

UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZÁN”
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS



**“INCUMPLIMIENTO DE BENEFICIOS SOCIALES DE LOS
TRABAJADORES DEL REGIMEN DE LA ACTIVIDAD
PRIVADA Y DERECHO AL TRABAJO DE LA EMPRESA DE
TRANSPORTES BAHIA CONTINENTAL, HUÁNUCO 2018 - 2021”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: DERECHO
TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

TESISTAS:

MONTERO MATOS, JEKEEL GREGORIO

ECHEVARRIA RODRIGUEZ, HAIBER POLICARPO

ASESOR:

DR. ALVARADO VARA, LENIN DOMINGO

HUÁNUCO – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a Dios, por su gran misericordia y permitirme contar con vida y salud para seguir cumpliendo mis objetivos.

Haiber Policarpo.

A mi familia, por su apoyo constante durante mi crecimiento personal y profesional; y a mis maestros que estuvieron conmigo en mi preparación y desarrollo académico durante todos estos años.

Jekeel Gregorio

AGRADECIMIENTO

A Dios, por haberme dado fuerza y valor para continuar y marcar esta nueva etapa de mi vida.

A mi maestro y asesor que ha colaborado para que esta investigación sea posible y viable.

A toda mi familia que es el regalo más bello que Dios me ha dado y por quien estoy presente aquí alcanzando mis metas.

RESUMEN

La presente investigación se ha desarrollado con la finalidad de establecer la relación entre el incumplimiento de pago de beneficios sociales a los trabajadores sometidos al régimen de la actividad privada y el derecho al trabajo en la empresa de la Transportes Bahía Continental - Huánuco 2018-2021; por lo que en función a las variables se desarrolló, primeramente, cómo el incumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores de la Empresa de Transportes Bahía Continental afecta al derecho a percibir las remuneraciones que por ley les corresponde; en segundo lugar, se buscó determinar cómo el cálculo errado de pago de beneficios sociales de los trabajadores de la Empresa de Transportes Bahía Continental no otorga o disminuye los montos del pago de beneficios sociales legales. Como tercer punto, se buscó también conocer en qué medida la Empresa indicada no otorgó beneficios sociales convencionales a sus trabajadores e incluso cómo el hostigamiento laboral repercute en los beneficios sociales de estos, vulnerando así su derecho al trabajo. Conviene reiterar que el enfoque de la investigación fue cuantitativo, ya que se midió las variables de la investigación. El método que se empleó fue el hipotético-deductivo, siendo de nivel descriptivo y correlacional. Asimismo, de los estudios y análisis realizados de acuerdo a los instrumentos aplicados, se evidenció que la referida empresa no cumplió con el pago de los montos adecuados por conceptos de CTS, vacaciones y conceptos no remunerativos, como se detalla en la investigación. Finalmente, se concluye que, ante el incumplimiento del pago de beneficios sociales a los trabajadores por parte de la referida empresa, se vulnera el derecho al trabajo y sus beneficios laborales que de ello se derivan.

Palabras claves: Beneficios sociales, derecho al trabajo, régimen privado, remuneraciones.

ABSTRACT

This research has been developed with the purpose of establishing the relationship between the non-payment of social benefits to workers subject to the private activity regime and the right to work in the company Transportes Bahía Continental - Huánuco 2018-2021; therefore, based on the variables, it was developed, firstly, how the non-payment of social benefits to the workers of Transportes Bahía Continental Company affects the right to receive the remunerations that by law correspond to them; secondly, it was sought to determine how the erroneous calculation of payment of social benefits of the workers of Transportes Bahía Continental Company does not grant or decreases the amounts of the payment of legal social benefits. As a third point, we also sought to know to what extent the company in question did not grant conventional social benefits to its workers and even how labor harassment has repercussions on their social benefits, thus violating their right to work. It should be reiterated that the research approach was quantitative, since the research variables were measured. The hypothetical-deductive method used was descriptive and correlational. Likewise, from the studies and analysis carried out according to the instruments applied, it was evidenced that the referred company did not comply with the payment of the appropriate amounts for CTS, vacations and non-remunerative concepts, as detailed in the research. Finally, it is concluded that the non-payment of social benefits to the workers by the referred company violates the right to work and the labor benefits derived therefrom.

Keywords: Social benefits, right to work, private regime, remuneration.

INTRODUCCION

La presente investigación surge con la intención de reivindicar los derechos laborales de los trabajadores del régimen privado de la Empresa de Transportes Bahía Continental, entendiéndose reivindicación en el sentido de que exhortamos que la referida empresa cumpla con el pago correcto de los montos, durante el periodo 2018 – 2022, por concepto de beneficios sociales como remuneraciones (entre estos: la compensación por tiempos de servicio, vacaciones, gratificaciones, etcétera). En tal sentido, se busca establecer el cálculo correcto del pago de los beneficios sociales a los trabajadores del régimen privado, quienes hasta el día de hoy vienen siendo afectados en sus derechos laborales ante el incumplimiento de la referida empresa: los Beneficios Sociales, Legales y Convencionales no se cumplen a cabalidad, lo que significa que el cálculo errado del pago, así como la demora del mismo, afectan gravemente los derechos laborales de los trabajadores. Ello sin mencionar que, además, genera un clima hostil y hasta desfavorable para el mismo crecimiento de la empresa.

Este trabajo de investigación se orienta en la recolección de información, a partir del análisis de instrumentos jurídicos aplicados y expedientes judiciales emitidos, desde un enfoque cuantitativo que nos permitirá medir las variables de estudio. El método que se aplicó para el desarrollo del estudio es el hipotético-deductivo (de nivel descriptivo y correlacional), lo que nos permitió la consecución de los objetivos propuestos.

ÍNDICE

| | |
|--|------------|
| DEDICATORIA | ii |
| AGRADECIMIENTO | iii |
| RESUMEN | iv |
| ABSTRACT | v |
| ÍNDICE | vi |
| INTRODUCCIÓN | vii |
| CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN | 9 |
| 1.1 Fundamentación del problema de investigación | 9 |
| 1.2 Formulación del problema de investigación general y específicos. | 11 |
| 1.3 Formulación de objetivos generales y específicos | 12 |
| 1.4 Justificación | 13 |
| 1.5 Limitaciones | 15 |
| 1.6 Formulación de hipótesis generales y específicas | 15 |
| 1.7 Variables | 16 |
| 1.8 Definición teórica y operacionalización de variables | 16 |
| CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO | 19 |
| 2.1 Antecedentes | 19 |
| 2.2 Bases teóricas | 29 |
| 2.3 Bases conceptuales | 64 |
| CAPÍTULO III. METODOLOGÍA | 66 |
| 3.1 Ámbito | 66 |
| 3.2 Población | 66 |
| 3.3 Muestra | 66 |

| | |
|---|------------|
| 3.4 Nivel y tipo de estudio | 66 |
| 3.5 Diseño de investigación | 67 |
| 3.6 Métodos, técnicas e instrumentos | 68 |
| 3.7 Validación y confiabilidad del instrumento | 70 |
| 3.8 Técnicas para la tabulación y análisis de datos | 72 |
| 3.9 Consideraciones éticas | 73 |
| CAPITULO IV. RESULTADOS | 74 |
| 4.1 Análisis descriptivo | 74 |
| 4.2 Contrastación de hipótesis | 95 |
| CAPÍTULO V. DISCUSIÓN | 106 |
| CONCLUSIONES | |
| RECOMENDACIONES | |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | |
| ANEXOS | |

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Fundamentación del problema de investigación

La gestión de recursos humanos juega un papel importante en el desarrollo de una estrategia competitiva viable, por lo tanto, todo tipo de organizaciones o empresas que quieran tener éxito deben estar en un constante proceso de cambio, incluyendo toda su estructura. Estas personas deben encontrar la manera de lograr el mejor desempeño en todos sus aspectos, para poder sobrevivir a la competencia en la sociedad en la que prospera.

En este sentido, un órgano de gobierno debe buscar lo mejor en todas sus actividades, por lo que es importante resaltar el papel prioritario que tiene el recurso humano en la consecución de este fin, ya sea en las instituciones públicas o en las empresas privadas. Los empleados solo se enfocan en el trabajo que están haciendo, no les preocupa si el empleador está cumpliendo con sus obligaciones laborales.

En ese contexto el trabajador tendrá la seguridad de que su trabajo está siendo reconocido y remunerado correctamente, confiando en que la empresa cumplirá con sus obligaciones como empleador, el cual debe proponer justo y equitativo significa lograr y mantener relaciones laborales adecuadas que garanticen la dignidad, seguridad y bienestar de los trabajadores, sin embargo, según estadísticas recientes del Departamento del Trabajo, en cuanto al pago de beneficios a los empleados y extrabajadores que acuden a esta organización diariamente, reclaman sus beneficios o se cometen errores de cálculo en su lugar

de trabajo, problema que durante mi experiencia laboral he observado cómo se ha ido agudizándose, incluso en la empresa donde me desempeño, como también en el sector público y privado de nuestro país, en el que encontré una serie de formas de evitar recibir asistencia social, causando resentimiento, desconfianza y licencias muy dañinas; Por lo tanto, se realizó esta investigación para establecer la relación entre el incumplimiento de beneficios sociales de los trabajadores bajo el régimen de la actividad privada y el derecho al trabajo en la empresa de la Transportes Bahía Continental - Huánuco 2018-2021, para así identificar los factores que conllevan a una empresa privada como la antes referida incumplir con el pago de beneficios sociales a sus trabajadores y cómo tal incumplimiento no solo afecta al trabajador, sino a la misma empresa de transportes.

En ese sentido, tal realidad solo demuestra que la mayoría de la población activa de nuestro país que viene laborando en una empresa privada, están siendo vulnerados en sus derechos, como el incumplimiento del pago de sus beneficios sociales, lo cual trae consigo malestar y descontento, quedando como único medio recurrir a un proceso contencioso administrativo en la vía judicial. Para una población económicamente activa cuya fuente de ingreso es un monto que representa el Salario Mínimo Crítico, uno de los más bajos de América Latina, su plena utilización es austera y preocupante, pues la ley contempla un descuento para estas personas. afectados, la carga familiar y la volátil economía de nuestro país.

Por otro lado, la política económica debe estar encaminada a satisfacer las legítimas aspiraciones de los trabajadores y de la sociedad en su conjunto de tener un ingreso creciente y estable, lo cual dista mucho de lo dispuesto en el artículo

24 de la Constitución Política del Perú. se puede decir que los estándares de “bien social en el sector privado” son aquellos cuyas consecuencias son asumidas directamente por los trabajadores. Suponemos que en la mayoría de los casos no nos paga la asistencia social, los cuales que ayudaría mucho de alguna manera u otra a aumentar significativamente el monto de nuestra Remuneración Mínima Vital. Es por ello que la Empresa Privada Bahía Continental, con su función social, debe brindar las condiciones necesarias para su óptimo desarrollo y, por ende, para el logro de los fines de los servicios que presta la Empresa.

Es allí donde los Beneficios Sociales y otros tipos de incentivos no cumplen la función importante para la cual fue creada, razón por la cual se debe estudiar y analizar el comportamiento de la actividad privada de referida empresa en el incumplimiento del pago de beneficios sociales y la vulneración al derecho al trabajo de sus empleados.

1.2 Formulación del problema de investigación

Problema General

¿Cuál es la relación entre el pago de beneficios sociales y la vulneración el derecho al trabajo de los trabajadores del régimen de la actividad privada en la Empresa de Transportes Bahía Continental - Huánuco 2018-2021?

Problemas Específicos

- a) ¿En qué medida el pago de los beneficios sociales y el derecho al trabajo **de manera personal**, fueron vulnerados a los trabajadores del régimen de la actividad privada en la Empresa de Transportes Bahía Continental - Huánuco 2018-2021?

- b) ¿En qué medida el pago de los beneficios sociales y el derecho al trabajo **de manera familiar**, fueron vulnerados a los trabajadores del régimen de la actividad privada en la Empresa de Transportes Bahía Continental - Huánuco 2018-2021?
- c) ¿En qué medida el pago de los beneficios sociales y el derecho al trabajo **de manera gremial**, fueron vulnerados a los trabajadores del régimen de la actividad privada en la Empresa de Transportes Bahía Continental - Huánuco 2018-2021?

1.3 Formulación de objetivos

Objetivo general

Establecer la relación entre el pago de los beneficios sociales y la vulneración al derecho al trabajo de los trabajadores del régimen de la actividad privada en la Empresa de Transportes Bahía Continental - Huánuco 2018-2021.

Objetivos específicos

- a) Determinar en qué medida el pago de los beneficios sociales y el derecho al trabajo de **manera personal**, fueron vulnerados a los trabajadores del régimen de la actividad privada en la Empresa de Transportes Bahía Continental - Huánuco 2018-2021.
- b) Determinar en qué medida el pago de los beneficios sociales y el derecho al trabajo de **manera familiar**, fueron vulnerados a los trabajadores del régimen

de la actividad privada en la Empresa de Transportes Bahía Continental - Huánuco 2018-2021

- c) Determinar en qué medida el pago de los beneficios sociales y el derecho al trabajo **de manera gremial**, fueron vulnerados a los trabajadores del régimen de la actividad privada en la Empresa de Transportes Bahía Continental - Huánuco 2018-2021.

1.4 Justificación

La presente investigación se justificó en la necesidad de aplicar los beneficios sociales a los trabajadores de la Empresa de Transportes Bahía Continental; tal y como se ha mencionado a lo largo del planteamiento del problema, Esta investigación es importante porque la empresa privada Bahía Continental podrá conocer los vacíos y falencias que existen en materia de personal relacionadas con el incumplimiento del pago de las prestaciones sociales de manera legal y puntual.

Asimismo, la Empresa Privada Bahía Continental y el sector de recursos humanos pueden ayudar en estos temas; También podrán evitar futuros problemas legales o judiciales por algún tipo de incumplimiento u omisión de sus obligaciones laborales, de manera que los derechos de los trabajadores no puedan ser vulnerados y viceversa, sus derechos podrán ser reconocidos y satisfechos, podrán reclamar, en ante cualquier forma de injusticia o indignación contra ellos, sus intereses y los de sus familias, porque estos beneficios sociales son capaces de generar felicidad personal, la felicidad se traduce en el compromiso y desempeño necesarios para el crecimiento de cualquier actividad y en caso de que la empresa

no cumple, al aprovechar estos beneficios desincentivarán significativamente el compromiso de los trabajadores.

Por otro lado, la mayoría de los beneficios sociales están dirigidos a mejorar la calidad de vida de los empleados, y al mismo tiempo tener un impacto positivo en el equilibrio entre el trabajo y la vida privada. Centrarse en el equilibrio entre la vida laboral y personal de los empleados es bueno para que la empresa reduzca el ausentismo y aumente significativamente la productividad.

Por estas consideraciones creemos que fue muy importante la realización de la tesis; de allí la importancia y trascendencia de la investigación que se planteó, debido a que nos permitió conocer el verdadero valor de la necesidad de otorgar beneficios sociales a los trabajadores de la Empresa de Transportes Bahía Continental, Huánuco 2021; y así determinar la situación real y actual de los trabajadores con respecto a sus respectivos pagos.

Finalmente, este trabajo servirá como aporte en las investigaciones futuras, pues se busca incrementar los conocimientos jurídicos de los justiciables respecto a la necesidad de otorgar beneficios sociales a los empleados bajo la modalidad de operación privada de la empresa de transportes Bahía Continental. Y de esta manera formar personas con educación, por lo menos básica de conocimiento de sus derechos laborales, porque hoy en día se observa actos de corrupción, fraude y burocracia inaceptables, haciendo que muchas personas sean víctimas de engaños, fraudes y similares, siendo uno de los problemas más difíciles de combatir.

Además, la presente investigación fue viable ya que se dispuso con el tiempo necesario para desarrollar la presente investigación, así como los medios económicos y materiales indispensables para su desarrollo. En ese sentido, se contó con la bibliografía necesaria y los materiales educativos y electrónicos pertinentes para la búsqueda y recopilación de la información. Asimismo, se contó con el apoyo de un asesor y especialistas en la materia que orientaron la investigación para la consecución de sus fines.

1.5 Limitaciones

Como en toda actividad científica, se presentaron limitaciones, como la falta de tiempo para la recopilación de información sobre el tema, aunado que la información en el Juzgado Civil de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, es relativamente restringida debido a la pandemia, por lo que solo tienen acceso a los expedientes las partes y sus abogados, tanto más, si el material bibliográfico es insuficiente en las bibliotecas de las universidades de nuestro medio. Sin embargo, con la persistencia que amerita la investigación, estas limitaciones e imprevistos que se presentaron como recursos económicos, humanos y materiales de carácter científico fueron superados satisfactoriamente.

1.6 Formulación de hipótesis

Hipótesis General:

Existe una relación significativa entre el pago de los beneficios sociales y la vulneración al derecho al trabajo de los trabajadores del régimen de la actividad privada de la Empresa de Transportes Bahía Continental – Huanuco 2018-2021.

- **Hipótesis Específicas.**

- a) Existe una relación significativa entre el pago de los beneficios sociales y el derecho al trabajo de **manera personal fueron vulnerados a** los trabajadores del régimen de la actividad privada de la Empresa de Transportes Bahía Continental - Huánuco periodo 2018-2021.
- b) Existe una relación significativa entre el pago de los beneficios sociales y el derecho al trabajo de **manera familiar fueron vulnerados a** los trabajador del régimen de la actividad privada de la Empresa de Transportes Bahía Continental – Huánuco en el periodo 2018-2021.
- c) Existe una relación significativa entre el pago de beneficios sociales y el derecho al trabajo de **manera gremial fueron vulnerados a** los trabajadores del régimen de la actividad privada de la Empresa de Transportes Bahía Continental – Huánuco periodo 2018-2021

1.7 Variables

Variable independiente

El pago de los beneficios sociales

Variable dependiente

Derecho al trabajo

1.8 Definición teórica y operacionalización de variables

| VARIABLES | CONCEPTUALIZACION | DIMENSIONES | INDICADORES | INSTRUMENTOS |
|---|--|---------------------------|--|------------------------------|
| <p style="text-align: center;">V.I.</p> <p>El pago de los beneficios sociales</p> | <p>El pago de los beneficios sociales es el proceso judicial por el cual sigue un trabajador con vínculo laboral vigente o disuelto, quien presenta una demanda ante el ente jurisdiccional para que se efectivice el pago de derechos económicos.</p> | Beneficios legales | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Gratificación por Fiestas Patrias ▪ Gratificación por Navidad ▪ Asignación familiar ▪ Seguro de vida ▪ Alteración de turno de viaje ▪ Pagos retrasados ▪ Participación de utilidades ▪ La CTS ▪ Indemnización por despido ▪ Aguinaldo por cumplimiento de metas ▪ Subsidio de educación ▪ Otros beneficios convencionales | <p>- Cuestionario</p> |
| | | Beneficios convencionales | | |

| | | | | |
|--|---|-----------------------------|--|--|
| <p style="text-align: center;">V.D. Derecho al trabajo</p> | <p>Es la vulneración a los derechos fundamentales del trabajador, así pertenezca al régimen público o privado, el cual implica la falta del reconocimiento de los derechos del trabajador</p> | <p>Vulneración personal</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Puntualidad en el pago de la remuneración ▪ Cumplimiento de la expectativa de la remuneración ▪ Satisfacción con la remuneración ▪ Gastos de alimentación familiar ▪ Gastos de educación de los hijos ▪ Gastos en vestimenta y techo de la familia ▪ Satisfacción remunerativa de la familia ▪ Percepción de igual remuneración ▪ Satisfacción de los compañeros de trabajo ▪ Solidaridad entre compañeros de trabajo | <p style="text-align: center;">- Cuestionario</p> |
| | | <p>Vulneración familiar</p> | | |
| | | <p>Vulneración gremial</p> | | |

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Para la investigación científica actual, hemos realizado investigaciones de progenitores a partir de tesis existentes en diversas bibliotecas de diferentes instituciones públicas y privadas de la región como Unheval, UDH, así como en diversos sitios académicos. como RENATI y otros repositorios nacionales e internacionales de diferentes países del mundo con el fin de recopilar y plasmar tesis relacionadas con este tema de investigación, por lo que encontramos los siguientes trabajos de investigaciones:

A nivel internacional:

Existen estudios relacionados indirectamente a la presente investigación como es el caso de:

Díaz Terán Dina Teresa (2012). En su tesis titulada “El nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales a favor de los trabajadores del sector privado para mejorar la calidad de vida en el corazón de la parroquia Conocoto. Elaborar una guía didáctica para cumplir con los intereses sociales. Quito, julio de 2012. Se presentó el informe final del proyecto como requisito parcial para la selección de la Licenciatura en Ciencias Educativas, Comerciales y Administrativas donde la tesista concluyó:

1. Incumplimiento de las obligaciones laborales por parte del empleador.
2. Desconocimiento del Código de Trabajo debido a la dificultad de entendimiento por ser elaborado por personas de derecho.

3. Escasa capacitación y difusión laboral a los empleadores y trabajadores de la Parroquias de Conocoto.
4. El trabajador por ser el encargado de sustentar su hogar trata de suplir con dificultad las necesidades primordiales de su familia ya que no es bien remunerado. Privándose de una buena alimentación, vestimenta, vivienda y educación adecuadas sin tener la capacidad de ahorrar o realizar actividades recreativas.

A nivel nacional:

Se ha encontrado, respecto de la investigación, antecedentes indirectos como es el caso de:

Daniel Luis Robles Ibazeta (2013) en su tesis titulada “El otorgamiento de Beneficios laborales en la Acuicultura, Lima setiembre de 2013. Para obtener el grado académico de Magister en Derecho de la Empresa. Título otorgado por la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas”. Donde el tesista llega a las siguientes conclusiones:

- 1) La acuicultura se define como la cría o cultivo de organismos acuáticos como peces, moluscos, crustáceos y plantas en aguas marinas o continentales.
- 2) El primer documento que trata sobre el manejo de especies acuáticas en el Perú, es el de los historiadores de la conquista, en este documento se relatan las costumbres de las poblaciones costeras autóctonas que mediante canales conectaban los cuerpos de agua cercanos al mar con este, para permitir el ingreso de peces, los cuales engordaban y disponían de ellos en el momento deseado.

