

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO



**“OMISIÓN DE LOS TRIBUTOS LABORALES DE LAS MICRO
EMPRESAS MADERERAS Y BIENESTAR SOCIAL DE LOS
TRABAJADORES DEL DISTRITO DE MANANTAY,
UCAYALI, 2015”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: DERECHO PENAL

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE DOCTOR EN
DERECHO**

TESISTA: ALEJANDRO VELA TELLO

ASESOR: DR. ERASMO SANTILLAN OLIVA

HUÁNUCO – PÉRU

2017

DEDICATORIA

A, mis padres Manuel Vela y Edelmira Tello, por su dedicación en educarme. En respeto a Dios y los valores; a mis adorados hijos Astrik, Aranza, Alexandra, Andrea, Adriana y Diosdado.

A.V.T.

AGRADECIMIENTO

A Dios, a mis padres, esposa e hijos
por sus motivaciones en mi superación.

A mis maestros del Doctorado por
impartirnos humildad e inteligencia.

AVT.

RESUMEN

La presente investigación ha tenido el objetivo de determinar la influencia de la omisión de los tributos laborales de las micro empresas madereras en el bienestar social de los trabajadores del Distrito de Manantay, Ucayali, 2015, planteándose como una hipótesis que, la omisión de los tributos laborales de las micro empresas madereras influyen significativamente en el bienestar social de los trabajadores del Distrito de Manantay, 2015, siendo el tipo de investigación básica y el nivel descriptivo- explicativo, el diseño es no experimental en su forma transversal, la población estuvo conformado por todos los trabajadores de la micro empresa maderera del Distrito de Manantay, Ucayali, 2015, la muestra estuvo constituido por 90 trabajadores, siendo las técnicas empleadas el análisis documental, fichaje y las encuestas.

Con relación a la omisión de los tributos laborales

Los resultados nos permiten indicar que, efectivamente la omisión de los tributos laborales de las micro empresas madereras influyen significativamente en el bienestar social de los trabajadores del Distrito de Manantay, Ucayali, según lo manifiestan los trabajadores involucrados en la investigación, así también se puede indicar que, los trabajadores encuestados, están totalmente en desacuerdo que los responsables de la micro empresa cumplen con la formalización laboral a favor de sus derechos y beneficios laborales como trabajador, están muy de acuerdo que los responsables de la micro empresa incurren en delitos Tributarios Laborales, así también, están muy de acuerdo que los responsables de la micro empresa incurren en delitos de omisión de pagos de aportaciones que, también indican estar totalmente en desacuerdo que los responsables de la micro empresa cumplen con implementar leyes del sistema de pensiones y previsión social a favor de sus derechos y beneficios laborales como trabajador, están totalmente en desacuerdo que los responsables de la micro empresa cumplen con implementar las leyes de seguridad y salud en el trabajo, están totalmente en desacuerdo que los responsables de la micro

empresa respetan el código penal, seguidamente, están totalmente en desacuerdo que los responsables de la micro empresa cumplen con implementar los tributos laborales contemplada en la ley de formalización laboral Nro. 30056, están muy de acuerdo que los responsables de la micro empresa omiten con implementar los tributos laborales contemplada en la ley de formalización laboral Nro. 30056, así también, están muy de acuerdo que los trabajadores de la micro empresa se apropian ilícitamente de los tributos laborales contempladas en la ley de formalización laboral Nro. 30056.

Con relación al bienestar social de los trabajadores, plasmado en la variable dependiente, los trabajadores, califican baja, el cumplimiento de la responsabilidad social de la micro empresa respecto al goce de los derechos de pensiones en caso de accidentes de trabajo, invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio, califican de baja, el cumplimiento de la responsabilidad social de la micro empresa respecto al bienestar del goce al derecho de la cobertura de atención por salud y, califican de baja, respecto al bienestar de goce al derecho a la seguridad en el trabajo.

SUMMARY

The present investigation had the objective of determining the influence of the omission of the labor taxes of the micro-logging companies on the social welfare of the workers of the District of Manantay, Ucayali, 2015, considering as a hypothesis that, the omission of the taxes Of micro-logging companies significantly influence the social welfare of workers in the Manantay District, 2015, being the type of basic research and the descriptive-explanatory level, the design is non-experimental in its transversal form, the population was made up of All the workers of the micro-logging company of the District of Manantay, Ucayali, 2015, the sample was constituted by 90 workers, being the techniques used the documentary analysis, signing and the surveys.

With regard to the omission of labor taxes

The results allow us to indicate that, in fact, the omission of the labor taxes of the micro-logging companies significantly influence the social welfare of the workers of the District of Manantay, Ucayali, as manifested by the workers involved in the investigation, That the workers surveyed totally disagree that those responsible for the micro-enterprise comply with the formalization of labor in favor of their rights and benefits as a worker, they strongly agree that those responsible for the micro-enterprise incur labor tax offenses, They also strongly agree that those responsible for the

Micro enterprises are guilty of omission of payments of contributions which also indicate that they totally disagree that those responsible for the micro-enterprise comply with the laws of the pension and social security system in favor of their rights and benefits as a worker are totally In disagreement that the heads of the micro-enterprise comply with the implementation of occupational safety and health laws, they totally disagree that those responsible for the micro-enterprise respect the penal code, then they totally disagree that those responsible for the micro Company comply with the labor taxes set forth in the labor formalization law No. 30056, it is strongly agreed that those responsible for the micro-enterprise fail to implement the labor taxes contemplated in the labor formalization law No. 30056, as well, are also

Strongly agree that micro-enterprise workers appropriate Unlawfully of the labor taxes contemplated in the labor formalization law No. 30056.

In relation to the social welfare of the workers, reflected in the dependent variable, the workers, qualify low, the fulfillment of the social responsibility of the micro enterprise with respect to the enjoyment of the pension rights in case of accidents at work, disability, survival and Expenses of funeral, qualify as a discharge, the fulfillment of the social responsibility of the micro-enterprise regarding the welfare of the enjoyment of the right to health care coverage and, qualify as a reduction, with respect to the well-being of the right to security in the work.

RESUMO

Esta pesquisa teve por objetivo determinar a influência da omissão de impostos sobre o trabalho de empresas madeireiras micro no bem-estar social dos trabalhadores no Distrito de Manantay, Ucayali, 2015, posando como uma hipótese de que a omissão de impostos trabalho de empresas madeireiras micro influenciar significativamente o bem-estar dos trabalhadores no Distrito de Manantay de 2015, sendo o tipo de pesquisa básica e design de nível descritivo explicativo não é experimental na forma transversal, a população foi composta todos os funcionários da empresa micro madeira Manantay, Ucayali, 2015, a amostra foi composta por 90 trabalhadores, com as técnicas utilizadas documento de análise, a assinatura e pesquisas.

No que diz respeito ao trabalho omissão homenagens

Os resultados permitem indicam que de fato a omissão de impostos sobre o trabalho de empresas madeireiras micro influenciar significativamente o bem-estar dos trabalhadores no Distrito de Manantay, Ucayali, como trabalhadores manifestam envolvidos na investigação e também podem indicar que os trabalhadores pesquisados são fortemente discordar de que os responsáveis pela microempresa em conformidade com a formalização do trabalho em favor dos seus direitos e benefícios como um trabalhador, concordam que os responsáveis pela micro empresa incorrer em infracções fiscais do trabalho, bem, eles concordam que os responsáveis pela microempresa cometer crimes de pagamento omissão de contribuições também indicam fortemente discordar de que os responsáveis pela micro empresa a cumprir com a implementação de leis do sistema de pensões e bem-estar social em favor dos seus direitos e benefícios que os trabalhadores, são totalmente discordam que os responsáveis pela micro empresa a cumprir com a implementação de leis de segurança e saúde no trabalho, são fortemente discordar de que os responsáveis pela microempresa respeitar o código penal, em seguida, são discordam fortemente que os responsáveis pelo micro empresa a cumprir com a execução dos impostos sobre o trabalho previstas na lei de formalização do

trabalho no. 30056, concordam fortemente que os responsáveis pela micro empresa omitido para implementar impostos sobre o trabalho previstas na lei de formalização do trabalho no. 30056, assim são concordam fortemente que os trabalhadores da microempresa apropriando ilicitamente impostos sobre o trabalho contempladas na formalização de direito do trabalho no. 30056.

No que diz respeito ao bem-estar social trabalhadores, consubstanciado na variável dependente, os trabalhadores se qualificar baixo, o cumprimento da responsabilidade social da micro empresa em relação ao gozo dos direitos de pensão em caso de acidentes, de invalidez, de sobrevivência e despesas de funeral qualificar baixo, o cumprimento da responsabilidade social da micro empresa para o bem-estar do gozo do direito à cobertura de saúde pela saúde e qualificar baixo, para o bem-estar de gozo do direito à segurança trabalho.

INTRODUCCION

El trabajo de investigación tiene por objeto aportar posibles soluciones frente a la omisión de los tributos laborales por los responsables de las micro empresas madereras y el bienestar social de los trabajadores del Distrito de Manantay, Ucayali, 2015.

Según el reporte del Ministerio de Trabajo 2014, de las inspecciones de trabajo y quejas recibidas por los trabajadores en un gran porcentaje de Micro Empresas Madereras de la ciudad de Pucallpa se ha evidenciado el incumplimiento en materia de seguridad social en salud o en el régimen de seguridad social en pensiones por parte de los empleadores en perjuicio de sus trabajadores en las omisiones de: No asegurar al trabajador ante ESSALUD y afiliarse a la ONP o AFP.- Omitir informar al trabajador de las aportaciones realizadas ante la ONP o a la cuenta individual de capitalización AFP.- Prescindir de llevar los registros de nóminas o listas, en los términos que señala la Ley y el Reglamento para el Pago de obligaciones del Seguro Social de Salud.- No comunicar al Instituto u oficina de seguridad social o hacerlo extemporáneamente las modificaciones al salario base de pago real de sus trabajadores.

Es así que, el doctorando, en el diario trajinar advirtió éste problema en los trabajadores de la micro empresa del Distrito de Manantay, que se genera por la escasa información y capacitación en temas de derecho laboral y de seguridad social de los micro empresarios madereros al tratar con la evasión de impuestos laborales ahorrarse supuestamente unos cuantos soles en omitir asegurar y afiliarse al Sistema Nacional de Pensiones-ONP o al Sistema Privado de Pensiones-AFP a sus trabajadores. Muchos de estas micro empresas prefieren trabajar con personas indocumentadas, provenientes de las comunidades nativas, de escasos recursos económicos, de viviendas urbano marginales, de personas iletradas o con estudios primarios y secundarios, niños, y hasta de personas con discapacidad, y así de esta manera, contratar con los servicios laborales de este grupo humano para omitir con facilidad el pago de las aportaciones y obligaciones sociales.

Asimismo, no se vean en la necesidad de tener a ningún trabajador en forma indefinida y tuvieran la obligación de afiliarlo al seguro social, con lo cual se evidencia algo más grave el incumplimiento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo del año 2012, la misma que sanciona con pena privativa de la libertad la omisión del deber prevención de riesgos laborales a los empleadores infractores; de persistir con esta mala praxis de los micro empresarios madereros en perjuicio de los trabajadores, seguiremos percibiendo ahondar el problema en contra el bienestar social y el goce de los beneficios laborales a favor de los trabajadores del sector maderero que amparan las leyes laborales peruanas vigentes.

En tal sentido, el presente trabajo tiene por finalidad demostrar que esto es un problema real que viene ocurriendo en plena vigencia de la ley de formalización laboral identificar la omisión de los tributos laborales y las posibles soluciones o aportes al problema, que conlleven a una posible modificación del código penal en cuanto se refiere al delito de apropiación ilícita, sobre los aportes laborales.

El presente estudio está estructurado en cinco capítulos que se presenta a continuación:

El capítulo I: Problema de Investigación, detallándose aspectos de la realidad sobre la omisión de los tributos laborales de las micro empresas madereras y el bienestar social de los trabajadores del Distrito de Manantay, Ucayali, 2015, donde planteamos los objetivos, las hipótesis, las variables, así como la justificación e importancia, la viabilidad y limitaciones de la investigación.

El capítulo II: Marco Teórico, donde se presentan los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, la omisión de los tributos laborales, incumplimiento al pago de aportes, marco jurídico internacional, seguido de las bases filosóficas, definiciones y bases epistémicas.

El Capítulo III: La metodología, donde se especifica el tipo de estudio, diseño y esquema de la investigación, los procedimientos para el desarrollo de la investigación, la población y muestra utilizadas, así como las técnicas de investigación.

El Capítulo IV: Resultados, mostrando los resultados más relevantes de la investigación, con aplicación de las estadísticas como instrumento de medida.

El Capítulo V: Discusión de resultados, mostramos la contrastación del trabajo de campo con los antecedentes, las bases teóricas, la prueba de la hipótesis y el aporte científico de esta investigación.

Finaliza el presente trabajo de investigación con las conclusiones, sugerencias, bibliografía y anexos.

ÍNDICE

	Pág.
Caratula.....	i
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Resumen.....	v
Summary.....	vii
Resumo.....	ix
Introducción.....	xi
Índice.....	xiv
 CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1 Descripción del problema.....	1
1.2 Formulación del problema.....	3
1.2.1 Problema General.....	3
1.2.2 Problemas Específicos.....	3
1.3 Objetivos.....	3
1.3.1 Objetivo General.....	3
1.3.2 Objetivos Específicos.....	3
1.4 Hipótesis	4
1.4.1 Hipótesis General.....	4
1.4.2 Hipótesis Específicos.....	4
1.5 Variables.....	4
1.5.1 Variable independiente.....	4
1.5.2 Variable dependiente.....	4
1.5.3 Operacionalizacion de variables.....	4
1.6 Justificación e importancia.....	5
1.7 Viabilidad.....	6
1.8 Limitaciones.....	7
 CAPÍTULO II: MARCO TEORICO	
2.1 Antecedentes.....	8
2.1.1 A nivel internacional.....	8
2.1.2 A nivel nacional.....	9

2.2 Bases teóricas.....	10
2.2.1 Omisión de los tributos laborales.....	10
2.2.2 Incumplimiento en el pago de aportes.....	11
2.2.3 Bases legales relacionado con la investigación.....	13
2.2.4 Teoría de la Gestión Empresarial.....	18
2.2.5 Bienestar social de los trabajadores de la empresas.....	18
2.2.6 Teoría geológica del derecho.....	19
2.2.7 La teoría de la realidad.....	19
2.2.8 La teoría mixta.....	20
2.3 Bases o fundamentos filosóficos del tema de investigación.....	20
2.3.1 Sustento o filosófico o epistemológico de la investigación.....	21
2.3.2 La escuela clásica en derecho penal.....	21
2.4 Definiciones conceptuales.....	22
2.4.1 Omisión de los tributos laborales.....	22
2.4.2 Bienestar social de los trabajadores de la empresa.....	24
2.5 Bases epistémicos.....	26
2.5.1 La psicología Humanística.....	26
2.5.2 El ser humano en la organización.....	27
2.5.3 El sistema de pensiones en el mundo.....	29
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	
3.1 Tipo y nivel de investigación.....	30
3.1.1 Tipo de investigación.....	30
3.2. Diseño y esquema de la investigación.....	30
3.2.1. Diseño.....	30
3.3. Población y muestra.....	31
3.3.1 Población.....	31
3.3.2 Muestra.....	31
3.4 Definición operativa de los instrumentos de recolección de datos.....	31
3.4.1 Técnicas.....	31
3.4.2 Instrumentos.....	31
3.5. técnicas de recojo, procesamientos y presentación de datos	32

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Cuestionario a los trabajadores de la micro empresa maderera Manantay-Ucayali.....	33
4.2 Cuestionario dirigido a los Abogados ,laboralistas.....	45
4.3 Prueba de hipótesis.....	51

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

5.1 Omisión de los tributos laboralistas de las micro empresas modernas y el bienestar social de los trabajadores del distrito de Manantay, Ucayali 77.....	54
5.2 Aporte científico.....	59
Conclusiones.....	62
Sugerencias.....	65
Bibliografía.....	67
Anexos.....	70
Anexo 01. Matriz de Consistencia.....	71
Anexo 02. Consentimiento de informado.....	74
Anexo 03. Instrumentos.....	75
Anexo 04. Validación del instrumento	79
NOTA BIOGRÁFICA.....	89

ACTA DE DENSA DE TESIS

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS
ELECTRÓNICA

CAPITULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. Descripción del problema

En el país, La Ley N° 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo y su Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, normado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR., sancionan las infracciones en materia laboral con multas pecuniarias a los empleadores que infringen obligaciones sociales-laborales provenientes de la relación laboral entre empleadores y los trabajadores; consecuentemente los tributos laborales, llámese Sistema Nacional de Salud, Sistema Nacional de Pensiones o Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, producto de la generación de los compromisos contraídos con los trabajadores, muchas veces son evadidos y hasta retenidos por parte los empleadores y no transferidos este pago de las aportaciones, a las entidades que administran estas contribuciones (SUNAT, ESSALUD, ONP, AFP), no existiendo una legislación civil o penal que tipifique como delito este ejercicio ilegal de las Micro Empresas Madereras del Distrito de Manantay.

Demostración de esto, es que se observa que los empleadores que contratan a trabajadores bajo el régimen común de la actividad privada u otros regímenes especiales (Micro Empresa), sin las condiciones formales que la Ley exige, omiten el pago de las aportaciones y obligaciones con relación al trabajo subordinado.

De la misma forma, según el reporte del Ministerio de Trabajo 2014, de las inspecciones de trabajo y quejas recibidas por los trabajadores en un gran porcentaje de Micro Empresas Madereras de la ciudad de Pucallpa se ha evidenciado el incumplimiento en materia de seguridad social en salud o en el régimen de seguridad social en pensiones por parte de los empleadores en perjuicio de sus trabajadores en las omisiones de: No asegurar al trabajador ante ESSALUD y afiliarse a la ONP o AFP.- Omitir informar al trabajador de las aportaciones realizadas

ante la ONP o a la cuenta individual de capitalización AFP.- Prescindir de llevar los registros de nóminas o listas, en los términos que señala la Ley y el Reglamento para el Pago de obligaciones del Seguro Social de Salud.- No comunicar al Instituto u oficina de seguridad social o hacerlo extemporáneamente las modificaciones al salario base de pago real de sus trabajadores.

Además, este problema en el Distrito de Manantay se genera por la escasa información y capacitación en temas de derecho laboral y de seguridad social de los micro empresarios madereros al tratar con la evasión de impuestos laborales ahorrarse supuestamente unos cuantos soles en omitir asegurar y afiliarse al Sistema Nacional de Pensiones-ONP o al Sistema Privado de Pensiones-AFP a sus trabajadores. Muchos de estas micro empresas prefieren trabajar con personas indocumentadas, provenientes de las comunidades nativas, de escasos recursos económicos, de viviendas urbano marginales, de personas iletradas o con estudios primarios y secundarios, niños, y hasta de personas con discapacidad, y así de esta manera, contratar con los servicios laborales de este grupo humano para omitir con facilidad el pago de las aportaciones y obligaciones sociales. Asimismo, no se vean en la necesidad de tener a ningún trabajador en forma indefinida y tuvieran la obligación de afiliarlo al seguro social, con lo cual se evidencia algo más grave el incumplimiento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo del año 2012, la misma que sanciona con pena privativa de la libertad la omisión del deber de prevención de riesgos laborales a los empleadores infractores; de persistir con esta mala praxis de los micro empresarios madereros en perjuicio de los trabajadores, seguiremos percibiendo ahondar el problema en contra del bienestar social y el goce de los beneficios laborales a favor de los trabajadores del sector maderero que amparan las leyes laborales peruanas vigentes.

Por todos estos problemas identificados y motivado por esta inquietud se formula el siguiente problema.

1.2 Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿Cómo influye la omisión de los tributos laborales de las micro empresas madereras en el bienestar social de los trabajadores del Distrito de Manantay, Ucayali, 2015?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿De qué manera influye la gestión laboral empresarial en la responsabilidad social a favor de los trabajadores de las micro empresas madereras del Distrito de Manantay, Ucayali, 2015?
- ¿De qué manera influye las normas de previsión social en la responsabilidad social empresarial a favor de los trabajadores de las micro empresas madereras del Distrito de Manantay, Ucayali, 2015?.
- Será necesario Proponer un proyecto de ley para incorporar la figura penal del delito de omisión y apropiación ilícita de los tributos laborales por parte de los empleadores de las micro- empresas.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar la influencia de la omisión de los tributos laborales de las micro empresas madereras en el bienestar social de los trabajadores del Distrito de Manantay, Ucayali, 2015.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Evaluar la influencia de la gestión laboral empresarial en la responsabilidad social a favor de los trabajadores de las micro empresas madereras del Distrito de Manantay, Ucayali 2015.
- Analizar las normas de previsión social en la responsabilidad social empresarial a favor de los trabajadores de las micro empresas madereras del Distrito de Manantay, Ucayali, 2015.
- Proponer un proyecto de ley para incorporar la figura penal del delito de omisión y apropiación ilícita de los tributos laborales por parte de los empleadores de las micro empresas.

1.4. Hipótesis de la investigación

1.4.1. Hipótesis General

La omisión de los tributos laborales de las micro empresas madereras influye significativamente en el bienestar social de los trabajadores del Distrito de Manantay, Ucayali, 2015.

1.4.2. Hipótesis Específicas

- La gestión laboral empresarial influye significativamente en la responsabilidad social a favor de los trabajadores de las micro empresas madereras del Distrito de Manantay, Ucayali, 2015.
- Las normas de previsión social influye significativamente en la responsabilidad social empresarial a favor de los trabajadores de las micro empresas madereras del Distrito de Manantay, Ucayali, 2015.
- Sí, es necesario proponer un Proyecto de ley para incorporar la figura penal del delito de omisión y apropiación ilícita de los tributos laborales por parte de los empleadores de las micro- empresas.

