



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Cambio de la razón social como medio de evasión de los beneficios sociales del trabajador en el sector privado-2023

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Abogado

**AUTOR:**

Peña Arica, David ([orcid.org/0000-0003-1527-0153](https://orcid.org/0000-0003-1527-0153))

**ASESOR:**

Dr. Mucha Paitan, Angel Javier ([orcid.org/0000-0003-1411-8096](https://orcid.org/0000-0003-1411-8096))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistemas Previsionales

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**PIURA – PERÚ**

**2023**

## **DEDICATORIA**

A Dios todopoderoso, que día a día guía mi caminar, a mis padres segundo y Celia quienes con su sabiduría siempre me han incentivado a seguir adelante en este arduo camino de la vida. A mi esposa María Mercedes quien siempre me apoya y ayuda en mis proyectos personales, a mis hermanas Mery, Carmen, Liliana, a mis hermanos José, Miguel, Arturo hermanos, quienes siempre están apoyándome en toda circunstancia y a mis sobrinas a quienes dedico este trabajo con mucho cariño.

## **AGRADECIMIENTO**

A nuestro asesor metodólogo Dr. Ángel Javier Mucha Paitán, quien constantemente ha sido guía para el desarrollo de esta Investigación. Al Coordinador Académico de la Escuela de Derecho de la Universidad César Vallejo Piura Abogado Mg. Omar Velasco Palacios, abogados y jueces por su apoyo incondicional.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	22
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	26
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.....	27
3.3. Escenario de estudio.....	28
3.4. Participantes.....	28
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	28
3.6. Procedimientos.....	29
3.7. Rigor científico.....	29
3.8. Método de análisis de información.....	30
3.9. Aspectos éticos.....	31
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	28
V. CONCLUSIONES.....	59
VI. RECOMENDACIONES .....	61
REFERENCIAS .....	63
ANEXOS .....	66

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 .....	40
Conocimiento sobre el cambio de razón social .....	40
Tabla 2 .....	40
Conocimiento si los dueños fueron diferentes a la anterior razón social .....	40
Tabla 3 .....	41
Pago de beneficio sociales al trabajador al cambiar la razón social .....	41
Tabla 4 .....	41
Ley 26887 como norma de protección a los trabajadores .....	41
Tabla 5 .....	42
Conocimiento sobre auditorías del Ministerio de Trabajo .....	42
Tabla 6 .....	42
Rapidez del poder judicial en el pago de los beneficios sociales .....	42
Tabla 7 .....	43
Existencia de un Proyecto de Ley que regule el cambio de razón social .....	43
Tabla 8 .....	44
Actitudes de responsabilidad social .....	44
Tabla 9 .....	44
Pago de vacaciones .....	44
Tabla 10 .....	45
Descanso vacacional al año de servicio .....	45
Tabla 11 .....	45
Gratificaciones .....	45
Tabla 12 .....	46
Pago de gratificaciones en fechas establecidas .....	46
Tabla 13 .....	47
CTA a trabajadores con menos de tres horas .....	47
Tabla 14 .....	47
Pago de CTS en la fecha correspondiente .....	47
Tabla 15 .....	48
Pago de la remuneración principal .....	48
Tabla 16 .....	48
Condiciones laborales para el ejercicio de las funciones .....	48
Tabla 17 .....	49

Pago de horas extras .....	49
Tabla 18 .....	49
Pago de asignaciones y bonos.....	49
Tabla 19 .....	50
Seguro social al trabajador.....	50
Tabla 20 .....	51
Despido arbitrario .....	51
Tabla 21 .....	51
Capacitaciones y/o formación laboral.....	51
Tabla 22 .....	52
Beneficios sociales en el contrato laboral.....	52

## RESUMEN

La tesis tuvo como objetivo general, determinar las implicancias que trae los cambios de la razón social como medio de evasión de los beneficios sociales del trabajador en el sector privado comercial de la ciudad de Piura - 2023

El tipo de investigación es básica de nivel descriptiva con diseño jurídico propositivo. Se utilizaron técnicas como la encuesta, guía de entrevista y análisis documental e instrumentos como es el cuestionario, entrevista y análisis de documentos.

Como resultado tenemos que algunas empresas han optado por realizar el cambio de su razón social para evadir beneficios sociales de los empleados. Esto es una práctica equivocada puesto que los trabajadores son las personas afectadas no reconociéndoles sus beneficios sociales en su totalidad.

Como conclusión, la persona jurídica el cual se registra según artículos de la LGS 9, 10 y 16 son materia de análisis, puesto que limita la inscripción de razones sociales iguales, en el 16 los empleadores pueden pedir el cambio total o parcial de la razón social amparados en la discrecionalidad. Se aceptan nuevas inscripciones sin poder tutelar sus beneficios sociales vulnerando todo derecho a su labor efectuada en la empresa.

**Palabras clave:** Razón social, medio de evasión, beneficios sociales.

## **ABSTRACT**

The present research work had as a general objective, to determine the implications of the changes of the social name as a means of evasion of the social benefits of the worker in the commercial private sector of the city of Piura – 2023

In addition, it is of basic type of descriptive research level with propositional legal design. Having used techniques such as the survey, interview guide and documentary analysis and instruments such as the questionnaire, interview and document analysis

As a result we have that some companies have chosen to make the change of their corporate name to evade employee social benefits. This is a wrong practice since workers are the people affected by not recognizing their social benefits in full.

In conclusion, the legal entity which is registered according to articles of LGS 9, 10 and 16 are subject to analysis, since it limits the registration of the same corporate names, in 16 employers can request the total or partial change of the company name protected by discretion. New registrations are accepted without being able to protect their social benefits, violating any right to their work carried out in the company.

**Keyword:** Company name, means of evasion, social benefits.

## I. INTRODUCCIÓN

Es necesario resaltar la importancia de regirnos bajo las normas constitucionales en nuestro país lo que hace posible comprender como ejercemos nuestros derechos y deberes que se encuentran enmarcados desde nuestra carta magna y que contempla la convivencia en una sociedad de derecho. Es así, destacar en este trabajo de investigación como las personas en nuestro país, aspiramos después de ejercer su pleno derecho a educarse, el tener un trabajo que lo dignifique como persona, tal como se dictamina en el artículo 22 de la Constitución Política del Perú (CPP,1993) se manifiesta la importancia del trabajo como derecho y deber, como bienestar social, el que trae consigo una serie de responsabilidades como de derechos direccionado uno de ellos en los beneficios sociales que debe tener todo trabajador que lo conlleve a vivir dignamente y alcanzar una calidad de vida adecuada. Señalar además que el artículo 2 inciso 1 garantiza el derecho de identidad de todo ser humano sea natural o jurídica.

Es por ello que todo trabajador y en especial del régimen privado materia de estudio, se rige bajo el Texto Único Ordenado( TUO) del Decreto legislativo N° 728 (Decreto Supremo 002-97- TR) en la que señala como atención la capacitación y formación laboral, otorgar a individuos ocupados en las diferentes actividades urbanas y rurales de mínima producción e ingresos a aspirar otros niveles más altos de productividad, dotar de ingresos y protección al trabajador así como consolidar las normas y reconocer sus beneficios sociales siendo éste refrendado en el artículo 1 del TUO inciso d sobre los principios fundamentales, lo referido a remuneración que se expresa en el artículo 6 y del artículo 19 que también se hace mención a los beneficios sociales que por mutuo disenso debe estar expreso. El artículo 30 del referido documento refiere que es de hostilidad todo acto que atente y vaya en contra de la conducta valórica y afecte el mérito del subordinado. (Empleo, 2020)

Esto es importante señalar puesto que el empleador puede entrar en conductas no éticas que hace posible la desnaturalización del contrato laboral, responsabilidad con el empleado que debe verse protegido mas no afectado en la relación laboral.

Se precisa indicar que la Ley General de Sociedades (LGS) en el Perú, ley 26887 es un instrumento legal de suma importancia puesto que regula la forma societaria en la que precisa aspectos fundamentales como es la no adopción de un nombre de igual parecido a la de otra sociedad pre existente caso contrario los afectados tendrán derecho a iniciar demanda por la modificación de la razón social en acto sumarísimo ante juez ...artículo 9. (1997).

La razón social es la que da identificación a una sociedad comercial convirtiéndose en una persona jurídica, en su representación, realizará los actos de comercio en el mercado que le generará utilidades para satisfacer sus proyectos y expectativas. Siguiendo este apartado el artículo 58 de nuestra CPP (1993) proclama libertad empresarial como derecho siendo de protección y resguardo constitucional. (1993). Por ello, la razón social incluye o integra parcialmente o completamente los nombres de los socios quienes estarán en la obligación de asumir toda deuda social, además de indicar que esta son sociedades de personas. (Tabra, 2018)

Podemos señalar que la responsabilidad jurídica de la empresa contratante está en direccionar la justicia laboral al trabajador, recibiendo éste sus beneficios sociales acordes con la carga laboral que desarrolla, siendo de responsabilidad de la empresa bajo cualquier forma, su deber de otorgar los beneficios sociales a sus empleados, no puede mal utilizar la figura de cambio de razón social para postergar pagos de estos beneficios y esperar que el trabajador los judicialice o prescinda el empleado de pedirlos por la demanda de tiempo y dinero que les afectaría.

En base a lo referido nos planteamos la siguiente formulación del problema ¿Cuáles son las implicancias que trae los cambios de la razón social como medio de evasión de los beneficios sociales del trabajador en el sector privado comercial de la ciudad de Piura - 2023?

Justificación teórica; la presente investigación buscó indagar la teoría y su sistematización acerca de: cambio de razón social, medio de evasión, beneficios sociales, remuneración.

Justificación metodológica; se elaboraron instrumentos para recolectar datos como es la guía de análisis documental, guía de entrevista y cuestionario.

Justificación práctica, se buscó proponer un proyecto de ley donde se impida que los empleadores en el sector privado evadan sus responsabilidades sociales y éticas, al cambiar de razón social con la finalidad de prescindir de beneficios sociales a sus trabajadores quedando éstos al desamparo, sin la protección de instituciones como es el Ministerio de trabajo y Poder Judicial, éste último que, por carga procesal demoran varios años en emitir sentencia favorable al trabajador, optando por abandonar su justo reclamo de reconocimiento de beneficios sociales que debe recibir en compensación por su labor realizada en la empresa contratante.

Es así que, en este contexto, el objetivo general fue, determinar las implicancias que trae los cambios de la razón social como medio de evasión de los beneficios sociales del trabajador en el sector privado comercial de la ciudad de Piura - 2023 y, como objetivos específicos; describir las implicancias que trae los cambios de la razón social como medio de evasión de los beneficios sociales del trabajador en el sector privado en diferentes casos. Explicar las implicancias que han traído los cambios de la razón social como medio de evasión de los beneficios remunerativos del trabajador en el sector privado y comercial de la ciudad de Piura – 2023, además proponer proyecto de ley que regule el

cambio de la razón social para evitar la evasión de los beneficios sociales a los trabajadores en el sector privado.

## II. MARCO TEÓRICO

En el contexto internacional según Huanca (2014) en su tesis: Fundamentos jurídicos para modificar la razón social de Cotel la Paz Ltda. en la empresa nacionalizada de capital mixto plantea con fundamentos jurídicos el cambio de la razón social a empresa de capital mixto debido a una serie de actos de corrupción, contra los administrados (socios y usuarios) viéndola como alternativa su cambio de nombre para mejoras funcionales a la sociedad, su metodología es analítica descriptiva con diseño no experimental, con técnicas bibliográficas, análisis jurídico, de revisión de documentos y trabajo de campo. Se concluye que su conversión a empresa de capital mixto cumplirá con las necesidades que la misma sociedad demanda.

Landa (2019) en su tesis denominada: Análisis comparativo entre las sociedades mercantiles y la sociedad de emprendimiento como nueva figura jurídica, se desarrollan métodos como es el histórico, analítico, comparativo, sintético, esto con la finalidad de recoger información necesaria en el análisis de las sociedades mercantiles, según el código de comercio de Guatemala en la que refiere, como se forma su nombre en su razón social: en la que se especifica el nombre y apellido de los socios, con su leyenda y compañía sociedad colectiva. Se concluye en la modernización de las sociedades mercantiles con una rapidez de tráfico internacional y de apoyo al emprendimiento de estas sociedades en Guatemala.

A nivel nacional tenemos la tesis de Yucra (2017) denominada: El pago de remuneraciones y beneficios sociales considerados fuera de planilla, que afectan los derechos laborales de los trabajadores de transporte de carga pesada, Arequipa. Es básica, de tipo explicativo con diseño no

experimental es decir no pondrá en práctica las variables de estudio. La técnica utilizada ha sido la encuesta con el instrumento: cuestionario. Se concluye que las instituciones competentes deben realizar auditorías referentes a la paga de remuneraciones y beneficios sociales, por la que se fiscalizan estos pagos fuera de planilla para así no estén afectos los derechos laborales de los empleados.

Según Rojas (2020), en su tesis: Evasión de beneficios sociales y su influencia en la satisfacción laboral en el sector comercial de Arequipa, abordó la problemática en cuanto a la satisfacción de los colaboradores en las empresas del sector comercial de Arequipa, esto en referencia a la evasión de beneficios sociales percibida en tal sector, con metodología de tipo no experimental, de nivel descriptivo correlacional, se utiliza la encuesta con la aplicación del instrumento cuestionario, usó el programa SPSS 25. Concluyendo que la evasión de los beneficios sociales influye de manera negativa en la satisfacción laboral.

Alvan (2020) en su tesis: Las Mypes y la omisión al pago de los beneficios sociales de sus trabajadores en la provincia Coronel Portillo, tomó como problemática a las mypes, las que no realizaban el pago a sus trabajadores de haberes en el tiempo previsto. Su enfoque es cuantitativo, nivel descriptivo, de diseño no experimental. Se concluye que no había una relación con respecto a la ley existente y el no cumplimiento de los beneficios sociales al trabajador. Se aplicaron cuestionarios con juicios de expertos.

Además, tenemos la investigación de León (2013), titulada “La eficacia de los derechos sociales entre particulares. fundamento y posibilidades” en la que desde el ámbito constitucional hace hincapié de la responsabilidad solidaria que tiene la persona jurídica en el marco constitucional en proveer del derecho a los trabajadores que buscan ser reivindicados en sus derechos laborales. La tesis corresponde a un tipo cualitativo, de diseño estudios de casos, en la que incluyó participantes que tuvieron una baja calidad alimenticia en la empresa donde laboraban,

por la prohibición de recibir alimentos de sus familias, siendo la empresa quien les proveería a través de la atención del comedor y que la alimentación no era adecuada, siendo dos casos relevantes. Concluye que es una cuestión ético-moral por parte del empleador cuando tenga que asumir el otorgar los beneficios sociales a sus trabajadores siendo cuando se trata de alimentos de buena calidad, para que así tal como lo expresa la constitución, se dignifique la vida y bienestar en aras a alcanzar una buena calidad de vida del empleado, basada en la explicitación de dos casos en donde se demuestre la parte eficaz para no caer en una imposición en exceso.

En el nivel local encontramos la tesis de Adrianzen (2021) cuya nominación es: La exclusión de beneficios sociales en contratos sujeto a modalidad por necesidades del mercado en la Micro y Pequeña Empresa en el Perú, que tuvo como objetivo, analizar la necesidad de incluir beneficios sociales no considerado en el ordenamiento jurídico del trabajador a tiempo parcial. La investigación ha sido descriptivo-explicativo de diseño no experimental trasversal explicativo siendo de investigación básica. Se tiene como conclusión que hay conflicto normativo en cuanto a proteger al trabajador ante cualquier despido arbitrario y disfrute de vacaciones de manera parcial.

Valdiviezo, (2020) en su trabajo de Investigación denominado: "Caracterización del proceso laboral sobre pago de beneficios sociales y otros. Piura, Perú 2020, cuyo objetivo fue determinar cuáles son las características del proceso laboral sobre pago de beneficios sociales y otros, en el expediente N° 00177-2019-0-2001-JR-LA-05; del Quinto Juzgado Transitorio Laboral de la Corte Superior de Justicia, Piura, Distrito Judicial de Piura, Perú. Con enfoque mixto, nivel exploratorio descriptivo, diseño no experimental, arribó como conclusión que los contratantes deben saber emplear al personal dentro de los regímenes laborales adecuados puesto que la demandante fue contratada bajo régimen CAS correspondiéndole su contrato bajo la ley 728, de esta forma no se le reconoce sus beneficios sociales y otros, por decisión

judicial, los que fueron interpuestos por la parte que demanda contra la Municipalidad Provincial de Piura.

Valderrama(2012), en cuanto a los regímenes laborales es de mencionar que en nuestra constitución política se mencionan dos regímenes laborales que plenamente se diferencian como es la del servicio público comprendida desde los artículos 39° al 42° correspondiente al Capítulo IV y el otro concierne a la actividad privada desde los artículos 22° a 29°, Capítulo II, Título I. (Congreso, 1993).

Los primeros se sientan sobre lo regulado en la ley de bases de la carrera administrativa y remuneraciones del sector público regido por Decreto Legislativo N° 276 y su reglamento el Decreto Supremo 005-PCM-90 en la que alberga principios, normas, ingreso, derechos y deberes para los servidores del sector público. De acuerdo a su función puede realizar dos concursos para ascender de nivel sea cada tres años para profesionales, dos años para técnicos y auxiliares. También obliga a capacitar al personal como mínimo a partir de 51 horas equivalente a tres créditos según artículos 67 y 68 del reglamento. Se expresan derechos como su propio desarrollo en base a su mérito, nombramiento, remuneración, descanso vacacional, permisos o licencias, derechos colectivos, seguridad social, defensa, bonificaciones como la personal dada en quinquenios dando al servidor público el 5% del haber básico. La familiar de acuerdo a cargas familiares fijada al año. Si ambos padres laboran, la bonificación se paga a la madre y la otra es la diferencial solo para empleados que tengan responsabilidad directa o dar compensaciones por condiciones de trabajo excepcionales y otros considerados en ley. Beneficios como asignación por 25 y 30 años de servicio, aguinaldos por 28 de julio y navidad, CTS. También se considera el descanso vacacional, permisos y licencias con goce y sin goce de remuneraciones o a cuenta del descanso vacacional.

Por el segundo, se encuentra regido por el TUO del Decreto Legislativo 728 siendo de duración indeterminada que se puede celebrar de manera verbal o escrita en una prestación personal de servicios remunerados y

con relación de dependencia y contrato sujeto a modalidad que puede ser de naturaleza temporal, accidental y de obra o servicio específico como es el caso de las municipalidades, EsSalud, etc. Algunos beneficios se contemplan como es tener capacitación por parte del empleador, estabilidad laboral si el empleador opta por hacerlo con el trabajador, remuneración, descanso vacacional, permisos derechos colectivos, seguridad social, bonificaciones como asignación familiar según carga familiar, aguinaldos por fiestas patrias y navidad, CTS. También se considera el descanso vacacional, permisos y licencias con goce y sin goce de remuneraciones o a cuenta del descanso vacacional.

El Decreto Legislativo 1057 régimen especial de contratación administrativa de servicios y su reglamento el Decreto Supremo 075-2008-PCM, tiene por objetivo, garantizar el mérito y la capacidad del trabajador, la igualdad en las oportunidades y profesionalismo. Aclarando el Contrato Administrativo de servicios (CAS) originariamente era una modalidad especial del derecho administrativo y privativo del estado. Teniendo en cuenta ello, este contrato no era considerado laboral. Posterior a ello, el TC en sentencia Expediente 0002-2010-AI se considera al CAS como un contrato de trabajo puesto que tiene jornada laboral, descanso por vacaciones semanal o anual y posteriormente por Decreto Supremo 065-2011-PCM se modifica reglamento del D.L 1057 y se determina que el CAS es un régimen laboral de contratación para la parte pública, regido por normas especiales, beneficios y obligaciones, reconocida también por la ley 29849 que a la vez declara que el CAS se estará eliminando progresivamente por ello es de carácter transitorio.

El artículo 3 del Decreto Supremo 007-2010-PCM se desprenden una serie de regímenes laborales, así la ley del Servicio Civil (ley 30057) corresponde a los regímenes de carrera y formas de contratación de personal en el sector público, en este se encuadra el poder ejecutivo, ministerios, organismos públicos, poder legislativo, judicial, Gobiernos regionales, locales, organismos con autonomía que otorga el Estado según la constitución, proyectos y programas con actividades administrativas sujetas a normas comunes del derecho público. De

acuerdo a la primera disposición complementaria final no comprenden trabajadores de empresas del Estado, los que laboran en el Banco Central de Reserva del Perú, Congreso, SUNAT, Superintendencia de Banca y Seguros AFP (SBS), Controlaría General de la República, los obreros de los GORE y Gobiernos locales, regulados por leyes de su propio ámbito. Como carreras normadas mencionaremos los comprendidos en la ley N°28091 del Servicio Diplomático de la República, ley N°23733 ley Universitaria, ley N°23536 ley de normas generales que regulan el trabajo y carreras profesionales de salud, ley N° 29944 ley de Reforma Magisterial, ley N°28359 de la Situación Militar de los Oficiales de las FFAA, Decreto Legislativo N°1149 Ley de la Carrera y Situación de Personal de la PNP, ley N°29709 ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria, Decreto Legislativo N°052 ley Orgánica del Ministerio Publico, ley N°29277 de la Carrera Judicial.

El reconocimiento por parte del TC lo suma en el expediente 00002-2010-PI/TC refiere que en el Perú hay dos regímenes laborales generales de los cuales giran los específicos, considerados en ley N°1057 siendo un sistema independiente, con sus normas de contratación especial y de acuerdo a ley. Este régimen es transitorio tal como lo expresa la Ley N°29849 que modifica el D.L N°1057. Otras normas específicas incluyen a diplomáticos, magisterio, docentes universitarios, jueces, médicos, trabajadores de salud, sus categorías son análogas al D.L N°276, la ley Marco del Empleo Público Ley N°28175 que en su artículo III sus trabajadores se rigen por ley y particularidades en la prestación de sus servicios, se rigen por sus leyes específicas.

Es necesario dar énfasis que sobre el cumplimiento de las leyes que relacionan los regímenes laborales, se expresa que existe una gran responsabilidad por parte del Estado con el trabajador. No sólo se determina por parte de este sector sino de la importancia del empresariado del sector privado, cuando se trata de ser responsable en el cumplimiento de sus deberes y beneficios a sus trabajadores. Sobre esta responsabilidad social, es imprescindible destacar que los

empresarios al asumirla, se deben basar en cimientos éticos y sociales, teniendo en cuenta la preocupación para el respeto a la promoción de buena convivencia con sus trabajadores. (Servais, 2010).

Partiendo de esta responsabilidad se señala que las empresas buscan de manera legítima, el beneficio equilibrado referido al cuidado de la dignidad de la persona. (Restrepo, 2008). Así, lo señalado por el autor, exige la protección de la persona en cuanto a su dignidad, puesto que todo ser humano merece ser respetado y que logre alcanzar niveles mejores de vida en la sociedad.

Por lo que se expresa, una empresa que tiene por principio la responsabilidad, tendrá en cuenta que el lugar de trabajo es el ambiente adecuado para trabajar, siendo el trabajador los que son partícipes de esa mejora, la empresa debe mostrar lo mejor para que, quien labora se sienta feliz y a gusto, siendo la empresa la que debe demostrar, que es el mejor escenario para laborar, dar los beneficios, tener personal capacitado entre otros aspectos. (Aspíllaga, 2010).

En nuestro país en lo referido a la norma que regula a la personalidad jurídica de la sociedad, tiene implicancias directas siendo una de ellas, las que originan a la personalidad física, también lo referido al domicilio, al patrimonio, nacionalidad, la capacidad para asumir derechos y responsabilidades, con durabilidad en el espacio y tiempo, se expresa la voluntad corporativa y su presentación pudiendo actuar y contratar. Desde el ámbito internacional implica tener la capacidad de titularse en derechos y deberes.

La responsabilidad social que tiene el empresariado con respecto a sus subordinados compete a una serie de iniciativas que con voluntad asumen las empresas más allá del respeto por las disposiciones legales existentes por la que constituye un complemento a la mejora y calidad productiva. (Restrepo, 2008).

La razón social señalada en la Ley General de Sociedades, en donde se involucran personalidades de quienes conformarían la sociedad, es decir los socios que son personas naturales. Éstos tendrán representación a través de su razón social inscrita en una sociedad que tendrá representación en un tráfico comercial es decir en el mercado.

Sobre la duración de una sociedad comercial, ésta depende de su condición es decir si es de plazo determinado o indeterminado, según consta en artículo 19 de la Ley general de sociedades (Vicuña, 2012).

Según la Superintendencia de Industria y Comercio de Colombia, refiere que la razón social es como se logra dar por identificada a la sociedad de las personas, se dirige a los nombres y apellidos de quienes conforman la sociedad, es decir a los socios que la conforman y sobre denominación social, es la que se señala a las sociedades de capitales, se sujeta a las actividades que adelanta la empresa, así la razón social o denominación se sujeta al tipo de sociedad escogida. Ambas figuras inmersas según la Superintendencia en la figura de nombre social, la que se constituye como un atributo que identifica a la persona jurídica y que identifica al comerciante como sujeto con derechos y obligaciones, la cual se inscribe en la Cámara de Comercio colombiana, de inclusión en el registro mercantil (Peña, 2017).

El autor señala que el inciso b artículo 606 del código de comercio colombiano detalla que está prohibida la homonimia es decir no está permitido la identidad de los nombres de las sociedades constituidas para evitar todo tipo de confusión en el usuario, siendo relevante la función de la Cámara de Comercio quien registra mercantilmente evitar toda matriculación de empresa con un nombre ya inscrito, solo se inscribirá mientras no sea cancelado la otra sociedad por orden de autoridad competente.

En lo citado por José Barreda en su artículo algunas consideraciones sobre las denominaciones sociales, nombres comerciales y marcas, al tratarse específicamente de una sociedad anónima ésta y según el artículo 71 segundo párrafo sobre sociedades mercantiles (ley 16123) no podría adoptar una razón social o denominación igual a otra sociedad pre existente (Barreda, 2005).

Cuando se decide conformar una persona jurídica con nombre propio esta debe ser diferente a todas las existentes que en el mercado existen no pudiendo ser igual a otra, por ello su identificación en la sociedad debe ajustarse a cumplir con esas responsabilidades que trae consigo identificándose con las deudas asumidas en relación con quienes laboran. (Peró, 2017).

Mencionando a la LGS en el artículo 9 refiere que toda sociedad debe estar debidamente identificada con una denominación o razón social ya que ello incluye protección por parte del Estado y nominación frente a las demás creadas que le permitirá accionar y disminuir cualquier forma de confusión y riesgo cuando realice transacciones económicas, además de la protección que en este caso al usuario tiene al prestar los servicios de la empresa (Beaumont, 2017).

