

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS
Y CONTABLES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y
AUDITORÍA**



Tesis

**La evaluación de las obligaciones laborales y sus efectos negativos en los
beneficios sociales de los trabajadores de las empresas comercializadoras de pollos
de Huamanga períodos 2013-2014.**

Para optar el título profesional de Contadora Pública

Presentado por

Bach. Gregoria BERMUDO ESCALANTE

Asesor

CPC. Yon Ciro EZCURRA RAMIREZ

Ayacucho - Perú

2020

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación es dedicado a Dios, y a mis padres como muestra de mi más profundo amor por darme la vida y por brindarme su constante apoyo para poder desarrollarme como profesional.

Gregoria Bermudo Escalante.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento a la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables Escuela de Formación Profesional de Contabilidad y Auditoría especialmente a su plana docente por brindarme sus sabios conocimiento en mi formación profesional y contribuir en la educación de nuestro país.

Al asesor CPC Jhon Ciro Ezcurra Ramírez, por su invaluable contribución para la culminación del presente trabajo de investigación.

A los Empresarios de pollos y trabajadores de la provincia de Huamanga, por las facilidades brindadas en la realización del presente trabajo de investigación.

Agradezco infinitamente a las personas que me rodean, que siempre son ejemplo de fortaleza y apoyo incondicional en los momentos más difíciles de mi vida.

Gregoria Bermudo Escalante.

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo evaluar las obligaciones laborales y sus efectos negativos en los beneficios sociales de los trabajadores de las empresas comercializadoras de pollos en Huamanga periodo 2013-2014. La investigación fue de tipo aplicada, nivel explicativo, no experimental transversal, se utilizó los métodos inductivo-deductivo, normativo, descriptivo y estadístico; asimismo, se aplicó las técnicas de encuesta y entrevistas sobre una muestra de 53 trabajadores y 15 empresas de la Provincia de Huamanga. Los resultados determinan que del 100% (15) de empleadores encuestados resaltan que las principales causas del incumplimiento de obligaciones laborales son por cargas tributarias representan un 40% (6), mientras que del 100% (53) de los trabajadores encuestados manifiestan que un 58.5% (31) no perciben CTS, además en otro aspecto el 67.9% (36) no gozan de vacaciones pagadas y 58.5% (31) no perciben sus gratificaciones integrales; por otro lado, a partir del modelo de regresión logística, se determinó, que las principales causas del no cumplimiento de las obligaciones con el trabajador son: prioritariamente porque la actividad comercial genera demasiadas cargas tributarias tales como IGV, Impuesto a la Renta, Tasas, Arbitrios y otros. Finalmente se concluye que la insuficiente labor que realizó el Ministerio de Trabajo con respecto al control y fiscalización de las Empresas comercializadoras de pollo de Huamanga en las obligaciones laborales, afectan significativamente los beneficios sociales, viéndose los trabajadores perjudicados al no tener opción de utilizar los servicios de salud.

Palabra clave: *obligaciones laborales, beneficios sociales de los trabajadores de las empresas comercializadoras de pollos.*

ABSTRACT

The objective of this research is to evaluate labor obligations and their negative effects on the social benefits of workers of chicken marketing companies in Huamanga period 2013-2014. The research was of an applied type, explanatory level, not cross-sectional experimental, the inductive-deductive, normative, descriptive and statistical methods were used; Likewise, survey and interview techniques were applied to a sample of 53 workers and 15 companies in the Province of Huamanga. The results determine that 100% (15) of surveyed employers highlight that the main causes of non-compliance with labor obligations are due to tax burdens represent 40% (6), while 100% (53) of the surveyed workers state that a 58.5% (31) do not receive CTS, also in another aspect 67.9% (36) do not enjoy paid vacations and 58.5% (31) do not receive their full bonuses; On the other hand, from the logistic regression model, it was determined that the main causes of non-compliance with the obligations with the worker are: primarily because the commercial activity generates too many tax burdens such as VAT, Income Tax, Fees, Arbitrios and others. Finally, it is concluded that the insufficient work carried out by the Ministry of Labor with respect to the control and supervision of the Huamanga chicken marketing companies in the labor obligations, significantly affect the social benefits, seeing the workers affected by not having the option of using the services of health.

Keyword: *labor obligations, social benefits of the workers of the chicken trading companies.*

ÍNDICE

RESUMEN	4
ABSTRACT	5
INTRODUCCIÓN.....	8
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
1.1. Formulación del Problema	11
Problema Principal.....	11
Problemas secundarios.....	11
1.2. Objetivos.....	12
Objetivo General	12
Objetivos Específicos.....	12
II.MARCO TEÓRICO	13
2.1. Revisión de la literatura	13
2.1.1. Antecedentes del estudio.....	13
Antecedentes internacionales.....	13
Antecedentes nacionales	16
2.2. Sistema teórico	16
2.2.1. Beneficios sociales del trabajador	17
2.2.1.1. Nociones generales de los beneficios sociales del trabajador	17
2.2.1.2. Beneficios sociales convencionales.....	18
2.2.1.3. Las remuneraciones	18
2.2.1.4. Beneficios sociales en la legislación peruana.....	19
2.2.1.5. El seguro de vida	20
2.2.2. Requisitos formales de los contratos sujetos a modalidad	20
2.2.3. Obligaciones del empleador relativas a derechos y beneficios de los trabajadores	
22	
2.2.3.1. Jornada y horario de trabajo	22
2.2.3.2. Registro de asistencia	22
2.2.3. Derecho laboral	28
2.2.3.1. Régimen laboral de la micro y pequeña empresa.....	29
2.2.3.2. Normas laborales que regulan los beneficios sociales	29

2.2.3.2.1. Compensación por Tiempo de Servicios.....	29
2.2.3.2.3. Gratificaciones.....	30
2.2.3.2.4. Participación en las Utilidades.	30
2.2.3.2.5. Seguro de Vida.	30
2.3. Marco conceptual	35
2.4. Hipótesis	36
2.4.1. Variables	36
III. MATERIALES Y MÉTODOS.....	37
3.1. Tipo de Investigación	37
3.2. Nivel de investigación.	37
3.3. Diseño de investigación.....	37
3.4. Métodos.....	38
3.5. Población	38
3.6. Muestra.....	38
3.7. Tipo de Muestreo.....	39
3.8. Criterios de inclusión.....	39
3.9. Criterios de exclusión.	39
3.10. Técnicas	39
3.11. Instrumento.....	39
3.12. Procedimiento de recolección de datos	39
3.13. plan de procesamiento y análisis de datos.....	39
IV. RESULTADOS	40
CONCLUSIONES.....	81
RECOMENDACIONES	83
REFERENCIA BIBLIOGRAFIA	84
Areta Martínez, M. (s.f). El debate sobre el salario mínimo diferenciado por regiones en el Perú.....	84
ANEXO 01: Matriz de consistencia	88
ANEXO 02:	89
ANEXO 03: Instrumento de recolección de datos	90
ANEXO 04: Relación de empresas de la ciudad de Huamanga.....	93

INTRODUCCIÓN

La informalidad en algunos aspectos de las empresas que recién se inician en las actividades económicas de su rubro de interés se generan unas por desconocimiento del titular del negocio y otras por la presión económica de fallas cometidas en el proceso de producción, errores en el sistema de comercialización o variaciones del mercado, pago de obligaciones tributarias, entre otras situaciones que dejan a las empresas con escasos recursos económicos que los obliga a realizar ajustes en las actividades laborales poniendo a los trabajadores en una situación crítica, este problema tiene diversos efectos en los aspectos económicos, sociales, ambientales, culturales, etc, el principal afectado y eslabón débil de la cadena de producción de cada empresa es el trabajador, pues la patronal inicia incrementando sus horas de trabajo del empleado disfrazando esta acción con la identificación con la institución, cuando debe pagar las horas extras de trabajo; otra de las acciones que implementan, es bajar el precio por hora de trabajo, entre otras de las acciones es contratar trabajadores eventuales, los cuales trabajan tres o cuatro días por semana para no pagar el dominical en el que le corresponde el descanso semanal; entre otras situaciones, el tener trabajadores eventuales que no están en planillas se libra el empleador de obligaciones laborales, entre otras situaciones, que implementan los empresarios para mantener sus negocios y percibir un mínimo de ganancia; en contraste por parte del trabajador, cuando percibe este panorama, la necesidad le obliga a soportar estas acciones implementadas por la patronal, así como, a realizar la actividad mínima para justificar su salario, no contribuye con mejoras en la actividad de su competencia, no tiene la motivación para contribuir a la mejora de la empresa, en estas circunstancias, el trabajador ve a la patronal como un explotador que solo busca su beneficio; por otro lado, con respecto a los Entes fiscalizadores del sistema laboral en el Perú, no realizan la función que le encomienda la Ley Laboral en el ámbito privado, lo cual deja desprotegido al trabajador, dejándolo a merced de su empleador, los únicos que pueden actuar de oficio para fiscalizar las empresas, solicitan medios probatorios al trabajador que presenta una queja contra su empleador, en muchos casos los trabajadores tienen algunos años de educación secundaria lo cual les dificulta comprender como seguir un proceso administrativo o realizar una queja o demanda ante un órgano colegiado como el Ministerio de Trabajo, por lo que, dejan que situaciones que afectan sus derechos laborales sean transgredidos por la patronal. Esta

situación indirectamente afecta al ingreso familiar, bajo poder adquisitivo, lo cual genera escasa recaudación de impuesto por concepto de IGV, genera pobreza que en el largo plazo se convierte en problema social cuando el trabajador envejece se convierte en una carga social para los familiares y para el Estado porque requiere de asistencia de ESSALUD. Por ello, su solución debe comprender no solo estos aspectos, sino principalmente el tratamiento integrado de los mismos.

El escenario descrito sobre el actuar de las micro y pequeñas empresas en el párrafo anterior no es ajeno a lo que sucede en el Perú, pues por lo general, algunos de los empresarios tienen la misión de incrementar las utilidades de su negocio ajustando los derechos laborales de sus trabajadores, lo cual conlleva a que no haya aporte de los trabajadores a la mejora de la productividad, el trabajador se ve enfrentado a su empleador y viceversa, las empresas avícolas pequeñas y grandes son un rubro importante en el país, que alberga a trabajadores en planilla y otros son eventuales, los primeros reciben la mayoría de sus beneficios laborales y los otros solo algunos beneficios que sirven para atenuar su ya crítica situación, pero el problema trasciende a sus familias de estos trabajadores porque las oportunidades para su desarrollo son escasas, de alguna forma afecta el sistema de recaudación de impuestos del Perú en la recaudación de las compras de las familias y en la baja rentabilidad de las empresas que disfrazan su contabilidad para el pago mínimo de impuestos, pues la informalidad se encuentra en el tercer lugar en América Latina y en el Perú alcanzó un 60.9% del PBI en el año 2004 (Villanueva, 2013).

En la ciudad de Huamanga, se ha observado que durante la última década que muchos contribuyentes dedicados a la comercialización de pollos no cumplen con la obligación de pagar los tributos que corresponde, consecuentemente son sancionados con multas de acuerdo al Código Tributario, por lo cual, las empresas no cumplen con las obligaciones laborales lo cual trae consigo efectos negativos en los beneficios sociales de los trabajadores de las empresas comercializadoras de pollos, siempre los recortes económicos los hacen en la planilla de los trabajadores permanentes y eventuales pagando un salario mínimo, donde el trabajador tiene hora de ingreso pero no una hora de salida.

El enfoque de la presente investigación está orientado a evaluar las obligaciones laborales y sus efectos negativos en los beneficios sociales de los trabajadores de las Empresas comercializadoras de pollos de Huamanga periodos 2013-2014. Además, en

el país, a nivel de gobierno, no se ha propuesto ni menos implementado una estrategia preventiva que permita encontrar las causas que producen la informalidad.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1. Descripción de la realidad problemática

Las empresas dedicadas a la comercialización de pollos vienen incumpliendo las normas laborales establecidas por el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad laboral, consecuentemente más de 60% de sus trabajadores carecen de contrato de trabajo, independientemente al Registro de Trabajadores y Prestadores de servicios regulados mediante Decreto Supremo N° 0152005-TR, cuyas remuneraciones son abonadas por debajo de la remuneración mínima asegurable entre S/. 500 a S/. 600.00 mensuales, evidenciándose dicho pago con la firma en un cuaderno.

Desde el momento en que carecen de contrato laboral, dichos trabajadores no tienen descansos remunerados, jornada y horario de trabajo, descanso en días feriados, remuneración vacacional, vacaciones no gozadas, asignación familiar, seguro de vida, compensación por tiempo de servicios, gratificaciones por fiestas patrias y navidad, participación de utilidades; asimismo el empleador no aporta el 9% por concepto de ESSALUD, dejando de percibir el trabajador el subsidio de lactancia por cada hijo recién nacido, de la misma forma no tienen derecho a la atención médica que ESSALUD brinda a sus asegurados, tampoco podrá tener el derecho al subsidio por enfermedad o discapacidad temporal, donde los primeros veinte (20) días de incapacidad paga la empresa y a partir del día 21 asume el seguro social hasta los 11 meses y 10 días; de igual forma la prestación económica por maternidad, en la cual la trabajadora asegurada tiene derecho a su descanso 45 días antes del nacimiento (prenatal) y 45 días después (postnatal), y la licencia por paternidad al padre por cuatro (4) días hábiles consecutivos.

Estas empresas, generalmente gestionan la inscripción ante el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo aproximadamente entre 30 y 40% del total de sus trabajadores, quedando el resto de los trabajadores sin la inscripción ante dicho Ministerio y por ende carecen del contrato de trabajo respectivo.

La informalidad una característica fundamental del subdesarrollo se configura tanto a partir del modelo de organización socioeconómica heredado por economías en

transición hacia la modernidad, como a partir de la relación que establece el estado con los agentes privados a través de la regulación, monitoreo y la provisión de servicios públicos, consecuentemente la informalidad debe ser entendida como un fenómeno complejo y multifacético.

Las principales causas del incumplimiento de las obligaciones laborales son la falta de fiscalización por parte del Ministerio de Trabajo y cumplimiento de la síntesis de la Legislación laboral.

Los principales efectos del incumplimiento de las obligaciones laborales son la falta de pago de remuneración mínima asegurable, pérdida de beneficios sociales y beneficios de ESSALUD.

La falta de empleo y la demanda del mercado laboral de trabajo obedecen a la presencia predominante de la población que trabaja bajo una situación informal, sometiéndose a las reglas establecidas por el empleador.

El presente estudio tiene como propósito general evaluar en qué medida los empleadores dedicados a la comercialización de pollos en Huamanga, cumplen la legislación laboral con sus trabajadores, determinar las principales causas y efectos del incumplimiento de las obligaciones laborales y la propuesta de estrategias solución.

1.1. Formulación del Problema

Problema Principal

¿Qué permitirá la evaluación de las obligaciones laborales y sus efectos negativos en los beneficios sociales de los trabajadores de empresas comercializadoras de pollos de Huamanga periodos 2013-2014?

Problemas secundarios

a.- ¿Cuáles son las principales causas del incumplimiento de las obligaciones laborales?

b.-¿Cuáles son los principales efectos del incumplimiento de las obligaciones laborales?

c.- ¿Qué estrategias proponer para fortalecer el cumplimiento de las obligaciones laborales?

1.2.Objetivos

Objetivo General

Evaluar las obligaciones laborales y sus efectos negativos en los beneficios sociales de los trabajadores de las empresas comercializadoras de pollos de Huamanga periodo 2013-2014.

Objetivos Específicos

a.- Describir las principales causas del incumplimiento de las obligaciones laborales.

b.- Analizar los principales efectos del incumplimiento de las obligaciones laborales.

c.- Proponer estrategias para fortalecer el cumplimiento de las obligaciones laborales.

II.MARCO TEÓRICO

2.1. Revisión de la literatura

2.1.1. Antecedentes del estudio

Antecedentes internacionales

En la investigación de **Molina (2017)**, denominada "Gestión organizacional en la empresa" Avicco" Comercializadora de pollos en la Ciudad de Quevedo, para incrementar sus ventas, cuyo propósito es determinar si la falta de una organización en la empresa es un factor condicionante para el inadecuado funcionamiento del personal que presta servicios, dado que, se refleja en las ventas, por no contar con una misión y visión orientadas al desarrollo de estrategias para incrementar su cartera de clientes y fidelizar las existencias. La investigación fue de tipo descriptiva, no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por la selección aleatoria de 382 trabajadores seleccionados de 68479 pobladores de la ciudad de cantón de Quevedo Ecuador que conforma la población económicamente activa.

Los resultados determinan que los trabajadores de la empresa, un 42% de los entrevistados tiene estudios secundarios, el 25% de los trabajadores tiene estudios primarios, el 17% tiene formación universitaria, en tanto que, un 8% tiene otro tipo de formación. Consecuentemente el 33% de los trabajadores tienen una experiencia de uno a cinco años, el 25% de los trabajadores tiene menos de un año de experiencia laboral, otro porcentaje similar de 25% tiene de cinco a diez años de experiencia laboral y un 17% de los trabajadores tiene más de diez años de experiencia laboral, por otro lado, un 83% de los trabajadores tienen contratos firmados, de los cuales el 76% tienen contratos escritos y el 24% de los entrevistados tienen contratos en forma oral y los demás trabajadores que representan el 17% del total no tienen contratos firmados. La investigación también contiene la recomendación en e sentido de implementar un manual de funciones y una estructura organizacional para la empresa "AVICCO" mejorará el desempeño de los trabajadores de la empresa, teniendo como horizonte la misión y visión de la Empresa.

El trabajo de **Camacho (2015)**, denominado "Caracterización de la rotación laboral en la planta de proceso de la empresa avícola Pimpollo SAS de la ciudad de

Bucaramanga Colombia”, tuvo el propósito de identificar los aspectos generadores de la rotación de trabajadores en la empresa avícola en cuestión. Se aplicó la metodología cualitativa descriptiva de tipo no experimental, se entrevistó al personal según cargos que desempeñan en la empresa averiguando los aspectos socio demográficos y cumplimiento del cargo. Los resultados determinan que el motivo de la rotación de trabajadores es por las malas relaciones laborales, desmotivación e insatisfacción laboral, los motivos personales, el clima laboral y motivos familiares, así como los bajos sueldos, asimismo, se detecta que los cargos de mayor rotación son los trabajadores que ocupan cargos operativos.

Diaz (2016), estudio la seguridad social y las condiciones del trabajador en una avícola de Carabobo. Su objetivo fue evaluar la seguridad social y las condiciones del trabajador en el medio rural. El estudio de campo fue de tipo evaluativa, con diseño no experimental. La población estuvo conformada por 161 trabajadores de la granja Avícola, distribuida en 150 obreros fijos y 11 contratados. El muestreo fue probabilístico tomando 62 trabajadores en forma aleatoria. Se utilizó un cuestionario con 20 ítems de respuesta dicotómica, validado a través del juicio de expertos y se evaluó la confiabilidad de Kuder-Richardson con un valor de 0,96 que indica que el instrumento es altamente confiable. Los resultados determinan que la granja tiene contratación colectiva que cubre la seguridad y las condiciones del trabajador, además se evidencia que cumple con las disposiciones legales vigentes en materia laboral.

Miralles (2018), estudio la importancia del derecho laboral para los cosechadores de la uva, la cual determina que problemática a la que deben enfrentarse los trabajadores rurales en las actividades de cosecha y acopio de la uva, son salarios poco dignos y horas extras sin ser remuneradas, además el estudio expone algunas situaciones críticas que sufren los trabajadores en el desempeño de sus labores con respecto a las normas internas de la patronal, pues es muy frecuente que se vea conculcado los derechos de los trabajadores. Los factores que favorecen las situaciones adversas generadas, son de diferente naturaleza, por tanto, la investigación tiene el propósito de averiguar las modalidades contempladas por la ley para tutelar los derechos plasmados en estos contratos, por otro lado se busca determinar el cumplimiento de los empleadores de las sanciones por infringir las normas laborales, incumplimiento de los convenios colectivos, los acuerdos sindicales u de órganos de control interno y todo aquello que permita implementar para proteger los derechos de

los trabajadores con el propósito para que tengan mejores condiciones de trabajo respetando los derechos y obligaciones de las partes de la relación laboral, en la que se revalore la dignidad del trabajador.

Paredes y Pablo (2018), Estudiaron La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en la Avícola Santa Mónica del cantón Pelileo de la provincia de Tungurahua, su objetivo fue conocer de qué manera influye la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Avícola Santa Mónica. Los resultados de una insatisfacción laboral que en forma permanente se vivencia, promueve un desempeño laboral que no contribuye a la productividad del negocio, por tanto, la motivación laboral cumple un rol importante para devolver la confianza al trabajador de mejorar su actitud hacia el trabajo. El presente trabajo se manejó bajo un enfoque cualitativo cuantitativo, comprendiendo que cualitativo es lo que permitió determinar los factores que se encuentran afectando las dos variables; cuantitativo porque abarca información y análisis estadístico, los cuales serán fuente de solución al problema detallado. Los resultados revelan a través de la prueba Chi Cuadrado, que se confirma la hipótesis estadística que la motivación se asocia en forma significativa al desempeño laboral de los trabajadores de la Avícola. Finalmente, a través de los indicadores de la encuesta, se determinó que existen estrategias para el manejo de la motivación hacia el personal de la empresa, que no son apropiadas para lograr los objetivos que se persiguen en el manejo y control del recurso humano.

Mejillones (2018), investigó la Responsabilidad del empleador en la prevención de riesgos laborales en la empresa DISENSA SA de la ciudad de Guayaquil, planteando identificar el efecto fiscal y social que está generando el desconocimiento de los aportes a la seguridad social en el proceso de la contratación de personal no calificado por empresarios del sector avícola de Sasaima Cundinamarca. Los resultados de la investigación revelan que el impacto que se está generando al no cumplir con la seguridad social, es negativo, tanto para el Estado, como para las familias que dependen del sustento de un jornal recibido del empleador por prestación. La calidad de vida de las familias se ha visto deteriorada por causa de la no afiliación al Sistema de Seguridad Social dejando al descubierto la negligencia del empleador, dado que, los trabajadores no tienen acceso a una pensión o tener un seguro laboral, por lo que, siempre está latente la preocupación que en el trabajo pueden tener un accidente y no tendrían la oportunidad de recibir la asistencia para la recuperación de su salud.

Antecedentes nacionales

Yovera y Milagros (2017), estudio El impuesto a la renta y su impacto en los resultados de gestión de las empresas agrícolas exportadoras de la provincia de Chulucanas–Piura período 2015, cuyo objetivo fue determinar y describir las principales características de los beneficios tributarios del rubro agrícola en el Perú y de Sociedad Agrícola Rapel S.A.C Castilla–Piura, 2018. En estudio fue de diseño no experimental, de tipo descriptivo y los métodos de análisis usados fueron bibliográfico, documental y de caso. Como técnicas se utilizó la encuesta, entrevista y observación directa. Para el recojo de información se hizo uso de un cuestionario pre estructurado, con 37 preguntas dirigidas a dar respuesta a los objetivos específicos planteados, aplicado a uno de los trabajadores de la empresa en estudio, obteniéndose los siguientes resultados en el aspecto laboral se determinaron que los trabajadores gozan de los beneficios que alcanzan a descansos vacacionales de 15 días, pagos de ESSALUD del 4%. El jornal diario incluye la CTS y gratificaciones. “Según la aplicación de la ley 27360 se determina que se ha contribuido a la creación de empleos y a la disminución de la pobreza en la región” (Yovera y Milagros, 2017), de otro lado con esta Ley los trabajadores se sienten vulnerados en sus derechos y e insatisfechos por la precariedad de sus empleos.

2.2. Sistema teórico

Una empresa comercializadora tiene el propósito de vender un producto que cumple un conjunto de especificaciones técnicas que son aptas para la comunidad de demandantes que se encuentran en los mercados de consumo de bienes y servicios. La principal función es mercadear los bienes y servicios producidos para lograr su propósito tiene que seleccionar desde los insumos, los procesos de producción, el personal, el almacenamiento y su distribución para el público. Las empresas comercializadoras en comparación con las manufactureras, no producen ni hacen el producto, sólo se encargan de su venta luego de haber comprado al sector manufactura, las comercializadoras venden los productos o servicios al por mayor, a los negocios intermediarios ya sean grandes, medianos y pequeños comercios o directo al consumidor, lo cual se conoce como venta al detal. En este contexto, se observa que la diferencia entre empresas comercializadoras y manufactureras radica en que la primera mercadea y la segunda produce, existen muchas empresas que realizan ambas actividades y por lo tanto están catalogadas como ambas.