1.5. Variables

1.5.1. Variable Independiente

Omisión de los tributos laborales de la micro empresas madereras

1.5.2. Variable Dependiente

Bienestar social de los trabajadores

1.5.3. Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
V.I Omisión de los tributos laborales de las micro empresa madereras	GESTION LABORAL EMPRESARIAL NORMAS DE PREVISIÓN SOCIAL PROYECTO DE LEY	- Formalización laboral - Delitos tributarios laborales - Delitos de Omisión de pagos de aportaciones. - Leyes del sistema de pensiones y previsión social. - Leyes de Seguridad y Salud en el Trabajo, Código Penal - Sobre Omisión y apropiación ilícita de los tributos laborales
V.D Bienestar social de los trabajadores	RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	- Derecho de pensiones en caso de accidentes de trabajo, invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio. - Derecho a la cobertura de atención por salud. - -Derecho al goce de la pensión de jubilación.

1.6. Justificación e importancia

En base a la descripción del problema planteado, existen los siguientes motivos para justificar que este estudio deba efectuarse:

- **En lo Teórico:** La presente investigación se justifica porque se apoya en aportes teóricos sobre la omisión de los tributos laborales y el bienestar social de los trabajadores de las micro Empresas sustentado en fundamentos de paradigmas, leyes y principios del conocimiento científico sobre la convivencia entre trabajadores y empleadores, instrumentos legales, que tienen mayor importancia para la protección de los derechos sociales de todo trabajador promoviendo el respeto de los derechos laborales y las penalidades de quienes la incumplen el ordenamiento jurídico socio laboral.
- **En lo Práctico:** La presente investigación se justifica por la implicancia trascendental de la protección de los derechos sociales al evitar la omisión de los tributos laborales y velar por el bienestar social de los trabajadores de las Micro Empresas Madereras del Distrito de Manantay, Ucayali, toda vez que, los derechos a la vida, la salud y la jubilación se encuentran consagrados en la Constitución Política del Perú y en diversos instrumentos de derechos humanos ratificados por el Perú, es por ello que este estudio pretende proteger a los trabajadores en materia de seguridad social y salud en el trabajo por el incumplimiento de las obligaciones de los tributos sociales que es practica constante de algunos malos empresarios en perjuicio de sus trabajadores.
- **En lo social:** El estudio tiene relevancia social, ya que a través del aseguramiento en salud y sistema de pensiones, y al evitar la omisión de los tributos laborales se logrará el bienestar social de los trabajadores de las micro empresas madereras en el Distrito de Manantay, Ucayali. En donde los empleadores de la Micro y Pequeña Empresa dedicada al rubro se servicio de aserrío de madera, acepilladura y silvicultura deberán efectuar los aportes mensuales por cada trabajador afiliado (Sistema Nacional de Salud), equivalente a la mitad del aporte mensual total del componente Semi subsidiado del

Seguro Integral de Salud (SIS) para el caso de las Micro empresas, el que será complementado por un monto igual por parte del Estado, a fin de que el trabajador y sus derechohabientes accedan al Listado Priorizado de Intervenciones Sanitarias establecido en el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 004-2007-SA. Además, del goce de los beneficios del Sistema de Pensiones Sociales para los trabajadores y su bienestar familiar que las leyes laborales les otorga.

Importancia

Este trabajo es importante porque nos permitirá determinar en qué medida la omisión de los tributos laborales influye en el bienestar social de los trabajadores de las Micro Empresas Madereras del Distrito de Manantay, Ucayali y, utilizar diferentes teorías en el marco de una estructura de la doctrina jurídica concerniente al derecho laboral, la salud y seguridad social en el trabajo es una materia de gran actualidad, por el contexto económico y social de los trabajadores y sus condiciones de trabajo cobra una mayor importancia respecto a sus derechos y espacios, que por justicia les corresponde, como es el bienestar social, emocional y económico al percibir las remuneraciones y condiciones de trabajo que la empresa usuaria otorga a sus trabajadores, durante el tiempo que los alberga.

1.7 Viabilidad

La presente investigación resulta viable su desarrollo al contar con la disponibilidad de los recursos materiales, económicos, financieros por el investigador. Además en cuanto a recursos humanos resulta viable porque se dispone de un asesor, consultores expertos, conocedores del tema en estudio, y también por la accesibilidad del área de estudio, ya que trabajo en el Distrito de Manantay, Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali cercano a la micro empresas seleccionadas para la observación del objeto de estudio.

1.8 Limitaciones

- No se cuenta con antecedentes de trabajos de investigación similares en la materia de estudio a nivel local.
- Dificultad para acceder de forma continua a la biblioteca de la Universidad Hermilio Valdizán de Huánuco, por la distancia del lugar de investigación que es el Distrito de Manantay, Provincia de Coronel Portillo de la Región de Ucayali.
- Dificultad de comunicación continúa con el asesor y los miembros revisores del proyecto de investigación para tener sección de trabajo en forma personalizada.
- Nuestra muestra de estudio estará limitada a los trabajadores de las micro empresas madereras del distrito de Manantay.

CAPITULO II

MARCOTEORICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. A Nivel Internacional

A nivel internacional existen antecedentes de investigaciones realizadas sobre el tema, sin embargo en Chile y Ecuador si se ha profundizado el tema similar a uno de nuestras variables.

A1. JURI SABAG, RICARDO (2008). En su Tesis: “APROPIACIÓN INDEBIDA DE COTIZACIONES PREVISIONALES” concluye en lo siguiente:

La inclusión en nuestra legislación de este ilícito penal como una forma de dar una mayor protección a los derechos que en este ámbito tienen los trabajadores, punto en el que Chile se encuentra bastante más adelantado que otros países —como Argentina o España—, es claro que la norma necesita ciertas adecuaciones y aclarar algunos puntos, a fin de que en tribunales se pueda hacer un mayor uso de ella, y no ocurra como hasta ahora, que su utilización ha estado muy limitada, encontrándose sólo en el último año ejemplos en los cuales nuestros tribunales de justicia se han pronunciado a su respecto condenando a empleadores por la concurrencia de este ilícito.

A2. LOYOLA ARROYO NANCY LORENA (2004). En su Tesis “RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES”, concluye:

- La empresa puede llevar a cabo prácticas en beneficio de la sociedad que no son de carácter obligatorio, ésta tiene el deber de ser responsable en su rol como empleadora, cumpliendo a cabalidad las leyes laborales y constitucionales para con sus trabajadores.
- En materia laboral, deducimos la carencia de una regulación jurídica detallada con respecto a temas elementales, lo que genera la

desprotección del trabajador en aspectos tales como el acoso moral, el asedio sexual, la discriminación, el derecho a la privacidad, los contratos atípicos, entre otros asuntos. A esto se suma la falta de una fiscalización completa y eficaz por parte del Estado y de los organismos correspondientes, por lo que el incumplimiento del sector empresarial en diversos aspectos llega a ser grave y frecuente.

A3. JIMMY RAMIREZ VILLON Y SANTOS SUAREZ ORRALA. (2011)

En su Tesis: “EL NO CUMPLIMIENTO A LA OBLIGATORIEDAD DE AFILIACION POR PARTE DEL EMPLEADOR Y SUS CONSECUENCIAS EN EL BIENESTAR SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DEL CANTON LA LIBERTAD”, concluyen:

- El Seguro obligatorio protege a sus afiliados contra las contingencias que afecten su capacidad de trabajo y la obtención de un ingreso acorde con su actividad habitual, en casos de: enfermedad, maternidad, riesgos del trabajo; vejez, muerte, e invalidez, que incluye discapacidad; y cesantía. Además, pueden solicitar préstamo quirografario, hipotecario y prendario.
- Se tienen un índice bajo de información, hay personas que pese a las disposiciones del Gobierno sigue ganando mucho menos del sueldo mínimo y no se encuentra afiliada al Seguro Social, personas con discapacidades especiales que están desamparados.

2.1.2. A Nivel Nacional

De las investigaciones realizadas no se ha reportado algún antecedente de investigaciones realizadas en nuestra ciudad sobre el tema, sin embargo en otros ámbitos de nuestro territorio si se ha profundizado el tema similar a uno de nuestras variables.

A1. EDUARDO ALBERTO MONTES FARRO (2013), En su Tesis:

“Aportes y fondos previsionales en la gestión del Sistema Privado de Pensiones – SPP, en el Perú”, concluye en lo siguiente:

- El SPP consiste principalmente en la captación de los Aportes de los Afiliados; acumularlos en un Fondo de Inversión; realizar las

colocaciones dentro del Marco dispuesto por los dispositivo que rigen el Sistema, para lograr rentabilidad, que debe beneficiar y respaldar la liquidación de las pensiones en el momento de la jubilación del Afiliado.

- En los veinte años que tiene de vigencia el Sistema Privado de Pensiones, ha logrado consolidarse. La Administración del SPP es eficiente en la captación de los Aportes de los Afiliados; logrando efectos positivos, tanto para los trabajadores, como para el país, a través de un incremento del ahorro nacional.

A2. CARHUATOCTO SANDOVAL, HENRY OLEFF (2011).En su Tesis “La utilización fraudulenta de la persona jurídica en el ámbito del derecho laboral” concluye:

- Los empresarios que utilicen prácticas fraudulentas de contratación laboral tales como simulación de actos jurídicos o la utilización fraudulenta de la persona jurídica para defraudar derechos laborales deberán indemnizar al trabajador por el daño moral que pudo ocasionar al trabajador por el incumplimiento de sus obligaciones laborales y la lesión a sus derechos fundamentales.
- Debemos concluir que la utilización de la persona jurídica en el ámbito laboral, se encuentra parcialmente regulada a través de institutos como el principio de primacía de la realidad, la solidaridad laboral, el carácter persecutorio del crédito laboral y el régimen especial de Micro empresas.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Omisión de los tributos laborales

Las infracciones por omitir a un trabajador que aporta al ONP y que tiene retención de 5ta categoría, serán muy diferentes a un trabajador que aporta a una AFP y que no tiene retención de 5ta categoría. Las infracciones para este supuesto lo dividiremos en dos grupos:

- a) Primero**, por la presentación de datos o cifras falsas, ya que al omitir a un trabajador los montos declarados por ONP, Essalud y AFP y el Seguro Complementario del Trabajo de Riesgo no son los correctos.

En base al literal e) de la nota 21 del Numeral 1 del artículo 178° del Código Tributario, que menciona lo siguiente: “En el caso de omisión de la base imponible de aportaciones al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud, al Sistema Nacional de Pensiones, o al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo por trabajadores no declarados, el 100% del tributo laboral omitido”.

b) Segundo, será por no pagar dentro de los plazos establecidos los tributos retenidos al trabajador (ONP- SNP -ESSALUD y SCTR), la multa es el 50% del tributo retenido.

En base al numeral 4 del artículo 178° del Código Tributario, que menciona lo siguiente: “No pagar dentro de los plazos establecidos los tributos retenidos o percibidos” (SÁNCHEZ-VERA Y GÓMEZ-TRELLES J. 1995).

Los trabajadores de la Micro Empresa (MYPES) que hubieran optado por incorporarse al SPP, están obligados a aportar a este sistema.

Aquellos trabajadores de la Microempresa que no pertenezcan a un régimen previsional, podrán optar por afiliarse al Sistema Nacional de Pensiones; en el caso de los trabajadores de la Pequeña Empresa, estos deben obligatoriamente afiliarse a cualquiera de los regímenes previsionales existentes (SNP o SPP).

Los trabajadores comprendidos en la Ley N° 27252, realizan aportes complementarios a fin de anticipar la edad legal de jubilación al SPP. El número de años en que se anticipa la jubilación, así como la tasa de aporte complementario dependerá del tipo de actividad.

2.2.2 Incumplimiento en el pago de aportes

- ¿Qué sucedería si el empleador no paga, o deja de pagar, los aportes obligatorios y/o voluntarios?

Se encontrará en situación de moroso, y perjudicará al trabajador al momento del pago de su pensión.

- **¿Sólo se considera como aportes impagos aquellos que el empleador no paga o deja de pagar?**

Por otro lado, existen varias teorías que pretenden diferenciar entre las dos formas de omisión, cada una de ellas planteadas por diversos autores en momentos de desarrollo distintos.

a) **Teoría Normológica.** Apela a la naturaleza de la norma conculcada para establecer las diferencias entre las formas de omisión, de manera que si una omisión viola una norma Preceptiva o de Mandato será omisión propia, en cambio si la norma lesionada es Prohibitiva estaremos ante una omisión impropia. Esta teoría debe ser absolutamente descartada pues toda omisión penalmente relevante, ya sea propia o impropia, infringe una norma.

b) **Teoría Externo-Formal.** Ubicaba el punto distintivo entre las formas de omisión en su eventual regulación típica, de modo que sería omisión propia aquella que se encontrase taxativamente descrita en la Ley, siendo impropia la que aparezca en virtud de la inversión de un tipo comisivo. Esta teoría resulta demasiado imprecisa y genérica como para satisfacer las sustanciales diferencias estructurales de los delitos de omisión pues hace depender su calificación al simple arbitrio legislativo. Luego, no sería correcto pretender cambiar la calificación de una omisión impropia que existe en virtud a la interpretación de un tipo activo si en determinado momento el legislador considera que es necesario regularla expresamente. Por lo tanto, el que la omisión impropia en la mayoría de los casos aparezca de la interpretación de los tipos comisivos no constituye obstáculo para que eventualmente puedan ser expresamente reguladas.

c) **Teoría del Deber de Ayuda.** Reconoce en el alcance del deber de ayuda la distinción entre las formas de omisión. Así, de tratarse de una omisión que vulnere el “deber general de ayuda” que es extensible a cualquier persona (su fundamento reside en el Principio de Solidaridad Humana) se tratará de una omisión propia; por el contrario será impropia si viola un “deber de garantía especial y personal” que reduzca el posible

círculo de autores a aquellos que tienen una especial obligación de proteger determinados bienes jurídicos. Luego, para esta teoría será omisión propia si se infringe una “Posición General de Deber” e impropia si se vulnera una “Especial Posición de Garantía”. Éste sería un excelente criterio diferenciador entre una y otra si no fuera porque las fuentes del deber de garante no se encuentran claramente establecidas en la Ley.

d) Teoría de la Equivalencia de la Omisión Propia e Impropia con los Delitos de Resultado y Simple Actividad. Considera a los delitos omisivos propios como la contrapartida de los delitos omisivos de mera actividad, y a su vez los impropios delitos de omisión como la equivalencia negativa de los comisivos de resultado. Las normas de mandato que contienen las omisiones propias tienen su fundamento en un deber de ayuda genérico, impersonal y común, razón por la cual su injusto se consuma cuando no se realiza la acción ordenada, reputándose desde ese momento como delito, de modo que para su consumación sólo bastará el simple no hacer lo mandado, siendo entonces un delito de “Mera Inactividad”, analógicamente pero a la inversa que los delitos comisivos de simple actividad. Sin duda alguna esta es la teoría más adecuada para distinguir entre los delitos de omisión propia e impropia.

2.2.3. Bases legales relacionada con la investigación

Para poder entender o interpretar el incumplimiento de las aportaciones y sus consecuencias en el bienestar de los trabajadores de las empresas del Distrito de Manantay, Ucayali es necesario acudir al cuerpo de leyes que rigen o regulan la administración empresarial y la legislación laboral. Asimismo, es necesario consultar las otras leyes que se relacionan con el objeto de la investigación, a los fines de contrastar con la realidad, por lo tanto, se presenta de manera enunciativa las siguientes bases legales:

a) Marco Jurídico Internacional

El Art. 22 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, dice:

"Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad".

También, el Art. XVI de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre señala: "Toda persona tiene derecho a la seguridad social que lo proteja contra las consecuencias de la desocupación, de la vejez y de la incapacidad proveniente de cualquier otra causa ajena a su voluntad, la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios de subsistencia"

Así, la OEA, en el Protocolo de San Salvador, en su Art. 9, sobre la Seguridad Social:

1. Toda persona tiene derecho a la seguridad social que la proteja contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad que la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa. En caso de muerte del beneficiario, las prestaciones de seguridad social serán aplicadas a sus dependientes.
2. Cuando se trate de personas que se encuentran trabajando, el derecho a la seguridad social cubrirá al menos la atención médica y el subsidio o jubilación en casos de accidentes de trabajo o de enfermedad profesional y, cuando se trate de mujeres licencia retribuida por maternidad antes y después del parto"

b) Descripción legal en el Código Penal de 1991: Art. 190.- El que, en su provecho o de un tercero, se apropia indebidamente de un bien mueble, una suma de dinero o un valor que ha recibido en depósito, comisión, administración u otro título semejante que produzca obligación de entregar, devolver, o hacer un uso determinado, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de dos ni mayor de cuatro años. Si el agente obra en calidad de curador, tutor, albacea,

sindico, depositario judicial o en el ejercicio de una profesión o industria para la cual tenga título o autorización oficial, la pena será privativa de libertad no menor de tres ni mayor de seis años. Cuando el agente se apropia de bienes destinados al auxilio de poblaciones que sufren las consecuencias de desastres naturales u otros similares la pena será privativa de libertad no menor de cuatro ni mayor de diez años.

c) Constitución Política del Perú:

Artículo 1º La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.

Según el Artículo 10º de la Constitución Política del Perú, el Estado reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social, para su protección frente a las contingencias que precise la ley y para la elevación de su calidad de vida. Asimismo el Artículo 12º, señala: Los fondos y las reservas de la seguridad social son intangibles. Los recursos se aplican en la forma y bajo la responsabilidad que señala la ley.

Y por último el Artículo 24º establece: el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera 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.

d) El Sistema Privado: la Ley 25897

- El Sistema Privado de Pensiones fue creado por la Ley 25897; es de capitalización individual, a través de Administradoras de Fondos de Pensiones (AFPs)

- Las AFP captan los aportes obligatorios de los trabajadores afiliados que luego invierten en el mercado de capitales, cuyos rendimientos son capitalizados en una cuenta individual, a fin de que en el momento de jubilación el ahorro logrado financie una pensión de jubilación.
- Principales características:

La incorporación se realiza a través de un contrato de adhesión entre el afiliado y una AFP, que se produce de manera automática si a los 10 días de iniciado su periodo laboral no ha comunicado expresamente su elección por el SNP. La reversión al SNP fue posible hasta 1996 y existe un procedimiento para la nulidad de contrato con causales acreditado.

e) La Oficina de Normalización Previsional, creada por el Artículo 7° del D.L. N° 25967 del 12 de diciembre de 1992 y modificada por Ley N°26323 del 01 de Junio de 1994, la ONP constituye un pliego de presupuestos y es una institución pública descentralizada del Sector Economía y Finanzas, con personería jurídica de derecho público interno, con recursos y patrimonio propios y con autonomía funcional, administrativa, técnica, económica y financiera. Se rige por lo dispuesto en la Ley de Presupuesto del Sector Público en cuanto al proceso presupuestario, normas de austeridad, de remuneraciones y otras en materia presupuestaria.

Las principales funciones de la ONP son:

- Calificar, reconocer, otorgar y pagar derechos pensionarios con arreglo a ley.
- Recaudar los aportes a los sistemas previsionales.
- Administrar los fondos, reservas e inversiones de los sistemas previsionales, procurando su rentabilidad y el equilibrio financiero de los mismos.

f) Ley de seguridad y salud en el trabajo N° 29783 del 26-07-2011

- I. **Principio de prevención.** El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no

teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral.

- II. **Principio de responsabilidad.** El empleador asume las implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole a consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones o a consecuencia de él, conforme a las normas vigentes.
- III. **Principio de cooperación.** El Estado, los empleadores y los trabajadores, y sus organizaciones sindicales establecen mecanismos que garanticen una permanente colaboración y coordinación en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- IV. **Principio de información y capacitación.** Las organizaciones sindicales y los trabajadores reciben del empleador una oportuna y adecuada información y capacitación preventiva en la tarea a desarrollar, con énfasis en lo potencialmente riesgoso para la vida y salud de los trabajadores y su familia.
- V. **Principio de gestión integral.** Todo empleador promueve e integra la gestión de la seguridad y salud en el trabajo a la gestión general de la empresa.
- VI. **Principio de atención integral de la salud.** Los trabajadores que sufran algún accidente de trabajo o enfermedad ocupacional tienen derecho a las prestaciones de salud necesarias y suficientes hasta su recuperación y rehabilitación, procurando su reinserción laboral.
- VII. **Principio de protección.** Los trabajadores tienen derecho a que el Estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, en forma continua. Dichas condiciones deben propender a:
 - a) Que el trabajo se desarrolle en un ambiente seguro y saludable.
 - b) Que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores y ofrezcan posibilidades reales para el logro de los objetivos personales de los trabajadores.

g) Ley de formalización laboral N° 30056 (Julio del 2014)

Con esta ley los trabajadores de las MYPES salen de la marginalidad laboral y acceden a derechos laborales y al sistema de salud.

Beneficios para los empleados:

- Tienen derecho a percibir una remuneración mínima legal
- Jornada laboral de 8 horas
- Tienen derecho a percibir remuneración por sobre tiempo
- Gozan de descanso semanal y en días feriados
- Tienen derecho a 15 días de vacaciones
- Tienen acceso al seguro de salud, tanto al asegurado como sus derechohabientes
- El aportar a una AFP o a la oficina de la ONP, es opcional
- Podrá suscribirse al Sistema de Pensiones Sociales (SPS)
- Cuyo pago será asumido por el estado en 50%.

2.2.4. Teoría de la Gestión Empresarial

Se considera el grado en el cual una empresa esta formalizada como organización y es un indicador de las perspectivas de quienes toman decisiones en ella respecto de los miembros de la misma.

Las reglas y procedimientos diseñados para mejorar las contingencias que enfrentan las organizaciones en lo que se llama formalización; establecer objetivos e ir por ellos, organizar racionalmente, claramente y eficientemente, especificar cada detalle para que cada uno este seguro de la tarea que debe realizar, planear, organizar y controlar.