Se tiene en cuenta que en el Registro de Sociedades en su artículo 16 de su reglamento incluye y especifica cuando hay igualdad en el nombre de la razón social afirmando que al haber total coincidencia con otra sea en su forma societaria o en los detalles usados al nombrarla se está facultado en no inscribirlas, salvo que al ser inscritas existe semejanza con otra existente, por tanto se protege permitiendo a los afectados demandar en derecho a su modificación por proceso sumarísimo con el juez según domicilio de la sociedad que haya infringido la prohibición.

Afirma Elías (2015) que al ser inscritos por los funcionarios encargados del Registro de Sociedad y al haber semejanza, faculta a las personas

jurídicas afectadas a demandar, iniciando un proceso para exigir la modificación del nombre societario presuntamente infractora.

Esta posible figura legal faculta la inscripción de la empresa solo teniendo semejanza frente a otras, (las que son muy semejantes es posible su no inscripción), lo cual constituye una forma posible como las personas jurídicas pueden cambiar su nombre debido a la posible demanda de otra empresa que, por semejanza está pidiendo que cambie su nombre, lo cual puede ser aprovechado por el empleador para prescindir o demorar en el pago a sus empleados (Elías, 2015).

Los artículos 9 y 10 de la Ley General de Sociedades (LGS) en su disposición complementaria final Sexta (D.L N° 1332 ley que facilita la constitución de empresas a través de los Centros de Desarrollo empresarial) prohíbe la inscripción del nombre de razón social o denominación igual con otra pre existente, no pudiendo ser semejante, lo que se propicia es la eliminación de la discrecionalidad de quien registra, siendo más fácil la calificación registral y se evite una mayor cantidad de observaciones de quienes se registran.

La norma expresa solicitar la reserva de preferencia registral pedida por toda persona sea en papel o medios electrónicos (Art.3). El nombre, denominación o razón social de la persona jurídica propuesta, se indica uno de los nombres de los socios, de los asociados o titulares que figuran en el contrato o facultados para su formalización, fecha de solicitud (art 4). La reserva registral se deniega cuando hay igualdad con otro nombre, denominación o razón social solicitados antes en el Índice Nacional de Registros de Personas Jurídicas. La igualdad, en matices como es la utilización de las mismas palabras, artículos, espacios, preposiciones, conjunciones, acentos, guiones o signos de puntuación, el uso de las mismas palabras en diferente orden, así como del singular y plural (art.9)

A opinión esto acarrearía consecuencias puesto que habría muchas empresas con igualdad de nominación o muy semejantes a otras

originando demandas en demasía y por ende mayor carga procesal en el poder judicial, puesto que si hubiera igualdad se tendría que resolverse vía judicial.

Se señala que la misma ley enfatiza la relación con el artículo 16 del Reglamento de sociedades puesto que extiende el término igualdad y prohíbe la inscripción evitando igualdad con otra sociedad pre existente. Pero si así sucediera la empresa afectada puede pedir el cambio de nombre el cual tendrá que decidirse en el juzgado. Como especificamos anteriormente la intención es proteger a los consumidores y trabajadores que laboran en la empresa para evitar que ésta omita sus responsabilidades sociales. (Aspíllaga, 2010)

Los derechos laborales actúan como limitantes a la libertad empresarial, puesto que evita que el empresariado pueda restringir derechos a sus trabajadores por lo que es necesario que la labor empresarial sea supervisada constantemente por las autoridades competentes además de regular acciones que impidan su abuso desmedido contra quien aporta a incrementar sus acciones. (Canessa, 2009).

Una manera de atropellar derechos laborales, encontramos cuando las empresas contratan a tiempo parcial y con jornadas menores a los trabajadores, las que vienen con una disminución de beneficios sociales sin reconocimiento alguno.

Esto también constituye un motivo del por qué cambian de razón social o denominación, además es importante señalar que, al existir carga procesal en materia laboral, el Poder Judicial demora dar sentencia favorable al trabajador que sufre de abuso laboral siendo que los procesos laborales demoren años. Es necesario la determinación del necesario apoyo a quien labora, para que así se puedan garantizar los beneficios sociales al trabajador y exista mayor celeridad para determinar los casos laborales.

Para ello es importante contar con jueces expertos en la materia laboral, con la plena capacidad de una mirada ampliada de la materia en mención, el derecho referido a las demandas sociales referidas a sus normas y principios como es imparcialidad, legalidad, transparencia, independencia, autonomía del derecho como también tener un nivel de sensibilidad para atender los casos en conflicto. (García K. Y., 2021).

Es de conocimiento que todo trabajador al cumplir determinada edad tiende a cesar anticipadamente o por tiempo de servicios su trabajo. Por ello es de mencionar que en nuestro país existe el sistema previsional con dos regímenes, uno es el nacional bajo la ley N° 19990 y el otro es privado regido por la ley 25897, que es la SBS.

Contreras (2018) al citar a la Oficina de Normalización Previsional (ONP), manifiesta que es un seguro de pensión del Estado donde los aportes previsionales constituyen el conjunto de contribuciones que se reciben de los afiliados para que puedan obtener al término o cese de su trabajo una pensión de jubilación convirtiéndose el jubilado en pensionista, funcionando este sistema como una modalidad de cuenta individual y de reparto. Los beneficios contemplados podemos citar a la pensión de por vida, seguro social, intangibilidad de los fondos de pensiones, el ahorro previsional donde un trabajador activo puede aportar en beneficio a los jubilados a un fondo común, la facultad de aportar los trabajadores activos aportes voluntarios para tener una mayor pensión al jubilarse, los varones pueden solicitar su pensión por viudez, los discapacitados pueden pedir su pensión previsional hasta por un año mientras dure el trámite del certificado por discapacidad, recibir aguinaldos, solicitar el pago a domicilio, bonificaciones por única vez como el Decreto de Urgencia N° 137-2020, ante la enfermedad del COVID-19.

El Sistema Privado de Pensiones surge como una opción ante la crisis del Sistema Nacional de Pensiones en el Perú en el año 1990 iniciando con el Decreto Ley N° 25897 desde el cual empezó la captación de Afiliados en el país. Con el transcurrir del tiempo se ha promulgado la ley

N° 28991 y el Decreto Supremo N.º 063-2007- EF, promulgado con Resolución de SBS N.º 1041- 2007, del 27 de Julio de 2007, es la ley sobre Libre Desafiliación Informada, Pensiones Mínima y Complementaria, y Régimen Especial de Jubilación Anticipada, ante la necesidad e interés de los afiliados, debido a la situación económica, política y social vivida en el país, además de la preocupación de los usuarios por la administración de sus fondos y a nivel mundial por la crisis económica global. (Corcino, Reeves, & Alejandro, 2010), ante la emergencia sanitaria del Covid-19 se aprobó la ley N° 31017, la cual permitió el retiro de aportes previsionales de las AFP para así poder apoyar económicamente a los afiliados. Algunos beneficios como es tener el seguro social, seguro de invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio, cuenta individual, aportes voluntarios a tu cuenta individual de capitalización, la pensión es calculada según los ingresos de tus aportes, oportunidad de recibir un bono de reconocimiento de la ONP si se cambia el usuario al sistema privado, se puede jubilarse antes de los 65 años de acuerdo a ley 29426.

Señalados los beneficios que tienen las personas pensionistas y al expresar lo referido a beneficios sociales que debe tener todo trabajador en actividad, se da por concebido que éstos son derechos laborales. Por ello, todo trabajador tiene el derecho de recibir a cambio de su trabajo una remuneración es decir un pago por sus servicios prestados a la empresa o institución donde labora. De aquí se desprende lo entendido sobre relación laboral conceptuada como vínculo jurídico que enlaza a quien realiza la prestación del trabajo ejecutado a favor de la otra. (Vallecilla, 2018).

Toyama(2001) cuando menciona lo relacionado a beneficios sociales enmarca la protección, el privilegio laboral, tiempo, la forma y el pago de los beneficios sociales como es la remuneración, CTS, indemnizaciones, gratificaciones, utilidades, asignación familiar, entre otras.

Rojas (2018), en doctrina internacional y al referirse al Código de trabajo en Chile, manifiesta que los beneficios sociales favorecen al trabajador de acuerdo a la Legislación Nacional Laboral y constituye garantías para reformar una mejor vinculación laboral entre el trabajador y la institución.

Para hacer la distinción ejemplificando de lo que es un beneficio social, si el trabajador dejara de prestar servicios a la empresa o institución, entonces tiene derecho a recibir una compensación por el tiempo de servicios prestados por su trabajo y mientras esté trabajando en la empresa regido bajo un contrato laboral tendría que recibir su pago mensual o quincenal o semanal según sea la modalidad en la que presta el servicio, además reconocido sus beneficios sociales que conlleva su labor.

Entendiendo lo concebido a la remuneración, ésta constituye todo acto por la cual el trabajador es retribuido en el servicio sea en dinero o especie, siempre y cuando sea de libre disposición en el artículo 6 Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL).

El Tribunal Constitucional (TC) contempla que, lo esencial del carácter remunerativo es que, presenta ciertos elementos importantes como es acceso, es decir el trabajo no debe ser gratuito, la no privación arbitraria del pago, la prioridad de ésta y de cumplimiento cabal del empleador frente a otras obligaciones que pudiese tener, equidad evitando toda forma de discriminación, suficiencia puesto que todo trabajador garantiza una mínima cantidad del servicio brindado sin que signifique que sea igual al pago de una remuneración mínima vital.

Hace referencia acerca del contenido remunerativo conformado por la consistencia, teniendo relación con las condiciones exigibles al trabajador según su cargo, así se conforma por la exigibilidad, responsabilidad y lo complejo de la labor. La otra se refiere a la intangibilidad basada en la no reducción de la remuneración de forma desproporcional.

Para esclarecer lo referido a remuneración y de acuerdo al artículo 6 del TUO N° 728 éste es aquello que recibe el trabajador por su prestación, sea en especie o en dinero.

Aproximarnos a la noción que constituye un beneficio social, se hace mención a la remuneración que se concibe como todo ingreso que recibe el trabajador por un trabajo realizado. El trabajo se identifica con la persona o profesional ya que es su propia vocación, donde experimenta sus competencias, destrezas y habilidades dándole un sello personal, siendo así de índole personal y familiar para el logro de una vida con dignidad. (Franco, 2019)

Quienes imparten justicia, definen que es toda cantidad de dinero que el dueño debe al término de su trabajo a quien da sus servicios. Si hubiera la figura de una remuneración insoluta, es decir si sucediera que el empleador adeude una suma de dinero al trabajador no constituiría un beneficio social, sino que ha sido parte de sus haberes adeudados por lo realizado en la empresa.

El estado para fomentar la actividad empresarial lo ha constituido con el goce de algunos beneficios como el CTS y derecho a vacaciones cumpliendo como mínimo cuatro horas de trabajo diarias. (CPP art. 11, D.S N° 001-96-TR; 1997 art. 4 D.S N° 001-97-TR, y 1991, art. 12 D.L N° 713). (Franco, 2019).

Esta figura legal unido con el cambio de nombre de las empresas los deja aún con mayor desprotección cuando requieran exigir sus derechos, siendo más desprotegidos aquellos que tienen menos de las cuatro horas mínimas requeridas diarias pues pueden ser despedidos injustamente y sin beneficio alguno. Mencionar que el principio de protección que ampara a la persona prácticamente quedaría sin efecto ya que no cumple su verdadera función para el cual ha sido creado.

La remuneración se origina a partir de un contrato de trabajo, en donde el que es empleado recibirá de quien contrata un pago a cambio de la satisfacción de necesidades que tiene su origen en la prestación de un trabajo.

La Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), es considerado como beneficio social en la que se le otorga al trabajador como una especie de ahorro forzoso para que pueda enfrentar futuras contingencias ocurridas después de finalizada el contrato laboral y cubrir las necesidades del ex empleado y su familia. (Montoya, 2018). Además, se encuentra expreso en la casación 123-2014 Lima, la que constituye una suerte de ahorro frente a cualquier eventualidad ocurrida cuando se finaliza el trabajo. Se busca cubrir las situaciones críticas que pueda tener el desempleado mientras comience a laborar nuevamente.

MTPE (2018) refiere que en el TUO de la ley de Compensación por Tiempo de Servicios con Decreto Supremo 001-97-TR, tiene su origen en el Decreto Legislativo 650 del 23 de julio de 1991 y aprobado su reglamento con Decreto Supremo 004-97, en uso de sus facultades precisadas en el inciso 8 del artículo 118 de la CPP precisa que es beneficio social como resguardo al cese laboral y cuidado al trabajador y familia (art.1), aplicable a los que ejerzan 4 horas diarias mínimas (art.4) y depositados en dos oportunidades al año (mayo y noviembre según artículo 21). Significa el pago que se le hace al trabajador computado por treintavos, es la contraprestación del servicio valorado en común acuerdo o por valor del mercado, estando regulado su importe en planilla o boletas de pago, constituyendo un complemento remunerativo al empleado.

Las indemnizaciones, corresponden a la compensación económica que el dueño está obligado a realizar a favor de quien labora en el caso de algún accidente o riesgo laboral que cause cualquier tipo de incapacidad o muerte del trabajador.

García (2017) dice que esta figura legal tiene un acto de moralidad para recompensar alguna forma de perjuicio o daño a causa de su derecho al

trabajo. Es importante que se concreten los beneficios que por ley le corresponde al trabajador, puesto que han ocurrido actos cuando el empleador no quiere reconocer el descanso físico vacacional del año siguiente según la exigencia de la norma, pues debe percibir un pago indemnizatorio por no tener ese descanso en el momento oportuno, como reparación del agotamiento físico del trabajador (Toyama, 2005)

Sobre las gratificaciones, corresponde al trabajador el pago de una remuneración mensual en julio y diciembre por fiestas patrias y navidad respectivamente, siendo necesario que el trabajador se encuentre laborando para recibir esta gratificación, caso contrario termine su vínculo laboral debe recibir este pago en proporción por los meses laborados según ley 27735 del 28 de mayo de 2002 y aprobado su reglamento por D.S 005-2002-TR. Ésta constituye una remuneración adicional para que el empleado afronte gastos adicionales en estas fechas de fiesta. El Decreto Supremo 013-2013-Produce, quienes trabajan en pequeñas empresas podrán obtener un 50% de un sueldo, a excepción de los de la micro empresa.

Parte de los beneficios es el reconocimiento de las horas extras y/o horas de sobretiempo, mencionando que el incremento de horas salariales en el ámbito laboral ha sido por encima de las 48 horas semanales, que en muchos casos no correspondía a la remuneración que al trabajador le ofrecían inicialmente afectando a la familia. Estas horas extras por encima de las horas laboradas constituye las horas que se han trabajado fuera de la jornada laboral, legal u ordinaria. (Congreso, 1993) cuando se cita a la Constitución en su artículo 23 refiere que ningún individuo está obligado a dar trabajo sin recibir compensación o no hacerlo sin consentimiento, el artículo 25 especifica las ocho horas de trabajo diario y 48 horas semanales, especificando el descanso semanal y anual remunerado regulado por ley o convenio.

Esto se encuentra expresa en el Convenio N° 1 de la OIT aprobado por Resolución Legislativa 10195 y ratificado por nuestro país el 8 de noviembre de 1945. El artículo 1° del D.S N° 007-2002-TR, TUO sobre

Jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, publicado el 4 julio 2002, indica las 8 horas diarias y 48 horas semanales, puede haber una jornada menor según ley, convenio o acuerdo entre empleador y empleado.

El TUO del Decreto Legislativo N° 854, Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, modificado por ley N° 27671, se señala además en su artículo 10 que las horas en sobre tiempo se abona con recargo a convenir, las dos primeras horas no menor al 25% y 35% para las horas restantes, esto calculado sobre la remuneración recibida (Peruano, 2002)

El descanso vacacional, refiere a prescindir de las labores para la recuperación de fuerzas, distraerse y dedicarse a actividades personales del trabajador, sin perder su remuneración principal, así se expresa el Decreto Legislativo 713 en su artículo 10. El requisito es haber cumplido el año completo de servicios y por ello el derecho a recibir treinta días de descanso.

Constituye un tiempo de reposo con el objetivo de sobreponer el esfuerzo físico del trabajador cumplido su tiempo legal que le hace merecedor de su descanso vacacional, además es quien decide en sus vacaciones tener espacios de ocio y esparcimiento, alejado del trabajo y de pleno goce de su descanso. (Toyama, 2005)

Todo estado social garantiza un sistema de contratación laboral a cambio de una contraprestación en dinero y también tener un descanso vacacional anual.

Las vacaciones están reconocidas en nuestra Constitución en el artículo 25 donde refiere que todo trabajador tiene derecho a un descanso al año con derecho a remuneración regulado por ley. El convenio 52 de la OIT aprobado por nuestro país, expresa al derecho vacacional. Parte de éste, refiere que las vacaciones es un periodo de interrupción al trabajo para

que se recupere las fuerzas físicas y se mejore la tranquilidad psicológica, y disfrute un lapso de ocio y esparcimiento (Álvarez, 2019).

A los trabajadores de jornada mínima de cuatro horas diarias tendrá derecho a vacaciones, pero en forma proporcional. Si su jornada es de seis días a la semana deben cumplir doscientos sesenta días, si fuera de 5 días semanales, es un total de 210 días, y si es menos de cuatro o tres días a la semana tendrán este derecho mientras las faltas injustificadas no excedan de diez días según récord de cómputo.

El descanso físico por vacaciones está normado por Decreto Legislativo 713 del ocho de noviembre de 1991 y su reglamento D.S 012-92-TR del 3 de diciembre de 1992, donde quien labora tiene 30 días calendario de goce de descanso por cada año de servicio completo (art. 10).

Las vacaciones al año se alcanzan cumplido el tiempo anual que el trabajador lo realizó de manera ininterrumpida el cual origina un mínimo de vacaciones anuales pagadas en seis días que se laboraron, según artículo 2.1. Para los menores de dieciséis años y aprendices alcanzables a 12 días de labor (art. 2.2). En el convenio se especifica que cada empleador debe realizar un registro para cada trabajador en donde se detalle el periodo de vacaciones a ser tomado por su trabajo anual en la empresa (Álvarez, 2019).

En sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea del 21 de junio de 2012, artículo 38 del inciso 3 expresa que la fecha de las vacaciones fijada por la empresa se dará a conocer al trabajador dos meses antes. También manifiesta en cuanto a vacaciones, ésta coincidiera con el periodo de lactancia natural, maternidad, embarazo, parto o suspensión del contrato de trabajo según art. 48.4 de la ley, el disfrute de las vacaciones se realizará en fecha diferente a la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso (Europea, 2012)

Las utilidades, es la asignación que recibe el trabajador de una parte de la renta que una empresa produce, se le otorga al trabajador por sus esfuerzos en conjunto con la entidad, en el éxito de conseguir beneficios de carácter económico. Estas son otorgadas por empresas que generan rentas de tercera categoría, con más de veinte trabajadores y con renta anual, según Decretos Legislativos 677 y 892. Se otorga al trabajador del sector privado, no importando la modalidad del contrato. Reciben este beneficio cuando se halla cumplido la jornada máxima de trabajo, con contrato directo con la empresa, sea por contrato indeterminado, a modalidad o a tiempo parcial, también a aquellos con jornada inferior a la máxima requerida, pero proporcional y a aquellos que de manera comprobada hayan tenido accidente alguno sea en el centro de labores o enfermedad ocupacional según norma de seguridad y salud en el trabajo. Se paga este beneficio dentro de los 30 días presentada la declaración jurada anual del impuesto a la renta, por parte de la empresa.

(Casación No. 2170-2003-Lima) expresa que, si el trabajador no percibió su periodo vacacional, el empleador deberá indemnizarlo con una remuneración por la falta de su goce vacacional, La sentencia No. 1591-Piura- 1999, refiere que, el que labora deberá percibir un pago igual a una remuneración adicional por la labor realizada y descanso no gozado.

Las asignaciones, corresponde mencionar puesto que constituyen pagos remunerativos al trabajador por circunstancias ajenas al vínculo laboral como es el nacimiento de un hijo(a), fallecimiento de padres, hijos(as), esposa(o). Es el monto en dinero que se le ofrece a quien labora para que pueda satisfacer algunos gastos necesarios referidos a la mejora de su calidad de vida.

Se considera mencionar que una de las asignaciones corresponde a la familia puesto que debe recibir este beneficio en el 10% de la remuneración mínima vital (R.M. 091-92-TR), mientras no se manifiesten por convenio colectivo (Ley 25129, 1989). Esta asignación se da a hijos menores de 18 años o a hijos que estudian nivel superior hasta los 24

años. También se extiende a hijos con algún tipo de discapacidad severa debidamente comprobada salvo que sean beneficiarios por ley 29973 de las personas con discapacidad. Ello con el fin de ayuda al empleado para satisfacer necesidades básicas en la familia del individuo que labora a favor del dueño.

La Ley 29549 del 3 de julio de 2010 refiere que el seguro social y seguro de vida son necesarias para proteger las condiciones físicas del trabajador, tener un buen cuidado de su bienestar físico y psicológico es importante ya que las empresas aportan al seguro social, también refiere para el sistema privado de pensiones en los casos de invalidez, sobrevivencia, gastos de sepelio y/o al pago de un seguro de vida y para la protección al trabajador en caso de accidentes, mientras sean activos, en diferentes aseguradoras como Rímac, El Pacífico Vida, Mapfre Perú Vida, La Positiva Vida, Interseguro, Seguros Sura, Ace, entre otras. Se mencionan los seguros de vida el cual aumenta progresivamente con los seguros de desgravamen y vida individual de largo plazo. Al ser cesantes el trabajador puede optar por el pago de la prima la que se calcula sobre la base de la última remuneración obtenida, la cual debe firmar con la empresa para la vigencia del seguro contratado y cumplir con su pago mensual ya que sería una póliza anual de carácter obligatoria para el jubilado la que tendría que renovar anualmente.

López (2022) al referir lo concerniente a capacitación y/o formación profesional, dice que toda empresa debe contar con una buena gestión de recursos humanos (GRH) por la cual se promueve la formación profesional del trabajador promocionando un sistema de capacitaciones para su formación laboral, de esta manera contar con personal calificado y competente, capaz de desarrollar habilidades, destrezas, competencias laborales para saber actuar en el mundo empresarial, alineando los intereses personales con los de la empresa buscando siempre una relación ganar-ganar.

Los estudios del profesional que labora, en el caso que esté llevando cursos de actualización acorde a su profesionalismo, el ámbito sindical, entre otros que de una forma constituye desigualdad disminuye la funcionalidad laboral y democrática, como además afecta las mejores condiciones que el mundo laboral busca ofrecer con énfasis en alcanzar la igualdad y desde el ámbito económico, lo beneficie a él o ella y su familia. (Tostes, 2012).

Derecho (2021) refiere que todo individuo que realiza un trabajo debe entender el contexto laboral en la que se desenvuelve, la finalidad es que pueda tener las condiciones de eficiencia y eficacia en la labor que realiza, pudiendo lograr esta habilidad sin ningún tipo de discriminación ya que su acceso es de todos y su perfeccionamiento pueda permitir mejorar su labor de acuerdo al principio de adecuación a la realidad para asegurar la calidad y pertinencia laboral.

Es conocimiento que las empresas peruanas, tienen como compromiso alcanzar estándares laborales, ello es alcanzar altos niveles de productividad, bajar la pobreza en la gente, generar empleo, reconocer la labor al trabajador en la línea de respeto mutuo y jornada de trabajo, de la seguridad ocupacional es fundamental, además de percibir una remuneración adecuada acorde con el costo de vida o al menos que se pueda vivir sin menoscabo de satisfacción de sus necesidades básicas y las de su familia, el pago justo constituye un derecho laboral y por ende todo ser humano puede estar más cerca a tener una buena calidad de vida (Patlan, 2016).

García (2019) considera que es un derecho el laborar dignamente y desde la iniciativa de la empresa particular, comprometerse a favorecer ciertas garantías mínimas en el ámbito social, así se menciona la remuneración, el tiempo de más de 8 horas de trabajo, salud, el pago de indemnizaciones en caso de algún accidente laboral, derechos colectivos, lo referente a la seguridad social, vacaciones, trabajo

realizado los fines de semana y feriados con remuneración regulada por norma, entre otros.

López (2004) propone con respecto al trabajo que, la actuación de la norma jurídica busca de una forma la regulación del empleo con salario, llega a ser un elemento rígido y a la vez un sostenido acomodamiento de la empresa que demanda de una forma constante de fuerza laboral pero que se ve limitada por las situaciones de crisis económicas y sociales originarias en nuestro país, que en realidad debe buscar protección y legalizar esta demanda de trabajo con beneficios al trabajador en el marco de los derechos laborales.

En ocasiones se torna el trabajo como una mercancía donde lo que importa es solo su transacción y negociación, en muchos casos en abaratamiento de su precio o en un permanente agregado de valor al servicio prestado, siendo el factor pago no bien ofertado (López, 2004).

Importante reconocer que como derecho al trabajador es que éste conciba su estabilidad laboral. Rojas (2018) cuando cita a Toyama(2015) éste manifiesta que la estabilidad al trabajo es la conservación y permanencia en la contratación del trabajo, protegido en el art. 27 de nuestra carta magna, expresa dar tutela frente a todo despido arbitrario, dando la protección de vida frente a este acto contra el individuo.

Mendizabal (2019), al expresar sobre la evasión como medio de justificación indica desde el plano internacional mencionando a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la que especifica que la inspección laboral, es de carácter público y que es una función propia de la parte administrativa del trabajo que tiene por finalidad el cumplimiento de la ley laboral en todo espacio de labor. Determina la necesidad del empresariado de cumplir con la norma, para ello se deben realizar medidas de prevención, educativas y de corrección.

La institución que vela por que el derecho laboral de los trabajadores se enmarque dentro de un Estado de derecho, como es el caso de Sunafil, institución del Estado que trabaja de la mano con el Ministerio del Trabajo, tiene por finalidad, evitar el abuso y hace hincapié que hay muchos casos que se han venido suscitando en estos últimos años referidos al tema de estudio.

La norma 28806 ley general de inspección del trabajo, es un servicio que se encarga de realizar inspecciones realizando visitas para la vigilancia a la normativa socio laboral, brindar seguridad y velar por la salud en el centro de labores y otras de competencia mediante sus encargados los servidores públicos los que orientaran y asesoraran como también realizan actos conciliatorios en el plano administrativo en concordancia con el convenio N° 81 de la OIT que detalla estos aspectos materia de competencia.

