



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Informalidad laboral y su incidencia en el derecho al trabajo de los trabajadores del
mercado Brisas de Ate, año 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Abogada

AUTORA:

Angie Brisseth Yachas Arrieta (ORCID: 0000-0003-3003-4554)

ASESORES:

Carlos Jesús Huarcaya Lovon (ORCID: 0000-0002-2927-6321)

David Ángel Limas Huatuco (ORCID: 0000-0003-4776-2152)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma laboral: Flexibilidad laboral y reforma procesal laboral, negociación colectiva e
inspección de trabajo y sistemas previsionales

LIMA -PERÚ

2019

Dedicatoria

A Dios por la gran bendición de seguir mis sueños, a mis padres por el gran empuje y la motivación día a día, y a mi sobrina que sin querer me enseñó a seguir adelante y ser fuerte siempre a pesar de tu ausencia que todo valga la pena.

Agradecimiento

Se agradece a cada una de las personas que aportaron para el desarrollo de este trabajo y permitirme la conclusión satisfactoria, a la universidad Cesar Vallejo por aportarnos con buena enseñanza, docentes y asesores.

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
PÁGINA DEL JURADO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	v
Índice.....	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO	34
2.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	34
2.2. Variables y Definición operacional	35
2.3. Población, Muestra y Muestreo.....	37
2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad.....	38
2.5. Métodos de Análisis de Datos.....	39
2.6 Aspectos Éticos	39
III. RESULTADOS.....	40
IV. DISCUSIÓN.....	47
V. CONCLUSIONES	49
VI. RECOMENDACIONES	50
VII. REFERENCIAS	51
VIII. ANEXOS	55

RESUMEN

La presente tesis consiste en un análisis de la informalidad laboral y su incidencia en los derechos de los trabajadores determinando así sus implicancias políticas, sociales, económicas y tributarias, para lo cual se desarrolla los principales factores negativos y positivos. Se aborda también el complejo problema de relación con el Derecho, dando mucho énfasis a la informalidad laboral.

Se plantea esta problemática con el objetivo de determinar las causas y la consecuencias de la informalidad laboral que incide en un derecho fundamental reconocido por el Estado peruano como es el Derecho al trabajo, ya que existe una visión predominante en el Perú, aunque algunas academias y tratadistas ya elaboraron y estructuraron no es suficiente cuando la falta de regulación por parte del Estado se hace notar, se abarca también la responsabilidad compartida entre empleador y trabajador. Se propone también alternativas de solución y conclusión para evitar este fenómeno.

En este trabajo se logró demostrar mediante un programa estadístico que la informalidad laboral incide en el trabajo como derecho fundamental mediante un método exploratorio, descriptivo y cuantitativo, se incluyeron encuestas y observación del trabajo, se empleara el mercado brisas de Ate para estructurar la relación o su incidencia con la informalidad laboral y el derecho de los trabajadores, se tomara como apreciaciones dinámicas laborales de sus propias personas u actores, así también las percepciones acumuladas. Ante ello se ponpondrá como conclusiones posibles enfoques a desarrollar posteriormente referidos al tema de la informalidad laboral y el derecho al trabajo.

Palabras claves: Informalidad, implicancias, fenómeno, enfoque, metodología cuantitativa, incidencia.

ABSTRACT

This thesis consists of an analysis of labor informality and its impact on workers' rights, thus determining their political, social, economic and tax implications, for which the main negative and positive factors are developed. The complex problem of relation with the Law is also addressed, with a great emphasis on labor informality.

This problem arises and the objective of determining how labor informality affects the right to work, since there is a predominant vision in Peru, although some academics and scholars have already developed and structured it is not enough when the lack of regulation by state art is noted, it also covers the shared responsibility between employer and worker. Alternative solutions and conclusions are also proposed to avoid this phenomenon.

In this work it was possible to demonstrate through a statistical program that labor informality affects work as a fundamental right through an exploratory, descriptive and quantitative method, surveys and work observation were included, the Ate breezes market was used to structure the relationship or its incidence with labor informality and the right of workers, will be taken as dynamic labor appraisals of its own actors, as well as accumulated perceptions. In view of this, possible approaches to be developed will subsequently be put forward, referring to the issue of labor informality and the right to work.