La formalización es un proceso que hoy en día subsiste en muchas organizaciones empresariales, por lo que hace necesario estudiar su naturaleza, propiedades, variables y su acción con el individuo que lo integra (Jorge Arbulu, 2005).

2.2.5. Bienestar social de los trabajadores de las empresas

Cuando una empresa se convierte en un factor generador de calidad de vida para las personas, de tranquilidad, de satisfacción humana, entonces se convierte en una fuente generadora de bienestar social.

Esto se hace posible en las organizaciones con la promoción de salud, prevención de enfermedades, adicciones, accidentes, con talleres, cursos y campañas educativas para que las personas aprendan a vivir mejor. Con ello se logra fortalecer las capacidades tanto individuales como familiares para que se disminuyan los riesgos, se aumenten estilos de vida más saludables y en ese orden de ideas se mejore el bienestar social (Moix MARTÍNEZ, 1986).

2.2.6. Teoría Geológica del Derecho.

COSSIO, Carlos. (1987). Sostiene que La persona jurídica es una organización de personas que cohesionadas por la cooperación, solidaridad, y la asistencia recíproca, buscan alcanzar como organización colectiva una serie de objetivos y metas, en beneficio del ente colectivo, de sus miembros o terceros. En ese sentido, la persona jurídica se erige en el esfuerzo de un grupo de conductas humanas vivenciando valores e intereses comunes. En consecuencia, la función social de esta institución es poder dar seguridad jurídica al acuerdo de este grupo de personas que desean unirse para alcanzar una meta.

2.2.7. La Teoría de la Realidad

FERNÁNDEZ SESSAREGO Carlos, (2001). Señala que básicamente observan en la persona jurídica una realidad social o institución poseedora de una individualidad distinta a la de sus miembros. Las justificaciones de la persona jurídica como ente autónomo de sus miembros son las siguientes: a) la voluntad social del ente que puede diferir de la de alguno de sus miembros; b) la existencia del interés social del ente; c) los que la reconocen como institución teniendo en cuenta el derecho como instrumento de progreso social garantiza no sólo la faceta individual del hombre sino también su ser social. El derecho objetivo nada inventa, simplemente transforma esa figura social en una figura jurídica. Las personas jurídicas son, pues, entes que sirven para la procuración de intereses humanos colectivos. Se concibe a la persona jurídica como una

institución que tiene como punto de arranque los usos y costumbres, y aparecen para cumplir una función.

Los elementos constitutivos de esta institución son: a.) Una idea fuerza: de obra, de empresa. Es el núcleo vital en torno al cual se centra las voluntades individuales consagradas a su servicio; b.) Un poder para servirla: La idea que lleva en sí misma un destino de autorrealización, requiere para ello un dispositivo u órgano que le sirva para ejecutar la idea; c.) Una adhesión plural a la idea o comunión en ella: se requiere de individuos comprometidos en la idea institucional. Es un estado psicológico que desemboca en una cooperación y es la fuerza vital del ente.

2.2.8. La Teoría Mixta

MUÑOZ CONDE, Francisco. (1985). Sostiene que según las teorías de las penas Consiste en la combinación, consideran la retribución, la prevención especial y la prevención general como fines de la pena que se persiguen simultáneamente se parte de que ninguna de las teorías penales está ordenada o prohibida por ley. Señala que esta teoría es en parte absoluta y en parte relativa y que en nuestro país se aplica porque existen penas severas o duras y penas de corta duración.

2.3. Bases o fundamentos filosóficos del tema de investigación

En lo científico, nuestro estudio se fundamenta en el paradigma Humanista según, (Hernández Rojas, 1998). Esta concepción, justo es aclararlo, toma de la filosofía existencialista la idea de que el ser humano va creando su personalidad a través de las elecciones y las decisiones que continuamente asume frente a las situaciones y problemas que van presentándosele en el transcurso de su vida. Las conductas humanas, en este sistema, no son consideradas como fragmentarias y simultáneamente implican aspectos inherentes a la humanidad como el egoísmo, el amor, las relaciones interpersonales afectivas, las cuestiones éticas, valores como la bondad, o aspectos naturales físicos como la muerte, la sexualidad, entre muchos otros.

De acuerdo con esa perspectiva, el humanismo incorpora del existencialismo las siguientes nociones:

- El ser humano es electivo, por ende, capaz de elegir su propio destino;
- El ser humano es libre para establecer sus propias metas de vida;
- El ser humano es responsable de sus propias elecciones.

2.3.1. Sustento Filosófico o epistemológico de la investigación.

El punto de partida filosófico se considera desde el análisis del ser humano como un ser social, en tal sentido mencionamos el pensamiento de algunos filósofos:

- Para **Tom Campbell (1)**, en el capítulo primero de su libro: Siete teorías de la sociedad: “La vida humana es impensable fuera de la sociedad. Los individuos no pueden existir en un aislamiento completo”.
- **Thomas Hobbes o el individualismo instrumental:** La vida humana es una lucha constante por satisfacer el deseo. Para que sirva de ayuda en este proceso el hombre está dotado de razón con la que puede aprender de la experiencia cuales son los modos más efectivos para alcanzar la satisfacción y evitar el fracaso.
- **Emile Durkheim o una teoría de consenso:** la idea de una ciencia de la sociedad que pudiera contribuir a la solución de los problemas morales e intelectuales de la sociedad moderna.
- **-Alfred Schutz o un enfoque fenomenológico:** Shutz no tiene nada que se parezca una teoría completa de la naturaleza humana, sino que localiza la esencia de la condición humana en la experiencia subjetiva que se tiene al actuar y adoptar determinadas actitudes hacia el “mundo vida” cotidiano.

2.3.2. La Escuela Clásica en el Derecho Penal

ZAFFARONI, Eugenio Raúl. (1994). Señala que ha dicho con razón Enrico Ferri, el supremo ordenador del positivismo, “ ni los romanos, tan grandes en el derecho civil, ni los juristas de la edad media habían sabido elevar el Derecho Penal a la dignidad del sistema filosófico, y que

fue BECCARIA quien guiado, es verdad, más bien por el sentimiento que por un espíritu rigurosamente científico, dio un extraordinario impulso a la doctrina de los delitos y de las penas y fue seguido en el estudio filosófico del derecho, por una pléyade de pensadores. (Ferri, Sociología criminal, Madrid, pg. 3).

Los postulados esenciales de la escuela pueden sintetizarse así: a) El delito no es un ente de hecho, sino un ente jurídico, una relación contradictoria entre el hacer del hombre y la ley (Carrara, Programa, Vol. I Prefacio); b) El derecho penal tiene un fin de tutela; la pena es un medio de tutela jurídica, que tiene al restablecimiento del orden público alterado por el delito y tiene el carácter de un mal, equivalente al que el delincuente ha causado; su límite lo da la equidad, ya que no debe ir más allá de las necesidades tutelares para no ser abusiva; en consecuencia, la pena debe ser proporcionada al delito, cierta y conocida, segura y justa, c) La responsabilidad se sustenta en el libre albedrío y la imputabilidad moral. Teniendo el hombre libertad para decirse en la elección del bien y del mal, que tal es la noción del albedrío, se decide por el último y por ello ha de ser castigado.

2.4. DEFINICIONES CONCEPTUALES

2.4.1. Omisión de los tributos laborales

a) **Empleador.** Toda persona natural o jurídica, privada o pública, que emplea a uno o varios trabajadores.

b) Responsabilidad del Empleador en el Ámbito Laboral. La responsabilidad laboral es la conducta de los empleadores destinada a garantizar de manera permanente un estado de bienestar laboral a favor de sus trabajadores y sus familias.

c) **Medidas de prevención.** Las acciones que se adoptan con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo y que se encuentran dirigidas a proteger la salud de los trabajadores contra aquellas condiciones de trabajo que generan daños que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el

cumplimiento de sus labores. Además, son medidas cuya implementación constituye una obligación y deber de los empleadores.

- d) **Aportación.** Es una consecuencia del pago de la remuneración, por lo que al trabajador se le descuenta el 13% de su remuneración, la misma que es retenida por el empleador para que pague a la entidad recaudadora y este pago que realiza el empleador es un aporte social que le corresponde al trabajador, para que en el futuro la seguridad social cubra la contingencia social y que este aporte genera otros derechos del trabajador, como la pensión de jubilación, pensión de invalidez y otros.
- e) **Delito.** Desde el punto de vista legal, viene a ser una infracción a la norma de conducta contenida en la ley penal.
Dogmáticamente se define al delito como el acto típico, antijurídico, culpable, sancionado con una pena o en su reemplazo con una medida de seguridad.
- f) **Delitos de Omisión.** La omisión equivale a los delitos comisivos de mera actividad, pero con la particularidad de que aquí no se trata de un hacer positivo dirigido al resultado típico, sino de un no hacer o un hacer algo distinto de lo que la ley manda en una situación concreta, pese a poder haber cumplido con ella. Con este simple omitir se afecta el bien jurídico protegido según el caso, sin que necesite que, además, la omisión haya causado un resultado típico. Mejor dicho: La omisión es aquí el resultado típico.
- g) **La Responsabilidad Social Empresarial (RSE).** Es la contribución al desarrollo humano sostenible, a través del compromiso y la confianza de la empresa hacia sus empleados y las familias de éstos, hacia la sociedad en general y hacia la comunidad local, en pos de mejorar el capital social y la calidad de vida de toda la comunidad (Sierra Montoya, 2007).
- h) **Personalidad jurídica.** La sociedad adquiere personalidad jurídica desde su inscripción en el Registro y la mantiene hasta que se inscribe su extinción.

- i) **Omisión propia u omisión de auxilio.** En el Código Penal de muchos países, la omisión de auxilio u omisión del deber de socorro es abstenerse a prestar ayuda a quien se encuentra en una situación de peligro manifiesto y grave.
- j) **Omisión impropia o comisión por omisión.** Se habla de omisión impropia o de comisión por omisión cuando una persona que tiene una posición de garante de un bien jurídico afectado y, estando obligada de esta forma a realizar determinadas acciones, no las cumple provocando consecuencias negativas.

2.4.2. Bienestar social de los trabajadores de las empresas

Bienestar Social se denomina al conjunto de factores que participan en la calidad de la vida de la persona y que hacen que su existencia posea todos aquellos elementos que dan lugar a la tranquilidad y satisfacción humana.

- a) **Condiciones de salud:** Son el conjunto de variables objetivas de orden fisiológico, psicológico y sociocultural que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.
- b) **Ergonomía:** Llamada también ingeniería humana. Es la ciencia que busca optimizar la interacción entre el trabajador, máquina y ambiente de trabajo con el fin de adecuar los puestos, ambientes y la organización del trabajo a las capacidades y características de los trabajadores a fin de minimizar efectos negativos y mejorar el rendimiento y la seguridad del trabajador.
- c) **Gestión de la Seguridad y Salud:** Aplicación de los principios de la administración moderna a la seguridad y salud, integrándola a la producción, calidad y control de costos.
- d) **Pensión:** Pago mensual que otorga el Sistema Público de Pensiones a sus cesantes y, de ser el caso, a sus beneficiarios de derecho derivado. Este sistema otorga cinco tipos de pensiones: de jubilación, de invalidez, de viudez, de orfandad, y de ascendencia.
- e) **Régimen de Jubilación Adelantada:** Permite al trabajador jubilarse a los 55 ó 50 años de edad luego de 30 ó 25 años de aporte, según se trate de hombres o mujeres, respectivamente. Bajo este régimen

la pensión se reduce en 4 por ciento por cada año de adelanto de jubilación (en relación a la edad de jubilación del régimen general, 65 años).

- f) **Régimen Especial de Jubilación:** Régimen aplicable a los asegurados nacidos antes del 1º de julio de 1931, en el caso de los hombres, o del 1º de julio de 1936, en el de las mujeres; que hayan estado inscritos en las Cajas de Pensiones de la Caja Nacional de Seguro Social o del Seguro Social del Empleado antes de la promulgación del Decreto Ley 19990, en abril de 1973. El monto de la prestación bajo este régimen equivale al 50 por ciento de la remuneración de referencia por los primeros 5 años completos de aportación, con incrementos de 1,2 por ciento y de 1,5 por ciento por cada año adicional de servicios en el caso de hombres y mujeres, respectivamente.
- g) **Invalidez Parcial:** Cuando el afiliado sufre una pérdida de su capacidad de trabajo en un porcentaje igual o superior al 50 por ciento pero inferior a los dos tercios, conforme al dictamen emitido por la Comisión Médica de la Superintendencia (COMEC) o la Comisión Médica de las AFP (COMAFP).
- h) **Invalidez Total:** Cuando el afiliado sufre la pérdida en su capacidad de trabajo igual o superior a dos tercios, conforme al dictamen emitido por la COMEC o la COMAFP.
- i) **Jubilación por Edad Legal:** Jubilación que procede cuando el afiliado alcanza los sesenta y cinco años de edad (65), cumplidos en meses y días, al momento de presentar la solicitud de pensión de jubilación.
- j) **Jubilación Anticipada - Régimen Ordinario:** Jubilación que procede cuando el afiliado, no habiendo cumplido con los requisitos establecidos para percibir pensión de jubilación por edad legal, obtenga una pensión igual o superior al 50 por ciento del promedio de las remuneraciones percibidas y rentas declaradas durante los últimos ciento veinte (120) meses anteriores a la presentación de la solicitud de pensión de jubilación, actualizadas por el IPC.

- k) **Jubilación Anticipada - Régimen Extraordinario:** Régimen transitorio, por el cual el Estado reconoce al trabajador un beneficio extraordinario por los aportes efectuados durante su permanencia en el SNP realizando trabajo de riesgo para su vida o salud. La jubilación por este Régimen procede para los trabajadores que cumplen las condiciones establecidas en el acápite I del artículo 4° del Reglamento de la Ley N° 27252, aprobado por Decreto Supremo N° 164-2001-EF.
- l) **Jubilación Anticipada - Régimen Genérico:** Establece la jubilación anticipada para los afiliados que realizan trabajos que implican riesgo para su vida o salud y que no cumplen con los requisitos señalados en el Régimen Extraordinario. En este caso, el empleador y el afiliado realizan aportes complementarios a su (CIC), determinados en función de su edad de jubilación. Podrán acceder a este Régimen los trabajadores que cumplen las condiciones establecidas en el acápite II del artículo 4° del Reglamento de la Ley N° 27252, aprobado por Decreto Supremo N° 164-2001-EF.

2.5. BASES EPISTEMICOS

La filosofía del derecho permite una visión más profunda de todo aquello que se llama derecho positivo, normatividad o ley, que en esta forma llegue hasta las causas y el desenvolvimiento de todo el ordenamiento del quehacer humano que tantos enigmas contiene. Asimismo la filosofía del derecho nos permite comprender la realidad en que vivimos y a nosotros mismos, el ser humano además de actuar piensa y reflexiona sobre las cosas que lo rodean y por lo tanto no existe un derecho inmóvil o inamovible, por el contrario por esencia es cambio y de dinamismo constante.

2.5.1. La Psicología humanista

Toma el existencialismo como filosofía y la fenomenología como una manera de interpretar la conducta, además incorporar conceptos freudianos y métodos conductistas. Es interrogativa y ecléctica, ya que utiliza conceptos teóricos y procedimientos prácticos en la medida que

le sea necesario, toma en cuenta el contexto de la relación donde la conducta se da, en virtud de que el hombre aprende de la interacción con los demás, es decir, de la experiencia, no establece patrones rígidos, pues permite tomar en cuenta la variabilidad humana.

- **El existencialismo.** Aparece a fines del siglo XIX y comienza en el siglo XX, integra conceptos de la teología, filosofía, psiquiatría y psicología, con el fin de comprender la conducta y las emociones humanas.

- **La fenomenología.** Esta es una escuela de la filosofía y de la psicología, de igual manera aparece a fines del siglo XIX y comienza en el siglo XX.

Destaca la experiencia humana como punto de partida de toda búsqueda de la verdad; que en la realidad existe según sea percibida por el campo perceptual de cada persona y que el individuo tiene necesidades que representan las acciones necesarias para mantener o reforzar su propio yo fenoménico. El hombre es básicamente bueno, y que puede desarrollar sus potenciales y lograr por sí mismo una reorganización de sus percepciones del mundo que lo rodea.

2.5.2. El ser humano en la organización

La gestión humana es un componente esencial de toda organización y más que un conjunto de acciones, obedece a un proceso integrador, así la administración estratégica del recurso humano, como la denomina Dolan (2003) tiene como finalidad dotar a los directores de recursos humanos y a todo el personal de las competencias necesarias para la realización de sus labores, integrar la gestión humana a la gestión general de la organización, identificar, formular y aplicar políticas de recursos humanos para toda la organización; pero más allá de ello, debe concebir la organización desde una perspectiva sistémica y multidimensional en la que se integren diferentes tendencias, estrategias y técnicas de gestión humana que hagan posible una administración en la que se ya no se aliene, sino que se rehabilite el sujeto – actor (Aktouf, 1998) en la organización.

En este sentido, el discurso administrativo, cada vez reclama con mayor vehemencia la recuperación del sujeto humano en la administración (Marín, 2006) y señala las ventajas de hacerlo. Se hacen presentes también los discursos que se preguntan por la Administración como una ciencia en proceso de construcción de la que el ser humano, aunque es el centro, se encuentra escindido en dos partes que no son conciliadas en los procesos de administración y gestión (Sanabria, 2007) y los que hablan acerca del papel del ser humano en y para la Administración actual, en la que según Bedard (1995) y Chanlat, Echeverri, Dávila y Zapata (1998) es necesario tener en cuenta las particularidades y los esquemas mentales (Maruyama, 1998) al momento de administrar el recurso humano, pues dichas particularidades constituyen formas de pensamiento que al ser compartidas se convierten en representaciones sociales que permiten a las personas percibir e interpretar la realidad de cierta manera y lograr procesos de identificación con el sistema en el que se encuentran inmersos, para este caso, con la organización y su cultura.

Aunque esto sucede cada vez más a nivel teórico, en el plano de la realidad cotidiana, parece que con más frecuencia este sujeto humano es menos tenido en cuenta y las estrategias de gestión aplicadas en la administración del recurso humano se basan sólo en la necesidad de productividad, competitividad y rentabilidad y se centran en los aspectos más técnicos de esta actividad, como lo hacen Gómez, Balkin y Cardy (2006) cuando centran su atención en aspectos aparentemente generales de la organización que se tornan puntuales, de la misma manera en que Chiavenato (2002) y Sherman, Bohlander y Senell (1999) señalan que el objetivo del área de Gestión Humana en cualquier organización es preparar la planeación del recurso humano, dotar al personal de la empresa, administrar los salarios, manejar las relaciones laborales y capacitar a la gente para desarrollar una cultura organizacional, lo que de suyo, son actividades inherentes a la gestión humana pero que no la definen como tal.

2.5.3. El sistema de pensiones en el mundo

Prusia a partir de 1881, fue el primer país en crear un sistema público de pensiones, llamado de reparto, el realizador de este sistema fue el canciller Otto Von Bismark (1815 –1898), quien creó el sistema en un esfuerzo político por debilitar al partido socialista alemán. Increíblemente él estableció que la edad de jubilación era de 65 años cuando el promedio de esperanza de vida de un prusiano era solamente 45 años, sin embargo su idea con el tiempo fue dispersada por todo el mundo. Cuando el canciller alemán Otto Bismark inventó la previsión pública, un forma ingeniosa de crear fondos para garantizar la vejez, no tenía en mente el tamaño del problema que está iniciativa generaría. La repartición simple es una cosa alemana, por su práctica: miles de jóvenes trabajando en el siglo XIX, aportaban un poco de su sueldo para sustentar a unos pocos viejos sobrevivientes o a quienes no fueron llevados a América por sus hijos emigrantes. Cincuenta años después, en 1917, los Estados Unidos también necesitan tener su previsión. Andrew Carnegie creó el TIAA, el fondo de los profesores y funcionarios de las escuelas superiores en Nueva York. La previsión oficial, en el diseño europeo, llegó en 1934. De esta forma, quedó por un lado, el estado del bienestar europeo, público y por el otro, el norteamericano, privado, ambos quebraron. El sistema americano en 1972, con la falencia de la Studebvaker, fue socorrido por el Tesoro y se creó una previsión mixta, pública y privada; en Europa, los gobiernos ya no soportaron más su peso y desde los años 70 también crearon fondos privados de previsión complementaria.

CAPITULO III

METODOLOGIA

3.1 Tipo de investigación

3.1.1. Tipo de Investigación

La presente investigación es de tipo aplicada de nivel jurídico, descriptivo – explicativo.

Según su objeto científico, a nivel Jurídico es el estudio de las normas, los hechos y los valores, considerando la dinámica de los cambios sociales, políticos, económicos y culturales que se desarrollan en la sociedad. ÁLVAREZ Undurraga, G. (2003, 319-320).

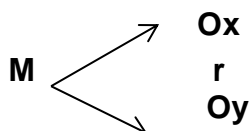
Descriptiva, porque se busca especificar las características y perfiles de personas, grupos, o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis.

Explicativa, porque se enfoca en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, o por qué se relacionan dos o más variables. (Sampieri, 2010, pág. 85).

3.2 Diseño y esquema de la investigación

3.2.1 Diseño

La presente Investigación pertenece al diseño No experimental- Transeccional - descriptivo Correlacional; ya que se busca el establecimiento de relaciones entre conceptos, como paso previo a responder a las causas de los eventos físicos o sociales.(Sampieri, 2010). Y presenta el siguiente esquema:



Leyenda:

M= Muestra.

O= Observación

xy= Variables correlacionales

r = Relación entre variables

3.3 Población y muestra**3.3.1 Población:**

Estará constituida por todos los Abogados laboristas litigantes y trabajadores de las empresas madereras del Distrito de Manantay, Ucayali.

3.3.2 Muestra:

Nuestra muestra estará conformada por 100 participantes de los cuales tendremos 10 abogados y 90 trabajadores de las micro empresas madereras del distrito de Manantay, Ucayali, seleccionados mediante la técnica del muestreo aleatorio simple.