2.2.1. Beneficios sociales del trabajador

2.2.1.1. Nociones generales de los beneficios sociales del trabajador

Los beneficios sociales, son retribuciones dinerarias o no, adicionales a la remuneración básica que percibe el trabajador por la contraprestación de servicios según lo que establece la ley laboral (López, 2018), otros académicos los definen como conceptos que perciben los trabajadores a modo de compensación por sus labores prestadas de manera subordinada al empleador.

Los ingresos laborales causados por la actividad del trabajador implícitamente son regulados por la ley, en la que se obliga a las partes empleador y empleado a cumplir con sus compromisos establecidos en las disposiciones contractuales o las normas específicas, el pago depende de la regularidad de la contraprestación, que tiene como finalidad la de promover condiciones sociales en la que se cumplan las expectativas personales y familiares del trabajador, el Estado actúa como ente promotor y fiscalizador para que tanto el empleador y trabajador cumplan con sus expectativas, en caso de conflictos de intereses deben recurrir a los procedimientos administrativos y judiciales para resolver de acuerdo a lo que establece la Ley y la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en algunas situaciones en el reclamo de los sindicatos sobre la reivindicación de la dignidad y derechos, es que los trabajadores han conseguido que se reconozca algunos beneficios sociales en convenciones colectivas (Machicado, 2010).

La legislación otorga a los trabajadores obligaciones y derechos, en este contexto de los trabajadores tienen los siguientes beneficios sociales que los reciben en forma directa o a través de un fondo de previsión: Las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, la asignación laboral, la bonificación por tiempo de servicios, el seguro de vida, la participación laboral: las utilidades y la compensación por tiempo de servicios (Romero, 2018). De los beneficios laborales señalados, la legislación considera que los tres primeros tienen carácter remunerativo y los tres últimos no los tiene. En el caso de los trabajadores de las empresas de servicios y de las cooperativas gozan de los derechos y beneficios que corresponden a los trabajadores sujetos a la Ley N° 27626, en el caso de que los trabajadores estén sujetos a un régimen laboral temporal o a tiempo parcial, tienen derecho a ciertos beneficios sociales si cumplen la jornada mínima. El requisito mínimo de la jornada laboral de cuatro horas diarias se cumple en los casos en

que la jornada sea semanal, es decir, si resultase en promedio no menor a cuatro horas diarias, es decir, un trabajador a tiempo parcial debe percibir la asignación familiar, así como, el seguro de vida, las dos gratificaciones del año y las utilidades, puesto que para tener derecho a estos dos beneficios no se exige el requisito de laborar como mínimo cuatro horas diarias (Congreso de la República de Perú, 2002).

2.2.1.2. Beneficios sociales convencionales

Los beneficios sociales convencionales pactados entre empleador y trabajador son pagados de forma adicional a los que establece la ley, asimismo, son tipificados también como beneficios autónomos. Algunos empleadores otorgan a sus trabajadores en forma voluntaria la asignación por retorno vacacional, participación adicional en utilidades, bono por cumplimiento de metas, asignación escolar, etc. Los beneficios sociales promovidos por el Estado representan las condiciones mínimas de pago o emolumentos económicos que conforman los ingresos de los trabajadores (beneficios sociales legales) y que los empleadores de la actividad privada, tienen la posibilidad de incrementarlos aplicando diferentes mecanismos. En efecto, se puede inferir que el pacto colectivo representa la negociación entre el empleador y sindicato o los representantes de los trabajadores para conseguir el beneficio común.

De otro lado, el contrato de trabajo es un instrumento jurídico para acordar la entrega de beneficios sociales convencionales o autónomos, pueden establecerse en pactos entre el empleador con trabajadores de dirección y confianza, entre estos beneficios otorgados se tiene a los bonos de alimentos o por cumplimiento de metas, acceso a comprar acciones de la empresa a precios preferenciales. Incluso, por propia decisión unilateral, el empleador puede determinar libremente la entrega de un beneficio social a los trabajadores.

2.2.1.3. Las remuneraciones

En la relación laboral siempre es un tema álgido la determinación de la naturaleza jurídica de los ingresos del trabajador, es decir, si califican o no como remuneraciones lo que perciben los trabajadores. Por otro lado, es necesario señalar que el contrato de trabajo es una relación jurídica dispendiosa, en virtud de la cual el empleador debe abonar una retribución por los servicios prestados al trabajador. La remuneración es un elemento esencial del contrato de trabajo, además constituye la

Constitución Política del Perú lo concibe como un derecho fundamental (Constitución Política del Perú, 1993, art. 24°).

La remuneración se define como todo aquello que percibe el trabajador por los servicios prestados, sea en dinero o en especie. Por otro lado, se puede indicar que la remuneración comprende los conceptos que representan una ventaja, ahorro o beneficio patrimonial para el trabajador y su familia. En caso contrario, no son considerados remuneración aquellos conceptos que se encuentren excluidos por la ley.

2.2.1.4. Beneficios sociales en la legislación peruana

A. Los beneficios sociales remunerativos

Los beneficios sociales a los que tiene derecho el trabajador y que por su naturaleza tienen carácter remunerativo, entre estas tenemos a las gratificaciones legales, las vacaciones, la asignación familiar, las retribuciones por sobretiempo y el trabajo en días de descanso.

B. Las gratificaciones legales

Las gratificaciones legales se definen como los importes de dinero que el empleador proporciona al trabajador en tanto perdure la contraprestación, en forma adicional a la remuneración que recibe mensualmente, el trabajador para tener derecho a este, es necesario que cumpla con lo que establece la ley. Las sumas de dinero que recibe el trabajador por concepto de dinero representan un incremento patrimonial destinado a la atención de un aumento previsible de gastos en estas dos épocas del año, en fiestas patrias y navidad. La gratificación por su naturaleza no debe tomarse como un carácter asistencial, ni de liberalidad, ni tampoco tiene la función de promover al trabajador o de beneficiar a su familia, meramente puede suponerse como un aumento salarial por la prestación de servicios, en este contexto, los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada tienen derecho a percibir dos gratificaciones equivalentes a una remuneración mensual: una con motivo de Fiestas Patrias y otra con motivo de Navidad (Vásquez, 2016). Los conceptos por gratificaciones deberán ser abonados a la cuenta bancaria de los trabajadores en la primera quincena de los meses de julio y diciembre.

C. El derecho a percibir gratificaciones legales

Los trabajadores que laboran en el régimen laboral de la actividad privada tiene derecho al pago de las gratificaciones legales de Fiestas Patrias y Navidad, sin importar la jornada laboral diaria que realice(Ley N.º 27735, 2001, art. 1º).

D. Bonificación por tiempo de servicios

La bonificación algunos académicos consideran que la bonificación por tiempo de servicios es un complemento remunerativo que tiene el propósito de recompensar el mayor tiempo de servicios prestados por los trabajadores empleados y obreros comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada, por tanto, vista de desde este referente la bonificación es un reconocimiento del empleador hacia el trabajador de la antigüedad laboral de los servicios prestados para una sola empresa(De Piérola, 1985).

E. Beneficios sociales no remunerativos

Los beneficios sociales de carácter no remunerativos tienen una función específica, no son considerados en el cómputo para el cálculo de beneficios que tienen como base la remuneración vacacional, por lo que no son considerados como remuneración la compensación por tiempo de servicios (CTS), el seguro de vida, las utilidades laborales e indemnizaciones legales (falta de goce vacacional, despido arbitrario, retención indebida de la CTS y obligaciones para laborar en horas extras). Está integrada solamente a la remuneración básica y a las horas extras que percibía el trabajador(Ferro, 2019).

2.2.1.5. El seguro de vida

La ley de Consolidación de Beneficios Sociales, considera que es una obligación económica que contrae el empleador a favor de los beneficios de los trabajadores para cubrir las contingencias que se deriven del fallecimiento o invalidez permanente de estos, (Decreto Legislativo N° 688 del 05.11.1991).

2.2.2. Requisitos formales de los contratos sujetos a modalidad

Los contratos deben ser suscritos por escrito y ser presentado dentro de los 15 días al Ministerio de Trabajo (Registrar), entre las formalidades que exige la Ley de Productividad y Competitividad Laboral ha establecido expresamente el título "Formalidades para la validez de los contratos modales", los que se encuentran

regulados en los artículos 72 y 73 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, que disponen:

El artículo 72°, señala que los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, además, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral (p. 37).

En el artículo 73°, establece que una copia de los contratos será presentada a la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro de los quince días naturales de su celebración, para efectos de su conocimiento y registro (p. 38).

Así mismo, la Autoridad Administrativa de Trabajo puede ordenar la verificación posterior de la veracidad de los datos consignados en la copia a que se refiere el párrafo precedente, a efectos de lo dispuesto en el inciso d) del Artículo 77 (p. 38), sin perjuicio de la multa que se puede imponer al empleador por el incumplimiento incurrido (p. 38).

Entre los contratos usuales se tiene los siguientes:

- a) Contratos de Naturaleza Temporal
- b) Contrato por inicio o incremento de actividad
- c) Contrato por necesidades del mercado
- d) Contrato por reconversión empresarial
- e) Contratos de Trabajo de Naturaleza Accidental
- f) Contrato ocasional
- g) Contrato de suplencia
- h) Contrato de emergencia
- i) Contratos para Obra o Servicio
- j) Contrato para obra determinada o servicio específico
- k) Contrato intermitente
- l) Contrato de temporada

2.2.3. Obligaciones del empleador relativas a derechos y beneficios de los trabajadores

2.2.3.1. Jornada y horario de trabajo

La jornada laboral y horario de trabajo, son algunas de las facultades propias del empleador, de plasmas estos dos aspectos en el Reglamento Interno de la organización, relacionado con el Decreto Legislativo N° 854, que prescribe los aspectos que deben cumplirse en la actividad laboral:

- a) Jornada de Trabajo. La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo (p. 1).
- b) Jornadas atípicas
- c) Jornada Extraordinaria de Trabajo (HORAS EXTRAS) no podrá ser menor del veinticinco por ciento (25%) por hora, calculada sobre la remuneración ordinaria (p. 3).
- d) Compensación del trabajo extraordinario (Se compensa el trabajo prestado en sobretiempo con el otorgamiento de períodos equivalentes de descanso).
- e) Horario de trabajo (lo determina el empleador ingreso, refrigerio y salida)
- f) La modificación del horario de trabajo (El empleador está facultado a modificar el horario de trabajo sin alterar el número de horas trabajadas. Si la modificación colectiva del horario, es mayor a una hora y la mayoría de los trabajadores no estuvieran de acuerdo, podrán acudir a la Autoridad Administrativa de Trabajo, para que se pronuncie, sobre la procedencia de la medida (p. 2).
- g) Refrigerio
- h) Trabajo nocturno (El trabajador que labora en horario nocturno, no podrá percibir una remuneración inferior a la remuneración mínima mensual vigente, con una sobretasa del treinta por ciento (30%) de ésta(Decreto Legislativo N° 854, 1996)(p. 3).

2.2.3.2. Registro de asistencia

a) Ámbito de aplicación

En el registro de asistencia los trabajadores tienen que consignar personalmente el tiempo de labores; además la obligatoriedad del registro también considera a los trabajadores bajo modalidades formativas laborales y al personal que es destacado o

desplazado a centros de trabajo o de operaciones por parte de las empresas y entidades de intermediación laboral o de las empresas contratistas o sub contratistas.

b) Contenido del Registro

El registro contiene la siguiente información mínima, tal como lo señala el Decreto Supremo N° 004-2006-TR, (2006), en su artículo 2°:(i) Nombre denominación o razón social del empleador, (ii) RUC, (iii) Nombre y número del DNI del trabajador, (iv) Fecha,horayminutosdeingresoysalidadelajornada detrabajo y (v) Las horas y minutos de permanencia fuera de la jornada de trabajo (p.1).

c) Medio para llevar el Registro.

En el Decreto Supremo N° 011-2006-TR, 2006, que modifica al Decreto Supremo N° 004-2006-TR, en el artículo 3° señala que la entidad laboral:Debe ser llevado en soporte físico o digital, debiendo adoptarse medidas de seguridad que no permitan su adulteración, deterioro o pérdida. Exhibición en dicho lugar del horario de trabajo vigente, duración del tiempo de refrigerio, y los tiempos de tolerancia de ser el caso (p. 2).

d) Exonerados de registro de asistencia

Las entidades exoneradas de registro de asistencia, No existe obligación de llevar un registro de control de asistencia para trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes durante el día (Decreto Supremo N° 010-2008-TR, 2008, art. 2°).

e) Presunciones a favor del trabajador

En el artículo 7° del Decreto Supremo N° 011-2006-TR se tiene algunos beneficios en favor del trabajador que señalan sí, el trabajador está en el centro de trabajo en forma anticipada a la hora de ingreso y/o permanece hasta pasada la hora de salida, se debe entender que el empleador dispuso la realización de labores extras en sobretiempo por todo el periodo de tiempo que permanece el trabajador en el centro de labores, salvo prueba en contrario, objetiva y razonable. Además, también señala que, los empleadores deben adoptar las medidas suficientes que faciliten el retiro inmediato de los trabajadores del

centro de trabajo, una vez cumplido el horario de trabajo. Salvo lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 9° del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR, en supuesto que el trabajador, a pesar de su negativa, se le asigne la realización de trabajo en sobretiempo, se configurará una situación de trabajo impuesto sancionado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, conforme a lo dispuesto por dicha norma (p. 7).

f) Descansos remunerados

En el Decreto Legislativo N° 713 (1991) de la Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

- i. Descanso Semanal (El trabajador tiene derecho, como mínimo, a veinticuatro (24) horas consecutivas de descanso en cada semana, el que se otorgará preferentemente en día domingo) (Art. 1°).
- ii. Forma de pago por trabajo en día de descanso (Los trabajadores que laboren en su día de descanso sin sustituirlo por otro día en la misma semana, tendrán derecho al pago de la retribución correspondiente a la labor efectuada más una sobretasa del 100%)
- iii. Descanso en Días Feriados (Los trabajadores tienen derecho a descanso remunerado en los días feriados establecidos por Ley). Días feriados: Año Nuevo (1 de enero), Jueves Santo y Viernes Santo (movibles), Día del Trabajo (1 de mayo), San Pedro y San Pablo (29 de junio), Fiestas Patrias (28 y 29 de julio), Santa Rosa de Lima (30 de agosto), Combate de Angamos (8 de octubre), Todos los Santos (1 de noviembre), Inmaculada Concepción (8 de diciembre) y Navidad del Señor (25 de diciembre) (Art. 6°).
- iv. Forma de pago por trabajo en días feriados (El trabajo efectuado en los días feriados no laborables sin descanso sustitutorio dará lugar al pago de la retribución correspondiente por la labor efectuada, con una sobretasa del 100%)
- v. Vacaciones Anuales (treinta días al año y tiene que tener el trabajador el record vacacional)
- vi. Remuneración Vacacional (Es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando)

- vii. Vacaciones no gozadas: percibirán: (a) una remuneración por el trabajo realizado; (b) una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y (c) una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso
- viii. Vacaciones Truncas (Decreto Legislativo N° 713, 1991).

g) Remuneración mínima vital

La remuneración mínima vital en el Perú, señala que sí el trabajador cumple con la jornada ordinaria máxima legal o contractual, tiene derecho a percibir la remuneración mínima vital que se establezca conforme a Ley(Areta, s.f).

h) Gratificaciones

El art. 2 de la Ley núm. 27735, de 28 de mayo de 2002, señala que:

- i. Los trabajadores tienen derecho a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de fiestas patrias y la otra con ocasión de la navidad.
- ii. La oportunidad de pago (Las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena del mes de julio y de diciembre, según el caso).
- iii. Requisitos para su percepción (es requisito indispensable que el trabajador se encuentre efectivamente laborando en el mes en que corresponda percibir el beneficio o estar en uso del descanso vacacional, de licencia con goce de remuneraciones o percibiendo los subsidios correspondientes. En caso que el trabajador cuente con menos de seis (6) meses de servicios percibirá la gratificación en forma proporcional a los meses laborados).
- iv. Remuneración que se considera para el pago (El monto de las gratificaciones estará integrado por la remuneración básica y toda otra cantidad que en forma fija y permanente perciba el trabajador que sea de su libre disposición. Quedan excluidas las cantidades que tengan aplicación a determinado gasto, tales como refrigerio, viáticos y movilidad, siempre que tuviere que rendirse cuenta de esta última.)(Ley N° 27735, 2002).

i) Asignación familiar

- i. Los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, cualquiera fuere su fecha de ingreso, percibirán el equivalente al diez por ciento (10%) de la Remuneración Mínima Vital vigente en la oportunidad en que corresponda percibir el beneficio.

- ii. Requisitos para su percepción (los trabajadores con vínculo laboral vigente que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años. En caso que el hijo, al cumplir la mayoría de edad se encuentre realizando estudios superiores o universitarios, este beneficio se extenderá hasta la culminación de los mismos, por un máximo de seis (6) años posteriores al cumplimiento de dicha mayoría de edad.)
- iii. Oportunidad de pago (será abonada por el empleador bajo la misma modalidad con que viene efectuando el pago de las remuneraciones a sus trabajadores.) (Areta, s.f)

j) Seguro de vida

- i. El trabajador empleado u obrero tiene derecho a un seguro de vida a cargo de su empleador, una vez cumplidos cuatro años de trabajo al servicio del mismo. Sin embargo, el empleador está facultado a tomar el seguro a partir de los tres meses de servicios del trabajador.
- ii. Beneficiarios (se toma en beneficio del cónyuge o conviviente (sin impedimento de matrimonio) y de los descendientes del trabajador. Sólo a falta de éstos corresponde a los ascendientes y hermanos menores de dieciocho (18) años.)
- iii. Obligación del empleador (El empleador está obligado a tomar la póliza de seguro de vida y pagar las primas correspondientes.) (Decreto Supremo N° 004-2006-TR).

k) Compensación por tiempo de servicios

De Piérola, (1985) cita a Cabanellas quien postula que la compensación por tiempo de servicios tiene la naturaleza de ser un beneficio social destinado a la previsión de algunos contingentes que probablemente se presenten al terminar el vínculo laboral. El procedimiento indica que se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral.

En el Decreto Supremo N° 004-97-TR, (1997) se establece que los beneficiarios de la compensación por tiempo de servicio y los empleadores, realizan la implementación del citado beneficio en términos de los siguientes criterios jurídicos:

- i. Presentar los convenios individuales de sustitución de depósitos de C.T.S.

- ii. Hacer efectiva al trabajador la correspondiente liquidación (El empleador debe entregar a cada trabajador, bajo cargo, dentro de los cinco días hábiles de efectuado el depósito una liquidación debidamente firmada)
- iii. Se incluye a los trabajadores comprendidos (Obreros y empleados sujetos al régimen laboral común de la actividad privada que cumplan cuando menos en promedio una jornada mínima diaria de cuatro horas.)
- iv. Los Trabajadores Excluidos del beneficio del CTS son los que tienen una jornada mínima menor a cuatro horas diarias.
- v. En el tiempo de servicios computable, se considera e tiempo de servicio prestado en el extranjero.
- vi. La remuneración computable es en dinero o especie (la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie, como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición)
- vii. Los depósitos que realiza el empleador son semestrales (Los empleadores depositarán los primeros quince (15) días naturales de los meses de mayo y noviembre de cada año, tantos dozavos de la remuneración computable percibida por el trabajador en abril y octubre, respectivamente, como meses completos haya laborado en el semestre respectivo. La fracción de mes se depositará por treintavos.)
- viii. Es un deber del trabajador que ingresa a laborar comunicar su fecha de ingreso a laborar, el nombre de la entidad financiera en la que se realizan los depósitos, el tipo de cuenta y moneda, (El trabajador que ingrese a prestar servicios deberá comunicar a su empleador, por escrito y bajo cargo, en un plazo que no excederá del 30 de abril o 31 de octubre, según su fecha de ingreso, el nombre del depositario que ha elegido, el tipo de cuenta y moneda en que deberá efectuarse el depósito. Si el trabajador no cumple con esta obligación el empleador efectuará el depósito en cualquiera de las instituciones permitidas por la Ley, bajo la modalidad de depósito a plazo fijo por el período más largo permitido.)
- ix. El pago de Compensación por Tiempo de Servicios es al cese del vínculo laboral. (Con excepción de los retiros parciales autorizados, la compensación por tiempo de servicios y sus intereses sólo será pagada al trabajador y en su

caso retirada por éste al producirse su cese. Todo pacto en contrario es nulo de pleno derecho)

2.2.3. Derecho laboral

El derecho laboral es una disciplina que forma parte del derecho que promueve los principios generales del derecho y las normas jurídicas que tienen por objeto la tutela de los derechos del trabajador y obligaciones, realizadas de forma libre para un empleador, el trabajador tiene una actitud pasiva frente a su empleador (Mujica, 2003, p. 10). El derecho laboral también es definido como el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador y trabajador, así como, con las asociaciones sindicales y el Estado para promover condiciones laborales para el progreso social y económico (Constitución Política del Perú, 1993, art. 23°).

El Derecho laboral tiene la función de normar la actividad laboral de un trabajador frente a su empleador, dado que se perfila una relación de dependencia del trabajador a un empleador a cambio de una contraprestación, de esta manera, el concepto de trabajo al que presta atención es la actividad realizada por una persona que produce un valor agregado a un bien o servicio o a alguna situación intermedia de la cadena de producción, a través de esta actividad el trabajador se provee de los recursos materiales o bienes económicos que precisa para su subsistencia, y cuyos frutos son atribuidos libre y directamente a un tercero, formalizado a través de un contrato que señale la generales de la ley laboral (Jaramillo, 2011).

El fenómeno social del trabajo genera unas relaciones asimétricas entre las partes contratantes, en las que existe una parte fuerte (el empleador) y una parte débil (el trabajador). Por ello, el derecho laboral tiene una función tuitiva con respecto al trabajador, tendiendo sus normas a restringir la libertad de la empresa para proteger a la parte débil frente a la fuerte, y persiguiendo así fines de estructuración social tutelada. Tradicionalmente la disciplina del derecho del trabajo se entiende formada por las siguientes partes, Derecho individual del trabajo: que trata de las relaciones que emanan del contrato individual de trabajo entre un trabajador y su empleador y el derecho colectivo del trabajo que se refiere a las regulaciones de las relaciones entre grupos de sujetos en su consideración colectiva(Murillo, 2014).

2.2.3.1. Régimen laboral de la micro y pequeña empresa

El régimen laboral de la micro y pequeña empresa, tiene como marco jurídico el Decreto Legislativo N° 1086, publicado el 28 de junio de 2008, el Decreto Legislativo que aprueba la “Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa” y del Acceso al Empleo Decente. Asimismo, el Decreto Supremo N° 007-2008-TR - Publicado el 30 de septiembre de 2008 Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, Ley MYPE. Decreto Supremo N° 008-2008-TR - Publicado el 30 de septiembre de 2008 Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente - Reglamento de la Ley MYPE.

El ámbito de aplicación del cuerpo jurídico citado se aplica a todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que presten servicios en la micro y pequeñas empresas, así como a sus conductores y empleadores. (Artículo 4° del D. Leg. 1086 en concordancia con el T.U.O. y su reglamento). La puesta en vigencia de la norma que regula los derechos y beneficios de los trabajadores regula algunos aspectos de los contratos laborales celebrados con la finalidad de establecer reglas claras tanto para el trabajador y el empleador, cuya aplicación apropiada debe promover la productividad con beneficio al binomio empleador – trabajador, cumpliéndose el artículo 29° de la Constitución Política del Perú de 1993, a partir de su entrada vigencia los trabajadores tendrían la oportunidad de participar de la productividad de la empresa según la responsabilidad que cumplían en la cadena de producción, este plus es un beneficio adicional a la remuneración ordinaria. Así mismo, es necesario precisar que los contratos laborales de los trabajadores celebrados con anterioridad a la entrada en vigencia del presente Decreto Legislativo, continuarán rigiéndose bajo sus mismos términos y condiciones, y bajo el imperio de las leyes que rigieron su celebración.