La institución en mención en el caso de estar cerrada, no puede proteger ni velar por los derechos del trabajador puesto que, como persona jurídica al estar inhabilitada, le imposibilita su actuar como entidad fiscalizadora. En estas circunstancias podemos inferir que al existir evasión de la responsabilidad de los empleadores con sus trabajadores los primeros no quieren reconocer los derechos del trabajador. Sería importante señalar que, por estos hechos, a la persona o empleador por malas prácticas, se le tiene que amonestar puesto que constituye actos contra la moral y responsabilidad social. Además de señalar que al suceder estos casos es por el mismo vacío legal existente en nuestra normatividad o por la mala práctica de su aplicación. Es por tal que y, siendo una de las características de un buen líder, el propiciar actitudes y comportamientos éticos que de una forma transversal deben incurrir en toda la organización empresarial. (Botero & 2022)

De esta manera se trasluce para esta figura la evasión de pagos a los que laboran y prestan sus buenos oficios para que la empresa quien los ha contratado crezca y sea productiva. De acuerdo a este término podemos afirmar que es el no cumplimiento frente a un hecho que se sustenta en una norma, prima el carácter económico y se encuentra

alineado dentro de la política fiscal. Se entiende además como el no pago de un determinado tributo que se desarrolla de forma consciente y pre determinada (Parra, 2010).

La evasión no solo podemos visionarlo desde el plano de la economía, sino que trasluce ámbitos sociales, políticos, teniendo una visión amplia cuando se trata de mencionar a aspectos más complejos como es lo referido a la crisis económica que puede estar atravesando una localidad, región o país, el mismo gobierno nacional, en el sentido que si la población tiene plena confianza en el Estado o la parte intencional del individuo el querer evadir algunas responsabilidades que debe afrontar como parte de su responsabilidad social. Esta mala práctica se cataloga como el incumplimiento al beneficio social que se puede manifestar de manera parcial o total.

Es muy importante indicar que esta justicia que se debe alcanzar en el campo laboral se inserta en línea a los derechos humanos en el plano laboral, que son aquellos derechos laborales reconocidos en diversos instrumentos internacionales siendo el titular fundamental la persona a la cual debe ajustarse una tutela jurisdiccional y es el Estado quien debe velar por ello. (Canessa, 2009).

Es de conocimiento que, existen empresas o instituciones que de una forma omiten o evaden parte de su responsabilidad el cual es ejecutada por el empleador cuando se trata de dar lo que le corresponde a quien labora. De esta manera podemos encontrar algunos titulares en los diferentes medios de comunicación en la que manifiestan que modifican la razón social para prescindir de su responsabilidad: la justificación se encuentra en la crisis laboral, la cual se ha iniciado con la pandemia del COVID-19 y otras derivadas de ésta y luego con las protestas sociales que se dieron inicio desde diciembre del año 2022 hasta inicios del año 2023 (primer trimestre para ser más preciso), protestas que se dieron a nivel nacional por lo que generó que los negocios de los empresarios inician proceso de liquidación, pero en algunos otros casos estas

empresas siguen funcionando con otra razón social o denominación conservando sus bienes como son autos, camionetas, cuenta bancaria, entre otros.(La República, 2020)

Se menciona que esta responsabilidad por parte del empleador se viene ampliando, la discrecionalidad con la que la legislación laboral otorga a las empresas para el contrato y despido de personal, el desmedro de los derechos civiles y políticos, muchos de ellos quedando impunes producto de un estilo autoritario empresarial, la no preocupación por sus trabajadores, explotadores y abusivos y la ética de no beneficiar a quien laboró y aportó en su empresa. (Fernández, 2010).

En el mundo laboral, las personas tienen pleno reconocimiento a través del trabajo digno, en donde ser reconocidos individual y socialmente con dignidad tal como lo expresa nuestra Constitución, asegura un bienestar laboral en condiciones de alcanzar la autonomía y libertad, en aras de asegurar sus condiciones de vida adecuada. Por ello la responsabilidad social que tienen los líderes es el de acatar todas aquellas regulaciones imprescindibles para la toma de decisiones adecuadas siguiendo acciones en relación a los objetivos y valores de la sociedad, siendo ésta la que exige el buen actuar en el campo económico, ético y de la legalidad. (Jaimes, 2021).

Para contrapesar lo descrito acerca de la dignidad personal el Tribunal Constitucional refiere que ésta constituye la finalidad verdadera de todo sector productivo (Franco, 2019).

Siendo necesario decir que la protección a la persona humana de cara a proteger y resguardar su dignidad es un fin supremo. Se expresa también en la Declaración Americana en la que los Estados están obligados a cumplirla y de plena aplicación expresa en el artículo 33 de la OIT.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente tesis se enmarca en el enfoque cualitativo. Kristin Esterberg (2002) plantea que el investigador analiza los hechos suscitados para completar el desarrollo de una teoría sobre lo observado. Este enfoque lo que busca es encontrar una lógica y hacer uso de la inducción. (Hernandez, 2014).

El tipo de la investigación es básica porque buscó recopilar información desde diferentes fuentes que servirá de base a la investigación a desarrollarse brindando una claridad sobre lo descrito (Esteban, 2018).

Lorrie (1996) afirma que en el estudio de nivel investigativo descriptivo se analizan los hechos para describir los modos de ser de los objetos estudiados, recolectar los datos para responder a los supuestos descritos en la investigación.

El diseño es el Jurídico-Propositivo puesto que se llegó a proponer un proyecto de ley como una propuesta de cambio, adición o supresión de una regulación jurídica como mejora a la legislación jurídica laboral. (Tantaleán, 2015).

### 3.2. Categorías, sub categorías y matriz de categorización

#### Matriz de categorización

Categorías	Sub categorías
Cambio de razón social	Fundamentos jurídicos Cuando cambiar de nombre Limitaciones al cambio de razón social Medio de evasión
Beneficios sociales	Remuneración Horas de sobretiempo o extraordinarias Refrigerio Gratificaciones CTS Protección al despido arbitrario Descanso vacacional remunerado Seguro social Seguro de vida

Fuente: elaboración propia

### 3.3. Escenario de estudio

El presente tiene como contexto el estudio el distrito judicial laboral de la ciudad de Piura en la que se buscó información para determinar casos de estudio para el análisis respectivo, también se hizo entrevistas a abogados laboristas que de una forma tienen a cargo la defensa de los clientes frente al abusivo actuar de algunas empresas contratantes y también se recogió información de abogados de Sunafil y jueces laboristas quienes nos dieron una visión y percepción de los casos referidos al estudio en mención.

### 3.4. Participantes

La investigación tiene como actores a tres jueces laboristas, los cuales nos brindaron información de las experiencias como personas que imparten justicia en relación a los casos de empresas que modifican o cambian su razón social para prescindir de pagos a sus beneficiarios. Se recogió información de ocho abogados que atienden problemas laborales en especial sobre el tema propuesto en la investigación, donde nos dieron sus percepciones sobre este problema jurídico. Tres abogados de Sunafil quienes son los actores directos que deben tratar estos temas y cuál ha sido el actuar institucional frente a los casos presentados y finalmente ocho trabajadores que vertieron sus experiencias vividas y comentaran como es su situación actual de reivindicación de sus derechos laborales.

### 3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se desarrolló la técnica análisis documental referida a la selección de documentos con información interesante referidos al tema de estudio enmarcadas en leyes, jurisprudencia, libros, revistas, artículos, entre otros (Cortés, 2017). La Entrevista definida como la reunión para dialogar e intercambiar información entre el entrevistados y la persona que es entrevistado (Hernandez, 2014). Acerca de la encuesta, se entiende por todos aquellos procesos que se realizan para poder recopilar información de una determinada muestra de estudio en la que se realizan una serie de interrogantes (Igartua, 2012).

Se construyeron los siguientes instrumentos: guía de análisis documental, guía de entrevista es una lista de tópicos temáticos y áreas que el entrevistador selecciona la temática para el ordenamiento de preguntas que serán coherentes y claras para el entendimiento del entrevistado (Diaz, 2005).

Cuando se refiere al cuestionario, se entiende por la selección de una serie de preguntas respecto de una o más variables a medir. Se consigna que debe estar alineado al problema y supuesto. (Hernandez, 2014).

### 3.6. Procedimientos

Se procedió a la aplicación de los instrumentos para recoger información de los diversos involucrados en el estudio, así tenemos que se aplicó la guía de análisis documental para el análisis de documentos referidos al estudio, las entrevistas y cuestionarios que se dieron con los abogados de Sunafil, jueces laboristas y trabajadores que permitió obtener datos para mayor consistencia del estudio, cada uno de los instrumentos constó de 9 preguntas que fueron analizadas y trianguladas, con respecto a las guías de entrevista y 22 ítem en el cuestionario.

### 3.7. Rigor científico

Los criterios establecidos en este marco investigativo y su realización para una buena investigación toman en cuenta un método científico (Hernandez, 2014). Sumado a ello las técnicas de acopio de información que para mayor consistencia y confiabilidad al trabajo investigativo se proponen criterios como la credibilidad o valor de la verdad tomando en cuenta una observación de la realidad del fenómeno observado valorando la situación que hagan que la investigación sea creíble y con argumentos válidos. Fiabilidad o consistencia, en la que se puede utilizar las herramientas de estudio en otras investigaciones para obtener datos parecidos o semejantes. El criterio validez correspondiente a la hermenéutica utilizado en este estudio para la obtención de resultados precisos y correctos. Aplicabilidad, ya que el estudio puede ser de utilidad frente a otras investigaciones

parecidas siendo referente de estudio. Consistencia puesto que los datos recolectados de la investigación tienen firmeza. Relevancia puesto que la investigación es importante frente a otras investigaciones, se ha logrado lo propuesto en la investigación y es de válido discernimiento sobre el objeto de estudio. Confirmabilidad o reflexividad en donde la investigación garantiza lo válido de las descripciones que los actores han realizado (Noreña, Alcaraz-Moreno, Rojas, & Rebolledo-Malpica, 2012) .

### 3.8. Método de análisis de información

El estudio realizado desarrolló el método analítico, referido a la descomposición de cada una de sus partes de un determinado fenómeno o problema de la realidad en sus partes o elementos que lo constituye (Lopera, Ramírez, & Aristazabal, 2010). Este método analítico permitió a partir de una realidad conocida y general conocer y clasificar los diferentes elementos que lo forman y las diversas interrelaciones que se manifiestan en la investigación estudiada (Abreu, 2014).

Es jurídico propositivo puesto que se realizó una propuesta de proyecto de ley para evitar abuso de derecho de las empresas contra los trabajadores, siendo propositiva porque puede dar, derogar o modificar una norma que en la sociedad resulta no efectiva. (Tantalean, 2016)

En cuanto al método hermenéutico propone una visión comprensiva e interpretativa para realizar el análisis de la información desde diferentes perspectivas presentes de la realidad rescatando las diversas maneras de la cotidianidad que se está observando del problema de estudio (Alarcón, 2015).

Este método abarcó una comprensión interpretativa en donde se exploró, describió e interpretó los hechos desde los saberes de los actores inmersos en el estudio. (Vera, 2020).

### 3.9. Aspectos éticos

Se encontró enmarcado dentro de los lineamientos académicos que la investigación requiere y de la Universidad César Vallejo siguiendo los procedimientos necesarios que reúnan las condiciones de calidad que la misma casa de estudios exige. Es importante señalar que dentro de estos estándares de calidad figura la guía del docente metodólogo de investigación quien oportunamente conduce a la construcción del trabajo de investigación de acuerdo a lo estipulado académicamente.

Resaltar además que se toma en cuenta el desarrollo de los valores de beneficencia orientada a buscar el bien de la otra persona procurando beneficios. La no maleficencia entendida como el acto de no hacer ningún tipo de daño a otro individuo considerado como un principio que debe ser acogido por todos, siendo algo que debe cumplirse y respetarse. (Barrera, 2007).

La autonomía referida a la actuación con libertad de todo individuo para actuar en el marco de lo establecido socialmente (Chirino, 2019). La justicia entendida como una justa repartición de bienes y de males que a cada persona le corresponde según su actuar siendo su base alcanzar el bien común y realizar el bien en la sociedad (Flores, 2011).

#### IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.

Descripción de los resultados de la técnica entrevista:

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos de la guía de entrevista, mencionar que ésta cuenta con un total de 9 interrogantes, las cuales se enmarcan en relación al objetivo general siendo el siguiente: determinar las implicancias que trae los cambios de la razón social como medio de evasión de los beneficios sociales del trabajador en el sector privado comercial de la ciudad de Piura – 2023. En este grupo se menciona la primera pregunta la cual es si ¿Se han reportado denuncias laborales en la que el empleador ha prescindido del pago de los beneficios sociales a sus trabajadores? ¿Por qué cree que sucede? ¿De cuantos casos estamos hablando específicamente?

Con respecto a la primera pregunta los entrevistados Flores, Rangel, Tafur, Acosia (2023) afirman que en total hay 87 contingencias legales en materia laboral por homologación, pago de beneficios, entre otros, además refieren como ejemplo que no solo se manifiesta estos casos en el ámbito comercial, manifiestan que en el Centro Juvenil de Piura, los trabajadores de la ley N° 728 y modalidad CAS de plazo indeterminado, algunos de ellos, se vieron en la necesidad de demandar por desigualdades económicas y por tal procedimiento el empleador prescinde del pago de beneficios sociales. Teniendo en referencia 203 casos. También se describe que existen entidades que buscan cumplir con el pago de todos los conceptos laborales, faltando todavía se regule este problema que constituye una problemática social. Se señala además que sí, se reportan casos en materia laboral ya que en los últimos años se reportaron muchos de ellos, donde el empleador prescinde del pago de los beneficios sociales al trabajador con la única finalidad de vulnerar los derechos, causando malestar al trabajador de manera injusta. Julca, Cavero, Camacho (2023) expresaron que si se han presentado 26 casos en materia laboral en la que el empleador no paga bonificaciones, no ha realizado el pago de beneficios sociales, haciendo hincapié que el cambio de razón social o nombre de una empresa no significa su disolución ni liquidación, la persona jurídica sigue siendo la misma, así como su número de identificación, número de identidad tributaria

(NIT), lo cual no debe afectar los derechos y condiciones de trabajo. Pérez (2023) refiere que si, actualmente es un problema que repercute en muchos trabajadores; y es conocedor de quince casos de trabajadores. El juez Pereyra (2023) manifiesta que en el caso de las empresas formales no sucede ello puesto que cumplen con el pago de estos beneficios al trabajador, sucediendo con empresas pequeñas y que esto causa la informalidad existente.

La respuesta a esta pregunta por parte de los Servidores Públicos o funcionarios en materia laboral, Lozano (2023) especialista legal II - Subintendencia de Sanción de la Intendencia Regional de Piura de SUNAFIL, manifestó que la mayoría de veces se reportan esas denuncias, ello se debe a la informalidad de no registrar a los trabajadores en planilla de remuneraciones. Landa (2023) especialista legal II – SUNAFIL Piura, manifiesta que sí se han presentado denuncias por falta de pago de beneficios sociales; consideró que una de las razones que genera esta problemática es el informalismo en el que desarrollan sus actividades diversas empresas en nuestro país; asimismo, puede entenderse que existe poca conciencia por parte de los empleadores respecto al valor del capital humano en el desarrollo de sus empresas, sobreponiendo sus intereses particulares por encima del de sus colaboradores. Sánchez (2023) especialista en cobranza de la Intendencia Regional de Piura-SUNAFIL refiere que si se presentan denuncias en materia de beneficios sociales a los trabajadores. Uno de los factores por los que se presentan este tipo de denuncias se da por el desconocimiento que tienen los empleadores respecto a la normativa sociolaboral. Asimismo, por el desconocimiento del plazo que tienen para cumplir con el pago de la liquidación de beneficios sociales. Otro motivo por los que no se les cumple con el pago de estos beneficios sociales, es por la falta de formalización laboral en las que incurren los empleadores, siendo los trabajadores perjudicados al no estar registrados en planilla, siendo así no se les otorga beneficios laborales.

En relación a la segunda interrogante Flores, Rangel, Tafur, Acosta (2023) referida a si ¿Se han reportado casos de denuncias laborales en la que el empleador ha prescindido de los pagos en materia remunerativa al trabajador a tiempo parcial en el sector privado comercial? Consideran que sí, en cuanto a la homologación salarial, teniendo conocimiento de cuatro casos que se

encuentran en casación, 2 o 3 casos de trabajadores en el ámbito de terceros, haciendo la salvedad que han sido por demandas alimenticias. También se refiere que se tiene conocimiento que muchas veces los jueces trabajan con la jurisprudencia de acuerdo a los antecedentes de las sentencias ya que esto del cambio de razón social con empresas es muy común con el fin de perjudicar al trabajador. Julca, Cavero, Camacho (2023) manifiestan que si suceden casos como es el no reconocimiento del pago de las horas extras siendo el efecto el cambio de razón social. Pérez (2023) comenta que si, normalmente a las trabajadoras de tiempo parcial son los más afectados. Pereyra (2023) refiere que en cuanto a las motivaciones que se tiene en cuenta para decidir sobre demandas en materia laboral sobre todo sobre el cambio de razón social, el juez ejerce el derecho de forma imparcial y objetiva tratándose de aspectos relacionados a denominaciones o razones sociales semejantes que buscan su cambio. Ello no es motivo que el empleador deje de cumplir con las obligaciones contraídas.

En relación a la tercera interrogante Flores, Rangel, Tafur, Acosia (2023) referida a si ¿La entidad a la que representa realiza visitas a las empresas con el fin de verificar que los beneficios sociales al trabajador (a) se efectúen de manera efectiva? ¿Con qué frecuencia y cuando lo están realizando? Se describe que no es frecuente, pero se realizan estas auditorías. Siendo importante que se deba auditar y fiscalizar para verificar si las empresas cumplen las disposiciones laborales relacionadas con el pago de los beneficios laborales o sociales no solo en atención a demandas, sino que se realice en el cumplimiento de las funciones de la entidad supervisora para que de esta manera se pueda realizar debidamente el pago de estos beneficios sociales. Julca, Cavero, Camacho (2023) manifestaron que si se deben realizar auditorías con frecuencia para que las empresas se sientan presionadas a cumplir los derechos que le son inherentes a los trabajadores. Pérez (2023) no tienen conocimiento de estas visitas a los centros laborales por parte de la entidad Fiscalizadora.

Lozano (2023) manifestó que no era su campo de acción el desarrollo de estas visitas, pero es de su conocimiento que, si realizan visitas a los centros laborales. Landa (2023) refirió que sí se realizan actuaciones de visitas inspectivas a los centros de trabajo; no solo como consecuencia de las denuncias de parte

interpuestas; sino también por operativos que han sido dispuestos de oficio por parte de las autoridades competentes en Sunafil y estas actuaciones se realizan constantemente. Sánchez (2023) refiere que SUNAFIL como ente fiscalizador de la normativa sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, realiza de manera periódica a través de su personal competente visitas a los centros de trabajo. Asimismo, a través de cartas inductivas se encarga de supervisar el cumplimiento de la materia (beneficios sociales – gratificaciones, vacaciones, cts.) por parte de los empleadores.

En relación a la pregunta cuatro. Uno de los puntos importantes, que es materia de análisis, es el contrato laboral en la que muchos de ellos pueden o no especificar los beneficios sociales que recibieron los trabajadores. Si en el caso no se han especificado ¿Cómo actúa Sunafil al encontrar estos vacíos? ¿Es posible exigir los pagos en beneficios sociales al trabajador? Teniendo en cuenta esta interrogante Flores, Rangel, Tafur, Acosia (2023) consideran que SUNAFIL actúa como inspector, verifica si la entidad está cumpliendo con el pago correspondiente y después de su investigación, puede ordenar el reconocimiento de los beneficios, también refiere que SUNAFIL lo único que realiza son las constataciones de campo, pero hasta el momento no he tenido que actuar de oficio en favor del trabajador para que sea posible exigir los pagos sociales. Se describe además que en el contrato laboral solo se establecen las condiciones de la contratación, esto es obligaciones del empleador y trabajador y los aspectos principales como lugar de trabajo, remuneración, horario, etc. los beneficios sociales y demás derechos laborales ya están establecidos en las leyes y si es posible, exigir el pago de los beneficios sociales. Se refiere que es lamentable que las empresas sean públicas o privadas traten de vulnerar los derechos de los trabajadores. Ciertos empleadores nunca reconocen el trabajo el sacrificio del trabajador, siendo hasta la fecha que el trabajador se siente insatisfecho. Julca, Cavero, Camacho (2023) señalan que de acuerdo a las condiciones de los derechos afectados se puede recurrir a las instancias competentes, administrativas y jurisdiccionales para exigir el reconocimiento del pago. Además, se señala que, si en el contrato laboral no se han especificado los beneficios sociales, Sunafil debe supervisar y fiscalizar para verificar si se está cumpliendo con el pago de todos los beneficios sociales en los plazos

establecidos ya que éstos tienen carácter imperativo por mandato legal. Por lo tanto, es posible exigir el pago de los beneficios sociales, aunque no estén especificados en los respectivos contratos laborales. Pérez (2023) refiere que SUNAFIL actúa en defensa del trabajador, verificando documentos como si la empresa está inscrita en el seguro social, si está cumpliendo con el pago del mismo; entre otros. Sobre el cumplimiento de los pagos de los beneficios se puede exigir mediante la aplicación de multas o suspensión.

La cuarta interrogante refiere que; uno de los puntos importantes que es materia de análisis, es el contrato laboral en la que muchos de ellos pueden o no especificar los beneficios sociales que recibieron los trabajadores. Si en el caso no se han especificado ¿Cómo actúa Sunafil al encontrar estos vacíos? ¿Es posible exigir los pagos en beneficios sociales al trabajador, por qué?

Lozano (2023) el autor responde que, en realidad, no es relevante que exista un contrato laboral escrito, ya que los contratos de trabajo pueden ser verbales, solo son obligatorios los contratos escritos en caso de contratos modales, contratos de extranjero, y contratos a tiempo parcial, si es que en esos casos no se ha cumplido con realizar el contrato por escrito se entiende en base al principio de primacía de la realidad que son a plazo indeterminado. Si es posible exigir el pago de los beneficios sociales a través de una denuncia ante Sunafil o una demanda ante el poder judicial, y esto es porque los beneficios sociales son irrenunciables.

Landa (2023) ante la interrogante refirió que en este aspecto cabe mencionar que el derecho laboral, se rige por el principio de la primacía de la realidad; por lo que, frente a situaciones en la que exista cierta duda o discrepancia entre los hechos verificados y la documentación exhibida por el empleador, el inspector siempre dará prioridad a los hechos suscitados en la realidad; por lo que, deberá aplicar las normas legales que se aplique al caso concreto.

Sánchez (2023) refiere que los beneficios sociales deben estar estipulados en los contratos de trabajo, sin embargo, al no estar especificado en el contrato, esto no significa que al trabajador no les corresponde su otorgamiento, debido a la irrenunciabilidad de los derechos laborales que les corresponde a los trabajadores. Es así que, pese a no estar estipulado en el contrato, o a falta de

éste, existen otros documentos o medios probatorios para acreditar el vínculo laboral y SUNAFIL pueda exigir el pago de los beneficios sociales al trabajador.

Con respecto a la pregunta 5, al referirse sobre ¿Cuántos casos de los que se han presentado están dentro del rubro de cambio de razón social? ¿con qué frecuencia se están aceptando esos cambios y cuáles serían las medidas adoptadas para su aprobación? Flores, Rangel, Tafur, Acosia (2023) no precisan cuantos casos, pero refieren que existen varios, los que se han presentado teniendo en cuenta que no manejan la cantidad precisa. Julca, Cavero, Camacho (2023) manifiestan que empresas cambian de razón social para evitar pago de derechos y evadir pago de beneficios al trabajador. Por su parte Pérez (2023) refiere que se dan casos de cambio de razón social y que son solicitados no con mucha frecuencia ya que en su mayoría son temas relacionados a incumplimiento de beneficios sociales y que es una modalidad aprovechar también el cambio de nombre para contradecir la norma. Pereyra (2023) refiere que la norma en cuanto a razón social es clara pues debe realizarse cuando existe igualdad con otra pre existente, además con derecho a demandar y se solucione su caso vía judicial. Refiere que se presentan casos, pero más se enfocan en incumplimiento a beneficios sociales.

Precisando la interrogante 6; Cuando en los artículos 9 y 10 de la Ley General de Sociedades y en su disposición complementaria final Sexta (DL N° 1332 Ley que facilita la constitución de empresas a través de los Centros de Desarrollo empresarial) prohíbe la inscripción del nombre de la razón social o denominación con otra pre existente, propicia la eliminación de la discrecionalidad de quien registra. Puede la discrecionalidad ser parte de la no visualización de casos de nombres de empresas iguales a otras habiendo dificultades posteriores. Por tal ¿Cree que existe un conflicto de normas entre los artículos mencionados?, los autores Flores, Rangel, Tafur, Acosia (2023) precisan que, sí existe conflicto, en razón que al cambio de razón social de la empresa del empleador no implica el desconocimiento de derechos laborales, es decir, mantener el vínculo laboral, con lo cual si se puede pedir y reconocer estos derechos. además de ello se refiere que al existir un conflicto entre estos artículos existe la inspección superior tanto de SUNARP, derecho comercial como salvedad a reconocer estos

derechos sociales. se refiere además por parte de Tafur (2023) que los artículos 9 y 10 solo prohíben la inscripción si es igual.

El registrador tiene la discrecionalidad solo en los casos que la razón social o denominación sea similar o parecida y remarca que no hay contradicción entre los artículos 9 y 10 con el 16, pues regula aspectos distintos y no regula lo que es reserva de preferencia registral y el otro el plazo que se tiene para el registro. Acosia (2023) refiere que si hay contradicción entre normas ya que los artículos se contradicen en la medida que no benefician al trabajador y siempre el empleador está atento a esas contradicciones para poder vulnerar derechos de sus trabajadores. Julca, Camacho (2023) refieren que ninguna empresa puede tener un nombre o razón social igual o similar a otra pre existente, que existe conflicto de normas, pero debe prescindir la objetividad de la ley. Cavero (2023) refiere que se debe eliminar la discrecionalidad del registrador ya que solo debe rechazar la inscripción en caso de una sociedad con denominación o razón social a una pre existente y considera que no hay contradicción con el artículo 16 de la Ley General de Sociedades ya que en este se ve distinto a los previstos en los artículos 9 y 10 de la LGS. Pereyra (2023) concuerda que no existe conflicto de normas, ante ello si lo hubiera se utiliza el método de interpretación constitucional.