3.4. Definición operativa de los instrumentos de recolección de datos

Para medir la omisión de los tributos laborales y su influencia en el bienestar social de los trabajadores de las empresas madereras de la ciudad de Pucallpa, se hará uso de lo siguiente:

3.4.1 Técnicas

La principal técnica que utilizaremos en este estudio será la encuesta y la entrevista.

3.4.2 Instrumentos

Para el desarrollo de la presente investigación se utilizará y se validará el siguiente instrumento:

- a) El cuestionario, a fin de obtener corrientes de opinión respecto al tema investigado, se utilizarán cuestionarios abiertas dirigidas a los Abogados laboristas litigantes y Trabajadores de las empresas madereras de la ciudad de Pucallpa.

b) Validez y confiabilidad del instrumento, para el criterio de validez del instrumento, ha sido sometido al criterio de expertos, es decir, evaluados por cinco doctores expertos en el área, Dr. Haiber Policarpo Echevarría Rodríguez, Dr. Hamilton Estacio Flores, Dr. Linver Luciano Villar, Dra. Laura Barrionuevo Torres, Dr. Erasmo Santillán Oliva y, para la confiabilidad se aplicó el alfa de Cronbach con el contenido interno del instrumento, con las variables que pretende medir y la validez de construcción de los ítems del instrumento en relación con las bases teóricas y objetivos de la investigación para que exista consistencia y coherencia técnica.- Además de Juicio de expertos.

3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos

Se hará uso de la Estadística Descriptiva, para analizar e interpretar los datos de manera frecuencial y porcentual, así mismo se utilizará el Programa Estadístico SPSS versión 21.

CAPITULO IV

RESULTADOS

Los resultados se indican en cuadros y gráficos según las encuestas realizadas para finalizar con la prueba de hipótesis.

4.1. Cuestionario a los trabajadores de la micro empresa maderera, Manantay - Ucayali.

Tabla N° 1

1. ¿Sr., según su opinión, los responsables de la micro empresa cumplen con la formalización laboral a favor de sus derechos y beneficios laborales como trabajador?

CATEGORÍA	FRECUENCIA	%
Muy de acuerdo	00	00,0
De acuerdo	00	00,0
Indiferente	05	5,6
En desacuerdo	10	11,1
Totalmente en desacuerdo	75	83,3
TOTAL	90	100%

Fuente: Cuestionario a los trabajadores de la micro empresa maderera, Manantay- Ucayali.- Marzo -2017

Interpretación

Se advierte en la presente tabla que, el 83,3% (75) trabajadores encuestados están totalmente en desacuerdo que los responsables de la micro empresa cumplen con la formalización laboral a favor de sus derechos y beneficios laborales como trabajador, el 11,1% (10) encuestados, están en desacuerdo y el 5,6% (05) encuestados, son indiferentes.

Gráfico N° 1

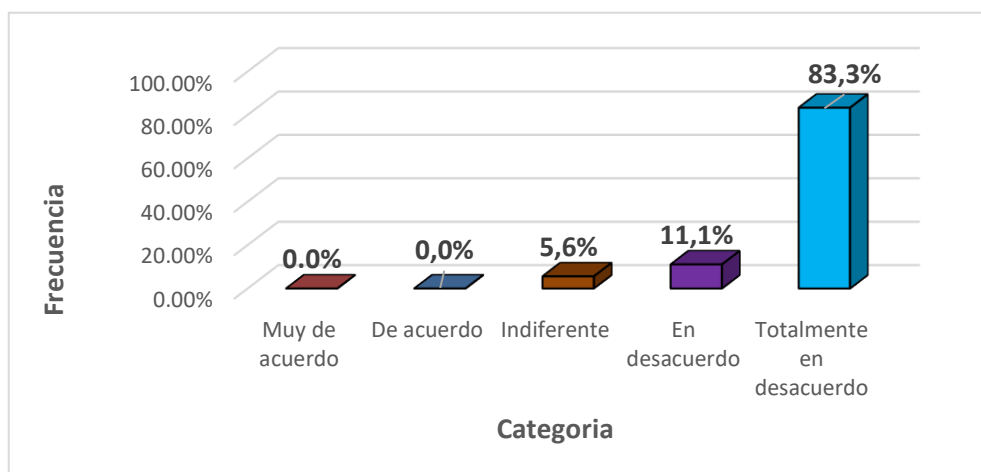


Tabla Nº 2

2. ¿Considera Ud. que los responsables de la micro empresa incurren en delitos tributarios laborales que perjudica sus derechos y beneficios laborales como trabajador?

CATEGORÍA	FRECUENCIA	%
Muy de acuerdo	85	94,4
De acuerdo	05	5,6
Indiferente	00	00,0
En desacuerdo	00	00,0
Totalmente en desacuerdo	00	00,0
TOTAL	90	100%

Fuente: Cuestionario a los trabajadores de la micro empresa maderera, Manantay- Ucayali.- Marzo -2017

Interpretación

Se advierte en la presente tabla que, el 94,4% (85) trabajadores encuestados están muy de acuerdo que los responsables de la micro empresa incurren en delitos tributarios laborales que perjudica sus derechos y beneficios laborales como trabajador y, el 5,6% (05) encuestados, están de acuerdo.

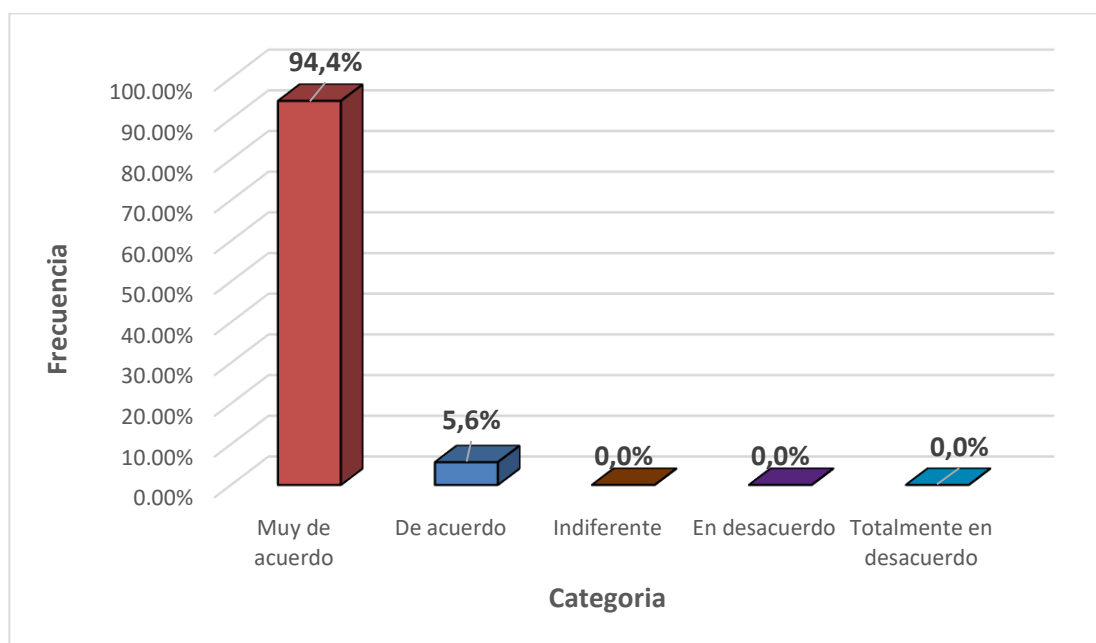
Gráfico Nº 2

Tabla Nº 3

3. ¿Considera Ud. que, los responsables de la micro empresa incurren en delitos de omisión de pagos de aportaciones que perjudica sus derechos y beneficios laborales como trabajador?

CATEGORÍA	FRECUENCIA	%
Muy de acuerdo	76	84,4
De acuerdo	14	15,6
Indiferente	00	00,0
En desacuerdo	00	00,0
Totalmente en desacuerdo	00	00,0
TOTAL	90	100%

Fuente: Cuestionario a los trabajadores de la micro empresa maderera, Manantay- Ucayali.- Marzo -2017

Interpretación

Se advierte en la presente tabla que, el 84,4% (76) trabajadores encuestados están muy de acuerdo que los responsables de la micro empresa incurren en delitos de omisión de pagos de aportaciones que perjudica sus derechos y beneficios laborales como trabajador y, el 15,6% (14) encuestados, están de acuerdo.

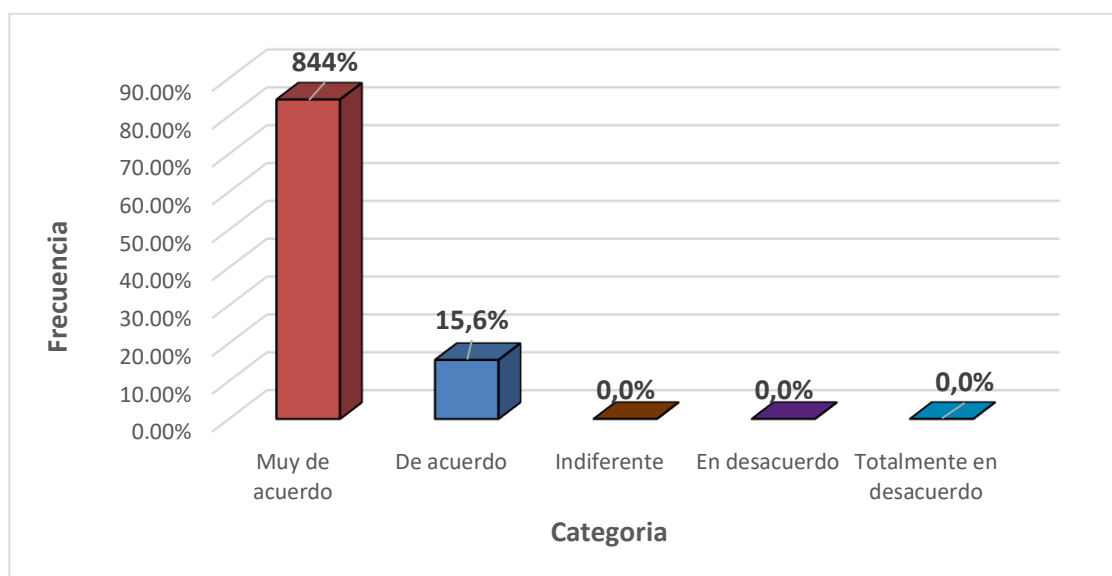
Gráfico Nº 3

Tabla Nº 4

4. ¿Considera Ud. que los responsables de la micro empresa cumplen con implementar leyes del sistema de pensiones y previsión social a favor de sus derechos y beneficios laborales como trabajador?

CATEGORÍA	FRECUENCIA	%
Muy de acuerdo	00	00,0
De acuerdo	05	5,6
Indiferente	05	5,6
En desacuerdo	16	17,7
Totalmente en desacuerdo	64	71,1
TOTAL	90	100%

Fuente: Cuestionario a los trabajadores de la micro empresa maderera, Manantay- Ucayali.- Marzo -2017

Interpretación

Se advierte en la presente tabla que, el 71,1% (64) trabajadores encuestados están totalmente en desacuerdo que los responsables de la micro empresa cumplen con implementar leyes del sistema de pensiones y previsión social a favor de sus derechos y beneficios laborales como trabajador, el 17,7% (16) encuestados, están en desacuerdo, el 5,6% (05) encuestados, son indiferentes y el otro 5,6% (05) encuestados, están de acuerdo.

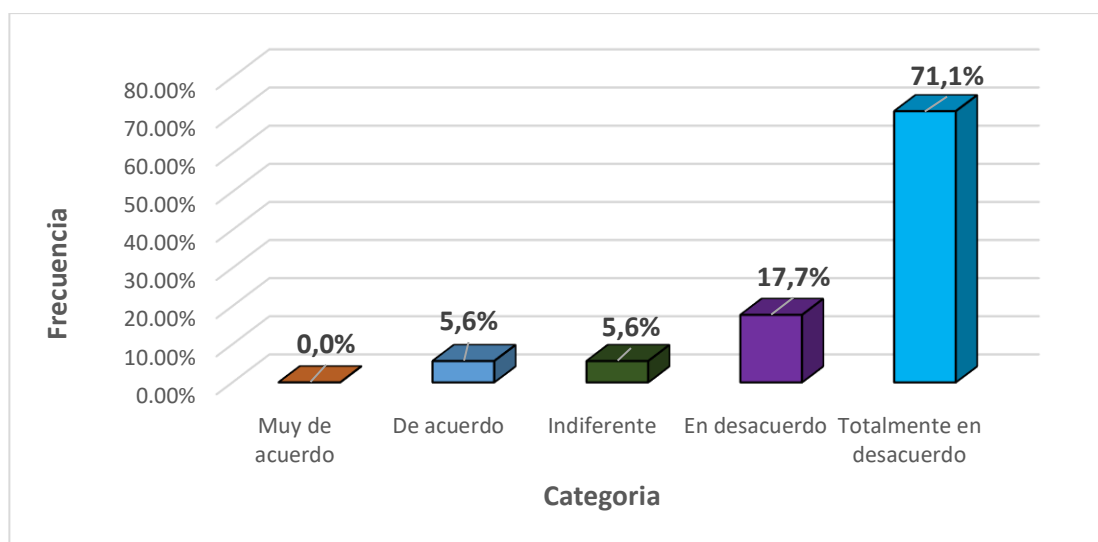
Gráfico Nº 4

Tabla Nº 5

5. ¿Considera Ud. que los responsables de la micro empresa cumplen con implementar las leyes de Seguridad y Salud en el Trabajo a favor de sus derechos y beneficios laborales como trabajador?

CATEGORÍA	FRECUENCIA	%
Muy de acuerdo	00	00,0
De acuerdo	08	8,9
Indiferente	00	00,0
En desacuerdo	10	11,1
Totalmente en desacuerdo	72	80,0
TOTAL	90	100%

Fuente: Cuestionario a los trabajadores de la micro empresa maderera, Manantay- Ucayali.- Marzo -2017

Interpretación

Se advierte en la presente tabla que, el 80% (72) trabajadores encuestados están totalmente en desacuerdo que los responsables de la micro empresa cumplen con implementar las leyes de Seguridad y Salud en el trabajo a favor de sus derechos y beneficios laborales como trabajador, el 11,1% (10) encuestados, están en desacuerdo y, el 8,9% (08) encuestados, están de acuerdo..

Gráfico Nº 5

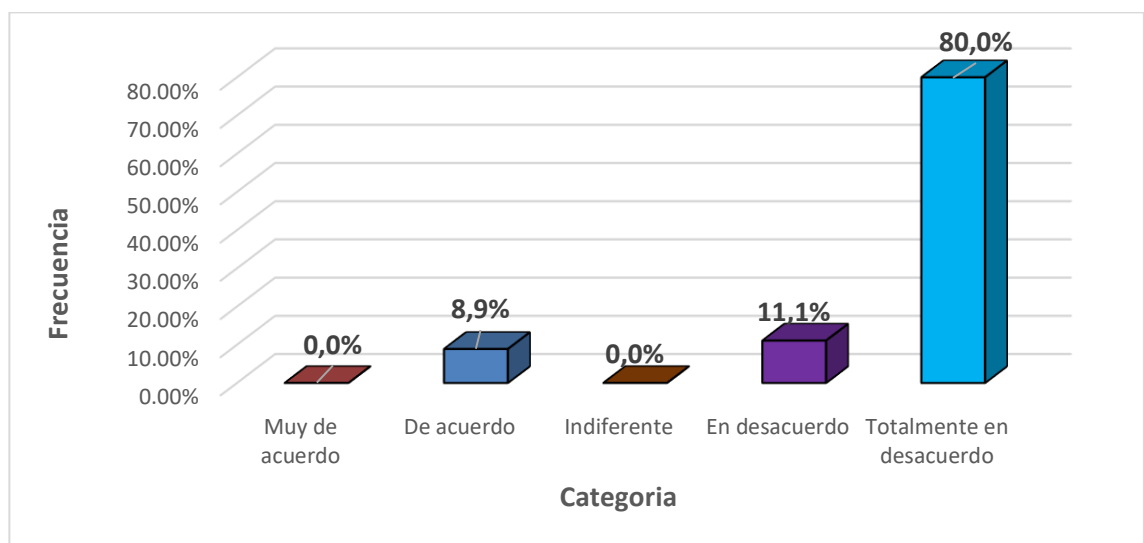


Tabla N° 6

6. ¿Considera Ud. que los responsables de la micro empresa respetan el código penal a favor de sus derechos y beneficios laborales como trabajador?

CATEGORÍA	FRECUENCIA	%
Muy de acuerdo	00	00,0
De acuerdo	00	00,0
Indiferente	02	2,2
En desacuerdo	20	22,2
Totalmente en desacuerdo	68	75,6
TOTAL	90	100%

Fuente: Cuestionario a los trabajadores de la micro empresa maderera, Manantay- Ucayali.- Marzo -2017

Interpretación

Se advierte en la presente tabla que, el 76,6% (68) trabajadores encuestados están totalmente en desacuerdo que los responsables de la micro empresa respetan el código penal a favor de sus derechos y beneficios laborales como trabajador, el 22,2% (20) encuestados, están en desacuerdo y, el 2,2% (02) encuestados, son indiferentes.

Gráfico N° 6

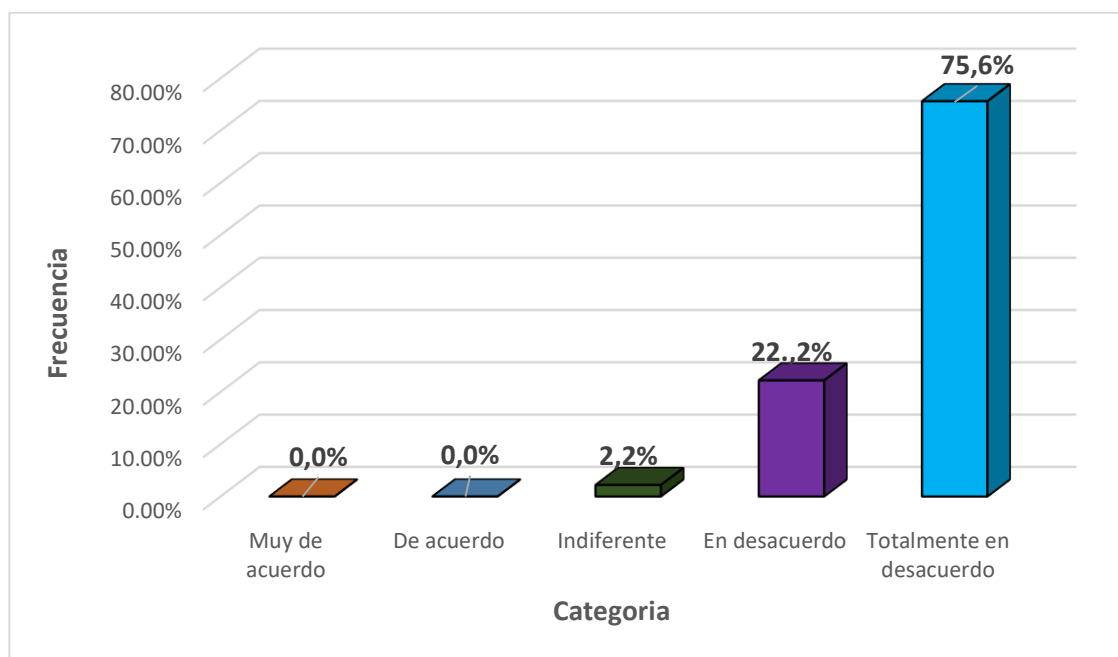


Tabla N° 7

7. ¿Considera Ud. que los responsables de la micro empresa cumplen con implementar los tributos laborales contemplada en la ley de formalización laboral Nro. 30056?

CATEGORÍA	FRECUENCIA	%
Muy de acuerdo	00	00,0
De acuerdo	10	11,1
Indiferente	02	2,2
En desacuerdo	18	20,0
Totalmente en desacuerdo	60	66,7
TOTAL	90	100%

Fuente: Cuestionario a los trabajadores de la micro empresa maderera, Manantay- Ucayali.- Marzo -2017

Interpretación

Se advierte en la presente tabla que, el 66,7% (60) trabajadores encuestados están totalmente en desacuerdo que los responsables de la micro empresa cumplen con implementar los tributos laborales contemplada en la ley de formalización laboral Nro. 30056, el 20% (18) encuestados, están en desacuerdo, el 11,1% (10) encuestados, están de acuerdo y, el 2,2% (02) encuestados son indiferentes.

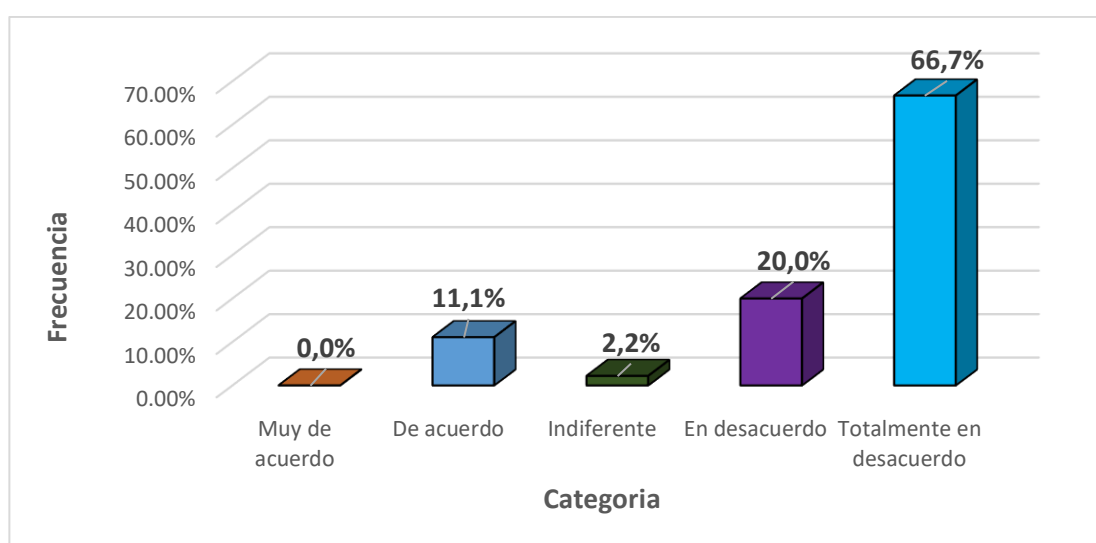
Gráfico N° 7

Tabla N° 8

8. ¿Considera Ud. que los responsables de la micro empresa omiten con implementar los tributos laborales contemplada en la ley de formalización laboral Nro. 30056?