- 3) La acuicultura y en general la actividad acuícola ha sido regulada individualmente en el Perú desde el año 2000, con la Ley de Promoción y Desarrollo de la Acuicultura, y desde entonces hasta la fecha, ha contado con 5 leyes adicionales, siendo las siguientes: Ley N ° 27460, Ley de Promoción y Desarrollo de la Acuicultura; Decreto Supremo N° 030-2001-PE, Aprueban Reglamento de la Ley de Promoción y Desarrollo de la Acuicultura; Decreto Legislativo N° 1032, Ley que declara de interés nacional la actividad acuícola; Decreto Supremo N° 020-2008-PRODUCE, Aprueban Reglamento del Decreto Legislativo N° 1032, que declara de interés nacional a la actividad acuícola; Ley N° 28326, Ley que modifica la Ley N° 27460, Ley de Promoción y Desarrollo de la Acuicultura; Ley N° 29331, Ley que precisa los alcances de la Ley N° 27460, Ley de promoción y desarrollo de la acuicultura; Ley N^a 29644, Ley que establece medidas de promoción a favor de la actividad de la acuicultura.
- 4) El contexto comercial actual de la acuicultura en el Perú, resulta favorable, desde todos los puntos de vista (generación de empleo, cosecha, venta interna y exportación, etc.) teniendo muchas expectativas de un mayor crecimiento al actual.
- 5) El objetivo general del otorgamiento de beneficios por parte del Estado, es el de contribuir con el crecimiento y desarrollo del país, y los objetivos específicos de cada beneficio van a depender de las circunstancias por las que se estén otorgando y del tipo de beneficio que se otorga.
- 6) Los beneficios laborales del sector acuícola consisten principalmente en el uso de contratos por periodo indeterminado o determinado, y la inclusión de

jornadas de trabajo acumulativas; una Remuneración Mínima Diaria de S/. 29.26, que incluye a la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) y las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad; descanso vacacional de 15 días calendario por año de servicio o la fracción que corresponda; una indemnización por despido arbitrario equivalente a Remuneraciones Diarias por cada año completo de servicios, hasta un máximo de 180 Remuneraciones Diarias, y un aporte mensual al Seguro de Salud de 4% de la remuneración en el mes por cada trabajador.

- 7) Este sector cuenta asimismo con ciertos beneficios tributarios, muchos de ellos sujetos a un plazo de vigencia y límites para su aplicación; beneficios administrativos para los acuicultores de mayor escala, y otros beneficios adicionales como la exoneración de algunos pagos administrativos a diversas entidades públicas.
- 8) Los costos de los beneficios laborales del sector acuícola son el colocar al trabajador en una situación vulnerable y desfavorable al no protegerlos de manera adecuada ante contingencias a veces previsibles y otras imprevisibles, como el desempleo, o el despido, o no permitirle gozar como es debido de vacaciones durante un tiempo razonable; lo que trae como consecuencia el descontento laboral por parte de estos trabajadores. Sin embargo, tampoco podemos negar que dichos beneficios laborales han permitido el acceso de muchas personas al mercado formal contando con derechos laborales básicos.
- 9) Los objetivos de los beneficios laborales otorgados a ciertos sectores económicos son promover a dichos sectores haciendo que tengan una menor carga en sus costos de contratación de personal; de tal manera que hace a estas

empresas más competitivas, y genera a su vez un mayor empleo formal en el sector; ya que muchas veces estos costos hacen imposible su desarrollo o incremento de su productividad, además de desincentivarlos a contratar formalmente a su personal.

10) Los objetivos de los beneficios laborales acuícolas son la promoción de la actividad como fuente de alimentación, empleo e ingresos. Como podremos apreciar, existen muchas diferencias entre el régimen laboral acuícola y los regímenes especiales de la microempresa y el agro, por cuanto estos dos últimos cuentan con una base constitucional, expresamente protegidas en los artículos 88° y 59° de la Constitución Política del Perú. En cambio, el sector acuícola no cuenta con una norma constitucional que sustente su promoción; además estos regímenes cuentan con una situación temporal y sujeta a muchos límites, lo que hace que se mantengan vigentes únicamente hasta que se hayan cumplido los objetivos.

11) Los objetivos del sector acuícola vienen siendo cumplidos; así, tenemos que desde el año 2001, fecha en que se dieron los beneficios laborales, se ha promovido la actividad, pues los niveles de cosecha se han incrementado en un 92%; el consumo de dichos productos en el mercado interno, ha aumentado 20 veces en comparación al año 2001; se ha convertido en una fuente de ingresos, por cuanto estos han aumentado casi 22 veces más del ingreso inicial, y se ha convertido en una fuente de empleo, pues el número de acuicultores en el Perú ha crecido en 142%, ello sin tomar en cuenta la generación de empleo en otras actividades auxiliares. Por tal motivo, resulta necesario

evaluar la continuidad de la norma, a la luz de las externalidades laborales que genera a los trabajadores.

- 12) Una posible solución a esta problemática, podría consistir en incluir ciertos límites a la aplicación de los beneficios laborales, pudiendo los mismos estar en función a metas, y objetivos concretos, como por ejemplo determinar los mismos en función al nivel de producción o ingresos, cantidad de trabajadores contratados, niveles de inversión.
- 13) Otra de las soluciones podría ser el establecer un plazo de vigencia para estos beneficios, a fin de continuar con la generación del empleo y crecimiento del sector; así como promover el acceso al mercado formal de trabajadores acuícolas. En ese sentido, no creemos, que una solución se encuentre en la derogación de la norma sin mediar plazo de por medio, como se intentó con la propuesta legislativa N° 1533/2010-CR, pues ello solo traería como consecuencia un desaceleramiento del sector, con una posible reducción de personal por parte de las empresas, a fin de cubrir los gastos que le generaría el asumir los costos que originan los beneficios laborales otorgados en el régimen general; por lo que el resultado inmediato perjudicaría finalmente a los propios trabajadores.
- 14) Ello no quiere decir que, no se deba seguir promoviendo este sector tan importante para el país, sino que más bien, consideramos que resulta necesaria esa labor, pero no necesariamente a través del recorte de los beneficios laborales de manera permanente, debido a que perjudican directamente a los trabajadores dedicados a esta actividad, por lo que debería mantenerse hasta un cierto tiempo, o establecerse límites para su aplicación ya sea en función a

metas u objetivos de producción o ingresos; sin perjuicio de los demás beneficios tributarios, administrativos, entre otros. Como ya lo planteó antes el Tribunal Constitucional, el Estado, a través del servicio público de la Inspección del Trabajo, debe vigilar el cumplimiento de las normas de orden social-laboral y de exigir las responsabilidades administrativas que procedan.

Sandra Paola Paredes Silva y Elida Mamani Galindo (2017). En su tesis titulada Nivel de cumplimiento de las prestaciones sociales de los empleados del distrito modalidad de operación privada 2016. Contratación de títulos profesionales egresados de la carrera de relaciones industriales. (Arequipa- Perú). En la cual, las tesisistas llegaron a las siguientes conclusiones:

1. Beneficios Sociales Legítimos, otorgados a los empleados bajo la modalidad de operación privada del Municipio de Sachaca, con salarios y prestaciones no pagadas, a saber: Asignación familiar, días de vacaciones, licencia semanal, días festivos, horas extras, primas de seguros obligatorios, compensación por tiempo de servicio y ley de seguros de vida. Cabe señalar que la legislación laboral establece que el empleador otorga prestaciones al trabajador, por lo que los primeros seis conceptos se consideran prestaciones sociales pagadas, mientras que los dos últimos se consideran prestaciones sociales no remuneradas.
2. Las prestaciones sociales ordinarias son los pagos que reciben los trabajadores además de las cotizaciones del empleador o que hayan sido materia de

convención colectiva y en merito a un acuerdo de partes, siendo el único beneficio social convencional: la asignación por escolaridad, la cual es otorgada una vez al año a todos los trabajadores bajo el régimen de la actividad privada de la Municipalidad Distrital Sachaca que tengan a su cargo hijos en edad escolar.

3. En cuanto al incumplimiento de los beneficios sociales legales otorgados a los trabajadores bajo el régimen de la actividad privada de la Municipalidad Distrital Sachaca y conforme al promedio ponderado de las tablas y los datos estadísticos, se concluye que: en relación al derecho de percibir la Asignación Familiar esta presenta en un nivel de cumplimiento de 64%, mientras que en un 36% evidencia el incumplimiento de este beneficio, cifra que se atribuye al desconocimiento y falta de interés por parte de los trabajadores a exigir el goce de este beneficio.
4. seguidamente tenemos a los descansos remunerados (descanso semanal, feriados y vacaciones) donde se aprecia un nivel de cumplimiento de 81.3 %, y un porcentaje de incumplimiento de 18.8 % los resultados de esta última cifra corresponde a diversas causas, entre ellas las vacaciones, donde estas no son pagadas conforme establece la ley (antes del goce vacacional) y la oportunidad del goce que se da fuera del periodo anual, dando lugar al pago de la indemnización vacacional, la misma que por omisión no fue retribuida a los trabajadores que ganaron el derecho a su percepción. Otra de estas causas son los pagos efectivos de los descansos y feriados laborados, en los que la Municipalidad no realiza retribución económica alguna, sin embargo, estos son

compensados por otros días, determinados en un acuerdo bilateral entre el empleador y el trabajador.

5. Por otro lado, respecto al irrespeto a las horas extras y turno de noche, pensamos que el 63.8% respeta esta ventaja, mientras que el 36.3% no respeta, en base a esta facilidad, debemos determinar que este porcentaje está conformado por horas extras, horas de trabajo y no son compensados económicamente, ya que la ley anual de finanzas de las instituciones públicas de 2016 establece que estos beneficios no pueden ser pagados económicamente, más aún si son pagos por horas equivalentes a las Horas trabajadas. Es por ello que los trabajadores sólo disfrutan de esta ventaja a través del sistema de compensación.

A nivel local:

A pesar de una búsqueda minuciosa y detallada que haga posible recopilar información semejante o cercana a nuestra investigación, no se ha podido encontrar en nuestro medio local investigaciones directas relacionados al tema materia de estudio; sin embargo, se encontró indirectamente las siguientes investigaciones:

William David Rojas Medrano (2017). En su tesis titulada “Reconocimiento de los derechos laborales del trabajador del serenazgo y sus implicancias en el régimen de la actividad privada del Decreto Legislativo n° 728”. Para optar el título profesional de Abogado. Otorgado por la Universidad de Huánuco. En el cual el tesista llega a las siguientes conclusiones:

1. El Estado como ente regulador tiene que garantizar sus beneficios teniendo el derecho y el deber de proteger a sus ciudadanos como a los servidores públicos del serenazgo.
2. En nuestro estudio de investigación hemos enfocado temas de índole laboral, partiendo del reconocimiento de sus beneficios laborales del sereno, sus derechos lo cual es regulado por nuestra Carta Magna en su Artículo 22° y las diversas Constituciones de Estado dentro de la materia.
3. En nuestra legislación está regulada, netamente bajo distintos Regímenes Laborales, tales como: Régimen Laboral Público (D.L. N° 276); (D.L.N° 728) y (D.L.N° 1057) CAS.
4. Los servidores públicos serenos del Estado bajo el régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS). D. L. N° 1057 y su reglamento, ha proveído beneficios sociales para los servidores públicos del serenazgo, estos han sido determinados en forma diminuta en comparación de los derechos reconocidos por el Decreto Legislativo N° 728, donde está la igualdad del sereno.
5. En nuestra Investigación hemos planteado y determinado que el servidor público del serenazgo (sereno) es beneficiario del Decreto Legislativo N° 728 por darse la condición y estar sujeto, que el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipales Ley N° 27972 establece que “Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a Ley. Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la

actividad privada, reconociéndolos los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen.

2.2 Bases teóricas

Se presenta toda la teoría concerniente a Beneficios Sociales y su tratamiento en el Derecho Laboral Peruano, así como los antecedentes de la investigación y el tipo de escala de medición que se utilizó para determinar el grado de cumplimiento de los Beneficios Sociales. En ese sentido se analiza el incumplimiento de los beneficios sociales que todo trabajador debe de percibir.

2.2.1 Incumplimiento de beneficios sociales

Según Yépez (2012), señaló que es un acto adoptado por una empresa que incluye la falta de pago correspondiente a la seguridad social; es decir, el incumplimiento total o parcial de las obligaciones que tiene el empleador (intereses legítimos y contractuales) para con los trabajadores en compensación por el fiel cumplimiento de sus responsabilidades profesionales

Por otro lado, este incumplimiento da lugar al incumplimiento de una obligación impuesta por una norma, una resolución administrativa o judicial, un acto o un contrato. En el presente caso se enmarcaría como la evasión de las obligaciones del área de recursos humanos de la empresa de transportes Bahía Continental de cumplir con el pago de los beneficios sociales a sus trabajadores de acuerdo al régimen que pertenece.

Asimismo, Según la Sunafil, el incumplimiento de esta ley laboral es una infracción grave, que puede resultar en una multa de hasta 26,12 unidades financieras (UIT), o 112.316 S/s. Un mecanismo alternativo para las empresas que no pueden pagar los salarios es suspender el trabajo sin goce de sueldo por un tiempo determinado.

Ahora bien, desarrollaremos detalladamente la implicancia de los beneficios sociales dentro del derecho al trabajo.

2.2.2 Beneficios sociales

Para (Dias, 2014) considera que: Los beneficios sociales son incentivos que se le entregan al trabajador sin atribuirse directamente al servicio prestado por el mismo, pero que pueden formar parte de la ley, decisión unilateral del empleado, contrato laboral, convenios colectivos, etc. Son brindados para que el trabajador los disfrute con su familia. (p.97)

Estos beneficios no están relacionados con aumentos de sueldo o con pagas extra, son beneficios que tienen un claro objetivo: mejorar la calidad de vida y cubrir algunas de las necesidades externas o internas de los trabajadores. (UpGourmet, 2021)

En conclusión, se puede definir como beneficios sociales como toda remuneración complementaria al sueldo regulada por la ley, que beneficia a los trabajadores de acuerdo al régimen laboral y desempeño dentro de una entidad estatal o empresa privada.

2.2.3 Antecedente normativo

El concepto de ventaja social es utilizado todos los días por los actores nacionales en relación con los temas laborales, ya sean trabajadores, empleadores, gobiernos, leyes y doctrinas nacionales, y todos entienden o dan a entender el significado de este concepto, aunque no esté definido por las leyes aplicables. Este es el objetivo de conocer la definición exacta de lo que se entiende por Bien Social y su naturaleza jurídica. Por tanto, de acuerdo con el Derecho Laboral y la doctrina nacional del Perú, podemos determinar que la previsión social es un derecho que se deriva de las siguientes disposiciones. Actualidad Empresarial (2012):

Reglamento de la ley N° 4916 del 28-01-1924

Este antecedente legislativo ya no está vigente, pero sin lugar a dudas, ilustra el contenido del concepto de “Beneficio Social”, pues este término se usa prácticamente desde el inicio del Derecho de trabajo en nuestro país. El reglamento de la Ley N° 4916. La norma reguló la CTS en su fase primigenia y el seguro de vida, que según la definición reglamentaria tenían la calidad de “beneficios”, a los que los usos y costumbres plasmados en la legislación, jurisprudencia y también en la doctrina, se le agregó el calificativo de “sociales”; es decir: “Beneficios Sociales”, o como lo definiría Guillermo Cabanellas: “beneficio laboral o de los trabajadores”. (Actualidad Empresarial, 2012). Ahora bien, este artículo, publicado en el Diario Oficial el Peruano, menciona algo que debemos recalcar por su relevancia con el tema investigado, indica “todas las demás normas que las leyes vigentes estipulan a favor de trabajadores, tienen la calidad de derechos o beneficios, a los que debe agregarse el calificativo de sociales,

que obviamente tienen una naturaleza distinta a la remuneración, que se abona al trabajador como contraprestación de su labor”. Posteriormente La Ley N° 4916 fue derogada por la Ley N° 26513 en 1995, dejando abierta la incorporación de más beneficios que gozarán los trabajadores.

Característica de los beneficios sociales

- Se aplican en las actividades en las que la eficiencia del grupo es mayor a la individual.
- Deben satisfacer una necesidad real que posea el empleado.
- Debe separarse la benevolencia paternal de la concesión del beneficio a los trabajadores
- Debe ser extendido a la mayor cantidad posible de personas.
- El costo de los beneficios debe ser calculable.
- Es necesario que tengan una financiación resguardada y sólida para evitar implicaciones políticas

Ventajas y desventajas de los beneficios

- Promueven al trabajador a tener mejor calidad de vida.
- Al proveerle ventajas al trabajador se beneficia la empresa.
- Se obtiene un mejor clima en la organización.
- Se reducen los niveles de ausentismo y de rotación de personal.
- Incremento en los niveles de productividad.

2.2.4 Diferencias entre remuneración y beneficios sociales

La remuneración es un elemento de un contrato de trabajo y una contraprestación que un empleado recibe de la relación laboral. En cuanto a

la relación de trabajo en el sector privado, la definición la establece el artículo 6 del Decreto Supremo 003-97-TR, que ratificó el texto en el orden único del Decreto Legislativo 728.

Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social, así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto.

Asimismo, (Del Rosario, 2015) refiere que : “Se trata de dos conceptos cuyas diferencias y similitudes entre uno y otro es preciso establecer. Constituyen uno de los principales problemas que afrontan la legislación, la doctrina y la jurisprudencia”. Para determinar su alcance y limitaciones, y así aplicar correctamente la legislación aplicable en esta materia, es necesario saber si los salarios están incluidos en lo que se denomina Previsión Social o no, si están excluidos o viceversa, y si los salarios incluyen Beneficios Sociales o si los incluyen.

2.2.5 Características

Según Del Rosario (2015):

1) Es una contraprestación. –

El pago de una remuneración al trabajador, por parte del empleador, está sujeta a la contraprestación de un servicio o al trabajo realizado por aquel; esta característica determina el grado de dependencia y/o subordinación de quien ha prestado el servicio a quien ha remunerado y así poder acreditar la existencia de una relación laboral, por ser esta la parte objetiva del contrato de trabajo.

2) Es pagado en dinero. –

Las remuneraciones deben ser pagadas preferentemente en dinero, sin embargo, por excepción también se puede pagar en especies, es decir en artículos, o productos de primera necesidad. En este sentido, se pueden otorgar bienes o servicios, siempre que consistan en contraprestaciones apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y redunden en beneficio de los mismos y que el valor que se le atribuya sea razonable y no mayor del 25 % de la RMV. (Artículo 8º, D.S. N° 007 del 21.05.65, Reglamento del D. Ley N° 14222 (14.10.62)

3) Es de libre disposición. –

Por cuanto el trabajador no debe rendir cuenta de la utilización de dicha remuneración y queda a su libre albedrío su utilización; caso diferente es la situación, por ejemplo, el otorgamiento de los viáticos que se encuentra sujeto a rendición de cuenta de los gastos efectuados y la devolución del exceso si existiera.

4) Es intangible. –

La remuneración tiene el carácter personalísimo, porque su cobro, solo corresponde al trabajador; salvo la excepción de que lo cobre el cónyuge o conviviente, padres o hijos, previa autorización mediante carta poder, con firma legalizada,

5) Es inembargable. –

Las remuneraciones, así como cualquier otro beneficio de carácter remunerativo, son inembargables, salvo el caso de que en proceso de alimentos y por mandato judicial, es embargables hasta el 60% de la totalidad de las remuneraciones.

6) Es preferencial en su pago. –

Ante cualquier otra obligación del empleador, las remuneraciones tienen derecho preferencial al igual que los Beneficios Sociales. Dentro de las prevalencias de pago, es de primer orden en caso de insolvencia, disolución, liquidación o quiebra.

7) Es irrenunciable. –

Tratándose de un derecho reconocido constitucionalmente y siendo un derecho fundamental de los derechos humanos, tiene el carácter de irrenunciables (p.164)

Por otro lado (Toyama, 2014) indica:

Los Beneficios Sociales es uno de los más importantes dentro de las relaciones individuales de trabajo. La “inexistencia de una plena justicia

especializada en Derecho Laboral y los cambios radicales que ha tenido la regulación de los beneficios laborales en nuestro país, nos plantean el imperativo de conocer las normas laborales que regulan estos beneficios, así como las pautas que se deben tener en cuenta para su correcta interpretación (p.41)

En primer lugar, las normas de nuestro país aluden a la remuneración. En el ámbito legal, el artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), aprobada por Decreto Supremo No. 003-97-TR, indica que el contrato de trabajo se caracteriza por ser subordinado, remunerado y con una prestación personal del trabajador.

Consideramos que la remuneración “es todo lo que percibe el trabajador como contraprestación por los servicios prestados, sea en dinero o en especie”. Además, la remuneración comprende aquellos conceptos que representan una ventaja o un beneficio patrimonial para el trabajador -ya sea en dinero, bienes o servicios- sin tener en cuenta la condición, el plazo o la modalidad de entrega ni tampoco, ciertamente, la denominación que se les dé a los conceptos entregados. De otro lado, no se considera remuneración aquellos conceptos que se encuentren excluidos legalmente o que, por definición, no ingrese dentro esta institución. Toyama (2014)

De otro lado, la Constitución indica que el pago de las remuneraciones y Beneficios Sociales tienen prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador. Desde la perspectiva de Jorge Toyama, los Beneficios Sociales “son todos aquellos conceptos que perciben los

trabajadores por o con ocasión del trabajo dependiente: no importa su origen (legal –heterónimo- o convencional –autónimo-); el monto o la oportunidad de pago; la naturaleza remunerativa del beneficio; la relación de género-especie; la obligatoriedad o voluntariedad; etc. Lo relevante es que lo percibe el trabajador por su condición de tal” (Toyama, 2014).

Por lo tanto, coincidimos con el Dr. Jorge Toyama menciona que “los Beneficios Sociales se deben apreciar con independencia de la fuente u origen, la cuantía, la duración, los trabajadores comprendidos, etc.” Esta es también una ubicación altamente calificada en procedimientos de trabajo donde los jueces utilizan un concepto amplio del alcance de beneficios sociales. Ciertamente, debe tener un contenido patrimonial claro, en dinero o en especie. (Bueno, 2005).

En este sentido, concluimos que los Beneficios Sociales están conformados por conceptos remunerativos y no remunerativos, los cuales están regulados por la legislación laboral vigente, además de los Beneficios Sociales convencionales denominados también como “autónomos” los cuales el trabajador los percibe por convenio (empleador-trabajador) costumbre o decisión unilateral del empleador. (Paredes & Mamani, 2017)

2.2.6 Conceptos no remunerativos

Un concepto no remunerativo ha sido determinado por la ley. Sin embargo, si aumenta el patrimonio del trabajador, no se considerará remuneración. Esto supone que el valor de este concepto no ingresará al cómputo para el pago de beneficios que se calculan con base en la

remuneración vacacional, la CTS, gratificaciones legales, utilidades y contribución a la seguridad social. (Ferro, 2019)

Adicionalmente, el legislador agregó que la alimentación dependerá de la naturaleza del trabajo efectuado, el artículo 20 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 650:

Tampoco se incluirá en la remuneración computable la alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de los servicios, o cuando se derive de mandato legal.