Keywords: Informality, implications, phenomenon, approach, quantitative methodology, incidence.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente nuestro país presenta el fenómeno social y económico más grande del mundo según el ex presidente de la sociedad e industria Pedro Olaechea: el Perú tiene una tasa de un 70% de informalidad a nivel mundial. En el Perú, el Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI reporta la magnitud de la informalidad laboral y empresarial. Un descubrimiento importante es que ambas sobrepasan el 70% aproximadamente. Este fenómeno ha venido evolucionando con el paso del tiempo remontando sus inicios con el asunto de la migración andina a la capital y el otro la marginalidad, ante ello sucedió un suceso de colapsos de todos los sistemas urbanos produciéndose así el mercado. La situación más problemática debido a este fenómeno es la falta o escasez de un empleo digno, seguro y edificante ya sea para cualquier profesión u oficios. En el Perú existen diversas leyes y normas que amparan y protegen a todos los trabajadores que en ella se encuentran, se evidencia principalmente la carencia de una correcta inspección de cumplimiento de las normas y leyes. Se ha observado a través del tiempo que el Derecho al trabajo se ha diferenciado como variable y reformable entendiéndose como los diferentes cambios económicos, además de ello se ha expedido en el Perú diversas normas laborales con gran envergadura, pero totalmente llevadas u plasmadas fuera de nuestra realidad.

Son diversos los aspectos que se involucran, en primer lugar los costos para ceñirse al marco legal son superiores a los beneficios que conlleva esto quiere decir que el marco legal y normativo es opresivo y con costos muy elevados cuando los beneficios que ofrece el estado no es de muy buena calidad y utilidad, el mando y control del gobierno peruano son pusilánimes causando desconfianza en el ciudadano; en segundo lugar, existe largos y complejos procesos de inscripción y registro el tiempo que demanda en conseguir permisos, licencias, procesos de inscripción y registro a una multitud diferente son largos y muy complejos, por otro lado la corrupción es otro factor que influye a la informalidad en pocas palabras simboliza un pago bajo la mesa a una gran cantidad de funcionarios corruptos para agilizar la tramitación. El rechazo laboral es otro aspecto en este fenómeno, el avance y el uso de la tecnología requiere mano de obra con conocimientos previos o experiencia, de manera que aquellos trabajadores que no cuenten con estos requisitos serán desplazados por tanto terminaran ocupando empleos de baja productividad aceptando de esta manera trabajos informales.

Las economías en vías de crecimiento y su progreso hacia un plan u organización económica, política y social moderna a menudo repercuten a un problema llamado informalidad la cual genera costos importantes para los países debido a las faltas de cultura, integridad y conciencia que impide un mayor progreso de la sociedad. Son tres los actores que conllevan a esta problemática los empresarios, trabajadores y el estado; el primero de estos debería acercar a los informales a organizaciones empresariales y contribuir para que así ambas partes se complementen laboralmente y se beneficien económicamente y así se tendrá un avance de negocio y se promovería la cultura empresarial. Los trabajadores obtendrían un cambio cultural empresarial y reclamarían su derecho a demandar en tener seguros, sueldos fijos y puestos de trabajos asegurados, que estos tengan acciones para pedir protección social en un puesto de trabajo; finalmente el estado debe hacer atractiva la informalidad podría implementar una inclusión financiera y bancarización; es decir unas estructuras de apoyo y servicios para las Mypes, empleadores y trabajadores.

Trabajos Previos

Nacionales

Galicia (2017) en su tesis para obtener el título de Licenciado en Derecho, titulado: “*Derecho e informalidad explicaciones alternativas a la relación entre el derecho laboral y la informalidad a partir del caso de gamarra*”. Presentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú, teniendo como objetivo determinar el vínculo y análisis entre Derecho Laboral e Informalidad llegando a las siguientes conclusiones: primero, el 23.3% de la informalidad laboral se consolido. Se considera que este fenómeno indica carencias de autoridad del estado peruano. Por lo tanto, la falta e insuficiencia de la fiscalización laboral y los conflictos del Poder Judicial también son motivos para que siga persistiendo la las coyunturas laborales. Según la investigación publicado por el Banco Interamericano de Desarrollo indica lo vital que es la inspección o fiscalización para minorar la informalidad. Entre todos los países estudiados, el Perú ocupa el puesto 10 en el índice de número de inspectores por trabajador muy por debajo del promedio general.