CATEGORÍA	FRECUENCIA	%
Muy de acuerdo	70	77,8
De acuerdo	18	20,0
Indiferente	00	00,0
En desacuerdo	02	2,2
Totalmente en desacuerdo	00	00,0
TOTAL	90	100%

Fuente: Cuestionario a los trabajadores de la micro empresa maderera, Manantay - Ucayali.- Marzo -2017

Interpretación

Se advierte en la presente tabla que, el 77,8% (70) trabajadores encuestados están muy de acuerdo que los responsables de la micro empresa omiten con implementar los tributos laborales contemplada en la ley de formalización laboral Nro. 30056, el 20% (18) encuestados, están de acuerdo y, el 2,2% (02) encuestados están en desacuerdo.

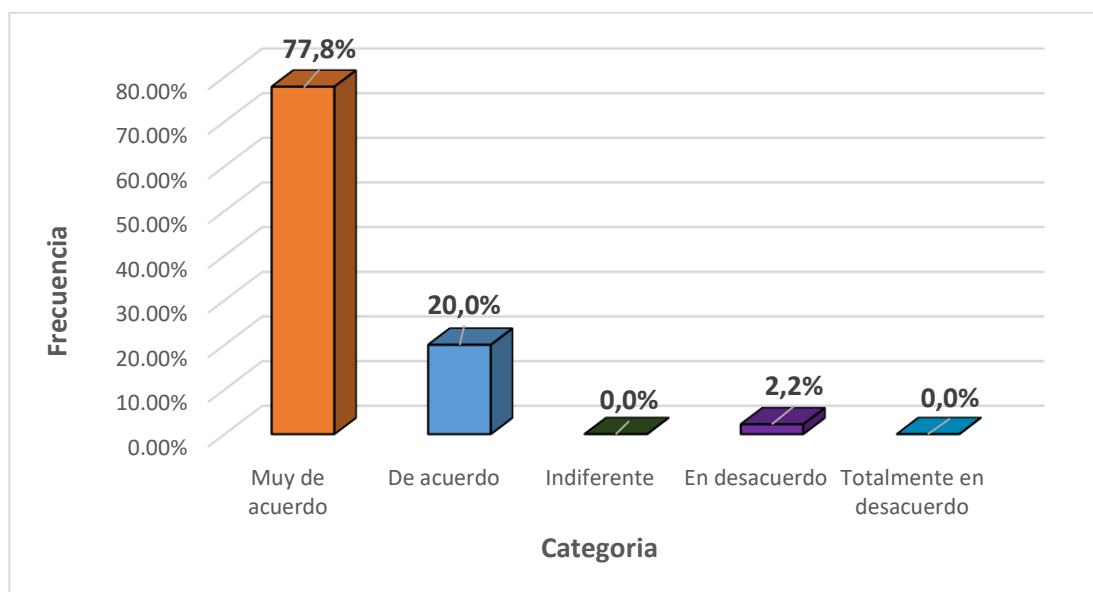
Gráfico N° 8

Tabla N° 9

9. ¿Considera Ud que los responsables de la micro empresa se apropian ilícitamente de los tributos laborales contemplada en la ley de formalización laboral N° 30056?

CATEGORÍA	FRECUENCIA	%
Muy de acuerdo	86	95,6
De acuerdo	04	4,4
Indiferente	00	00,0
En desacuerdo	00	00,0
Totalmente en desacuerdo	00	00,0
TOTAL	90	100%

Fuente: Cuestionario a los trabajadores de la micro empresa maderera, Manantay - Ucayali.- Marzo -2017

Interpretación

Se advierte en la presente tabla que, el 95,6% (86) trabajadores encuestados están muy de acuerdo que los responsables de la micro empresa se apropian ilícitamente de los tributos laborales contemplada en la ley de formalización laboral Nro. 30056 y, el 4,4% (04) encuestados, están de acuerdo.

Gráfico N° 9

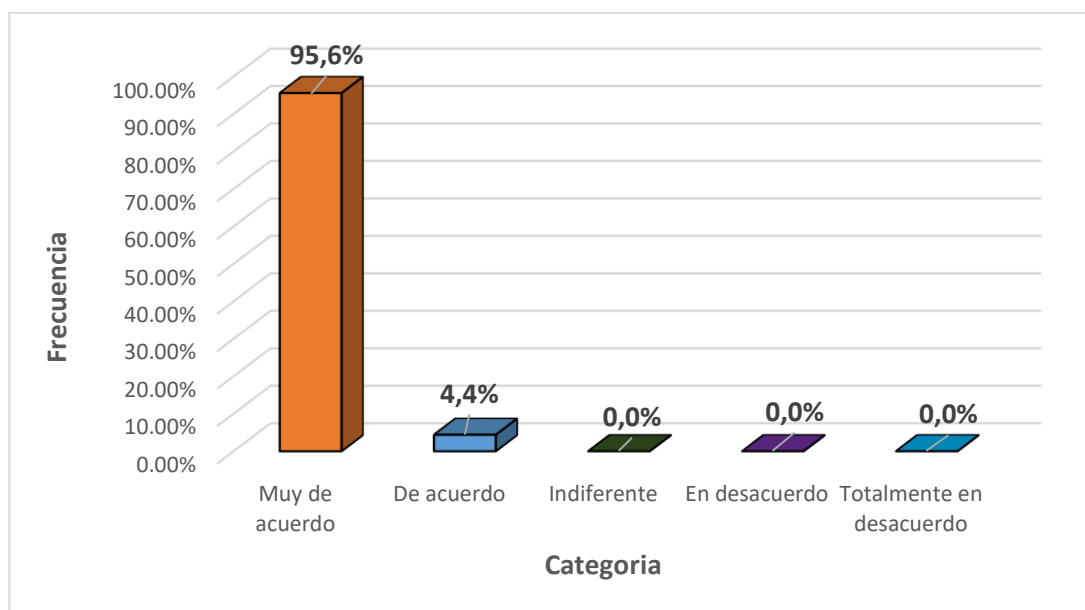


Tabla N° 10

10. ¿Cómo califica el cumplimiento de la responsabilidad social de la micro empresa respecto al goce de los derechos de pensiones en caso de accidentes de trabajo, invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio?

CATEGORÍA	FRECUENCIA	%
Alta	02	2,2
Media	06	6,7
Baja	82	91,1
TOTAL	90	100%

Fuente: Cuestionario a los trabajadores de la micro empresa maderera, Manantay- Ucayali.- Marzo -2017

Interpretación

Se advierte en la presente tabla que, el 91,1% (82) trabajadores encuestados, califican baja, el cumplimiento de la responsabilidad social de la micro empresa, respecto al goce de los derechos de pensiones en caso de accidentes de trabajo, invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio, el 6,7% (06) encuestados, califican de media y, el 2,2% (02) encuestados, califican de alta.

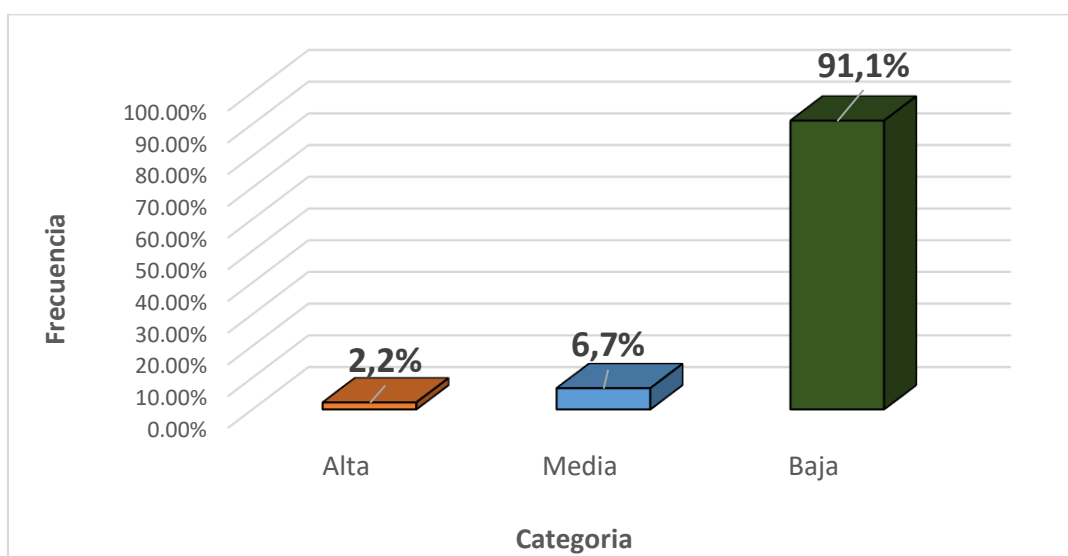
Gráfico N° 10

Tabla N° 11

11. ¿Cómo califica el cumplimiento de la responsabilidad social de la micro empresa respecto al bienestar del goce al derecho de la cobertura de atención por salud?

CATEGORÍA	FRECUENCIA	%
Alta	04	4,5
Media	02	2,2
Baja	84	93,3
TOTAL	90	100%

Fuente: Cuestionario a los trabajadores de la micro empresa maderera, Manantay- Ucayali.- Marzo -2017

Interpretación

Se advierte en la presente tabla que, el 93,3% (84) trabajadores encuestados, califican baja, el cumplimiento de la responsabilidad social de la micro empresa respecto al bienestar del goce al derecho de la cobertura de atención por salud, el 4,5% (04) encuestados, califican de alta y, el 2,2% (02) encuestados, califican de media.

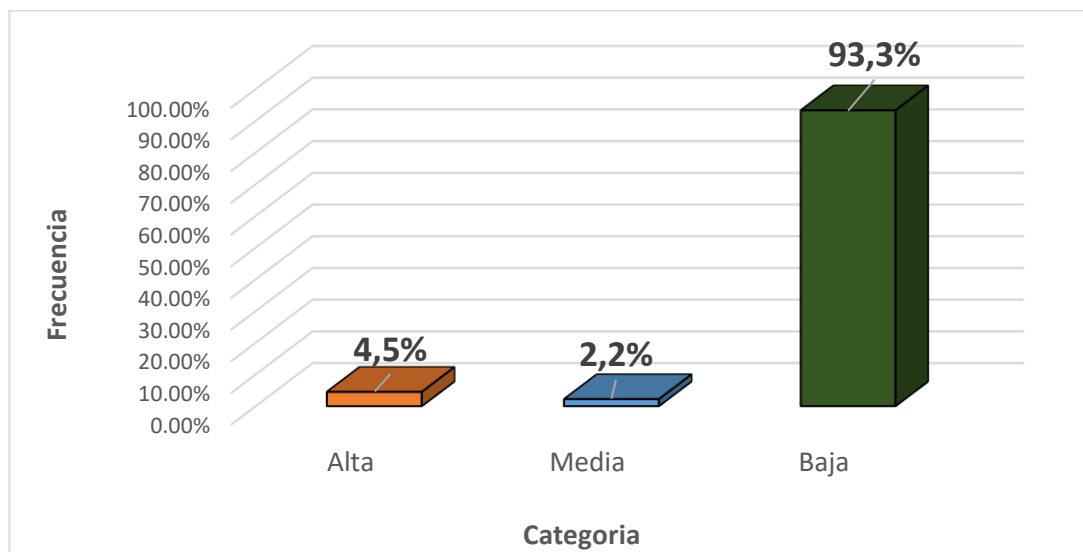
Gráfico N° 11

Tabla N° 12

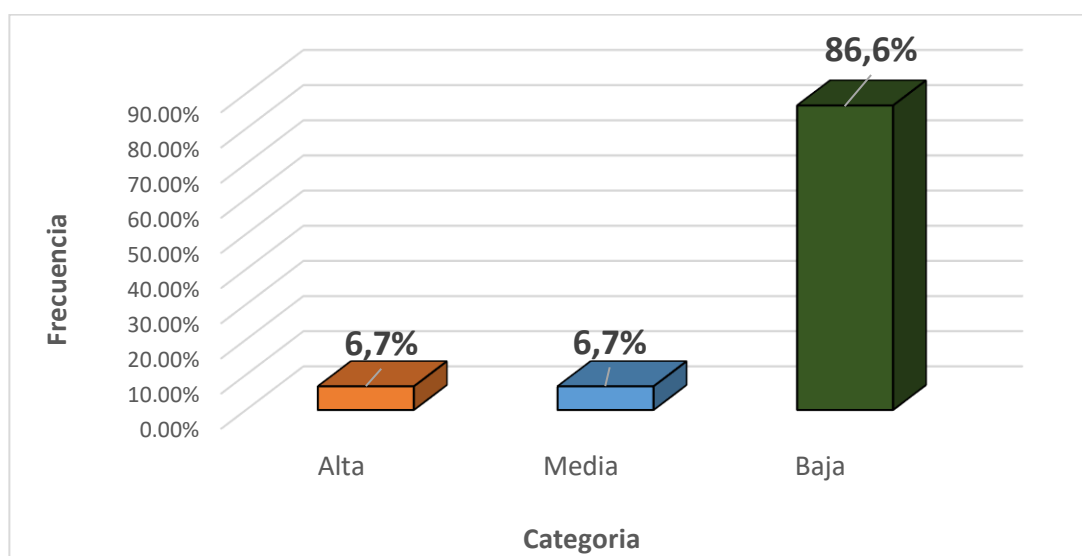
12. ¿Cómo califica el cumplimiento de la responsabilidad social de la micro empresa respecto al bienestar del goce al derecho a la seguridad en el trabajo?

CATEGORÍA	FRECUENCIA	%
Alta	06	6,7
Media	06	6,7
Baja	78	86,6
TOTAL	90	100%

Fuente: Cuestionario a los trabajadores de la micro empresa maderera, Manantay- Ucayali.- Marzo -2017

Interpretación

Se advierte en la presente tabla que, el 86,6% (78) trabajadores encuestados, califican de baja el cumplimiento de la responsabilidad social de la micro empresa respecto al bienestar del goce al derecho a la seguridad en el trabajo, el 6,7% (06) encuestados, califican de alta y el otro 6,7% (06) encuestados, califican de media.

Gráfico N° 12

4.2. Cuestionario dirigido a los abogados laboristas

Tabla N° 13

13. ¿Considera Ud. que, la omisión y apropiación ilícita de los Tributos Laborales por parte de los empleadores, perjudica a los trabajadores?

CATEGORÍA	FRECUENCIA	%
Si	10	100
No	00	00
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta a los abogados del Distrito Judicial de Ucayali.- Marzo -2017

Interpretación

Se advierte en la presente tabla que, el 100% (10) abogados encuestados consideran que, la omisión y apropiación ilícita de los Tributos Laborales por parte de los empleadores, perjudica a los trabajadores.

Gráfico N° 13

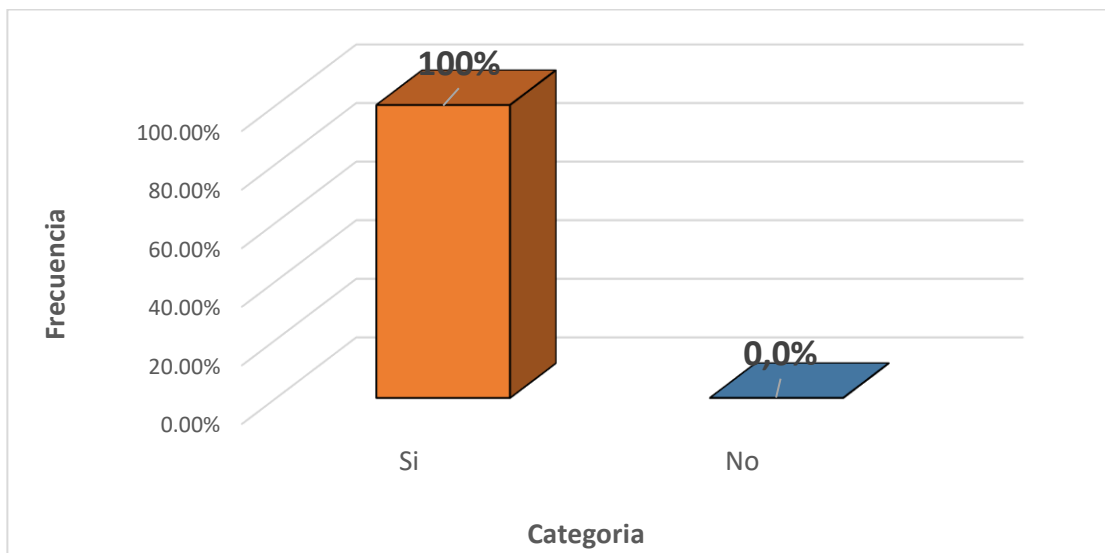


Tabla N° 14

14. ¿Usted ha asesorado casos donde han recurrido trabajadores sobre los descuentos que no han sido pagados a la ONP o a una AFP por omisión y apropiación ilícita de los Tributos Laborales por parte de los empleadores?

CATEGORÍA	FRECUENCIA	%
Frecuentemente	06	60,0
Pocas veces	02	20,0
Nunca	02	20,0
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta a los abogados del Distrito Judicial de Ucayali.- Marzo -2017

Interpretación

Se advierte en la presente tabla que, 60% (06) abogados encuestados indican que han asesorado casos donde han recurrido trabajadores sobre los descuentos que no han sido pagados a la ONP o a la AFP por omisión y apropiación ilícita de los Tributos Laborales por parte de los empleadores, el 20% (02) abogados encuestados, indican, pocas veces y el otro 20% (02) abogados encuestados indican que nunca han asesorado casos de ésta naturaleza.

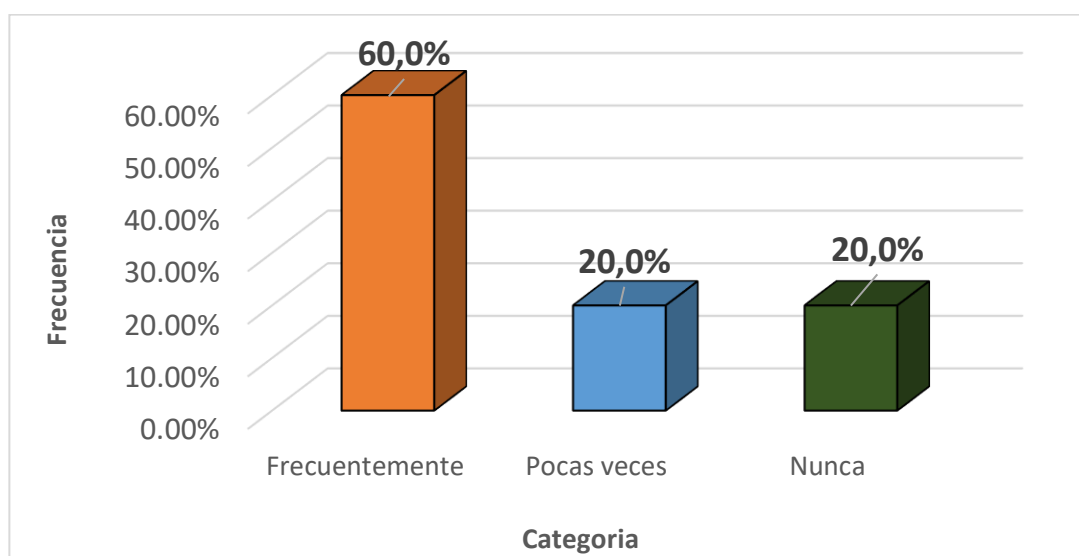
Gráfico N° 14

Tabla N° 15

15. ¿Considera Ud. que las normas laborales e incluido el código penal sanciona drásticamente la omisión y apropiación ilícita de los tributos laborales por parte de los empleadores?

CATEGORÍA	FRECUENCIA	%
Si	00	00
No	10	100
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta a los abogados del Distrito Judicial de Ucayali.- Marzo -2017

Interpretación

Se advierte en la presente tabla que, el 100% (10) abogados encuestados refieren que, las normas laborales e incluso el código penal, no sanciona drásticamente la omisión y apropiación ilícita de los Tributos Laborales por parte de los empleadores.

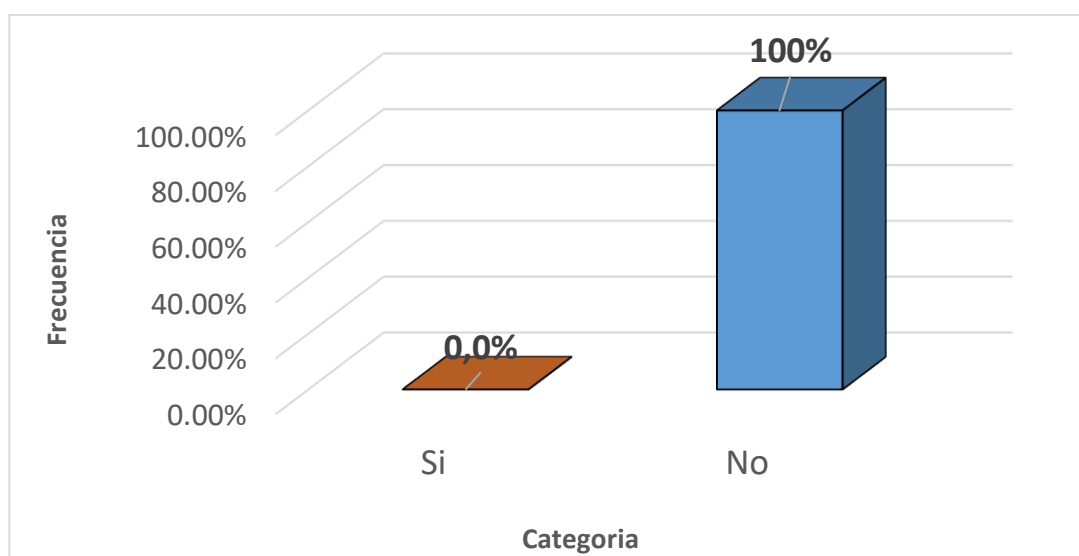
Gráfico N° 15

Tabla N° 16

16. ¿Usted está de acuerdo que se tipifique como delito la omisión y apropiación ilícita de los Tributos Laborales por parte de los empleadores?