Esta precisión nace de la necesidad de otorgar del alimento que el empleador otorga a sus trabajadores por lo difícil que podría ser que el trabajador asuma su alimentación (en lugares como trabajos de minería, o hidrocarburos, etc). (LP Derecho, 2020)

Habiendo aclarado los puntos exactos sobre remuneración, beneficios sociales y conceptos no remunerativos, es importante especificar los tipos de beneficios sociales que debe percibir todo empleado dentro de una relación o vínculo laboral, ya que se ha podido observar que estos beneficios son en favor del trabajador y su pago es independiente de la remuneración mensual que perciben como contraprestación de sus labores prestadas.

2.2.7 Beneficios Sociales Convencionales

En consecuencia, Toyama (2014), menciona que los beneficios convencionales, son aquellos que el trabajador percibe adicionalmente a los

establecidos por ley, en mérito de un acuerdo de partes. Estos beneficios pueden ser: indemnización por despido, aguinaldo, participación adicional en las utilidades, aguinaldo por cumplimiento de metas, aguinaldo, subsidio de educación.

Por otro lado, frente a la Previsión Social habitual, nos encontramos con la Previsión Social Legítima. Esta no sólo puede ser incrementada por la autonomía privada colectiva, sino también por una acción unilateral del empleador. En todos estos casos, la limitación serán los derechos adquiridos que no puedan ser modificados por la libre determinación del individuo (ver artículo 3º LRCT), además de la buena moral y el orden público.

En ese sentido, para acceder a estos beneficios es importante resaltar autonomía personal, arreglo que suele acordarse en el momento de celebrar el contrato. Pueden ser independientes o de origen común, generalmente emitidos a personal de confianza y administrado. Por ejemplo: bonificación por cumplimiento de objetivos, viajes al extranjero, compra de acciones de la empresa a precio ventajoso, seguros privados, etc.

Por otro lado, la acción unilateral del empleador, que tiene carácter libre, determina libremente la creación de beneficios sociales para sus empleados. Por ejemplo, bono de cumpleaños, bono por buenos resultados, bono sorpresa, etc. Las decisiones pueden ser escritas en el memorando o en los propios reglamentos de trabajo.

Asimismo, el artículo 14º del reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, prescribe:

“El convenio sobre remuneración integral (...) debe precisar si comprende todos los Beneficios Sociales establecidos por ley, convenio colectivo o decisión del empleador, o si excluye a todos, con la sola excepción de la participación o asignación sustitutoria de las utilidades. De establecerse una periodicidad mayor a la mensual, el empleador está obligado a realizar las aportaciones mensuales de ley que afectan dicha remuneración, deduciendo dichos montos en la oportunidad que corresponda”. Para el asunto que tratamos, nos interesa destacar que en el caso de la remuneración integral ésta puede comprender todos o parte de los Beneficios Sociales, o sólo algunos independientemente de su origen convencional o por acto unilateral del empleador.

En ese escenario se evidencia que la mayoría de trabajadores que pertenecen al régimen de la actividad privada pueden convenir otros tipos de beneficios sociales de los que la ley establece, por lo que es necesario indicar los tipos de beneficios sociales para las micro y pequeñas empresas que el Estado establece en la legislación:

2.2.8 Microempresa

Es aquella que tiene ventas anuales hasta el monto máximo a 150 UIT

Beneficios sociales para los trabajadores:

- Descanso obligatorio durante 24 horas continuas.
- Vacaciones remuneradas de 15 días calendario.
- Gozar de los feriados establecidos en el régimen laboral común de la actividad privada: Año nuevo (01 de enero), jueves y Viernes Santo

(movibles), Día del Trabajador (01 de Mayo), San Pedro y San Pablo (29 de Junio), Fiestas Patrias (28 y 29 de Julio), Santa Rosa de Lima (30 de agosto), Combate de Angamos (08 de octubre), Todos los Santos (01 de Noviembre), Inmaculada Concepción (08 de Diciembre), Navidad del Señor (25 de Diciembre).

- Ser asegurados al Sistema Integral de Salud – SIS, a cargo del Ministerio de Salud, siendo el mismo un sistema contributivo, lo cual implica que el Estado asume el 50 % del pago respectivo y el empleador el otro 50%.
- El Empleador actualmente solo pagará S/.15.00 Nuevos Soles para la atención gratuita en salud de su trabajador y sus derechohabientes (hijos(as) y/o cónyuge).
- Pueden afiliarse al Sistema Nacional de Pensiones (ONP) o del Sistema Privado de Pensiones (AFP) o por el Sistema de Pensiones Sociales.
- En caso de despido arbitrario, tienen derecho a una indemnización equivalente a 10 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios, con un tope de 90 remuneraciones diarias. Las fracciones de año se abonan por dozavos.

2.2.9 Pequeña empresa

Es aquella que tiene ventas anuales no mayores a 1700 UIT

Beneficios sociales para los trabajadores:

- Descanso obligatorio durante 24 horas continuas.

- Vacaciones remuneradas de 15 días calendario.
- Gozar de los feriados establecidos en el régimen laboral común de la actividad privada: Año nuevo (01 de Enero), Jueves y Viernes Santo (movibles), Día del Trabajador (01 de Mayo), San Pedro y San Pablo (29 de Junio), Fiestas Patrias (28 y 29 de Julio), Santa Rosa de Lima (30 de Agosto), Combate de Angamos (08 de Octubre), Todos los Santos (01 de Noviembre), Inmaculada Concepción (08 de Diciembre), Navidad del Señor (25 de Diciembre).
- Tratándose de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), percibirán 15 remuneraciones diarias por año completo de servicios. Siendo el tope máximo 90 remuneraciones diarias.
- Percibe gratificaciones en julio y diciembre por el monto de media remuneración.
- Participación de Utilidades.
- En caso de realizar actividades peligrosas, tienen derecho al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.
- Seguro de Vida Ley.
- Estar registrados en el régimen contributivo de ESSALUD, en el cual el empleador deberá aportar a dicha entidad el 9% de lo que perciba el trabajador.
- Debe estar afiliado al Sistema Nacional de Pensiones (ONP) o al Sistema Privado de Pensiones (AFP).
- En caso de despido arbitrario, tienen derecho a una indemnización equivalente a 20 remuneraciones diarias por cada año completo de

servicios, con un tope de 120 remuneraciones diarias. Las fracciones de año se abonan por dozavos.

Ahora, algunos de los beneficios comunes emitidos son el permiso sabático, la bonificación de cinco años, la bonificación por logros, la bonificación conyugal, la asignación escolar, etc. A continuación, veremos los principales intereses sociales legítimos.

2.2.10 Compensación por tiempo de servicios (CTS)

La CTS es un beneficio social de previsión de las posibles contingencias que origine el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y de su familia. (Artículo 1° del D.S. N° 001-97-TR)

(Dolorier, 2004) refiere: “La compensación por tiempo de servicios (CTS) es un beneficio que se otorga al trabajador para que afronte una posible situación de desempleo en el futuro, hasta que pueda conseguir un nuevo trabajo (p.190).

Tienen derecho a ella todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la práctica privada que completen al menos un promedio de cuatro horas diarias normales. Para calcular este beneficio, el empleado debe haber trabajado por lo menos un mes. Si al momento del cómputo el empleado trabajó menos de un mes, no se tomará en cuenta.

En el caso de Perú, la CTS es una prestación de la seguridad social en caso de circunstancias extraordinarias derivadas de la cesantía, en forma de seguro de desempleo. CTS equivale a menos de un salario mensual por cada año de servicio, pero se paga en dos partes, una parte por semestre.

Para ser elegible para CTS, un empleado debe justificar al menos un mes de beneficios a favor del empleador y trabajar un promedio de cuatro horas diarias. El CTS debe pagarse durante la quincena de mayo, correspondiente al período de noviembre a abril (50%) y en noviembre correspondiente al período de mayo a octubre (50%). Todos los depósitos de CTS se realizan en la institución financiera y en la moneda elegida por el empleado.

La remuneración computacional para el cálculo de la CTS es efectiva en la fecha de cada depósito semestral. La base para el cálculo de la CTS es la remuneración percibida en abril y octubre, respectivamente, por los períodos noviembre-abril y mayo-octubre.

Actualmente, solo el equivalente al 70% de las seis ganancias totales se puede retirar de CTS antes de la rescisión. La CTS trunca (dozavos y treintavos) devengada al cese del trabajador, se le abonará de manera directa. (Enriquez Caro, 2012)

2.2.11 Pagos de gratificaciones legales - Fiestas Patrias y Navidad

(Dolorier, 2004) define como: “las gratificaciones constituyen beneficios económicos otorgados por el empleador al trabajador en razón de festividades y/o acontecimientos especiales” (p.204).

Asimismo, Las bonificaciones, consideradas como un beneficio social, cuyo objeto principal o primordial es proporcionar ingresos adicionales o complementarios a los trabajadores durante las fiestas patrias y las celebraciones navideñas, se entiende que la organización de estos

eventos supone tradicionalmente un gasto adicional para los trabajadores teniendo en cuenta las actividades recreativas, es decir, actividades realizadas como paseos, pícnicos, compras, etc. Esta acción representa un costo adicional para los trabajadores, de lo cual el dinero recibido por el concepto ayudará a hacer frente a los mayores costos de los trabajadores.

Por otro lado, la aplicación de las disposiciones anteriores sobre bonificaciones legales es a los trabajadores del sector privado, incluidos los empleados a término regular o indefinido; los empleados son contratados por modalidad, contratos temporales, definidos o definitivos y los empleados son contratados bajo el régimen de tiempo parcial; Asimismo, tienen derecho a este beneficio los empleados de las cooperativas de trabajadores. Surge así de lo que queda entonces fuera del alcance de las prestaciones sociales de la prima, entre los arrendamientos de funcionarios, por tanto, el arrendador; las personas que presten servicios de forma autónoma o independiente, tales como los prestadores de pago por servicios y los prestadores de servicios previstos en la Ley N° 28518 - Ley de Procedimientos para la Capacitación de la Fuerza Laboral.

Los aguinaldos son dos números para el año y cada uno equivale a un salario mensual.

Los periodos de cálculo de las gratificaciones también son dos, dependiendo del semestre al que corresponda cada una de ellas: enero a junio (Fiestas Patrias, que debe abonarse al 15 de julio) y julio a diciembre (Navidad, que debe abonarse el 15 de diciembre).

Las remuneraciones que se toma en cuenta para el cálculo de las gratificaciones es la remuneración mensual, y en caso de que fuera variable, se tomará en cuenta el promedio del semestre.

2.2.12 Asignación familiar

(Dolorier Torres, 2004), define: “Asignación familiar es un beneficio establecido legalmente, que tiene por finalidad asistir al trabajador con carga familiar en la manutención de sus hijos menores de edad o que sigan estudios superiores” (p.211).

El subsidio familiar es un subsidio estatal para trabajadores dependientes, autónomos, jubilados y pensionados, para aquellos que sean autosuficientes y reúnan las condiciones establecidas por la ley.

Para beneficiarse de este beneficio, el trabajador debe tener una relación laboral continua y mantener uno o más hijos menores de 18 años, o un hijo mayor entre 18 y 24 años, siempre que estén cursando estudios superiores o universitarios. El monto del subsidio familiar es fijo y se paga independientemente del número de hijos.

2.2.13 Seguro de vida de ley

(Dolorier Torres, 2004), define: “La contratación de un seguro de vida a favor del trabajador y sus beneficiarios es una obligación a cargo del empleador, con el fin de cubrir las contingencias generadas por el fallecimiento o la invalidez permanente de aquel producidas durante la relación laboral” (p.229)

El trabajador tiene derecho a un seguro de vida desde el cuarto año de servicios a favor de su empleador. Nada impide para que se contrate antes de transcurrida el plazo mencionado. El seguro de vida ley se contrata a favor del Cónyuge o conviviente y los descendientes del trabajador, y solo a falta de estos, corresponde a los ascendientes y hermanos menores de 18 años.

El seguro de vida ley contratado por el empleador a favor del trabajador opera al fallecimiento de este último o si sufriese un accidente que le generase la invalidez total y permanente. La póliza de la indemnización es de entre 16 y 32 remuneraciones.

2.2.14 Derecho de Trabajo

El derecho al trabajo se crea a partir de las relaciones resultantes de la prestación de servicios personales por cuenta de otra persona, es decir, el trabajo humano bajo y por remuneración, es decir, las relaciones que se originan o nacen del trabajo dependiente del hombre. Para aclarar este tema contamos con los siguientes autores que nos darán un concepto más preciso de lo que es el derecho laboral. Según Alburquerque (2006), (como se citó en Bernuy ,2010), refiere al Derecho Laboral como “el conjunto de principios, normas e instituciones que contienen las condiciones generales para la prestación del trabajo” (p.125)

Asimismo, Cabanellas (2001) lo define como aquella que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre patrones y trabajadores, y de unos a otros con el estado, en lo referente al trabajo

subordinado, y en cuanto atañe a las profesionales y a la forma de prestación de servicios y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas inmediatas de la actividad laboral dependiente (p. 35).

Podemos entonces, demostrar que el derecho laboral es un conjunto de normas jurídicas que rigen la relación entre un empleador y un empleado e incluye garantías para los empleados, tales como sus derechos y las ventajas del trabajo entre los que existe una relación laboral. es una actividad realizada por el hombre (prestar un servicio) que provoca un cambio en el mundo exterior, por lo que se le proporcionan los medios materiales o la riqueza económica (remuneración) que necesita para subsistir, y sus resultados se distribuyen gratuitamente y directamente a terceros (dependencias). A partir de estas premisas generalizaremos brevemente el desarrollo del trabajo desde las primeras etapas o estadios que debe atravesar el hombre para obtener todos los derechos y ventajas que ahora posee, sujeto a diversas leyes o reglamentos del Estado. A favor de los trabajadores, todo esto genera una lucha y un sacrificio constantes.

2.2.15 Antecedentes del derecho al trabajo

El derecho al trabajo se inició en la antigüedad, en la esclavitud, avanzando cronológicamente a través de la servidumbre, el famoso feudalismo, la introducción del trabajo libre, siendo el sindicalismo una clara manifestación de ello, y el surgimiento de la Revolución Industrial, un período en el que el trabajo es reemplazado por máquinas, lo que resulta en una reducción de la mano de obra manual.

El derecho laboral tal como lo entendemos hoy surgió de los movimientos obreros y levantamientos sociales que caracterizaron a Europa en el siglo XIX, y evolucionó con la intervención del Estado en las relaciones laborales, en el sentido de una protección necesaria del trabajador nos ha llevado a donde estamos hoy, donde seguimos prosperando, con nuestro actual sistema de seguridad social.

Lo que estamos viviendo es la internacionalización del trabajo y sus derechos, que ha crecido sostenidamente desde principios del siglo XX, con la creación de organismos internacionales y comunitarios, como la Organización Internacional del Trabajo, e instrumentos como la Carta que regulan los derechos de los trabajadores en sectores supranacionales, tratando así de unificar los parámetros de protección universal. (Solsom, 2014).

En resumen, como podemos ver a lo largo de la humanidad desde tiempos prehistóricos, el trabajo ha evolucionado considerablemente en todos los países, pero recordemos que todo comenzó con el ejercicio o el inicio del trabajo, la esclavitud forzada o forzada durante mucho tiempo, fue víctima de muchos abusos, de tanto trabajo sin descanso y abuso por parte de los patrones, consecuencia de la falta de derechos y ventajas no reconocidas de los trabajadores, todo esto parte de la necesidad de existir.

2.2.16 Derecho al trabajo en la Constitución Política del Perú

Es la ley fundamental que constituye la base del ordenamiento jurídico nacional, desde sus principios jurídicos, políticos, sociales,

filosóficos y económicos, todas las leyes de la República. La Constitución organiza los poderes políticos y las instituciones, además de establecer y regular los derechos y libertades de los ciudadanos peruanos. El premio a toda ley y sus disposiciones es sacrosanto y vinculante. Uno de los cambios notables, con respecto a Constituciones anteriores, es la posición de los derechos laborales en la estructura de la Constitución.

De hecho, los derechos laborales se encuentran ubicados dentro del Capítulo II (“De los Derechos Sociales y Económicos”) del Título I (“De la Persona y de la Sociedad”), se distingue del Capítulo I referido a los Derechos Fundamentales. De acuerdo con la Constitución de 1993, solo los derechos previstos en el Capítulo I del Título I son considerados "derechos humanos fundamentales". Por tanto, el derecho a estabilizar el empleo ya no será considerado un derecho fundamental, sino un derecho socioeconómico.

Son fundamentales que “La enumeración de los derechos establecidos en este Capítulo no excluye los demás que la Constitución garantiza...”. De esta manera, el derecho a la estabilidad laboral, al estar inserto en la Constitución, es un derecho fundamental de acuerdo a las disposiciones contenidas en la misma.

a) Artículo 24º: El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y justa, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

El pago de las remuneraciones y de los Beneficios Sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador.

Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

2.2.17 Derechos laborales reconocidos por la Constitución Política del Perú (1993)

- 1) Libertad de trabajo
- 2) Igualdad ante la ley de trato y oportunidades
- 3) Sindicación, negociación colectiva y huelga
- 4) Irrenunciabilidad de derechos reconocidos en la constitución
- 5) Remuneración equitativa y suficiente
- 6) Prioridad en el cobro de remuneraciones y beneficios
- 7) Jornada máxima de ocho horas diarias o 48 horas semanales
- 8) Adecuada protección contra el despido arbitrario
- 9) Participación de utilidades de la empresa
- 10) Seguridad social universal y progresiva

2.2.18 Principios del Derecho de Trabajo

Los principios informan al ordenamiento jurídico de un país. Es decir, justifican la existencia de normas, tanto al momento de su producción, interpretación, aplicación o sustitución o cuando se afectan derechos. Mujica (2004)

Los Principios del Derecho del Trabajo constituyen líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para

promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos Rodríguez (1978). En este sentido, queremos decir que los principios justifican la existencia de la norma tanto en el momento de su aplicación, como para explicar la norma o norma más favorablemente a los trabajadores y en ocasiones para hacer frente a circunstancias imprevistas.

A continuación, describiremos los principios que han sido considerados del derecho de trabajo:

1) In dubio pro operario

Este principio se utiliza cuando hay una norma aplicable al hecho o hechos, sin embargo, a pesar que existe, una norma, la mayoría de la doctrina se inclina por señalar Castillo Jorge (2014). Eso podría tener algunas implicaciones que sugieran que frente a una norma con múltiples interpretaciones, así debería ser. Elija el más favorable para los trabajadores. Este es el criterio que debe usar un juez o intérprete para elegir entre los diferentes significados posibles de una norma. Es decir, la norma más beneficiosa para los trabajadores. Pero teniendo en cuenta que este principio solo puede usarse en caso de duda.

2) Irrenunciabilidad de derechos

Se desenvuelve ante la afectación de derechos de los trabajadores. en el derecho existen normas dispositivas e imperativas Castillo (2011), afirma:

Las dispositivas permiten que las partes puedan pactar en contra de lo que ellas estipulan. En cambio, las imperativas, no permiten esto. Ahora bien, dentro de estas últimas, podemos encontrar a las normas de derecho necesario relativo, normas de máximo de derecho necesario y normas de derecho necesario absoluto. las primeras permiten que se pacten sobre aspectos que respeten los mínimos que establecen, las segundas impiden que las partes, acuerden beneficios mayores a los permitidos. O sea, no permiten que la voluntad de los contratantes se manifiesten. (p.89).

Es decir, bajo este principio, el trabajador está imposibilitado de privarse, voluntariamente, de las garantías que le otorga la legislación laboral peruana, aunque sea por beneficio propio, por tanto, no podrá renunciar a lo que por ley le corresponde.

3) Condición más beneficiosa

Doctrinariamente, Castillo (2012) define como aquel principio al que se recurre para mantener los beneficios obtenidos de actos o hechos no normativos, como pueden ser el contrato de trabajo, la concesión unilateral del empleador o la consolidación por el transcurso del tiempo que nacen de hechos, pero se diferencia de la costumbre, porque aquel se aplica para los trabajadores concretos y particulares, por consiguiente, se puede apreciar este principio en una sucesión de actos o hechos no normativos en la que debe primar la que beneficie al trabajador aplicando la teoría de derechos adquiridos. (pág. 133).

También dicho criterio se basa en la aplicación de una nueva norma laboral que nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables a un trabajador. Este principio supone la existencia de una situación más beneficiosa que la anterior concreta y determinada, que debe ser respetada en la medida que sea más favorable al trabajador.

4) Igualdad ante la ley de trato y de oportunidades

Este principio se divide en:

1. Igualdad ante la ley

Este principio está positivado en nuestra Constitución como un derecho en el art.2 inc. 2, gracias a este los ciudadanos podemos exigirle al Estado, que ante un tratado diferenciado que realice dentro de su discrecionalidad, exista una causa objetiva y razonable para dicha diferenciación. Ahora bien, relacionado con el principio o derecho a la igualdad formal, tenemos el derecho a la no discriminación directa, la igualdad formal es el género y la discriminación directa la especie específicamente, el derecho a la no discriminación, protege contra todo trato desigual que se base en motivos prohibidos. Castillo (2012)

2. Igualdad de trato

Se vincula a la autonomía privada en todos los ámbitos tanto normativos como no normativos. Es decir, que este principio se aplicará tanto a un contrato de trabajo como a un convenio colectivo. Castillo (2012)

3. Igualdad de oportunidades

Este principio se encuentra positivizado como tal en el Art.26 inciso 1 de nuestra Constitución, aun cuando dicho artículo se señala que será aplicable en las relaciones de trabajo, creemos que también puede aplicarse en cualquier otro ámbito.

5) Primacía de la realidad

Este principio se fundamenta según Castillo (2011) en otorgarle el privilegio a lo que sucede en la realidad, en vez de las manifestaciones de voluntad formales de las partes. Se aplicará en los casos que se quiera eludir los beneficios que les corresponden a los trabajadores por tener tal condición o cuando se quiere otorgarles derechos indebidamente (p.54). Se debe dar preferencia a los hechos donde ocurrió o sucedió en vez de papeles o documentos escritos, es decir, caso de divergencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en los documentos, debe darse prevalencia a lo que surge en la práctica, con este principio se establece la existencia o no de una relación laboral y con ello se procede a la protección que corresponde como tal.