En referencia la interrogante 7 acerca de ¿Cuáles son las limitaciones que se presentan en el ordenamiento legal para que el empleador prescinda del pago del beneficio social al trabajador?, los autores Flores, Rangel, Tafur, Acosia (2023) precisan que se refiere más al tema de plazos y de sanciones por incumplimiento y que éstos deben ser más exigibles y de cumplimiento obligatorio. Además las limitaciones que se generan son por la falta de reglamentación y directivas específicas para cualquiera de estos tipos de procedimientos, precisa que además del ordenamiento legal, las limitaciones se presentan también por parte de las entidades encargadas de fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones laborales de los empleadores y/o empresas y dentro de las limitaciones que se generan es por la falta de personal, por la falta de procedimientos idóneos y por la falta de sanción efectiva a los empleadores, entre otros que también se pueden considerar y que contribuyen directa o

indirectamente a que la ley no se operativice. Julca, Cavero, Camacho (2023) manifiestan que las limitaciones que hace posible que la ley se vulnere haciendo que el empleador prescinda del pago de los beneficios sociales es porque no existe un sistema jurídico laboral integrado para el trabajador privado y público, la frondosidad de normas con continuas reformas o modificaciones, la existencia de diversos aspectos de la vida laboral informal que no están regulados. Se refiere que el empleador muchas veces no cumple con el pago de los beneficios sociales porque los ingresos de su negocio o empresa son bajos y no le alcanza, no siendo por deficiencias o limitaciones de las leyes, las que están configuradas en su mayoría en favor de los derechos y beneficios laborales del trabajador, aunado a ello las erróneas interpretaciones del derecho laboral que se ejecuta y/o dispone el poder ejecutivo por querer dar soluciones a las empresas. Cuando el autor Pereyra (2023) refiere acerca de las motivaciones sobre las demandas sobre el cambio de razón social y en lo que constituye los argumentos más frecuentes que manifiestan los empleadores para justificar la evasión de los beneficios sociales al trabajador sostiene que al haber evasión de beneficios sociales se aplica el principio de continuidad del empleador y en el caso de existir limitaciones en el ordenamiento jurídico tendría que efectuarse la interpretación constitucional como efecto para solucionar las demandas laborales. Además, precisa que los casos del cambio de razón social son permitidos según ley y son considerados en los registros, con nuevas denominaciones o razones sociales, caso contrario son resueltos en el ámbito judicial si hubiera igualdad con otra pre existente permitiendo la demanda del empleador contra empresa igual a la ya constituida. Refiere que mientras demora el proceso de cambio si existe la demora en pagos de los beneficios al trabajador, pero que éste debe pagar a sus empleados según indica la norma.

La pregunta siete que dice ¿Cuáles son las limitaciones que se presentan en el ordenamiento legal para que el empleador prescinda del pago de los beneficios sociales al trabajador? Lozano (2023) responde a su criterio que, no hay deficiencias en el ordenamiento legal laboral, el problema se centra en la falta de recursos del estado para mejorar el sistema de fiscalización laboral, es decir mayor presupuesto para contratación de inspectores y personal administrativo,

a ello se suma la falta de capacitaciones a los empleadores para informarles las contingencias de no pagar los beneficios sociales.

Landa (2023) manifiesta que una de las razones es la informalidad en la que se desarrollan las empresas en nuestro país, situación que a la fecha con las circunstancias por la pandemia (Covid-19), han incrementado, además las demandas sociales (protestas) ocurridas en los pasados meses del 2023.

Sánchez (2023) manifiesta que una limitación que se puede presentar al momento de presentar una denuncia laboral por el pago de beneficios sociales, es la falta de medios probatorios que puedan acreditar el vínculo laboral entre empleador-trabajador. Si embargo SUNAFIL, a través de sus órganos y personal competente, se encarga de realizar diligencias y actuaciones con la finalidad de determinar el vínculo laboral y poder solicitar el pago de beneficios sociales.

Con respecto a la pregunta 8 sobre ¿Qué acciones o medidas el Estado a través del Ministerio de Trabajo a favor del trabajador se están realizando para exigir el pago de los beneficios sociales? ¿Cuál es el tiempo promedio en que puede darse para reivindicar el reclamo del trabajador? Los citados Flores, Rangel, Tafur, Acosia (2023) describen que ninguna medida inmediata y consideran que el tiempo máximo debe ser 15 días hábiles máximo a diez días y que se constituye por fiscalizaciones, visitas inspectivas, procedimientos de denuncias entre otros. Resaltan que el pago de beneficios sociales, es una acción que se ventila en el poder judicial por lo que el tiempo para que se cumplan con el pago puede ser bastante prolongado, sino se procesan rápidamente por las cargas procesales existentes. Julca, Cavero, Camacho (2023) refieren que el Ministerio de Trabajo es un ente burocratizado, carece de implementación de recursos humanos de calidad, carente de recursos tecnológicos. No actúan con dinamicidad y eficacia en las acciones de supervisión, dinámica procesal y soluciones oportunas. En estas condiciones de algún modo favorecen al trabajador con reposiciones y/o indemnizaciones según sea el caso. Además, se refiere que el Ministerio de Trabajo apoya para el cálculo y liquidación de los beneficios del trabajador como también en hacer visitas al centro laboral para levantar actas. En cuanto al plazo para reivindicar el reclamo al trabajador dependerá de lo previsto en los procedimientos y procesos de carácter laboral para lo cual hay que revisar la normatividad laboral. Se refiere que además de

las variadas medidas que el ministerio de Trabajo realiza son las denominadas conciliaciones para que el trabajador pueda acudir al poder judicial y tenga a bien se le reconozcan sus derechos laborales. Pérez (2023) refiere que es importante que se realicen capacitaciones a favor de los trabajadores para explicarles cuales son las acciones a tomar a fin de pedir sus beneficios sociales, además garantizar un sistema de multas para los empleadores que no cumplan con el pago de beneficios sociales. En efecto, la ley laboral establece que todos los reclamos judiciales que se pretendan realizar con origen en un contrato de trabajo o una relación laboral prescriben a los dos años. Pereyra (2023) manifiesta que no necesariamente una demanda debe ser favorable ya que existen casos desfavorables al demandante en algunos casos la rapidez o demora depende de la carga procesal existente en el poder judicial.

Lozano (2023) en respuesta a la pregunta manifestaron que el Estado creó la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) a través de la Ley N° 29981, ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), realizando la contratación de inspectores y personal administrativo a nivel nacional, reforzando el sistema de fiscalización laboral, además de ello el estado, a través del poder judicial también vela por los derechos laborales. Landa y Sánchez, 2023 refiere que es el Estado a través de sus instituciones competentes como Sunafil, Ministerio de Trabajo viene ejecutando diversas acciones a fin de promover la formalización de las empresas y la protección de los derechos laborales, ello teniendo en cuenta que la parte vulnerable siempre viene siendo el trabajador(a).

En referencia a la interrogante 9 de la guía de entrevista referida a si ¿se han presentado casos de demandas ante Sunafil por parte de los trabajadores con una carga de trabajo de menos de tres horas? ¿cuál ha sido la respuesta de la institución al trabajador? ¿Cree usted que es justa esta modalidad de contrato al no corresponderles los beneficios sociales como en el régimen laboral general? Los referidos Flores, Rangel, Tafur, Acosia (2023) manifiestan que las relaciones laborales deben ser reales en cuanto al tiempo de labor que se necesita por parte del trabajador. Puede haber relaciones laborales por debajo de las 8 horas y siempre que en ellas se cumpla con el horario fijado (cantidad de horas) y con las obligaciones laborales por ambas partes, todo estaría correcto y sería justo.

Lo que no se permite es el abuso del derecho ya que se utiliza esta figura laboral de contrato por tres horas cuando dicha labor es necesario que se desarrolle en un mayor número de horas. Todo trabajador tiene derecho al goce de su CTS y vacaciones, de acuerdo al tiempo de trabajo. Un trabajador muchas veces está expuesta a riesgos en su trabajo por el que tiene un cansancio físico y mental y lo que contribuye en la empresa sea pública o privada, es por ello la importancia de la CTS para el trabajador. Julca, Cavero, Camacho (2023) manifestaron que es de competencia de Sunafil dar solución a este problema cada vez que se presente esta figura laboral. Se han presentado estos casos afectando económicamente al trabajador, muchas veces se da por desconocimiento a la legislación

Con respecto a la pregunta Lozano (2023) refiere que si ha conocido casos sobre denuncias de trabajadores con una carga de trabajo de menos de tres horas. En primer lugar, no es ilegal contratar a personal para trabajar menos de tres horas, y a mi criterio es justo el pago de los beneficios que se dan en este tipo de contratos, ya que esto es un contrato de trabajo de medio tiempo. Si bien es cierto no reciben los mismos beneficios del régimen general, esto se debe a que el contrato de medio tiempo es un contrato especial, y es muy diferente a uno de tiempo completo, por lo cual es natural que existan diferencias en la entrega de beneficios. Landa (2023) refiere que sí se han presentado denuncias por tiempo parcial con menos de tres horas; considero que el contrato a tiempo parcial es un contrato especial y es legalmente permitido, en ese sentido al no realizar una jornada completa, resulta justo que obtengan los beneficios en proporción al tiempo laborado; no obstante, es importante que en cualquier modalidad de trabajo siempre se garantice la igualdad de trato para los trabajadores y se debe promover siempre el respeto y garantía de los derechos en beneficio de los trabajadores. Sánchez (2023) refiere que no se tiene conocimiento de denuncia con carga de trabajo menor a 3 horas. Los trabajadores bajo esta modalidad de trabajo tienen beneficios como lo es la asignación familiar, derecho a feriados, descanso semanal, sin embargo, al tener esta modalidad contractual, los beneficios sociales se ven reducidos, tal es el caso de las vacaciones, a las que según el D.L 713 señala que tienen derecho a descanso vacacional los trabajadores que realicen una jornada mínima de cuatro horas, siendo

contraproducente con lo que estipula la Organización Internacional de Trabajo que establece que, toda persona tiene derecho después de un año de servicio continuo a unas vacaciones anuales pagadas de seis días laborables por lo menos. Asimismo, se ven perjudicados en nuestra normativa laboral (TUO Ley de CTS), al no tener derecho a la CTS.

Pereyra (2023) manifiesta que en cuanto a los trabajadores que gocen de CTS y vacaciones en el cumplimiento de las cuatro horas diarias de labor y con respecto si se vulnera el derecho constitucional de descanso vacacional a tiempo parcial a trabajadores con menos de tres horas de trabajo refiere que ello está determinado en la ley y tiene sustento constitucional pues la ley lo reglamenta teniéndose que cimentarse en lo que la constitución señala para evitar toda vulneración de derechos el cual evita todo tipo de incumplimiento al trabajador.

Descripción de resultados de la técnica del cuestionario:

En este apartado se describe los resultados de la investigación basada en la técnica del cuestionario que a través del instrumento cuestionario y enmarcado en el desarrollo del objetivo general de la presente investigación el cual es: determinar las implicancias que trae los cambios de la razón social como medio de evasión de los beneficios sociales del trabajador en el sector privado comercial de la ciudad de Piura – 2023. Este cuestionario se aplicó a 8 trabajadores, en la que se obtuvo lo siguiente:

La primera interrogante estuvo orientada si el trabajador tiene conocimiento si la empresa donde laboró ha cambiado su razón social en otras ocasiones, dado que es importante conocer si tiene conocimiento de ello.

La primera tabla muestra que el trabajador no tiene conocimiento si la empresa donde laboró ha cambiado su razón social en otras ocasiones constituyendo el 75% mientras que el 25 % manifiesta que si tiene conocimiento de este cambio de razón social.

Tabla 1

Conocimiento sobre el cambio de razón social

Pregunta 1 ¿Tiene conocimiento si la empresa donde laboró ha cambiado su razón social en otras ocasiones?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	2	25 %
NO	6	75 %
TOTAL	8	100

Tabla 1: conocimiento sobre el cambio de razón social  
Fuente: Tabla elaborada por David Peña Arica

La segunda tabla nos da como resultado que un 25 % de los encuestados si tienen conocimiento que la empresa donde ha trabajado al cambio de razón social sus dueños fueron distintos a los anteriores empleadores siendo lo contrario a ello el 75 % que manifiestan que no lo son.

Tabla 2

Conocimiento si los dueños fueron diferentes a la anterior razón social

Pregunta 2 ¿Tiene conocimiento si la empresa donde laboró al cambiar su razón social sus dueños es distinta a la anterior?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	2	25 %
NO	6	75 %
TOTAL	8	100

Tabla 2: conocimiento sobre el cambio de dueños al cambiar razón social  
Fuente: Tabla elaborada por David Peña Arica

La tabla 3 nos arroja como resultado que un 25 % si tiene conocimiento que la empresa donde laboró ha dejado de pagar beneficios sociales en otras ocasiones a sus trabajadores al cambiar de razón social siendo lo contrario a esta interrogante un 75 % que manifestó que no tiene conocimiento de ello.

Tabla 3

Pago de beneficio sociales al trabajador al cambiar la razón social

Pregunta 3 ¿Tiene conocimiento si la empresa donde laboró ha dejado de pagar beneficios sociales en otras ocasiones a sus trabajadores al cambiar de razón social?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	2	25 %
NO	6	75 %
TOTAL	8	100

Tabla 3: conocimiento sobre el pago de beneficios sociales  
Fuente: Tabla elaborada por David Peña Arica

La cuarta tabla nos muestra como resultado que el 12% de los encuestados manifiestan si tener conocimiento que la ley 26887 (Ley General de Sociedades) es suficiente para proteger a los trabajadores del no pago de los beneficios sociales frente a la empresa que cambia su razón social, siendo lo contrario el 88 % que manifiesta que no es suficiente.

Tabla 4

Ley 26887 como norma de protección a los trabajadores

Pregunta 4 ¿Tiene conocimiento si la ley 26887 (Ley General de Sociedades) es suficiente para proteger a los trabajadores del no pago de los beneficios sociales frente a la empresa que cambia su razón social?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	1	12 %
NO	7	88 %
TOTAL	8	100

Tabla 4: Protección al trabajador de la ley 26887  
 Fuente: Tabla elaborada por David Peña Arica

La quinta tabla nos refiere que un 75% de encuestados manifiestan que si tienen conocimiento que el Ministerio de Trabajo ha realizado auditorías para cuidar que la empresa pague las remuneraciones justas al trabajador siendo un 25 % de los encuestados que manifiestan que no lo han realizado

Tabla 5

Conocimiento sobre auditorías del Ministerio de Trabajo

Pregunta 5 ¿Tiene conocimiento si el Ministerio de Trabajo ha realizado auditorías para cuidar que la empresa pague las remuneraciones justas al trabajador?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	6	75 %
NO	2	25 %
TOTAL	8	100

Tabla 5: Auditorías del Ministerio de Trabajo  
Fuente: Tabla elaborada por David Peña Arica

La tabla 6 nos muestra que un 38% de encuestados ha referido que si es rápido el pago de los beneficios sociales en el proceso judicial a diferencia de un 62% que manifiesta que no lo es.

Tabla 6

Rapidez del poder judicial en el pago de los beneficios sociales

Pregunta 6 ¿El proceso judicial laboral para el pago de los beneficios sociales es rápido?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	3	38%
NO	5	62%
TOTAL	8	100

Tabla 6: rapidez del pago de beneficios sociales en el proceso judicial  
Fuente: Tabla elaborada por David Peña Arica

La tabla 7 nos muestra una respuesta contundente en la que el 100 % de encuestados están de acuerdo que debe haber un proyecto de ley que regule el cambio de la razón social para evitar la omisión al pago de los beneficios sociales al trabajador

Tabla 7

Existencia de un Proyecto de Ley que regule el cambio de razón social

Pregunta 7 ¿Cree usted que debe haber un proyecto de ley que regule el cambio de la razón social para evitar la omisión al pago de los beneficios sociales al trabajador?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	8	100 %
NO	0	0
TOTAL	8	100

Tabla 7: Existencia de un proyecto de ley  
Fuente: Tabla elaborada por David Peña Arica

La tabla 8 nos refiere un 88% de respuesta afirmativa, que los empresarios en el sector privado comercial tienden a responder actitudes de responsabilidad social para con sus trabajadores, siendo lo contrario a ello un 12%

Tabla 8

Actitudes de responsabilidad social

Pregunta 8 ¿Cree usted que los empresarios en el sector privado comercial tienden a responder actitudes de responsabilidad social para con sus trabajadores?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	7	88%
NO	1	12%
TOTAL	8	100

Tabla 8: Actitudes de responsabilidad social  
Fuente: Tabla elaborada por David Peña Arica

La novena tabla nos muestra que el 62% refiere una respuesta afirmativa en la que el empleador si cumple con la responsabilidad con pagar las vacaciones antes del descanso vacacional, mientras que un 38% manifiesta que no lo hace.

Tabla 9

Pago de vacaciones

Pregunta 9 ¿El empleador cumple con la responsabilidad con pagar las vacaciones antes del descanso vacacional?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	5	62%
NO	3	38%
TOTAL	8	100

Tabla 9: Pago de vacaciones  
Fuente: Tabla elaborada por David Peña Arica

La tabla 10 nos muestra como resultado que el empleador cumple con la responsabilidad de otorgar el descanso vacacional cuando el trabajador tiene un año de servicio siendo un 75 % quien lo afirma, mientras que el 25 % manifiestan que no cumplen con esa responsabilidad.

Tabla 10

Descanso vacacional al año de servicio

Pregunta 10 ¿El empleador cumple con la responsabilidad de otorgar el descanso vacacional cuando el trabajador tiene un año de servicio?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	6	75 %
NO	2	25 %
TOTAL	8	100

Tabla 10: Descanso vacacional al año de servicio  
Fuente: Tabla elaborada por David Peña Arica

La tabla 11 muestra que un 75 % de los encuestados, afirma que, si han recibido la remuneración computable del pago de las gratificaciones, siendo la estipulada por ley según contrato de trabajo, mientras que el 25% manifestó que no fue la estipulada por ley.

Tabla 11

Gratificaciones

Pregunta 11 ¿La remuneración computable para el pago de las gratificaciones es la estipulada por ley según contrato de trabajo?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	6	75 %
NO	2	25 %
TOTAL	8	100

Tabla 11: Pago de gratificaciones según contrato de trabajo  
Fuente: Tabla elaborada por David Peña Arica

La tabla 12 nos demuestra que si es responsable el empleador con el pago de las gratificaciones en las fechas establecidas según indica la norma, afirmando esta postura el 75%, mientras los que opinan lo contrario con un no, lo constituye un 25 % de los encuestados.

Tabla 12

Pago de gratificaciones en fechas establecidas

Pregunta 12 ¿El empleador es responsable con el pago de las gratificaciones en las fechas establecidas según la norma?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	6	75 %
NO	2	25 %
TOTAL	8	100

Tabla 12: Pago de gratificaciones en fechas establecidas  
Fuente: Tabla elaborada por David Peña Arica

La tabla 13 muestra que un 62 % de los encuestados refieren que si han estado dentro de esa figura laboral de contar con una jornada laboral de menos de 3 horas y se ha cumplido con el pago respectivo mientras que un 38% refieren que han estado dentro de esa figura laboral y no se les ha cumplido su pago respectivo

Tabla 13

CTS a trabajadores con menos de tres horas

Pregunta 13. La empresa considera que tienen derecho a CTS los trabajadores que cuenten con una jornada de 4 horas ¿has estado dentro de esa figura laboral de contar con una jornada laboral de menos de 3 horas y se ha cumplido con el pago respectivo?

	Frecuencia	Porcentaje
SI	5	62%
NO	3	38%
TOTAL	8	100

Tabla 13: jornada laboral menos de 3 horas y pago respectivo  
Fuente: Tabla elaborada por David Peña Arica

La tabla 14 muestra que el 62 % refiere que si el empleador ha sido responsable con el pago de CTS en la fecha según corresponde según la norma mientras que el 38% refiere como respuesta que no lo han realizado.

Tabla 14

Pago de CTS en la fecha correspondiente

Pregunta 14. ¿El empleador ha sido responsable con el pago de la CTS en la fecha según corresponda como lo indica la norma?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	5	62%
NO	3	38%
TOTAL	8	100

Tabla 14: Responsabilidad con el pago de CTS  
Fuente: Tabla elaborada por David Peña Arica

La tabla 15 nos demuestra que un 75 % de los encuestados refieren un si en cuanto a la responsabilidad del empleador con el pago de la remuneración principal de acuerdo a lo pactado en el contrato de trabajo mientras que el 15 % refiere que no lo ha realizado.

Tabla 15

Pago de la remuneración principal

Pregunta 15. ¿El empleador ha sido responsable con el pago de la remuneración principal de acuerdo a lo pactado en el contrato de trabajo?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	6	75 %
NO	2	25 %
TOTAL	8	100

Tabla 15: Responsabilidad con el pago de la remuneración principal  
Fuente: Tabla elaborada por David Peña Arica

La tabla 16 nos demuestra que el 100 % de los encuestados refiere una respuesta afirmativa cuando refiere que el empleador otorga a sus trabajadores las condiciones necesarias en el trabajo para que puedan realizar sus funciones

Tabla 16

Condiciones laborales para el ejercicio de las funciones

Pregunta 16. ¿El empleador otorga a sus trabajadores las condiciones necesarias en el trabajo para que puedan realizar sus funciones?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	8	100 %
NO	0	0 %
TOTAL	8	100

Tabla 16: condiciones necesarias en el trabajo para cumplir funciones  
Fuente: Tabla elaborada por David Peña Arica

La tabla 17 nos demuestra que un 50% de los encuestados refieren que si el empleador ha cumplido con el pago de las horas extras como concepto remunerativo del cual forma parte del cálculo de los beneficios sociales mientras que otro 50% de los encuestados han manifestado que no lo han realizado.

Tabla 17

Pago de horas extras

Pregunta 17. ¿El empleador ha cumplido con el pago de las horas extras como concepto remunerativo del cual forma parte del cálculo de los beneficios sociales?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	4	50 %
NO	4	50 %
TOTAL	8	100

Tabla 17: Pago de horas extras  
Fuente: Tabla elaborada por David Peña Arica

La tabla 18 nos muestra que el 75% de los encuestados refiere que si se ha cumplido por parte del empleador con el pago de las asignaciones y bonos considerado como remuneración complementaria mientras que el 25 % de los encuestados refieren que no lo ha realizado el empleador.

Tabla 18

Pago de asignaciones y bonos

Pregunta 18. ¿El empleador ha cumplido con el pago de las asignaciones y bonos considerado como remuneración complementaria?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	6	75 %
NO	2	25 %
TOTAL	8	100

Tabla 18: Pago de asignación y bono  
Fuente: Tabla elaborada por David Peña Arica

La tabla 19 refiere que el 88% de los encuestados manifiestan que, si la empresa ha sido responsable en darle seguro social en el tiempo que ha laborado en la institución, mientras que el 12% de los encuestados refiere que no lo ha realizado.

Tabla 19

Seguro social al trabajador

Pregunta 19. ¿La empresa ha sido responsable en darle seguro social en el tiempo que ha laborado en la institución?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	7	88%
NO	1	12%
TOTAL	8	100

Tabla 19: Seguro social  
Fuente: Tabla elaborada por David Peña Arica

La tabla 20 nos muestra que un 37% ha referido que si ha visto casos de despido arbitrario en la empresa donde laboró, mientras que el 63% refiere que no ha visto estos casos en la empresa donde ha trabajado

Tabla 20

Despido arbitrario

Pregunta 20. ¿Se ha visto casos de despido arbitrario en la empresa donde laboró?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	3	37%
NO	5	63%
TOTAL	8	100

Tabla 20: casos de despido arbitrario  
Fuente: Tabla elaborada por David Peña Arica

La tabla 21 muestra que el 88% de los encuestados refieren que, si han recibido capacitación y/o formación laboral durante el tiempo de permanencia en la empresa, mientras que el 12% refiere que no lo ha recibido.

Tabla 21

Capacitaciones y/o formación laboral

Pregunta 21. ¿Ha recibido capacitación y/o formación laboral durante el tiempo de permanencia en la empresa?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	7	88%
NO	1	12%
TOTAL	8	100

Tabla 21: capacitación y/o formación laboral  
Fuente: Tabla elaborada por David Peña Arica

La tabla 22 muestra que el 62% de los encuestados dan como respuesta que si cuando ha firmado contrato laboral se especificaban en este documento los beneficios sociales que debió percibir por laborar en la empresa mientras que el 38% refiere que un su contrato laboral no se especificaba.

Tabla 22

Beneficios sociales en el contrato laboral

Pregunta 22. ¿Cuándo ha firmado contrato laboral se especificaban en este documento los beneficios sociales que debió percibir por laborar en la empresa?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	5	62%
NO	3	38%
TOTAL	8	100

Tabla 22: Beneficios sociales especificados en el contrato laboral  
Fuente: Tabla elaborada por David Peña Arica

## DISCUSIÓN

La investigación buscó determinar las implicancias que trae los cambios de la razón social como medio de evasión de los beneficios sociales del trabajador en el sector privado comercial de la ciudad de Piura – 2023. Importante mencionar que, desde la constitución de toda sociedad enmarcada desde la Ley General de Sociedades, debe reunir elementos mínimos como es el nombre que le identifica como persona jurídica de acuerdo al artículo 6 de la mencionada ley, la cual bajo esta razón social trae consigo una serie de derechos y a la vez obligaciones frente a sus trabajadores (terceros). Esta sociedad formalizada con escritura pública y otorgada con un título y asiento, se distinguirá de otras sociedades, ya que cumple un requisito importante como es la originalidad.

Es importante señalar que Registros Públicos, tiene un papel importante cada vez que registre una nueva sociedad puesto que deberá tener en cuenta igualdades con otras sociedades en cuanto a sus nominaciones jugando un rol crucial que en su momento debe determinar, amparado además en el artículo 2011 del Código Civil expresa la verificación y validez del acto de conformidad, antecedentes y asientos registrales evitando igualdad en los nombres de la razón social.

Por otra parte, cuando se refiere al cambio de un nombre o denominación social solicitada por los socios de una determinada sociedad, se debe conocer expresamente las motivaciones que incentivan al cambio de la razón social constituida de su empresa por otro nuevo nombre, que plenamente justificado sería si por demanda judicial de otra sociedad pre existente le exige el cambio de su razón social o denominación por ser igual a quien se encuentra demandando y exigiendo su cambio.

Cuando se trata de cambio de su identidad para evitar el pago de trabajadores en cuanto a sus beneficios sociales, se tiene que ser cuidadoso frente a esta realidad social, puesto que se usa como excusa para infringir derechos laborales de los cuales perjudica totalmente a sus empleados y detrás de ellos a las

personas a quienes mantienen tratandoles de dar una mejor calidad de vida a través del trabajo digno y remunerado.

El artículo 9 del Decreto Supremo 002-96-JUS expresa que se debe denegar reserva cuando existe igualdad con otro nombre, denominación, completa o abreviada o razón social que hayan sido escritas antes en el índice Nacional de Registros de Personas Jurídicas. Señala igualdad en matices como adición o supresión de artículos, espacios, preposiciones, conjunciones, acentos, guiones, signos de puntuación, uso de palabras en diferente orden, uso de singular o plural.