CATEGORÍA	FRECUENCIA	%
Si	10	100
No	00	00
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta a los abogados del Distrito Judicial de Ucayali.- Marzo -2017

Interpretación

La presente tabla nos indica que, el 100% (10) abogados encuestados si están de acuerdo que se tipifique como delito la omisión y apropiación ilícita de los Tributos Laborales por parte de los empleadores.

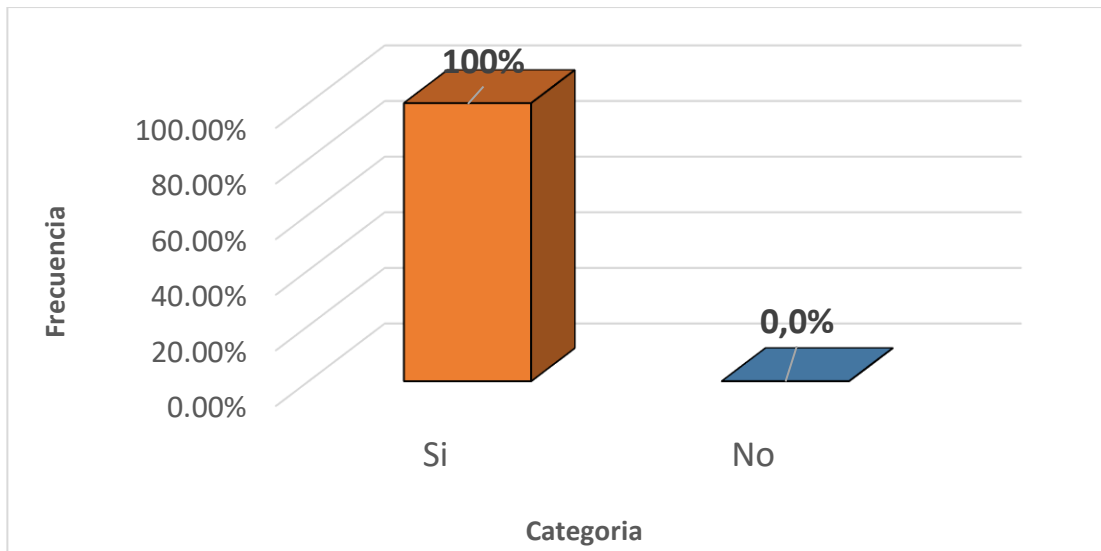
Gráfico N° 16

Tabla N° 17

17. ¿Cómo cree usted que se mejoraría sobre el delito de omisión y apropiación ilícita de los Tributos Laborales por parte de los empleadores?

CATEGORÍA	FRECUENCIA	%
Con aplicación de sanciones administrativas	00	00,0
Con aplicación de penas privativas de la libertad suspendidas	02	20,0
Con aplicación de penas privativas de la libertad efectivas	08	80,0
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta a los abogados del Distrito Judicial de Ucayali.- Marzo -2017

Interpretación

En la presente tabla se advierte que, el 80% (08) abogados encuestados indican que, se mejoraría sobre el delito de omisión y apropiación ilícita de los Tributos Laborales por parte de los empleadores, con la aplicación de penas privativas de la libertad efectivas y, el 20% (02) abogados encuestados, indican que, se mejoraría con la aplicación de penas privativas de la libertad suspendidas,

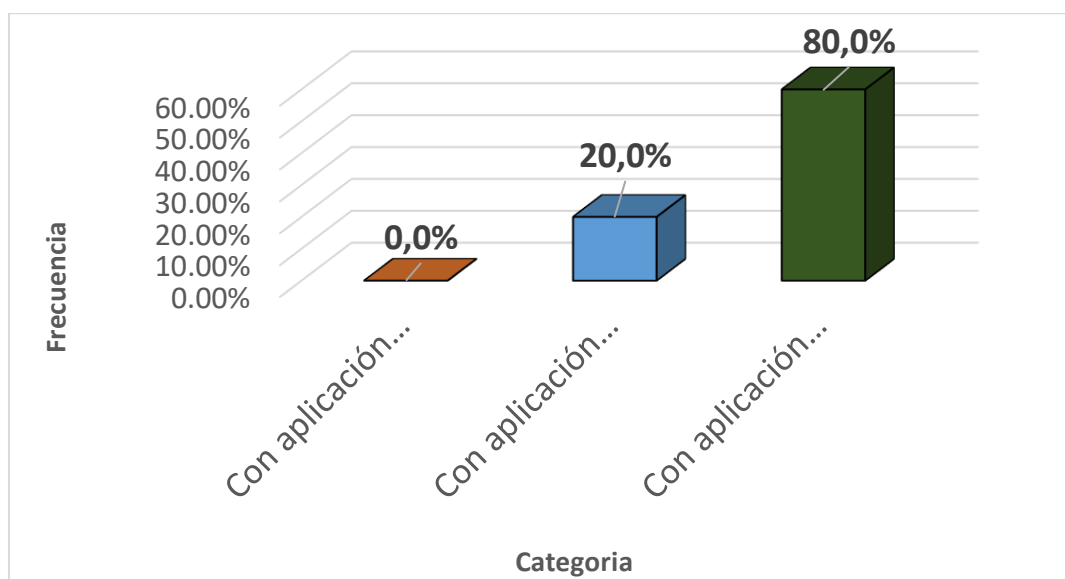
Gráfico N° 17

Tabla N° 18

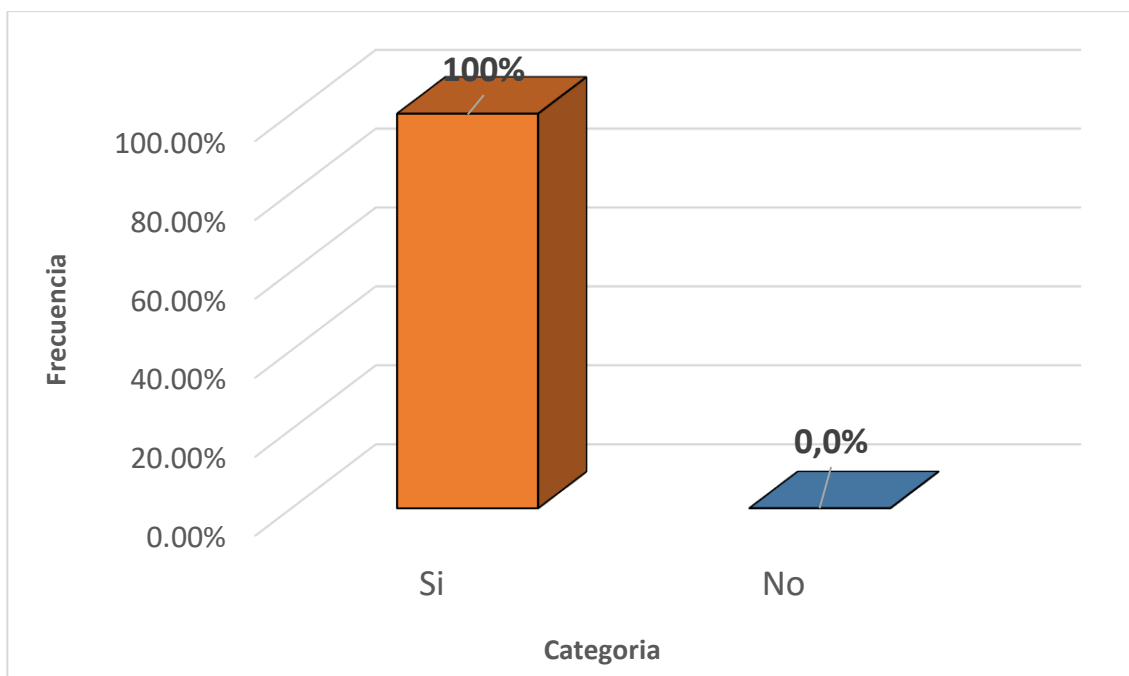
18. ¿Usted está de acuerdo con una ley para incorporar la figura penal del delito de omisión y apropiación ilícita de los Tributos Laborales por parte de los empleadores público y privado?

CATEGORÍA	FRECUENCIA	%
Si	10	100
No	00	00
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta a los abogados del Distrito Judicial de Ucayali.- Marzo -2017

Interpretación

En la presente tabla se advierte que, el 100% (10) abogados encuestados indican que, si están de acuerdo con una ley para la figura penal del delito de omisión y apropiación ilícita de los Tributos Laborales por parte de los empleadores públicos y privados.

Gráfico N° 18

4.3 Prueba de Hipótesis

Al finalizar la investigación, los resultados fueron contrastarlos con la hipótesis general donde se indica que, la omisión de los Tributos Laborales de las micro Empresas madereras influyen significativamente en el bienestar social de los trabajadores del Distrito de Manantay, Ucayali, 2015, sustentados en la opinión de los 90 trabajadores de la micro empresa maderera, manantay - Ucayali y 10 abogados laboristas que desempeñan su labor profesional en Ucayali, como se advierte en las tablas siguientes; donde se aprecia que, los trabajadores encuestados, están totalmente en desacuerdo que los responsables de la micro empresa cumplen con la formalización laboral a favor de sus derechos y beneficios laborales como trabajador, están muy de acuerdo que los responsables de la micro empresa incurren en delitos Tributarios Laborales, así también, están muy de acuerdo que los responsables de la micro empresa incurren en delitos de omisión de pagos de aportaciones que, como puede advertirse en los cuadros **Nros. 1, 2 y 3**, también indican estar totalmente en desacuerdo que los responsables de la micro empresa cumplen con implementar leyes del sistema de pensiones y previsión social a favor de sus derechos y beneficios laborales como trabajador, están totalmente en desacuerdo que los responsables de la micro empresa cumplen con implementar las leyes de seguridad y salud en el trabajo, están totalmente en desacuerdo que los responsables de la micro empresa respetan el código penal, como se advierte en los cuadros **Nros. 4, 5 y 6**, seguidamente, están totalmente en desacuerdo que los responsables de la micro empresa cumplen con implementar los tributos laborales contemplada en la ley de formalización laboral Nro. 30056, están muy de acuerdo que los responsables de la micro empresa omiten con implementar los tributos laborales contemplada en la ley de formalización laboral Nro. 30056, así también, están muy de acuerdo que los trabajadores de la micro empresa se apropian ilícitamente de los tributos laborales contempladas en la ley de formalización laboral Nro. 30056, esto se advierte en los cuadros **Nros. 7, 8 y 9.** **Con relación al bienestar social de los**

trabajadores, plasmado en la variable dependiente, los trabajadores, califican baja, el cumplimiento de la responsabilidad social de la micro empresa respecto al goce de los derechos de pensiones en caso de accidentes de trabajo, invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio, califican de baja, el cumplimiento de la responsabilidad social de la micro empresa respecto al bienestar del goce al derecho de la cobertura de atención por salud y, califican de baja, respecto al bienestar de goce al derecho a la seguridad en el trabajo, como se advierte en los cuadros **Nros. 10, 11 y 12.**

La primera hipótesis específica señala que, la gestión laboral empresarial influye significativamente en la responsabilidad social a favor de los trabajadores de las micro empresas madereras del Distrito de Manantay, Ucayali, 2015, lo que se encuentra debidamente probado, como se advierte en los cuadros Nros. 1, 2 y 3, donde efectivamente, los trabajadores de la micro empresas madereras del Distrito de Manantay – Ucayali, están totalmente en desacuerdo que los responsables de la micro empresa cumplen con la formalización laboral (83,3%), están muy de acuerdo que la micro empresa incurren en delitos tributarios laborales (94,4%) y, están muy de acuerdo que dichas micro empresas incurren en delitos de omisión de pagos de aportaciones que perjudica sus derechos y beneficios laborales como trabajador (84,4%).

Respecto a la segunda hipótesis específica donde señala que, las normas de previsión social influye significativamente en la responsabilidad social empresarial a favor de los trabajadores de las micro empresas madereras del Distrito de Manantay, Ucayali, 2015, de igual manera esto se prueba con los cuadros Nro. 4, 5 y 6, donde, efectivamente los trabajadores de las micro empresas madereras del Distrito de Manantay, Ucayali, están totalmente en desacuerdo que los responsables de las micro empresas cumplen con implementar leyes del sistema de pensiones y previsión social a favor de sus derechos y beneficios laborales como trabajador (71,1%) , están totalmente en desacuerdo que la micro empresa cumplen con implementar las leyes de

seguridad y salud en el trabajo (80%), están totalmente en desacuerdo que la micro empresa respetan el código penal a favor de sus derechos y beneficios laborales como trabajador (75,6%).

Respecto a la tercera hipótesis específica que señala, si es necesario proponer un Proyecto de ley para incorporar la figura penal del delito de omisión y apropiación ilícita de los tributos laborales por parte de los empleadores de las micro empresas, lo que también se encuentra probado, como se advierte en los cuadros Nros. 7, 8 y 9, donde los trabajadores de la micro empresa maderera, Manantay- Ucayali, están totalmente en desacuerdo que los responsables de las micro empresas cumplen con implementar los tributos laborales contemplada en la ley de formalización laboral Nro. 30056 (66,7%), están muy de acuerdo que los responsables de las micro empresas omiten con implementar los tributos laborales contemplada en la ley de formalización laboral Nro. 30056 (77,8%), también están muy de acuerdo que los responsables de la micro empresa se apropian ilícitamente de los tributos laborales contemplados en la ley de formalización laboral Nro. 30056 (95,6%), con éstos resultados, se tiene que, las hipótesis específicas se encuentran debidamente probadas.

CAPITULO V

DISCUSION

5.1. Omisión de los tributos laborales de las micro empresas madereras y el bienestar social de los trabajadores del distrito de Manantay, Ucayali.

Habiendo concluido con la investigación, es necesario realizar la confrontación de la situación problemática de las bases teóricas y de la hipótesis propuesta con los resultados obtenidos, consecuentemente, se confirma que, la omisión de los tributos laborales de las micro empresas madereras influyen significativamente en el bienestar social de los trabajadores del Distrito de Manantay, Ucayali.

La interrogante que nos hemos planteado al iniciar el trabajo de investigación es: ¿Cómo influye la omisión de los tributos laborales de las micro empresas madereras en el bienestar social de los trabajadores del Distrito de Manantay, Ucayali, 2015?, luego de haber concluido la investigación y, a la luz de los resultados obtenidos, se pudo determinar que, efectivamente, la omisión de los tributos laborales de las micro empresas madereras influyen significativamente en el bienestar social de los trabajadores del Distrito de Manantay, Ucayali, los trabajadores encuestados, están totalmente en desacuerdo que los responsables de la micro empresa cumplen con la formalización laboral a favor de sus derechos y beneficios laborales como trabajador, están muy de acuerdo que los responsables de la micro empresa incurren en delitos Tributarios Laborales, así también, están muy de acuerdo que los responsables de la micro empresa incurren en delitos de omisión de pagos de aportaciones, también indican estar totalmente en desacuerdo que los responsables de la micro empresa cumplen con implementar leyes del sistema de pensiones y previsión social a favor de sus derechos y beneficios laborales como trabajador, están totalmente en desacuerdo

que los responsables de la micro empresa cumplen con implementar las leyes de seguridad y salud en el trabajo, están totalmente en desacuerdo que los responsables de la micro empresa respetan el código penal, seguidamente, están totalmente en desacuerdo que los responsables de la micro empresa cumplen con implementar los tributos laborales contemplada en la ley de formalización laboral Nro. 30056, están muy de acuerdo que los responsables de la micro empresa omiten con implementar los tributos laborales contemplada en la ley de formalización laboral Nro. 30056, así también, están muy de acuerdo que los trabajadores de la micro empresa se apropian ilícitamente de los tributos laborales contempladas en la ley de formalización laboral Nro. 30056.

En cuanto a la, omisión de los Tributos Laborales

Las infracciones por omitir a un trabajador que aporta al ONP y que tiene retención de 5ta categoría, serán muy diferentes a un trabajador que aporta a una AFP y que no tiene retención de 5ta categoría. Las infracciones para este supuesto lo dividiremos en dos grupos:

- **Primero**, por la presentación de datos o cifras falsas, ya que al omitir a un trabajador los montos declarados por ONP, Essalud y AFP y el Seguro Complementario del Trabajo de Riesgo no son los correctos.

En base al literal e) de la nota 21 del Numeral 1 del artículo 178º del Código Tributario, que menciona o siguiente:

“En el caso de omisión de la base imponible de aportaciones al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud, al Sistema Nacional de Pensiones, o al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo por trabajadores no declarados, el 100% del tributo laboral omitido”.

- **Segundo**, será por no pagar dentro de los plazos establecidos los tributos retenidos al trabajador (ONP- SNP -ESSALUD y SCTR), la multa es el 50% del tributo retenido.

En base al numeral 4 del artículo 178° del Código Tributario, que menciona lo siguiente:

“No pagar dentro de los plazos establecidos los tributos retenidos o percibidos” (SÁNCHEZ-VERA Y GÓMEZ-TRELLES J. 1995).

Incumplimiento en el pago de aportes

¿Qué sucedería si el empleador no paga, o deja de pagar, los aportes obligatorios y/o voluntarios?

Se encontrará en situación de moroso, y perjudicará al trabajador al momento del pago de su pensión.

Bases legales relacionada con la investigación

a) Descripción legal en el Código Penal de 1991: Art. 190.- El que, en su provecho o de un tercero, se apropia indebidamente de un bien mueble, una suma de dinero o un valor que ha recibido en depósito, comisión, administración u otro título semejante que produzca obligación de entregar, devolver, o hacer un uso determinado, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de dos ni mayor de cuatro años. Si el agente obra en calidad de curador, tutor, albacea, sindico, depositario judicial o en el ejercicio de una profesión o industria para la cual tenga título o autorización oficial, la pena será privativa de libertad no menor de tres ni mayor de seis años. Cuando el agente se apropia de bienes destinados al auxilio de poblaciones que sufren las consecuencias de desastres naturales u otros similares la pena será privativa de libertad no menor de cuatro ni mayor de diez años.

b) Constitución Política del Perú:

Artículo 1º La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.

Según el Artículo 10º de la Constitución Política del Perú, el Estado reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social, para su protección frente a las contingencias que precise la ley y para la elevación de su calidad de vida.

Asimismo el Artículo 12º, señala: Los fondos y las reservas de la seguridad social son intangibles. Los recursos se aplican en la forma y bajo la responsabilidad que señala la ley.

Y por último el Artículo 24º establece: el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera 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.

c) Ley de formalización laboral N° 30056 (Julio del 2014)

Con esta ley los trabajadores de las MYPES salen de la marginalidad laboral y acceden a derechos laborales y al sistema de salud.

Beneficios para los empleados:

- Tienen derecho a percibir una remuneración mínima legal
- Jornada laboral de 8 horas
- Tienen derecho a percibir remuneración por sobre tiempo
- Gozan de descanso semanal y en días feriados
- Tienen derecho a 15 días de vacaciones
- Tienen acceso al seguro de salud, tanto al asegurado como sus derechohabientes
- El aportar a una AFP o a la oficina de la ONP, es opcional
- Podrá suscribirse al Sistema de Pensiones Sociales (SPS)
- Cuyo pago será asumido por el estado en 50%.

Analizado desde el punto de vista de los resultados

Discutiendo desde el punto de vista de los resultados obtenidos, podemos indicar que, la opinión de los trabajadores de la micro empresa maderera del Distrito de Manantay, Ucayali, respecto a la omisión de los tributos laborales y el bienestar social de los trabajadores, encontramos: los trabajadores encuestados, están totalmente en desacuerdo que los responsables de la micro empresa cumplen con la formalización laboral a favor de sus derechos y beneficios laborales como trabajador (83,3%), están muy de acuerdo que

los responsables de la micro empresa incurrir en delitos Tributarios Laborales (94,4%), así también, están muy de acuerdo que los responsables de la micro empresa incurrir en delitos de omisión de pagos de aportaciones (84,4%), como puede advertirse en los cuadros **Nros. 1, 2 y 3**, también indican estar totalmente en desacuerdo que los responsables de la micro empresa cumplen con implementar leyes del sistema de pensiones y previsión social a favor de sus derechos y beneficios laborales como trabajador (71,1%), están totalmente en desacuerdo que los responsables de la micro empresa cumplen con implementar las leyes de seguridad y salud en el trabajo (80%), están totalmente en desacuerdo que los responsables de la micro empresa respetan el código penal (75,6%), como se advierte en los cuadros **Nros. 4, 5 y 6**, seguidamente, están totalmente en desacuerdo que los responsables de la micro empresa cumplen con implementar los tributos laborales contemplada en la ley de formalización laboral Nro. 30056 (66,7%), están muy de acuerdo que los responsables de la micro empresa omiten con implementar los tributos laborales contemplada en la ley de formalización laboral Nro. 30056 (77,8%), así también, están muy de acuerdo que los trabajadores de la micro empresa se apropian ilícitamente de los tributos laborales contempladas en la ley de formalización laboral Nro. 30056 (95,6%), esto se advierte en los cuadros **Nros. 7, 8 y 9**.