2.2.19 Derechos individuales de trabajo

En nuestro ordenamiento laboral peruano se define a los derechos individuales de trabajo como “normas que rigen la relación entre un trabajador y un empleador individualmente”. Esta rama del Derecho laboral se desenvuelve en el campo individual, siendo su

sustrato la relación jurídica existente entre un trabajador y su empleador.

Sobre el particular se debe tener presente que el Estado Peruano reconoce el derecho de trabajo como base del Bienestar Social y un medio de realización de la persona. Por ello que el trabajo es sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria por parte del Estado, protegiendo especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido. Pinto (2010).

Para un mejor entendimiento veamos que prescribe el anotado artículo 24° de nuestra Constitución: “El pago de la remuneración y de los Beneficios Sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador”, de allí la importancia de los principios de la relación laboral: la igualdad de oportunidades sin discriminación, carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la constitución la ley e interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma, mencionados brevemente, tres de ellos, debido a que anteriormente se explicó más sobre este tema.

2.2.20 La relación laboral

Las relaciones individuales de trabajo se encuentran reguladas por el Texto Único Ordenado Del Decreto Legislativo 728, Ley De Fomento Del Empleo, y su reglamento D.S. 03-97-TR. Además, hay leyes que

regulan la jornada de trabajo, los descansos semanales, en días feriados y vacacionales, y otros beneficios.

Constituye la pieza maestra sobre la cual se construye no solamente el Derecho de Trabajo en su perspectiva individual, sino la totalidad del mismo Vásquez (1984).

Según, Neves (2011) “El derecho del Trabajo no regula toda forma de prestación de servicios, sino una de manera muy particular, que está referida a aquél desempeño del ser humano con una finalidad productiva, por cuenta ajena, libre y subordinada”(p.86).

Por lo que según a lo mencionado por Neves Mujica podemos deducir:

- 1) Cuando se hace referencia a una finalidad productiva incide en que quien lo realiza busca alcanzar una ventaja patrimonial o económica.
- 2) Laborar por cuenta ajena significa que el trabajo tiene que ser realizado por encargo de otro, el cual paga por la labor y se convierte en propietario (titular) de los bienes o servicios producidos por el trabajador.
- 3) Por trabajo libre se entiende que la prestación del servicio debe originarse en un acuerdo de voluntades (con libre consentimiento de las partes). Es decir, tanto la decisión del trabajador como la actividad a desarrollar y para quien se origina el servicio, es una decisión voluntaria aceptada por las partes. La subordinación implica que el trabajador es

dirigido por quien le contrata y le otorga su remuneración a cambio del servicio que presta.

Es decir, la relación laboral constituye una pieza fundamental sobre la cual se construyen no solamente el Derecho del Trabajo en su perspectiva individual, sino la totalidad del mismo. De allí la importancia de determinar en qué casos se está ante una relación laboral y en qué otros no, esto para establecer si los trabajadores, actores principales de esta investigación, poseen los elementos constitutivos para la existencia de una relación laboral o vínculo laboral protegido por el Derecho laboral peruano.

Elementos constitutivos para la existencia de una relación laboral

Según la doctrina y nuestra legislación, son elementos esenciales de la relación laboral: la prestación personal del servicio, el vínculo de subordinación y la contraprestación remunerativa (los tres elementos deben presentarse; si alguno de ellos falta no hay relación laboral). Ahora bien, desde el punto de vista de nuestra actual normativa según el Art. 4° del D.S. N° 003-97-TR, se establece que, en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a tiempo indeterminado.

1) La prestación personal del servicio

El cual está referido que el servicio para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa solo por el trabajador como persona natural. No invalidada esta condición que el

trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores.

2) Subordinación

Nuestra legislación entiende aquella situación en la cual el trabajador presta sus servicios bajo la dirección de su empleador, quien tiene facultades para normar las labores (poder reglamentario), dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas (poder de dirección), y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador (poder sancionador). Siendo un requisito indispensable para la existencia de un contrato de trabajo.

3) Remuneración

Constituye la contraprestación otorgada por el empleador al trabajador por sus servicios. Sin embargo, existen ciertos supuestos previstos por ley en los cuales el empleado otorga la contraprestación sin que exista el servicio efectivo (ejemplo: los descansos remunerados, la licencia con goce de haber). Y debe de entenderse por remuneración como aquel íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera que sea su forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición.

Por lo tanto, podemos concluir que, si una persona reúne estos tres requisitos, tiene derechos laborales y demás Beneficios Sociales según el régimen laboral en el que esté trabajando y puede llegar a

tener: Descansos remunerados (descanso semanal y feriados) horas extras, sobretasa nocturna, vacaciones, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, asignación familiar e indemnizaciones.

2.2.21 El contrato de trabajo

Es el acuerdo voluntario entre trabajador (necesariamente una persona natural) y empleador (que puede ser una persona natural), en virtud del cual el primero se obliga a poner a disposición del segundo su propio trabajo, a cambio de una remuneración. Castillo (2012).

Como indicamos anteriormente, para determinar la existencia de una relación laboral es necesario que confluyan tres elementos indispensables: “prestación personal del servicio, remuneración y el vínculo de subordinación. Las mismas que se originan en el Contrato de trabajo” Díaz (2014). Sin embargo, el Contrato de trabajo se suele caracterizar además por una serie de elementos que, si bien no son indispensables para su determinación, permiten su identificación como un contrato típico o común, dichas características son las siguientes Castillo (2012):

- 1) Que la labor se realice en un centro de trabajo determinado, proporcionado o establecido por el empleador.
- 2) Que se trate de un servicio prestado durante la jornada legal o habitual del respectivo centro de trabajo.
- 3) Que se labore de manera exclusiva para un solo empleador.
- 4) Que el contrato de trabajo se haya celebrado de manera determinada.

Según la doctrina, ante un contrato del cual surge la obligación de prestar servicios remunerados, debemos presumir que estamos ante una relación jurídica de naturaleza laboral y por ende, la obligación del otorgamiento de determinados beneficios. El contrato de Trabajo puede celebrarse por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. Si es por tiempo indeterminado puede celebrarse en forma verbal o por escrito.

En caso de ser sujeto a modalidad, debe de seguir las formalidades que establece la Ley. En cuyo caso existen varias modalidades de contrato y en función a dicha clasificación es su duración. Así tenemos:

1. Contratos de Naturaleza Temporal
 - 1.1. Por inicio o incremento de actividad
 - 1.2. Por necesidad de mercado
 - 1.3. Por Reconversión Laboral
2. Contratos de Naturaleza Accidental
 - 2.1. Ocasional
 - 2.2. De Suplencia
 - 2.3. De Emergencia
3. Contratos de obra o de servicio
 - 3.1. Específico
 - 3.2. Intermitente
 - 3.3. De Temporada

2.2.22 Desnaturalización de los contratos

Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada Castillo (2015):

- 1) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha del vencimiento del plazo estipulado o después de las prórrogas pactadas, si estas se exceden del límite máximo permitido.
- 2) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios específicos luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación.
- 3) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuara laborando.
- 4) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la Ley Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral (p.89).

El Art. 79 del TUO define a “los trabajadores con contratos sujetos a modalidad tiene derecho a percibir los mismos beneficios que por ley, pacto o costumbre tuvieron los trabajadores vinculados a un contrato de duración indeterminado del respectivo centro de trabajo. Igualmente, los trabajadores tendrán derecho a la estabilidad laboral mientras dure el contrato, una vez superado el periodo de prueba”. En este sentido, este artículo puede concluir que cuando un contrato esté sujeto a términos y

condiciones que se estimen falseados, los derechos y ventajas adquiridos durante la vigencia del contrato se conservarán y serán percibidos por los trabajadores en el largo plazo, excepto en caso de incumplimiento de contrato, razón principal (capacidad o conducta de los empleados) según lo prescrito por la ley.

Derecho a la remuneración en la Declaración de Los Derechos Humanos

En su Artículo 23°, señala que:

- 1) Toda persona tiene derecho, si discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
- 2) Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario por cualquier otro medio de protección social.

2.2.23 Derecho al Trabajo en la Declaración Americana de los Deberes y Derechos del Hombre

Señala:

Artículo 14.- Derecho al trabajo y a una justa retribución:

Toda persona que trabaja tiene derecho a recibir una justa retribución que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia. El pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales señala:

Artículo 7º Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona, al goce de las condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

- 1) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores.
- 2) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinción de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salarios igual por trabajo igual,
- 3) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familiares conforme a las disposiciones del presente Pacto.

2.3 Bases conceptuales

- **Beneficios sociales:** Las prestaciones o beneficios sociales están regulados por la legislación peruana y están referidos a las vacaciones, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios (CTS), utilidades, asignación familiar, seguro de vida ley, así como maternidad para las trabajadoras, entre otros.
- **Régimen Laboral Privado:** El régimen laboral privado coexiste con regímenes especiales de carácter promocional, algunos basados en las características específicas de la labor por realizarse, como el caso de los trabajadores agrarios o –con reservas– de los dependientes de empresas dedicadas a la exportación no tradicional; otros sustentados en el tamaño de la empresa en función de la cuantía de sus ventas, como son los de las micro y pequeñas empresas.

- Actividad privada: El sector privado, que se contrapone al sector público, es aquella parte de la economía que busca el lucro en su actividad y que no está controlada por el Estado. Por contraste, las empresas que pertenecen al Estado son parte del sector público.
- Empresa de Transportes: Las empresas transportistas son organizaciones con características sociales y económicas, que tienen un orden, estructura, ente social y procesos administrativos acordes con el servicio que se brinda. La estructura es la composición de una unidad, que en este caso es social, pero también puede ser biológica o mineral.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Ámbito

Empresas de Transporte Bahía Continental SAC. brinda sus servicios de Huánuco a Lima y viceversa. Tingo María a Lima y viceversa. Se ubica en el Jr Hermilio Valdizán N° 718 Huánuco.

3.2 Población

Estuvo compuesta por 20 Resoluciones sobre beneficios sociales emitidas por el Juzgado de Trabajo Transitorio de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, relacionadas al tema de investigación, correspondientes al año 2018-2021, y 40 empleados de la Empresa de Transportes Bahía Continental.

3.3 Muestra

Estuvo determinada por el muestreo NO PROBABILÍSTICO de manera empírica o azar por un total de 10 Resoluciones de Juzgado de Trabajo Transitorio, jurisdicción de la Corte Superior de Justicia de Huánuco que corresponde al (50%) al año 2018-2021 y 20 empleados de la Empresa de Transportes Bahía Continental que corresponde al (50%), con las características antes descritas, para su análisis y compulsas correspondiente.

3.4 Nivel y tipo de investigación

Nivel:

Se utilizó el nivel descriptivo, por qué consistió, en caracterizar un fenómeno o situación concreta indicando sus rasgos más peculiares o diferenciadores por lo que se refiere al objeto de estudio de examinar un tema o problema poco estudiado.

Correlacional: Porque la finalidad general de la investigación fue determinar la relación que existe entre las dos variables, (Hernandez Sampieri 2014, p.92)

Transeccional. Luego se tratará explicar el proceso de abstracción a fin de destacar aquellos elementos, aspectos o relaciones que se consideran básicos para comprender el fenómeno y la causa. (Sabino, 2014)

Tipo:

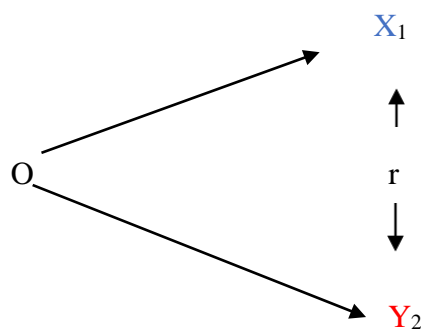
El tipo de investigación fue la APLICADA pues este tipo de investigación se caracteriza por tener propósitos prácticos inmediatos bien definidos, es decir la investigación que se realiza es para actuar, transformar, modificar, o producir cambios en un determinado sector de la realidad. (Díaz S. C., 2015)

3.5 Diseño de investigación

El diseño que se utilizó en la presente investigación es no experimental, correlacional, transaccional o transversal, en donde la recolección de datos fue en un único momento. (Caballero Romero, 2008)

Esquema de investigación:

Al esquematizar este diseño de investigación obtenemos el siguiente diagrama:



Dónde:

O = Observación

r = Relación de las variables

X1= Variable 1

Y2= Variable 2

Enfoque

Se caracterizó por ser un enfoque cuantitativo; porque buscó la aplicación o utilización de los conocimientos que se adquieren. El enfoque se encuentra estrechamente vinculada con la misma naturaleza de la investigación, de acuerdo a los resultados que se han obtenido. (Hernández Sampieri, 2013)

3.6 Métodos, técnicas e instrumentos

Método

El método que se utilizó fue el hipotético-deductivo. Consiste en la generación de hipótesis a partir de dos premisas, una universal (leyes y teorías científicas, denominada: enunciado nomológico) y otra empírica (denominada enunciado entimemático, que sería el hecho observable que genera el problema y motiva la indagación), para llevarla a la contrastación empírica. (Popper, 2008)

Técnicas

a. Técnicas de recojo de datos

Las técnicas constituyen procedimientos de investigación más precisos, específicos y concretos en la ejecución del estudio, entre ellos tenemos:

- **Fichaje:** Permite la abstracción de información teórica legal y jurisprudencial de expedientes judiciales, libros, revistas, fuentes de internet respecto al tema investigado.
- **Encuesta:** A través de la encuesta se obtiene la información de los especialistas en la materia.
- **Análisis documental:** Con esta técnica se obtiene información sobre los expedientes, archivos, jurisprudencia y demás material judicial que existen en el lugar o ámbito de aplicación de la investigación.
- **Entrevista:** Esta técnica va dirigida especialistas o personas calificadas con conocimiento en la materia, como Fiscales, Jueces y especialistas, a fin de recolectar la información para dar consistencia, confiabilidad y objetividad al presente trabajo de investigación.
- **Técnicas estadísticas:** Permite la representación estadística de los resultados obtenidos de la información procesada, su aplicación mediante porcentajes, cuadros y gráficos, así como el análisis.

b. Instrumentos de recolección de datos, y validación del instrumento.

Instrumentos

Son recursos auxiliares que nos ayudarán a recopilar datos de fuentes, con el manejo de técnicas adecuadas para cada fuente y nos permitirán recopilar información para llevar a cabo nuestra investigación. Así es como utilizaremos

el Cuestionario; con el fin de obtener los datos necesarios para esta investigación.

El cual se aplicará a los empleados de la Empresa Privada Bahía Continental. Asimismo, para que una herramienta cumpla su promesa de ser el medio más efectivo para recopilar datos en una encuesta, debe cumplir con dos requisitos esenciales: validez, es decir, debe medir, y confiabilidad, es decir, que se haya aplicado muchas veces a una muestra y los datos deben ser similares, a partir de este principio las herramientas que se utilizarán serán: datos estadísticos, cuadernos o cuadernos, tarjetas de almacenamiento de información, análisis de información de resoluciones, formularios mediante cuestionarios, computadoras, fotocopadoras e Internet.

3.7 Validación y confiabilidad del instrumento

Validación de los instrumentos para la recolección de datos

Los criterios de validez del instrumento se relacionan con el contenido interno del instrumento y la validez de la construcción de los ítems en relación con la base teórica y los objetivos del estudio, respetando la consistencia y el rigor técnico del mismo. Para validar las herramientas de este estudio se solicitará la participación de tres expertos que analizarán las categorías de las herramientas, señalarán la pertinencia del contenido y la claridad, seguidamente se corregirán las observaciones para su respectiva aplicación.

- **Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos**

Para determinar la confiabilidad, aplicamos el alfa de Cronbach, reemplazando el número de ítems en la presente formula.

$$\alpha = \left[\frac{K}{K - 1} \right] \cdot \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

El alfa de Cronbach no es un estadístico al uso, por lo que no viene acompañado de ningún p-valor que permita rechazar la hipótesis de fiabilidad en la escala. Sin embargo, cuanto más se aproxime a su valor máximo, 1, mayor es la confiabilidad de la escala. Además, en determinados contextos y por tácito convenio, se considera que valores las alfas superiores a 0,7 o 0,8 (dependiendo de la fuente) son suficientes para garantizar la fiabilidad de la escala. Cuanto menor sea la variabilidad de respuesta por parte de los expertos, es decir haya homogeneidad en las respuestas dentro de cada ítem, mayor será el alfa de Cronbach. Dado el siguiente cuadro con los niveles de confiabilidad para el alfa de Cronbach:

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

| CRITERIO DE CONFIABILIDAD | VALORES |
|----------------------------------|-----------------------|
| Inaceptable | Menor a 0,5 |
| Pobre | Mayor a 0,5 hasta 0,6 |

| | |
|--------------|-----------------------|
| Cuestionable | Mayor a 0,6 hasta 0,7 |
| Aceptable | Mayor a 0,7 hasta 0,8 |
| Bueno | Mayor a 0,9 hasta 0,9 |
| Excelente | Mayor a 0,9 |

Fuente: George y Mallery (2003. P.231)

3.8 Técnicas para la tabulación y análisis de datos

La técnica que se utilizó fue la Técnica de Recojo de Datos a través de:

- 1) Análisis de documentos, con esta técnica se obtuvo la información sobre las Resoluciones de Beneficios Sociales emitidas por el Juzgado de Trabajo transitorio, jurisdicción de la Corte Superior de Justicia de Huánuco y la sentencia de lo resuelto por el Juez.
- 2) Mantener documentos escritos, para obtener información general sobre el marco teórico y situación jurídica y demás normas pertinentes a la investigación.

Asimismo, los resultados serán presentados en forma de tablas y gráficos, analizados con la aplicación de estadística descriptiva e inferencial, para luego ser analizados e interpretados. Para el procesamiento de los datos se utilizarán herramientas informáticas como: Ms Excel, Ms Word y Ms Process, presentando los resultados en forma de tablas y dobles gráficos, teniendo en cuenta las variables de la encuesta.

3.9 Consideraciones éticas

Al respecto, (Bernal 2006), sostiene que los aspectos éticos deben estar relacionados con la aplicación de los instrumentos en forma correcta y ética, es decir haciendo uso de la ciencia con conciencia. (p. 66), por lo tanto, se consideranlos siguiente:

Confidencialidad y privacidad: Si bien se tiene los datos de los integrantes de la muestra, en el informe de tesis no se ha revelado la identidad completa de los sujetos de la muestra.

Manipulación y explotación: Se han evitado cualquier forma de manipulación o explotación a los sujetos participantes de la muestra. no se les ha pedido que realicen actividades o acciones que podrían dañarlos física o psicológicamente.

Discriminación: Se evitó cualquier forma de discriminación contra los sujetos de la muestra, incluyendo la discriminación basada en raza, género, orientación sexual, religión, entre otras que pudieran ir en contra de sus derechos.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

En el presente capítulo se presentan los resultados sobre el incumplimiento de beneficios sociales de los trabajadores del régimen de la actividad privada y derecho al trabajo de la empresa de transportes Bahía Continental de Huánuco en el periodo 2018-2021. Los resultados se presentan en tablas y figuras estadísticas y las pruebas de hipótesis se realizaron mediante la prueba de independencia con Chi cuadrado, por las características de los datos.

Escalas para la sistematización de resultados:

Tabla 1

Escalas de medición concerniente a beneficios sociales

| Valoración | Para ítems | Para variable y dimensiones |
|-------------------|-------------------|------------------------------------|
| 0 | No | No cumplido |
| 1 | Si | Cumplido |

Tabla 2

Escalas de medición concerniente al derecho al trabajo

| Valoración | Para ítems | Para variable y dimensiones |
|-------------------|-------------------|------------------------------------|
| 0 | Nunca | Vulneración total |
| 1 | A veces | Vulneración parcial |
| 2 | Siempre | Vulneración nula |

4.1.1 Presentación de resultados del trabajo de campo

Tabla 3

Base de datos correspondiente a los beneficios sociales

| V1: Incumplimiento de beneficios sociales | | | | | | | | | | | | | | |
|--|----------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------------|---|---------------|---------------|----------------|--------------------|-------------------------------|-------------------------|
| Nº | D1 Beneficios legales | | | | | | | D2 Beneficios convencionales | | | | | Variable 1 en promedio | Total variable 1 |
| | Ítem 1 | Ítem 2 | Ítem 3 | Ítem 4 | Ítem 5 | Ítem 6 | Dimensión 1 | Ítem 7 | Ítem 8 | Ítem 9 | Ítem 10 | Dimensión 2 | | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| 2 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| 3 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| 4 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 5 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| 6 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| 7 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| 8 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 9 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| 10 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| 11 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 12 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| 13 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| 14 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| 15 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| 16 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| 17 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| 18 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| 19 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 20 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Tabla 4

Base de datos correspondiente a la variable derecho al trabajo

| V2: Derecho al trabajo | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------|------------------------------------|--------|--------|-------------|----------|------------------------------------|--------|--------|--------|-------------|----------|-----------------------------------|--------|---------|-------------|----------|------------------------|------------------|
| N° | D1 Vulneración personal | | | | | D2 Vulneración familiar | | | | | | D3 Vulneración gremial | | | | | Variable 1 en promedio | Total variable 1 |
| | Ítem 1 | Ítem 2 | Ítem 3 | Dimensión 1 | Total D1 | Ítem 4 | Ítem 5 | Ítem 6 | Ítem 7 | Dimensión 2 | Total D2 | Ítem 8 | Ítem 9 | Ítem 10 | Dimensión 3 | Total D3 | | |
| 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | |
| 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 2 | 2 | |
| 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | |
| 4 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | |
| 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | |
| 6 | 1 | 1 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 5 | |
| 7 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | |
| 8 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | |
| 9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | |
| 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | |
| 11 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 12 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 13 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | |
| 14 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 2 | 2 | |
| 15 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | |
| 16 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | |
| 17 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 18 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | |
| 19 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 20 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | |

4.1.2 Resultados sobre la variable 1: incumplimiento de beneficios sociales.

A. Resultados generales sobre la variable incumplimiento de beneficios sociales

Tabla 5

Resultado general sobre los beneficios sociales de los trabajadores del régimen de la actividad privada y derecho al trabajo de la empresa de transportes Bahía Continental de Huánuco en el periodo 2018-2021

| Escala | Valoración | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------|------------|------------|------------|
| No cumplido | 0 | 5 | 25% |
| Cumplido | 1 | 15 | 75% |
| | | 20 | 100% |

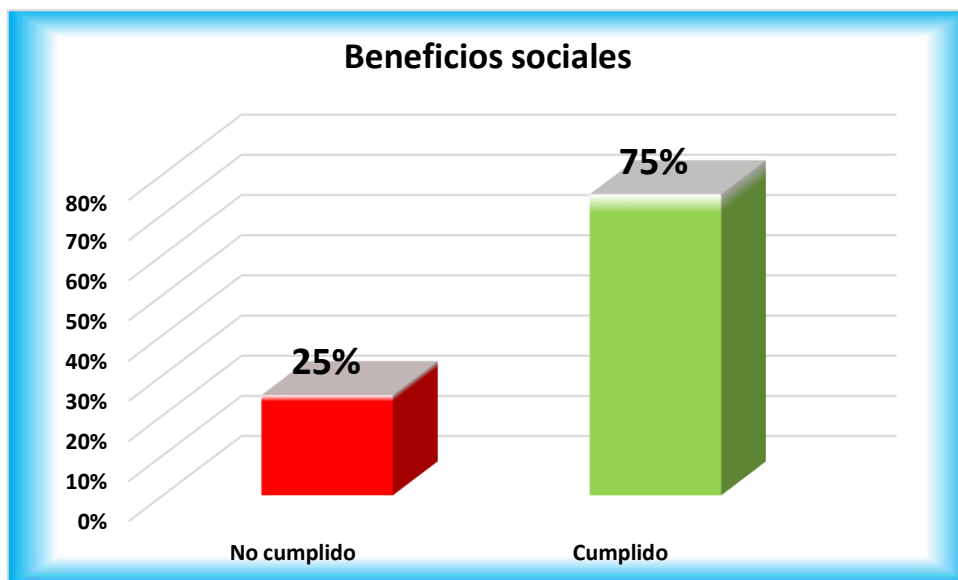


Figura 1. Resultado general sobre los beneficios sociales de los trabajadores del régimen de la actividad privada y derecho al trabajo de la empresa de transportes Bahía Continental de Huánuco en el periodo 2018-2021.