Tercero, las herramientas para disminuir la informalidad en este sector empieza por realizar eficientes las normas laborales, el derecho tiene la obligación o mecanismo para aminorar la informalidad, sobre todo cuando se tendrá en consideración que algunos argumentos expliquen la debilidad de la inspección laboral responde a modificaciones normativas. Posiblemente, la informalidad sea un fenómeno más complejo que las ciencias sociales y humanas buscan desarrollar, estudiar y solucionar. Con el derecho ocurre igual: su definición, impacto o efectividad ha sido elemento de estudios desde siglos atrás.

Ynfante (2018) en su tesis para optar por el título Profesional en Derecho, titulado: “*Nivel de cultura tributaria y su influencia en la informalidad de los comerciantes del mercado central de morropon en el periodo 2017 – 2018*”. Presentada en la Universidad Cesar Vallejo, Perú, indicándose como objetivo la influencia entre estas dos variables llegando a las siguientes conclusiones: primero, la cultura tributaria de estos comerciantes del mercado de Morropón no se relaciona con sus valores o principios subjetivos personales, sino las que esto conlleva el cumplimiento del pago requerido que indique la informalidad. Se observa que este aspecto de conciencia tributaria es menor siendo un promedio de 94.4%, desconociéndose los detalles de tributación, orden y legalidad manifestándose de esta manera la informalidad.

Segundo, la insuficiencia de una cultura tributaria crea en estos comerciantes la ignorancia de conocer los beneficios sociales laborales, esto conlleva que no son solo ellos sino que arrastra a sus trabajadores o empleados en busca de unos ingresos y beneficios mayores para toda su familia. Ante ello los comerciantes no saben gestionar sus mismos pequeños negocios, muchas veces estos comerciantes tienen la idea errónea de creer que por firmar o encontrarse en el padrón del mercado se encuentran formalizados además de ello también pagan cada día el derecho SISA gestionada por la municipalidad no recibiendo ningún documento o comprobante por el pago realizado.

Tercero, se concluye que el comerciante de este mercado se encuentra en la informalidad debido a su falta de conocimiento, por el hecho de no querer reducir sus utilidades teniendo como castigo las sanciones, multas y desalojos, sin embargo se evidencia una cultura tributaria escasa debido a la corrupción que se sumerge el país.

Solano (2017) en su tesis para optar por el título profesional de Derecho, titulado: “*Contratación laboral informal y los Derechos de los trabajadores del Estudio Becerra Hernández Abogados, Surquillo 2017*”. Presentada en la Universidad Nacional Federico Villarreal, Perú, cuyo objetivo es determinar el índice de informalidad llegando a las siguientes conclusiones:

Primero, se estableció circunstancias que incurren en la etapa de selección de una empresa que se encuentra sumergido en la informalidad, siendo factores múltiples. El modelo económico de un país se encuentra concentrada también por el ejercicio que realizan las empresas, mypes, etc. La organización empresarial verificada en los países desarrollados de las mypes son las que dan consistencia a al vínculo inter empresarial.

Segundo, la aportación para alcanzar un deseado valor remunerativo de empleo, se concretizara con las aperturas de sus propias economías, analizando las estadísticas de estabilidad y ajustes en toda región u zona comercial. El régimen laboral de las Pymes es muy importante, siendo que si pasa por dificultades como la informalidad, constituiría deficiencias en el progreso económico del Perú. Las Pymes son hoy en día empresas de mucha importancia dentro del mercado empresarial, ya que es el sector que más produce comercialmente y otorga más empleos, haciendo que los empleadores obtengan calidad de beneficios por ceñirse bajo la norma, y a los trabajadores les conceden el acceso a dichos puestos laborales sin una experiencia previa o grandes carreras, siendo que los empleos en su generalidad es artesanal.

Tercero, el Estado se encuentra encargado de impulsar la inversión privada y de impulsar el comienzo de la empresa privada, deberá de sugerir estrategias sumamente eficaces y así los diversos comercios o lugares de trabajos informales, se formalicen, alcanzando una mayor entrada para la tributación. El registro de informalidad tiene aproximadamente 50 años, pero los mecanismos y estrategias para su formalización no fueron eficientes, siendo que no existe aún un crecimiento. El sector financiero tendrá que arriesgar hacia la innovación, cediendo créditos que destaquen el emprendimiento no solo de “startups” tecnológicas, tendrán que tener como objetivo de llegar a todas las zonas comerciales de todo el Perú.