2.2.3.2. Normas laborales que regulan los beneficios sociales

2.2.3.2.1. Compensación por Tiempo de Servicios.

- i. Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (D.S. N° 001-97-TR. 01 - 03 - 1997).

- ii. Reglamento de la ley de compensación por tiempo de servicios(D.S. N ° 004-97-TR, 1997).

2.2.3.2.2. Vacaciones y Descansos remunerados.

- i. Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada(D. Leg. N° 713., 1991).
- ii. Aprueban el reglamento del Decreto Legislativo N ° 713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada(D.S. N ° 012-92-TR , 1992).

2.2.3.2.3. Gratificaciones.

- i. Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad. Ley N° 27735 (08.05.02)
- ii. Normas reglamentarias de la ley que regula el otorgamiento de gratificaciones para trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y D.S N° 005-2002-TR (04.07.2002) que regula la gratificación por navidad.

2.2.3.2.4. Participación en las Utilidades.

- i. Regulan el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría (D.L. N° 892, 1996).
- ii. Reglamento para la aplicación del derecho de los trabajadores de la actividad privada a participar en las utilidades que generen las empresas donde prestan servicios(D.S. N° 009-98-TR, 1998).
- iii. Ley que deja sin efecto el Decreto Supremo N° 003-2006- TR y precisa el artículo 4° del Decreto Legislativo LEY 28873 N° 892.

2.2.3.2.5. Seguro de Vida.

- i. Ley de Consolidación de Beneficios Sociales Decreto Legislativo N° 688 (05.11.1991)
- ii. Reglamento de la Ley de Consolidación de Beneficios Sociales. D.S. N° 024-2001-TR (22.07.2001)

En este cuerpo jurídico, se define al contrato como un acuerdo de voluntades entre el empleador y trabajador, por medio del cual el trabajador se obliga a prestar sus servicios en forma personal y remunerada, la otra parte el empleador, se obliga al pago de la remuneración correspondiente, que en virtud de un vínculo de subordinación goza de las facultades directrices, es decir, dispone el horario de trabajo, sanciona a los trabajadores, entre otras facultades. En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado (Sanguinetti Raymond, 1999). El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad, donde el primero puede celebrarse en forma verbal o escrita, en tanto que, el segundo se aplica a ciertos casos y con los requisitos que la presente Ley establece, así mismo, se puede celebrarse los contratos por escrito en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna.

Los servicios derivados de los contratos de naturaleza laboral tienen la exigencia de prestar los servicios en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural. Además, considera que no invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores(Decreto Legislativo N° 728, 1997).

La remuneración para todo efecto legal es el importe íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Los importes de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa(Constitución Política del Perú, 1993, art. 24°). Para efecto de cálculo de la remuneración no se incluye los aportes y contribuciones a la seguridad social, así mismo, para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto.

Por la relación de subordinación, el trabajador efectúa sus servicios bajo la supervisión de su empleador, quien tiene ciertas potestades para normar a través de reglamentos las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

En el Decreto Supremo N° 003-97-TR, se establece que:

En el artículo 10° señala que el período de prueba es de tres meses, al término del periodo el trabajador adquiere el derecho a la protección contra el despido arbitrario (el estado de derecho protege al trabajador). Las partes pueden negociar (tiene que haber acuerdo de voluntades) un término mayor en caso que las labores requieran de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada (se presenta esta situación para el desempeño en trabajos especializados). La ampliación del período de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el período inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección (p. 10).

En el artículo 11°, Se suspende el contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral. Se suspende, también, de modo imperfecto, cuando el empleador debe abonar remuneración sin contraprestación efectiva de labores (p. 10).

En el artículo 53°, Los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes (p. 31).

En el artículo 54°, Son contratos de naturaleza temporal:

El contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad;

El contrato por necesidades del mercado;

El contrato por reconversión empresarial (p. 31).

En el artículo 57°, El contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres años (p. 32).

Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados (sucursales descentralizados de la empresa), así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa. El contrato temporal por necesidades del mercado (aparecen nuevos puestos de trabajo por el incremento de la producción) es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aun cuando se trate de labores ordinarias (en general estos puestos de trabajos son eventuales) que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. Este puede ser renovado sucesivamente hasta el término máximo establecido en el Artículo 74° del Decreto Supremo N° 003-97-TR(p. 32).

En el artículo 59°, Es contrato temporal por reconversión empresarial es celebrado en virtud a la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa (giro de las actividades de la empresa), y en general toda variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos. Su duración máxima es de dos años(p. 33).

Los contratos de trabajo a que se refiere este título del Decreto Supremo N° 003-97-TR, necesariamente deberán ser formalizados, constar por escrito y por triplicado, debiendo señalar en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral. Una copia de los contratos será presentada a la Autoridad Administrativa de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción Social dentro de los quince días naturales de su celebración, para efectos de su conocimiento y registro.

El titular de la Autoridad Administrativa de Trabajo puede ordenar la verificación posterior de la veracidad de los datos señalados en la copia a que se refiere el párrafo precedente, a efectos de lo dispuesto en el inciso d) del Artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, sin perjuicio de la multa que se puede imponer al empleador por el incumplimiento incurrido.

Son asegurados del Seguro Social de Salud, los afiliados regulares o potestativos y sus derechohabientes, tal como lo señala el Art. 3° de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en salud:

Son afiliados regulares:

- i. Los trabajadores activos que laboran bajo relación de dependencia o en calidad de socios de cooperativas de trabajadores (trabajadores socios).
- ii. Los pensionistas que perciben pensión de jubilación, incapacidad o de sobrevivencia (Personas que aportaron parte de su remuneración para el tiempo de retiro de la actividad laboral).
- iii. Todas las personas no comprendidas en el párrafo anterior se afilian bajo la modalidad de asegurados potestativos en el IPSS o en la Entidad Prestadora de Salud de su elección (Entidad nacional o privada).
- iv. Son derechohabientes el cónyuge o el concubino a que se refiere el Art. 326° del Código Civil, así como los hijos menores de edad o mayores incapacitados en forma total y permanente para el trabajo, siempre que no sean afiliados obligatorios.
- v. La cobertura de los hijos se inicia desde la concepción, en la atención a la madre gestante.
- vi. El Seguro Social de Salud es de carácter obligatorio para los afiliados regulares y los demás que señale la ley (Es un derecho del trabajador).
- vii. El Seguro Social de Salud está autorizado para realizar, directa o indirectamente, programas de extensión social para la atención de no asegurados de escasos recursos.

En el ámbito de la aplicación de la presente ley, se entiende por Entidades Empleadoras a las empresas e instituciones en general sean públicas o privadas que emplean trabajadores bajo relación de dependencia, las que pagan pensiones y las cooperativas de trabajadores.

Las Entidades Empleadoras deben estar registradas y la inscripción de los afiliados regulares se realizan ante el IPSS en la forma y en los plazos establecidos en los reglamentos (Concordantes con la Ley general o específica). Según lo que establece la ley es obligación de las Entidades Empleadoras registrarse como tales ante el IPSS y deben realizar la inscripción de los afiliados regulares que de ellas dependan, así como informar el cese en forma oportuna, la suspensión de la relación laboral y las demás ocurrencias señalados en los reglamentos (Las Entidades Empleadoras documentan la información sociodemográfica de los afiliados).

La inscripción de los afiliados potestativos se realiza bajo la forma y condiciones señaladas en los reglamentos adecuados a la Ley. Los aportes realizados por afiliación al Seguro Social de Salud son de carácter mensual y establece que los afiliados regulares en actividad: El aporte de los trabajadores en actividad, incluyendo tanto los que laboran bajo relación de dependencia como los socios de cooperativas, equivale al 9% de la remuneración o ingreso mensual. Es de cargo de la entidad empleadora que debe declararlos y pagarlos al IPSS dentro de los primeros cinco días del mes siguiente a aquél en que se devengaron las remuneraciones afectas.

2.3. Marco conceptual

Síntesis de la legislación laboral: propende fundamentalmente la orientación y difusión de la normativa laboral de parte de los empleadores y la prevención de los conflictos laborales buscando que las tres partes fundamentales de las relaciones laborales: trabajadores, empleadores y Estado cuenten con un instrumento informativo de las obligaciones y derechos generados en una relación individual de trabajo.

Obligaciones laborales: es el cumplimiento de las normas laborales de parte de los empleadores sujetos a la actividad privada empresarial, orientados a los derechos y obligaciones de los trabajadores, tales como: jornada y horario de trabajo, registro de asistencia, descanso remunerado, remuneración mínima vital, gratificaciones, asignación familiar, seguro de vida, compensación por tiempo de servicios, participación en las utilidades (Sanguinetti, 2012, p. 347).

Empleador: Es toda persona natural, empresa unipersonal, persona jurídica o cualquier ente colectivo que remunera a cambio de un servicio prestado en condiciones de subordinación (Hernández, 2013, p. 268).

Trabajador: Es la persona natural que presta servicios a un empleador bajo una relación de dependencia, sujeto a cualquier régimen laboral, cualquier sea la modalidad de contrato de trabajo (Zapata y Duque, 2018, p. 27).

Contrato de trabajo: es un documento celebrado entre el empleador y trabajador en cumplimiento de la ley de productividad y competitividad laboral. El contrato individual de trabajo puede celebrarse por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad (Hoyos, 1956, p. 598).

Beneficios sociales de los trabajadores: Los beneficios laborales establecidos de acuerdo a la legislación laboral vigente, son tales como: vacaciones, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, participación de utilidades, asignación familiar y seguro de vida (Tizón, 2006, p. 68).

2.4. Hipótesis

Hipótesis Principal

Las empresas comercializadoras de pollos incumplen con las obligaciones laborales, lo cual genera efectos negativos en los beneficios sociales de sus trabajadores.

Hipótesis Secundarias

a.- Las principales causas del incumplimiento de las obligaciones laborales de parte de los empleadores son: falta de fiscalización por parte del Ministerio de Trabajo y cumplimiento de la síntesis de la legislación laboral.

b.- Los principales efectos del incumplimiento de las obligaciones laborales son; falta de contrato laboral, pago de remuneración mínima asegurable, pérdida de beneficios sociales y beneficios de ESSALUD.

c.- La propuesta de auto fiscalización de parte del empleador fomentará el cumplimiento de las obligaciones laborales y evitar las sanciones de parte del Ministerio de Trabajo.

2.4.1. Variables

Variable Independiente

Evaluación de Obligaciones laborales

Variable Dependiente

Beneficios sociales

Indicadores de variable independiente

- ✓ Decreto Legislativo 728 y reglamento
- ✓ Contrato de trabajo
- ✓ Modalidades de contrato

- ✓ Remuneración asegurable
- ✓ Asignación familiar

Indicadores de variable dependiente

- ✓ Vacaciones
- ✓ Gratificaciones
- ✓ Compensación por tiempo de servicios
- ✓ Beneficios de ESSALUD

III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Tipo de Investigación

La investigación fue aplicada, por cuanto se requiere un estudio del fenómeno, causas y efectos mediante la utilización de textos escritos, páginas web y el trabajo de campo que sirvieron para realizar las encuestas y entrevistas a los empleadores y trabajadores(Grajales, 2000, p. 1).

3.2. Nivel de investigación.

La investigación es de enfoque cuantitativo, en el proceso se realiza entrevistas a los administradores de las empresas y trabajadores para describir las características y detalles de la realidad de los trabajadores, se pretende explicar las causas del incumplimiento de las obligaciones laborales de los empleadores con respecto a los beneficios sociales de los trabajadores(Cauas, 2015, p. 2).

3.3. Diseño de investigación

El diseño de investigación es no experimental, no hay control de variables independientes, solo se observa el comportamiento a través de la información obtenida de los trabajadores entrevistados y lo que se evalúa de los documentos de gestión de la empresa y normas legales vigentes(Cerón y Cerâon, 2006, p. 192).

3.4. Métodos

Los principales métodos que fueron utilizados en el presente trabajo fueron: método inductivo, deductivo, normativo, descriptivo, hermenéutico y estadístico, que suponen un conjunto de reglas y de los medios disponibles (Bunge, M. , 1960, p. 8).

Método inductivo, permitió obtener conclusiones generales, partiendo del estudio de casos particulares mediante el razonamiento lógico.

Método deductivo, sirvió para obtener conclusiones particulares, partiendo del estudio de casos generales mediante el razonamiento lógico.

Método normativo, sirvió para indagar de manera actualizada las normas que rigen sobre el aspecto laboral de los trabajadores de la actividad privada empresarial y contribuciones sociales

Método descriptivo, se utilizó para describir las principales obligaciones laborales de los empleadores, causas y efectos; así como las aportaciones a ESSALUD.

Método hermenéutico, se utilizó para analizar, explicar e interpretar tanto el aspecto doctrinario como el trabajo de campo.

Método estadístico, sirvió para estimar los parámetros poblaciones a través de la muestra de estudio y representar gráficamente el comportamiento de las variables de estudio, así como en el proceso de análisis de los resultados que contrastan las hipótesis de investigación.

3.5. Población

Estuvo conformado por empresas comercialización de pollos entre personas naturales y jurídicas, con sus respectivos trabajadores de la Provincia de Huamanga. Durante el año 2013 al 2014.

3.6. Muestra

Estuvo conformada por 15 empresas comercialización de pollos entre personas naturales y jurídicas, con 53 trabajadores de la Provincia de Huamanga, en las que se evalúa las obligaciones laborales y los beneficios sociales durante el año 2013 al 2014.

3.7. Tipo de Muestreo.

El muestreo es no probabilístico de tipo intencional, pues tuvo que contar con el consentimiento de ser entrevistados de los trabajadores y de los dueños de los negocios.

3.8. Criterios de inclusión.

- Los empresarios comercializadores de pollos con sus respectivos trabajadores.
- Que acepten participar en el presente trabajo de investigación

3.9. Criterios de exclusión.

- Los empresarios comercializadores y trabajadores de otros rubros.
- Que no acepten participar en el presente trabajo de investigación.

3.10. Técnicas

Aplicación de la entrevista estructurada a los empresarios y trabajadores de las empresas comercializadoras de pollos.

3.11. Instrumento.

- Ficha de entrevista estructuradas
- Investigación bibliográfica

3.12. Procedimiento de recolección de datos

Se procedió a la identificación de los empresarios comercializadores de pollos con sus respectivos trabajadores. De acuerdo a los criterios de inclusión y exclusión, luego se realizó la sensibilización, a fin de facilitar la entrevista.

3.13. plan de procesamiento y análisis de datos.

Se creó una base de datos con los instrumentos de recolección de datos, seguidamente fueron procesados SPSS-IBM versión 22.0 (Statistical Package For Social Science), con los cuales se construyeron los cuadros de contingencia y gráficos, asimismo, para el contraste de las hipótesis se aplicó los criterios de la regresión logística para establecer relaciones causales utilizando la forma funcional para ajustar un conjunto de datos.

IV. RESULTADOS

En el presente acápite se presentan los resultados del estudio denominado ¿En qué medida las obligaciones laborales afectan a los beneficios sociales de los trabajadores que prestan servicios en las empresas comercializadoras de pollos de Huamanga, durante el 2013 al 2014?, para su desarrollo se diseñó un instrumento de recolección de datos asociados a las variables de investigación, que consta de 44 ítems que evalúan las Obligaciones Laborales a través de las dimensiones y/o indicadores que averigua los aspectos de los contratos, las modalidades de contrato de trabajo, la remuneración asegurable, la asignación familiar y por otro lado, la evaluación de los Beneficios Sociales a través de sus dimensiones y/o indicadores, tales como: Las vacaciones, las gratificaciones, la compensación por tiempo de servicios y los beneficios de ESSALUD, con la finalidad de describir algunas particularidades de la dinámica laboral que existe entre los trabajadores y los empresarios comercializadores de pollo beneficiado para el consumo de la población.

La información está estructurada considerando, el análisis de confiabilidad, seguida de la descripción de algunas características de las obligaciones y los beneficios laborales de los trabajadores, que servirán de base para conocer algunas tendencias de las variables, las cuales motivan a calcular el grado de asociación que existen entre las

dimensiones de las variables en estudio, para luego, establecer si hay una relación de causa efecto entre las obligaciones y los beneficios sociales, generando los estimadores estadísticos para contrastar las hipótesis; cabe mencionar que por la naturaleza del muestreo no probabilístico se aplicará la estadística no paramétrica, que no exige conocer las distribución de la variable, por tanto, se usa la correlación de Spearman y sobre las dimensiones que exhiban altas correlaciones se realiza el modelo logístico para determinar en forma porcentual en qué medida las obligaciones en materia laboral afectan a los beneficios sociales del trabajador, con la observación que dichos resultados no se pueden generalizar para otras poblaciones de trabajadores del rubro avícola, por el tipo de muestreo aplicado y el tamaño de muestra, dado que las estimaciones tienen algunos sesgos que solo se superan cuando la selección de la unidades muestrales son en forma aleatoria y que conjuntamente cumplan con las propiedades de que la muestra debe ser representativa porque hereda todas las características de la población y es adecuada con respecto al tamaño de la muestra, pues en tanto mayor es el tamaño de la muestra, mejores estimaciones se realiza del parámetro poblacional, que por lo general es desconocido.

Tabla 01: Coeficiente Alfa de Cronbach de la “Encuesta a trabajadores de las empresas comercializadoras de pollos en Huamanga periodo 2013-2014”.

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	Número de ítems
0,704	0,696	44

Fuente: Encuesta a trabajadores de las empresas comercializadoras de pollos en Huamanga periodo 2013-2014

Interpretación:

La tabla 01, presenta el Coeficiente Alfa de Cronbach simple y estandarizado cuyos valores son 0.704 y 0.696, ambos coeficientes convergen a 0.70, lo que indica que el cuestionario diseñado para evaluar las obligaciones y los beneficios sociales del trabajador es confiable, porque los datos colectados miden adecuadamente las variables de estudio, debido a que existe un patrón de conducta estable de la medida, lo que determina que los ítems de dicho instrumento presentan correlaciones positivas y miden al problema de investigación en la misma dirección. (Ver detalles del Cálculo en el Anexo 02)

Tabla 02: Distribución de los trabajadores de las empresas comercializadoras de pollos de acuerdo: contrato de trabajo en la evaluación de obligaciones laborales. Huamanga periodo 2013 – 2014.

N°	EVALUACIÓN DE OBLIGACIONES LABORALES	Si	No
	CONTRATO DE TRABAJO	%	%
C1	Tiene actualmente un contrato de trabajo por escrito	52.8	47.2
C2	Alguna vez trabajaste un largo tiempo sin contrato o fue una formulación verbal, recibiendo sólo el salario por las horas / días trabajados	45.3	54.7
C3	El tener contrato escrito te brinda alguna seguridad emocional para trabajar	56.6	43.4
C4	Conoces tus derechos como trabajador que tiene un contrato	54.7	45.3
C5	Conoces tus obligaciones como trabajador que tiene un contrato	45.3	54.7
C6	Conoces los derechos que tiene tu empleador según el contrato que firmaste	37.7	62.3
C7	Conoces las obligaciones que tiene tu empleador según el contrato que firmaste	60.4	39.6
C8	El empleador sólo te firma contrato cuando tiene a los inspectores del Ministerio de trabajo	47.2	52.8
C9	El empleador que tuviste incumplió alguna vez el contrato	47.2	52.8
C10	Usted como empleado que firmó el contrato incumplió alguna vez el contrato por causas justificadas	62.3	37.7

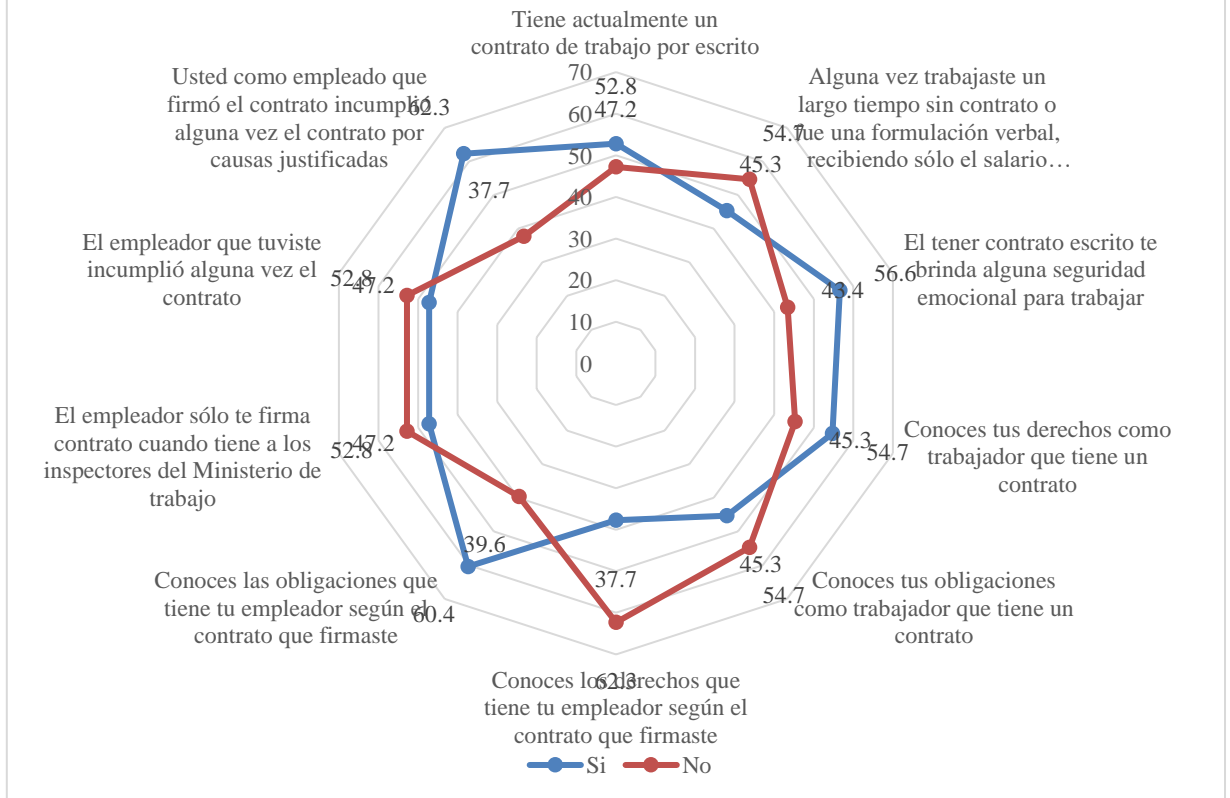
Interpretación:

De acuerdo a la tabla 02, podemos observar que 52.8% si tiene contrato de trabajo por escrito y el 47.2% no tiene contrato de trabajo, esto significa que el trabajo por parte del Estado Peruano de controlar, supervisar, etc., no se realiza de forma correcta ya que casi la mitad de los trabajadores un cuentan con un contrato de trabajo.

Por otro lado, el 45.3% de los trabajadores menciona que ha trabajado un largo tiempo sin contrato y que solo ha recibido salario por horas; mientras que el 54.7%, menciona que no ha trabajado sin contrato de trabajo.

El 56.6% de los trabajadores menciona que tener contrato de trabajo escrito si es una seguridad para ellos, el 54.7% de los trabajadores si conocen sus derechos como trabajador, menos de las mitad de los trabadores (45.3%) si conocen sus obligaciones como trabajador, el 37.7% si conoce los derechos que tiene su empleador, el 60.4 si conoce las obligaciones que tienen su empleador, el 47.2% afirma que el empleador solo firma el contrato de trabajo cuando tiene a los inspectores del Ministerio de Trabajo. El 47.2% mencionada que su empleador incumplió algunas veces con el contrato, el 62.3% de los trabajadores menciona que incumplió el contrato debido a causas justificadas.