Ello hace posible la preocupación por evitar igualdad en la identidad de la empresa no considerando las motivaciones que mueven al empresario a actuar en el cambio de nombre de su empresa. Por tal motivo el evadir responsabilidades mediante la justificación del cambio de razón social o denominación trae como consecuencias, tal como lo manifestaron los trabajadores cuando se les aplicó el cuestionario para conocer si se les había reconocido su derechos laborales, así se obtuvo como resultados el no reconocimiento total o parcial de beneficios laborales que desde el plano social le afectaron como trabajador, esta falta de reconocimiento se reflejó en acciones como es la no remuneración total según lo computable mensual que debiera recibir todo trabajador, unido a ello el no pago de CTS a empleados de forma total y de aquellos más vulnerables que han sido contratados por debajo de las 4 horas mínimas reconocidas por ley que tampoco lo recibieron, el derecho a vacaciones pagadas no en su totalidad y también el otorgar vacaciones al año de servicio que unos trabajadores no lo gozaron. Contar con seguro social y seguro de vida es fundamental para todo trabajador ya que se encuentra expuesto a riesgos en la salud debido a la aparición de nuevas enfermedades y accidentes en el trabajo, también se señala el reconocimiento de asignaciones, bonificaciones, el pago a los trabajadores cumpliendo los plazos señalados en la norma no extendiéndose más allá del tiempo previsto ya que perjudica la economía del hogar, los que fueron reconocidos de manera parcial. Ello se produjo por la falta de conciencia empresarial para cumplir con las responsabilidades que le demanda ser empleador. Los entrevistados, abogados

defensores de los trabajadores como fueron Flores, Rangel, Tafur, Acosia (2023) refirieron que existen casos referidos a cambio de razón social, pero son muchos más los que tratan de incumplimiento de beneficios sociales por parte del empleador. Julca, Cavero y Camacho (2023) refieren además que ello se debe a la falta de supervisión y fiscalización a empresas para regular de esta manera sus acciones evitando de este modo que se vulneren derechos laborales. Los especialistas de Sunafil Lozano, Landa y Sánchez (2023) refieren que, si se realizan visitas a empresas para cuidar y tutelar los derechos del trabajador pero que sigue prevaleciendo en el mercado laboral la informalidad, lo que da como resultado que muchas de ellas no cumplan con lo pactado con el empleado. El juez Pereyra (2023) manifiesta que estos casos no se producen en grandes empresas que se encuentran formalizadas.

Otro aspecto de la investigación fue describir las implicancias que trae los cambios de la razón social como medio de evasión de los beneficios sociales del trabajador en el sector privado en diferentes casos. La razón social en la Ley General de Sociedades en su artículo 9, expresa la prohibición que una sociedad acoja una denominación o razón social semejante a la de otra pre existente, siendo de carácter procesal la parte analítica del cuarto párrafo del artículo 121 y numeral 3 del 122 del Código Procesal Civil en la que se pueda comprender e interpretar en su totalidad.

Señalar que se permite la inscripción de nombres de personas jurídicas pero que no tengan igualdad a otras sociedades pre existentes, que no exista infracción normativa material del artículo 2028 Código Civil, artículo 29 del reglamento de inscripciones del Registro de personas jurídicas no societarias (Resolución SUNARP 0862009) y artículo 28 reglamento de inscripciones del Registro de personas jurídicas (SUNARP N° 0378-2013).

El cambio de la razón social es objeto de utilización para la evasión de los beneficios sociales del trabajador, situación aprovechada por parte de los empleadores para vulnerar los derechos de los trabajadores que motivados por el cierre de la empresa por falta de liquidez ante la crisis económica en el país o por situaciones de enfermedad como el COVID y sus variantes aún presentes,

por la ola de protestas sociales que se vivieron en el país y que se anuncian otras venideras, hace posible que aprovechen esta problemática para no cumplir con el pago de los beneficios sociales a muchos trabajadores sabiendo que ellos no seguirán reclamando debido a falta de tiempo y dinero que demanda estos procesos judiciales, además del trámite tedioso para seguir reclamando sus derechos en la vía judicial.

En el cuestionario a los trabajadores, éstos refirieron afirmativamente conocer sobre el cambio de la razón social de la empresa, habiendo otros que dijeron que no se enteraron de lo sucedido. Afirmaron que la mayoría de los dueños de la empresa por citar a Soluciones del Riego S.R.L. siguieron siendo los mismos y que no pagaron los beneficios sociales que les correspondía por derecho, por ello consideran que la ley en mención no protege a los trabajadores cuando los empleadores cambian la razón social.

En la guía de entrevista a los abogados de SUNAFIL manifestaron que si se realiza visitas para vigilar el cumplimiento de estos beneficios sociales. En su mayoría refirieron que la entidad si lleva a cabo estas acciones y cuando hay demandas para el pago de estas una mayoría manifestó que el proceso judicial es lento para su cumplimiento. Estas acciones de visita para la inspección y fiscalización de las condiciones de trabajo en las empresas en nuestro país se rigen siguiente lo suscrito en el convenio 081 de la OIT.

Según los entrevistados Flores, Rangel, Tafur, Acosia (2023) cuando manifiestan sobre esta problemática refieren que existen denuncias laborales en donde se manifiesta que el empleador prescinde de otorgar estos beneficios al trabajador.

Julca, Cavero, Camacho (2023) hacen hincapié a la razón social o denominación la cual enfatizan que ésta no debe afectar los derechos laborales del trabajador puesto que ello no significa su disolución ni liquidación, ya que la empresa sigue siendo la misma no prescindiendo de su número de identificación, identidad tributaria (NIT), cuenta bancaria, socios, entre otros. El juez Pereyra (2023) manifiesta que este problema no es originario de las empresas formales puesto que cumplen con los requisitos establecidos por ley.

Con respecto a los beneficios sociales los trabajadores que respondieron el cuestionario manifestaron en una minoría no haber recibido pago de vacaciones,

el tener descanso vacacional al año de servicio en la empresa, no se le otorgó el pago de gratificaciones según remuneración computable de acuerdo a ley, el pago no era realizado en las fechas correspondientes, no cancelación de CTS y ni siquiera una proporcionalidad de esta contribución económica por haber tenido menos de tres horas de labor en la empresa, no recibieron el monto de la remuneración principal establecida en el contrato laboral, no haber recibido asignaciones ni bonos como remuneración complementaria, no tuvieron seguro social, afirmaron haber tenido conocimiento de despido arbitrario, no se les especificó los beneficios sociales en el contrato laboral por ello refieren que el empresario no tuvo actitudes de responsabilidad social durante su permanencia en la empresa. El convenio 52 suscrito con la OIT responsabiliza al empleador a dar las condiciones necesarias para que el trabajador tenga sus vacaciones cumplido al año de labor efectiva y si tiene menos horas pues el descanso será proporcional, de este modo garantiza que este beneficio social se desarrolle en aras al bienestar de quien ejerce la prestación.

Por otra parte, en una mayoría refieren haber tenido las condiciones necesarias para laborar, capacitaciones, y en respuesta a un 50% de los trabajadores refirieron que no recibieron pago por horas extras. La ley 28518 garantiza la formación profesional y capacitaciones al trabajador para que éste pueda tener mejor conocimiento de su labor, conocer su ámbito laboral y acceder a esas formaciones profesionales sin ninguna discriminación, ello con la finalidad de perfeccionar el trabajo a favor del empleador.

Además, el estudio buscó explicar las implicancias que han traído los cambios de la razón social como medio de evasión de los beneficios remunerativos del trabajador en el sector privado y comercial de la ciudad de Piura – 2023. Se explica que esto se enmarca en el no cumplimiento de algunos beneficios sociales y el cumplimiento de otros de manera total o parcial, que el empleador realiza, remarcando que el empresario debe tener la responsabilidad social de pagar todos los beneficios sociales que el trabajador en base a sus derechos laborales debe recibir sin evadir ninguno.

Es por ello al contravenir el cambio de su nombre como persona jurídica, ésta figura no debe impedir que el trabajador sea liquidado con todos sus beneficios sociales sin embargo al darse esta acción el empleador evade esta responsabilidad social y muchas veces no les retribuye ese derecho que como trabajador tiene, vulnerando sus derechos. La empresa al declararse cerrada temporalmente, impide que los actores supervisores como SUNAFIL no puedan intervenir y los trabajadores por cansancio y evitar lo tedioso que puede resultar el proceso judicial simplemente lo dejan pasar ya no reclamando su derecho, puesto que lo que demanda este reclamo, no les permite seguir adelante con su pedido debido al tiempo, dinero que le acarrearía esta demanda al empleador.

En base a ello, se afirma que los empleadores no han sido responsables sociales en el pago de estos beneficios a quien laboró para su negocio. El cambio de razón social es realizado sin que los que laboraron tengan conocimiento de ello acarreando consecuencias que se efectivizan en el no otorgamiento de los que le corresponde al empleado, por ello Flores, Rangel, Tafur, Acosia (2023) afirman que existen denuncias laborales sobre la materia por el uso abusivo y contraviniendo los derechos laborales contra el que labora.

Afirman que los jueces se ciñen a la jurisprudencia y que muchas veces favorecen al empleador. Pereyra (2023) manifiesta que frente a estos casos laborales prima el ejercicio del derecho de manera imparcial y objetiva en las decisiones judiciales. Julca, Cavero, Camacho (2023) manifiestan que en el cambio de razón social los trabajadores a tiempo parcial con horas menores a la estipulada por ley (4 horas) son los más desprotegidos.

Los abogados especialistas de SUNAFIL Lozano, Landa y Sánchez (2023) consideran que al existir estas demandas se debe a la falta de formalidad empresarial, al desconocimiento del cumplimiento de los plazos de ejecución y la interpretación equivocada de las normas legales como la falta de conciencia del empleador por cumplir su verdadero rol como empleador, sumado a ello prima el factor económico.

Flores, Rangel, Tafur, Acosia (2023) manifiestan que la entidad SUNAFIL debe cumplir cabalmente con el ejercicio de sus funciones velando por los derechos laborales del empleado en las empresas constituidas, de esta forma se otorgaran en los plazos adecuados el pago de estos beneficios. Julca, Cavero y Camacho (2023) coinciden que esta entidad debe ser frecuente con esta labor fiscalizadora, a fin de que no se contravengan los derechos laborales y al existir demandas es importante que el poder judicial agilice en los plazos determinados sus decisiones en el menor tiempo posible. Pereyra (2023) manifiesta que se debe optar por la formalidad empresarial, así se reduce esta problemática social.

Lozano, Landa y Sánchez (2023), especialistas legales de la entidad supervisora SUNAFIL, afirman sobre algunas acciones que se ejecutan como es la realización de visitas, la actuación de oficio, se cursan cartas inductivas para supervisar el cumplimiento laboral en las empresas, a pesar de ello se es conocedor que es insuficiente realizar estas acciones puesto que aún se sigue maltratando al trabajador.

Para ello se buscó proponer un proyecto de ley que regule el cambio de la razón social para evitar la evasión de los beneficios sociales a los trabajadores en el sector privado. En este aspecto y teniendo como base la manifestación de los trabajadores, quienes refirieron contundentemente su sentir, al expresar que la ley 26887 (Ley General de Sociedades) no les ayuda a proteger sus derechos tutelados en la constitución, de igual modo las leyes laborales vigentes no les cautelan sus derechos, siendo necesario la aplicación y regulación de la norma para evitar toda forma de omisión y otorgar por derecho el pago de los beneficios sociales al empleado.

El empleador debido al uso indebido de esta figura legal y amparado en el artículo 10 sobre el cambio de razón social o denominación, allanado a la reserva de preferencia registral realizada por los empleadores, éste busca evitar el pago parcialmente o total de los beneficios sociales que le corresponde por justicia recibir por la contraprestación realizada en la empresa que ha laborado durante su permanencia en ella.

La ley 26887 (LGS), pronuncia que toda sociedad para constituirse debe adoptar formas societarias que la norma expresa, sometidas a sus disposiciones en caso tengan un régimen especial y tengan comunidad de bienes (artículo 2). Por lo menos refiere tener pluralidad de socios (por lo menos dos socios), también señala que el Estado es único socio o en otros casos señalados por la norma (artículo 4). Importante señalar que, así como el Estado es socio de acuerdo a ley, por tal debe garantizar que los derechos al trabajador no sean vulnerados por parte de las empresas constituidas y lleguen a respetar el marco jurídico de constitución empresarial y pago de los haberes a sus empleados.

El artículo 9 refiere que para el cambio de la denominación no se debe de realizar completa o abreviada, la razón social no debe ser con nombres de instituciones o signos protegidos por derechos de propiedad industrial o autor, siempre y cuando se acepte y tenga legitimidad. El artículo 10 de la citada ley detalla la reserva de preferencia registral con un plazo de 30 días cuando modifique su estatuto o pacto social para cambiar su denominación o razón social. Es necesario que se establezcan ciertos requisitos mínimos que puedan limitar los cambios repentinos de una denominación o razón social en mérito a buscar evadir los beneficios sociales en el campo laboral que de una forma perjudican a muchas familias que esperan vivir dignamente. Por ello se propone la elaboración de un proyecto de ley que ayude a limitar las inscripciones de empleadores que buscan cambiar su razón social de su empresa y así evitar pagar beneficios sociales a sus trabajadores.

Teniendo en cuenta el supuesto de la tesis tenemos que el cambio de la razón social en las empresas privadas no permite que sus trabajadores reciban sus beneficios sociales, dado por sentado que algunos empleadores faltando a su ética y moral, principios y responsabilidad social optan por evadir el pago de los beneficios sociales que todo trabajador del sector privado comercial espera recibir puesto que todo servicio prestado formalmente a la empresa debe ser remunerado.

Considero resaltar que la importancia del trabajo de investigación es demostrar el problema encontrado que es la evasión de beneficios sociales al trabajador,

cuando se cambia la razón social, para ello se han elaborado cuestionarios y entrevistas, también la revisión de información para profundizar en el conocimiento. Para lo cual aporta con la elaboración de una propuesta de proyecto de ley con la finalidad de regular este vacío legal existente que pueda subsanar la evasión de los beneficios sociales al trabajador cada vez que el empleador quisiera cambiar de denominación o razón social y usar ésta como excusa para no pagar estos derechos laborales, siendo necesario que antes que se considere el cambio de denominación o razón social se tenga de pleno conocimiento que la empresa ha cumplido con el otorgamiento de la deuda con todo el personal que labore en su empresa para luego se proceda al cambio solicitado por el empresario.

## V. CONCLUSIONES

1. La investigación demostró que Las implicancias del cambio de razón social para evadir el pago de los beneficios sociales se da cuando la empresa privada cambia de nombre, determinado en la falta de compromiso ético moral por parte del empleador incumpliendo en su responsabilidad con sus trabajadores y por ende con sus familias, a esto se suma la falta de agilidad de los funcionarios para disminuir y atender estos procesos en el poder judicial, la excusa en la crisis económica y de salud en nuestro país lo que ha originado que el trabajador no reciba en justo derecho su pago por el trabajo realizado como horas extras, pago por descanso semanal obligatorio, reintegro por feriados laborados, gratificaciones ordinarias, pago de gratificaciones truncas, compensación por tiempo de servicios, pago de utilidades, entre otros..
2. El cambio de razón social para evitar el pago de los beneficios sociales se relacionó al cambio de nombre de la empresa privada. El empleador justificó su proceder debido a problemas económicos de la empresa, el cierre temporal de ésta por el ente supervisor y a la vez constituyó un impedimento de actuación de SUNAFIL, para posteriormente tener la empresa otra razón social. Partiendo de lo anunciado, se evidenció la falta de responsabilidad ética y social por parte del empresario con el trabajador y sus familias. La carga procesal en el poder judicial y la falta de compromiso de los funcionarios para agilizar estos procesos y decidir con rapidez sobre las demandas realizadas por los justos derechos laborales. Siendo así que, los trabajadores optaron por el no reclamo o abandono de su demanda por falta de dinero y tiempo que implican estos procesos judiciales. También la falta de instrucción, es decir conocimiento de los empleados sobre sus beneficios sociales y del trámite a seguir para reclamar sus derechos en cuanto hayan sido vulnerados.

3. El beneficio de cambio de razón social que otorga la ley a la empresa privada ha venido siendo aprovechada por ésta para contravenir los beneficios remunerativos al trabajador, excusando que el cierre temporal o total de la empresa privada se debe a la intervención de SUNAFIL como entidad supervisora y fiscalizadora, la falta de liquidez sustentando en la crisis suscitada en el país sea por pandemia, protestas sociales que afectó la economía nacional. La falta de apoyo del gobierno a las pequeñas y medianas empresas. El cambio de nombre que por igualdad o semejanza a otra se solicita según la LGS, es aprovechada para vulnerar derechos como es en la remuneración infringiendo el pago de CTS, gratificaciones, aguinaldo, bonificaciones, descanso vacacional, el sueldo que a veces se paga por partes al trabajador por falta de liquidez, entre otros.
  
4. El no pago de los beneficios sociales se ha venido realizando como una excusa para vulnerar derechos laborales con la figura de cambio de razón social o denominación. El empleador prescinde del pago de algunos derechos sea de manera total o parcial como es el pago de la remuneración, la compensación por tiempo de servicio, gratificaciones, seguro social, horas de sobretiempo o extraordinarias, descanso vacacional remunerado, la protección al despido arbitrario entre otros. Por ello se ha elaborado como propuesta un proyecto de ley referido a la razón social o denominación, para que se pueda así limitar el abuso del empleador cuando busca prescindir de otorgar beneficios sociales al trabajador en su totalidad amparándose en la figura del cambio de razón social.

## VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Ministerio de Justicia, SUNARP y entidades correspondientes a realizar una profunda revisión de las normas al momento de tutelar el cambio de una razón social o denominación de persona jurídica especificando que ésta al estar contemplada en la ley 26887 se debe tener una mirada no solo de beneficio al empleador cumpliendo con su pedido de cambio de nombre o modificatoria de ésta, sino tenga a bien tener una visión del trabajador a quien se le debe proteger sus derechos, siendo importante que se revise los requisitos para la inscripción y las motivaciones que fundamentan el cambio de nombre de la persona jurídica, así mismo se debe contar con un sistema interconectado para cruzar información de la empresa privada solicitante de cambio de razón social o denominación para que no se limite el conocer si ha cumplido con pagar los beneficios sociales y así evitar cualquier medio de evasión por parte del empleador
2. Se recomienda a las instituciones garantes de los derechos de los trabajadores como SUNAFIL, Ministerio de Trabajo y Poder Judicial que en acciones coordinadas revisen a profundidad las motivaciones que las personas jurídicas tienden a señalar para el cambio de razón social realizando revisiones a profundidad sobre las normas, doctrina y de campo con la finalidad de corroborar si el pedido de cambio de nombre no suscitará omisión de pago de beneficios sociales a los trabajadores de la empresa en cuestión, evitando que se vulneren los derechos laborales de los empleados.

3. Se recomienda a las entidades del Estado que velan por los derechos de los trabajadores tutelen y se hagan cumplir las normas laborales exigiendo que los empleadores cumplan con su responsabilidad en el reconocimiento de los beneficios remunerativos al trabajador en cuanto al pago de CTS, gratificaciones, aguinaldo, bonificaciones, descanso vacacional mientras se encuentre laborando el empleado y si cesara su labor que la empresa haya cumplido en su totalidad con los pagos correspondientes a su labor en cuanto a su liquidación y beneficios remunerativos.
  
4. Se realiza la propuesta a quienes legislan en nuestro país con la modificación de la Ley General de Sociedades agregándose un nuevo artículo en la que se pueda proteger los derechos laborales a los trabajadores cuando se realice solicitudes de cambio de razón social o denominación. Por ello se propone proyecto de ley para ayudar a regular estos vacíos legales en nuestra legislación peruana.

## REFERENCIAS

- Abreu, J. (2014). El Método de la Investigación. *Daena: International Journal of Good Conscience*. 9(3)195-204. Diciembre 2014. ISSN 1870-557X, 10.
- Alarcón, J. (2015). LA HERMENÉUTICA COMO ANCLAJE EPISTÉMICO DEL MÉTODO ETNOGRÁFICO. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=525752885001>, 12.
- Alvan, S. V. (2020). *Las Mypes y la omisión al pago de los beneficios sociales de sus trabajadores en la provincia Coronel Portillo*. Chimbote: Uladech.
- Álvarez, H. (2019). Relaciones Laborales y Derecho de Empleo. <file:///C:/Users/DREP/Downloads/relaciones%20laborales%20y%20descanso.pdf>, 19.
- Aspillaga, V. (2010). La responsabilidad social empresarial: conciencia, solidaridad y eficiencia. *revistasdederechopucp*, 25.
- Barreda, J. (2005). Algunas consideraciones sobre las denominaciones sociales, nombres comerciales y marcas. <https://es.scribd.com/>, 14.
- Barrera, J. (2007). No maleficencia e investigación con células madre embrionarias. <https://www.redalyc.org/pdf/832/83211106.pdf>, 8.
- Blancas, C. (2012). Flexiseguridad, derecho al trabajo y estabilidad laboral. <https://www.redalyc.org/pdf/5336/533656142017.pdf>, 21.
- Botero, C. T., & al., e. (2022). Modalidades de corrupción del sector privado. Un fenómeno en expansión del entorno latinoamericano. <https://www.redalyc.org/journal/880/88073871004/>, 23.
- Canessa, M. (2009). Los derechos humanos laborales en el Derecho internacional. *revistasdederechopucp*, 26.
- Chirino, G. (2019). Valores éticos en perinatología. El feto como paciente. <https://www.redalyc.org/journal/3759/375967492003/>, 11.
- Chirinos, L. (2013). Políticas de empleo: entre el contrato de trabajo y la relación laboral. <https://www.redalyc.org/pdf/280/28026467009.pdf>, 12.
- Congreso. (1993). *Constitución Política del Perú*. Lima: Congreso de la República.
- Corcino, M., Reeves, E., & Alejandro, P. (2010). Impacto de la crisis financiera en las pensiones de los afiliados a las AFP's en el Perú. <https://www.redalyc.org/pdf/5860/586061881017.pdf>, 5.
- Cortés, J. S. (2017). *Manuel de Redacción de Tesis Jurídicas*. Mexico: Printed in Mexico.
- Derecho, P. p. (2021). Ley 28518 sobre modalidades formativas laborales. <https://lpderecho.pe/ley-modalidades-formativas-laborales-ley-28518/>, 24.
- Díaz, G. (2005). La entrevista cualitativa. [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/33878051/2\\_](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/33878051/2_), 31.
- Elías, E. (2015). *Derecho Societario Peruano*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Empleo, M. d. (2020). *Compendio de Normas Laborales del Régimen Privado*. Lima: Ministerio de Trabajo.

- Esteban, N. (2018). tipos de investigación. <http://190.117.99.173/bitstream/USDG/34/1/Tipos-de-Investigacion.pdf>, 4.
- Europea, U. (2012). Sentencia T.J.U.E. 2012. <https://www.legaltoday.com/files/File/pdfs/sentencia-tjue-21-6-2012.pdf>, 5.
- Fernández, E. (2010). Los trabajadores, sus organizaciones y la responsabilidad social empresarial en el Perú: retos y posibilidades. *revistas de derechopucp*, 19.
- Flores, J. (2011). Justicia y derechos humanos. <https://www.redalyc.org/pdf/267/26718442003.pdf>, 20.
- Franco, D. (2019). Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú. *dfranco@ucsp.edu.pe. Universidad católica San Pablo*, 18.
- García. (2019). EL DERECHO AL ACCESO A LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. <https://www.redalyc.org/journal/4296/429662331005/>, 22.
- García, D. (2017). EL CARÁCTER GANANCIAL O PRIVATIVO DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO: CRITERIOS DELIMITADORES. <https://www.redalyc.org/pdf/4275/427551159018.pdf>, 19.
- García, K. Y. (2021). El perfil del nuevo juez en la reforma laboral. *Revista Latinoamericana de Derecho social, núm 33.p.3-20, 2021*, 18.
- Hernandez, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mac Grall Hill Education.
- Huanca, W. (2014). *FUNDAMENTOS JURÍDICOS PARA MODIFICAR LA RAZÓN SOCIAL DE COTEL LA PAZ LTDA. EN LA EMPRESA NACIONALIZADA DE CAPITAL MIXTO*. La Paz: Universidad Mayor San Andrés.
- Igartua, J. (2012). Tendencias actuales en los estudios cuantitativos en comunicacion. <https://www.scielo.org.mx/pdf/comso/n17/n17a2.pdf>, 26.
- Jaimes, M. (2021). Los beneficios de la responsabilidad social empresarial: una revisión literaria. <https://www.redalyc.org/journal/5745/574572193010/>, 13.
- León, F. J. (2013). *LA EFICACIA DE LOS DERECHOS SOCIALES ENTRE PARTICULARES. FUNDAMENTO Y POSIBILIDADES*. Lima: PUCP.
- Lopera, J., Ramírez, C., & Aristazabal. (2010). EL MÉTODO ANALÍTICO COMO MÉTODO NATURAL. <https://www.redalyc.org/pdf/181/18112179017.pdf>, 28.
- López, D. (2004). <file:///C:/Users/DREP/Desktop/DOCUMENTOS%20PARA%20UCV/tesis/investig/diaz,%20Luisa.%20derecho%20al%20trabajo.pdf>, 25.
- López, D. (2004). ¿Derecho del trabajo o derecho del empleo? la nueva función de la legislación laboral y la reducción. <https://www.redalyc.org/pdf/336/33610102.pdf>, 25.
- López, D. (2022). La capacitación en pequeñas y medianas empresas: hacia una caracterización. <https://www.redalyc.org/journal/6722/672271870006/672271870006.pdf>, 16.

- López, D. (2022). La capacitación en pequeñas y medianas empresas: hacia una caracterización. <https://www.redalyc.org/journal/6722/672271870006/672271870006.pdf>, 16.
- Lorrie, G. (1996). *Investigación educativa: competencias para el análisis y la aplicación*. Nueva Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Mendizabal, G. (2019). Estudio de Derecho Comparado de la inspección de Trabajo en Latinoamérica. <file:///C:/Users/DREP/Desktop/DOCUMENTOS%20PARA%20UCV/tesis/PROYECTO%20DE%20TESIS%20DAVID%20PE%20C3%91A%20ARICA/ESTUDIO%20DE%20DERECHO%20COMPARADO%20DE%20LA%20INSPECCI%20C3%93N%20DEL%20TRABAJO%20EN%20LATINOAM%20C3%89RICA.pdf>, 22.
- Montoya, L. (2018). La compensación por tiempo de servicios en el Perú. [http://gobpe-production.s3.amazonaws.com/uploads/document/file/227553/Art%20C3%ADculo\\_V2.pdf](http://gobpe-production.s3.amazonaws.com/uploads/document/file/227553/Art%20C3%ADculo_V2.pdf), 14.
- MTPE. (2018). *compensacion-por-tiempo-de-servicios*. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/221736-texto-unico-ordenado-de-la-ley-de-compensacion-por-tiempo-de-servicios>, 22.
- Noreña, A. L., Alcaraz-Moreno, N., Rojas, J. G., & Rebolledo-Malpica, D. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. <https://www.redalyc.org/pdf/741/74124948006.pdf>, 13.
- Parra, O. (2010). Evasión de impuestos nacionales en Colombia: años 2001 - 2009. <https://www.redalyc.org/pdf/909/90920053010.pdf>, 23.
- Patlan, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. <https://www.redalyc.org/journal/104/10446094004/>, 24.
- Peña, L. (2017). *De las sociedades comerciales*. Colombia: Ecoe, Ediciones. Ltda.
- Peró, M. (2017). Modificaciones a la Ley General de Sociedades en materia de Denominación o Razón Social, Objeto Social, y Poderes y Atribuciones del Gerente General mediante el Decreto Legislativo N° 1332 que facilita la constitución de Empresas a través de los Centros d. *revistas.pucp.edu.pe*, 13.
- Perú, C. d. (9 de diciembre de 1997). *www.gob.pe*. Obtenido de *www.gob.pe*: <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales>
- Peruano, E. (2002). TUO DL N° 854, LEY DE JORNADA DE TRABAJO,. [https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/05/DS-007-2002\\_LP.pdf](https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/05/DS-007-2002_LP.pdf), 9.
- Restrepo, J. C. (2008). Apuntes sobre la responsabilidad social empresarial. *mv.pena.235@uniandes.edu.co*, 10.
- Rojas, Y. (2018). Contratación de obreros municipales de Chachapoyas (Amazonas, Perú y sus derechos laborales. <file:///C:/Users/DREP/Downloads/Dialnet-ContratacionDeObrerosMunicipalesDeChachapoyasAmazo-8178278.pdf>, 18.
- Servais, J.-M. (2010). Algunas reflexiones más sobre una cuestión espinosa: la responsabilidad social de las. *revistaderechopucp@pucp.edu.pe*, 23.