Internacionales

León (2017) en su tesis para optar al grado de Doctor, titulado: “*Heterogeneidad en el mercado de trabajo informal en Chile*”. Presentada en la Universidad de Alcalá: España, centrándose en características heterogéneas cuyo objetivo es; los que participen en el mercado del trabajo se pudo evidenciar grupos de personas que trabajan de manera voluntaria, junto con aquellas personas que lo hacen de manera forzosa por el único motivo de subsistencia que es restricciones a opciones de trabajo formal, concluyendo lo siguiente: Primero, la tesis se concentra en las características heterogéneas de participantes en el mercado de trabajo bajo esta característica, donde, se evidencio grupos de personas lo realizan de manera voluntaria, junto con los que lo hacen de manera forzosa el único motivo de no tener encontrar un trabajo formal.

Se obtuvo como resultado que predomino la primera opción, sustentando la interpretación que esto se da en un contexto de un mercado del trabajo competitivo e integrado.

Segundo, se encuentra certeza que son elevados los ingresos percibidos de la actividad legal o formal, sin embargo, se concluye que los comerciantes escogen estar en un actividad trabajo formal o informal, con relación al costo/beneficio, la estructura de participación en el mercado de trabajo demuestra de que, habría una valorización no pecuniarios o formas relacionadas a obtener mayores ingresos por el método de evasión de impuestos y cotizaciones de la seguridad social o impuestos relacionados con labores económicas en MYPES de menor tamaño. En estos sectores, se evidencia diversos tipos de desigualdad como de género, educación, tamaño de empresa y nivel socioeconómico. Lo que se debe tener como prioridad la realización de políticas públicas relacionadas a la legalización del empleo asalariado, la cotizar la seguridad social, fomentar y apoyar la concretización y legalizar las MYPES.

Contreras (2016) en su tesis para optar al grado de Doctor, titulado: “*El empleo informal del colectivo latinoamericano con más residentes en España ante la crisis (una aproximación a su medición, 2005-2014)*”. Presentada en la Universidad Complutense de Madrid: España, cuyo objetivo es contribuir y analizar la medida del empleo informal con referencia a los planteamientos de la OIT, llegando a concluir: primero, la etapa previa a la actual crisis económica. La modificación de los elementos es importante para las formas de contratación durante la crisis, marcando el declive de los contratos temporales a tiempo completo en la población latinoamericana, en provecho de los contratos temporales.

Segundo, el aumento de sus salarios en el periodo de crisis relacionándose a la línea del crecimiento anterior excepto en los salarios de los contratos de los latinoamericanos temporales, manifiestan una baja y simbolizan en total de un 80% de los contratos.

Torres (2018) en su tesis para optar al título, titulado: “*Informalidad laboral: un acercamiento a las víctimas del desplazamiento forzado en las ciudades principales y áreas metropolitanas*”. Presentada en la Universidad la Sabana: Colombia, analiza la inserción de un individuo víctima de la violencia interna colombiana al mercado laboral, concluyendo lo siguiente: primero, este documento destaca la problemática de inserción laboral de la población migrante por motivo violento. Para esto, se realizó una revisión de literatura asociando el desplazamiento forzado a causa del conflicto interno colombiano con la informalidad laboral que se presenta en el mercado. Segundo, en base a lo anterior, se estimaron dos modelos econométricos no lineales de variable dependiente binaria discreta que permiten establecer la probabilidad de pertenencia de un individuo desplazado a la informalidad laboral usando como referencia conceptual el tamaño de la empresa y la ausencia de cotización a pensión.

Tercero, el presente estudio encontró que ser un migrante ilegal se relaciona negativamente con las actividades del sector formal, lo que significa que el problema laboral de la población apartada sigue siendo una problemática relevante para el país, a pesar de la evolución que ha tenido el proceso de paz iniciado en 2012.