GRÁFICO 02 EVALUACIÓN DE OBLIGACIONES LABORALES EN EL ASPECTO DE CONTRATO DE TRABAJO



De acuerdo al gráfico 02, podemos observar que las variables más importantes asociadas con una respuesta positiva son: el tener contrato escrito brinda alguna seguridad emocional para trabajar; conocer sus derechos como trabajador que tiene un contrato, conoce las obligaciones que tiene su empleador según el contrato que firmó, usted como empleado que firmó el contrato incumplió alguna vez el contrato por causas justificadas; lo cual significa que si bien los trabajadores saben cuáles son sus obligaciones y derechos, la parte más importante es la intervención realizada por los inspectores del Ministerio de Trabajo.

Tabla 03: Distribución de los trabajadores de las empresas comercializadoras de pollos de acuerdo: modalidades contrato de trabajo en la evaluación de obligaciones laborales. Huamanga periodo 2013 – 2014.

N°	EVALUACIÓN DE OBLIGACIONES LABORALES MODALIDADES CONTRATO DE TRABAJO	Si	No
		%	%
MC1	En tus inicios al mercado laboral tuviste una contrata a tiempo parcial	43.4	56.6
MC2	En tu experiencia laboral la mayoría de veces tuviste un contrato a plazo fijo o determinado	39.6	60.4
MC3	Su jornada laboral habitual es de cuatro horas diarias	49.1	50.9

MC4	Su jornada laboral extraordinaria es de ocho horas diarias en fiestas	24.5	75.5
MC5	Siempre su empleador le paga las horas extras que trabajo cuando tiene necesidad la empresa, a pesar que no está establecido en el contrato	28.3	71.7
MC6	El empleador te hace trabajar más de las cuatro horas al día y solo te paga por cuatro horas	50.9	49.1

Interpretación:

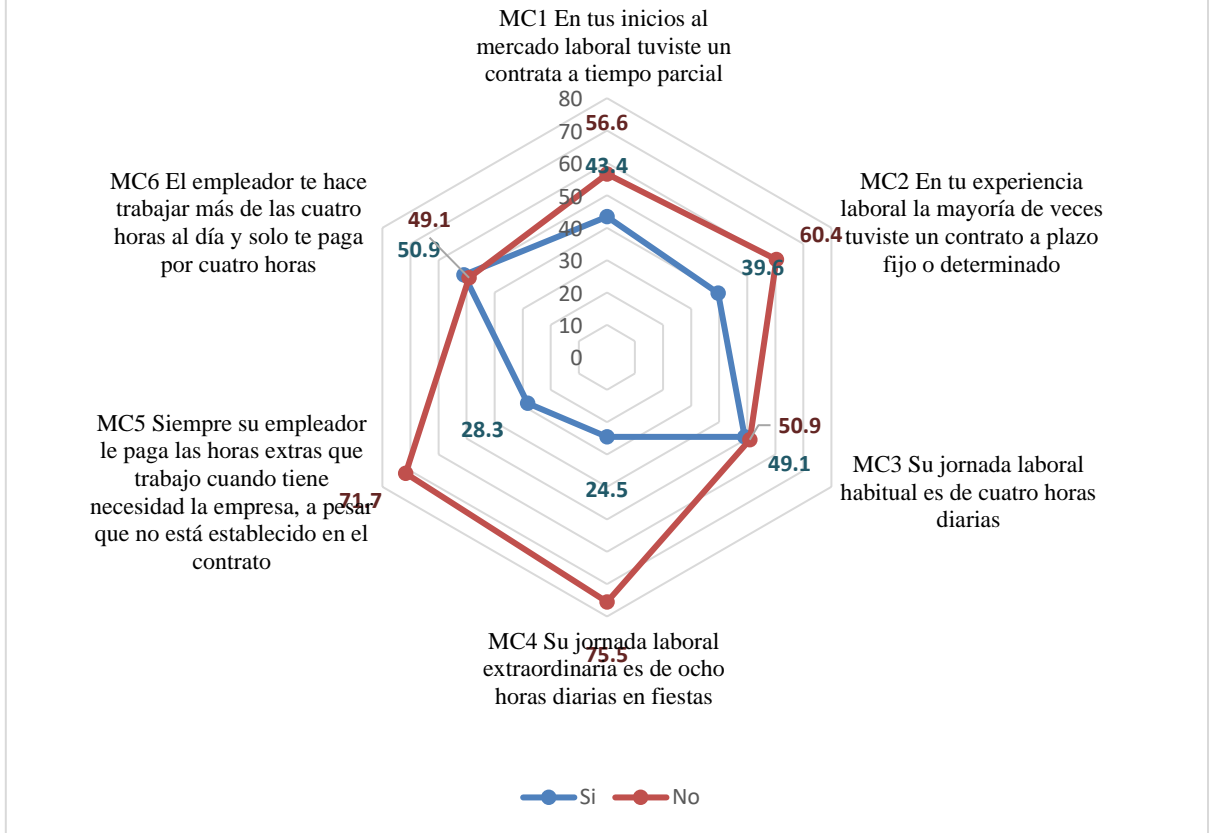
De acuerdo a la tabla 03, podemos observar que el 43.4% de los trabajadores en sus inicios en el mercado laboral tuvo una contrata a tiempo y el 56.6% no tuvo un contrato de trabajo a tiempo parcial, esto significa que cerca del 57% de los trabajadores al no tener contrata a tiempo parcial son explotados por sus empleadores ya que solo el 43.4% de los trabajadores tenía un contrato a tiempo parcial.

Por otro lado, el 39.6% de los trabajadores menciona que ha tenido un contrato a plazo fijo o determinado; mientras que el 60.4%, menciona que no ha tenido un contrato a plazo fijo.

El 49.1% de los trabajadores menciona que su jornada de trabajo habitual es de cuatro horas diarias, estos trabajadores solo tienen un trabajo a tiempo parcial, el cual genera que el trabajador no tenga beneficio algunos, el 24.5% de los trabajadores mencionan que su jornada laboral extraordinaria es de ocho horas diarias en fiesta, un porcentaje mayor de los trabadores (75.5%) no laboran de forma extraordinaria ocho horas diarias; podemos observar que solo una pequeña parte de los trabajadores son beneficiados al trabajar ocho horas por motivos de festividades, el 28.3% menciona que su empleador si le paga horas extras a pesar de que no esté estipulado en el contrato, mientras que el 71.7% menciona que su empleador no les paga horas extras así no se encuentre estipulado en el contrato; lo cual hace referencia que solo un parte, 28.3%, solo recibe beneficios en cuanto al pago por labores extra la gran mayoría de los trabajadores no gozan de dicho beneficio.

Por otro lado, el 50.9% de los trabajadores mencionan que su empleado los hace trabajar más de cuatro horas y solo les pago por cuatro horas de trabajo, el 49.1% menciona que su empleador sí reconoce las horas adicionales de trabajo.

GRÁFICO 03 EVALUACIÓN DE OBLIGACIONES LABORALES EN EL ASPECTO DE MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABAJO



De acuerdo al gráfico 03, podemos observar que las variables más importantes asociadas con una respuesta afirmativa son: su jornada laboral habitual es de cuatro horas diarias, el empleador te hace trabajar más de las cuatro horas al día y solo te paga por cuatro horas; lo cual significa que, si bien los trabajadores trabajan, son pocas horas y si trabajan horas adicionales el empleador no les paga por ese trabajo. Los trabajadores de las empresas comercializadoras de pollo trabajan a tiempo parcial y si trabajan horas adicionales sus empleadores no les pagan dichas horas, por ende, existe abuso del empleador, los trabajadores no cuentan con beneficios sociales.

Tabla 04: Distribución de los trabajadores de las empresas comercializadoras de pollos de acuerdo: remuneración asegurable en la evaluación de obligaciones laborales. Huamanga periodo 2013 – 2014.

N°	EVALUACIÓN DE OBLIGACIONES LABORALES	Si	No
		%	%
RA1	Tu empleador te retiene de tu salario el porcentaje de ley destinado al Fondo de Pensiones público o privado (ONP o AFP)	49.1	50.9
RA2	Sabes si el empleador traslada la retención de tu salario a la ONP o AFP	45.3	54.7

N°	EVALUACIÓN DE OBLIGACIONES LABORALES	Si	No
	REMUNERACIÓN ASEGURABLE	%	%
RA3	Percibe como trabajador contratado el pago en especies, tales como víveres o alimentos que consume en el mismo centro laboral	50.9	49.1
RA4	Sus aportes al Fondo de Pensiones público o privado es mayor a cinco años	71.7	28.3

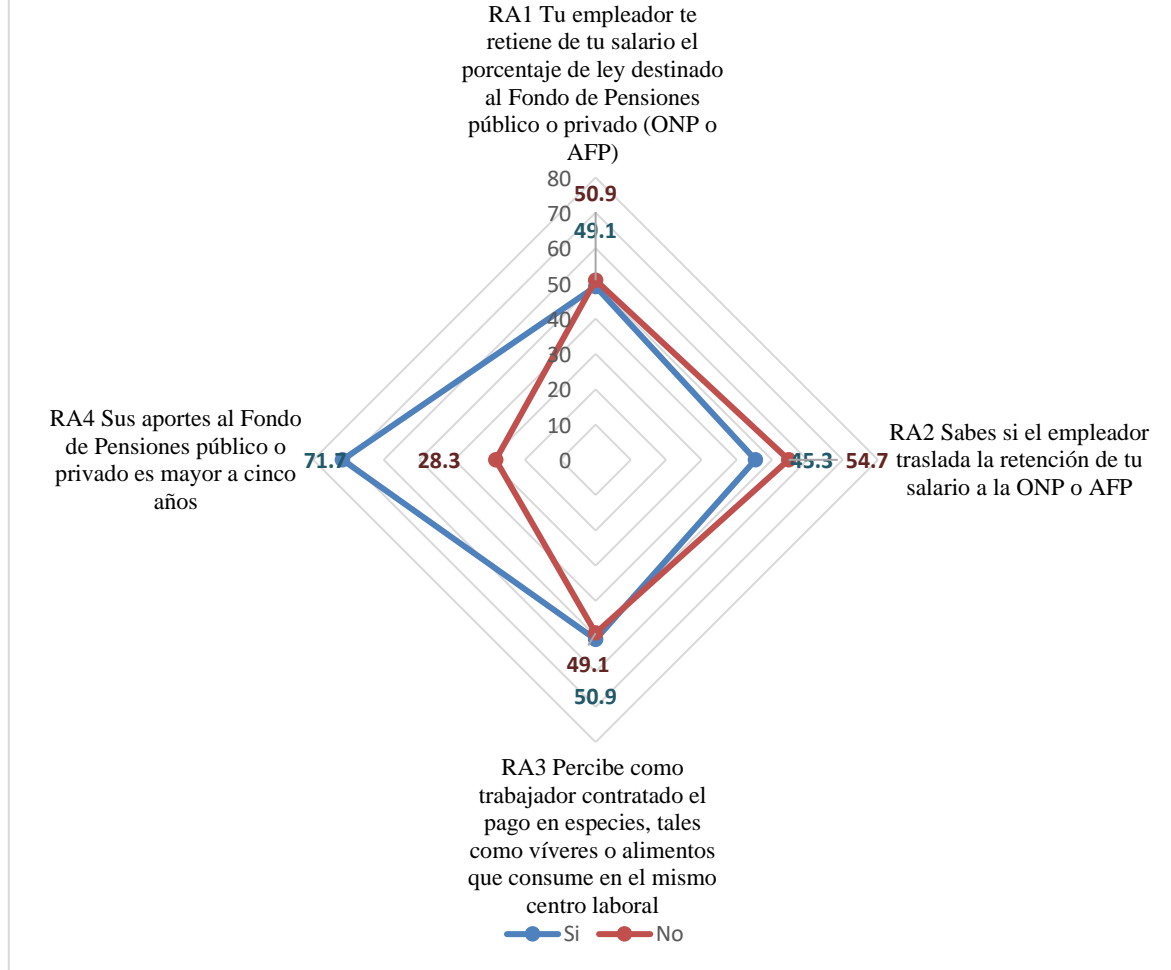
Interpretación:

De acuerdo a la tabla 04, podemos observar que el 49.1% de los trabajadores afirmaron que sus empleadores retienen el porcentaje de ley destinado al fondo de pensiones, de sus salarios; y el 50.9% no retienen el porcentaje de sus sueldos de acuerdo a ley, esto significa que la mitad de los trabajadores pertenecen a la ONP o AFP y la otra mitad no están asegurados.

Por otro lado, el 45.3% de los trabajadores menciona que si saben que sus empleadores trasladan su retención de su salario a la ONP o AFP; mientras que el 54.7%, menciona que no sabe.

El 50.9% de los trabajadores manifiesta que si recibe el pago en especies como trabajar contrato, 71.7% de los trabajadores manifiesta que luego de cinco años su aporte al fondo de pensiones público privado es mayor; en este caso si consideramos remuneración asegurables aproximadamente la mitad de los trabajadores gozan con este beneficios (RA1, RA2, RA3) del mismo modo aquellos trabajadores con una antigüedad de cinco años, reciben bonos adicionales en el fondo de pensiones, ya sea público o privado.

GRÁFICO 04: EVALUACIÓN DE OBLIGACIONES LABORALES EN EL ASPECTO DE REMUNERACIÓN ASEGURABLE



De acuerdo al gráfico 04, podemos observar que la variable más importante asociadas con una respuesta afirmativa es: Sus aportes al Fondo de Pensiones público o privado es mayor a cinco años, el empleador le da más beneficios a las personas que laboran por lo menos cinco años, incrementándoles el bono en su fondo de pensiones.

Tabla 05: Distribución de los trabajadores de las empresas comercializadoras de pollos de acuerdo: asignación familiar en la evaluación de obligaciones laborales. Huamanga periodo 2013 – 2014.

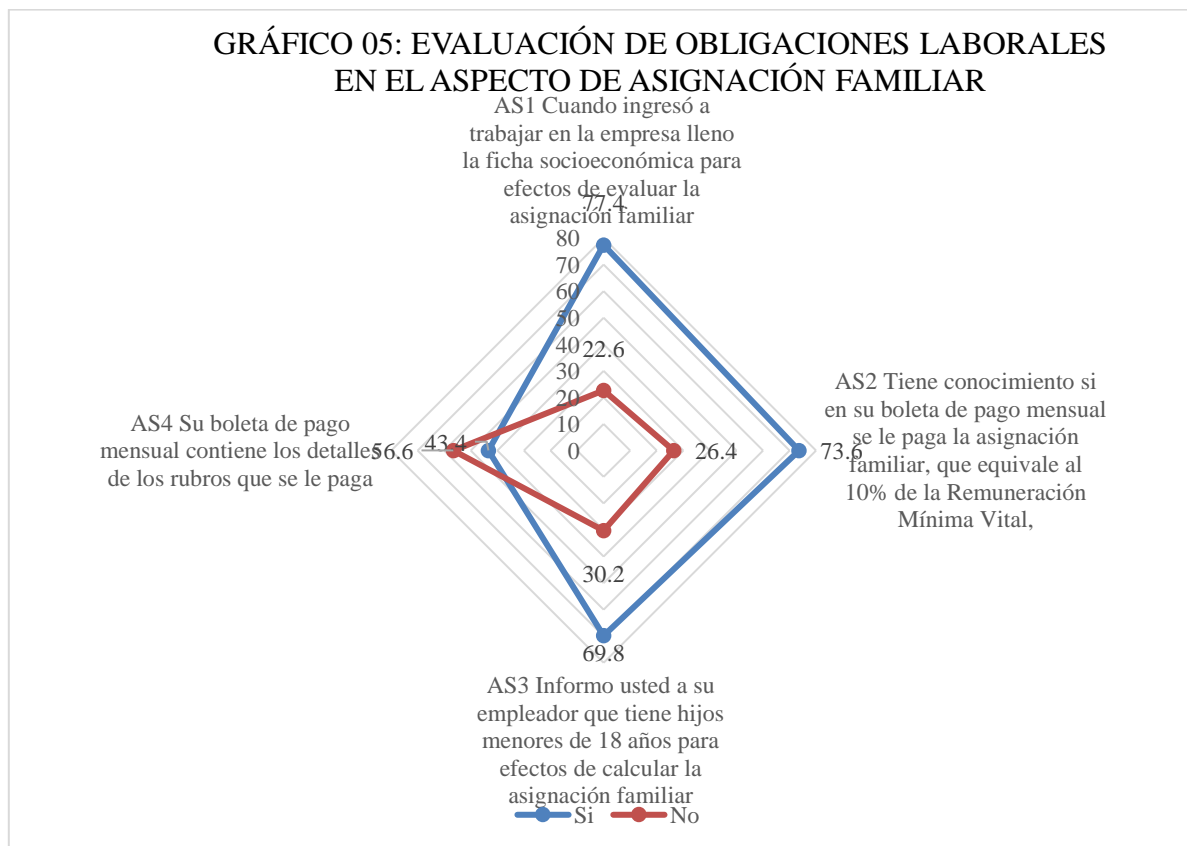
N°	EVALUACIÓN DE OBLIGACIONES LABORALES	Si	No
		%	%
AS1	Cuando ingresó a trabajar en la empresa lleno la ficha socioeconómica para efectos de evaluar la asignación familiar	77.4	22.6
AS2	Tiene conocimiento si en su boleta de pago mensual se le paga la asignación familiar, que equivale al 10% de la Remuneración Mínima Vital.	73.6	26.4
AS3	Informe usted a su empleador que tiene hijos menores de 18 años para efectos de calcular la asignación familiar	69.8	30.2

N°	EVALUACIÓN DE OBLIGACIONES LABORALES	Si	No
	ASIGNACIÓN FAMILIAR	%	%
AS4	Su boleta de pago mensual contiene los detalles de los rubros que se le paga	43.4	56.6

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 05, podemos observar que el 77.4% de los trabajadores afirmaron que cuando ingresó a trabajar en la empresa lleno la ficha socioeconómica para efectos de evaluar la asignación familiar; y el 22.6% no lleno la ficha socioeconómica; el 73.6% de los trabajadores si tiene conocimiento que en su boleta de pago mensual se le pasa la asignación familiar , esto significa que la mayoría de los trabajadores perciben el beneficio de asignación familiar, siempre y cuando estos tenga un trabajo formal; es decir hayan firmado un contrato de trabajo.

Por otro lado, el 69.8% de los trabajadores menciona que, si informó a su empleador que tiene hijos menores de 18 años para efectos de calcular la asignación familiar, mientras que el 43.4%, menciona que su boleta de pago si contiene los detalles de los rubros que se pagan.



Interpretación:

De acuerdo al gráfico 05, podemos observar que las variables más importantes asociadas con una respuesta afirmativa son: Cuando ingresó a trabajar en la empresa llenó la ficha socioeconómica para efectos de evaluar la asignación familiar, tiene conocimiento si en su boleta de pago mensual se le paga la asignación familiar, Informo usted a su empleador que tiene hijos menores de 18 años para efectos de calcular la asignación familiar que equivale al 10% de la Remuneración Mínima Vital, el empleador cumple mayormente con la asignación familiar de las personas que laboran en las empresas comercializadoras de pollo. En este caso los empleadores respetan la ley y brindan este beneficio a la mayoría de sus trabajadores.

Tabla 06: Distribución de los trabajadores de las empresas comercializadoras de pollos de acuerdo: vacaciones en la evaluación de beneficios sociales. Huamanga periodo 2013 – 2014.

Nº	EVALUACIÓN DE LOS BENEFICIOS SOCIALES	Si	No
VACACIONES		%	%
V1	Goza de su descanso semanal los días domingos	47.2	52.8
V2	Goza de sus vacaciones de 30 días durante el año	64.2	35.8
V3	Cuando trabaja todo el año completo, recibe en las vacaciones su sueldo mensual	32.1	67.9
V4	Cuando trabaja solo algunos meses del año, recibe sus vacaciones proporcionales	79.2	20.8
V5	Alguna vez suspendió sus vacaciones por necesidad de atender el trabajo de la empresa y se le pago sus vacaciones normales más el mes de trabajo	71.7	28.3

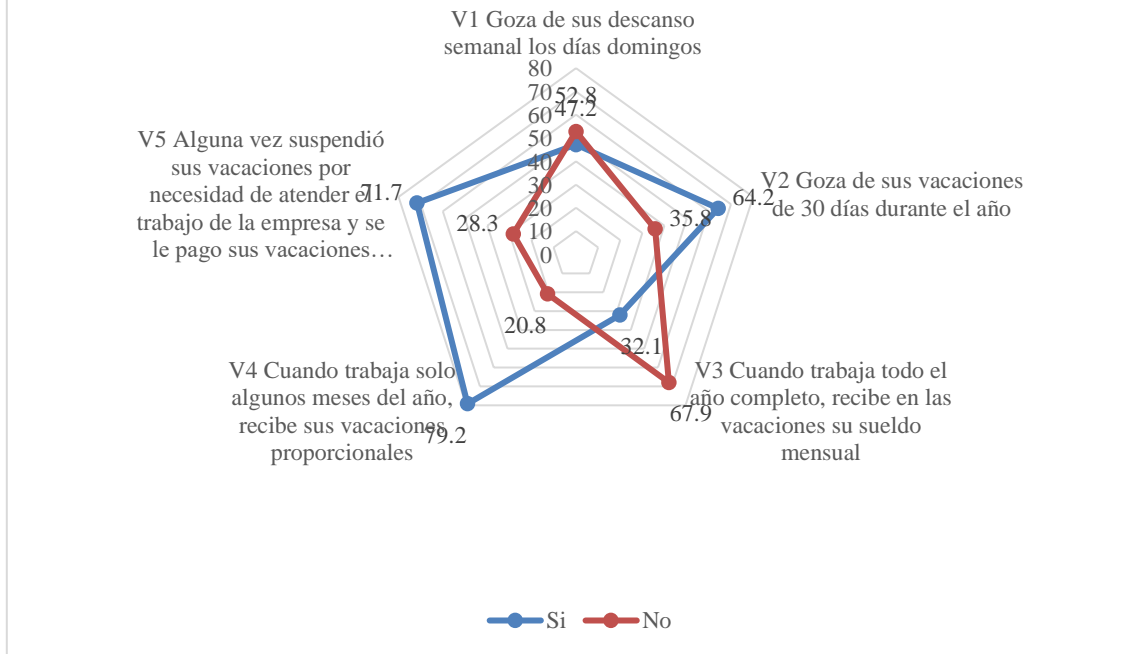
Interpretación:

De acuerdo a la tabla 06, podemos observar que el 47.2% de los trabajadores afirmaron goza de su descanso semanal los días domingos; y el 52.8% no goza de su descanso semanal; el 64.2% de los trabajadores si goza de sus vacaciones de 30 días durante el año, esto significa que la mayoría de los trabajadores si gozan de vacaciones de acuerdo a ley, siempre y cuando estos hayan firmado un contrato de trabajo.

Por otro lado, el 32.1% de los trabajadores menciona que, si recibe sueldo mensual en vacaciones al trabajar todo el año, mientras que el 79.2%, menciona que si trabaja solo algunos meses recibe sus vacaciones proporcionales y el 71.7% afirma alguna vez suspendió sus vacaciones por necesidad de atender el trabajo de la empresa y se le pago sus vacaciones normales más el mes de trabajo.

A partir de esta interpretación podemos notar que la mayoría de los trabajadores si reciben vacaciones, si trabajan un año recién vacaciones de un mes y son remuneradas, en el caso de solo trabajar por meses reciben vacaciones proporcionales.

GRÁFICO 06: EVALUACIÓN DE LOS BENEFICIOS SOCIALES EN EL ASPECTO DE VACACIONES



De acuerdo al gráfico 06, podemos observar que las variables más importantes asociadas con una respuesta afirmativa son: Goza de sus vacaciones de 30 días durante el año, Cuando trabaja solo algunos meses del año, recibe sus vacaciones proporcionales, Alguna vez suspendió sus vacaciones por necesidad de atender el trabajo de la empresa y se le pago sus vacaciones normales más el mes de trabajo, el empleador cumple mayormente con el beneficio de vacaciones y a los que trabajan un año completo se les reconoce el pago de vacaciones de acuerdo a ley.

Tabla 07: Distribución de los trabajadores de las empresas comercializadoras de pollos de acuerdo: gratificaciones en la evaluación de beneficios sociales. Huamanga periodo 2013 – 2014.