Análisis e interpretación:

La tabla y figura muestran resultados generales sobre beneficios sociales de los trabajadores del régimen de la actividad privada y derecho al trabajo de la empresa de transportes Bahía Continental de Huánuco en el periodo 2018-2021. El 25% de unidades de análisis manifiestan que no se pagan los beneficios sociales, el 75% menciona que sí. En ese sentido, la mayoría de trabajadores señalaron recibir el pago de beneficios sociales, en lo

que concierne a los beneficios legales principalmente.

B. Resultados generales sobre la variable 1 respecto a la dimensión 1 beneficios legales.

Tabla 6

Resultado general sobre la dimensión 1 beneficios legales de los trabajadores del régimen de la actividad privada y derecho al trabajo de la empresa de transportes Bahía Continental de Huánuco en el periodo 2018-2021.

| Escala | Valoración | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| No cumplido | 0 | 5 | 25% |
| Cumplido | 1 | 15 | 75% |
| | | 20 | 100% |

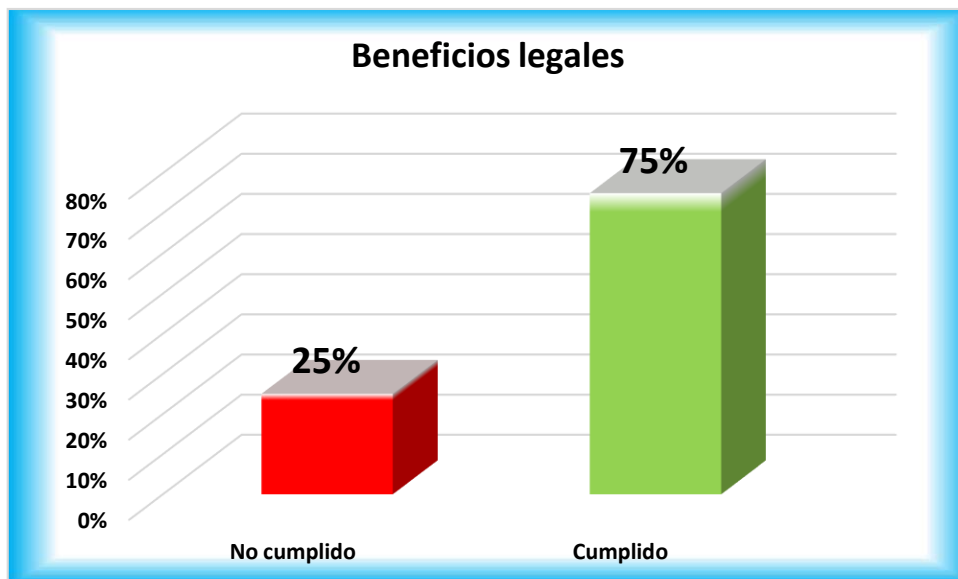


Figura 2. *Resultado general sobre la dimensión 1 beneficios legales de los trabajadores del régimen de la actividad privada y derecho al trabajo de la empresa de transportes Bahía Continental de Huánuco en el periodo 2018-2021*

Análisis e interpretación:

La tabla y figura muestran resultados generales sobre la dimensión 1 beneficios legales de los trabajadores del régimen de la actividad privada y derecho al trabajo de la empresa de transportes Bahía Continental de Huánuco en el periodo 2018-2021. El 25% de unidades de análisis manifiestan que no

se pagan los beneficios legales el 75% menciona que sí. En ese sentido, la mayoría de trabajadores señalaron recibir el pago de beneficios legales, en lo que concierne a gratificación por fiestas patrias, gratificación por navidad, asignación familiar, seguro de vida, alteración de turno de viaje, pagos retrasados, participación de utilidades y CTS.

**C. Resultados de ítems sobre la variable 1 respecto a la dimensión 1:
beneficios legales.**

Tabla 7

Resultados del ítem 1

1. ¿La resolución del Juzgado de Trabajo Transitorio de la Corte superior de Huánuco resuelve que la empresa de transportes Bahía Continental cumpla con el pago de gratificación por Fiestas Patrias de acuerdo a las normas establecidas?

| Escala | Valoración | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|------------|------------|------------|
| No | 0 | 5 | 25% |
| Si | 1 | 15 | 75% |
| | | 20 | 100% |

Nota: Respecto al ítem 1 ¿la resolución del Juzgado de Trabajo Transitorio de la Corte superior de Huánuco resuelve que la empresa de transportes Bahía Continental cumpla con el pago de gratificación por Fiestas Patrias de acuerdo a las normas establecidas?; la mayoría contestó en la escala de **si** (75%).

Tabla 8

Resultados del ítem 2

2. ¿La resolución del Juzgado de Trabajo Transitorio de la Corte superior de Huánuco resuelve que la empresa de transportes Bahía Continental cumpla con el pago de gratificación por Fiestas Navideñas de acuerdo a las normas establecidas?

| Escala | Valoración | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|------------|------------|------------|
| No | 0 | 6 | 30% |
| Si | 1 | 14 | 70% |

Nota: Respecto al ítem 2 *¿la resolución del Juzgado de Trabajo Transitorio de la Corte superior de Huánuco resuelve que la empresa de transportes Bahía Continental cumplía con el pago de gratificación por Fiestas Navideñas de acuerdo a las normas establecidas?*; la mayoría contestó en la escala de **si** (70%).

Tabla 9

Resultados del ítem 3

3. ¿La resolución del Juzgado de Trabajo Transitorio de la Corte superior de Huánuco resuelve que la empresa de transportes Bahía Continental cumplía con el pago de asignación familiar de acuerdo a las normas establecidas?

| Escala | Valoración | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|------------|------------|------------|
| No | 0 | 18 | 90% |
| Si | 1 | 2 | 10% |
| | | 20 | 100% |

Nota: Respecto al ítem 3 *¿la resolución del Juzgado de Trabajo Transitorio de la Corte superior de Huánuco resuelve que la empresa de transportes Bahía Continental cumplía con el pago de asignación familiar de acuerdo a las normas establecidas?*; la mayoría contestó en la escala de **no** (90%).

Tabla 10

Resultados del ítem 4

4. ¿La resolución del Juzgado de Trabajo Transitorio de la Corte superior de Huánuco resuelve que la empresa de transportes Bahía Continental cumplía con el pago de seguro de vida del trabajador de acuerdo a las normas establecidas?

| Escala | Valoración | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|------------|------------|------------|
| No | 0 | 20 | 100% |
| Si | 1 | 0 | 0% |
| | | 20 | 100% |

Nota: Respecto al ítem 4 *¿la resolución del Juzgado de Trabajo Transitorio de la Corte superior de Huánuco resuelve que la empresa de transportes Bahía Continental cumplía con el pago de seguro de vida del trabajador de acuerdo a las normas establecidas?*; todos contestaron en la escala de **no** (100%).

Tabla 11

Resultados del ítem 5

5. ¿La resolución del Juzgado de Trabajo Transitorio de la Corte superior de Huánuco resuelve que la empresa de transportes Bahía Continental cumplía con la participación de utilidades para con sus trabajadores de acuerdo a las normas establecidas?

| Escala | Valoración | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|------------|------------|------------|
| No | 0 | 19 | 95% |
| Si | 1 | 1 | 5% |
| | | 20 | 100% |

Nota: Respecto al ítem 5 *¿la resolución del Juzgado de Trabajo Transitorio de la Corte superior de Huánuco resuelve que la empresa de transportes Bahía Continental cumplía con la participación de utilidades para con sus trabajadores de acuerdo a las normas establecidas?*; la mayoría contestó en la escala de **no** (95%).

Tabla 12

Resultados del ítem 6

6. ¿La resolución del Juzgado de Trabajo Transitorio de la Corte superior de Huánuco resuelve que la empresa de transportes Bahía Continental cumplía con el pago de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) de acuerdo a las normas establecidas?

| Escala | Valoración | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|------------|------------|------------|
| No | 0 | 4 | 20% |
| Si | 1 | 16 | 80% |
| | | 20 | 100% |

Nota: Respecto al ítem 6 ¿la resolución del Juzgado de Trabajo Transitorio de la Corte superior de Huánuco resuelve que la empresa de transportes Bahía Continental cumplía con el pago de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) de acuerdo a las normas establecidas?; la mayoría contestó en la escala de **si** (80%).

D. Resultados generales sobre la variable 1 respecto a la dimensión 2 beneficios convencionales.

Tabla 13

Resultado general sobre la dimensión 2 beneficios convencionales de los trabajadores del régimen de la actividad privada y derecho al trabajo de la empresa de transportes Bahía Continental de Huánuco en el periodo 2018-2021

| Escala | Valoración | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------|------------|------------|------------|
| No cumplido | 0 | 20 | 100% |
| Cumplido | 1 | 0 | 0% |
| | | 20 | 100% |

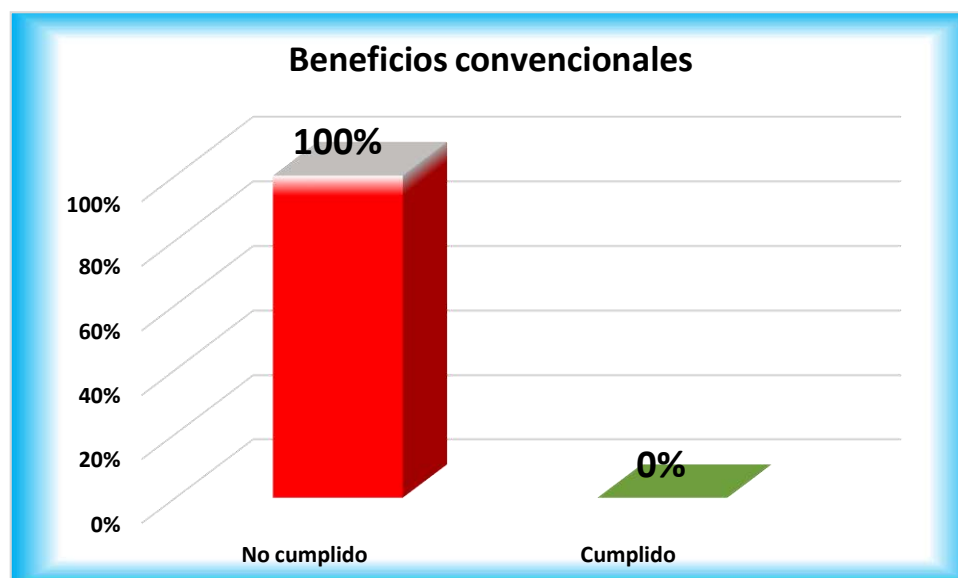


Figura 3. Resultado general sobre la dimensión 2 beneficios convencionales de los trabajadores del régimen de la actividad privada y derecho al trabajo de la empresa de transportes Bahía Continental de Huánuco en el periodo 2018-2021

Análisis e interpretación:

La tabla y figura muestran resultados generales sobre la dimensión 1 beneficios convencionales de los trabajadores del régimen de la actividad privada y derecho al trabajo de la empresa de transportes Bahía Continental de Huánuco en el periodo 2018-2021. El 100% de unidades de análisis manifiestan que no se pagan los beneficios convencionales y ninguno menciona que sí. En ese sentido, todos los trabajadores señalaron no recibir el pago de beneficios convencionales, en lo que concierne a la indemnización por despido, aguiñdo por cumplimiento de metas, subsidio de educación y otros beneficios.

E. Resultados de ítems sobre la variable 1 respecto a la dimensión 2 beneficios convencionales

Tabla 14

Resultados del ítem 7

7. ¿La resolución del Juzgado de Trabajo Transitorio de la Corte superior de Huánuco resuelve que la empresa de transportes Bahía Continental cumpla con el pago de indemnización por despido de sus trabajadores de acuerdo a las normas establecidas?

| Escala | Valoración | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| No | 0 | 18 | 90% |
| Si | 1 | 2 | 10% |
| | | 20 | 100% |

Nota: Respecto al ítem 7 *¿la resolución del Juzgado de Trabajo Transitorio de la Corte superior de Huánuco resuelve que la empresa de transportes Bahía Continental cumpla con el pago de indemnización por despido de sus trabajadores de acuerdo a las normas establecidas?*; la mayoría contestó en la escala de **no** (90%).

Tabla 15

Resultados del ítem 8

8. *¿La resolución del Juzgado de Trabajo Transitorio de la Corte superior de Huánuco resuelve que la empresa de transportes Bahía Continental cumplía con el pago de aguinaldo por cumplimiento de metas de acuerdo a las normas establecidas?*

| Escala | Valoración | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|------------|------------|------------|
| No | 0 | 20 | 100% |
| Si | 1 | 0 | 0% |
| | | 20 | 100% |

Nota: Respecto al ítem 8 *¿la resolución del Juzgado de Trabajo Transitorio de la Corte superior de Huánuco resuelve que la empresa de transportes Bahía Continental cumplía con el pago de aguinaldo por cumplimiento de metas de acuerdo a las normas establecidas?*; todos contestaron en la escala de **no** (100%).

Tabla 16

Resultados del ítem 9

9. *¿La resolución del Juzgado de Trabajo Transitorio de la Corte superior de Huánuco resuelve que la empresa de transportes Bahía Continental cumplía con el pago de subsidio de educación de acuerdo a las normas establecidas?*

| Escala | Valoración | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|------------|------------|------------|
| No | 0 | 20 | 100% |
| Si | 1 | 0 | 0% |
| | | 20 | 100% |

Nota: Respecto al ítem 9 *¿la resolución del Juzgado de Trabajo Transitorio de la Corte superior de Huánuco resuelve que la empresa de transportes Bahía Continental cumplía con el pago de subsidio de educación de acuerdo a las normas establecidas?*; todos contestaron en la escala de **no** (100%).

Tabla 17

Resultados del ítem 10

10. ¿La resolución del Juzgado de Trabajo Transitorio de la Corte superior de Huánuco resuelve que la empresa de transportes Bahía Continental cumpla con el pago de otros beneficios convencionales para con sus trabajadores de acuerdo a las normas establecidas?

| Escala | Valoración | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|------------|------------|------------|
| No | 0 | 20 | 100% |
| Si | 1 | 0 | 0% |
| | | 20 | 100% |

Nota: Respecto al ítem 10 ¿la resolución del Juzgado de Trabajo Transitorio de la Corte superior de Huánuco resuelve que la empresa de transportes Bahía Continental cumpla con el pago de otros beneficios convencionales para con sus trabajadores de acuerdo a las normas establecidas?; la mayoría contestó en la escalas de no (100%).

4.1.3 Resultados sobre la variable 2: derecho al trabajo

A. Resultados generales sobre la variable derecho al trabajo

Tabla 18

Resultado general sobre la variable 2 derecho al trabajo de los trabajadores del régimen de la actividad privada de la empresa de transportes Bahía Continental de Huánuco en el periodo 2018-2021

| Escala | Valoración | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------------------|------------|------------|------------|
| Vulneración total | 0 | 19 | 95% |
| Vulneración parcial | 1 | 1 | 5% |
| Vulneración nula | 2 | 0 | 0% |
| | | 20 | 100% |

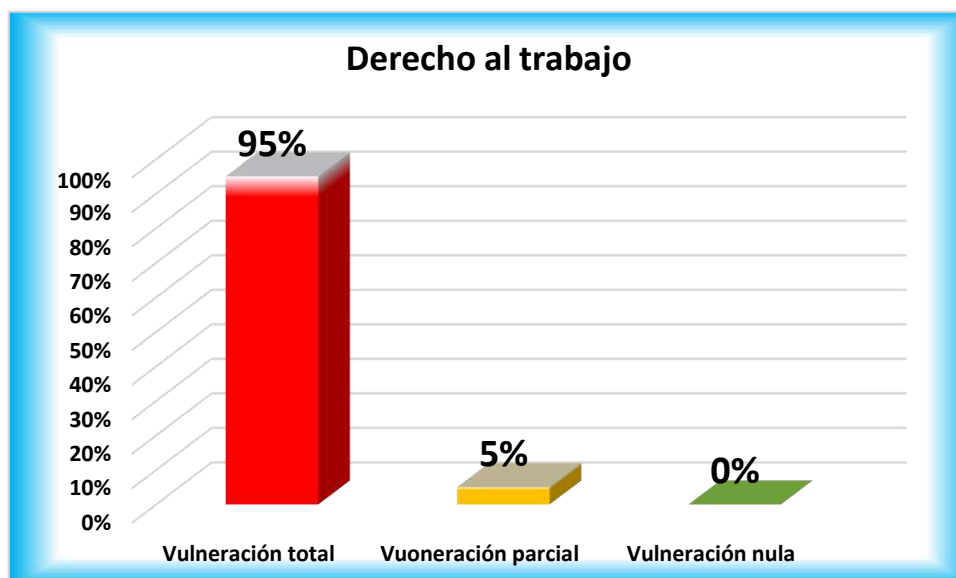


Figura 4. Resultado general sobre la variable 2 derecho al trabajo de los trabajadores del régimen de la actividad privada de la empresa de transportes Bahía Continental de Huánuco en el periodo 2018-2021.

Análisis e interpretación:

La tabla y figura muestran resultados generales sobre la variable derecho al trabajo de los trabajadores del régimen de la actividad privada y derecho al trabajo de la empresa de transportes Bahía Continental de Huánuco en el periodo 2018-2021. El 95% de unidades de análisis manifiestan que existe vulneración total en el referido derecho, el 5% como vulneración parcial y ninguno como vulneración nula. En ese sentido, la mayoría de trabajadores señalaron que su derecho al trabajo fueron vulnerados de forma total en lo que concierne la vulneración personal, familiar y gremial.

B. Resultados generales sobre la variable 2 respecto a la dimensión 1 vulneración personal.

Tabla 19

Resultado general sobre el derecho al trabajo, dimensión 1 vulneración personal de los trabajadores del régimen de la actividad privada de la empresa de transportes Bahía Continental de Huánuco en el periodo 2018-2021

| Escala | Valoración | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|------------|------------|------------|
| Vulneración total | 0 | 19 | 95% |

| | | | |
|----------------------------|----------|----|------|
| Vulneración parcial | 1 | 1 | 5% |
| Vulneración nula | 2 | 0 | 0% |
| | | 20 | 100% |

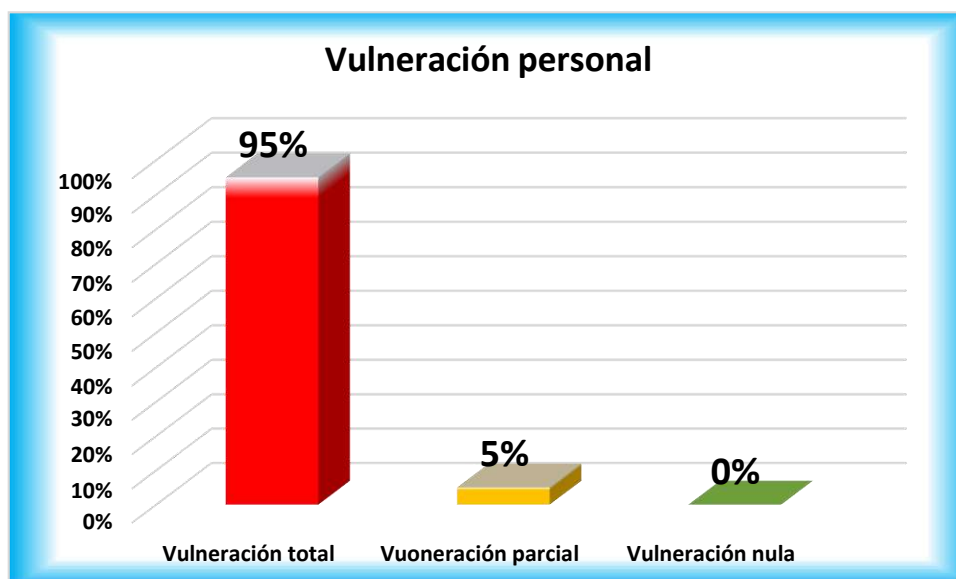


Figura 5. Resultado general sobre el derecho al trabajo, dimensión 1 vulneración personal de los trabajadores del régimen de la actividad privada de la empresa de transportes Bahía Continental de Huánuco en el periodo 2018-2021.