- Tabra, E. P. (2018). Reflexiones societarias y regisyrtales sobre el nombre social: denominación social y razón social. En E. P. Tabra Ochoa, *La Ley General de Sociedades. Estudios y comentarios a veinte años de vigencia* (págs. 75-76). Lima: Gaceta Jurídica.
- Tantaleán, R. (2015). El alcance de las relaciones jurídicas.  
*file:///C:/Users/DREP/Desktop/DOCUMENTOS%20PARA%20UCV/tesis/investig/Dialnet-ElAlcanceDeLasInvestigacionesJuridicas-5456857.pdf*, 22.
- Tantalean, R. (2016). Tipología de las investigaciones jurídicas.  
*file:///C:/Users/DREP/Downloads/Dialnet-TipologiaDeLasInvestigacionesJuridicas-5456267.pdf*, 37.
- Tostes, M. (2012). Flexibilización del Derecho del Trabajo y sus implicancias sobre las relaciones laborales en el Perú. *revistas de derechopucp*, 29.
- Toyama, J. (2001). Protección, Privilegio, Tiempo, Forma y pago de los beneficios sociales.  
*file:///C:/Users/DREP/Downloads/Dialnet-ProteccionPrivilegioTiempoFormaYPagoDeLosBeneficio-7792446.pdf*, 11.
- Toyama, J. (2005). Indemnizaciones por falta de vacaciones.  
*file:///C:/Users/DREP/Downloads/IndemnizacionPorFaltaDeVacaciones-7792590.pdf*, 10.
- Valderrama, L. (2012). Regimen laboral de los trabajadores públicos en la jurisprudencia del Servicio Civil. *file:///C:/Users/DREP/Desktop/19-REGIMEN-LABORAL-DE-LOS-TRABAJADORES-PUBLICOS.pdf*, 64.
- Vallecilla, L. (2018). La relación laboral y el contrato de trabajo.  
*https://repository.ucatolica.edu.co*, 43.
- Vera, J. L. (2020). Paradigmas, enfoques y metodos de investigación.  
*https://drive.google.com/file/d/1vI7S1dPpkES8zUwyfenm0Jn6PmzAsKMO/view*, 24.
- Vicuña, L. H. (2012). *LA SOCIEDAD Y LA EMPRESA*. Trujillo.
- Yucra, J. R. (2017). *El pago de remuneraciones y Beneficios Sociales considerados fuera de planilla, que afectan los derechos laborales de los trabajadores de transporte de carga pesada Arequipa 2017*. Arequipa: UCV.

## ANEXOS

## ANEXO 1. PROYECTO DE LEY

PROYECTO DE LEY N° \_\_\_\_\_

LEY QUE INCORPORA EL  
ARTÍCULO N° 11 EN LA LEY  
GENERAL DE SOCIEDADES  
LEY N° 26887 (9/12/1997)

A través de un Congresista, en uso de las atribuciones que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú y conforme lo establecen los artículos 74 y 75 del Reglamento del Congreso de la República, propone el siguiente:

### PROYECTO DE LEY

Artículo 1: objeto de la ley

Incorporar el artículo 11 en la Ley General de Sociedades, Ley 26887 del 9 de diciembre de 1997 referido a denominación o razón social

Artículo 2: Incorporación del Artículo de la Ley General de Sociedades, Ley 26887 del 9 de diciembre de 1997 referido a denominación o razón social

En la Ley General de Sociedades y de acuerdo al artículo 9 sobre la Denominación o Razón Social, se declara en la norma que la sociedad tiene una denominación o una razón social, según corresponda a su forma societaria. En el primer caso puede utilizar, además, un nombre abreviado.

No se puede adoptar una denominación completa o abreviada o una razón social igual a la de otra sociedad pre existente, salvo cuando se demuestre legitimidad para ello.

Esta prohibición no tiene en cuenta la forma social. No se puede adoptar una denominación completa o abreviada o una razón social que contenga nombres de organismos o instituciones públicas o signos distintivos protegidos por derechos de propiedad industrial o elementos protegidos por derechos de autor, salvo que se demuestre estar legitimado para ello.

El Registro no inscribe a la sociedad que adopta una denominación completa o abreviada o una razón social igual a la de otra sociedad preexistente. En los demás casos previstos en los párrafos anteriores los afectados tienen derecho a demandar la modificación de la denominación o razón social por el proceso sumarísimo ante el juez del domicilio de la sociedad que haya infringido la prohibición.

La razón social puede conservar el nombre del socio separado o fallecido, si el socio separado o los sucesores del socio fallecido consienten en ello. En este último caso, la razón social debe indicar esta circunstancia. Los que no perteneciendo a la sociedad consienten la inclusión de su nombre en la razón social quedan sujetos a responsabilidad solidaria, sin perjuicio de la responsabilidad penal si a ello hubiere lugar.

En la misma norma versa el artículo 10 sobre la reserva de preferencia registral en donde cualquier persona natural o jurídica que participe en la constitución de una sociedad, o la sociedad cuando modifique su pacto social o estatuto para cambiar su denominación, completa o abreviada, o su razón social, tiene derecho a protegerlos con reserva de preferencia registral por un plazo de treinta días, vencido el cual ésta caduca de pleno derecho. No se puede adoptar una razón social o una denominación, completa o abreviada, igual a aquella que esté gozando del derecho de reserva de preferencia registral.

**Modifíquese la Ley General de Sociedades para la inclusión del siguiente:**

**Artículo 11: La sociedad al modificar su pacto social o estatuto para cambiar su denominación completa o abreviada, o su razón social, no está exento de cumplir con sus responsabilidades sociales y económicas con quienes van a contratar con la sociedad.**

**Se tutela el derecho de la persona en relación a los beneficios sociales contraídas con la sociedad, realizando las verificaciones correspondientes al reconocimiento y cumplimiento de estos beneficios sociales antes de la**

**modificación o cambio de su denominación completa o abreviada o de su razón social del solicitante para un posterior registro.**

Artículo 3.- Vigencia y aplicación de la Ley

La presente Ley rige a partir del día siguiente a su publicación en el diario oficial “El Peruano” y se aplica a los nuevos procesos que se inicien a partir de la vigencia.

4.- Derogatoria Única

Deróguense todas las normas que se opongan a la presente Ley.

Lima, agosto de 2023

## **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

La ley General de Sociedades en nuestro país es la norma que toma como base los principios, los requisitos y los diversos mecanismos para la creación y el funcionamiento de sociedades peruanas según sea su forma social. Es la ley 26887 promulgada el 09 de diciembre de 1997 la que contempla las formas societarias en nuestro país y que son reguladas por la presente, puesto que aportan bienes y servicios en el ejercicio de las actividades económicas. En referencia a las sociedades el artículo 9 precisa que la sociedad tiene una denominación o razón social y que no puede adoptarse una denominación completa o abreviada igual a otra sociedad existente, salvo cuando se demuestre legitimidad para ello. Se indica que toda sociedad tiene su propia identidad y que es necesaria que se encuentre inscrita en el Registro de Sociedades, para que la sociedad constituida no pueda ser confundida ya que su identidad queda registrada y protegida optimizando la calificación registral y evitar un mayor número de observaciones registrales. Esta prohibición no tiene en cuenta la forma social. La norma protege a la constitución de la sociedad y la identidad que tiene.

El Registro no inscribe a denominación o razón social igual a otra pre existente, inscribiendo sociedades en el país y sucursales, las que se constituyen en el extranjero y los poderes otorgados por las sociedades constituidas o sucursales establecidas en el extranjero (art.1 Reglamento de Registros de Sociedades), siendo sus inscripciones en la Oficina Registral competente (art 2 R.R.S) contrario a ello, se podría demandar por el cambio o modificación de la denominación o razón social a quien la tuviera igual mediante intervención de juez en la vía sumarísima.

En esta línea podemos destacar que la norma ha permitido el cambio de denominaciones y razones sociales las cuales se han permitido según norma, existiendo situaciones presentadas por la mala práctica de pedir esta modificación para prescindir de responsabilidades económicas y sociales a los empleados, situación que debe ser regulada en la presente Ley y su reglamento al igual que en el registro de sociedades.

La razón social dice la norma además que puede conservar el nombre del socio separado o fallecido, si el socio separado o los sucesores del socio fallecido consienten en ello. En este último caso, la razón social debe indicar esta circunstancia. Siendo esta figura lo que permite el cambio de ciertas sociedades en cuanto a su denominación o razón social de la empresa mientras exista consentimiento en su modificación.

La norma refiere que los que no perteneciendo a la sociedad consienten la inclusión de su nombre en la razón social quedan sujetos a responsabilidad solidaria, sin perjuicio de la responsabilidad penal si a ello hubiere lugar. También al artículo refiere que no se puede adoptar una denominación completa o abreviada o una razón social que contenga nombres de organismos o instituciones públicas o signos distintivos protegidos por derechos de propiedad industrial o elementos protegidos por derechos de autor, salvo que se demuestre estar legitimado para ello.

## **Artículo 10.- Reserva de preferencia registral**

Cualquier persona natural o jurídica que participe en la constitución de una sociedad, o la sociedad cuando modifique su pacto social o estatuto para cambiar su denominación, completa o abreviada, o su razón social, tiene derecho a protegerlos con reserva de preferencia registral por un plazo de treinta días, vencido el cual ésta caduca de pleno derecho. No se puede adoptar una razón social o una denominación, completa o abreviada, igual a aquella que esté gozando del derecho de reserva de preferencia registral.

En esa línea, se señala agregar en la Ley General de Sociedades un nuevo artículo 11 el cual expresa lo siguiente: **“La sociedad al modificar su pacto social o estatuto para cambiar su denominación completa o abreviada, o su razón social, no está exento de cumplir con sus responsabilidades sociales y económicas con quienes van a contratar con la sociedad. Se tutela el derecho de la persona en relación a los beneficios sociales contraídas con la sociedad, realizando las verificaciones correspondientes al reconocimiento y cumplimiento de los beneficios sociales antes de la modificación o cambio de su denominación completa o abreviada o de su razón social del solicitante para un posterior registro.**

Al indicar este artículo se presume señalar que toda sociedad constituida al ejercer un objeto social por la cual se constituyó, empresas formadas y constituidas que incluye dentro de sus actividades negocios, operaciones y actividades lícitas con recaudo económico y que albergan un número determinado de trabajadores que son los que se esfuerzan por lograr los fines perseguidos en la empresa con esfuerzo y trabajo bajo la dirección de los socios o empleadores. Cuando al producirse en un determinado tiempo, la modificación de su pacto social o estatuto para cambiar su denominación, completa o abreviada, o su razón social se produce un acto de perjuicio en la demora del reconocimiento económico contra los deudos por parte de las empresas en las que se desempeña el empleado, llámese beneficios sociales que debe adquirir el trabajador. Por ello en el presente proyecto de Ley se agrega lo siguiente:

**Artículo 11: La sociedad al modificar su pacto social o estatuto para cambiar su denominación completa o abreviada, o su razón social, no está exento de cumplir con sus responsabilidades sociales y económicas con quienes van a contratar con la sociedad. Se tutela el derecho de la persona en relación a los beneficios sociales contraídas con la sociedad, realizando las verificaciones correspondientes al reconocimiento y cumplimiento de los beneficios sociales antes de la modificación o cambio de su denominación completa o abreviada o de su razón social del solicitante para un posterior registro.**

Se señala que la sociedad al modificar su pacto social o estatuto para cambiar su denominación completa o abreviada, o su razón social puede ser motivación para no pagar los beneficios sociales al trabajador. La constitución Política reconoce en su artículo 22 el derecho al trabajo como parte dignificante de la persona humana, puesto que el trabajo es el acceso a un puesto laboral, a condiciones equitativas y satisfactorias y a su protección contra el desempleo y sub empleo. El trabajador tiene derecho a recibir una remuneración según consta en el artículo 24 de nuestra Carta Magna que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores. Según el artículo 6° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR (27.03.97) constituye remuneración todo lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que se le dé. Es por ello que el trabajo digno el cual es ejercido por el trabajador no puede ser remunerado de manera parcial o no pagado puesto que la persona no está obligado a prestar sus servicios a cambio de nada.

La importancia de la inclusión de este artículo es que las empresas al cambiar su denominación completa o abreviada o su razón social está obligado a cumplir

con sus responsabilidades económicas con reconocimiento de los beneficios sociales que el trabajador debe obtener al término de su labor o término definitivo con la empresa. Por ello es importante que la norma proteja al empleado y que se obligue a este reconocimiento social y económico al trabajador ya que el empleador **no está exento de cumplir con sus responsabilidades sociales y económicas con quienes van a contratar con la sociedad.**

## **ANÁLISIS COSTO BENEFICIO**

Por tratarse de un proyecto que incide acerca del cambio de la denominación completa o abreviada o de su razón social que constituirá mecanismos para la tutela y protección a las personas que ejercen labor en la empresa contra todo tipo de vulneración de beneficios sociales en aras a la protección de los derechos laborales y de la familia del trabajador. Para su implementación no requiere de la concurrencia de material humano y logístico extra, no genera ningún costo al Presupuesto de la República y trae el beneficio de generar puestos de trabajo formal sin afectar la seguridad jurídica al momento de posibilitar dicha protección.

Lima, agosto de 2023

## ANEXO 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	SUPUESTO	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	PARTICIPANTES (INV. CUALITATIVA)	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Cambio de la razón social como medio de evasión de los beneficios sociales del trabajador en el sector privado - 2023	¿Cuáles son las implicancias que trae los cambios de la razón social como medio de evasión de los beneficios sociales del trabajador en el sector privado-comercial de la ciudad de Piura - 2023?	Determinar las implicancias que trae los cambios de la razón social como medio de evasión de los beneficios sociales del trabajador en el sector privado-comercial de la ciudad de Piura - 2023	<p>Describir las implicancias que trae los cambios de la razón social como medio de evasión de los beneficios sociales del trabajador en el sector privado en diferentes casos</p> <p>Explicar las implicancias que han traído los cambios de la razón social como medio de evasión de los beneficios remunerativos del trabajador en el sector privado - comercial de la</p>	El cambio de la razón social en las empresas privadas no permite que sus trabajadores reciban sus beneficios sociales	<p><b>1. Paradigma:</b> Enfoque Cualitativo</p> <p><b>2. Tipo de investigación:</b> Básica</p> <p><b>3. Nivel:</b> Descriptiva</p> <p><b>4. Diseño:</b> Jurídico Propositivo</p> <p><b>5. Método</b> Analítico Hermenéutico Propositivo</p>	08 abogados laboristas 03 abogados de Sunafil 03 jueces laboralista 08 trabajadores	<p><b>TÉCNICAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Análisis documental</li> <li>- Entrevista</li> <li>- Encuesta</li> </ul> <p><b>INSTRUMENTOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Guía de análisis documental</li> <li>- Guía de entrevista</li> <li>- Cuestionario</li> </ul>

			ciudad de Piura – 2023  Proponer proyecto de ley que regule el cambio de la razón social para evitar la evasión de los beneficios sociales a los trabajadores en el sector privado				
--	--	--	--	--	--	--	--

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

Piura, 24 de abril del 2023

Señor(a)

**JUEZ LABORAL Y ABOGADOS LABORALISTAS DE SUNAFIL  
MAGISTRADO DEL PODER JUDICIAL  
PODER JUDICIAL Y SUNAFIL  
AV LIMA S/N PIURA**

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de Derecho

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial Piura y en el mío propio, desearle la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que el(la) Bach. PEÑA ARICA DAVID, con DNI 02867525, del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Derecho, pueda ejecutar su investigación titulada: "**CAMBIO DE LA RAZON SOCIAL COMO MEDIO DE EVASION DE LOS BENEFICIOS SOCIALES A LOS TRABAJADORES**", en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,



Dr. Robert Alexander Jara Miranda

**cc: Archivo PTUN.**

[www.ucv.edu.pe](http://www.ucv.edu.pe)

## CUESTIONARIO A TRABAJADOR

TITULO: Cambio de la razón social como medio de evasión de los beneficios sociales del trabajador en el sector privado-2023.

### INSTRUCCIONES:

Estimado trabajador se le pide que conteste el siguiente cuestionario de manera veraz y honestidad, información que permitirá desarrollar la presente investigación. Se le agradece su colaboración. Muchas gracias.

Objetivo general: determinar las implicancias que trae los cambios de la razón social como medio de evasión de los beneficios sociales del trabajador en el sector privado comercial de la ciudad de Piura – 2023.

1. ¿Tiene conocimiento si la empresa donde laboró ha cambiado su razón social en otras ocasiones?

Si  No

2. ¿Tiene conocimiento si la empresa donde laboró al cambiar su razón social, sus dueños son distintos a la anterior ?

Si  No

3. ¿Tiene conocimiento si la empresa donde laboró ha dejado de pagar beneficios sociales en otras ocasiones a sus trabajadores al cambiar de razón social?

Si  No

4. ¿Tiene conocimiento si la ley 26887 (Ley general de sociedades) es suficiente para proteger a los trabajadores del no pago de beneficios sociales frente a la empresa que cambia su razón social?

Si  No

5. ¿Tiene conocimiento si el ministerio de trabajo ha realizado auditorías para cuidar que la empresa, pague las remuneraciones justas al trabajador?

Si  No

6. ¿El proceso judicial laboral para el pago de los beneficios sociales es rápido?

Si  No

7. ¿Cree usted que debe haber un proyecto de ley que regule el cambio de razón social para evitar la omisión al pago de los beneficios sociales al trabajador?

Si  No

8. ¿Cree usted que los empresarios en el sector privado comercial tienden responder a actitudes de responsabilidad social para con sus trabajadores?

Si  No

9. ¿El empleador cumple con la responsabilidad con pagar las vacaciones antes del descanso vacacional?

Si  No

10. ¿El empleador cumple con la responsabilidad de otorgar el descanso vacacional cuando el trabajador tiene un año de servicio?

Si  No

11. ¿La remuneración computable para el pago de las gratificaciones es la estipulada por ley según contrato de trabajo?

Si  No

12. ¿El empleador es responsable con el pago de las gratificaciones en las fechas establecidas según la norma?

Si  No

13. La empresa considera que tienen derecho a CTS los trabajadores que cuenten con una jornada de 4 horas. ¿Has estado dentro de esa figura laboral, de contar con una jornada laboral de menos de 3 horas y se te ha cumplido con el pago respectivo?

Si  No

14. ¿El empleador ha sido responsable con el pago de la CTS en la fecha según corresponda como lo indica la norma?

Si  No

15. ¿El empleador ha sido responsable con el pago de la remuneración principal de acuerdo a lo pactado en el contrato de trabajo?

Si  No

16. ¿El empleador otorga sus trabajadores las condiciones necesarias en el trabajo para que puedan realizar sus funciones?

Si  No

17. ¿El empleador ha cumplido con el pago de las horas extras como concepto remunerativo del cual forma parte del cálculo de los beneficios sociales?

Si  No

18. ¿El empleador ha cumplido con el pago de las asignaciones y bonos, considerado como remuneración complementaria?

Si  No

19. ¿La empresa ha sido responsable en darle seguro social en el tiempo que ha laborado en la institución?

Si

No

20. ¿Se ha visto casos de despido arbitrario en la empresa en donde labora?

Si

No

21. ¿Ha recibido capacitación y/o formación laboral durante el tiempo de permanencia en la empresa?

Si

No

22. ¿Cuándo ha firmado contrato laboral, se especificaban en este documento los beneficios sociales que debió percibir por laborar en la empresa?

Si

No

## GUÍA DE ENTREVISTA A SERVIDOR PÚBLICO O FUNCIONARIO EN MATERIA LABORAL

**NOMBRE COMPLETO:** .....

**LUGAR DE TRABAJO:** .....

**FUNCIÓN DESEMPEÑADA:** .....

**AÑOS DE EXPERIENCIA:** .....

**FECHA DE ENTREVISTA:** .....

### INSTRUCCIONES:

Estimado encuestado se le pide que conteste el siguiente cuestionario de manera veraz y honesta, información que permitirá desarrollar la presente investigación. Se le agradece su colaboración. Muchas gracias.

Objetivo general: determinar las implicancias que trae los cambios de la razón social como medio de evasión de los beneficios sociales del trabajador en el sector privado comercial de la ciudad de Piura – 2023.

1. ¿Se han reportado denuncias laborales en la que el empleador ha prescindido del pago de los beneficios sociales a sus trabajadores? ¿De cuantos casos estamos hablando específicamente?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

2. ¿Se han reportado denuncias laborales en la que el empleador ha prescindido de los pagos en materia remunerativa al trabajador a tiempo parcial en el sector privado comercial?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

3. ¿La entidad a la que representa realiza visitas a las empresas con el fin de verificar que los beneficios sociales al trabajador se efectúen de manera efectiva? ¿Con qué frecuencia y cuando lo están realizando?

.....  
.....  
.....

.....  
.....  
.....

4. Uno de los puntos importantes que es materia de análisis, es el contrato laboral en la que muchos de ellos pueden o no especificar los beneficios sociales que recibieron los trabajadores. Si en el caso no se han especificado ¿Cómo actúa Sunafil al encontrar estos vacíos? ¿Es posible exigir los pagos en beneficios sociales al trabajador?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

5. ¿Cuántos casos de los que se han presentado están dentro del rubro de cambio de razón social? ¿con qué frecuencia se están aceptando esos cambios y cuáles serían las medidas adoptadas para su aprobación?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

6. ¿Cree usted que los artículos 9 y 10 de la LGS en su disposición complementaria final Sexta (DL N° 1332) prohíbe la inscripción del nombre de la razón social o denominación con otra existente, pudiendo ser semejante, propicia la eliminación de la discrecionalidad de quien registra? Pero al no existir modificatoria en el artículo 16 se contradice con los artículos precedentes. Por tal razón ¿Cree que existe un conflicto en los artículos mencionados?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

7. ¿Cuáles son las limitaciones que se presentan en el ordenamiento legal que hace que el empleador prescinda del pago de los beneficios sociales al trabajador?

.....  
.....  
.....  
.....

.....  
.....

8. ¿Qué acciones o medidas el Estado a través del Ministerio de Trabajo a favor del trabajador se están realizando para exigir el pago de los beneficios sociales? ¿Cuál es el tiempo promedio en que puede darse para reivindicar el reclamo del trabajador?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

9. Se han presentado denuncias laborales ante Sunafil por parte de los trabajadores con una carga de trabajo de menos de tres horas? ¿Cuál ha sido la respuesta de la institución al trabajador? ¿Cree usted que esta modalidad de contrato es justa al no corresponderles los beneficios sociales como en el régimen laboral general?

.....  
.....  
.....  
.....

## GUIA DE ENTREVISTA A JUEZ EN MATERIA LABORAL

**NOMBRE COMPLETO:** .....,,,,

**LUGAR DE TRABAJO:** .....

**FUNCIÓN DESEMPEÑADA:** .....

**AÑOS DE EXPERIENCIA:** .....

**FECHA DE ENTREVISTA:** .....

TITULO: Cambio de la razón social como medio de evasión de los beneficios sociales del trabajador en el sector privado-2023.

### INSTRUCCIONES:

Estimado Juez se le pide que conteste la siguiente entrevista de manera veraz y honesta, información que permitirá desarrollar la presente investigación. Se le agradece su colaboración. Muchas gracias.

Objetivo general: determinar las implicancias que trae los cambios de la razón social como medio de evasión de los beneficios sociales del trabajador en el sector privado comercial de la ciudad de Piura – 2023.

1. ¿Se han reportado casos en materia laboral en la que el empleador ha prescindido del reconocimiento de los beneficios sociales al trabajador en el sector privado comercial? Si No ¿Por qué?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

2. ¿Cuáles son las motivaciones que tiene en cuenta para decidir sobre demandas referidas a materia laboral en especial sobre el cambio de razón social de una empresa?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

3. Cuál es su opinión de acuerdo a su experiencia sobre aquellos trabajadores que tienen como requisito el goce de CTS y vacaciones en el cumplimiento de las cuatro horas diarias de labor. ¿Se vulnera el derecho constitucional de descanso vacacional a tiempo parcial a trabajadores con menos de tres horas de trabajo laboral?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

4. De acuerdo a la pregunta anterior y si fuera el caso ¿Porque existe vulneración al artículo 23 segundo párrafo de la CPP, en el que se fomenta el empleo y productividad empresarial?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

5. Cuando en los artículos 9 y 10 de la Ley General de Sociedades y en su disposición complementaria final Sexta (DL N° 1332 Ley que facilita la constitución de empresas a través de los Centros de Desarrollo empresarial) prohíbe la inscripción del nombre de la razón social o denominación con otra pre existente, propicia la eliminación de la discrecionalidad de quien registra. Puede la discrecionalidad ser parte de la no visualización de casos de nombres de empresas iguales a otras habiendo dificultades posteriores. Por tal ¿Cree que existe un conflicto de normas entre los artículos mencionados?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

6. De acuerdo a las motivaciones acerca de las demandas sobre el cambio de la razón social. ¿Cuáles son los argumentos más frecuentes que manifiestan los empleadores para justificar la evasión de los beneficios sociales al trabajador?

.....  
.....  
.....  
.....