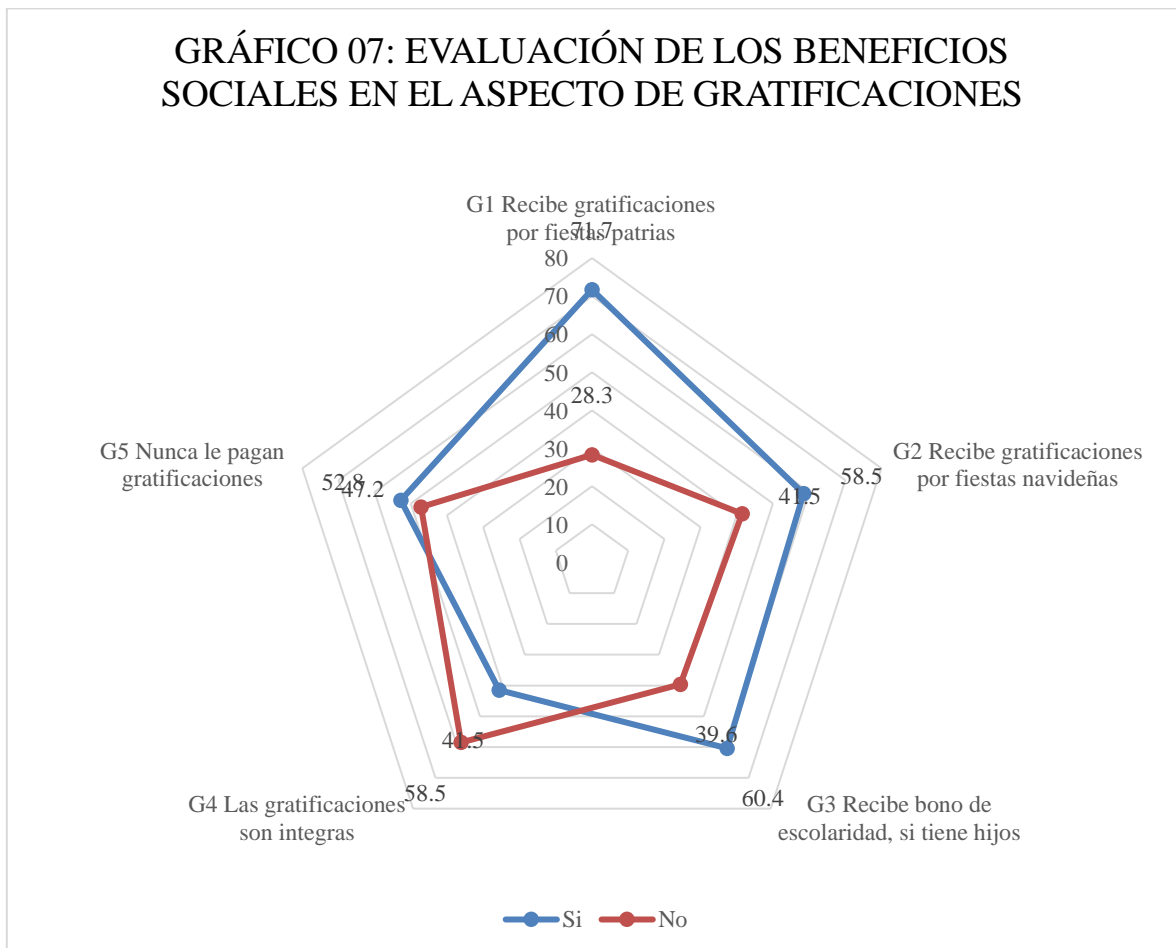
N°	EVALUACIÓN DE LOS BENEFICIOS SOCIALES	Si	No
		%	%
	GRATIFICACIONES		
G1	Recibe gratificaciones por fiestas patrias	71.7	28.3
G2	Recibe gratificaciones por fiestas navideñas	58.5	41.5
G3	Recibe bono de escolaridad, si tiene hijos	60.4	39.6
G4	Las gratificaciones son integras	41.5	58.5
G5	Nunca le pagan gratificaciones	52.8	47.2

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 07, podemos observar que el 71.7% de los trabajadores afirmaron que reciben gratificaciones por fiestas patrias; y el 28.3% no goza de gratificaciones en fiestas patrias; el 58.5% de los trabajadores si goza de sus gratificaciones por fiestas navideñas, esto significa que la mayoría de los trabajadores si gozan de gratificaciones de acuerdo a ley, siempre y cuando estos hayan firmado un contrato de trabajo.

Por otro lado, el 60.4% de los trabajadores menciona que, si recibe bono por escolaridad, mientras que el 41.5%, menciona que sus gratificaciones recibidas son integras y el 52.8% afirma nunca le pagan gratificaciones.

A partir de esta interpretación podemos notar que la mayoría de los trabajadores si reciben gratificaciones, tanto por fiestas patrias como por fiestas navideñas, menos de la mitad (41.5%) manifiestan que sus gratificaciones con integras.



De acuerdo al gráfico 07, podemos observar que las variables más importantes asociadas con una respuesta afirmativa son: Recibe gratificaciones por fiestas patrias y recibe bono de escolaridad, el empleador cumple mayormente con el beneficio de las gratificaciones y un 52.8% de los trabajadores afirman que no reciben gratificaciones.

Tabla 08: Distribución de los trabajadores de las empresas comercializadoras de pollos de acuerdo: compensación por tiempo de servicios en la evaluación de beneficios sociales. Huamanga periodo 2013 – 2014.

N°	EVALUACIÓN DE LOS BENEFICIOS SOCIALES	Si	No
	COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS	%	%
CTS1	Recibe compensación por tiempo de servicio en una cuenta que designó usted	41.5	58.5
CTS2	El importe de la compensación por tiempo de servicio lo recibe todos los años	49.1	50.9
CTS3	Recibe productividad en forma anual de la empresa	56.6	43.4
CTS4	La compensación por tiempo de servicio le sirve de ahorro para atenuar emergencias	41.5	58.5
CTS5	No recibe la compensación porque la empresa solo se mantiene en el mercado	60.4	39.6

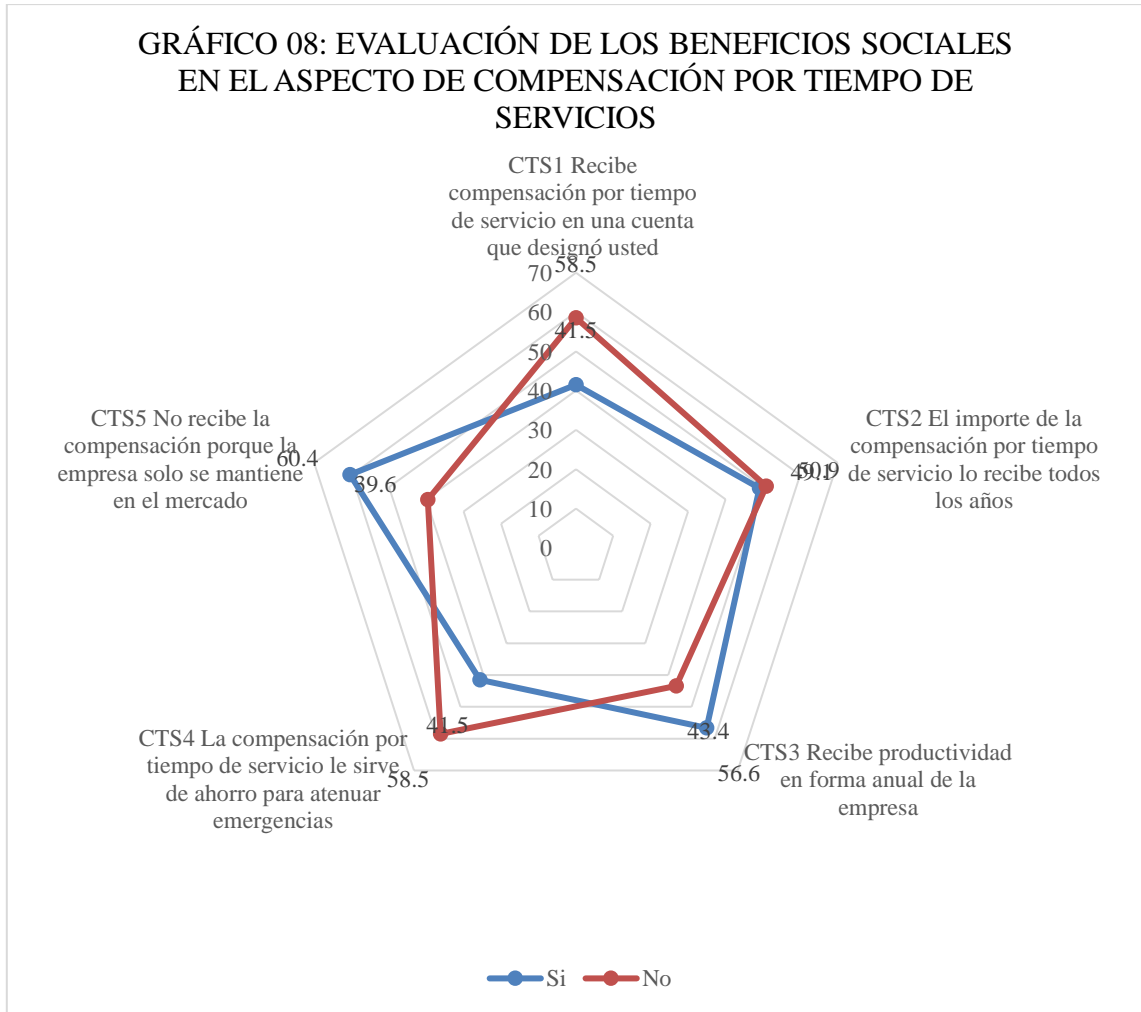
Interpretación:

De acuerdo a la tabla 08, podemos observar que el 41.5% de los trabajadores afirmaron que reciben compensación por tiempo de servicio en una cuenta designada por ellos; y el 58.5% no recibe compensación por tiempo de servicios; el 49.1% de los trabajadores si recibe la misma compensación por tiempo de servicios todos los años, esto significa que sólo la mitad de los trabajadores i reciben compensación por tiempo de servicios, siendo la misma cantidad todos los años de acuerdo a lo prescrito por ley, siempre y cuando estos hayan firmado un contrato de trabajo.

Por otro lado, el 56.6% de los trabajadores menciona que, si recibe productividad en forma anual de la empresa, mientras que el 41.5%, menciona que la compensación por tiempo de servicios le sirve de ahorro para atenuar emergencias y el 60.4% afirma que no reciben la compensación por tiempo de servicios porque la empresa solo se mantiene en el mercado.

A partir de esta interpretación podemos notar que la mitad de los trabajadores si reciben compensación por tiempo de servicios y el 60.4% de los trabajadores mencionan que no reciben compensación porque la empresa solo se mantiene en el mercado.

GRÁFICO 08: EVALUACIÓN DE LOS BENEFICIOS SOCIALES EN EL ASPECTO DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS



De acuerdo al gráfico 08, podemos observar que las variables más importantes asociadas con una respuesta afirmativa son: No recibe compensación porque la empresa solo se mantiene en el mercado y recibe productividad en forma anual de la empresa, el empleador cumple mayormente con el beneficio de la compensación por tiempo de servicio, pero un 60.4% no recibe la compensación.

Tabla 09: Distribución de los trabajadores de las empresas comercializadoras de pollos de acuerdo: Beneficios de ESSALUD en la evaluación de beneficios sociales. Huamanga periodo 2013 – 2014.

N°	EVALUACIÓN DE LOS BENEFICIOS SOCIALES	Si	No
		%	%
	BENEFICIOS DE ESSALUD		
BE1	Cuando se enferma tiene acceso a la atención a ESSALUD	58.5	41.5
BE2	Sabe si su empleador paga puntualmente su aporte a ESSALUD	60.4	39.6
BE3	Su familia tiene acceso al beneficio de ESSALUD porque su empleador está al día.	54.7	45.3
BE4	Algunas veces no se pudo atender por falta de pago	54.7	45.3
BE5	El empleador nunca pago este beneficio de ESSALUD a los trabajadores	66.0	34.0

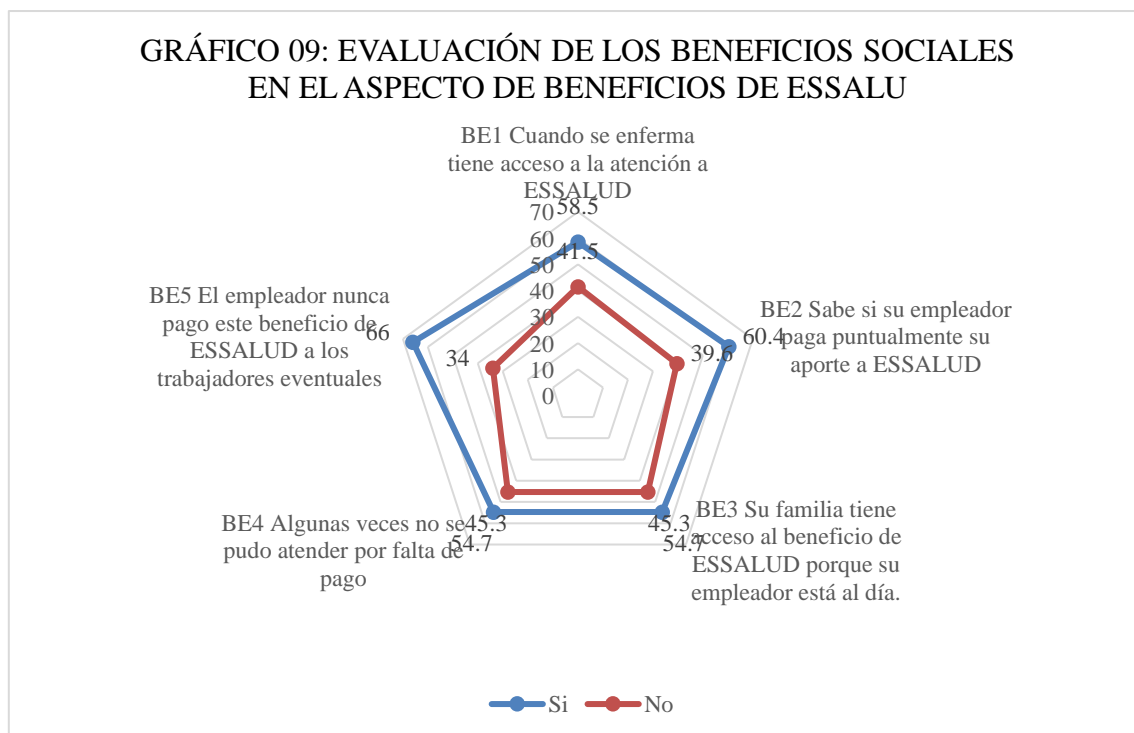
Nº	EVALUACIÓN DE LOS BENEFICIOS SOCIALES	Si	No
	BENEFICIOS DE ESSALUD	%	%
	eventuales		

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 09, podemos observar que el 58.5% de los trabajadores afirmaron que cuando se enferman si tienen acceso a la atención en ESSALUD; y el 41.5% no recibe atención en ESSALUD; el 60.4% de los trabajadores si sabe que su empleador paga puntualmente su aporte a ESSALUD, esto significa que sólo la mayoría de los trabajadores si cuenta con el beneficio de ESSALUD de acuerdo a lo prescrito por ley, siempre y cuando estos hayan firmado un contrato de trabajo.

Del mismo modo, el 54.7% de los trabajadores menciona que su familia si tiene acceso al beneficio de ESSALUD porque su empleador está al día en los pagos, , mientras que el 54.7%, afirma que no se pudo atender por falta de pago del empleador y 66.0% afirmaron que el empleador nunca pago este beneficio de ESSALUD, porque son trabajadores eventuales.

A partir de esta interpretación podemos notar que hay una diferencia significativa entre ser un trabajador formal e informal, el trabajador formal si goza del beneficio de ESSALUD y el informal, no. Es de suma importancia la fiscalización por parte del Estado a los empleadores.



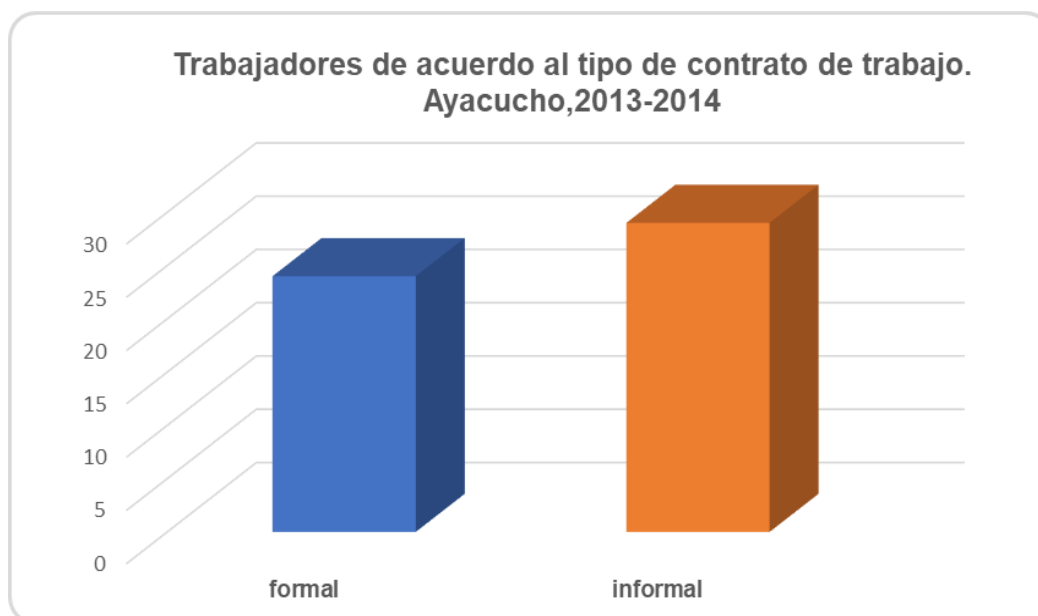
De acuerdo al gráfico 09, podemos observar que las variables más importantes asociadas con una respuesta afirmativa son: El empleador nunca pagó este beneficio de ESSALUD a los trabajadores eventuales y el trabajador sabe que su empleador paga puntualmente su aporte a ESSALUD, el empleador cumple mayormente con el beneficio de pago de ESSALUD a sus trabajadores formales y a los que trabajan eventualmente no les realiza dicho pago.

Cuadro 1: Distribución de los trabajadores de las empresas comercializadoras de pollo, según: contrato de trabajo. Huamanga 2013-2014

Contrato de Trabajo	Trabajadores	Porcentaje
formal	24	45,3
informal	29	54,7
Total	53	100,0

Fuente: Datos obtenidos por el investigador

Figura 1



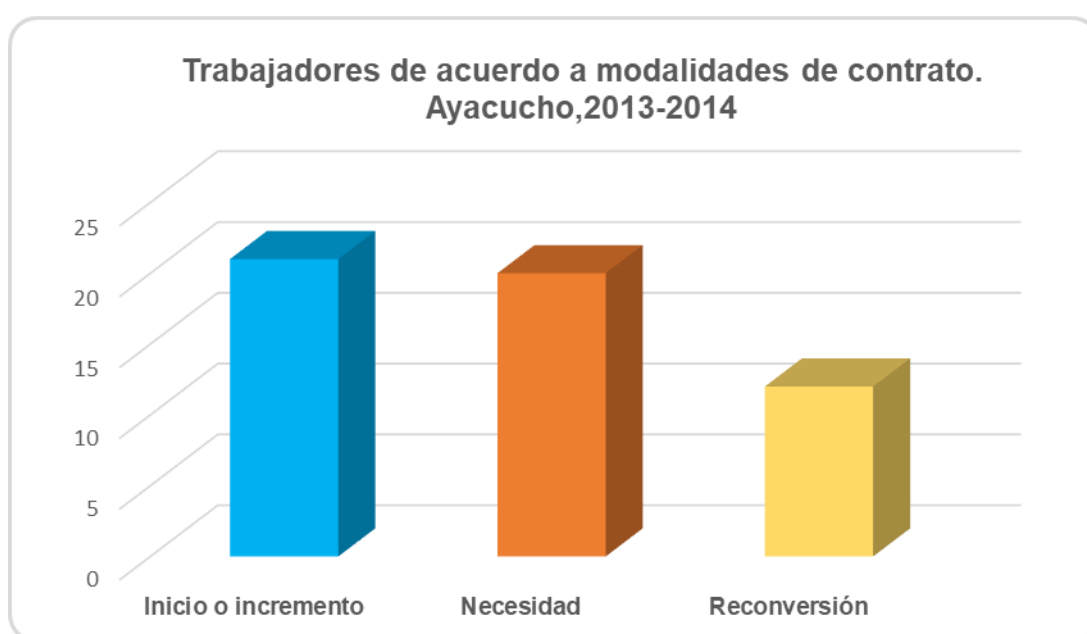
Interpretación: De acuerdo al cuadro 1 podemos observar que 54.7% de los trabajadores tienen un contrato de trabajo informal; mientras que solo el 45.3% tienen un contrato de trabajo formal.

Cuadro 2: Distribución de los trabajadores de las empresas comercializadoras de pollo según: modalidades de contrato. Huamanga 2013-2014

Modalidad de contrato	trabajadores	Porcentaje
Inicio o incremento	21	39,6
Necesidad	20	37,8
Reconversión	12	22,6
Total	53	100,0

Fuente: Datos obtenidos por el investigador

Figura 2



Interpretación:

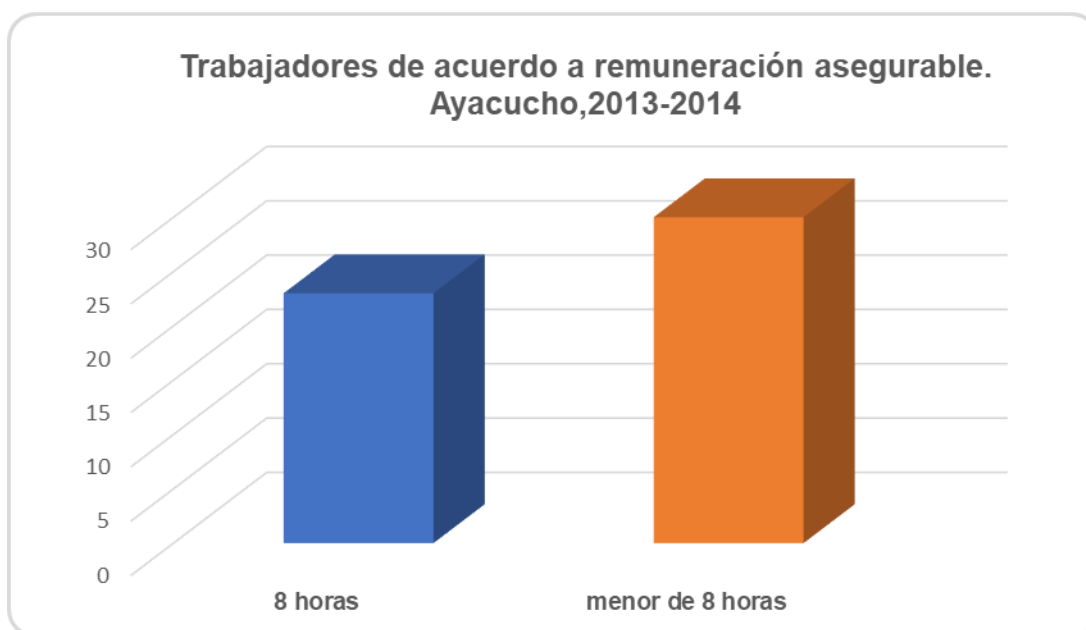
De acuerdo al cuadro 2 podemos observar que 39.6% de los trabajadores tienen una modalidad de contrato por inicio o incremento de actividad; mientras que solo el 22.6% tienen una modalidad de contrato por reconversión.