Una de ellas es la educación, como se evidenció en la teoría estudiada en esta investigación, a mayor nivel educativo mayor probabilidad de formalidad, por lo es posible que si uno de estos individuos logra tener mejores oportunidades de educación como la culminación mínima del bachillerato o mayor probabilidad de acceso y posibilidad de ejercer una educación técnica o superior, ayudaría a que con el tiempo logre pasar de una condición de informalidad a formalidad en el mercado laboral. Sin embargo, para realizar esto se debe tener en cuenta que todas las regiones en Colombia son diferentes y aunque sean del carácter urbano regiones como la Pacífica no tiene iguales condiciones para brindar una adecuada inclusión como lo tiene una ciudad principal, ejemplo Bogotá.

Cuarto, otra también sería la inclusión a la mujer, ya que tienden a tener mayores niveles de informalidad, como fue observado. Mujeres que son migrantes por motivo violento por lo

general han perdido a sus cónyuges y en su afán de sostener a sus hijos deben ingresar pronto al mercado laboral ofreciendo una mano de obra que no suele ser demandada en el sector formal, sin dejar de lado que el género femenino tiene mayores probabilidades de caer en la informalidad.

En cuanto a la edad la conclusión es que las personas en la categoría de adulto mayor y los niños que deben trabajar a causa de su desplazamiento o su necesidad de hacerlo tienen una mayor probabilidad de pertenecer a la informalidad pero además es debatible que a las empresas les convenga tener personas más jóvenes trabajando porque a medida que aumenta la edad la curva de aprendizaje aumenta por la experiencia incrementando el costo de ese trabajador, sin embargo la oferta de trabajo es poca y para adquirir un empleo formal se exige educación que entre más es mejor, por lo que se debería incentivar a las empresas a aumentar la oferta y nuevamente incentivar el acceso a educación de calidad que va de la mano.

Teorías relacionadas al tema

Marco teórico

Informalidad Laboral

Se constituye por grupos de empresas, trabajadores y actividades que se realizan no respetando los marcos legales que controlan o rigen las actividades económicas. Por tanto, someterse a lo informal constituye evadir las cargas tributarias y normas legales, también conlleva que no se les otorgue protección social y servicios que el estado puede brindar. De Soto (1989) introdujo esta definición, sobre informalidad, fue de gran conocido y respetado popularmente siendo que la fuerza conceptual admita juntar el estudio de las causas de la informalidad. (Loayza, 2014, p. 44)

Los estudios dados sobre informalidad empresarial en el Perú estuvieron limitados por las carencias de fuentes de información y de libre acceso dirigido específicamente al sector empresarial.

Usualmente las investigaciones sobre la informalidad nacieron debido al trabajo de la OIT en Kenia (OIT 1972) realizada por el antropólogo inglés Keith Hart. En esta ocasión, la OIT estudio, desarrollo, estrategias y herramientas laborales en dicho país, reconociendo que la mayoría de las personas tenían puestos de trabajos que se desenvolvían fuera de las normas legales: “oportunidades informales de empleo” (1972). Este trabajo se relaciona con lo

formulado por Keith Hart después de su desarrollo de investigación en Ghana, se verificó “prácticas informales”, acuñando el término “sector informal” (1973).

Deberá tenerse en cuenta que incluso en un mismo proceso desarrollo de actividad se podrá encontrar con acciones fuera de la ley (delictuales), como por ejemplo cuando se registran trabajos forzoso en minas o canteras, donde si bien es cierto el bien producido no es ilegal, mucho menos la forma como se desarrolla la actividad entonces lo es. Entonces en estos casos se deberá reconocer estas actividades individuales con el producto.

La noción de informalidad dejó incompleto un trabajo más hondo del fenómeno, siendo que este problema no es un concepto unitario. Al contrario, es «poliforme». Una explicación más eficaz, deberá concentrarse en dos razones fundamentales: los motivos económicos que incitan a aquellas personas a actuar fuera del marco legal, de un lado, y la voluntad de no ceñirse a la ley siendo el único fin el principio de incrementar las en todos los aspectos productivos. (Arce, 2014, p. 140)

El autor nos muestra como es la realidad económica del país, este al estar desarrollada dentro del capitalismo contemporáneo, no se logró identificar capital necesaria para desarrollar u ofrecer diversos puestos de trabajo con mayor productividad y eficiente inversión por trabajadores. Bajo un mundo globalizado, la importancia de amontonamiento de capital aprobó a los mejores países económicas a nivel mundial conglomerar gran cantidad de los procesos de producción e insumos, los países como Perú que se encuentran en vías de desarrollo solo pueden conservar inversiones de suma importancia referidos al mercado. Entonces Perú, que cuenta con capital pequeña y un condicionado ritmo de depósito o hacinamiento de este, creándose así un ejército permanente de trabajadores excedentes.