Análisis e interpretación:

La tabla y figura muestran resultados generales sobre la dimensión 1 vulneración personal de los trabajadores del régimen de la actividad privada y derecho al trabajo de la empresa de transportes Bahía Continental de Huánuco en el periodo 2018-2021. El 95% de unidades de análisis manifiestan que existe vulneración total en el referido derecho, el 5% como vulneración parcial y ninguno como vulneración nula. En ese sentido, la mayoría de trabajadores señalaron que el derecho al trabajo de manera personal fueron vulnerados de forma total en lo que concierne a la puntualidad en el pago de remuneración y el cumplimiento de la expectativa de la remuneración.

C. Resultados de ítems sobre la variable 2 respecto a la dimensión 1 vulneración personal

Tabla 20

Resultados del ítem 11

11. ¿La empresa de transportes Bahía Continental cumplía con remunerar por los servicios prestados con puntualidad?

| Escala | Valoración | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|------------|
| Nunca | 0 | 14 | 70% |
| A veces | 1 | 6 | 30% |
| Siempre | 2 | 0 | 0% |
| | | 20 | 100% |

Nota: Respecto al ítem 11 *¿la empresa de transportes Bahía Continental cumplía con remunerar por los servicios prestados con puntualidad?*; la mayoría contestó en la escala de **nunca** (70%).

Tabla 21

Resultados del ítem 12

12. ¿La remuneración que recibía de la empresa de transportes Bahía Continental cumplía con sus expectativas?

| Escala | Valoración | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------|------------|------------|------------|
| Nunca | 0 | 19 | 95% |
| A veces | 1 | 1 | 5% |
| Siempre | 2 | 0 | 0% |
| | | 20 | 100% |

Nota: Respecto al ítem 12 *¿la remuneración que recibía de la empresa de transportes Bahía Continental cumplía con sus expectativas?*; la mayoría contestó en la escala de **nunca** (95%).

Tabla 22

Resultados del ítem 13

13. ¿Usted se encontraba satisfecho con la remuneración que recibía de la empresa de transportes Bahía Continental?

| Escala | Valoración | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------|------------|------------|------------|
| Nunca | 0 | 20 | 100% |
| A veces | 1 | 0 | 0% |
| Siempre | 2 | 0 | 0% |
| | | 20 | 100% |

Nota: Respecto al ítem 13 *¿usted se encontraba satisfecho con la remuneración que recibía de la empresa de transportes Bahía Continental?*; todos contestaron en la escala de **nunca** (100%).

D. Resultados generales sobre la variable 2 respecto a la dimensión 2 vulneración familiar.

Tabla 23

Resultado general sobre el derecho al trabajo, dimensión 2 vulneración familiar de los trabajadores del régimen de la actividad privada de la empresa de transportes Bahía Continental de Huánuco en el periodo 2018-2021

| Escala | Valoración | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|------------|------------|------------|
| Vulneración total | 0 | 20 | 100% |

| | | | |
|----------------------------|----------|----|------|
| Vulneración parcial | 1 | 0 | 0% |
| Vulneración nula | 2 | 0 | 0% |
| | | 20 | 100% |

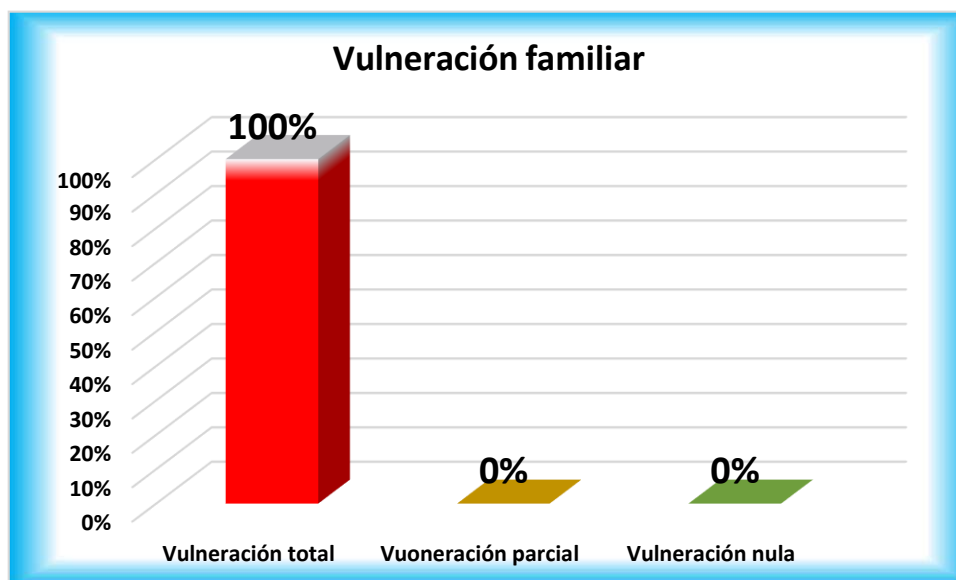


Figura 6. Resultado general sobre el derecho al trabajo, dimensión 2 vulneración familiar de los trabajadores del régimen de la actividad privada de la empresa de transportes Bahía Continental de Huánuco en el periodo 2018-2021.

Análisis e interpretación:

La tabla y figura muestran resultados generales sobre la dimensión 2 vulneración familiar de los trabajadores del régimen de la actividad privada y derecho al trabajo de la empresa de transportes Bahía Continental de Huánuco en el periodo 2018-2021. El 100% de unidades de análisis manifiestan que existe vulneración total en el referido derecho, ninguno como vulneración parcial ni vulneración nula. En ese sentido, la mayoría de trabajadores señalaron que el derecho al trabajo de manera familiar fueron vulnerados de forma total en lo que concierne a la satisfacción con la remuneración, gastos de alimentación familiar y gasto de educación de sus hijos.

E. Resultados de ítems sobre la variable 2 respecto a la dimensión 2 vulneración familiar.

Tabla 24

Resultados del ítem 14

14. ¿Los pagos que recibía de la empresa de transportes Bahía Continental cubría los gastos de la alimentación familiar?

| Escala | Valoración | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------|------------|------------|------------|
| Nunca | 0 | 20 | 100% |
| A veces | 1 | 0 | 0% |
| Siempre | 2 | 0 | 0% |
| | | 20 | 100% |

Nota: Respecto al ítem 14 *¿los pagos que recibía de la empresa de transportes Bahía Continental cubría los gastos de la alimentación familiar?*; todos contestaron en la escala de **nunca** (100%).

Tabla 25

Resultados del ítem 15

15. ¿Los pagos que recibía de la empresa de transportes Bahía Continental cubría los gastos de educación de sus hijos?

| Escala | Valoración | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------|------------|------------|------------|
| Nunca | 0 | 20 | 100% |
| A veces | 1 | 0 | 0% |
| Siempre | 2 | 0 | 0% |
| | | 20 | 100% |

Nota: Respecto al ítem 15 *¿los pagos que recibía de la empresa de transportes Bahía Continental cubría los gastos de educación de sus hijos?*; todos contestaron en la escala de **nunca** (100%).

Tabla 26

Resultados del ítem 16

16. ¿Los pagos que recibía de la empresa de transportes Bahía Continental cubría los gastos de vestimenta y vivienda familiar?

| Escala | Valoración | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------|------------|------------|------------|
| Nunca | 0 | 15 | 75% |
| A veces | 1 | 5 | 25% |
| Siempre | 2 | 0 | 0% |
| | | 20 | 100% |

Nota: Respecto al ítem 16 *¿los pagos que recibía de la empresa de transportes Bahía Continental cubría los gastos de vestimenta y vivienda familiar?*; la mayoría contestó en la escala de **nunca** (75%).

Tabla 27

Resultados del ítem 17

17. ¿Cree que sus familiares estaban satisfechos con los pagos que recibía de la empresa de transportes Bahía Continental?

| Escala | Valoración | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------|------------|------------|------------|
| Nunca | 0 | 20 | 100% |
| A veces | 1 | 0 | 0% |
| Siempre | 2 | 0 | 0% |
| | | 20 | 100% |

Nota: Respecto al ítem 17 *¿cree que sus familiares estaban satisfechos con los pagos que recibía de la empresa de transportes Bahía Continental?*; todos contestaron en la escala de **nunca** (100%).

F. Resultados generales sobre la variable 2 respecto a la dimensión 3 vulneración gremial.

Tabla 28

Resultado general sobre el derecho al trabajo, dimensión 3 vulneración gremial de los trabajadores del régimen de la actividad privada de la empresa de transportes Bahía Continental de Huánuco en el periodo 2018-2021

| Escala | Valoración | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------------------|------------|------------|------------|
| Vulneración total | 0 | 16 | 80% |
| Vulneración parcial | 1 | 4 | 20% |
| Vulneración nula | 2 | 0 | 0% |
| | | 20 | 100% |

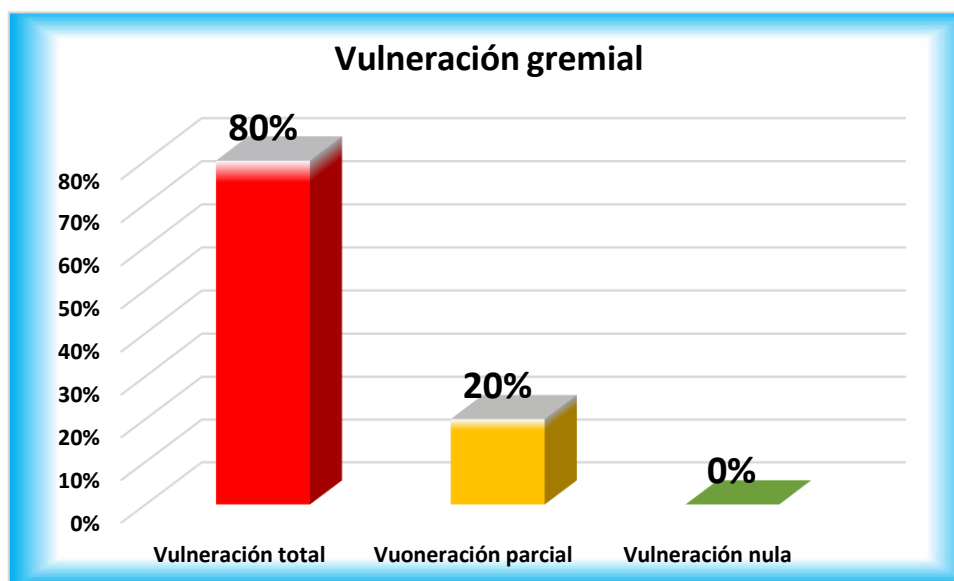


Figura 7. Resultado general sobre el derecho al trabajo, dimensión 3 vulneración gremial de los trabajadores del régimen de la actividad privada de la empresa de transportes Bahía Continental de Huánuco en el periodo 2018-2021.

Análisis e interpretación:

La tabla y figura muestran resultados generales sobre la dimensión 3 vulneración gremial de los trabajadores del régimen de la actividad privada y derecho al trabajo de la empresa de transportes Bahía Continental de Huánuco en el periodo 2018-2021. El 80% de unidades de análisis manifiestan que existe vulneración total en el referido derecho, el 20% como vulneración parcial y ninguno como vulneración nula. En ese sentido, la mayoría de trabajadores señalaron que el derecho al trabajo de manera gremial fueron vulnerados de forma total en lo que concierne a la costo en vestimenta y techo de la familia, satisfacción remunerativa de la familia, percepción de igual remuneración, satisfacción de los compañeros del trabajo y solidaridad entre compañeros de trabajo.

G. Resultados de ítems sobre la variable 2 respecto a la dimensión 3 vulneración gremial.

Tabla 29

Resultados del ítem 18

18. ¿Los otros compañeros de trabajo (de la misma actividad) recibían los mismos pagos que usted?

| Escala | Valoración | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------|------------|------------|------------|
| Nunca | 0 | 10 | 50% |
| A veces | 1 | 10 | 50% |
| Siempre | 2 | 0 | 0% |
| | | 20 | 100% |

Nota: Respecto al ítem 18 *¿los otros compañeros de trabajo (de la misma actividad) recibían los mismos pagos que usted?*; los trabajadores contestaron en las escalas de **nunca** (50%) y **a veces** (50%).

Tabla 30

Resultados del ítem 19

19. ¿Tus compañeros de trabajo estaban satisfechos con los pagos que recibían por parte de la empresa de transportes Bahía Continental?

| Escala | Valoración | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------|------------|------------|------------|
| Nunca | 0 | 17 | 85% |
| A veces | 1 | 3 | 15% |
| Siempre | 2 | 0 | 0% |
| | | 20 | 100% |

Nota: Respecto al ítem 19 *¿tus compañeros de trabajo estaban satisfechos con los pagos que recibían por parte de la empresa de transportes Bahía Continental?*; la mayoría contestó en la escala de **nunca** (85%).

Tabla 31

Resultados del ítem 20

20. ¿Percibía usted que, entre compañeros de trabajo había solidaridad cuando se trataba de pagos que realizaba la empresa de transportes Bahía Continental?

| Escala | Valoración | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Nunca | 0 | 18 | 90% |
| A veces | 1 | 2 | 10% |
| Siempre | 2 | 0 | 0% |
| | | 20 | 100% |

Nota: Respecto al ítem 20 *¿percibía usted que, entre compañeros de trabajo había solidaridad cuando se trataba de pagos que realizaba la empresa de transportes Bahía Continental?*; la mayoría contestó en la escala de **nunca** (90%).

4.2 Contrastación de hipótesis

La prueba de hipótesis se realizó mediante el contraste de independencia con la distribución Chi Cuadrado por las características de los datos.

Esta prueba es no paramétrica por tratarse de que los datos no se aproximan a una distribución normal. En ese sentido previo a las pruebas de hipótesis se precisó la prueba de normalidad.

4.2.1 Prueba de normalidad

Este procedimiento permite orientar si se realiza una prueba de hipótesis paramétrica o no paramétrica.

1°. Hipótesis (de normalidad)

H_0 : Los datos se aproximan a una distribución normal.

H_a : Los datos no se aproximan a una distribución normal.

2°. Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

3°. Estadístico de prueba de normalidad: Shapiro Wilk ($n < 50$)

Tabla 32*Valores de normalidad de datos para la hipótesis general*

| | Pruebas de normalidad | | | | | |
|-------------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| V1: Beneficios sociales | ,209 | 20 | ,022 | ,916 | 20 | ,082 |
| V2: Derecho al trabajo | ,266 | 20 | ,001 | ,819 | 20 | ,002 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

4°. Decisión: según Shapiro Wilk ($n < 50$), los datos de la variable 2 tiene normalidad (sig.) menor que $\alpha = 0,05$, en ese sentido se rechaza la hipótesis nula (de normalidad), y se afirma que los datos de las referidas variables no se aproximan a la normalidad. En ese sentido se opta por una prueba no paramétrica: contraste de independencia con la distribución Chi Cuadrado (X^2).

La normalidad de los datos que intervienen en pruebas de hipótesis específicas se hizo de forma análoga a la general; obteniéndose valores menores que 0,05 en las dimensiones de la variable 2 que se correlacionaron con la variable 1, en ese sentido también se optó por contrastaciones igual que la hipótesis general.

Tabla 33*Valores de normalidad de datos para las hipótesis específicas*

| | Pruebas de normalidad | | | | | |
|-----------------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| V1: Beneficios sociales | ,209 | 20 | ,022 | ,916 | 20 | ,082 |
| V2:D1: Vulneración personal | ,424 | 20 | ,000 | ,632 | 20 | ,000 |
| V2:D2: Vulneración familiar | ,463 | 20 | ,000 | ,544 | 20 | ,000 |
| V2:D3: Vulneración gremial | ,295 | 20 | ,000 | ,788 | 20 | ,001 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

4.2.2 Contrastación de hipótesis general:

a) Formulación de hipótesis

H₀: No existe una relación significativa entre el pago de beneficios sociales

y la vulneración al derecho al trabajo de los trabajadores del régimen de la actividad privada de la empresa de transportes Bahía Continental de Huánuco en el periodo 2018-2021.

H₁: Existe una relación significativa entre el pago de beneficios sociales y la vulneración al derecho al trabajo de los trabajadores del régimen de la actividad privada de la empresa de transportes Bahía Continental de Huánuco en el periodo 2018-2021.

Donde:

H₀: Hipótesis nula

H₁: Hipótesis alternativa

b) **Nivel de significancia:** $\alpha = 0,05$

c) **Determinación del estadístico de prueba.**

Contraste de independencia mediante la distribución Chi cuadrado (X^2).

$$X^2 = \sum_{j=1}^r \sum_{i=1}^k \frac{(f_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}}$$

Dónde:

f_i: frecuencia observada para la i-ésima categoría de la variable de interés.

e_i: frecuencia esperada (dado que H₀ es verdadera) para la i-ésima categoría

Tabla 34

Tabla cruzada entre beneficios sociales de los trabajadores del régimen de la actividad privada y derecho al trabajo de la empresa de transportes Bahía Continental de Huánuco en el periodo 2018-2021

| | | Derecho al trabajo | | | | | Total | |
|---------|---|--------------------|---|---|---|---|-------|---|
| | | 0 | 1 | 2 | 3 | 5 | | |
| Pago de | 1 | Recuento | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |

| | | | | | | | | |
|---------------------|-------------------|----------|-------|-------|------|--------|-------|----|
| beneficios sociales | Recuento esperado | ,2 | ,5 | ,3 | ,1 | ,1 | 1,0 | |
| | % del total | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 5,0% | 0,0% | 5,0% | |
| | 2 | Recuento | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 4 |
| | Recuento esperado | ,8 | 1,8 | 1,0 | ,2 | ,2 | 4,0 | |
| | % del total | 10,0% | 5,0% | 5,0% | 0,0% | 0,0% | 20,0% | |
| | 3 | Recuento | 1 | 4 | 2 | 0 | 1 | 8 |
| | Recuento esperado | 1,6 | 3,6 | 2,0 | ,4 | ,4 | 8,0 | |
| | % del total | 5,0% | 20,0% | 10,0% | 0,0% | 5,0% | 40,0% | |
| | 4 | Recuento | 1 | 3 | 2 | 0 | 0 | 6 |
| | Recuento esperado | 1,2 | 2,7 | 1,5 | ,3 | ,3 | 6,0 | |
| | % del total | 5,0% | 15,0% | 10,0% | 0,0% | 0,0% | 30,0% | |
| | 5 | Recuento | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | Recuento esperado | ,2 | ,5 | ,3 | ,1 | ,1 | 1,0 | |
| | % del total | 0,0% | 5,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 5,0% | |
| | Total | Recuento | 4 | 9 | 5 | 1 | 1 | 20 |
| Recuento esperado | 4,0 | 9,0 | 5,0 | 1,0 | 1,0 | 20,0 | | |
| % del total | 20,0% | 45,0% | 25,0% | 5,0% | 5,0% | 100,0% | | |

Tabla 35

Estadístico de prueba en la contrastación de hipótesis general.

Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
|------------------------------|---------------------|----|--------------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 25,181 ^a | 16 | ,067 |
| Razón de verosimilitud | 13,232 | 16 | ,656 |
| Asociación lineal por lineal | ,293 | 1 | ,588 |
| N de casos válidos | 20 | | |

a. 25 casillas (100.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 0.05.

d) Valor crítico

$$X^2_{crítica} = 26,296 \text{ con } \alpha = 0,05 \text{ y } (5-1).(5-1)=16 \text{ grados de libertad}$$

e) Decisión

El p-valor = 0,067 es mayor que $\alpha = 0,05$, y el valor X^2 calculado = 25,181 es menor que X^2 crítica = 26,296. entonces se acepta la hipótesis nula afirmando que, no existe una relación significativa entre el pago de beneficios sociales y el derecho al trabajo de los trabajadores del régimen de la actividad privada de la empresa de transportes Bahía Continental de Huánuco en el

periodo 2018-2021; asimismo, se afirma que el incumplimiento de beneficios sociales vulnera el derecho al trabajo.

4.2.3 Contrastación de hipótesis específicas

A. Contrastación de la hipótesis específica 1

a) Formulación de hipótesis

H₀: No existe una relación significativa entre el pago de beneficios sociales y el derecho al trabajo de manera personal fueron vulnerados a los trabajadores del régimen de la actividad privada de la empresa de transportes Bahía Continental de Huánuco en el periodo 2018-2021.

H₁: Existe una relación significativa entre el pago de beneficios sociales y el derecho al trabajo de manera personal fueron vulnerados a los trabajadores del régimen de la actividad privada de la empresa de transportes Bahía Continental de Huánuco en el periodo 2018-2021.

Donde:

H₀: Hipótesis nula

H₁: Hipótesis alternativa

b) Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

c) Determinación del estadístico de prueba.

Contraste de independencia mediante la distribución Chi cuadrado (X^2).

$$X^2 = \sum_{j=1}^r \sum_{i=1}^k \frac{(f_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}}$$

Dónde:

f_i: frecuencia observada para la i-ésima categoría de la variable de interés.

e_i: frecuencia esperada (dado que H₀ es verdadera) para la i-ésima

categoría

Tabla 36

Tabla cruzada entre beneficios sociales de los trabajadores del régimen de la actividad privada y derecho al trabajo de manera personal fueron vulnerados a los trabajadores del régimen de la actividad privada de la Empresa de Transportes Bahía Continental de Huánuco en el periodo 2018-2021

Tabla cruzada beneficios sociales*Derecho al trabajo de manera personal

| | | Derecho al trabajo de manera personal | | | Total | |
|-----------------------------|-------------------|---------------------------------------|-------|-------|--------|-------|
| | | 0 | 1 | 2 | | |
| Pago de beneficios sociales | 1 | Recuento | 1 | 0 | 0 | 1 |
| | | Recuento esperado | ,7 | ,3 | ,1 | 1,0 |
| | | % del total | 5,0% | 0,0% | 0,0% | 5,0% |
| | 2 | Recuento | 2 | 2 | 0 | 4 |
| | | Recuento esperado | 2,8 | 1,0 | ,2 | 4,0 |
| | | % del total | 10,0% | 10,0% | 0,0% | 20,0% |
| | 3 | Recuento | 6 | 1 | 1 | 8 |
| | | Recuento esperado | 5,6 | 2,0 | ,4 | 8,0 |
| | | % del total | 30,0% | 5,0% | 5,0% | 40,0% |
| | 4 | Recuento | 4 | 2 | 0 | 6 |
| | | Recuento esperado | 4,2 | 1,5 | ,3 | 6,0 |
| | | % del total | 20,0% | 10,0% | 0,0% | 30,0% |
| | 5 | Recuento | 1 | 0 | 0 | 1 |
| | | Recuento esperado | ,7 | ,3 | ,1 | 1,0 |
| | | % del total | 5,0% | 0,0% | 0,0% | 5,0% |
| Total | Recuento | 14 | 5 | 1 | 20 | |
| | Recuento esperado | 14,0 | 5,0 | 1,0 | 20,0 | |
| | % del total | 70,0% | 25,0% | 5,0% | 100,0% | |

Tabla 37

Estadístico de prueba en la contrastación de hipótesis específica 1.

Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
|------------------------------|--------------------|----|--------------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 4,190 ^a | 8 | ,840 |
| Razón de verosimilitud | 4,888 | 8 | ,769 |
| Asociación lineal por lineal | ,080 | 1 | ,777 |
| N de casos válidos | 20 | | |

a. 14 casillas (93.3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .05.

d) Valor crítico

$$X^2_{\text{crítica}} = 15,507 \text{ con } \alpha = 0,05 \text{ y } (5-1).(3-1)=8 \text{ grados de libertad}$$

e) Decisión

El p-valor = 0,840 es mayor que $\alpha = 0,05$, y el valor X^2 calculado = 4,190 es menor que X^2 crítica = 15,507. entonces se acepta la hipótesis nula afirmando que, no existe una relación significativa entre el pago de beneficios sociales y el derecho al trabajo de manera personal de los trabajadores del régimen de la actividad privada de la empresa de transportes Bahía Continental de Huánuco en el periodo 2018-2021; asimismo, se afirma que el incumplimiento de beneficios sociales vulnera el derecho al trabajo de manera personal.

B. Contrastación de la hipótesis específica 2

a) Formulación de hipótesis

H₀: No existe una relación significativa entre el pago de beneficios sociales y el derecho al trabajo de manera familiar fueron vulnerados a los trabajadores del régimen de la actividad privada de la empresa de transportes Bahía Continental de Huánuco en el periodo 2018-2021.

H₁: Existe una relación significativa entre el pago de beneficios sociales y el derecho al trabajo de manera familiar fueron vulnerados a los trabajadores del régimen de la actividad privada de la empresa de transportes Bahía Continental de Huánuco en el periodo 2018-2021.

Donde:

H₀: Hipótesis nula

H₁: Hipótesis alternativa

b) Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

c) Determinación del estadístico de prueba.

Contraste de independencia mediante la distribución Chi cuadrado (X^2).

$$X^2 = \sum_{j=1}^r \sum_{i=1}^k \frac{(f_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}}$$

Dónde:

f_i : frecuencia observada para la i -ésima categoría de la variable de interés.

e_i : frecuencia esperada (dado que H_0 es verdadera) para la i -ésima categoría

Tabla 38

Tabla cruzada entre beneficios sociales de los trabajadores del régimen de la actividad privada y derecho al trabajo de manera familiar fueron vulnerados a los trabajadores del régimen de la actividad privada de la Empresa de Transportes Bahía Continental de Huánuco en el periodo 2018-2021

Tabla cruzada beneficios sociales*Derecho al trabajo de manera familiar

| | | Derecho al trabajo de manera familiar | | Total | |
|-----------------------------|-------------------|---------------------------------------|-------|--------|-------|
| | | 0 | 1 | | |
| Pago de beneficios sociales | 1 | Recuento | 0 | 1 | 1 |
| | | Recuento esperado | ,8 | ,3 | 1,0 |
| | | % del total | 0,0% | 5,0% | 5,0% |
| | 2 | Recuento | 4 | 0 | 4 |
| | | Recuento esperado | 3,0 | 1,0 | 4,0 |
| | | % del total | 20,0% | 0,0% | 20,0% |
| | 3 | Recuento | 6 | 2 | 8 |
| | | Recuento esperado | 6,0 | 2,0 | 8,0 |
| | | % del total | 30,0% | 10,0% | 40,0% |
| | 4 | Recuento | 4 | 2 | 6 |
| | | Recuento esperado | 4,5 | 1,5 | 6,0 |
| | | % del total | 20,0% | 10,0% | 30,0% |
| | 5 | Recuento | 1 | 0 | 1 |
| | | Recuento esperado | ,8 | ,3 | 1,0 |
| | | % del total | 5,0% | 0,0% | 5,0% |
| Total | Recuento | 15 | 5 | 20 | |
| | Recuento esperado | 15,0 | 5,0 | 20,0 | |
| | % del total | 75,0% | 25,0% | 100,0% | |

Tabla 39

Estadístico de prueba en la contrastación de hipótesis específica 2.

Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
|------------------------------|--------------------|----|--|
| Chi-cuadrado de Pearson | 4,889 ^a | 4 | ,299 |
| Razón de verosimilitud | 5,858 | 4 | ,210 |
| Asociación lineal por lineal | ,071 | 1 | ,790 |
| N de casos válidos | 20 | | |

a. 14 casillas (93.3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .05.

d) Valor crítico

$X^2_{crítica} = 11,071$ con $\alpha = 0,05$ y $(5-1).(2-1)=5$ grados de libertad

e) Decisión

El p-valor = 0,299 es mayor que $\alpha = 0,05$, y el valor X^2 calculado = 4,889 es menor que X^2 crítica = 11,071. entonces se acepta la hipótesis nula afirmando que, no existe una relación significativa entre el pago de beneficios sociales y el derecho al trabajo de manera familiar de los trabajadores del régimen de la actividad privada de la empresa de transportes Bahía Continental de Huánuco en el periodo 2018-2021; asimismo, se afirma que el incumplimiento de beneficios sociales vulnera el derecho al trabajo de manera familiar.

C. Contrastación de la hipótesis específica 3

a) Formulación de hipótesis

H₀: No existe una relación significativa entre el pago de beneficios sociales y el derecho al trabajo de manera gremial fueron vulnerados a los trabajadores del régimen de la actividad privada de la empresa de transportes Bahía Continental de Huánuco en el periodo 2018-2021.

H₁: Existe una relación significativa entre el pago de beneficios sociales y el derecho al trabajo de manera gremial fueron vulnerados a los trabajadores del régimen de la actividad privada de la empresa de transportes Bahía Continental de Huánuco en el periodo 2018-2021.

Donde:

H₀: Hipótesis nula

H₁: Hipótesis alternativa

b) Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

c) Determinación del estadístico de prueba.

Contraste de independencia mediante la distribución Chi

cuadrado (X^2).

$$X^2 = \sum_{j=1}^r \sum_{i=1}^k \frac{(f_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}}$$

Dónde:

f_i : frecuencia observada para la i -ésima categoría de la variable de interés.

e_i : frecuencia esperada (dado que H_0 es verdadera) para la i -ésima categoría

Tabla 40

Tabla cruzada entre beneficios sociales de los trabajadores del régimen de la actividad privada y derecho al trabajo de manera gremial fueron vulnerados a los trabajadores del régimen de la actividad privada de la Empresa de Transportes Bahía Continental de Huánuco en el periodo 2018-2021

Tabla cruzada beneficios sociales*Derecho al trabajo de manera gremial

| | | Derecho al trabajo de manera gremial | | | | Total | |
|-----------------------------|-------------------|--------------------------------------|-------|-------|------|--------|-------|
| | | 0 | 1 | 2 | 3 | | |
| Pago de beneficios sociales | 1 | Recuento | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| | | Recuento esperado | ,5 | ,3 | ,2 | ,1 | 1,0 |
| | | % del total | 0,0% | 0,0% | 5,0% | 0,0% | 5,0% |
| | 2 | Recuento | 3 | 1 | 0 | 0 | 4 |
| | | Recuento esperado | 2,0 | 1,2 | ,6 | ,2 | 4,0 |
| | | % del total | 15,0% | 5,0% | 0,0% | 0,0% | 20,0% |
| | 3 | Recuento | 3 | 3 | 1 | 1 | 8 |
| | | Recuento esperado | 4,0 | 2,4 | 1,2 | ,4 | 8,0 |
| | | % del total | 15,0% | 15,0% | 5,0% | 5,0% | 40,0% |
| | 4 | Recuento | 4 | 1 | 1 | 0 | 6 |
| | | Recuento esperado | 3,0 | 1,8 | ,9 | ,3 | 6,0 |
| | | % del total | 20,0% | 5,0% | 5,0% | 0,0% | 30,0% |
| 5 | Recuento | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | |
| | Recuento esperado | ,5 | ,3 | ,2 | ,1 | 1,0 | |
| | % del total | 0,0% | 5,0% | 0,0% | 0,0% | 5,0% | |
| Total | Recuento | 10 | 6 | 3 | 1 | 20 | |
| | Recuento esperado | 10,0 | 6,0 | 3,0 | 1,0 | 20,0 | |
| | % del total | 50,0% | 30,0% | 15,0% | 5,0% | 100,0% | |

Tabla 41

Estadístico de prueba en la contrastación de hipótesis específica 3.

Pruebas de chi-cuadrado

| Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
|-------|----|--------------------------------------|
|-------|----|--------------------------------------|

| | | | |
|------------------------------|---------------------|----|------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 11,667 ^a | 12 | ,473 |
| Razón de verosimilitud | 10,688 | 12 | ,556 |
| Asociación lineal por lineal | ,152 | 1 | ,696 |
| N de casos válidos | 20 | | |

a. 14 casillas (93.3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .05.

d) Valor crítico

$X^2_{crítica} = 21,026$ con $\alpha = 0,05$ y $(5-1).(4-1)=12$ grados de libertad

e) Decisión

El p-valor = 0,473 es mayor que $\alpha = 0,05$, y el valor X^2 calculado = 11,667 es menor que X^2 crítica = 21,026. entonces se acepta la hipótesis nula afirmando que, no existe una relación significativa entre el pago de beneficios sociales y el derecho al trabajo de manera gremial de los trabajadores del régimen de la actividad privada de la empresa de transportes Bahía Continental de Huánuco en el periodo 2018-2021; asimismo, se afirma que el incumplimiento de beneficios sociales vulnera el derecho al trabajo de manera gremial.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

En relación a la hipótesis general:

No existe una relación alta y positiva entre el pago de los beneficios sociales y la vulneración al derecho al trabajo de los trabajadores del régimen de la actividad privada en la Empresa de Transportes Bahía Continental - Huánuco 2018-2021, considerándose que el p-valor = 0,067 es mayor que $\alpha = 0,05$, y el valor X^2 calculado = 25,181 es menor que X^2 crítica = 26,296. entonces se acepta la hipótesis nula afirmando que, no existe una relación significativa entre el pago de beneficios sociales y el derecho al trabajo de los trabajadores del régimen de la actividad privada de la empresa de transportes Bahía Continental de Huánuco en el periodo 2018-2021; asimismo, se afirma que el incumplimiento de beneficios sociales vulnera el derecho al trabajo.

En relación a la hipótesis estadística específica 1

No existe una relación significativa entre el pago de beneficios sociales y el derecho al trabajo de manera personal de los trabajadores del régimen de la actividad privada de la empresa de transportes Bahía Continental de Huánuco en el periodo 2018-2021, considerándose que, El p-valor = 0,840 es mayor que $\alpha = 0,05$, y el valor X^2 calculado = 4,190 es menor que X^2 crítica = 15,507. entonces se acepta la hipótesis nula afirmando que, no existe una relación significativa entre el pago de beneficios sociales y el derecho al trabajo de manera personal de los trabajadores del régimen de la actividad privada de la empresa de transportes Bahía Continental de Huánuco en el periodo 2018-2021; asimismo, se afirma que el incumplimiento de beneficios sociales vulnera el derecho al trabajo de manera

personal.

En relación a la hipótesis estadística específica 2

No existe una relación significativa entre el pago de beneficios sociales y el derecho al trabajo de manera familiar de los trabajadores del régimen de la actividad privada de la empresa de transportes Bahía Continental de Huánuco en el periodo 2018-2021, toda vez que, El p-valor = 0,299 es mayor que $\alpha = 0,05$, y el valor X^2 calculado = 4,889 es menor que X^2 crítica = 11,071. entonces se acepta la hipótesis nula afirmando que, no existe una relación significativa entre el pago de beneficios sociales y el derecho al trabajo de manera familiar de los trabajadores del régimen de la actividad privada de la empresa de transportes Bahía Continental de Huánuco en el periodo 2018-2021; asimismo, se afirma que el incumplimiento de beneficios sociales vulnera el derecho al trabajo de manera familiar.

En relación a la hipótesis estadística específica 3

No existe una relación significativa entre el pago de beneficios sociales y el derecho al trabajo de manera gremial de los trabajadores del régimen de la actividad privada de la empresa de transportes Bahía Continental de Huánuco en el periodo 2018-2021, toda vez que los resultados del p-valor = 0,473 es mayor que $\alpha = 0,05$, y el valor X^2 calculado = 11,667 es menor que X^2 crítica = 21,026. entonces se acepta la hipótesis nula afirmando que, no existe una relación significativa entre el pago de beneficios sociales y el derecho al trabajo de manera gremial de los trabajadores del régimen de la actividad privada de la empresa de

transportes Bahía Continental de Huánuco en el periodo 2018-2021; asimismo, se afirma que el incumplimiento de beneficios sociales vulnera el derecho al trabajo de manera gremial.

CONCLUSIONES

1. La Empresa de Transportes Bahía Continental incumplió con el pago de beneficios sociales a sus trabajadores que se encontraron en el régimen de la actividad privada, vulnerando así sus derechos laborales y creando desconfianza entre sus trabajadores.
2. El cálculo y el pago de los beneficios sociales con respecto al derecho al trabajo de manera personal fueron vulnerados para con los trabajadores del régimen de la actividad privada de la Empresa de Transportes Bahía Continental, as pesar que la ley así lo establece.
3. La Empresa de Transportes Bahía Continental no cumplió con el pago de los beneficios sociales con respecto al derecho al trabajo de manera familiar, sino que fueron vulnerados para con los trabajadores de régimen de la actividad privada.
4. La Empresa de Transportes Bahía Continental no cumplió con el pago de los beneficios sociales con respecto al derecho al trabajo de manera gremial, sino que fueron vulnerados para con los trabajadores del régimen de la actividad privada.
5. La Empresa de Transportes Bahía Continental no cumplió con el pago de los beneficios sociales convencionales, ni legales por lo que los trabajadores de dicha empresa se vieron obligados a recurrir en busca de tutela jurisdiccional para hacer respetar sus derechos laborales.
6. Se ha comprobado que existió hostigamiento laboral para con los trabajadores de la empresa de transportes Bahía Continental, en razón de que, si reclaman sus derechos laborales como el cumplimiento del pago de sus beneficios sociales, son blancos de cuestionamiento y llamadas de atención referente a su desempeño, lo que ocasiona que la mayoría de trabajadores desistan de sus reclamos.

SUGERENCIAS

1. La empresa de Transportes Bahía Continental no debería anteponer sus intereses económicos sobre el de sus trabajadores, y así empezar a cumplir con el pago de los beneficios sociales que por ley les corresponde a los trabajadores del régimen privado.
2. El monto sobre el pago de los beneficios, se debe llevar sobre un cálculo adecuado y objetivo para evitar posibles reclamos o demandas futuras por incumplimiento de obligaciones de laborales.
3. Se debe planificar la implementación de un registro que contabilice las horas extras que realizan los trabajadores para, posteriormente, su inclusión dentro del pago de sus beneficios sociales.
4. La empresa de Transportes Bahía Continental debe implementar una política de beneficios sociales convencionales como asignación por retorno vacacional, bonificación por quinquenio, bono por cumplimiento de metas, gratificación por cónyuge, la asignación escolar, etc. Solo así mejoraría en gran medida la productividad de la empresa y la calidad de los servicios que brinda.
5. Los requisitos o estándares que se exige para el cumplimiento de los pagos de escolaridad, vacaciones y conceptos de movilidad, deberían ser asumido por la empresa dentro de los límites fijados por la ley y no por política propia; esta es una forma de regular la situación de muchos trabajadores que vienen exigiendo el cumplimiento de sus derechos laborales.
6. Por una parte, el Estado en tanto ente regulador, a través de actuaciones como la supervisión e intervención de Sunafil, tiene la obligación de velar por el oportuno

y adecuado cumplimiento de los beneficios sociales de todos los trabajadores del régimen privado, En este sentido, por su parte, la empresa de Transportes Bahía Continental debe garantizar la seguridad en el empleo y los ingresos de los pagos periódicos de los trabajadores respetando las normas de estabilidad laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Actualidad Empresarial. (01 de Agosto de 2012). Los Beneficios Sociales en la Legislación. Diario EL Peruano, pág. 15.
- Alburquerque, R. F. (2006). Derecho Del Trabajo. Santo Domingo: Ediciones Jurídicas.
- Bernuy. (2010). Tratado de la nueva legislación laboral. En O. Bernuy Álvarez, Tratado de la nueva legislación laboral (pág. 40). Lima: Pacifico Editores SAC.
- Bernuy Álvarez, O. (2015). Tratado de la nueva legislación laboral. Lima: Pacifico Editores S.A.C.
- Boza Fernández, F. (1998). Derecho Individual De Trabajo. Perú: Rodas.
- Boza Fernández, F. (2000). Derecho Individual de Trabajo. Lima: rodas.
- Bueno Tizón, R. (Febrero de 2005). Diario Oficial El Peruano. Hacia una definición de los beneficios sociales como gasto deducible del impuesto a la renta, pág. 11.
- Bustamante, E. C. (2012). Asignación Familiar. Lima: Ecb Laboral.
- Castillo. (2015). Administración de personal: Un enfoque hacia la calidad. En J. Castillo Aponte, Administración de personal: Un enfoque hacia la calidad (pág. 126). Bogotá: Ecoe Ediciones Lta.
- Castillo Guzmán, J. (1999). Manual Práctico de Derecho Individual. Caballero Bustamante.
- Castillo Jorge, B. M. (2012). Compendio de Derecho Laboral. Lima.
- Castillo Jorge, B. M. (2014). Compendio de Derecho Laboral. Lima.
- Castillo, J. (2011). Compendio de Derecho Laboral. Lima: Ediciones Caballero Bustamante.

- Castillo, J. B. (2012). Compendio De Derecho Laboral Peruano. Lima: Caballero Bustamante.
- Castillo, J. B. (2016). Compendio de Derecho Laboral. Lima-Perú.
- Castillo, J. D. (2015). Compendio de Derecho Laboral Peruana. Lima: Editorial Caballero Bustamante.
- Decreto Legislativo N° 688. (04 de Noviembre de 1991). Ley de Consolidación de Beneficios Sociales. Lima. Perú.
- Del Rosario, R. (2015). Derecho Individual De Trabajo. Lambayeque: Interamericana.
- Díaz Aroco, T. T. (2014). Remuneraciones. Lima.
- Díaz, G. (2012). Soluciones Laborales para el Sector Privado. Alcances Generales Y Regulación En El Proyecto De Ley General De Trabajo. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Díaz, T. y. (2011). Derecho individual de trabajo. Lima: Editorial Grijley.
- Díaz, T. y. (2014). Derecho Individual Del Trabajo (Primera Edición ed.). Lima: Editorial Grijley.
- Elías, M. F. (1999). Comentario -legislación. Lima.
- García Manrique, A. (2012). Pioner Laboral. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Jorge, C. (2011). Compendio de Derecho Laboral Peruano. Lima: Caballero Bustamante.
- Jorge, C. G. (1999). Manual práctico del derecho laboral de trabajo. Perú: Caballero Bustamante.
- Millares, D. U. (2015). La Costumbre como Fuente en. Lima: ABC LABORAL.
- Miyagusuku, T. (enero de 2012). Guía laboral. Perú: gaceta jurídica.
- Mujica, J. N. (2004). Lima: Pontificie Universidad Católica.