Cuadro 3: Distribución de los trabajadores de las empresas comercializadoras de pollo, según: remuneración asegurable, Huamanga 2013-2014

Remuneración asegurable	trabajadores	Porcentaje
8 horas	23	43,4
menor de 8 horas	30	56,6
Total	53	100,0

Fuente: Datos obtenidos por el investigador

Figura 3



Interpretación:

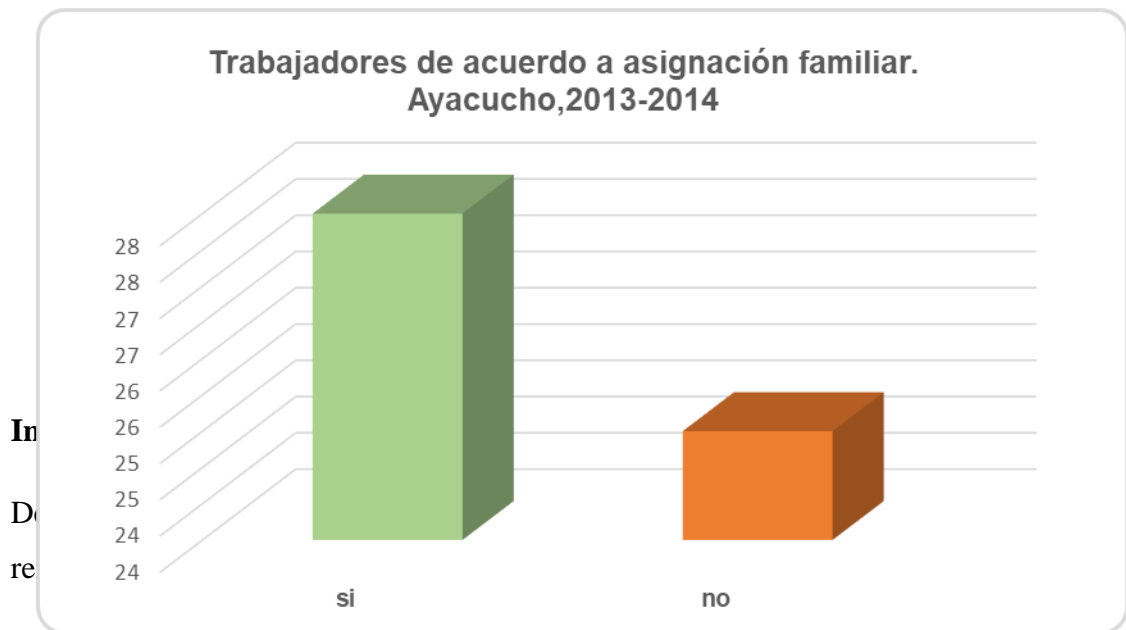
De acuerdo al cuadro 3 podemos observar que 43.4% de los trabajadores que trabajan 8 horas si tienen remuneración asegurable; mientras que solo el 56.6% no tienen remuneración asegurable.

Cuadro 4: Distribución de los trabajadores de las empresas comercializadoras de pollo, según asignación familiar. Huamanga 2013-2014

Asignación familiar	trabajadores	Porcentaje
Si	28	52,8
No	25	47,2
Total	53	100,0

Fuente: Datos obtenidos por el investigador

Figura 4

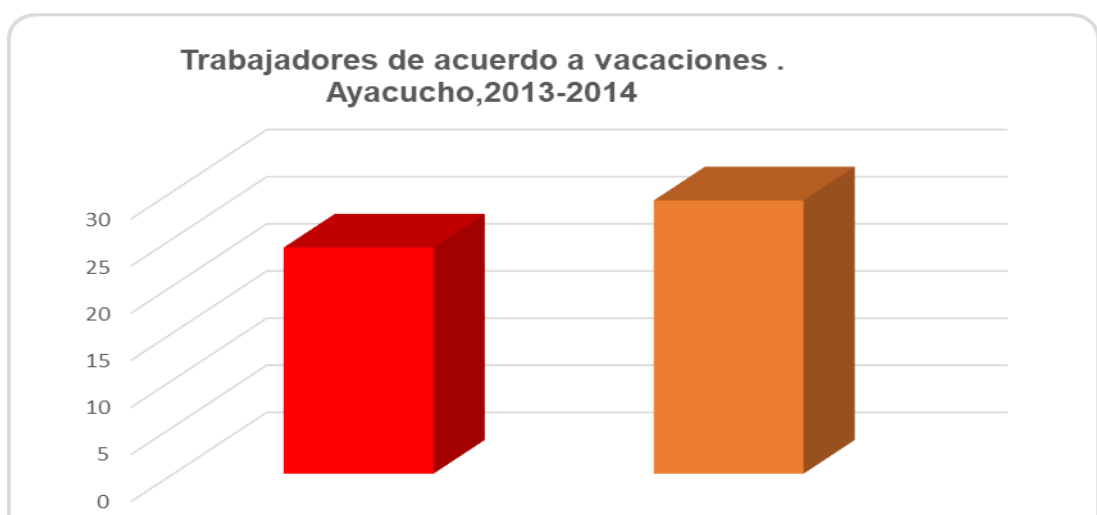


Cuadro 5: Distribución de los trabajadores de las empresas comercializadoras de pollo, según: vacaciones. Huamanga 2013-2014

Vacaciones	trabajadores	Porcentaje
Si	24	45,3
No	29	54,7
Total	53	100,0

Fuente: Datos obtenidos por el investigador

Figura 5



Interpretación:

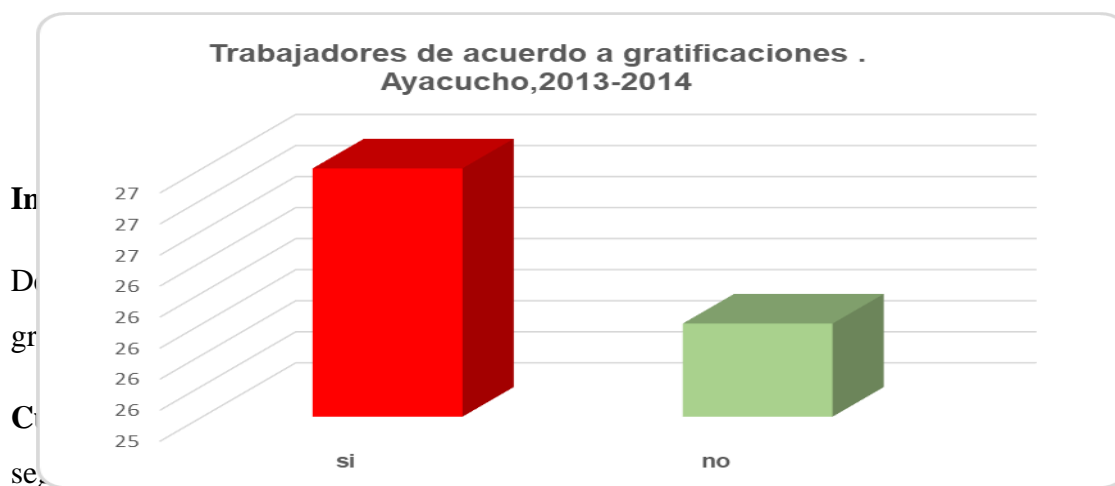
De acuerdo al cuadro 5 podemos observar que 45.3% de los trabajadores si tienen vacaciones; mientras que solo el 54.7% no tienen.

Cuadro 6: Distribución de los trabajadores de las empresas comercializadoras de pollo, según: gratificaciones. Huamanga 2013-2014

Gratificaciones	trabajadores	Porcentaje
Si	27	50,9
No	26	49,1
Total	53	100,0

Fuente: Datos obtenidos por el investigador

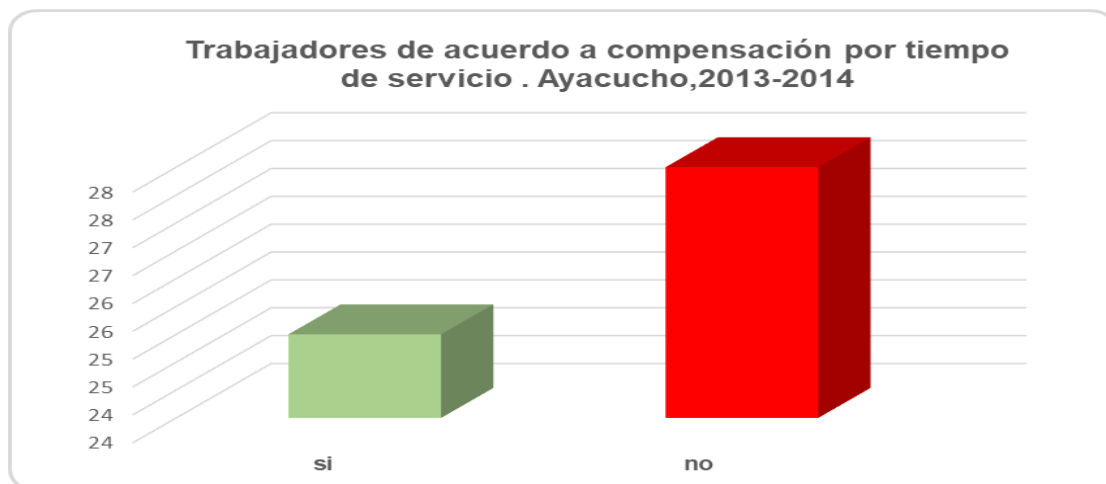
Figura 6



Tiempo de servicios	trabajadores	Porcentaje
si	25	47,2
no	28	52,8
Total	53	100,0

Fuente: Datos obtenidos por el investigador

Figura 7



Interpretación:

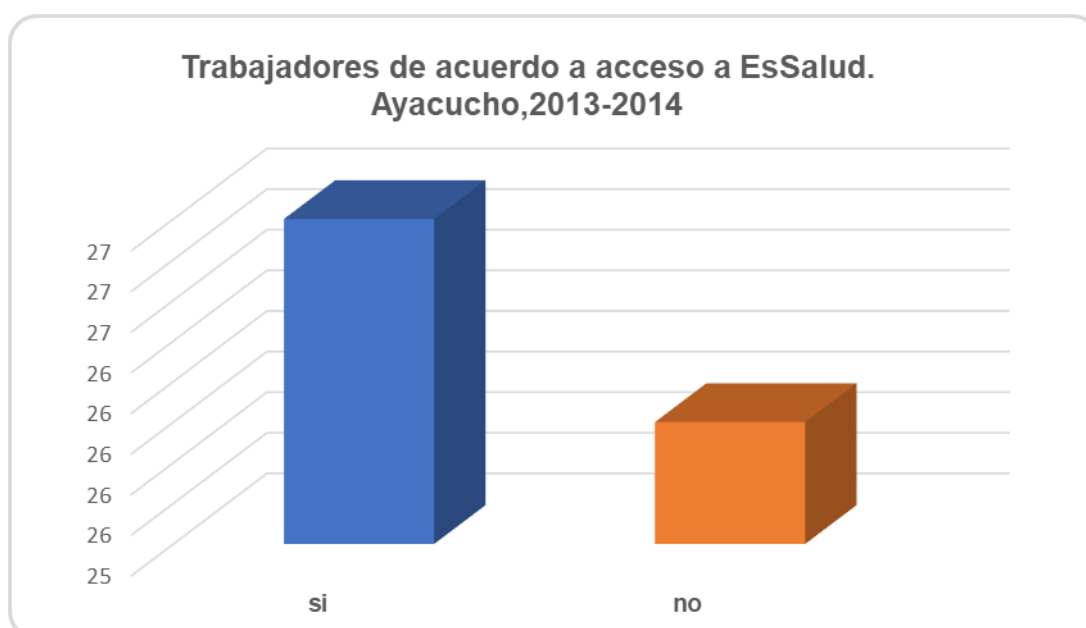
De acuerdo al cuadro 7 podemos deducir que 47.2% de los trabajadores si tienen compensación por tiempo de servicio; mientras que solo el 52.8% no tienen.

Cuadro 8: Distribución de los trabajadores de las empresas comercializadoras de pollo, según: EsSalud. Huamanga 2013-2014

EsSalud	trabajadores	Porcentaje
si	27	50,9
no	26	49,1
Total	53	100,0

Fuente: Datos obtenidos por el investigador

Figura 8



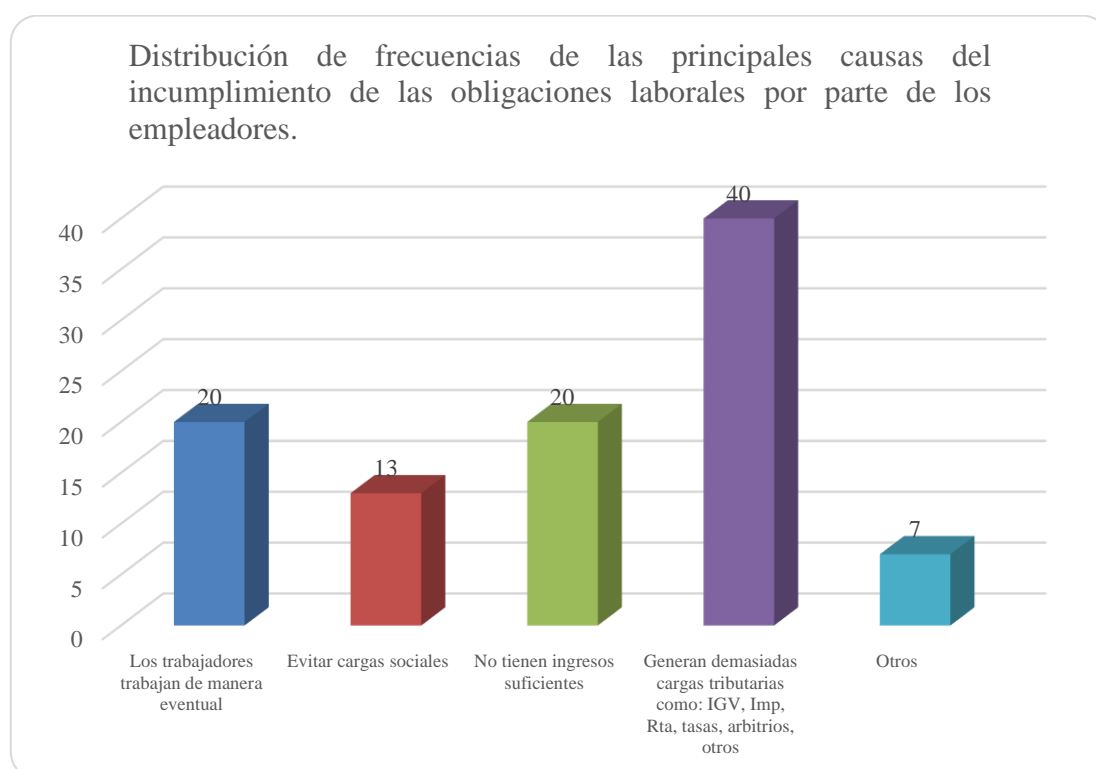
De acuerdo al cuadro 8 podemos deducir que 50.9% de los trabajadores si tienen acceso a ESSALUD; mientras que solo el 49.1% no tienen.

Cuadro 9: Distribución de frecuencias de las principales causas del incumplimiento de las obligaciones laborales por parte de los empleadores de las Empresas Comercializadoras de pollo de la provincia de Huamanga 2013-2014.

CAUSAS	N° EMPLEADORES	
	N	%
Los trabajadores trabajan de manera eventual	3	20
Evitar cargas sociales	2	13
No tienen ingresos suficientes	3	20
Generan demasiadas cargas tributarias como: IGV, Imp. Rta. tasas, arbitrios, otros	6	40
Otros	1	7
TOTAL	15	100

Fuente: Ficha de recolección de datos aplicada a Empresarios.

Figura 9



Interpretación:

En el cuadro 9, observamos que del 100% (15) empleadores encuestados resaltan las principales causas del incumplimiento de las obligaciones laborales por las Empresas comercializadoras de pollos refieren en mayor porcentaje con un 40% (6) se incumple porque generan demasiadas cargas tributarias, seguidos con un 20% (3) mencionaron que los trabajadores están laborando de manera eventual y No tienen ingresos suficientes al respecto y el 13%(2) es por evitar cargas sociales.

En esta etapa de la redacción de los resultados aplicamos los criterios de contrastación de la hipótesis mediante el proceso de modelación logística y otros métodos descriptivos cuyos lineamientos teóricos en forma sintética se presentan a continuación:

REGRESIÓN LOGÍSTICA

La regresión logística tiene la finalidad de establecer relaciones causales utilizando la forma funcional para ajustar un conjunto de datos, cuyas variables denotan dependencia, asimismo, la variable respuesta solo admite dos posibles valores y las variables explicativas pueden ser politómicas, que con métodos y técnicas estadísticas se determina cómo influyen las variables regresoras en la probabilidad de ocurrencia de un suceso de la variable respuesta.

$$P(Y_i = 1, 0) = \frac{1}{1 + e^{-(\beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k)}}$$

En este contexto, la regresión logística binaria tiene los siguientes objetivos:

- 1) Establecer relación de causa – efecto entre las variables cualitativas que comparten algún tipo de dependencia que armonice la teoría del fenómeno de estudio y el modelamiento estadístico de regresión.
- 2) Determinar la probabilidad de ocurrencia de un suceso de la variable respuesta en función a las variables explicativas o regresoras.
- 3) Evaluar el modelo que mejor explica el fenómeno de estudio a través de la combinación lineal de las variables explicativas que aporten a la probabilidad de ocurrencia de un suceso de la variable respuesta.

Procesos del modelamiento de la regresión logística binaria son:

- A. El Test Chi-cuadrado de la prueba ómnibus de coeficientes del modelo de regresión.

En este proceso se evalúa la hipótesis nula que postula que los coeficientes β_i que acompañan a las variables regresoras excepto la constante β_0 , son cero. Si el p-valor es menor que el nivel de significancia α , indica que el modelo a través de las variables regresoras explica adecuadamente un suceso de la variable respuesta, caso contrario el modelo no es significativo.

$$RV = X_n^2 = (-2LL_{MODELO_{i-1}}) - (-2LL_{MODELO_i})$$

- B. La verosimilitud del modelo en términos del R cuadrado de Cox y Snell y R cuadrado de Nagelkerke.

Este proceso evalúa la validez global del modelo de regresión, que está acotada inferiormente por el R cuadrado de Cox y Snell y superiormente por el y R cuadrado de Nagelkerke, cuánto mayor es el R cuadrado, se dice que la variable respuesta es mejor explicada por las variables regresoras.

- C. Prueba para el ajuste del modelo de Hosmer y Lemeshow.

En este proceso se agrupa las observaciones en deciles de riesgo y se compara la probabilidad observada con la probabilidad esperada dentro de cada decil. Se postula que la hipótesis nula establece que no hay diferencias entre los valores observados y pronosticados o el modelo logístico ajusta apropiadamente los datos. Por tanto, si el p-valor es mayor que el nivel de significancia α , indica que la diferencia entre el valor observado y el valor esperado no es significativa, por tanto, la bondad de ajuste del modelo es bueno, caso contrario el modelo no es bueno.

- D. Porcentaje global de representación.

En este proceso se determina el porcentaje de observaciones es capaz de predecir con precisión el modelo logístico, por tanto, se adopta un criterio, si el modelo de regresión clasifica por lo menos el 50% de los casos, el modelo se acepta.

- E. Significancia de los coeficientes de regresión en el modelo.

Se evalúa cada uno de los coeficientes del modelo de regresión logística, por tanto, si el coeficiente de regresión que acompaña a la variable explicativa tiene un p-valor que es menor que el nivel de significancia α , el coeficiente debe ser considerado en el modelo de regresión.

Aplicando el proceso de contraste e las hipótesis de investigación formuladas en el presente estudio se tiene:

HE1:*Las principales causas del incumplimiento de las obligaciones laborales de parte de los empleadores son: falta de fiscalización por parte del Ministerio de Trabajo y cumplimiento de la síntesis de la legislación laboral*

De acuerdo al objetivo específico 01:

Describir las principales causas del incumplimiento de las obligaciones laborales

El desarrollo del objetivo específico 01, se basa en los porcentajes que superan el 50% del no cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de los empresarios, desde la información que proporciona el trabajador en las tablas del 02 al 08, los detalles se presentan a continuación:

De la tabla 02, se determina que la mayoría de empresas avícolas hacen laborar a sus trabajadores sin contrato o solo les hacen un compromiso de contrato verbal que en lo posible cumplen, porque los trabajadores que laboran más de ocho horas o realizan horas extras, solo reciben el pago por las horas efectivas de trabajo o si es jornada parcial solo recibe pago por cuatro horas de trabajo, así mismo se tiene que, el trabajador no conoce cuáles son sus obligaciones como trabajador, solo se limita a realizar lo que le indicaron realizar el primer día de trabajo convirtiéndose una rutina diaria, tampoco conoce el trabajador cuales son los derechos que tiene el empleador según su contrato; por otro lado, el empleador solo firma el contrato de trabajo cuando tiene la supervisión del Ministerio de Trabajo, esto confirma que el empleador se ve obligado a formalizar el contrato de trabajo cuando la Autoridad de Trabajo realiza la supervisión a las Empresas privadas, pues así lo confirman la mayoría de trabajadores entrevistados, que afirman que el empleador por lo menos alguna vez incumplió con el contrato de trabajo.

De la tabla 03, se inferencia que la mayoría de los entrevistados menciona que cuando ingreso al mercado laboral tuvo un contrato a tiempo parcial, que en la mayoría de veces no tuvo un contrato a plazo fijo o determinado y que en la época de fiestas se trabaja más de las ocho horas, pero el empleador solo le paga por ocho horas, porque no establecido en el contrato horas extras.

De la tabla 04, se infiere que la mayoría de los entrevistados mencionan que su empleador no realiza la retención de ley de su salario destinado al Fondo de Pensiones público o privado (ONP o AFP), por otro lado, a los trabajadores que el empleador les practica los cargos de ley de jubilación no saben si el empleador traslada la retención de su salario a la ONP o AFP.

De la tabla 05, se deduce que a la mayoría de los trabajadores entrevistados mencionan que no es política del empleador registrar en la boleta e pago mensual los detalles de los rubros que se le paga al trabajador.

De la tabla 06, se deriva que la mayoría de los trabajadores menciona que no goza de su descanso semanal los días domingos, además afirman que no reciben su sueldo mensual por vacaciones a pesar de haber trabajado todo el año.

De la tabla 07, se tiene que en el aspecto de beneficios sociales las gratificaciones no son integrales, solo reciben una parte según los ingresos del negocio.

De la tabla 08, se tiene que la mayoría de los trabajadores entrevistados afirman que no recibe compensación por tiempo de servicios en una cuenta que haya designado, pues afirma que no lo recibe en el tiempo que viene trabajando, por tanto, no tiene ahorros.

El análisis conjunto la información de las tablas del 02 al 08, de los aspectos que no cumplen la mayoría de los Empresarios Avícolas, según la información de los trabajadores entrevistados y del cuadro 9, que proporciona información obtenida del empresario avícola, permite determinar que las causas del incumplimiento de las obligaciones laborales por parte de los Empresarios Avícolas, son prioritariamente porque la actividad comercial Genera demasiadas cargas tributarias tales como IGV, Impuesto a la Renta, Tasas, Arbitrios y otros, así como, también manifiestan los Empresarios que no tienen ingresos suficientes para pagar todos los beneficios sociales y laborales a los trabajadores y en algunos casos los trabajadores solo trabajan en forma eventual y otros empresarios entrevistados evitan cargas sociales.

A continuación, aplicamos el modelamiento logístico para establecer ¿Cuáles son las principales causas del incumplimiento de las obligaciones laborales?

Tabla auxiliar A: Codificación de variables del Modelo Logístico

Codificaciones de Variables Explicativas en el Modelo Logístico				
		Frecuencia	Codificación de parámetro	
			(1)	(2)
V4: Modalidades de contrato	1	21	1,000	0,000
	2	20	0,000	1,000
	3	12	0,000	0,000
V6:Asignación familiar	1	28	1,000	
	2	25	0,000	
V5: Remuneración asegurable	1	23	1,000	
	2	30	0,000	
V3: Contrato de trabajo	1	24	1,000	
	2	29	0,000	

Tabla auxiliar B: Estimación de la capacidad predictiva del Modelo Logístico

Bloque 0: Bloque de inicio

Tabla de clasificación a,b					
Observado			Pronosticado		
			obligaciones laborables		Porcentaje correcto
			1	2	
Paso 0	obligaciones laborables	1	0	20	0,00
		2	0	33	100,0
	Porcentaje global				
a. La constante se incluye en el modelo.					
b. El valor de corte es ,500					

La probabilidad de acierto en el pronóstico a partir del Modelo Logístico, sin considerar ninguna variable explicativa (independiente) es de 62.30%.