Disminuir la informalidad conlleva a incrementar las condiciones de trabajo y calidad de vida de todo peruano. Al combatir este fenómeno se desarrollara el crecimiento económico, el trabajo de calidad y por ende se incrementara la productividad. Sin embargo existen algunos factores que permitirán combatir esta problemática e incrementar la productividad, como disminuir la desigualdad, la exclusión social del país.

Causas

Sector informal

El concepto o definición activo de sector informal es muy conocida, fue concretada en el año 1993 en la 15° Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET), señalando que la informalidad se encuentra conformada por empresas informales del mismo sector y también por los empleos que brindan estas mismas. (OIT, 2017, p. 19)

La OIT explica sobre este grupo como un conglomerado de cantidades de producción (no registradas) de capitales, fondos y prestaciones de servicios teniendo como prioridad y finalidad el de generar empleos y más incorporación a aquellas personas para su desenvolvimiento en actividades de baja productividad y bajos volúmenes de ingreso. Los vínculos con el empleo se manifiestan con un trabajo eventual con poca estabilidad, no dándose pactos contractuales y esto conlleva a la falta de garantía que se enmarque bajo ley.

La formalidad laboral se relaciona con el desempeño que requiere cada área o actividad de los mismos trabajadores: condiciones laborales, subordinación de trabajo y todas aquellas garantías que ofrece la ley. Por otro lado la formalidad empresarial viene relacionado con características de cantidades productivas: si la empresa es formal y cumple con el registro, genera impuesto, etc. Para poder verificar la formalidad basta con observar la cantidad de empresas registradas en la administración tributaria. Ello conforme con la cifra del ENAHO, indicando que existen aproximadamente 6 millones de personas que informan tener un negocio, de los cuales solo el 15% confiesan tener RUC, esto basado en el registro de la SUNAT. Conforme a las cifras de la encuesta nacional a las MYPES, se interrogó aquellos empresarios que contaban con RUC, y se concluyó que el 70% tenía licencia municipal y solo el 50% tenía registro de planilla, demostrando que el proceso a la formalidad es gradual por lo tanto en algunos requisitos de la ley son formales pero en otra no. Se mostró también que primero las empresas se formalizan luego se formaliza lo laboral.

One of the most cited definitions of the informal economy is “a process of income generation characterized by one central feature: it is unregulated by the institutions of society, in a legal and social environment in which similar activities are regulated”. (Bromley, 2017, p. 4-22)

According to the author, identifies as being part of the informal economy are those who work in the informal sector as employers and employees in informal enterprises and as self-employed workers. Also included are those who labor outside the informal sector and are

informally employed in formal firms or as domestic workers, not covered by labor law protections. The employees in the informal economy also include unpaid family workers, whether employed in informal enterprises or in formal firms or in domestic service.

Desprotección Social

Como se pudo observar, la informalidad es muy complicada. No se podrá concluir sobre el análisis de esta problemática como preocupación social, deberá eliminarse, cierto grupo de la informalidad establece un residuo del sistema capitalista de producción.

Estas son dos acciones de las personas, siendo que por un lado no establezcan un empleo y por el otro no se sometan a los marcos económicos sumergidos, se encontrarían desempleados. En concreto se deberá eliminar la informalidad que tiene propósitos fraudulentos de las personas que realizan la actividad. De otro lado, tampoco es dable que se termine concluyendo que las personas del estado peruano deban relacionarse con la informalidad. (Arce, 2014, p. 161)

Ante ello el problema es que el enfoque social se fue transformando. Las mutaciones mundiales, motivado por la globalización económica, el progreso tecnológico, la gran conglomeración de capitales en empresas produjeron la cuestión social. Por ejemplo, la cuestión social no se refiere ni a obrera, ni clasista. Desarrollándose se dividieron estos grupos que cooperan en cuestiones sociales (todos aquellos trabajadores como: autónomos, desempleados, empleados, obreros y subempleado, etcétera).

El derecho al trabajo, es un tema importante de la rama social, siendo que se determina a pocas personas. Garantizándose mediante vínculos jurídicos tanto sean personales, remunerados y subordinados se actúan bajo restricciones como a una tercera parte de la población económicamente activa peruana, entretanto los que laboran y no aparecen dentro de la esfera de la protección social asciende a un 50% de PEA siendo estos los trabajadores que se encuentran en la economía sumergida.