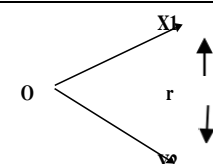
- Mujica, J. N. (2004). Introducción al Derecho Laboral. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Mujica, J. N. (2009). Introducción al derecho de trabajo. Lima-Perú: pontificia Universidad Católica Del Perú.
- Neves Mujica, J. (2000). Introducción al Derecho del Trabajo. En J. Neves Mujica. Lima: Fondo Editorial de la Pontifica Universidad Católica del Perú.
- Neves, J. (2011). Introducción al Derecho Del Trabajo. En J. Neves Mujica. Lima: Pontificia Católica el Perú.
- Rodríguez, A. (1978). Los Principios De Derecho De Trabajo. Buenos Aires: Depalma.
- Rondón Vázquez, J. (2000). Derecho del trabajo individual. Lima: Edial.
- Saco, B. R. (2001). Remuneración Y Beneficios Sociales. Lumen Revista De La Facultad De Derecho Unife, 14.
- Toyama, J. (2011). Guía Laboral. Lima: Gaceta Jurídica.
- Toyama, J. (2014). Derecho Laboral. Lima:
- Vazques, A. (1984). Derecho de Trabajo Y De La Seguridad Social. En A. Vazques Vialario. Buenos Aires: Astrea

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “INCUMPLIMIENTO DE BENEFICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA Y DERECHO AL TRABAJO DE LA EMPRESA DE TRASPORTES BAHÍA CONTINENTAL, HUÁNUCO”.

| FORMULACIÓN PROBLEMA | OBJETIVOS | FORMULACIÓN HIPÓTESIS | VARIABLES DIMENSIONES | INDICADORES | INSTRUMENTO | DISEÑO METODOLÓGICO |
|---|---|--|--|---|--|---|
| <p>Problema general PG. ¿Cuál es la relación entre el pago de beneficios sociales y la vulneración el derecho al trabajo de los trabajadores del régimen de la actividad privada en la Empresa de Transportes Bahía Continental - Huánuco 2018-2021?</p> <p>Problemas específicos PE1. ¿En qué medida el pago de los beneficios sociales y el derecho al trabajo de manera personal, fueron vulnerados a los trabajadores del régimen de la actividad privada en la Empresa de Transportes Bahía Continental - Huánuco 2018-2021? PE2. ¿En qué medida el pago de los beneficios sociales y el derecho al trabajo de manera familiar, fueron vulnerados a los trabajadores del régimen de la actividad privada en la Empresa de Transportes Bahía Continental - Huánuco 2018-2021? PE3. ¿En qué medida el pago de los beneficios sociales y el derecho al trabajo de manera gremial, fueron vulnerados a los trabajadores del régimen de la actividad privada en la Empresa de Transportes Bahía Continental - Huánuco 2018-2021?</p> | <p>Objetivo general OG. Establecer la relación entre el pago de los beneficios sociales y la vulneración al derecho al trabajo de los trabajadores del régimen de la actividad privada en la Empresa de Transportes Bahía Continental - Huánuco 2018-2021.</p> <p>Objetivos Específicos OE1. Determinar en qué medida el pago de los beneficios sociales y el derecho al trabajo de manera personal, fueron vulnerados a los trabajadores del régimen de la actividad privada en la Empresa de Transportes Bahía Continental - Huánuco 2018-2021. OE2. Determinar en qué medida el pago de los beneficios sociales y el derecho al trabajo de manera familiar, fueron vulnerados a los trabajadores del régimen de la actividad privada en la Empresa de Transportes Bahía Continental - Huánuco 2018-2021 OE3. Determinar en qué medida el pago de los beneficios sociales y el derecho al trabajo de manera gremial, fueron vulnerados a los trabajadores del régimen de la actividad privada en la Empresa de Transportes Bahía Continental - Huánuco 2018-2021.</p> | <p>Hipótesis general HG. Existe una relación significativa entre el pago de los beneficios sociales y la vulneración al derecho al trabajo de los trabajadores del régimen de la actividad privada de la Empresa de Transportes Bahía Continental - Huánuco 2018-2021.</p> <p>Hipótesis Específicas HE1. Existe una relación significativa entre el pago de los beneficios sociales y el derecho al trabajo de manera personal fueron vulnerados a los trabajadores del régimen de la actividad privada de la Empresa de Transportes Bahía Continental - Huánuco periodo 2018-2021. HE2. Existe una relación significativa entre el pago de los beneficios sociales y el derecho al trabajo de manera familiar fueron vulnerados a los trabajadores del régimen de la actividad privada de la Empresa de Transportes Bahía Continental - Huánuco en el periodo 2018-2021. HE3. Existe una relación significativa entre el pago de los beneficios sociales y el derecho al trabajo de manera gremial fueron vulnerados a los trabajadores del régimen de la actividad privada de la Empresa de Transportes Bahía Continental - Huánuco periodo 2018-2021.</p> | <p>Variable independiente: X1: El pago de los beneficios sociales</p> <p>Variable Dependiente: Y1: Derecho al trabajo.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Beneficios legales. ▪ Beneficios convencionales. ▪ Gratificación por Fiestas Patrias ▪ Gratificación por Navidad ▪ Asignación familiar ▪ Seguro de vida ▪ Alteración de turno de viaje ▪ Pagos retrasados ▪ Participación de utilidades ▪ La CTS ▪ Indemnización por despido ▪ Aguinaldo por cumplimiento de metas ▪ Subsidio de educación ▪ Otros beneficios convencionales ▪ Puntualidad en el pago de la remuneración ▪ Cumplimiento de la expectativa de la remuneración ▪ Satisfacción con la remuneración ▪ Gastos de alimentación familiar ▪ Gastos de educación de los hijos ▪ Gastos en vestimenta y techo de la familia ▪ Satisfacción remunerativa de la familia ▪ Percepción de igual remuneración ▪ Satisfacción de los compañeros de trabajo. ▪ Solidaridad entre compañeros de trabajo. ▪ Vulneración personal. ▪ Vulneración familiar. ▪ Vulneración gremial. | <p>Técnica: Recojo de datos Fichaje Encuesta Análisis documental. Entrevista. Técnicas estadísticas.</p> <p>Instrumento: Cuestionario Matriz de análisis</p> |  <p>Dónde: O = Observación r = Relación de las variables X1= Variable 1 Y2= Variable 2</p> <p>Diseño de la investigación: No experimental</p> <p>Tipo de investigación: Aplicada</p> <p>Método de investigación: Hipotético -deductivo.</p> <p>Nivel de Investigación Descriptivo: consiste en caracterizar un fenómeno o situación concreta indicando sus rasgos más peculiares o diferenciadores.</p> |

ANEXO 2

CUESTIONARIO

**DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE TRANSPORTES
BAHÍA CONTINENTAL – HUÁNUCO.**

**TITULO: “INCUMPLIMIENTO DE BENEFICIOS SOCIALES DE LOS
TRABAJADORES DEL REGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA Y DERECHO
AL TRABAJO DE LA EMPRESA DE TRASPORTES BAHÍA CONTINENTAL
HUÁNUCO 2018- 2021**

INSTRUCCIONES: El presente instrumento consta de diez (10) ítems el mismo que deberá responder marcando con una X dentro del paréntesis, según la opinión que considere la más pertinente. Se le agradece ser lo más sincero posible, ya que la información quedará en la más estricta confidencialidad.

1. ¿La empresa de transportes Bahía Continental cumplía con remunerar por los servicios prestados con puntualidad?

- a) Nunca ()
- b) A veces ()
- c) Siempre. ()

2. ¿La remuneración que recibía de la empresa de transportes Bahía Continental cumplía con sus expectativas?

- a) Nunca ()
- b) A veces ()
- c) Siempre ()

3. ¿Usted se encontraba satisfecho con la remuneración que recibía de la empresa de transportes Bahía Continental?

- a) Nunca ()
- b) A veces ()
- c) Siempre ()

4. ¿Los pagos que recibía de la empresa de transportes Bahía Continental cubría los gastos de la alimentación familia?

- a) Nunca ()
- b) A veces ()
- c) Siempre ()

ANEXO 3
FICHA DE ANÁLISIS DE MATRIZ DE EXPEDIENTE

La ficha tiene como propósito registrar la información documental y/o procesos que se realizaron en la dependencia del Juzgado de Trabajo Transitorio, jurisdicción de la Corte Superior de Justicia de Huánuco.

El análisis indicará la fuente de verificación y se responderá cada pregunta que exhiba la documentación contenida en las Resoluciones extraídas de los archivos y sustentar cada una de las respuestas con un SÍ o NO, dependiendo de su existencia.

| | ANÁLISIS DE LA ESCALA DE VALORACION DE LAS RESOLUCIONES JUDICIALES DEL JUZGADO MIXTO DE HUÁNUCO | SI | NO |
|-----|---|-----------|-----------|
| 1. | ¿La resolución del Juzgado de Trabajo Transitorio de la Corte superior de Huánuco resuelve que la empresa de transportes Bahía Continental cumplía con el pago de gratificación por Fiestas Patrias de acuerdo a las normas establecidas? | | |
| 2. | ¿La resolución del Juzgado de Trabajo Transitorio de la Corte superior de Huánuco resuelve que la empresa de transportes Bahía Continental cumplía con el pago de gratificación por Fiestas Navideñas de acuerdo a las normas establecidas? | | |
| 3. | ¿La resolución del Juzgado de Trabajo Transitorio de la Corte superior de Huánuco resuelve que la empresa de transportes Bahía Continental cumplía con el pago de asignación familiar de acuerdo a las normas establecidas? | | |
| 4. | ¿La resolución del Juzgado de Trabajo Transitorio de la Corte superior de Huánuco resuelve que la empresa de transportes Bahía Continental cumplía con el pago de seguro de vida del trabajador de acuerdo a las normas establecidas? | | |
| 5. | ¿La resolución del Juzgado de Trabajo Transitorio de la Corte superior de Huánuco resuelve que la empresa de transportes Bahía Continental cumplía con la participación de utilidades para con sus trabajadores de acuerdo a las normas establecidas? | | |
| 6. | ¿La resolución del Juzgado de Trabajo Transitorio de la Corte superior de Huánuco resuelve que la empresa de transportes Bahía Continental cumplía con el pago de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) de acuerdo a las normas establecidas? | | |
| 7. | ¿La resolución del Juzgado de Trabajo Transitorio de la Corte superior de Huánuco resuelve que la empresa de transportes Bahía Continental cumplía con el pago de indemnización por despido de sus trabajadores de acuerdo a las normas establecidas? | | |
| 8. | ¿La resolución del Juzgado de Trabajo Transitorio de la Corte superior de Huánuco resuelve que la empresa de transportes Bahía Continental cumplía con el pago de aguinaldo por cumplimiento de metas de acuerdo a las normas establecidas? | | |
| 9. | ¿La resolución del Juzgado de Trabajo Transitorio de la Corte superior de Huánuco resuelve que la empresa de transportes Bahía Continental cumplía con el pago de subsidio de educación de acuerdo a las normas establecidas? | | |
| 10. | ¿La resolución del Juzgado de Trabajo Transitorio de la Corte superior de Huánuco resuelve que la empresa de transportes Bahía Continental cumplía con el pago de otros beneficios convencionales para con sus trabajadores de acuerdo a las normas establecidas? | | |

5. ¿Los pagos que recibía de la empresa de transportes Bahía Continental cubría los gastos de educación de sus hijos?

- a) Nunca ()
- b) A veces ()
- c) Siempre ()

6. ¿Los pagos que recibía de la empresa de transportes Bahía Continental cubría los gastos de vestimenta y vivienda familiar?

- a) Nunca ()
- b) A veces ()
- c) Siempre ()

7. ¿Cree que sus familiares estaban satisfechos con los pagos que recibía de la empresa de transportes Bahía Continental?

- a) Nunca ()
- b) A veces ()
- c) Siempre ()

8. ¿Los otros compañeros de trabajo (de la misma actividad) recibían los mismos pagos que usted?

- a) Nunca ()
- b) A veces ()
- c) Siempre ()

9. ¿Tus compañeros de trabajo estaban satisfechos con los pagos que recibían por parte de la empresa de transportes Bahía Continental?

- a) Nunca ()
- b) A veces ()
- c) Siempre ()

10. ¿Percibía usted que, entre compañeros de trabajo había solidaridad cuando se trataba de pagos que realizaba la empresa de transportes Bahía Continental?

- a) Nunca ()
- b) A veces ()
- c) Siempre ()

Gracias por su colaboración.

NOTA BIOGRÁFICA



Bachiller Haiber Policarpo Echevarría Rodríguez, nació en el distrito de Huácar, provincia de Ambo y departamento de Huánuco en el año 1967, en un hogar conformado por sus padres y siete hermanos.

Desde niño quise hacer realidad mi sueño de tener una profesión y montar un negocio por lo que mis padres decidieron que debería estudiar con mucho esfuerzo y responsabilidad. Inicié mis estudios de primaria y de secundaria en mi tierra natal en un colegio público. Mis estudios superiores lo realicé en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco, luego en la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle La Cantuta. Y luego en la Universidad Alas Peruanas Lima, en la Facultad de Derecho y Ciencia Política, obteniendo así el grado de bachiller en el año 2019. Actualmente, me desempeño como docente en la Facultad de Ciencias de la Educación en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco.

Me considero un hombre inquieto por el conocimiento en el campo de la Educación y en el del Derecho, es por eso estoy en constante actualización; así como en permanente investigación para innovar en los campos mencionados.

NOTA BIOGRÁFICA



Jekeel Gregorio Montero Matos, nacido el 15 de noviembre de 1981, actualmente Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas. Nacida en una familia modesta en el distrito de Huánuco, provincia de Huánuco y departamento de Huánuco, desde temprana edad demostró una gran pasión por la justicia y la resolución de conflictos.

En mi infancia, no mostraba un interés apremiante por el Derecho. Si bien mis padres, anhelaban que me desarrollara profesionalmente, decidí hacer a un lado los estudios temporalmente. Sin embargo, con el pasar del tiempo, tome la decisión de inscribirme en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad TELESUP.

Al principio, las clases no lograron captar completamente mi atención. Las leyes y reglamentos parecían complejas y desprovistas de pasión. Aunque cumplía con los deberes académicos, mi entusiasmo era escaso y su enfoque estaba dividido entre sus pasatiempos creativos y las demandas del estudio.

Sin embargo, las discusiones apasionadas sobre la importancia de la justicia equitativa y la lucha contra la injusticia resonaron profundamente en mí. Ese momento de conexión emocional desencadenó un cambio radical en mi actitud. Comencé a explorar áreas del Derecho que estaban vinculadas a la justicia social y los derechos humanos. Obtuve mi Bachiller en Derecho Ciencias Políticas en el año 2018.

Mi naturaleza intrínsecamente avocada hacia la búsqueda incansable del conocimiento en los dominios del Derecho, me coloca en una posición de perpetua inquietud intelectual. Es precisamente esta inquietud la que me insta a mantenerme en un estado de constante evolución y actualización, dado que soy consciente de la dinámica y evolutiva naturaleza de ambas esferas disciplinarias.



UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZAN"-HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO N° 099-2019-SUNEDU/CD



DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE SIMILITUD

La Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco, en cumplimiento a la Tercera Disposición Complementaria del Reglamento General de Grados y Títulos,


HACE CONSTAR:

Que los Bachilleres: MONTERO MATOS JEKEEL GREGORIO y ECHEVARRIA RODRIGUEZ HAIBER POLICARPO, autores de la Tesis titulada: "INCUMPLIMIENTO DE BENEFICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL REGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA Y DERECHO AL TRABAJO DE LA EMPRESA DE TRANSPORTES BAHIA CONTINENTAL, HUANUCO 2018 - 2021"

Ha obtenido un reporte de similitud general del 27% con el aplicativo TURNITIN porcentaje máximo desimilitud permitido para tesis de pregrado. En consecuencia, es **APIQ**. Se adjunta el reporte de similitud.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Huanuco, 18 de Julio del 2022


MG. EDUARDO LAVADO IGLESIAS
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS
POLÍTICAS

NOMBRE DEL TRABAJO
INCUMPLIMIENTO DE BENEFICIOS SOCIALES
DE LOS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN DE LA
ACTIVIDAD PRIVADA Y DERECHO AL TRABAJO
DE LA EMPRESA DE TRASPORTES BAHÍA..

AUTOR
MONTERO MATOS, JEKEEL GREGORIO
ECHEVARRIA RODRIGUEZ, HAIBER POLICARPO

RECuento de palabras

22072 Words

RECuento de caracteres

119030 Characters

RECuento de páginas

115 Pages

Tamaño del archivo

327.5KB

Fecha de entrega

Jun 28, 2022 2:27 PM GMT-5

Fecha del informe

Jun 28, 2022 2:35 PM GMT-5

● **27% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base c

- 27% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 8% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

**FACULTAD DE DERECHO
Y CIENCIAS POLÍTICAS**

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN DE HUÁNUCO
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO N° 099-2019-SUNEDU/CD



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
ABOGADO**

En la ciudad de Huánuco, a los 14 días del mes de octubre del año dos mil veintidós, siendo las cuatro 4:00 de la tarde, en cumplimiento a la Resolución de Consejo Universitario N° 0970-2020-UNHEVAL, con la que se aprueba la Directiva de Asesoría y Sustentación virtual de Practicas Pre profesionales, Trabajos de Investigación y Tesis en Programas de Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco y a la **RESOLUCIÓN DECANAL N° 0333-2022-UNHEVAL/FDyCP-D** de fecha 11 de octubre de 2022, con la que se designa jurados y se fija fecha y hora para sustentar la Tesis, titulada: **"INCUMPLIMIENTO DE LOS BENEFICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL REGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA Y DERECHO AL TRABAJO DE LA EMPRESA DE TRANSPORTES BAHIA CONTINENTAL, HUÁNUCO 2018 - 2021"**, presentado por los Bachilleres: **JEKEEL GREGORIO MONTERO MATOS Y HAIBER POLICARPO ECHEVARRIA RODRIGUEZ**, bajo el asesoramiento del Dr. Lenin Domingo Alvarado Vara con **RESOLUCIÓN DECANAL N° 370-2021-UNHEVAL/FDyCP-D.**, reunidos mediante la plataforma del Cisco Webex

LINK: <https://unheval.webex.com/unheval/j.php?MTID=ma4d411e720275e852836eb813b1c5e12> los Jurados Examinadores integrados por los docentes:

- DR. ARMANDO PIZARRO ALEJANDRO: PRESIDENTE
- DR. HAMILTON ESTACIO FLORES: SECRETARIO
- MG. VICTOR CIRO TORRES SALCEDO: VOCAL
- DR. VICTOR ALBERTO PASQUEL BUSTILLOS: ACCESITARIO

y los bachilleres mencionados, a fin de proceder con la evaluación y calificación de la sustentación de su tesis y obtener el **TÍTULO de ABOGADO**. Los aspirantes: **Bach. JEKEEL GREGORIO MONTERO MATOS Y HAIBER POLICARPO ECHEVARRIA RODRIGUEZ**, procedieron al acto de defensa de su tesis:

- a) Exposición de la tesis
- b) Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante al Título de Abogado, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Presentación personal
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado planteó a la tesis las siguientes observaciones:

.....
Obteniendo en consecuencia el titulado la nota de: CATORCE.....(14..) Equivalente a: BUENO, por lo que se declara APROBADO

Calificación que se realizó de acuerdo al Art. 78° del Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Los miembros del Jurado firman el presente ACTA en señal de conformidad, siendo las 19:00 P.m. del mismo día.

DR. ARMANDO PIZARRO ALEJANDRO:
PRESIDENTE
N° DNI 20477838

DR. HAMILTON ESTACIO FLORES:
SECRETARIO
N° DNI 25920889

MG. VICTOR CIRO TORRES SALCEDO:
VOCAL
N° DNI 22.608413

Legenda:

- *Resultado: Aprobado o Desaprobado
- *Mención según escala de calificación:(19 a 20: Excelente); (17 a 18: Muy Bueno); (14 a 16: Bueno)

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

| | | | | | | | | |
|-----------------|---|-----------------------------|--|------------------|----------|--|-----------|--|
| Pregrado | X | Segunda Especialidad | | Posgrado: | Maestría | | Doctorado | |
|-----------------|---|-----------------------------|--|------------------|----------|--|-----------|--|

Pregrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

| | |
|----------------------------|------------------------------|
| Facultad | DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS |
| Escuela Profesional | DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS |
| Carrera Profesional | DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS |
| Grado que otorga | ----- |
| Título que otorga | ABOGADO |

Segunda especialidad (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

| | |
|----------------------------|-------|
| Facultad | ----- |
| Nombre del programa | ----- |
| Título que Otorga | ----- |

Posgrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

| | |
|---------------------------------------|-------|
| Nombre del Programa de estudio | ----- |
| Grado que otorga | ----- |

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

| | | | | | | | | |
|-----------------------------|---------------------------------------|---|-----------|--|------|----------------------------|------------------------------|-----------|
| Apellidos y Nombres: | ECHEVARRIA RODRIGUEZ HAIBER POLICARPO | | | | | | | |
| Tipo de Documento: | DNI | X | Pasaporte | | C.E. | | Nro. de Celular: | 985726195 |
| Nro. de Documento: | 22669203 | | | | | Correo Electrónico: | haipolerechevarria@gmail.com | |

| | | | | | | | | |
|-----------------------------|--------------------------------|---|-----------|--|------|----------------------------|-------------------------|-----------|
| Apellidos y Nombres: | MONTERO MATOS, JEKEEL GREGORIO | | | | | | | |
| Tipo de Documento: | DNI | X | Pasaporte | | C.E. | | Nro. de Celular: | 933898239 |
| Nro. de Documento: | 41358595 | | | | | Correo Electrónico: | hvizcarra.b@gmail.com | |

| | | | | | | | | |
|-----------------------------|-----|--|-----------|--|------|----------------------------|-------------------------|--|
| Apellidos y Nombres: | | | | | | | | |
| Tipo de Documento: | DNI | | Pasaporte | | C.E. | | Nro. de Celular: | |
| Nro. de Documento: | | | | | | Correo Electrónico: | | |

3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos según DNI**, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

| | | | | | | | | |
|---|-----------------------------|---|-----------|------------------|--|--|---------------------------|----------|
| ¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda) | SI | X | NO | | | | | |
| Apellidos y Nombres: | ALVARADO VARA LENIN DOMINGO | | | ORCID ID: | https://orcid.org/ 0000-0001-6242-1677 | | | |
| Tipo de Documento: | DNI | x | Pasaporte | | C.E. | | Nro. de documento: | 22720910 |

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los **Apellidos y Nombres completos según DNI**, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

| | |
|--------------------|----------------------------------|
| Presidente: | PIZARRO ALEJANDRO ARMANDO |
| Secretario: | ESTACIO FLORES HAMILTON |
| Vocal: | TORRES SALCEDO VICTOR CIRO |
| Vocal: | |
| Vocal: | |
| Accesitario | PASQUEL BUSTILLOS VICTOR ALBERTO |

5. Declaración Jurada: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

| |
|--|
| a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación) |
| “INCUMPLIMIENTO DE BENEFICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL REGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA Y DERECHO AL TRABAJO DE LA EMPRESA DE TRANSPORTES BAHIA CONTINENTAL, HUÁNUCO 2018 - 2021”. |
| b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU) |
| TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO |
| c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias. |
| d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros. |
| e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional. |
| f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente. |
| g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado. |
| h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizan (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan. |

6. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

| | | | |
|---|---------------------------------|-------------------------------------|---|
| Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación) | | | 2022 |
| Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios) | Tesis | <input checked="" type="checkbox"/> | Tesis Formato Artículo |
| | Trabajo de Investigación | <input type="checkbox"/> | Trabajo de Suficiencia Profesional |
| | Trabajo Académico | <input type="checkbox"/> | Otros (especifique modalidad) |

| | | | |
|--|---------------------|-------------------|-----------------|
| Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras) | BENEFICIOS SOCIALES | DERECHO AL TRBAJO | REGIMEN PRIVADO |
|--|---------------------|-------------------|-----------------|

| | | | | |
|---|-----------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------|--------------------------|
| Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda) | Acceso Abierto | <input checked="" type="checkbox"/> | Condición Cerrada (*) | <input type="checkbox"/> |
| | Con Periodo de Embargo (*) | <input type="checkbox"/> | Fecha de Fin de Embargo: | |






| | | | | |
|--|----|--------------------------|----|-------------------------------------|
| ¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una “X” en el recuadro del costado según corresponda): | SI | <input type="checkbox"/> | NO | <input checked="" type="checkbox"/> |
|--|----|--------------------------|----|-------------------------------------|

| | |
|---|--|
| Información de la Agencia Patrocinadora: | |
|---|--|

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Titulo|completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.

7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente, Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

| | | |
|---|---------------------------------------|--|
|  | |  |
| Firma: | | |
| Apellidos y Nombres: | ECHEVARRIA RODRIGUEZ HAIBER POLICARPO | Huella Digital |
| DNI: | 22669203 | |
|  | |  |
| Firma: | | |
| Apellidos y Nombres: | MONTERO MATOS JEKEEL GREGORIO | Huella Digital |
| DNI: | 41358595 | |
|  | | |
| Firma: | | |
| Apellidos y Nombres: | | Huella Digital |
| DNI: | | |
| Fecha: 18/08/2023 | | |

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una **X** en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.