.....  
.....  
7. ¿Qué otras limitaciones consideran las que se presentan en el ordenamiento jurídico, hace que el empleador prescinda del pago de beneficios sociales considerado como principio superior frente a cualquier interés de protección al trabajador, de esta forma al no respetarse este principio hace que la ley se vulnere (art.24 CPP)?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

8. ¿Cuál es la rapidez con la que cuenta el poder judicial para solucionar las reivindicaciones laborales de los subordinados frente a sus empleadores, cuando se trata de dar sentencia judicial favorable para el demandante?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

9.- Confirme usted si es correcto que el cambia de razón social de una empresa privada embargada, se debe al no pago de los beneficios sociales Si No ¿Por qué?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

## GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

**TITULO:** Cambio de la razón social como medio de evasión de los beneficios sociales del trabajador en el sector privado-2023

**Objetivo general** Objetivo general: determinar las implicancias que trae los cambios de la razón social como medio de evasión de los beneficios sociales del trabajador en el sector privado comercial de la ciudad de Piura – 2023

**AUTOR** : DAVID PEÑA ARICA

**FECHA:** 30-06-2022

<b>Fuente documental</b>	<p>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA N° DOCUMENTO: 32172-2022 EXP. 02261-2016-0-2001-JR-LA-02 INICIO: 09-06-2016 FECHA DE PRESENTACIÓN: 30-06-2022 CUANTÍA: 4428.12 soles</p>
<b>Contenido de la fuente a analizar</b>	<p>La empresa Soluciones de Riego S.R.L (SOLRIEGO S.R.L), era una empresa privada que se dedica al rubro de ventas de materiales para sistemas en riego tecnificado enfocado a agrícolas, agroexportadoras y pequeños agricultores. El demandante recibía sueldo fijo mensual, el pago era quincenal. El pago era por recibo por honorarios sin goce de beneficios completos como es el pago de S/200.00. No se contaba con CTS, vacaciones, gratificaciones, seguro, ni contrato de trabajo.</p> <p>En el año 2015 (después de dos años y medio). Habían despedido a mi compañero y asumí la zona, efectuando despachos de mercadería, asesoramientos técnicos, supervisión de diseños e instalaciones, y sin ningún pago adicional. El demandante fue invitado a renunciar alegando falta de ingresos a la empresa, la cual acepte sin firmar ningún documento de renuncia. Esperando el pago de mis haberes y beneficios los cuales no fueron efectuados de manera total. Los pagos eran de 50, 100 soles. El empleador condicionó el pago de todo, con la condición que les firme una letra en blanco, la cual no acepte. Luego el Ministerio de trabajo intervino tras la denuncia efectuada, entidad que al comprobar todo lo manifestado por el demandante procedió a multar a la empresa.</p> <p>Pasado los hechos nos llamaron a audiencia de conciliación a ambas partes al ministerio de trabajo, pero no se llegó a ningún acuerdo, ya que no quería reconocer los beneficios que me correspondían. La empresa había cambiado su razón social, con el nombre de TECNI RIEGO, pero siguieron manteniendo</p>

	<p>su RUC, Ctas bancarias BCP en soles y en dólares, la unidad móvil (camioneta), los números de teléfonos igual la dirección de dicho local. En el año 2019 antes que llegara la pandemia se procede a orden de embargo judicial para la empresa, pero la secretaria judicial no puso los puntos a las siglas que eran SRL en donde la entidad (banco BCP) lo rechazo diciendo que no sabía precisar si era la misma empresa porque no tenía los puntos esas siglas, luego llego pandemia y se congeló todo el caso. Actualmente se sigue el caso, pero a pesar que en el Exp. citado se reconoce la cuantía de 4428.12 soles, pero hasta la fecha no ha recibido pago alguno el demandante.</p>
<p><b>Análisis de contenido</b></p>	<p>El expediente especifica la falta de fiscalización de SUNAFIL con empresas que no pagan la totalidad de los beneficios sociales al trabajador para lo cual de acuerdo a lo señalado el empleador a su falta de responsabilidad social, ética y compromiso con las familias de la persona quien labora, no cumple con lo señalado en la norma. La falta de agilidad de la carga procesal del poder judicial para decidir con rapidez de los casos presentados de demandas laborales para salvaguardar los derechos laborales es un punto interesante resaltar. Además de señalar la facilidad como la empresa estando en proceso de demanda, tuvo la facilidad de cambiar su razón social según lo señalado en los artículos 9, 10 y 16 de la Ley General de Sociedades, además a falta de signos de puntuación en la especificación de la sociedad es tendente a ser rechazado por entidad bancaria.</p>
<p><b>Conclusión</b></p>	<p>La actuación de SUNAFIL es necesaria, realizando visitas constantes y fiscalizando empresas, ello con la finalidad de evitar toda vulneración de derechos laborales en salvaguarda del empleado y sus familias, unido a ello la labor importante que debe tener el poder judicial para hacer respetar las decisiones judiciales y el rol protagónico de los abogados de oficio de Sunafil que representan legalmente a los trabajadores cuando éstos no tienen los medios económicos necesarios para contratar a un abogado particular y les puedan ayudar con los litigios en defensa de sus beneficios sociales. La norma como la Constitución Política, LGS (art. 9,10,16), Código Civil, TUO 728, Decretos Legislativos 1332, entre otras, deben ser respetadas y su amplitud de ella logre amparar los derechos de los trabajadores, los que debe cumplirse a cabalidad para defender al trabajador en sus derechos laborales.</p>

## GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

**TÍTULO:** El cambio de la razón social como medio de evasión de los beneficios sociales del trabajador en el sector privado-2023

**Objetivo general** Objetivo general: determinar las implicancias que trae los cambios de la razón social como medio de evasión de los beneficios sociales del trabajador en el sector privado comercial de la ciudad de Piura – 2023

**AUTOR** : DAVID PEÑA ARICA

**FECHA:** 24 de abril 2023

<b>Fuente documental</b>	CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA QUINTO JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO DE PIURA EXP. 02261-2022-0-2001-JR-LA-05
<b>Contenido de la fuente a analizar</b>	Se pretende poner en disposición el pago y reintegro de beneficios sociales contra la empresa CORPORACION HERCULES SEGURIDAD S.R.L. Se pretende obtener el monto de S/. 39,902.86 Soles. Los beneficios sociales de los que el demandante solicita vía judicial consienta el reintegro de bonificación por trabajo nocturno, reintegro de horas extras diurnas y nocturnas, pago de descanso semanal obligatorio, horas extras, pago y reintegro de feriados laborados y sus horas extras, reintegro de gratificaciones ordinarias y pago de gratificaciones trucas, reintegro de compensación por tiempo de servicios, reintegro de remuneración vacacional y pago de vacaciones trucas, pago de utilidades; y como pretensión accesoria: certificado de trabajo, intereses legales, costas del proceso, y pago de honorarios profesionales: en el 25% de lo ordenado a cancelar a la demandada mediante sentencia consentida y ejecutoriada.
<b>Análisis de contenido</b>	Al admitirse la demanda se opta por audiencia de conciliación entre los involucrados, siendo declarada la empresa en rebeldía automática por no haber cumplido en contestar la demanda según acta de registro. Por lo que la empresa al no querer compensar los derechos laborales del trabajador y al haberse demostrado la falta del empleador se procede al reconocimiento en parte de los beneficios requeridos por el demandante siendo en su mayoría reconocidos a excepción de domingos y feriados puesto que se verificó que habían sido considerados en boletas de pago.

**Conclusión**

El pago de beneficios sociales al empleado es derecho de tutela puesto que la norma protege en todos sus extremos el reconocimiento al trabajador de sus derechos laborales que deben ser reconocidos por la ley que contempla en su amplitud los beneficios sociales que debe recibir el trabajador cuando presta sus servicios en toda empresa privada.



**4. Soporte teórico**

(describir en función al modelo teórico)

<b>Instrumento / Área</b>	<b>Subescala (dimensiones)</b>	<b>Definición</b>
<b>Cuestionario</b>	Razón Social	Sociedad identificada con protección del Estado frente a otras creadas sin riesgo de confusión al realizar pagos estando el usuario protegido cuando la empresa le preste el servicio (Beaumont, 2017).
	Instituciones de protección al trabajador	Instituciones especializadas que limitan la facultad de despido por parte del empresario a los trabajadores, en garantía y respeto a la constitución y leyes (Blancas, 2012)
	Relación empleador-empresario	Es el vínculo laboral entre la persona que presta el servicio y quien lo recibe (Chirinos, 2013)

**5. Instrucciones para el experto:**

A continuación, le presento el instrumento Cuestionario al trabajador elaborado por David Peña Arica en el año 2023.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.*

<b>CALIFICACIÓN</b>	1. No cumple con el criterio
	2. Bajo Nivel
	3. Moderado nivel
	4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Razón Social.

**Primera dimensión:** Razón Social

Objetivos de la Dimensión: describir las implicancias que trae los cambios de la razón social como medio de evasión de los beneficios sociales del trabajador en el sector privado en diferentes casos

INDICADOR	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Conocimiento sobre cambio de razón social	1. ¿Tiene conocimiento si la empresa donde laboró ha cambiado su razón social en otras ocasiones?  Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>				x				x					X	
Cambio de dueño al cambio de razón social	2. ¿Tiene conocimiento si la empresa donde laboró al cambiar su razón social, sus dueños son distintos a la anterior?  Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>				x				x					X	
Pago de beneficios sociales	3. ¿Tiene conocimiento si la empresa donde laboró ha dejado de pagar beneficios sociales en otras ocasiones a sus trabajadores al cambiar de razón social?  Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>				x				x					X	

**Dimensiones del instrumento:** Instituciones de protección al trabajador

**Segunda dimensión:**

Objetivos de la Dimensión: Explicar las implicancias que han traído los cambios de la razón social como medio de evasión de los beneficios remunerativos del trabajador en el sector privado y comercial de la ciudad de Piura – 2023

INDICADOR	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Protección por ley 26887(LGS) al trabajador	4. ¿Tiene conocimiento si la ley 26887 (Ley general de sociedades) es suficiente para proteger a los trabajadores del no pago de beneficios sociales frente a la empresa que cambia su razón social?  Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>				x				x				X	
Auditorías	5. ¿Tiene conocimiento si el ministerio de trabajo ha realizado auditorías para cuidar que la empresa, pague las remuneraciones justas al trabajador?  Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>				x				x				X	
Rapidez del poder judicial	6. ¿El proceso judicial laboral para el pago de los beneficios sociales es rápido?  Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>				x				x				X	
Proyecto de ley	7. ¿Cree usted que debe haber un proyecto de ley que regule el cambio de razón social para evitar la omisión al pago de los beneficios sociales al trabajador?  Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>				x				x				X	

**Dimensiones del instrumento:** relación empleador-empleado

**Tercera dimensión:** relación empleador-empleado

Objetivos de la Dimensión: Explicar las implicancias que han traído los cambios de la razón social como medio de evasión de los beneficios remunerativos del trabajador en el sector privado y comercial de la ciudad de Piura – 2023

INDICADOR	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Actitudes de responsabilidad social	8. ¿Cree usted que los empresarios en el sector privado comercial tienden a responder a actitudes de responsabilidad social para con sus trabajadores?  Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>				x				x					X	
Pago de vacaciones	9. ¿El empleador cumple con la responsabilidad con pagar las vacaciones antes del descanso vacacional?  Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>				x				x					X	
Descanso vacacional	10. ¿El empleador cumple con la responsabilidad de otorgar el descanso vacacional cuando el trabajador tiene un año de servicio?  Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>				x				x					X	
Gratificaciones de acuerdo a ley	11. ¿La remuneración computable para el pago de las gratificaciones es la estipulada por ley según contrato de trabajo?  Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>				x				x					X	
Pago de gratificaciones en fechas establecidas	12. ¿El empleador es responsable con el pago de las gratificaciones en las fechas establecidas según la norma?  Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>				x				x					X	
Pago por jornada de 3 horas	13. La empresa considera que tienen derecho a CTS los				x				x					x	

	<p>trabajadores que cuenten con una jornada de 4 horas. ¿Has estado dentro de esa figura laboral, de contar con una jornada laboral de menos de 3 horas y se te ha cumplido con el pago respectivo?</p> <p>Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/></p>													
Pago de CTS	<p>14. ¿El empleador ha sido responsable con el pago de la CTS en la fecha según corresponda como lo indica la norma?</p> <p>Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/></p>			x				x					X	
Remuneración	<p>15. ¿El empleador ha sido responsable con el pago de la remuneración principal de acuerdo a lo pactado en el contrato de trabajo?</p> <p>Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/></p>			x				x					X	
Condiciones laborales para el ejercicio de sus funciones	<p>16. ¿El empleador otorga sus trabajadores las condiciones necesarias en el trabajo para que puedan realizar sus funciones?</p> <p>Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/></p>			x				x					X	
Horas extras	<p>17. ¿El empleador ha cumplido con el pago de las horas extras como concepto remunerativo del cual forma parte del cálculo de los beneficios sociales?</p> <p>Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/></p>			x				x					X	

Asignaciones y bonos	18. ¿El empleador ha cumplido con el pago de las asignaciones y bonos, considerado como remuneración complementaria?  Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>			x				x				X	
Seguro social	19. ¿La empresa ha sido responsable en darle seguro social en el tiempo que ha laborado en la institución?  Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>			x				x				X	
Despido arbitrario	20. ¿Se ha visto casos de despido arbitrario en la empresa en donde labora?  Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>			x				x				X	
Capacitaciones	21. ¿Ha recibido capacitación y/o formación laboral durante el tiempo de permanencia en la empresa?  Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>			x				x				X	
Beneficios sociales explícitos en contrato laboral	22. ¿Cuándo ha firmado contrato laboral, se especificaban en este documento los beneficios sociales que debió percibir por laborar en la empresa?  Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>			x				x				X	



Mg.: Omar Gabriel Velasco Palacios

DNI: 05641721

Teléfono: 956534271

E-mail: ovelasco@ucv.edu.pe



#### **4. Soporte teórico**

(describir en función al modelo teórico)

<b>Instrumento / Área</b>	<b>Subescala (dimensiones)</b>	<b>Definición</b>
<b>Cuestionario</b>	Razón Social	Sociedad identificada con protección del Estado frente a otras creadas sin riesgo de confusión al realizar pagos estando el usuario protegido cuando la empresa le preste el servicio (Beaumont, 2017).
	Instituciones de protección al trabajador	Instituciones especializadas que limitan la facultad de despido por parte del empresario a los trabajadores, en garantía y respeto a la constitución y leyes (Blancas, 2012)
	Relación empleador-empresario	Es el vínculo laboral entre la persona que presta el servicio y quien lo recibe (Chirinos, 2013)

**5. Instrucciones para el experto:**

A continuación, le presento el instrumento Cuestionario al trabajador elaborado por David Peña Arica en el año 2023.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	5. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	6. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	7. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	8. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	5. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	6. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	7. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	8. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	6. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	7. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	8. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	9. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

<b>CALIFICACIÓN</b>	1. No cumple con el criterio
	2. Bajo Nivel
	3. Moderado nivel
	4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Razón Social.

**Primera dimensión:** Razón Social

Objetivos de la Dimensión: describir las implicancias que trae los cambios de la razón social como medio de evasión de los beneficios sociales del trabajador en el sector privado en diferentes casos

INDICADOR	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Casos dentro del rubro razón social	<p>¿Cuántos casos de los que se han presentado están dentro del rubro de cambio de razón social?</p> <p>¿Con qué frecuencia se están aceptando esos cambios y cuáles serían las medidas adoptadas para su aprobación?</p>				x				x					X	
Artículos 9 y 10 de la LGS y DL N° 1332	<p>¿Cree usted que los artículos 9 y 10 de la LGS en su disposición complementaria final Sexta (DL N° 1332 ley que facilita la constitución de empresas a través de los Centros de Desarrollo empresarial) prohíbe la inscripción del nombre de la razón social o denominación con otra existente, pudiendo ser semejante, ¿propicia la eliminación de la discrecionalidad de quien registra?</p> <p>Pero al no existir modificatoria en el artículo 16 se contradice con los artículos precedentes. Por tal razón ¿Cree que existe un conflicto en los artículos mencionados?</p>				x				x					X	

**Dimensiones del instrumento:** Instituciones de protección al trabajador

**Segunda dimensión:**

Objetivos de la Dimensión: Explicar las implicancias que han traído los cambios de la razón social como medio de evasión de los beneficios remunerativos del trabajador en el sector privado y comercial de la ciudad de Piura – 2023

INDICADOR	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Auditoria	¿La entidad a la que representa realiza visitas a las empresas con el fin de verificar que los beneficios sociales al trabajador a se efectúen de manera efectiva?  ¿Con qué frecuencia y cuando lo están realizando?				x				x					X	
Actuación de Sunafil	Uno de los puntos importantes que es materia de análisis, es el contrato laboral en la que muchos de ellos pueden o no especificar los beneficios sociales que recibieron los trabajadores. Si en el caso no se han especificado  ¿Cómo actúa Sunafil al encontrar estos vacíos? ¿Es posible exigir los pagos en beneficios sociales al trabajador?				x				x					X	
Limitaciones de la ley	¿Cuáles son las limitaciones que se presentan en el ordenamiento legal que hace que el empleador prescindiera del pago del beneficios sociales al trabajador?				x				x					X	
Medidas del Ministerio de Trabajo a favor del trabajador	¿Qué acciones o medidas el Estado a través				x				x					X	

	<p>del Ministerio de Trabajo a favor del trabajador se están realizando para exigir el pago de los beneficios sociales? ¿Cuál es el tiempo promedio en que puede darse para reivindicar el reclamo del trabajador?</p>																					
<p>Casos con carga laboral de tres horas</p>	<p>¿Se han presentado denuncias laborales ante Sunafil por parte de los trabajadores con una carga de trabajo de menos de tres horas?</p> <p>¿Cuál ha sido la respuesta de la institución al trabajador?</p> <p>¿Cree usted que esta modalidad de contrato es justa al no corresponderles los beneficios sociales como en el régimen laboral general?</p>			x				x												X		

**Dimensiones del instrumento:** relación empleador-empleado

**Tercera dimensión:** relación empleador-empleado

Objetivos de la Dimensión: Explicar las implicancias que han traído los cambios de la razón social como medio de evasión de los beneficios remunerativos del trabajador en el sector privado y comercial de la ciudad de Piura – 2023

INDICADOR	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Casos de no pago de beneficios sociales	¿Se han reportado denuncias laborales en la que el empleador ha prescindido del pago de los beneficios sociales a sus trabajadores?  ¿De cuántos casos estamos hablando específicamente?				x				x					X	
Casos de no pago de remuneraciones	¿Se han reportado denuncias laborales en la que el empleador ha prescindido de los pagos en materia remunerativa al trabajador a tiempo parcial en el sector privado comercial?				x				x					X	

Mg.: Omar Gabriel Velasco Palacios

DNI: 05641721

Teléfono: 956534271

E-mail: ovelasco@ucv.edu.pe



#### **4. Soporte teórico**

(describir en función al modelo teórico)

<b>Instrumento / Área</b>	<b>Subescala (dimensiones)</b>	<b>Definición</b>
<b>Cuestionario</b>	Razón Social	Sociedad identificada con protección del Estado frente a otras creadas sin riesgo de confusión al realizar pagos estando el usuario protegido cuando la empresa le preste el servicio (Beaumont, 2017).
	Instituciones de protección al trabajador	Instituciones especializadas que limitan la facultad de despido por parte del empresario a los trabajadores, en garantía y respeto a la constitución y leyes (Blancas, 2012)
	Relación empleador-empresario	Es el vínculo laboral entre la persona que presta el servicio y quien lo recibe (Chirinos, 2013)

### 5. Instrucciones para el experto:

A continuación, le presento el instrumento Cuestionario al trabajador elaborado por David Peña Arica en el año 2023.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	9. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	10. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	11. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	12. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	9. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	10. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	11. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	12. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	6. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	7. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	8. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	9. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

<b>CALIFICACIÓN</b>	1. No cumple con el criterio
	2. Bajo Nivel
	3. Moderado nivel
	4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Razón Social.

**Primera dimensión:** Razón Social

Objetivos de la Dimensión: describir las implicancias que trae los cambios de la razón social como medio de evasión de los beneficios sociales del trabajador en el sector privado en diferentes casos

INDICADOR	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Motivaciones para decidir sobre el cambio de razón social	¿Cuáles son las motivaciones que tiene en cuenta para decidir sobre demandas referidas a materia laboral en especial sobre el cambio de razón social de una empresa?				x				x					X	
Argumentos del empleador para el cambio de razón social	De acuerdo a las motivaciones acerca de las demandas sobre el cambio de la razón social. ¿Cuáles son los argumentos más frecuentes que manifiestan los empleadores para justificar la evasión de los beneficios sociales al trabajador				x				x					X	
	Confirme usted si es correcto que el cambio de razón social de una empresa privada embargada, se debe al no pago de los beneficios sociales Si No ¿Por qué?				x				x					X	

**Dimensiones del instrumento:** Instituciones de protección al trabajador

**Segunda dimensión:**

Objetivos de la Dimensión: Explicar las implicancias que han traído los cambios de la razón social como medio de evasión de los beneficios remunerativos del trabajador en el sector privado y comercial de la ciudad de Piura – 2023

INDICADOR	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Rapidez del poder judicial	¿Cuál es la rapidez con la que cuenta el poder judicial para solucionar las reivindicaciones laborales de los subordinados frente a sus empleadores, cuando se trata de dar sentencia judicial favorable para el demandante?				x					x				X	
	Quando en los artículos 9 y 10 de la Ley General de Sociedades y en su disposición complementaria final Sexta (DL N° 1332 Ley que facilita la constitución de empresas a través de los Centros de Desarrollo empresarial) prohíbe la inscripción del nombre de la razón social o denominación con otra pre existente, propicia la eliminación de la discrecionalidad de quien registra. Puede la discrecionalidad ser parte de la no visualización de casos de nombres de empresas iguales a otras habiendo dificultades posteriores. Por tal ¿Cree				x					x				x	

	que existe un conflicto de normas entre los artículos mencionados?																					
	¿Qué otras limitaciones consideran las que se presentan en el ordenamiento jurídico, hace que el empleador prescinda del pago de beneficios sociales considerado como principio superior frente a cualquier interés de protección al trabajador, de esta forma al no respetarse este principio hace que la ley se vulnere (art.24 CPP)?			x					x											X		





#### **4. Soporte teórico**

(describir en función al modelo teórico)

<b>Instrumento / Área</b>	<b>Subescala (dimensiones)</b>	<b>Definición</b>
<b>Cuestionario</b>	Razón Social	Sociedad identificada con protección del Estado frente a otras creadas sin riesgo de confusión al realizar pagos estando el usuario protegido cuando la empresa le preste el servicio (Beaumont, 2017).
	Instituciones de protección al trabajador	Instituciones especializadas que limitan la facultad de despido por parte del empresario a los trabajadores, en garantía y respeto a la constitución y leyes (Blancas, 2012)
	Relación empleador-empresario	Es el vínculo laboral entre la persona que presta el servicio y quien lo recibe (Chirinos, 2013)

### 5. Instrucciones para el experto:

A continuación, le presento el instrumento Cuestionario al trabajador elaborado por David Peña Arica en el año 2023.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	13. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	14. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	15. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	16. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	13. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	14. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	15. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	16. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	5. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	6. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	7. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	8. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

<b>CALIFICACIÓN</b>	1. No cumple con el criterio
	2. Bajo Nivel
	3. Moderado nivel
	4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Razón Social.

**Primera dimensión:** Razón Social

Objetivos de la Dimensión: describir las implicancias que trae los cambios de la razón social como medio de evasión de los beneficios sociales del trabajador en el sector privado en diferentes casos

INDICADOR	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Conocimiento sobre cambio de razón social	1. ¿Tiene conocimiento si la empresa donde laboró ha cambiado su razón social en otras ocasiones?  Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>				x				x				x	
Cambio de dueño al cambio de razón social	2. ¿Tiene conocimiento si la empresa donde laboró al cambiar su razón social, sus dueños son distintos a la anterior?  Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>				x				x				x	
Pago de beneficios sociales	3. ¿Tiene conocimiento si la empresa donde laboró ha dejado de pagar beneficios sociales en otras ocasiones a sus trabajadores al cambiar de razón social?  Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>				x				x				x	

**Dimensiones del instrumento:** Instituciones de protección al trabajador

**Segunda dimensión:**

Objetivos de la Dimensión: Explicar las implicancias que han traído los cambios de la razón social como medio de evasión de los beneficios remunerativos del trabajador en el sector privado y comercial de la ciudad de Piura – 2023

INDICADOR	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Protección por ley 26887(LGS) al trabajador	4. ¿Tiene conocimiento si la ley 26887 (Ley general de sociedades) es suficiente para proteger a los trabajadores del no pago de beneficios sociales frente a la empresa que cambia su razón social?  Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>				x				x				x	
Auditorías	5. ¿Tiene conocimiento si el ministerio de trabajo ha realizado auditorías para cuidar que la empresa, pague las remuneraciones justas al trabajador?  Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>				x				x				x	
Rapidez del poder judicial	6. ¿El proceso judicial laboral para el pago de los beneficios sociales es rápido?  Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>				x				x				x	
Proyecto de ley	7. ¿Cree usted que debe haber un proyecto de ley que regule el cambio de razón social para evitar la omisión al pago de los beneficios sociales al trabajador?  Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>				x				x				x	

**Dimensiones del instrumento:** relación empleador-empleado

**Tercera dimensión:** relación empleador-empleado

Objetivos de la Dimensión: Explicar las implicancias que han traído los cambios de la razón social como medio de evasión de los beneficios remunerativos del trabajador en el sector privado y comercial de la ciudad de Piura – 2023

INDICADOR	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Actitudes de responsabilidad social	8. ¿Cree usted que los empresarios en el sector privado comercial tienden a responder a actitudes de responsabilidad social para con sus trabajadores?  Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>				x				x				x	
Pago de vacaciones	9. ¿El empleador cumple con la responsabilidad con pagar las vacaciones antes del descanso vacacional?  Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>				x				x				x	
Descanso vacacional	10. ¿El empleador cumple con la responsabilidad de otorgar el descanso vacacional cuando el trabajador tiene un año de servicio?  Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>				x				x				x	
Gratificaciones de acuerdo a ley	11. ¿La remuneración computable para el pago de las gratificaciones es la estipulada por ley según contrato de trabajo?  Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>				x				x				x	
Pago de gratificaciones en fechas establecidas	12. ¿El empleador es responsable con el pago de las gratificaciones en las fechas establecidas según la norma?				x				x				x	



	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>																		
Asignaciones y bonos	18. ¿El empleador ha cumplido con el pago de las asignaciones y bonos, considerado como remuneración complementaria? Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>			x					x										x
Seguro social	19. ¿La empresa ha sido responsable en darle seguro social en el tiempo que ha laborado en la institución? Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>			x					x										x
Despido arbitrario	20. ¿Se ha visto casos de despido arbitrario en la empresa en donde labora? Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>			x					x										x
Capacitaciones	21. ¿Ha recibido capacitación y/o formación laboral durante el tiempo de permanencia en la empresa? Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>			x					x										x
Beneficios sociales explícitos en contrato laboral	22. ¿Cuándo ha firmado contrato laboral, se especificaban en este documento los beneficios sociales que debió percibir por laborar en la empresa? Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>			x					x										x

  
**Manuel Francisco López Cruz**  
**ABOGADO**  
**Reg. ICAP 3928**

DNI: 46091219



#### **4. Soporte teórico**

(describir en función al modelo teórico)

<b>Instrumento / Área</b>	<b>Subescala (dimensiones)</b>	<b>Definición</b>
<b>Cuestionario</b>	Razón Social	Sociedad identificada con protección del Estado frente a otras creadas sin riesgo de confusión al realizar pagos estando el usuario protegido cuando la empresa le preste el servicio (Beaumont, 2017).
	Instituciones de protección al trabajador	Instituciones especializadas que limitan la facultad de despido por parte del empresario a los trabajadores, en garantía y respeto a la constitución y leyes (Blancas, 2012)
	Relación empleador-empresario	Es el vínculo laboral entre la persona que presta el servicio y quien lo recibe (Chirinos, 2013)

**5. Instrucciones para el experto:**

A continuación, le presento el instrumento Cuestionario al trabajador elaborado por David Peña Arica en el año 2023.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	17. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	18. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	19. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	20. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	17. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	18. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	19. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	20. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	6. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	7. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	8. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	9. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

<b>CALIFICACIÓN</b>	1. No cumple con el criterio
	2. Bajo Nivel
	3. Moderado nivel
	4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Razón Social.