Con relación al bienestar social de los trabajadores, plasmado en la variable dependiente, los trabajadores, califican baja, el cumplimiento de la responsabilidad social de la micro empresa respecto al goce de los derechos de pensiones en caso de accidentes de trabajo, invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio (91,1%), califican de baja, el cumplimiento de la responsabilidad social de la micro empresa respecto al bienestar del goce al derecho de la cobertura de atención por salud (93,3%) y, califican de baja, respecto al bienestar de goce al derecho a la seguridad en el trabajo (86,6%), como se advierte en los cuadros **Nros. 10, 11 y 12**.

Según la opinión de los abogados laboristas: si consideran que la omisión y apropiación ilícita de los tributos laborales por parte de los empleadores, perjudica a los trabajadores (100%), también refieren que, frecuentemente han asesorado casos donde han recurrido trabajadores

sobre los descuentos que no han sido pagados a la ONP o a una AFP por omisión y apropiación ilícita de los tributos laborales por parte de los empleadores(60%), no consideran que las normas laborales e incluido el código penal sanciona drásticamente la omisión y apropiación ilícita de los tributos laborales por parte de los empleadores (100%), si están de acuerdo que se **tipifique como delito la omisión y apropiación ilícita de los tributos laborales por parte de los empleadores (100%)**, indican también que, se mejoraría el delito de omisión y apropiación ilícita de los tributos laborales por parte de los empleadores con aplicación de penas privativas de la libertad efectivas (80%), finalmente, si están de acuerdo con una ley para incorporar la figura penal del delito de omisión y apropiación ilícita de los tributos laborales por parte de los empleadores públicos y privados (100%), se advierte en los cuadros **Nros. 13, 14, 15, 16, 17 y 18.**

5.2 Aporte científico

Propuesta de proyecto de ley para incorporar la figura penal del delito de omisión y apropiación ilícita de los tributos laborales por parte de los empleadores público y privado.

a) Fundamentación

Esta propuesta de ley implica la reforma a través del análisis e interpretación de las normas laborales y normas que sancionan a los empleadores con multas, mora o suspensión en el trabajo a los empleadores que incurren en omisión y apropiación ilícita de los tributos laborales y no cumplen en pagar las aportaciones de los trabajadores en los plazos establecidos, se incorpora también a los trabajadores comprendidos en el régimen laboral privado. Esta ley busca penalizar en el código penal peruano, cuya sanción debe ser de menor a mayor en años según el número de trabajadores afectados.

Se establecerán sanciones para los empleadores que impidan o atenten en cualquier forma contra el derecho del trabajador y para quien retrase u omite el pago de los aportes. Ningún empleador del sector público o privado está exento de pagar su respectivo aporte al Sistema de Pensiones.

b) Fórmula Legal

Artículo 1. Objeto de la Ley

Incorporase el artículo 190-A al Código Penal, quedando redactado de la siguiente forma:

Artículo 1. 190-A. Omisión y apropiación ilícita de los tributos laborales por parte de los empleadores público y privado, el empleador que omita y no cumpla con el pago oportuno de los tributos laborales en aportes al Sistema Privado de Pensiones (SPP) o al Sistema Nacional de Pensiones, administrado por la Oficina de Normalización Previsional (ONP), sea por apropiarse, disponer o desviar las aportaciones previsionales, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de cinco ni mayor de diez años, según el número de trabajadores agraviados.

Tratándose de empleadores con calidad de personas jurídicas será responsable el propietario y el gerente general o quien esté a cargo de la función de retener y pagar las aportaciones previsionales.

c) Exposición de motivos

La superintendencia de Banca, Seguros y AFP cuenta con técnicos que han permitido la fiscalización del cumplimiento de pago por parte de las empresas; sin embargo, un tema que resulta reiterativo y va en desmedro de los intereses de los trabajadores es el crecimiento de la deuda previsional.

Día a día las estadísticas demuestran que se incrementan las aportaciones retenidas y no pagadas, generándose una alta morosidad en el sistema, a pesar de la fiscalización a los empleadores, existe cientos de procesos judiciales en curso y el elevado costo económico y de tiempo generado por la irresponsabilidad por parte de algunos empleadores. Pese a que existe la Ley 26790 Ley de Modernización de la Seguridad Social en su artículo 6º regula sobre los aportes de los empleadores que equivale al 9% de la remuneración o ingreso, es de cargo de la entidad empleadora, que debe declararlos y pagarlos a Essalud, y que obliga a los empleadores a realizar estos aportes no lo realiza por negligencia u omisión o porque simplemente no quieren

realizar los aportes y cuando se produce un accidente de un trabajador este queda desamparado sin ningún seguro que le puede cubrir la atención por salud y las prestaciones económicas cuando se produce una invalidez o muerte y siendo al final el perjudicado el trabajador y sus derechohabientes que dependen de él o ella. El proyecto de ley pretende atender un vacío legal, debido a que la omisión y apropiación ilícita de los tributos laborales por parte del empleador público y privado no se encuentra regulada en el código penal. De este modo, se establece diferencias con las multas e intereses moratorios previstos como sanción administrativa.

d) Efecto de la vigencia de la norma

El proyecto que incluye el artículo 190-A al código penal, tipificando la figura del delito de omisión y apropiación ilícita de los tributos laborales por parte de los empleadores público y privado, no colisiona con el marco constitucional vigente. El proyecto planteado, busca dar solución a los miles de afiliados que actualmente no tienen la oportunidad de ganar rentabilidad por su dinero, tampoco están cubiertos por una póliza de seguro, que en caso de una contingencia los mantendrá cubiertos, ya sea un accidente o una fatalidad, ni recibirán pensión de invalidez ni su familia recibirá una pensión de sobrevivencia, porque sus empleadores omitieron y no cumplieron el pago oportuno de los aportes que si descontaron puntualmente. En consecuencia, el empleador no podrá omitir, apropiarse, disponer o desviar el dinero del trabajador que corresponda al pago, sea del Sistema Privado de Pensiones o del Sistema Nacional de Pensiones, porque ello constituirá una vulneración al derecho fundamental a la seguridad social.

e) Análisis costo- beneficio

La propuesta de ley, no genera gastos al tesoro público, debido a que no hay erogación de ningún gasto para el estado. Además, la propuesta de ley propone una medida para salvaguardar a los trabajadores de la informalidad laboral y proteger así sus fondos previsionales, sancionando a los malos e inescrupulosos empleadores.

CONCLUSIONES

Después de haber concluido con el trabajo de investigación, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

a. Con relación a la omisión de los Tributos Laborales de la micro empresa:

- Como se advierte de los resultados, se ha determinado plenamente que, la omisión de los Tributos Laborales de las micro empresas madereras influyen significativamente en el bienestar social de los trabajadores del Distrito de Manantay, Ucayali 2015, es decir, la investigación ha cumplido con su objetivo general, así también con sus objetivos específicos.
- El **83,3% (75)** trabajadores de la micro empresa maderera están totalmente en desacuerdo en que, los responsables de la micro empresa cumplen con la formalización laboral a favor de sus derechos y beneficios laborales como trabajador, el **94,4% (85)** trabajadores están muy de acuerdo que los responsables de la micro empresa incurren en delitos tributarios laborales que perjudica sus derechos y beneficios laborales y, el **84,4% (76)** trabajadores, están muy de acuerdo que los responsables de la micro empresa incurren en delitos de omisión de pago de aportaciones que perjudica sus derechos y beneficios laborales como trabajador.
- Seguidamente, el **71,1% (64)** trabajadores de la micro empresa maderera están totalmente en desacuerdo que, los responsables de la micro empresa cumplen con implementar leyes del sistema de pensiones y previsión social a favor de sus derechos y beneficios laborales como trabajador; el **80% (72)** trabajadores, están totalmente en desacuerdo que los responsables de la micro empresa cumplen con implementar las leyes de seguridad y Salud en el trabajo a favor de sus derechos y beneficios laborales como trabajador y, el **75,6% (68)** trabajadores, están totalmente en desacuerdo que los responsables de la micro empresa respetan el código penal a favor de sus derechos y beneficios laborales como trabajador.

- El 66,7% (60) trabajadores de la micro empresa, están totalmente en desacuerdo que los responsables de la micro empresa, cumplen con implementar los tributos laborales contemplada en la ley de formalización laboral Nro. 30056, el 77,8% (70) trabajadores, están muy de acuerdo que los responsables de la micro empresa omiten con implementar los tributos laborales contemplada en la ley de formalización laboral Nro. 30056, finalmente, el 95,6% (86) trabajadores están muy de acuerdo que los responsables de la micro empresa se apropian ilícitamente de los tributos laborales contemplada en la ley de formalización laboral Nro. 30056.

b. Con relación al bienestar social de los trabajadores: plasmado en la variable dependiente,

- El **91,1% (82)** trabajadores, califican baja, el cumplimiento de la responsabilidad social de la micro empresa respecto al goce de los derechos de pensiones en caso de accidentes de trabajo, invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio.
- El **93,3% (84)** trabajadores califican de baja, el cumplimiento de la responsabilidad social de la micro empresa respecto al bienestar del goce al derecho de la cobertura de atención por salud.
- El **86,6% (78)** trabajadores califican de baja, respecto al bienestar de goce al derecho a la seguridad en el trabajo.

c. Con relación a la opinión de los abogados laboristas

- Los trabajadores consideran que la omisión y apropiación ilícita de los tributos laborales por parte de los empleadores, perjudica a los trabajadores **100% (10)**,
- También refieren que, frecuentemente han asesorado casos donde han recurrido trabajadores sobre los descuentos que no han sido pagados a la ONP o a una AFP por omisión y apropiación ilícita de los tributos laborales por parte de los empleadores, **60% (08)**.
- No consideran que las normas laborales e incluido el código penal sanciona drásticamente la omisión y apropiación ilícita de los tributos laborales por parte de los empleadores **100% (10)**.

- Si están de acuerdo que se **tipifique como delito la omisión y apropiación ilícita de los tributos laborales por parte de los empleadores, 100% (10).**
- Indican también que, se mejoraría el delito de omisión y apropiación ilícita de los tributos laborales por parte de los empleadores con aplicación de penas privativas de la libertad efectivas **80% (08).**
- Finalmente, están de acuerdo con una ley para incorporar la figura penal del delito de omisión y apropiación ilícita de los tributos laborales por parte de los empleadores públicos y privados, **100% (10).**

SUGERENCIAS

- El poder judicial, a través de la oficina de imagen institucional, debe de organizar eventos culturales a fin de dar a conocer al público usuario, con relación a la omisión de los Tributos Laborales de parte de los responsables de las micro empresas madereras, específicamente del Distrito de Manantay- Ucayali y que, éstos se reúnan continuamente a fin de sensibilizar a los responsables de la micro empresa maderera en donde laboran, cumplan puntualmente con el pago de los Tributos Laborales, es decir, el cumplimiento con puntualidad con la formalización laboral a favor de sus trabajadores.
- Sensibilizar a los responsables de la micro empresa maderera donde labora a fin de que cumplan con implementar leyes del Sistema de Pensiones y Previsión Social a favor de sus trabajadores, para que éstos gocen de sus beneficios y beneficios laborales.
- Sensibilizar a los responsables de la micro empresa maderera donde laboran cumplan con implementar los Tributos Laborales contemplados en la ley de Formalización Laboral Nro. 30056, pues de lo contrario se estarían apropiando ilícitamente de los Tributos Laborales contemplados en la indica ley.
- Sensibilizar a los responsables de la micro empresa maderera donde labora, el cumplimiento de la responsabilidad social, respecto al goce de los derechos de pensiones en caso de accidente de trabajo, invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio, así también al derecho de la cobertura de atención por salud y al goce al derecho a la seguridad en el trabajo.
- Se sugiere que, el Estado Peruano, a través del órgano competente establezca reformas normativas que surtan efectos importantes a favor de los trabajadores de las micro empresas madereras, reconociéndoles todos sus derechos y beneficios laborales estipulados en la ley de Formalización Laboral Nro. 30056, buscando con ello el bienestar social y la calidad de vida de todos sus trabajadores.

- Finalmente, el órgano competente debe de modificar el artículo 190º del Código Penal, y adicionar: **Artículo 1. 190-A. Omisión y apropiación ilícita de los tributos laborales por parte de los empleadores público y privado**, el empleador que omita y no cumpla con el pago oportuno de los tributos laborales en aportes al Sistema Privado de Pensiones (SPP) o al Sistema Nacional de Pensiones, administrado por la Oficina de Normalización Previsional (ONP), sea por apropiarse, disponer o desviar las aportaciones previsionales, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de cinco ni mayor de diez años, según el número de trabajadores agraviados.

Tratándose de empleadores con calidad de personas jurídicas será responsable el propietario y el gerente general o quien esté a cargo de la función de retener y pagar las aportaciones previsionales

BIBLIOGRAFIA

1. A. SHERMAN, G. BOHLANDER, S. Snell. (1999). Administración de Recursos Humanos. Thomson, México.
2. AKTOUF, O. (1998) *La administración: entre tradición y renovación*. Cali. Artes [Gráficas](#) Univalle.
3. ÁLVAREZ Undurraga, Gabriel. Importancia de la Metodología de la Investigación Jurídica en la formación del abogado. La Semana Jurídica, año 3, N° 139: 14, 2003. Santiago de Chile, Semana del 7 al 13 de julio.
4. ARBULU, Jorge, (2005). La MYPE en el Perú/ Características e Importancia en nuestra Economía.
5. BECCARIA, C. (1982) *de los delitos y de las penas*, Madrid: Alianza Editorial, S.A.
6. BEDARD, R. (1995). *Los fundamentos filosóficos del Management*. HEC. Montreal. [Tesis](#) de Doctorado en Administración.
7. BEDARD, R. (2003) *Los fundamentos del [pensamiento](#) y las prácticas administrativas: el rombo y la cuatro dimensiones filosóficas*. [Revista](#) Administer, 3. 68 -88.
8. CAMPBELL, Tom. (2002) *Siete teorías de la sociedad*, Catedra, Madrid, pp. 138-227
9. CARHUATOCTO SANDOVAL, Henry Oleff (2011). “La utilización fraudulenta de la persona jurídica en el ámbito del derecho laboral” [Tesis]Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.
10. CARRARA, Francesco. (2000) Programa del Curso de Derecho Criminal. San José, Editorial Jurídica Continental/ILANUD,
11. CHANLAT, A. ECHEVERRI, R. DÁVILA, C. ZAPATA, A. (1998). *En busca de una Administración para [América Latina](#): experiencias y desafíos*. Universidad del Valle. Cali.
12. CHIAVENATO, (2002). *Gestión del Talento Humano*. México: McGraw Hill.
13. CHIAVENATO, I. (2002). *Administración de Recursos Humanos*. México. McGraw- Hill.

14. COSSIO, Carlos (1987) Radiografía de la Teoría Ecológica del Derecho. Depalma. p. 62/3. Buenos Aires.
15. DECRETO SUPREMO N° 005-2012-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
16. DOLAN, S. (2003). *Administración de Recursos Humanos*. [Madrid](#): McGraw Hill.
17. DURKHEIM, Emile (1997) "Las Reglas del Método Sociológico" –Ed. Fondo de Cultura Económica México
18. ESPINOZA ESPINOZA, Juan (2000) Responsabilidad civil de la Persona Jurídica. Gaceta Jurídica. Tomo 80-B. Lima.
19. FERNÁNDEZ SESSAREGO, Carlos (2001). Derecho de las Personas. Grijley. Lima- Perú. p.37.
20. FERRI, Enrico (1933) Principios de Derecho Criminal, Madrid, Reus.
21. GÓMEZ, L. BALKIN, D. CARDY, R. (2006). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos*. México. Prentice – Hall.
22. HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto (2010) Metodología de la investigación. México, D.F.: McGraw-Hill. Interamericana Editores.
23. HOBBS, Thomas, (2003) Leviatán, o la materia, forma y poder de una república eclesiástica y civil, Buenos Aires, Losada
24. LEY DE FORMALIZACION LABORAL N° 30056 (Publicado Julio del 2014)
25. LOYOLA ARROYO NANCY L. (2004). "Responsabilidad Social Empresarial en Materia de Relaciones Laborales" [Tesis]Universidad de Chile.
26. MOIX MARTÍNEZ, M. (1986) Bienestar Social. Ed. Trivium Madrid.
27. MONTES FARRO EDUARDO A. (2013), "Aportes y fondos previsionales en la gestión del Sistema Privado de Pensiones – SPP, en el Perú", [Tesis] Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
28. MUÑOZ CONDE, Francisco (1985) Derecho Penal Parte General, Lima.
29. RAMÍREZ VILLON, Jimmy y SUAREZ ORRALA, Santos. (2011). "El no Cumplimiento a la Obligatoriedad de Afiliación por parte del Empleador y sus Consecuencias en el Bienestar Social de los Trabajadores del Cantón La Libertad"[Tesis] Universidad Estatal Península de Santa Elena – Ecuador.

30. SANABRIA, M. (2007). ¿Una Epistemología de la Administración? En ASCOLFA y Universidad del Cauca, Memorias Encuentro Nacional de Investigación y Docencia “Epistemología, Investigación y Educación en las Ciencias Administrativas” (347-357). Cali, Colombia: Torre Blanca.
31. SÁNCHEZ-VERA Y GÓMEZ-TRELLES J.; Intervención Omisiva, Posición de Garante y Prohibición de Sobrevaloración del Aporte; Universidad Externado de Colombia; Bogotá-Colombia; 1995; pág. 15.
32. SCHÜTZ, Alfred. (1972) Fenomenología del mundo social. Editorial Paidós. Buenos Aires.
33. SIERRA MONTOYA, J.E. (2007), *Responsabilidad social empresarial. Lecciones, casos y modelos de vida*, Seguros de Vida, p. 19. Bogotá.
34. ZAFFARONI, Eugenio Raúl. (1994) Manual de Derecho Penal, Parte General, Ediciones Jurídicas, Lima – Perú.

ANEXOS

**ANEXO 01
MATRIZ DE CONSISTENCIA**

OMISIÓN DE LOS TRIBUTOS LABORALES DE LAS MICRO EMPRESAS MADERERAS Y EL BIENESTAR SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DEL DISTRITO DE MANANTAY, UCAYALI, 2015.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIAB.	DIMENCION	INDICADOR	INSTRU	METODOLOGIA
<p>Problema General ✓ ¿Cómo influye la omisión de los tributos laborales de las micro empresas madereras en el bienestar social de los trabajadores del Distrito de Manantay, Ucayali, 2015?</p> <p>Problemas Específicos ✓ ¿De qué manera influye la gestión laboral empresarial en la responsabilidad social a favor de los trabajadores de las micro empresas madereras del Distrito de Manantay, Ucayali, 2015? ✓ ¿De qué</p>	<p>Objetivo General. ✓ Determinar la influencia de la omisión de los tributos laborales de las micro empresas madereras en el bienestar social de los trabajadores del Distrito de Manantay, Ucayali, 2015.</p> <p>Objetivos Específicos ✓ Evaluar la influencia de la gestión laboral empresarial en la responsabilidad social a favor de los trabajadores de las micro empresas madereras del Distrito de Manantay, Ucayali 2015. ✓ Analizar las normas de previsión social en la</p>	<p>Hipótesis General La omisión de los tributos laborales de las micro empresas madereras influye significativamente en el bienestar social de los trabajadores del Distrito de Manantay, Ucayali, 2015.</p> <p>Hipótesis Específicas - La gestión laboral empresarial influye significativamente en la responsabilidad social a favor de los trabajadores de las micro empresas madereras del Distrito de Manantay, Ucayali, 2015. - Las normas</p>	<p>V. I OOmisión de los tributos laborales de la micro empresas madereras</p> <p>V</p> <p>V.D. Bienestar</p>	<p>GESTION LABORAL EMPRESARIA L</p> <p>NORMAS DE PREVISIÓN SOCIAL</p> <p>PROYECTO DE LEY</p>	<p>- Formalización laboral - Delitos tributarios laborales - Delitos de Omisión de pagos de aportaciones.</p> <p>- Leyes del sistema de pensiones y previsión social - Leyes de Seguridad y Salud en el Trabajo, Código Penal</p> <p>- Sobre Omisión y apropiación ilícita de los tributos laborales</p>	<p>Cuestionario</p>	<p>Tipo de Investigación Aplicada, de Nivel Jurídico, Explicativo Causal y Descriptivo.</p> <p>Diseño y Esquema de la Investigación No experimental- Transeccional- Descriptivo Correlacional y presenta el siguiente esquema:</p> <p>Leyenda: M= Muestra O= Observación Xy, Variables r= relación</p> <p>Población y Muestra Población: Estará constituida por todos los Abogados</p>

<p>manera influye las normas de previsión social en la responsabilidad social empresarial a favor de los trabajadores de las micro empresas madereras del Distrito de Manantay, Ucayali, 2015?.</p> <p>✓ Será necesario Proponer un proyecto de ley para incorporar la figura penal del delito de omisión y apropiación ilícita de los tributos laborales por parte de los empleadores de las micro-empresas.</p>	<p>responsabilidad social empresarial a favor de los trabajadores de las micro-empresas madereras del Distrito de Manantay, Ucayali, 2015.</p> <p>✓ Proponer un proyecto de ley para incorporar la figura penal del delito de omisión y apropiación ilícita de los tributos laborales por parte de los empleadores de las micro-empresas.</p>	<p>de previsión social influye en la responsabilidad social empresarial a favor de los trabajadores de las micro empresas madereras del Distrito de Manantay, Ucayali, 2015.</p> <p>- Si, es necesario proponer un Proyecto de ley para incorporar la figura penal del delito de omisión y apropiación ilícita de los tributos laborales por parte de los empleadores de las micro-empresas.</p>	<p>social de los trabajadores</p>	<p>RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL</p>	<p>- Derecho de pensiones en caso de accidentes de trabajo, invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio.</p> <p>- Derecho a la cobertura de atención por salud.</p> <p>- Derecho al goce de la pensión de jubilación.</p>	<p>Cuestionario</p>	<p>laboralistas litigantes y trabajadores de las micro empresas madereras del Distrito de Manantay, Ucayali.</p> <p>Muestra: Nuestra muestra estará conformada por 100 participantes de los cuales tendremos 10 abogados y 90 trabajadores de las micro empresas madereras del distrito de Manantay, Ucayali seleccionados mediante la técnica del muestreo aleatorio simple.</p> <p>Técnica -La encuesta - La entrevista</p>
---	---	--	-----------------------------------	---	--	---------------------	---

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
<p style="text-align: center;">Variable Independiente</p> <p style="text-align: center;">Omisión de los Tributos Laborales de las micro empresas madereras</p>	<p style="text-align: center;">GESTION LABORAL EMPRESARIAL</p> <p style="text-align: center;">NORMAS DE PREVISIÓN SOCIAL</p> <p style="text-align: center;">PROYECTO DE LEY</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Formalización laboral - Delitos Tributarios Laborales - Delitos de Omisión de pagos de aportaciones. - Leyes del sistema de pensiones y previsión social - Leyes de Seguridad y Salud en el Trabajo, Código Penal - Sobre Omisión y apropiación ilícita de los Tributos Laborales
<p style="text-align: center;">Variable dependiente</p> <p style="text-align: center;">Bienestar social de los trabajadores</p>	<p style="text-align: center;">RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Derecho de pensiones en caso de accidentes de trabajo, invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio. - Derecho a la cobertura de atención por salud. - Derecho al goce de la pensión de jubilación.