El Derecho Social deberá concentrarse a enriquecer la calidad de vida de los peruanos y no solamente un sector. Su obligación será llegar a alcanzar una verdadera homogeneización social.

Como se puede apreciar, la informalidad laboral –definida como el incumplimiento o la ausencia de cobertura de la regulación– es la causa principal de la baja cobertura del régimen

de protección social que, particularmente en lo que se refiere a los sistemas de pensiones, despliegan su protección sobre la base de la existencia de un contrato de trabajo. Esto significa que un sector importante de la población –los asalariados no registrados en planilla y los trabajadores independientes– no tenga acceso a un sistema de pensiones. En cuanto a la protección social en salud, la política de aseguramiento universal marcaría una tendencia distinta al tener como uno de sus ejes centrales la extensión de la cobertura a los trabajadores independientes.

Por lo demás, las altas tasas de informalidad laboral también generan un efecto perjudicial en el financiamiento de la protección social, al traducirse en una menor recaudación de los sistemas contributivos. Este descarte implica un trato diferenciado que no se relaciona a la Constitución peruana. Violan el principio de universalidad de la seguridad social y daña el principio de integralidad, al desposeer a un gran sector de la población del acceso a mecanismos de protección social en salud y pensiones.

Si intentamos medir la progresividad del derecho a la seguridad social, podemos llegar a finalizar que el Estado peruano se localiza en una situación de déficit; y que conforme a lo expuesto por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, no se estaría produciendo de la manera “más expedita y eficazmente”. Ante ello la carencia de la desprotección social es dada por la no recaudación de impuestos ni aportaciones a la seguridad social por ende los trabajadores no cuentan con esta protección dándose como un seguro de empleo, salud y jubilación.

Corrupción

La causa de la informalidad mantiene gran importancia particular porque se deja verificar cual es el estudio que vincula la corrupción con el fenómeno de la informalidad, empleo y el subempleo, siendo un asunto que aún no se ha hondado con mayor capacidad en el desarrollo de la economía, se manifiesta a través de pagos ilegales o comisiones a cambio de no fijar las normas y reglas ordenadas y estipuladas para cada actividad que se dé. (Sandoval, 2014, p. 14)

Es cierto que el país necesita de leyes y principios de autoridad pero la autoridad de alguna manera genera irresponsabilidad con sus finanzas. La llamada a la formalización deberá disponer de los estímulos y beneficios correctos o de lo contrario cada empresario o negociante tomaran

caminos más sencillos y satisfactorios para sus intereses individuales y empresariales, ya que en este país como el nuestro lo cotidiano es ser informal.

La falta de desarrollo y la mala gobernanza trae como consecuencia la baja productividad, carencias de capital físico y humano, la baja calidad de la educación y capacitación, también se propone un mejor desarrollo tributario y financiero. La mala gobernanza es reto aún mayor en estos tiempos en la que se refleja la calidad y eficacia de nuestras leyes, un deficiente sistema de fiscalización y bajo nivel de servicios públicos.

El estado vive obsesionado con fiscalizar a quienes tenemos a la vista sin hacer el menor esfuerzo por detectar a quienes no lo están y que buscan perpetuarse en el anonimato.

Este otro problema social más grande del mundo y grave en este país se verifico desde hace 20 años plasmadas en encuestas realizadas. Existió un acuerdo sobre todas las consecuencia negativas hacia el estado peruano y a su población, siendo como resultado una patología colectiva o como podría encajar como un “cáncer” que obstaculiza el crecimiento económico, creando una esfera de antidemocracia, inseguridad, conciencia de valores, respeto legal, dañando así aquellos más susceptibles del estado peruano las personas con baja economía. El estado se encuentra a la vanguardia para luchar con la corrupción otorgando medidas o herramientas ya sean leyes, reformas, proyectos para la lucha anticorrupción a nivel nacional creando así una Comisión de Alto Nivel de Anticorrupción.