**Primera dimensión:** Razón Social

Objetivos de la Dimensión: describir las implicancias que trae los cambios de la razón social como medio de evasión de los beneficios sociales del trabajador en el sector privado en diferentes casos

INDICADOR	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Casos dentro del rubro razón social	<p>¿Cuántos casos de los que se han presentado están dentro del rubro de cambio de razón social?</p> <p>¿Con qué frecuencia se están aceptando esos cambios y cuáles serían las medidas adoptadas para su aprobación?</p>				x					x							
Artículos 9 y 10 de la LGS y DL N° 1332	<p>¿Cree usted que los artículos 9 y 10 de la LGS en su disposición complementaria final Sexta (DL N° 1332) prohíbe la inscripción del nombre de la razón social o denominación con otra existente, pudiendo ser semejante, propicia la eliminación de la discrecionalidad de quien registra?</p> <p>Pero al no existir modificatoria en el artículo 16 se contradice con los artículos precedentes.</p> <p>Por tal razón ¿Cree que existe un conflicto en los artículos mencionados?</p>				x					x							

**Dimensiones del instrumento:** Instituciones de protección al trabajador

**Segunda dimensión:**

Objetivos de la Dimensión: Explicar las implicancias que han traído los cambios de la razón social como medio de evasión de los beneficios remunerativos del trabajador en el sector privado y comercial de la ciudad de Piura – 2023

INDICADOR	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Auditoria	¿La entidad a la que representa realiza visitas a las empresas con el fin de verificar que los beneficios sociales al trabajador a se efectúen de manera efectiva?  ¿Con qué frecuencia y cuando lo están realizando?				x				x				x	
Actuación de Sunafil	Uno de los puntos importantes que es materia de análisis, es el contrato laboral en la que muchos de ellos pueden o no especificar los beneficios sociales que recibieron los trabajadores. Si en el caso no se han especificado  ¿Cómo actúa Sunafil al encontrar estos vacíos? ¿Es posible exigir los pagos en beneficios sociales al trabajador?				x				x				x	
Limitaciones de la ley	¿Cuáles son las limitaciones que se presentan en el ordenamiento legal que hace que el empleador prescindiera del pago del beneficio social al trabajador?				x				x				x	
Medidas del Ministerio de Trabajo a favor del trabajador	¿Qué acciones o medidas el Estado a través del Ministerio de				x				x				x	

	<p>Trabajo a favor del trabajador, se están realizando para exigir el pago de los beneficios sociales? ¿Cuál es el tiempo promedio en que puede darse para reivindicar el reclamo del trabajador?</p>																					
<p>Casos con carga laboral de tres horas</p>	<p>¿Se han presentado denuncias laborales ante Sunafil por parte de los trabajadores con una carga de trabajo de menos de tres horas?</p> <p>¿Cuál ha sido la respuesta de la institución al trabajador?</p> <p>¿Cree usted que esta modalidad de contrato de trabajo es justa al no corresponderles los beneficios sociales como en el régimen laboral?</p>			x					x											x		

**Dimensiones del instrumento:** relación empleador-empleado

**Tercera dimensión:** relación empleador-empleado

Objetivos de la Dimensión: Explicar las implicancias que han traído los cambios de la razón social como medio de evasión de los beneficios remunerativos del trabajador en el sector privado y comercial de la ciudad de Piura – 2023

INDICADOR	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Casos de no pago de beneficios sociales	¿Se han reportado denuncias laborales en la que el empleador ha prescindido del pago de los beneficios sociales a sus trabajadores?  ¿De cuántos casos estamos hablando específicamente?				x				x				x	
Casos de no pago de remuneraciones	¿Se han reportado denuncias laborales en la que el empleador ha prescindido de los pagos en materia remunerativa al trabajador a tiempo parcial en el sector privado comercial?				x				x				x	



**Manuel Francisco López Cruz**  
ABOGADO  
Reg. ICAP 3928

DNI: 46091219



#### **4. Soporte teórico**

(describir en función al modelo teórico)

<b>Instrumento / Área</b>	<b>Subescala (dimensiones)</b>	<b>Definición</b>
<b>Cuestionario</b>	Razón Social	Sociedad identificada con protección del Estado frente a otras creadas sin riesgo de confusión al realizar pagos estando el usuario protegido cuando la empresa le preste el servicio (Beaumont, 2017).
	Instituciones de protección al trabajador	Instituciones especializadas que limitan la facultad de despido por parte del empresario a los trabajadores, en garantía y respeto a la constitución y leyes (Blancas, 2012)
	Relación empleador-empresario	Es el vínculo laboral entre la persona que presta el servicio y quien lo recibe (Chirinos, 2013)

**5. Instrucciones para el experto:**

A continuación, le presento el instrumento Cuestionario al trabajador elaborado por David Peña Arica en el año 2023.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	21. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	22. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	23. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	24. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	21. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	22. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	23. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	24. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	6. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	7. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	8. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	9. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

<b>CALIFICACIÓN</b>	1. No cumple con el criterio
	2. Bajo Nivel
	3. Moderado nivel
	4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Razón Social.

**Primera dimensión:** Razón Social

Objetivos de la Dimensión: describir las implicancias que trae los cambios de la razón social como medio de evasión de los beneficios sociales del trabajador en el sector privado en diferentes casos

INDICADOR	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Motivaciones para decidir sobre el cambio de razón social	¿Cuáles son las motivaciones que tiene en cuenta para decidir sobre demandas referidas a materia laboral en especial sobre el cambio de razón social de una empresa?				x				x				x	
Argumentos del empleador para el cambio de razón social	De acuerdo a las motivaciones acerca de las demandas sobre el cambio de la razón social. ¿Cuáles son los argumentos más frecuentes que manifiestan los empleadores para justificar la evasión de los beneficios sociales al trabajador				x				x				x	
	Confirme usted si es correcto que el cambio de razón social de una empresa privada embargada, se debe al no pago de los beneficios sociales Si No ¿Por qué?				x				x				x	

**Dimensiones del instrumento:** Instituciones de protección al trabajador

**Segunda dimensión:**

Objetivos de la Dimensión: Explicar las implicancias que han traído los cambios de la razón social como medio de evasión de los beneficios remunerativos del trabajador en el sector privado y comercial de la ciudad de Piura – 2023

INDICADOR	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Rapidez del poder judicial	¿Cuál es la rapidez con la que cuenta el poder judicial para solucionar las reivindicaciones laborales de los subordinados frente a sus empleadores, cuando se trata de dar sentencia judicial favorable para el demandante?				x					x				x	
	Quando en los artículos 9 y 10 de la Ley General de Sociedades y en su disposición complementaria final Sexta (DL N° 1332 Ley que facilita la constitución de empresas a través de los Centros de Desarrollo empresarial) prohíbe la inscripción del nombre de la razón social o denominación con otra pre existente, propicia la eliminación de la discrecionalidad de quien registra. Puede la discrecionalidad ser parte de la no visualización de casos de nombres de empresas iguales a otras habiendo dificultades posteriores. Por tal ¿Cree				x					x				x	

	que existe un conflicto de normas entre los artículos mencionados?																					
	¿Qué otras limitaciones consideran las que se presentan en el ordenamiento jurídico, hace que el empleador prescinda del pago de beneficios sociales considerado como principio superior frente a cualquier interés de protección al trabajador, de esta forma al no respetarse este principio hace que la ley se vulnere (art.24 CPP)?			x					x											x		

**Dimensiones del instrumento:** relación empleador-empleado

**Tercera dimensión:** relación empleador-empleado

Objetivos de la Dimensión: Explicar las implicancias que han traído los cambios de la razón social como medio de evasión de los beneficios remunerativos del trabajador en el sector privado y comercial de la ciudad de Piura – 2023

INDICADOR	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
	¿Se han reportado casos en materia laboral en la que el empleador ha prescindido del reconocimiento de los beneficios sociales al trabajador en el sector privado comercial? Si No ¿Por qué?				x					x							
	Cuál es su opinión de acuerdo a su experiencia sobre aquellos trabajadores que tienen como requisito el goce de CTS y vacaciones en el cumplimiento de las cuatro horas diarias de labor. ¿Se vulnera el derecho constitucional de descanso vacacional a tiempo parcial a trabajadores con menos de tres horas de trabajo laboral?				x					x							
	De acuerdo a la pregunta anterior y si fuera el caso ¿Porque existe vulneración al artículo 23 segundo párrafo de la CPP, en el que se fomenta el empleo y productividad empresarial?				x					x							



**Manuel Francisco López Cruz**  
ABOGADO  
Reg. ICAP 3926

DNI: 46091219



**9. Soporte teórico**

(describir en función al modelo teórico)

<b>Instrumento / Área</b>	<b>Subescala (dimensiones)</b>	<b>Definición</b>
<b>Cuestionario</b>	Razón Social	Sociedad identificada con protección del Estado frente a otras creadas sin riesgo de confusión al realizar pagos estando el usuario protegido cuando la empresa le preste el servicio (Beaumont, 2017).
	Instituciones de protección al trabajador	Instituciones especializadas que limitan la facultad de despido por parte del empresario a los trabajadores, en garantía y respeto a la constitución y leyes (Blancas, 2012)
	Relación empleador-empresario	Es el vínculo laboral entre la persona que presta el servicio y quien lo recibe (Chirinos, 2013)

**10. Instrucciones para el experto:**

A continuación, le presento el instrumento Cuestionario al trabajador elaborado por David Peña Arica en el año 2023.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	25. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	26. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	27. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	28. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	25. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	26. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	27. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	28. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	9. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	10. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	11. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	12. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.*

<b>CALIFICACIÓN</b>	1. No cumple con el criterio
	2. Bajo Nivel
	3. Moderado nivel
	4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Razón Social.

**Primera dimensión:** Razón Social

Objetivos de la Dimensión: describir las implicancias que trae los cambios de la razón social como medio de evasión de los beneficios sociales del trabajador en el sector privado en diferentes casos

INDICADOR	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Conocimiento sobre cambio de razón social	1. ¿Tiene conocimiento si la empresa donde laboró ha cambiado su razón social en otras ocasiones?  Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>				X				X				X		
Cambio de dueño al cambio de razón social	2. ¿Tiene conocimiento si la empresa donde laboró al cambiar su razón social, sus dueños son distintos a la anterior?  Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>				X			X					X		
Pago de beneficios sociales	3. ¿Tiene conocimiento si la empresa donde laboró ha dejado de pagar beneficios sociales en otras ocasiones a sus trabajadores al cambiar de razón social?  Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>			X					X				X		



**Dimensiones del instrumento:** relación empleador-empleado

**Tercera dimensión:** relación empleador-empleado

Objetivos de la Dimensión: Explicar las implicancias que han traído los cambios de la razón social como medio de evasión de los beneficios remunerativos del trabajador en el sector privado y comercial de la ciudad de Piura – 2023

INDICADOR	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Actitudes de responsabilidad social	8. ¿Cree usted que los empresarios en el sector privado comercial tienden a responder a actitudes de responsabilidad social para con sus trabajadores?  Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>			X				x					x		
Pago de vacaciones	9. ¿El empleador cumple con la responsabilidad con pagar las vacaciones antes del descanso vacacional?  Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>			X				x					x		
Descanso vacacional	10. ¿El empleador cumple con la responsabilidad de otorgar el descanso vacacional cuando el trabajador tiene un año de servicio?  Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>				x					x				x	
Gratificaciones de acuerdo a ley	11. ¿La remuneración computable para el pago de las gratificaciones es la estipulada por ley según contrato de trabajo?  Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>			X				x					x		
Pago de gratificaciones en fechas establecidas	12. ¿El empleador es responsable con el pago de las gratificaciones en las fechas establecidas según la norma?			x						x			x		



	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>																		
Asignaciones y bonos	18. ¿El empleador ha cumplido con el pago de las asignaciones y bonos, considerado como remuneración complementaria? Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>			x					x										x
Seguro social	19. ¿La empresa ha sido responsable en darle seguro social en el tiempo que ha laborado en la institución? Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>		X						x										x
Despido arbitrario	20. ¿Se ha visto casos de despido arbitrario en la empresa en donde labora? Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>		X						X										x
Capacitaciones	21. ¿Ha recibido capacitación y/o formación laboral durante el tiempo de permanencia en la empresa? Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>			x					x										x
Beneficios sociales explícitos en contrato laboral	22. ¿Cuándo ha firmado contrato laboral, se especificaban en este documento los beneficios sociales que debió percibir por laborar en la empresa? Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>			x					x										x



Firma

Mg. GILMER TAPIA BURGA  
DNI 40428991



### **13. Soporte teórico**

(describir en función al modelo teórico)

<b>Instrumento / Área</b>	<b>Subescala (dimensiones)</b>	<b>Definición</b>
<b>Cuestionario</b>	Razón Social	Sociedad identificada con protección del Estado frente a otras creadas sin riesgo de confusión al realizar pagos estando el usuario protegido cuando la empresa le preste el servicio (Beaumont, 2017).
	Instituciones de protección al trabajador	Instituciones especializadas que limitan la facultad de despido por parte del empresario a los trabajadores, en garantía y respeto a la constitución y leyes (Blancas, 2012)
	Relación empleador-empresario	Es el vínculo laboral entre la persona que presta el servicio y quien lo recibe (Chirinos, 2013)

**14. Instrucciones para el experto:**

A continuación, le presento el instrumento Cuestionario al trabajador elaborado por David Peña Arica en el año 2023.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	29. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	30. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	31. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	32. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	29. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	30. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	31. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	32. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	15. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	16. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	17. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	18. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

<b>CALIFICACIÓN</b>	1. No cumple con el criterio
	2. Bajo Nivel
	3. Moderado nivel
	4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Razón Social.

**Primera dimensión:** Razón Social

Objetivos de la Dimensión: describir las implicancias que trae los cambios de la razón social como medio de evasión de los beneficios sociales del trabajador en el sector privado en diferentes casos

INDICADOR	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Casos dentro del rubro razón social	<p>¿Cuántos casos de los que se han presentado están dentro del rubro de cambio de razón social?</p> <p>¿Con qué frecuencia se están aceptando esos cambios y cuáles serían las medidas adoptadas para su aprobación?</p>			X				X				X		
Artículos 9 y 10 de la LGS y DL N° 1332	<p>¿Cree usted que los artículos 9 y 10 de la LGS en su disposición complementaria final Sexta (DL N° 1332) prohíbe la inscripción del nombre de la razón social o denominación con otra existente, pudiendo ser semejante, propicia la eliminación de la discrecionalidad de quien registra?</p> <p>Pero al no existir modificatoria en el artículo 16 se contradice con los artículos precedentes.</p> <p>Por tal razón ¿Cree que existe un conflicto en los artículos mencionados?</p>			X				X				X		

**Dimensiones del instrumento:** Instituciones de protección al trabajador

**Segunda dimensión:**

Objetivos de la Dimensión: Explicar las implicancias que han traído los cambios de la razón social como medio de evasión de los beneficios remunerativos del trabajador en el sector privado y comercial de la ciudad de Piura – 2023

INDICADOR	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Auditoria	¿La entidad a la que representa realiza visitas a las empresas con el fin de verificar que los beneficios sociales al trabajador a se efectúen de manera efectiva?  ¿Con qué frecuencia y cuando lo están realizando?				X				X				X	
Actuación de Sunafil	Uno de los puntos importantes que es materia de análisis, es el contrato laboral en la que muchos de ellos pueden o no especificar los beneficios sociales que recibieron los trabajadores. Si en el caso no se han especificado  ¿Cómo actúa Sunafil al encontrar estos vacíos? ¿Es posible exigir los pagos en beneficios sociales al trabajador?				X				X				X	
Limitaciones de la ley	¿Cuáles son las limitaciones que se presentan en el ordenamiento legal que hace que el empleador prescindiera del pago del beneficio social al trabajador?				X				X				X	
Medidas del Ministerio de Trabajo a favor del trabajador	¿Qué acciones o medidas el Estado a través del Ministerio de				X				X				X	

	<p>Trabajo a favor del trabajador, se están realizando para exigir el pago de los beneficios sociales? ¿Cuál es el tiempo promedio en que puede darse para reivindicar el reclamo del trabajador?</p>																					
<p>Casos con carga laboral de tres horas</p>	<p>¿Se han presentado denuncias laborales ante Sunafil por parte de los trabajadores con una carga de trabajo de menos de tres horas?</p> <p>¿Cuál ha sido la respuesta de la institución al trabajador?</p> <p>¿Cree usted que esta modalidad de contrato de trabajo es justa al no corresponderles los beneficios sociales como en el régimen laboral?</p>		X				X							X								

**Dimensiones del instrumento:** relación empleador-empleado

**Tercera dimensión:** relación empleador-empleado

Objetivos de la Dimensión: Explicar las implicancias que han traído los cambios de la razón social como medio de evasión de los beneficios remunerativos del trabajador en el sector privado y comercial de la ciudad de Piura – 2023

INDICADOR	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Casos de no pago de beneficios sociales	¿Se han reportado denuncias laborales en la que el empleador ha prescindido del pago de los beneficios sociales a sus trabajadores?  ¿De cuántos casos estamos hablando específicamente?				X				X				X	
Casos de no pago de remuneraciones	¿Se han reportado denuncias laborales en la que el empleador ha prescindido de los pagos en materia remunerativa al trabajador a tiempo parcial en el sector privado comercial?				X				X				X	

FIRMA  
GILMER TAPIA BURGA  
DNI: 40428991



### **13. Soporte teórico**

(describir en función al modelo teórico)

<b>Instrumento / Área</b>	<b>Subescala (dimensiones)</b>	<b>Definición</b>
<b>Cuestionario</b>	Razón Social	Sociedad identificada con protección del Estado frente a otras creadas sin riesgo de confusión al realizar pagos estando el usuario protegido cuando la empresa le preste el servicio (Beaumont, 2017).
	Instituciones de protección al trabajador	Instituciones especializadas que limitan la facultad de despido por parte del empresario a los trabajadores, en garantía y respeto a la constitución y leyes (Blancas, 2012)
	Relación empleador-empresario	Es el vínculo laboral entre la persona que presta el servicio y quien lo recibe (Chirinos, 2013)

**14. Instrucciones para el experto:**

A continuación, le presento el instrumento Cuestionario al trabajador elaborado por David Peña Arica en el año 2023.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	33. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	34. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	35. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	36. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	33. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	34. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	35. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	36. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	15. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	16. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	17. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	18. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

<b>CALIFICACIÓN</b>	1. No cumple con el criterio
	2. Bajo Nivel
	3. Moderado nivel
	4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Razón Social.

**Primera dimensión:** Razón Social

Objetivos de la Dimensión: describir las implicancias que trae los cambios de la razón social como medio de evasión de los beneficios sociales del trabajador en el sector privado en diferentes casos

INDICADOR	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Motivaciones para decidir sobre el cambio de razón social	¿Cuáles son las motivaciones que tiene en cuenta para decidir sobre demandas referidas a materia laboral en especial sobre el cambio de razón social de una empresa?				X				X				X	
Argumentos del empleador para el cambio de razón social	De acuerdo a las motivaciones acerca de las demandas sobre el cambio de la razón social. ¿Cuáles son los argumentos más frecuentes que manifiestan los empleadores para justificar la evasión de los beneficios sociales al trabajador				X				X				X	
	Confirme usted si es correcto que el cambio de razón social de una empresa privada embargada, se debe al no pago de los beneficios sociales Si No ¿Por qué?			X				X				X		

**Dimensiones del instrumento:** Instituciones de protección al trabajador

**Segunda dimensión:**

Objetivos de la Dimensión: Explicar las implicancias que han traído los cambios de la razón social como medio de evasión de los beneficios remunerativos del trabajador en el sector privado y comercial de la ciudad de Piura – 2023

INDICADOR	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Rapidez del poder judicial	¿Cuál es la rapidez con la que cuenta el poder judicial para solucionar las reivindicaciones laborales de los subordinados frente a sus empleadores, cuando se trata de dar sentencia judicial favorable para el demandante?				X				X				X	
	Cuando en los artículos 9 y 10 de la Ley General de Sociedades y en su disposición complementaria final Sexta (DL N° 1332 Ley que facilita la constitución de empresas a través de los Centros de Desarrollo empresarial) prohíbe la inscripción del nombre de la razón social o denominación con otra pre existente, propicia la eliminación de la discrecionalidad de quien registra. Puede la discrecionalidad ser parte de la no visualización de casos de nombres de empresas iguales a otras habiendo dificultades posteriores. Por tal ¿Cree que existe un conflicto de normas entre los artículos mencionados?			X				X				X		

	¿Qué otras limitaciones consideran las que se presentan en el ordenamiento jurídico, hace que el empleador prescinda del pago de beneficios sociales considerado como principio superior frente a cualquier interés de protección al trabajador, de esta forma al no respetarse este principio hace que la ley se vulnere (art.24 CPP)?			X					X						X				
--	---	--	--	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--

**Dimensiones del instrumento:** relación empleador-empleado

**Tercera dimensión:** relación empleador-empleado

Objetivos de la Dimensión: Explicar las implicancias que han traído los cambios de la razón social como medio de evasión de los beneficios remunerativos del trabajador en el sector privado y comercial de la ciudad de Piura – 2023

INDICADOR	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	¿Se han reportado casos en materia laboral en la que el empleador ha prescindido del reconocimiento de los beneficios sociales al trabajador en el sector privado comercial? Si No ¿Por qué?				X				X				X	
	Cuál es su opinión de acuerdo a su experiencia sobre aquellos trabajadores que tienen como requisito el goce de CTS y vacaciones en el cumplimiento de las cuatro horas diarias de labor. ¿Se vulnera el derecho constitucional de descanso vacacional a tiempo parcial a trabajadores con menos de tres horas de trabajo laboral?				X				X				X	
	De acuerdo a la pregunta anterior y si fuera el caso ¿Porque existe vulneración al artículo 23 segundo párrafo de la CPP, en el que se fomenta el empleo y productividad empresarial?			X					X				X	

FIRMA VALIDADOR  
GILMER TAPIA BURGA  
DNI: 40428991

## Subir archivo de envío ✕

1. Cargar envío   2. Metadatos   3. Finalizar

**Componente del artículo \***

Resultados de la investigación

✓ davidarica, Arica David-Articulo Razón social.docx Cambiar fichero

[Garantizar una revisión anónima](#)

Continuar Cancelar

Revista de Educación y Derecho

### Enviar un artículo

1. Inicio   2. Cargar el envío   3. Introducir los metadatos   4. Confirmación   5. Sigüientes pasos

Se ha subido su envío y ya está listo para ser enviado. Puede volver atrás para revisar y ajustar la información que desee antes de continuar. Cuando esté listo haga clic en "Finalizar envío".

Finalizar envío Cancelar

Platform & workflow by  
OJS / PKP

## Confirmar ✕

¿Está seguro de que desea enviar este artículo a la revista?

Aceptar Cancelar

## Enviar un artículo

1. Inicio
2. Cargar el envío
3. Introducir los metadatos
4. Confirmación
5. Sigüientes pasos

### Envío completo

Gracias por su interés por publicar con Revista de Educación y Derecho.

#### ¿Y ahora qué?

La revista ha sido notificada acerca de su envío y se le enviará un correo electrónico de confirmación para sus registros. Cuando el editor haya revisado el envío, se contactará con usted.

Por ahora, usted puede:

- [Revisar este envío](#)
- [Crear un nuevo envío](#)
- [Volver al escritorio](#)

#### Flujo de trabajo **Publicación**

#### Envío **Revisión** Editorial Producción

#### Archivos de envío

Buscar

▶ 119115-1 davidarica, Arica David-Articulo Razón social.docx **septiembre 3, 2023** Resultados de la investigación

Descargar todos los archivos

#### Discusiones previas a la revisión

Añadir discusión

Nombre	De	Última respuesta	Respuestas	Cerrado
--------	----	------------------	------------	---------

No hay artículos

Gmail interface showing an email from the **Revista de Educación y Derecho** (UNIVERSITAT DE BARCELONA). The email content includes:

Apreciado autor/a DAVID PEÑA ARICA,

Gracias por enviar el manuscrito "español Cambio de razón social como medio de evasión de beneficios sociales: español" a la Revista de Educación y Derecho. Con el sistema de gestión de publicaciones en línea que utilizamos podrá seguir el progreso y estado de su envío tras iniciar sesión con su cuenta personal en el sitio web de la [revista](#).

URL del manuscrito: <https://revistes.ub.edu/index.php/RED/authorDashboard/submission/43602>  
 Nombre de usuario/a: davidarica

Si tiene alguna duda puede ponerse en contacto con nosotros. Gracias por elegir esta editorial para mostrar su trabajo.

Saludos cordiales,

**Revista de Educación y Derecho**

[Síguenos en LinkedIn](#)  
[Síguenos en Facebook](#)  
[Síguenos en Twitter](#)

> Turnitin ?

Título del trabajo	Cargado	Nota	Similitud
10.- 05 09 2023 PEÑA ARICA, DAVID- TESIS RAZON SOCIAL-ENTREGABLE 5.docx	11 Sep 2023 05:17 -05	--	14%   



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, MUCHA PAITAN ANGEL JAVIER, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "CAMBIO DE LA RAZON SOCIAL COMO MEDIO DE EVASIÓN DE LOS BENEFICIOS SOCIALES DEL TRABAJADOR EN EL SECTOR PRIVADO-2023", cuyo autor es PEÑA ARICA DAVID, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 22 de Noviembre del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
MUCHA PAITAN ANGEL JAVIER <b>DNI:</b> 17841314 <b>ORCID:</b> 0000-0003-1411-8096	Firmado electrónicamente por: AMUCHAP el 22-11- 2023 21:35:27

Código documento Trilce: TRI - 0659437