Tabla auxiliar C: Estimación del intercepto del Modelo Logístico

Variables en la ecuación

		B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)
Paso 0	Constante	0,501	0,283	3,123	1	0,077	1,650

Tabla auxiliar D: Selección de variables explicativas en el Modelo Logístico

Las variables no están en la ecuación

Variables		Puntuación	gl	Sig.
Paso 0	V3: Contrato de trabajo (1)	25,923	1	0,000
	V4: Modalidades de contrato (3)	2,333	2	0,312
	V4: Modalidades de contrato (1)	1,446	1	0,229
	V4: Modalidades de contrato (2)	2,217	1	0,136
	V5: Remuneración asegurable (1)	28,401	1	0,000
	V6: Asignación familiar (1)	17,808	1	0,000
Estadísticos globales		32,711	5	0,000

Interpretación:

Esta tabla nos muestra, que variables van hacer útiles al momento de realizar la Regresión Logística; las variables que van aportar más información, son: V3: Contrato de trabajo (1), V5: Remuneración asegurable (1) y V6: Asignación familiar (1).

Las variables V3(1), V5(1), V6(1) van a mejorar la predicción significativamente de la probabilidad de acierto o predicción del Modelo Logístico.

Tabla auxiliar E: Prueba Ómnibus para coeficientes del Modelo Logístico

Bloque 1: Método = Entrar

Pruebas ómnibus de coeficientes de modelo

		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Paso 1	Paso	41,833	5	0,000
	Bloque	41,833	5	0,000
	Modelo	41,833	5	0,000

Interpretación:

En este proceso se evalúa la hipótesis nula que postula que los coeficientes β_i que acompañan a las variables regresoras excepto la constante β_0 , son cero. Si el p-valor es menor que el nivel de significancia α , indica que el modelo a través de las variables regresoras explica adecuadamente un suceso de la variable respuesta, caso contrario el modelo no es significativo.

Para el bloque 1 del Modelo, la puntuación de la estadística Chi Cuadrado indica que hay una mejora significativa en la predicción del a probabilidad de ocurrencia de la variable Obligaciones Laborables.

Las pruebas ómnibus son pruebas de bondad de ajuste del modelo; para verificar si las variables consideradas, en el paso anterior; van a mejorar la predicción.

Tabla auxiliar F: Eficiencia predictiva del Modelo Logístico

Resumen del modelo

Paso	Logaritmo de la verosimilitud -2	R cuadrado de Cox y Snell	R cuadrado de Nagelkerke
1	28,419 ^a	0,546	0,743

a. La estimación ha terminado en el número de iteración 7 porque las estimaciones de parámetro han cambiado en menos de ,001.

Interpretación:

El valor R cuadrado de Nagelkerke indica que las variables predictivas del modelo de Regresión Logística explican el 74.3% de la variabilidad de la variable Obligaciones Laborables.

Tabla auxiliar G: Eficiencia predictiva del Modelo Logístico

Prueba de Hosmer y Lemeshow

Paso	Chi-cuadrado	Gf	Sig.
1	2,063	7	0,956

Interpretación:

En este proceso se agrupa las observaciones en deciles de riesgo y se compara la probabilidad observada con la probabilidad esperada dentro de cada decil. Se postula que la hipótesis nula establece que no hay diferencias entre los valores observados y pronosticados o el modelo logístico ajusta apropiadamente los datos. Por tanto, si el p-valor es mayor que el nivel de significancia α , indica que la diferencia entre el valor observado y el valor esperado no es significativa, por tanto, la bondad de ajuste del modelo es bueno, caso contrario el modelo no es bueno.

La varianza explicada por el modelo logístico p-valor = 0.956 es mayor que el nivel de significancia $\alpha = 0.05$, la variabilidad no es significativa, por tanto, el ajuste del modelo es bueno para predecir el comportamiento de la variable Obligaciones Laborables.

Tabla auxiliar H: Estimación final de la capacidad predictiva del Modelo Logístico

Tabla de clasificación ^a	
Observado	Pronosticado

			obligaciones laborables		Porcentaje correcto
			1	2	
Paso 1	obligaciones laborables	1	18	2	90,0
		2	4	29	87,9
	Porcentaje global				
a. El valor de corte es ,500					

Interpretación:

Para el análisis de regresión logística el bloque 1, indica que hay un 88.7% de probabilidad de acierto (pronostico) en el resultado de la variable obligaciones laborables, cuando consideramos la variables V3: Contrato de trabajo (1) y V(5): Remuneración Asegurable 1.

Tabla 10.

Prueba de hipótesis de los coeficientes del Modelo de Regresión Logística binaria de la relación causal de **¿Cuáles son las principales causas del incumplimiento de las obligaciones laborales?** de los trabajadores que laboran en empresas comercializadoras de pollo. Huamanga 2013 – 2014.

Variables en la ecuación

		B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)
Paso 1 ^a	V3(1)	-2,764	1,424	3,764	1	0,052	0,063
	V4			3,854	2	0,146	
	V4(1)	0,042	1,353	0,001	1	0,976	1,042
	V4(2)	2,612	1,617	2,609	1	0,106	13,628
	V5(1)	-3,355	1,324	6,423	1	0,011	0,035
	V6(1)	-0,593	1,502	0,156	1	0,693	0,553
	Constante	3,604	1,608	5,021	1	0,025	36,731
a. Variables especificadas en el paso 1: V3, V4, V5, V6.							

Interpretación:

En la tabla 10, se observa que los coeficientes del modelo de regresión binaria son significativos, aquellos con un p – valor calculado mejor que el nivel de significancia de $\alpha = 0.05$; los cuales deben estar en el modelo matemático para predecir el comportamiento futuro de las principales causas del incumplimiento de las obligaciones

laborables, es decir ($\beta_0 = 3.604, p - valor = 0.025 < \alpha = 0.05$), ($\beta_3 = -2.764, p - valor = 0.052 < \alpha = 0.05$) y ($\beta_5 = -3.355, p - valor = 0.011 < \alpha = 0.05$), análogamente, muestra los coeficientes de regresión en su forma exponencial $Exp(\beta_0) = 36.731, Exp(\beta_3) = 0.063$ y $Exp(\beta_5) = 0.035$ los cuales sirven para escribir la ecuación del Modelo Logístico Binario.

$$P(y/x) = \frac{1}{1 + e^{-(3.604 - 2.764x_3 - 3.355x_5)}}$$

Con el modelo se calcula la probabilidad de seleccionar un entrevistado cuyo estado sea que comparte la situación de sentir que si hay causas que generan el incumplimiento de las obligaciones laborales por parte del empleador.

$$P(Y = 1/X = 0) = \frac{1}{1 + e^{-(3.604 - 2.764x_3 - 3.355x_5)}} = 0.9735064$$

Esta probabilidad, indica que un 97.35064% de los trabajadores que laboran en empresas comercializadoras de pollo, que no tienen contrato de trabajo y no tienen remuneración asegurable, perciben de que el empleador genera el incumpliendo obligaciones laborables por la presión tributaria que tienen las empresas avícolas, cuyas causas principales son: contrato de trabajo y remuneración asegurable y el porcentaje restante 2.64936% perciben que no hay causas que generen el incumplimiento de las obligaciones laborables.

Análogamente se calcula la probabilidad de seleccionar un entrevistado un entrevistado cuyo estado sea que comparte la situación de sentir que no hay causas que generan el incumplimiento de las obligaciones laborales por parte del estado.

$$P(Y = 1/X = 1) = \frac{1}{1 + e^{-(3.604 - 2.764 - 3.355)}} = 0.07481329$$

Esta probabilidad, indica que un 7.481329% de los trabajadores que laboran en empresas comercializadoras de pollo que si tienen contrato de trabajo y remuneración asegurable, perciben que el Estado es el causante del incumplimiento de obligaciones; es decir la responsabilidad del incumplimiento de las obligaciones laborables por parte del empleador es generado por la presión tributaria del Estado, incumplimiento de función del Ministerio de Trabajo, los plazos de pago de impuestos a la SUNAT, entro otras entidades del Estado Peruano.

Por lo tanto, las principales causas del incumplimiento de las obligaciones laborales son:

El Contrato de trabajo informal de las modalidades de contrato, la falta de remuneración asegurable y la falta de asignación familiar, son aspectos se dan con frecuencia en la dinámica de las empresas avícolas, porque no hay un ente que realice la fiscalización, el Ministerio de Trabajo solo lo realiza su función fiscalizadora cuando tiene que cumplir un objetivo o una meta de la Institución, no es porque los funcionarios tengan la vocación de servicio para hacer cumplir la legislación laboral.

A continuación, desarrollamos los argumentos para contrastar la hipótesis específica 02.

HE2: *Los principales efectos del incumplimiento de las obligaciones laborales son; falta de contrato laboral, pago de remuneración mínima asegurable, pérdida de beneficios sociales y beneficios de ESSALUD*

De acuerdo al objetivo específico 02:

Analizar las principales causas efectos del incumplimiento de las obligaciones laborales

Tabla auxiliar A*: Codificación de variables del Modelo Logístico

Codificaciones de variables categóricas			
		Frecuencia	Codificación de parámetro
			(1)
V10: ESSALUD	1	27	1,000
	2	26	,000
V8: Gratificaciones	1	27	1,000
	2	26	,000
V9: compensación por tiempo de servicio	1	25	1,000
	2	28	,000
V7: Vacaciones	1	24	1,000
	2	29	,000

Tabla auxiliar B*: Estimación de la capacidad predictiva del Modelo Logístico

Bloque 0: Bloque de inicio

Tabla de clasificación ^{a,b}		
Observado	Pronosticado	
	Beneficios Sociales	Porcentaje correcto

		1	2		
Paso 0	Beneficios Sociales	1	0	25	0,00
		2	0	28	100,0
	Porcentaje global				52,8
a. La constante se incluye en el modelo.					
b. El valor de corte es 0,500					

Interpretación:

La probabilidad de acierto en el pronóstico a partir del Modelo Logístico, sin considerar ninguna variable explicativa (independiente) es de 52.8%.

Tabla auxiliar C*: Estimación del intercepto del Modelo Logístico

Variables en la ecuación							
		B	Error estándar	Wald	G1	Sig.	Exp(B)
Paso 0	Constante	0,113	0,275	0,170	1	0,680	1,120

Tabla auxiliar D*: Selección de variables explicativas en el Modelo Logístico

Las variables no están en la ecuación					
		Puntuación	G1	Sig.	
Paso 0	Variables	V7(1)	34,850	1	0,000
		V8(1)	15,987	1	0,000
		V9(1)	25,758	1	0,000
		V10(1)	8,396	1	0,004
	Estadísticos globales		36,383	4	0,000

Interpretación:

Esta tabla muestra, que variables van hacer útiles al momento de realizar la Regresión Logística; las variables que van aportar más información, son: V7: Vacaciones (1), V8: Gratificaciones (1), V9: Compensación por tiempo de servicios (1) V10: ESSALUD (1). Por otro lado, las variables V7: Vacaciones (1), V8: Gratificaciones (1), V9: Compensación por tiempo de servicios (1) V10: ESSALUD (1) van a mejorar la predicción significativamente de la probabilidad de acierto o predicción del Modelo Logístico.

Tabla auxiliar E*: Prueba Ómnibus para coeficientes del Modelo Logístico

Bloque 1: Método = Entrar

Pruebas ómnibus de coeficientes de modelo

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Paso 1 Paso	43,726	4	0,000
Bloque	43,726	4	0,000
Modelo	43,726	4	0,000

Interpretación:

Para el bloque 1 del Modelo, la puntuación de la estadística Chi Cuadrado indica que hay una mejora significativa en la predicción del a probabilidad de ocurrencia de la variable Beneficios Sociales.

Las pruebas ómnibus son pruebas de bondad de ajuste del modelo; para verificar si las variables consideradas, en el paso anterior; van a mejorar la predicción.

Tabla auxiliar F*: Eficiencia predictiva del Modelo Logístico

Resumen del modelo

Paso	Logaritmo de la verosimilitud -2	R cuadrado de Cox y Snell	R cuadrado de Nagelkerke
1	29,578 ^a	0,562	0,750

a. La estimación ha terminado en el número de iteración 6 porque las estimaciones de parámetro han cambiado en menos de ,001.

Interpretación:

El valor R cuadrado de Nagelkerke indica que las variables predictoras del modelo de Regresión Logística explica el 75.0% de la variabilidad de la variable Beneficios Sociales.

Prueba de Hosmer y Lemeshow

Paso	Chi-cuadrado	gl	Sig.
1	4,311	5	0,506

Interpretación:

La varianza explicada por el modelo, explica un porcentaje significativo de la variable Beneficios Sociales.

Tabla auxiliar H*: Estimación final de la capacidad predictiva del Modelo Logístico

Tabla de clasificación ^a					
Observado			Pronosticado		
			Beneficios Sociales		Porcentaje correcto
			1	2	
Paso 1	Beneficios Sociales	1	22	3	88,0
		2	2	26	92,9
	Porcentaje global				

a. El valor de corte es ,500

Interpretación:

Para el análisis de regresión logística el bloque 1, indica que hay un 90.6% de probabilidad de acierto (pronóstico) en el resultado de la variable beneficios sociales, cuando consideramos la variable V7: Vacaciones (1).

Tabla 11: Prueba de hipótesis de los coeficientes del Modelo de Regresión Logística binaria de la relación causal de **¿Cuáles son las principales causas que afectan a los beneficios sociales por el incumplimiento de las obligaciones laborales?** de los trabajadores que laboran en empresas comercializadoras de pollo. Huamanga 2013 – 2014.

Variables en la ecuación

		B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)
Paso 1 ^a	V7(1)	-3,106	1,132	7,528	1	0,006	0,045
	V8(1)	-0,863	1,097	0,618	1	0,432	0,422
	V9(1)	-1,710	1,055	2,627	1	0,105	0,181
	V10(1)	-0,365	1,078	0,115	1	0,735	0,694
	Constante	3,014	0,945	10,171	1	0,001	20,365

a. Variables especificadas en el paso 1: V7, V8, V9, V10.

Interpretación:

En la tabla 12, se observa que los coeficientes del modelo de regresión binaria son significativos, aquellos con un p – valor calculado mejor que el nivel de significancia de $\alpha = 0.05$; los cuales deben estar en el modelo matemático para predecir el comportamiento futuro de las principales efectos del incumplimiento de las

obligaciones laborales, es decir ($\beta_0 = 3.014$ *p* – *valor* = 0.001 < $\alpha = 0.05$) y ($\beta_7 = -3.106$, *p* – *valor* = 0.006 < $\alpha = 0.05$), análogamente, muestra los coeficientes de regresión en su forma exponencial $Exp(\beta_0) = 20.365$ y $Exp(\beta_7) = 0.045$ los cuales sirven para escribir la ecuación del Modelo Logístico Binario.

$$P(y/x) = \frac{1}{1 + e^{-(3.014 - 3.106x_7)}}$$

Con el modelo se calcula la probabilidad de seleccionar un entrevistado cuyo estado sea que comparte la situación de sentir que si efectos que se generan debido al incumplimiento de las obligaciones laborales por parte del Empleador.

$$P(Y = 1 / X = 0) = \frac{1}{1 + e^{-(3.014)}} = 0.953226$$

Esta probabilidad, indica que un 95.32026% de los trabajadores que laboran en empresas comercializadoras de pollo, que no tienen vacaciones, perciben que el Empleador genera el incumpliendo obligaciones laborales por economizar, cuyo principal efecto es que los trabajadores no gocen de vacaciones de acuerdo a ley, que es una violación a los derechos constitucionales y en el aspecto físico del trabajador genera fatiga o algún tipo de estrés laboral; el porcentaje restante 4.679739% perciben que no hay efectos que se generen debido al incumplimiento de las obligaciones laborales.

Análogamente se calcula la probabilidad de seleccionar un entrevistado un entrevistado cuyo estado sea que comparte la situación de sentir que no hay efecto que se generen debido al incumplimiento de las obligaciones laborales por parte del Empleador.

$$P(Y = 1 / X = 1) = \frac{1}{1 + e^{-(3.014 - 3.106)}} = 0.4770162$$

Esta probabilidad, indica que un 47.70162% de los trabajadores que laboran en empresas comercializadoras de pollo que si tienen vacaciones, perciben que si hay efectos debido al incumplimiento de obligaciones laborales; es decir que si el Ministerio de Trabajo no es un participe activo en controlar la informalidad en la contratación de trabajadores por las empresas comercializadoras de pollo, habrán efectos muy negativos, como: trabajadores sin goce de vacaciones, falta de contrato laboral (trabajador no formal), así como, habrá un porcentaje significativo de

trabajadores sin pago de remuneración mínima asegurable y sin beneficios de ESSALUD.

Por otro lado, podemos observar que, si solo consideremos la variable obligaciones laborales, ésta, solo es explicada en un 52.8% por la variable que no gozan de vacaciones; mientras que si consideramos la variable que los trabajadores si tienen vacaciones se explica el 90.6%.

HE3: *La propuesta de auto fiscalización de parte del empleador fomentará el cumplimiento de las obligaciones laborales y evitar las sanciones de parte del Ministerio de Trabajo.*

De acuerdo al objetivo específico 03:

Proponer estrategias para fortalecer el cumplimiento de las obligaciones laborales.

El desarrollo del tercer objetivo específico, implica establecer si existe relación entre las variables de interés, para luego proponer las estrategias para el cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de los Empresarios avícolas.

Se va a verificar con una Prueba Chi Cuadrado para independencia de criterios

H_0 : *Las variables vacaciones y contrato de trabajo son variables independientes*

H_1 : *Las variables vacaciones y contrato de trabajo no son variables independientes*

Considerando un nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Tabla cruzada V3: Contrato de trabajo*V7: Vacaciones

			V7: Vacaciones		Total
			si	no	
V3: Contrato de trabajo	formal	Recuento	20	4	24
		% del total	37,7%	7,5%	45,3%
	informal	Recuento	4	25	29
		% del total	7,5%	47,2%	54,7%
Total		Recuento	24	29	53
		% del total	45,3%	54,7%	100,0%

Tabla 12: Prueba de Hipótesis para medir si las variables vacaciones y contrato de trabajo están relacionadas o no.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	25,630 ^a	1	0,000		
Corrección de continuidad ^b	22,900	1	0,000		
Razón de verosimilitud	28,105	1	0,000		
Prueba exacta de Fisher				0,000	0,000
N de casos válidos	53				
a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 10,87.					
b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2					

Interpretación:

Como el p-valor (significación asintótica) es menor que 0.05(nivel de significancia), podemos afirmar que existe evidencia altamente significativa para rechazar la hipótesis nula; es decir aceptamos la hipótesis alternativa.

Por consiguiente, podemos afirmar que las variables vacaciones y contrato de trabajo están relacionadas.

Análogamente formulamos la asociación de los siguientes ítems que son importantes en el estudio.

H₀: Las variables vacaciones y remuneración asegurable son variables independientes

H₁: Las variables vacaciones y remuneración asegurable no son variables independientes

Considerando un nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Tabla cruzada V7: Vacaciones*V5: Remuneración asegurable

			V5: Remuneración asegurable		Total
			8 horas	menor de 8 horas	
V7: Vacaciones	si	Recuento % del total	23 43,4%	1 1,9%	24 45,3%
	no	Recuento % del total	0 0,0%	29 54,7%	29 54,7%
Total		Recuento	23	30	53

% del total	43,4%	56,6%	100,0%
-------------	-------	-------	--------

Tabla 13: Prueba de Hipótesis para medir si las variables vacaciones y remuneración asegurables están relacionadas o no.

Pruebas de chi-cuadrado					
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	49,099 ^a	1	0,000		
Corrección de continuidad ^b	45,275	1	0,000		
Razón de verosimilitud	64,233	1	0,000		
Prueba exacta de Fisher				0,000	0,000
N de casos válidos	53				
a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 10,42.					
b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2					

Interpretación:

Como el p-valor (significación asintótica) es menor que 0.05 (nivel de significancia), podemos afirmar que existe evidencia altamente significativa para rechazar la hipótesis nula; es decir aceptamos la hipótesis alternativa.

Por consiguiente, podemos afirmar que las variables vacaciones y remuneración asegurable están relacionada.

Por lo tanto, las variables, vacaciones (Beneficios Sociales) y remuneración asegurable y contrato de trabajo (Obligaciones laborables) son variables relacionadas directamente. Los trabajadores que si tengan un contrato gozan de beneficios sociales, así como la participación del Ministerio de Trabajo en hacer cumplir las obligaciones laborables por parte del empleador.

Análogamente formulamos la asociación de los siguientes ítems:

H₀: Las Obligaciones Laborales y los Beneficios Sociales son variables independientes

H₁: Las Obligaciones Laborales y los Beneficios Sociales no son variables independientes

Considerando un nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Tabla 14: Prueba de Hipótesis para medir si las Obligaciones Laborales y los Beneficios Sociales están relacionadas o no.

Tabla cruzada V: Beneficios Sociales*V2: Obligaciones laborales

		V2: Obligaciones laborales		Total
		si	no	
V: Beneficios Sociales	si	Recuento 19 35,8%	6 11,3%	25 47,2%
	no	1 1,9%	27 50,9%	28 52,8%
Total		20 37,7%	33 62,3%	53 100,0%

Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	29,488 ^a	1	,000		
Corrección de continuidad ^b	26,486	1	,000		
Razón de verosimilitud	34,070	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	28,932	1	,000		
N de casos válidos	53				

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 9,43.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Como el p-valor (significación asintótica) es menor que 0.05 (nivel de significancia), podemos afirmar que existe evidencia altamente significativa para rechazar la hipótesis nula; es decir aceptamos la hipótesis alternativa.

Por consiguiente, podemos afirmar que las variables Obligaciones laborales y los beneficios sociales están relacionadas.

El nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales se asocia en forma directamente proporcional a los niveles de cumplimiento de los beneficios sociales, por parte del

empleador, pero no en el nivel alto, porque existe un 54.7% de los trabajadores que laboran menos de ocho horas y no reciben sus vacaciones, existe un 47.2% de los trabajadores que tienen contrato de trabajo informal y no reciben vacaciones, así como, existe un 50.9% de los trabajadores que no reciben beneficios sociales y el empleador no cumple con las obligaciones laborales.

Frente a estos resultados descritos en los párrafos anteriores, proponemos algunas estrategias para fortalecer el cumplimiento de las obligaciones laborales y beneficios sociales:

- El Estado Peruano debe garantizar y promover el ejercicio de los derechos fundamentales, en el ámbito laboral, reconocidos en la Constitución Política del Perú e instrumentos internacionales relacionados con el trabajo, el empleo y la protección social, como la libertad de trabajo y erradicación del trabajo forzoso; la erradicación del trabajo infantil; la libertad sindical; la igualdad de oportunidades y no discriminación, con especial protección a la madre, el menor de edad y la persona con discapacidad; la jornada de trabajo, entre otros.
- Participación activa por parte del Ministerio de Trabajo para hacer cumplir con las obligaciones laborales por parte del empleador, establecidas en el artículo 8° de la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Ley N° 29381, que señala es su función “Promover el empleo digno y productivo y la inserción en el mercado de trabajo en un marco de igualdad de oportunidades, especialmente para los grupos vulnerables de la población, mediante la definición de planes, estrategias, programas y proyectos nacionales.
- El Ministerio de Trabajo y sus órganos de apoyo deben establecer normas, lineamientos, mecanismos y procedimientos, en el ámbito nacional, que permitan la inspección del cumplimiento de las normas de trabajo, la prevención y solución de conflictos laborales, así como la difusión de la normativa laboral, la defensa legal y la asesoría gratuita del trabajador.
- Los pequeños Empresarios Avícolas deberían capacitarse en buscar formas nuevas de comercialización y de optimizar sus recursos para mejorar la rentabilidad de sus negocios, sin perjudicar a los beneficios sociales de sus trabajadores.
- Proponer charlas informativas a los trabajadores para que conozcan sus derechos y deberes por parte del Ministerio de Trabajo; y sepan fortalecerse como miembros activos de la sociedad.