ANEXO 02.**CONSENTIMIENTO DE INFORMADO**

Yo, **ALEJANDRO VELA TELLO**, identificado con DNI. Nro. 00084969, con domicilio real ubicado en la Av. Lloque Yupanqui Nro. 2479 – Pucallpa-Ucayali, **DECLARO** que se me ha explicado sobre mi participación en la investigación sobre: **OMISIÓN DE LOS TRIBUTOS LABORALES DE LAS MICRO EMPRESAS MADERERAS Y EL BIENESTAR SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DEL DISTRITO DE MANANTAY, UCAYALI, 2015**, consistirá en responder un cuestionario que pretende aportar al conocimiento científico, comprendiendo que mi participación es una valiosa contribución.

Declaro que se me ha informado ampliamente sobre los posibles beneficios riesgos y molestias derivados de mi participación en el estudio y que se me ha asegurado que la información que entregue estará protegida por el anonimato y la confiabilidad.

El investigador responsable del estudio **ALEJANDRO VELA TELLO**, se ha comprometido a responder cualquier pregunta y aclarar cualquier duda que le plantee acerca de los procedimientos que se llevarán a cabo, riesgos, beneficios o cualquier otro asunto relacionado con la investigación.

He leído esta hoja de consentimiento y acepto participar en este estudio según las condiciones establecidas.

Huánuco, 13 de diciembre del 2019

Firma del participante



Firma del investigador

ANEXO 03: INSTRUMENTOS
UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZÁN” HUÁNUCO
ESCUELA DE POST GRADO
CUESTIONARIO

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN:

OMISIÓN DE LOS TRIBUTOS LABORALES DE LAS MICRO EMPRESAS MADERERAS Y EL BIENESTAR SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DEL DISTRITO DE MANANTAY, UCAYALI, 2015.

INSTRUCCIONES:

La presente encuesta son preguntas de opción única para recoger datos para la variable (X, Y) en la escala de Likert, y las respuestas al presente cuestionario serán utilizadas con fines académicos únicamente en el doctorado de la escuela de postgrado de la Universidad Hermilio Valdizán de Huánuco.

Por lo que mucho agradeceré facilitarnos la información.

Muchas Gracias.

CUESTIONARIO A LOS TRABAJADORES DE LA MICRO EMPRESA

MADERERA, MANANTAY- UCAYALI

DATOS DEL TRABAJADOR:

Marcar con una x o con un aspa según corresponde.

1).- **Sexo:** Masculino () Femenino ()

2).- **Grado de Instrucción:**

Primaria completa () Secundaria completa () Estudio superior ()

Analfabeto ()

ESCALA VALORATIVA:

5 = MUY DE ACUERDO 4= DE ACUERDO 3= INDIFERENTE 2= EN DESACUERDO 1= TOTALMENTE EN DESACUERDO

V.I.: OMISIÓN DE LOS TRIBUTOS LABORALES

COD	DIMENSIÓN: GESTIÓN LABORAL EMPRESARIAL	ESCALA				
1	¿En su opinión, los responsables de las micro empresas cumplen con la formalización laboral a favor de sus derechos y beneficios laborales como trabajador?					
2	¿Considera Ud. que los responsables de la micro empresa incurrir en delitos tributarios laborales que perjudica sus derechos y beneficios laborales como trabajador?					
3	¿Considera Ud. que los responsables de la micro empresa incurrir en delitos de omisión de pagos de aportaciones que perjudica sus derechos y beneficios laborales como trabajador?					
DIMENSION: NORMAS DE PREVISIÓN SOCIAL						
4	¿Considera Ud. que los responsables de la micro empresa cumplen con implementar leyes del sistema de pensiones y previsión social a favor de sus derechos y beneficios laborales como trabajador?					
5	¿Considera Ud. que los responsables de la micro empresa cumplen con implementar las leyes de Seguridad y Salud en el Trabajo a favor de sus derechos y beneficios laborales como trabajador?					
6	¿Considera Ud. que los responsables de la micro empresa respetan el código penal a favor de sus derechos y beneficios laborales como trabajador?					
DIMENSION: PROYECTO DE LEY						
7	¿Considera Ud. que los responsables de la micro empresa cumplen con implementar los tributos laborales contemplada en la ley de formalización laboral N° 30056?					
8	¿Considera Ud. que los responsables de la micro empresa omiten con implementar los tributos laborales contemplada en la ley de formalización laboral N° 30056?					
9	¿Considera Ud. que los responsables de la micro empresa se apropian ilícitamente de los tributos laborales contemplada en la ley de formalización laboral N° 30056?					

V.D. : BIENESTAR SOCIAL DE LOS TRABAJADORES	
DIMENSION:RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	
10	<p>¿Cómo califica el cumplimiento de la responsabilidad social de la micro empresa respecto al goce de los derechos de pensiones en caso de accidentes de trabajo, invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio?</p> <p>a. Alta ()</p> <p>b. Media ()</p> <p>c. Baja ()</p>
11	<p>¿Cómo califica el cumplimiento de la responsabilidad social de la micro empresa respecto al bienestar del goce al derecho de la cobertura de atención por salud?</p> <p>a. Alta ()</p> <p>b. Media ()</p> <p>c. Baja ()</p>
12	<p>¿Cómo califica el cumplimiento de la responsabilidad social de la micro empresa respecto al bienestar del goce al derecho a la seguridad en el trabajo?</p> <p>a. Alta ()</p> <p>b. Media ()</p> <p>c. Baja ()</p>

CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS ABOGADOS LABORALISTAS

DATOS DEL PROFESIONAL EN DERECHO:

Sexo: Masculino () Femenino ()

Colegio de Abogados:.....**Registro N°**.....

Marcar con una x o con un aspa según corresponde.

1).- ¿Considera Ud. Que la omisión y apropiación ilícita de los Tributos Laborales por parte de los empleadores, perjudica a los trabajadores?

- a) Si ()
b) No ()

2).- ¿Usted ha asesorado casos donde han recurrido trabajadores sobre los descuentos que no han sido pagados a la ONP o a una AFP por omisión y apropiación ilícita de los Tributos Laborales por parte de los empleadores?

- a) Frecuentemente ()
b) Pocas veces ()
c) Nunca ()

3).- ¿Considera Ud. que las normas laborales e incluido el código penal sanciona drásticamente la omisión y apropiación ilícita de los tributos laborales por parte de los empleadores?

- a) Si ()
b) No ()

4).- ¿Usted está de acuerdo que se tipifique como delito la omisión y apropiación ilícita de los Tributos Laborales por parte de los empleadores?

- a) Si ()
b) No ()

5).- ¿Cómo cree usted que se mejoraría sobre el delito de omisión y apropiación ilícita de los Tributos Laborales por parte de los empleadores?

- a) Con aplicación de sanciones administrativas ()
b) Con aplicación de penas privativas de la libertad suspendidas ()
c) Con aplicación de penas privativas de la libertad efectivas ()

6).- ¿Usted está de acuerdo con una ley para incorporar la figura penal del delito de omisión y apropiación ilícita de los Tributos Laborales por parte de los empleadores público y privado?

- a) Si ()
b) No ()

ANEXO 04. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

INSTRUMENTO DE OPINIÓN DEL EXPERTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: OMISIÓN DE LOS TRIBUTOS LABORALES DE LAS MICRO EMPRESAS MADERERAS Y EL BIENESTAR SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DEL DISTRITO DE MANANTAY, UCAYALI, 2015.

I. DATOS:

APellidos y Nombres del Experto	Título y/o Grado Académico	Autor del Instrumento
Echevarría Rodríguez, Haiber Policarpo	Dr. en Educación	Alejandro Vela Tella.

II. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN:

Indicadores	Criterios	Deficiente 00-20	Regular 21-40	Buena 41-60	Muy Buena 61-80	Excelente 81-100
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje apropiado, comprensible y sencillo.					95
OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidad observable. Adecuado					95
ACTUALIDAD	Adecuado al contexto del tema materia de investigación.					100
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica, secuencial de las preguntas.					95
SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes y necesarios para evaluar los indicadores precisados.					95
CONSISTENCIA	El instrumento responde al problema de investigación.					95
COHERENCIA	Existe correlación entre indicadores y dimensiones.					100
METODOLOGÍA	El instrumento responde a la metodología de la investigación.					100


III. PUNTAJES PARCIALES Y TOTAL:

INDICADORES	PUNTAJE
CLARIDAD	95
OBJETIVIDAD	95
ACTUALIDAD	100
ORGANIZACIÓN	95
SUFICIENCIA	95
CONSISTENCIA	95
COHERENCIA	100
METODOLOGÍA	100
PUNTAJE TOTAL	775

IV. SUGERENCIAS:

.....

V. Lugar y fecha:

Apellidos y nombres del experto	DNI	Firma del experto	Teléfono
Echevarría Rodríguez, Harber Policarpo	22669203		985726195


 FIRMA DEL EXPERTO

INSTRUMENTO DE OPINIÓN DEL EXPERTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: OMISIÓN DE LOS TRIBUTOS LABORALES DE LAS MICRO EMPRESAS MADERERAS Y EL BIENESTAR SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DEL DISTRITO DE MANANTAY, UCAYALI, 2015.

I. DATOS:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO	TÍTULO Y/O GRADO ACADÉMICO	AUTOR DEL INSTRUMENTO
<i>Estacio Flores, Hamilton</i>	<i>Dr. EN DERECHO</i>	<i>Aljando Vela Tello</i>

II. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20	REGULAR 21-40	BUENO 41-60	MUY BUENO 61-80	EXCELENTE 81-100
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje apropiado, comprensible y sencillo.					<i>100</i>
OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidad observable. Adecuado					<i>100</i>
ACTUALIDAD	Adecuado al contexto del tema materia de investigación.					<i>95</i>
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica, secuencial de las preguntas.					<i>100</i>
SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes y necesarios para evaluar los indicadores precisados.					<i>95</i>
CONSISTENCIA	El instrumento responde al problema de investigación.					<i>100</i>
COHERENCIA	Existe correlación entre indicadores y dimensiones.					<i>100</i>
METODOLOGÍA	El instrumento responde a la metodología de la investigación.					<i>100</i>

III. PUNTAJES PARCIALES Y TOTAL:

INDICADORES	PUNTAJE
CLARIDAD	100
OBJETIVIDAD	100
ACTUALIDAD	95
ORGANIZACIÓN	100
SUFICIENCIA	95
CONSISTENCIA	100
COHERENCIA	100
METODOLOGÍA	100
PUNTAJE TOTAL	790


IV. SUGERENCIAS:

.....

.....

.....

V. Lugar y fecha:

Apellidos y nombres del experto	DNI	Firma del experto	Teléfono
Estuardo Flores Navilla	82520987		944804523



FIRMA DEL EXPERTO

INSTRUMENTO DE OPINIÓN DEL EXPERTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: OMISIÓN DE LOS TRIBUTOS LABORALES DE LAS MICRO EMPRESAS MADERERAS Y EL BIENESTAR SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DEL DISTRITO DE MANANTAY, UCAYALI, 2015.

I. DATOS:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO	TÍTULO Y/O GRADO ACADÉMICO	AUTOR DEL INSTRUMENTO
<i>Jesús Villar Flores</i>	<i>Dr. en contabilidad</i>	<i>Alejandro Vela Tello</i>

II. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20	REGULAR 21-40	BUENO 41-60	MUY BUENO 61-80	EXCELENTE 81-100
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje apropiado, comprensible y sencillo.					<i>95</i>
OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidad observable. Adecuado					<i>95</i>
ACTUALIDAD	Adecuado al contexto del tema materia de investigación.					<i>95</i>
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica, secuencial de las preguntas.					<i>100</i>
SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes y necesarios para evaluar los indicadores precisados.					<i>100</i>
CONSISTENCIA	El instrumento responde al problema de investigación.					<i>100</i>
COHERENCIA	Existe correlación entre indicadores y dimensiones.					<i>95</i>
METODOLOGÍA	El instrumento responde a la metodología de la investigación.					<i>100</i>


III. PUNTAJES PARCIALES Y TOTAL:

INDICADORES	PUNTAJE
CLARIDAD	95
OBJETIVIDAD	95
ACTUALIDAD	95
ORGANIZACIÓN	100
SUFICIENCIA	100
CONSISTENCIA	100
COHERENCIA	95
METODOLOGÍA	100
PUNTAJE TOTAL	780

IV. SUGERENCIAS:

.....

V. Lugar y fecha:

Apellidos y nombres del experto	DNI	Firma del experto	Teléfono
LUCIANO VILLAR LINVER	22405461		962991748



 FIRMA DEL EXPERTO

INSTRUMENTO DE OPINIÓN DEL EXPERTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: OMISIÓN DE LOS TRIBUTOS LABORALES DE LAS MICRO EMPRESAS MADERERAS Y EL BIENESTAR SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DEL DISTRITO DE MANANTAY, UCAYALI, 2015.

I. DATOS:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO	TÍTULO Y/O GRADO ACADÉMICO	AUTOR DEL INSTRUMENTO
<i>Ramonero Torres Bano.</i>	<i>Doa. Educacion</i>	<i>Alejandro Vela Tello</i>

II. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20	REGULAR 21-40	BUENO 41-60	MUY BUENO 61-80	EXCELENTE 81-100
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje apropiado, comprensible y sencillo.					<i>100</i>
OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidad observable. Adecuado					<i>100</i>
ACTUALIDAD	Adecuado al contexto del tema materia de investigación.					<i>100</i>
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica, secuencial de las preguntas.					<i>100</i>
SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes y necesarios para evaluar los indicadores precisados.					<i>95</i>
CONSISTENCIA	El instrumento responde al problema de investigación.					<i>95</i>
COHERENCIA	Existe correlación entre indicadores y dimensiones.					<i>100</i>
METODOLOGÍA	El instrumento responde a la metodología de la investigación.					<i>100</i>

III. PUNTAJES PARCIALES Y TOTAL:

INDICADORES	PUNTAJE
CLARIDAD	100
OBJETIVIDAD	100
ACTUALIDAD	100
ORGANIZACIÓN	100
SUFICIENCIA	95
CONSISTENCIA	95
COHERENCIA	100
METODOLOGÍA	100
PUNTAJE TOTAL	790


IV. SUGERENCIAS:

.....

.....

.....

V. Lugar y fecha:

Apellidos y nombres del experto	DNI	Firma del experto	Teléfono
Barrios Torres Laura	22475207		945028515



FIRMA DEL EXPERTO

INSTRUMENTO DE OPINIÓN DEL EXPERTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: OMISIÓN DE LOS TRIBUTOS LABORALES DE LAS MICRO EMPRESAS MADERERAS Y EL BIENESTAR SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DEL DISTRITO DE MANANTAY, UCAYALI, 2015.

I. DATOS:

APellidos y Nombres del Experto	Título y/o Grado Académico	Autor del Instrumento
Santillán Oña, Erasmo	Dr. EN DERECHO	Aljando Vela Tella

II. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20	REGULAR 21-40	BUENO 41-60	MUY BUENO 61-80	EXCELENTE 81-100
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje apropiado, comprensible y sencillo.					100
OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidad observable. Adecuado					100
ACTUALIDAD	Adecuado al contexto del tema materia de investigación.					100
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica, secuencial de las preguntas.					100
SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes y necesarios para evaluar los indicadores precisados.					100
CONSISTENCIA	El instrumento responde al problema de investigación.					100
COHERENCIA	Existe correlación entre indicadores y dimensiones.					100
METODOLOGÍA	El instrumento responde a la metodología de la investigación.					100


III. PUNTAJES PARCIALES Y TOTAL:

INDICADORES	PUNTAJE
CLARIDAD	100
OBJETIVIDAD	100
ACTUALIDAD	100
ORGANIZACIÓN	100
SUFICIENCIA	100
CONSISTENCIA	100
COHERENCIA	100
METODOLOGÍA	100
PUNTAJE TOTAL	800

IV. SUGERENCIAS:

.....

V. Lugar y fecha:

Apellidos y nombres del experto	DNI	Firma del experto	Teléfono
Santillán Obra Erasmus	22427703		962517198



FIRMA DEL EXPERTO

NOTA BIOGRÁFICA

Apellidos y nombres : Alejandro Vela Tello
DNI Nro. : 00084969
Fecha de nacimiento : 13 de enero de 1969
Lugar de Nacimiento : Distrito Callería– Provincia Coronel Portillo–
Departamento de Ucayali
Estado Civil : Casado
Domicilio : Av. Lloque Yupanqui N°479
Telef. Celular : 960667097
Correo electrónico : alejandrovla0169@gmail.com
Apellidos y nombres del padre: Vela Panduro Manuel
Apellidos y nombre de la madre: Tello De Vela Edelmira
Estudios: Primaria y secundaria, Institución Educativa Francisco Bolognesi N° 64005, Colegio Comercio N° 64 – Callería, Coronel Portillo, Ucayali
Estudios Universitarios: Universidad Nacional de Ucayali
Título profesional: ABOGADO, Universidad Nacional de Ucayali.
Grado de MAESTRO con mención en Gerencia Pública, otorgado por la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco
Idiomas: Inglés y Portugués.
Experiencia laboral: Inspector de Trabajo y de Seguridad y Salud, consultoría y asesoría jurídica, con 25 años de labor.

Huánuco, 02 de Diciembre del 2019



Alejandro Vela Tello
DNI Nro. 00084969



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDERRAMA

Huánuco - Perú

ESCUELA DE POSGRADO

Campus Universitario, Pabellón V Block "A" 2do. Piso - Cayhuayna
Teléfono 514760



ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE DOCTOR

En el Auditorio de la Escuela de Posgrado, siendo las 13:00 h., del día martes 14.NOVEMBRE.17; el aspirante al Grado de Doctor en Derecho, Alejandro VELA TELLO, procedió al acto de Defensa de su Tesis titulado: "OMISIÓN DE LOS TRIBUTOS LABORALES DE LAS MICRO EMPRESAS MADERERAS Y BIENESTAR SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DEL DISTRITO DE MANANTAY, UCAYALI, 2015", ante los miembros del Jurado de Tesis señores:

- Dr. Abner FONSECA LIVIAS - Presidente
Dr. Amancio ROJAS COTRINA - Secretario
Dr. Humberto MONTENEGRO MUGUERZA - Vocal
Dr. Pio TRUJILLO ATAPOMA - Vocal
Dr. Javier LÓPEZ Y MORALES - Vocal

Asesor de Tesis, Dr. Erasmo SANTILLÁN OLIVA (Resolución N° 051-2016-UNHEVAL/EPG-D)

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante a Doctor, teniendo presente los criterios siguientes:

- a) Presentación personal.
b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y solución a un problema social y Recomendaciones.
c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
d) Dicción y dominio de escenario.

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

[Handwritten observations section]

Obteniendo en consecuencia el Doctorando la Nota de Diecisiete (17)
Equivalente a Aprobado, por lo que se recomienda (Aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman la presente ACTA en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 14:00 horas del 14 de noviembre de 2017.

[Signature of Presidente]
PRESIDENTE
DNI N° 22412000

[Signature of Secretario]
SECRETARIO
DNI N° 04025628

[Signature of Vocal 1]
VOCAL
DNI N° 22401506

[Signature of Vocal 2]
VOCAL
DNI N° 22432324

[Signature of Vocal 3]
VOCAL
DNI N° 224116817

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICA DE POSGRADO

1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL

Apellidos y Nombres: *Vela Tello, Alejandro*

DNI: _____ Correo electrónico: _____

Teléfono de casa: _____ Celular: *961 627 204* Oficina: _____

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

POSGRADO
Doctorado: <i>Derecho</i>

Grado Académico obtenido: _____

Título de la tesis: *Origen de los Tributos laborales de las nuevas empresas madereras y beneficiarias social de los trabajadores del distrito de Maravatay, Ucayali, 2015.*

Tipo de acceso que autoriza el autor:

Marcar "X"	Categoría de acceso	Descripción de acceso
X	PÚBLICO	Es público y accesible el documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
X	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, mas no al texto completo.

Al elegir la opción "Público" a través de la presente autorizo de manera gratuita al Repositorio Institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el Portal Web repositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que 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.


En caso haya marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

Asimismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido:

(X) 1 año () 2 años () 3 años () 4 años

Luego del periodo señalado por usted(es), automáticamente la tesis pasará a ser de acceso público.

Fecha de firma: _____


Firma del autor