- Los trabajadores deben ser capacitados en técnicas para ser más productivos y resolver problemas en su área de trabajo.
- Implementar la acción de auto fiscalización de parte del empleador, fomentará el cumplimiento de las obligaciones laborales y beneficios sociales, evita las sanciones de parte del Ministerio de Trabajo y además promueve que el trabajador se identifique con la empresa y entregue un poco más del 100% de su esfuerzo de trabajo.
- Implementar mecanismos de recepción de quejas anónimas de los trabajadores ante Órganos del Ministerio de Trabajo para que los supervisores acudan a los centros laborales para auditar a la Empresas Avícolas en materia laboral y sancionar a estas, si están incumpliendo las normas de los beneficios laborales del trabajador.
- El Estado Peruano debe promover la generación de Empresas que promueva la competitividad laboral sin reducir los beneficios laborales del trabajador.
- Los cambios tanto para el empleador y el trabajador son graduales, por tanto, deben tener apertura para la mejora continua.

CONCLUSIONES

Una vez obtenidos los resultados del presente trabajo de investigación sobre las obligaciones laborales y beneficios sociales de los trabajadores que laboran en empresas comercializadoras de pollo; se llegó a las siguientes conclusiones.

1. De acuerdo a los cuadros estadísticos, aquellos trabajadores que tienen un trabajo formal, en un 45.3%, gozan de todos los beneficios sociales, y la empresa contratista cumple con sus obligaciones laborales en brindar vacaciones en un 45.3% (cuadro 5), en dar gratificaciones en un 50.9% (cuadro

6); en contraste con el trabajo de investigación de Molina Ocampo, J.E (2017); el 83% de sus trabajadores tienen contrato firmado, mientras que en la presente investigación sólo 45.3%. En el trabajo de investigación de Díaz, A.C (2016), intitulada contratación colectiva que cubre la seguridad y las condiciones del trabajador en el medio rural, se encontró, que todos los trabajadores gozan del cumplimiento del marco legal vigente.

2. A partir de la tabla N°10 del Modelo de Regresión Logística, se determinó: si solo consideremos la variable obligaciones laborales, ésta, solo explica el 62.3%; mientras que si consideramos las variables contrato de trabajo y remuneración asegurable se explica el 88.7% de las obligaciones laborales. Por lo tanto, las principales causas del incumplimiento de las obligaciones laborales son: Contrato de trabajo informal, modalidades de contrato, falta de remuneración asegurable y falta de asignación familiar; los cual conlleva a la falta de fiscalización de parte del Ministerio de trabajo y cumplimiento de la síntesis de la legislación laboral.
3. Con respecto al segundo objetivo secundario, a partir de la tabla N°11, con el Modelo de Regresión Logística se determinó: si consideremos la variable obligaciones laborales, ésta, solo explica el 52.8%; mientras que si consideramos la variable que los trabajadores que si tienen vacaciones se explica el 90.6% de la variabilidad de las obligaciones laborales; lo cual significa que los trabajadores que si tienen vacaciones ayuda a explicar a la variable obligaciones laborales. Por lo tanto, las principales causas del incumplimiento de las obligaciones laborales son: trabajadores sin vacaciones, falta de contrato laboral, pago de remuneración mínima asegurable y beneficios de ESSALUD.
4. Asimismo, en la tabla N°12, con respecto al tercer objetivo secundario, con la prueba Chi Cuadrado se determinó: se puede afirmar que las variables vacaciones y remuneración asegurable están relacionada. Por lo tanto, las variables, vacaciones (Beneficios Sociales) y remuneración asegurable y contrato de trabajo (Obligaciones laborales) son variables relacionadas directamente. Los trabajadores que si tengan un contrato gozan de beneficios sociales, así como la participación del Ministerio de Trabajo en hacer cumplir las obligaciones laborales por parte del empleador. Del mismo modo, si

analizamos la precisión, al evaluar la relación de estas variables tendemos 0.85 y 0.98 respectivamente.

5. De acuerdo al trabajo de investigación, se propone las siguientes estrategias para el fortalecimiento del cumplimiento de las obligaciones laborales y beneficios sociales, son las siguientes:
 - Participación activa por parte del Ministerio de Trabajo para hacer cumplir con las obligaciones laborales por parte del empleador.
 - Proponer charlas informativas a los trabajadores para que conozcan sus derechos y deberes por parte del Ministerio de Trabajo; y sepan fortalecerse como miembros activos de la sociedad.
6. A partir de los resultados obtenidos las obligaciones laborales **afectan negativamente** al nivel de cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores que prestan servicios en las empresas comercializadoras de pollos de Huamanga, durante el 2013 al 2014.

RECOMENDACIONES

Habiendo realizado el presente trabajo de investigación sobre obligaciones laborales y sus efectos negativos en los beneficios sociales de los trabajadores de las empresas comercializadoras de pollos, se recomienda lo siguiente:

1. El Ministerio de Trabajo debe implementar políticas orientadas a cumplir y hacer cumplir las obligaciones por parte de los contratistas, velando por el cumplimiento de los beneficios sociales.

2. La información que se presenta en la presente investigación debe ser complementada con estudio multidisciplinarios contando con el apoyo del Ministerio de Trabajo, SUNAT y la Municipalidad Provincial de Huamanga.
3. Se debe promover campañas de concientización a los trabajadores para que conozcan las obligaciones laborales que debe cumplir el empleador; asimismo conocer sus beneficios sociales.

REFERENCIA BIBLIOGRAFIA

Areta Martínez, M. (s.f). El debate sobre el salario mínimo diferenciado por regiones en el Perú.

Bunge, M. . (1960). *La ciencia. Su método y su filosofía*, 22, 6-23.

Camacho Santamaría , F. (2015). *Camacho Santamaría, F. A. (2015). Caracterización de la rotación laboral en la planta de proceso de la empresa avícola Pimpollo SAS de la ciudad de Bucaramanga.*

Cauas, D. . (2015). *Definición de las variables, enfoque y tipo de investigación. Bogotá: biblioteca electrónica de la universidad Nacional de Colombia, 2, 1-11.*

- Cerón, M. C., & Cerâon, M. C. . (2006). *Metodologías de la investigación social*. Santiago: LOM ediciones.
- Congreso de la República de Perú. (2002). *Ley N° 27626: Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores*.
- Constitución Política del Perú, art. 24°. (1993).
- D. Leg. N° 713. (1991).
- D.S. N° 001-97-TR. 01 - 03 -1997. (1997).
- D.S. N° 004-97-TR. (1997).
- D.S. N° 012-92-TR . (1992).
- D.S. N° 003-97-TR. (1997). *Decreto Supremo núm. 003-97-TR que dicta el Texto único ordenado del Decreto legislativo núm. 728 que dicta la Ley de productividad y competitividad laboral*.
- De Piérola, F. Á. (1985). Compensación por tiempo de servicios. *Derecho PUCP*, (39) ., (págs. 8-86).
- Decreto de Urgencia N° 044-2019*. (s.f.).
- Decreto Legislativo N° 713-1991* . (s.f.).
- Decreto legislativo N° 728*. (1991).
- Decreto Legislativo N° 728. (1997). *Texto Unico Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral*.
- Decreto Legislativo N° 854*. (1996).
- Decreto Supremo N° 004-2006-TR*. (2006). Perú.
- Decreto Supremo N° 004-97-TR. (1997). *Reglamento de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios*.
- Decreto Supremo N° 011-2006-TR*. (2006).
- Decreto Supremo N° 010-2008-TR*. (2008). Perú.
- Díaz, A. (2016). *La seguridad social y las condiciones del trabajador en una granja avícola del estado Carabobo*. *Revista educación en valores*, (25), (Vol. 25).
- Ferro Delgado, Víctor. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú*, Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial.
- Grajales, T. . (2000). *Tipos de investigación*. *On line*(27/03/2.000). *Revisado el, 14*.
- Hernández-Bejarano. (2013). *Definición laboral de grupo de empresa y el carácter excepcional de su condición como empleador*. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (119), 261-274.
- Hoyos, C. A. . (1956). *Comentario al contrato de trabajo*. *Estudios de Derecho*, 16(50), 597-599.
- Jaramillo Jassir, I. D. (2011). *Del Derecho laboral al Derecho del trabajo: Aproximación al derecho*. Editorial Universidad del Rosario.
- Ley N.° 27735. (2001). *Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad*. Perú.

- Ley N° 27735. (2002). *Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del regimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad.*
- Lopez Granados, E. V. (2018). *Pago de beneficios sociales.*
- López, N., & Sandoval, I. . (2016). *Métodos y técnicas de investigación cuantitativa y cualitativa.*
- Machicado, J. . (2010). *Beneficios Sociales del Trabajo. USFX, Sucre-Bolivia.*
- Mejillones Rodríguez, C. (2018). *Responsabilidad del empleador en la prevención de riesgos laborales en la empresa Disensa sa de la ciudad de Guayaquil (Bachelor's thesis, Guayaquil: ULVR, 2018.).*
- Miralles, L. (2018). *La importancia del derecho laboral para los cosechadores de la uva (Bachelor's thesis).*
- Molina Ocampo, J. (2017). *Gestión organizacional en la empresa" Avicco" Comercializadora de pollos en la Ciudad de Quevedo, para incrementar sus ventas (Bachelors thesis).*
- Mujica, J. N. (2003). *Introducción al derecho laboral. Fondo Editorial PUCP.*
- Murillo, G. E. A. (2014). *El derecho laboral como derecho humano. Verba Iuris, (32), 53-72.*
- Paredes, T., & Pablo, J. . (2018). *La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en la Avícola Santa Mónica del cantón Pelileo de la provincia de Tungurahua (Bachelor's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Humanas y de la .*
- Romero Torres de Escudero, R. A. (2018). *Pago de Beneficios Sociales.*
- Sanguinetti Raymond, W. (1999). *Los contratos de trabajo. Gaceta Jurídica .*
- Sanguinetti, W. (2012). *La regulación de los efectos laborales de la subcontratación: el Perú en América del Sur. Derecho PUCP, (68), 335-353.*
- Tizón, R. B. (2006). *Hacia una definición de los beneficios sociales como gasto deducible del impuesto a la renta. Derecho & Sociedad, (27), 67-75.*
- Vásquez, J. R. R. . (2016). *Eliminación de derechos remunerativos de los trabajadores. Docentia et Investigatio, 18(1) ., (págs. 117-132).*
- Villanueva Rojas Martín Víctor. (2013). *Factores tributarios causantes de la informalidad del sector comercialización de lubricantes automotriz en Lima Metropolitana. Lima: USMP.*
- Yovera, H., y Milagros, K. . (2017). *El impuesto a la renta y su impacto en los resultados de gestión de las empresas agrícolas exportadoras de la provincia de Chulucanas–Piura período 2015. .*
- Zapata, C. M., & Duque Hernández, S. L. (2018). *Las implicaciones de ser trabajador independiente en Colombia:¿ Desigualdad formal y material en contraste con los trabajadores dependientes?.*

ANEXO 01: Matriz de consistencia

TEMA: La evaluación de las obligaciones laborales y sus efectos negativos en los beneficios sociales de los trabajadores de las empresas comercializadoras de pollos de Huamanga períodos 2013-2014

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema Principal ¿Qué permitirá la evaluación de obligaciones laborales y sus efectos negativos en los beneficios sociales de los trabajadores de las empresas comercializadoras de pollos de Huamanga períodos 2013-2014?</p> <p>Problemas secundarios a. ¿Cuáles son las principales causas del incumplimiento de las obligaciones laborales? b. ¿Cuáles los principales efectos del incumplimiento de las obligaciones laborales? c. ¿Qué estrategias proponer para fortalecer el cumplimiento de las obligaciones laborales?</p>	<p>Objetivo General Evaluar las obligaciones laborales y sus efectos negativos en los beneficios sociales de los trabajadores de las empresas comercializadoras de pollos de Huamanga períodos 2013-2014.</p> <p>Objetivos Específicos a) Describir las principales causas del incumplimiento de las obligaciones laborales b) Analizar los principales efectos del incumplimiento de las obligaciones laborales c) Proponer estrategias para fortalecer el cumplimiento de las obligaciones laborales</p>	<p>Hipótesis General Las empresas comercializadoras de pollos incumplen con las obligaciones laborales, lo cual genera efectos negativos en los beneficios sociales de sus trabajadores.</p> <p>HIPOTESIS SECUNDARIAS a) Las principales causas del incumplimiento de las obligaciones laborales de parte de los empleadores son: la falta de fiscalización de parte del Ministerio de trabajo y cumplimiento de la síntesis de la legislación laboral. b) Los principales efectos del incumplimiento de las obligaciones laborales son: la falta de contrato laboral, pago de remuneración mínima asegurable, pérdida de beneficios sociales y beneficios de ESSALUD. c) La propuesta de auto fiscalización de parte del empleador fomentará el cumplimiento de las obligaciones laborales y evitar las sanciones de parte del Ministerio de Trabajo.</p>	<p>Variable Independiente Evaluación de obligaciones laborales</p> <p>Indicadores V.I.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contrato de trabajo • Decreto Legislativo 728 y Reglamento. • Modalidades de contrato • Remuneración asegurable • Asignación familiar <p>Variable Dependiente Beneficios sociales</p> <p>Indicadores V.I.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vacaciones • Gratificaciones • Compensación por Tiempo de Servicios • Beneficios de Essalud 	<p>Tipo de Investigación. Aplicada</p> <p>Nivel de Investigación Cuantitativo</p> <p>Diseño de Investigación No experimental</p> <p>Método Inductivo Deductivo Descriptivo Normativo Hermenéutico Estadístico</p> <p>Población La población comprende las 15 empresas entre personas naturales y jurídicas que comercializan pollos</p> <p>Muestra Comprende a 53 trabajadores de las 15 empresas comercializadoras de pollos.</p> <p>Técnicas Entrevistas Cuestionarios Encuestas</p>

ANEXO 02:

Relación de Empresas Avícolas en la Provincia de Huamanga

N°	Nombre y/o Razón Social	Trabajador*
1	Gómez Bellido, Mario	01
2	Comercializadora Avícola Katty EIRL	05
3	Aves Quispe EIRL	12
4	Comercial Avícola Keila y Piero SAC	08
5	Comercializadora de Aves Don Vidal SRL	02
6	Llallahui Salvatierra, Nancy del Pilar	02
7	Quispe Mítac Jesús Miguel	02
8	Granja y Recreo Eco turístico el Paraíso SCRL	02
9	Granja Avícola La Esperanza	03
10	Granja Avícola Moly	02
11	Granja Avícola Don Beto	02
12	Comercializadora de Aves B&P	06
13	Avícola Inversiones	02
14	Avícola Fuentes	02
15	Avícola Santa Rosa	02
	Total	53
	*Trabajadores con contrato y sin contrato.	

ANEXO 03: Instrumento de recolección de datos

ENCUESTA A TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS COMERCIALIZADORAS DE POLLOS EN HUAMANGA PERIODO 2013-2014

SEÑOR TRABAJADOR

La presente encuesta es de carácter ANONIMO y tiene el propósito realizar el estudio solo con fines académicos para conocer sobre las obligaciones laborales y los beneficios sociales que reciben los trabajadores de sus empleadores, por tanto, se le solicita que tenga la amabilidad de responder con toda sinceridad y veracidad, para poder cumplir con los objetivos del trabajo de investigación.

GENERALIDADES

1. Sexo del trabajador: a) Masculino b) Femenino
2. Su contrato de trabajo es: a) Anual b) Menor a un año
3. Cuanto es su salario mensual: _____
4. ¿Cuántos trabajadores tiene la empresa, en el establecimiento que trabaja?: _____
5. ¿Cuánto tiempo viene trabajando en la empresa? _____
6. ¿Cuántas horas de trabajo realiza Ud. en sus labores diarias? _____

Nº	EVALUACIÓN DE OBLIGACIONES LABORALES	Si	No
	CONTRATO DE TRABAJO		
C1	Tiene actualmente un contrato de trabajo por escrito		
C2	Alguna vez trabajaste un largo tiempo sin contrato o fue una formulación verbal, recibiendo sólo el salario por las horas / días trabajados		
C3	El tener contrato escrito te brinda alguna seguridad emocional para trabajar		
C4	Conoces tus derechos como trabajador que tiene un contrato		
C5	Conoces tus obligaciones como trabajador que tiene un contrato		
C6	Conoces los derechos que tiene tu empleador según el contrato que firmaste		
C7	Conoces las obligaciones que tiene tu empleador según el contrato que firmaste		
C8	El empleador sólo te firma contrato cuando tiene a los inspectores del Ministerio de trabajo		
C9	El empleador que tuviste incumplió alguna vez el contrato		
C10	Usted como empleado que firmó el contrato incumplió alguna vez el contrato por causas justificadas		
	EVALUACIÓN DE OBLIGACIONES LABORALES		
	MODALIDADES CONTRATO DE TRABAJO		
MC1	En tus inicios al mercado laboral tuviste un contrata a tiempo parcial		
MC2	En tu experiencia laboral la mayoría de veces tuviste uncontrato a plazo		

	fijo o determinado		
MC3	Su jornada laboral habitual es de cuatro horas diarias		
MC4	Su jornada laboral extraordinaria es de ocho horas diarias en fiestas		
MC5	Siempre su empleador le paga las horas extras que trabajo cuando tiene necesidad la empresa, a pesar que no está establecido en el contrato		
MC6	El empleador te hace trabajar más de las cuatro horas al día y solo te paga por cuatro horas		

N°	EVALUACIÓN DE OBLIGACIONES LABORALES	Si	No
	REMUNERACIÓN ASEGURABLE		
RA1	Tu empleador te retiene de tu salario el porcentaje de ley destinado al Fondo de Pensiones público o privado (ONP o AFP)		
RA2	Sabes si el empleador traslada la retención de tu salario a la ONP o AFP		
RA3	Percibe como trabajador contratado el pago en especies, tales como víveres o alimentos que consume en el mismo centro laboral		
RA4	Sus aportes al Fondo de Pensiones público o privado es mayor a cinco años		

N°	EVALUACIÓN DE OBLIGACIONES LABORALES	Si	No
	ASIGNACIÓN FAMILIAR		
AS1	Cuando ingresó a trabajar en la empresa lleno la ficha socioeconómica para efectos de evaluar la asignación familiar		
AS2	Tiene conocimiento si en su boleta de pago mensual se le paga la asignación familiar, que equivale al 10% de la Remuneración Mínima Vital.		
AS3	Informe usted a su empleador que tiene hijos menores de 18 años para efectos de calcular la asignación familiar		
AS4	Su boleta de pago mensual contiene los detalles de los rubros que se le paga		

N°	EVALUACIÓN DE LOS BENEFICIOS SOCIALES	Si	No
	VACACIONES		
V1	Goza de sus descanso semanal los días domingos		
V2	Goza de sus vacaciones de 30 días durante el año		
V3	Cuando trabaja todo el año completo, recibe en las vacaciones su sueldo mensual		
V4	Cuando trabaja solo algunos meses del año, recibe sus vacaciones proporcionales		
V5	Alguna vez suspendió sus vacaciones por necesidad de atender el trabajo de la empresa y se le pago sus vacaciones normales más el mes de trabajo		

N°	EVALUACIÓN DE LOS BENEFICIOS SOCIALES	Si	No
	GRATIFICACIONES		

G1	Recibe gratificaciones por fiestas patrias		
G2	Recibe gratificaciones por fiestas navideñas		
G3	Recibe bono de escolaridad, si tiene hijos		
G4	Las gratificaciones son integras		
G5	Nunca le pagan gratificaciones		

Nº	EVALUACIÓN DE LOS BENEFICIOS SOCIALES	Si	No
	COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS		
CTS1	Recibe compensación por tiempo de servicio en una cuenta que designó usted		
CTS2	El importe de la compensación por tiempo de servicio lo recibe todos los años		
CTS3	Recibe productividad en forma anual de la empresa		
CTS4	La compensación por tiempo de servicio le sirve de ahorro para atenuar emergencias		
CTS5	No recibe la compensación porque la empresa solo se mantiene en el mercado		

Nº	EVALUACIÓN DE LOS BENEFICIOS SOCIALES	Si	No
	BENEFICIOS DE ESSALUD		
BE1	Cuando se enferma tiene acceso a la atención a ESSALUD		
BE2	Sabe si su empleador paga puntualmente su aporte a ESSALUD		
BE3	Su familia tiene acceso al beneficio de ESSALUD porque su empleador está al día.		
BE4	Algunas veces no se pudo atender por falta de pago		
BE5	El empleador nunca pago este beneficio de ESSALUD a los trabajadores eventuales		

ÍTEMES OPERATIVOS DE LA EVALUACIÓN DE LAS OBLIGACIONES

1. Cumplimiento de Obligaciones laborales: (Si) (No)
2. Contrato de trabajo a) Formal b) Informal
3. Modalidades de contrato: (1) inicio (2) Necesidad (3) Reconversión
4. Remuneración asegurable: (1) 8 horas (2) menos de 8 horas
5. Asignación familiar: (Si) (No)
6. Beneficios Sociales: (Si) (No)
7. Vacaciones: (Si) (No)
8. Gratificaciones: (Si) (No)
9. Compensación por tiempo de servicio:
10. Es Salud: (Si) (No)

ANEXO 04: Relación de empresas de la ciudad de Huamanga

RELACION DE EMPRESAS AVICOLAS EN LA PROVINCIA DE HUAMANGA								
N°	NOMBRE Y /O RAZON SOCIAL	N° TRABAJADORES*	RUC	TIPO CONTRIBUYENTE	DIRECCION	CONDICION DEL DOMICILIO FISCAL	FECHA DE INICIO ACT. ECON.	FECHA DE BAJA DE OFICIO
01	Gómez Bellido, Mario	01	10426788140	PERSONA NATURAL		NO HABIDO	24/3/2003	
02	Comercializadora Avícola Katty EIRL	05	20534712856	PERSONA JURIDICA	AV. CUZCO N° 1425-SAN JUAN BAUTISTA	HABIDO	26/9/2012	
03	Aves Quispe EIRL	12	20574706158	PERSONA JURIDICA	PJ. JORGE CHAVEZ N 159(COSTADO GRANJA QUISPE CONTROL) SAN JUAN BAUTISTA.	HABIDO	7/3/2014	
04	Comercial Avícola Keila y Piero SAC	08	20452645301	PERSONA JURIDICA	MZ. D1 LOTE 08 LAS AMERICAS SAN JUAN BAUTISTA	BAJA DE OFICIO	31/3/2005	30/9/2015
05	Comercializadora de Aves Don Vidal SRL	02	20494993709	PERSONA JURIDICA	PJ. JORGE CHAVEZ N 105 INT.(A MEDIA CUADRA DE GRANJA QUISPE) SAN JUAN BAUTISTA.	HABIDO	16/6/2010	
06	Llallahui Salvatierra, Nancy del Pilar	02	10409448688	PERSONA NATURAL		BAJA DE OFICIO	30/4/2009	30/11/2016
07	Quispe Mitac Jesús Miguel	02	10417295670	PERSONA NATURAL		BAJA DE OFICIO	3/1/2013	31/7/2015
08	Granja y Recreo Eco turístico el Paraíso SCRL	02	20452622433	PERSONA JURIDICA	JR. CONDORCANQUI S/N DIST. QUINUA(A TRES CUADRAS CARRETERA SELVA)	HABIDO	10/1/2005	
09	Granja Avícola La Esperanza	03		NOMBRE COMERCIAL	MZ. D LOTE 02 ASOC. MARIA MAGDALENA	HABIDO		
10	Granja Avícola Moly	02		NOMBRE COMERCIAL	JR. JOSE C. MARIATEGUI- SAN JUAN BAUTISTA	HABIDO		
11	Granja Avícola Don Beto	02		NOMBRE COMERCIAL		INFORMAL		
12	Comercializadora de Aves B&P	06		NOMBRE COMERCIAL		INFORMAL CLAUSURADO		
13	Avicola Inversiones	02		NOMBRE COMERCIAL		INFORMAL		
14	Avicola Fuentes	02		NOMBRE COMERCIAL		INFORMAL		
15	Avicola Santa Rosa	02		NOMBRE COMERCIAL		INFORMAL HABIDO		
	Total	53						
	*Trabajadores en Planilla.							