La sociedad se unió a la lucha, se observó también que son más relevantes los de poética, que impulso una red nacional anticorrupción. Sin embargo esto tuvo alcance hacia los medios de comunicación que hoy en día muestran o denuncian personas corruptas encontradas en el sector público o privado, aunque muchas veces se escondan o se escapen siempre la ley impera. (CIES, 2016, p. 6)

Ante tal hecho se tiene un motivo coherente. Se observa que los tratadistas destacan la problemática de este fenómeno, que resalta por un conjunto de contrariedades analíticas. La corrupción indica ser un fenómeno con mayor complejidad; por ende, mientras más se desarrolla o estudia, gran arduo resulta liberarse de otras maneras de intercambio social.

Fiscalización

Desarrollar con eficacia los métodos de descubrimiento de informalidad. La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y el Ministerio de Trabajo y las entidades

fiscalizadoras, realizan o empiezan sus investigaciones, primordialmente, por acusaciones legales hechas por los mismos trabajadores. Sin embargo, la fiscalización podría ser más proactiva. Algunos hechos negativos serían ocultar trabajadores que no se encuentren reportados a la SUNAT, siendo una conclusión que se contrató de manera informal y es por esto que se realiza inspecciones de trabajo laborales. (Belapatiño, 2017, p. 8)

La SUNAFIL, es la entidad que está a cargo de las fiscalizaciones laborales, perteneciente al Ministerio de Trabajo. Tiene como objetivo primordial el de promover, supervisar y fiscalizar la ejecución de las normas legales referidos al campo laboral, salud, garantía y seguridad laboral. Esta entidad también desempeña asesoría y orientación técnica, participando y colaborando en algunas ocasiones en la realización de normas laborales.

Que el Estado promueva a las empresas que netamente emplean trabajadores y proveedores en subordinaciones formales. Sería recomendable que el público los conozca, favoreciendo de alguna manera en alguna medida sus ventas. Es recomendable que el Estado solo contrate con trabajadores o empleadores que cumplan con la ley brindándose lo que esta misma indica sobre sus beneficios y obligaciones formales. En efecto, para las leyes peruanas el procedimiento de inspección es obligatorio antes de las multas.

Así como lo indica el artículo 14 de la Ley 28806, Ley General de la Inspección del Trabajo establece:

“En el momento en que el Inspector confirme la presencia de un incumplimiento al ordenamiento jurídico socio laboral, le indicara a la persona encargada o responsable del hecho suscitado, en una fecha límite indicándole algunos medios que harán cumplir estas disposiciones vulneradas. Cuando ocurre un hecho referido a prevención laboral se necesitara que se trabaje y cambien las instalaciones, montaje o los diferentes medios laborales esto hará que se resguarden los derechos de seguridad y salud. Cuando estos hechos suceden existe la posibilidad de poder extender la infracción o sanción”.

Así como se muestra en la norma este realiza o garantiza el cumplimiento de reglamentos vulnerados mediante estos requerimientos. Observamos que en nuestro país la condición, no fue tomada entonces como una obligatoriedad al inspector de trabajo, pues es un requisito fundamental para poder ejecutar derechos socio laborales o de seguridad y salud en el trabajo informal. Incluso se deberá indicar el “verificar principalmente las situaciones o actos que

constituyen una infracción socio laborales o de salud y seguridad en el centro laboral” (Directiva N° 001-2016-SUNAFIL/INII: 2016).

Para los autores Jiménez, Quispe, Rojas y García (2017) la definición es: el procedimiento administrativo sancionador es el grupo de actos relacionados que deben seguirse para llegar a implantar una sanción administrativa. Teniendo dos propósitos: Primero, constituir un patrón de modificación de la actividad administrativa, permitiendo que este paso sancionador se compruebe eficientemente si se cometió algún ilícito; Segundo, el presunto infractor, hace uso de su derecho de defensa, indicando y comprobando lo más conveniente y manipulando favorablemente, a la par, el actuar inquisitiva de la administración. (p. 271)

El sistema indica que esta intervención administrativa de inspección y verificación es un cargo particular, teniendo como elemento cautelar para así llegar en la mayoría de los casos la verificación del cumplimiento de la ley y normas laborales.

La función sancionadora tiene como finalidad primordial: “Desempeñar el servicio sancionador del poder público administrativo, teniendo un procedimiento único, por ende el administrativo sea capaz de tener garantías para el ejercicio de su defensa. Con ello no se pretende buscar un procedimiento que obtenga certidumbre jurídica y real, a partir de la seguridad que ha logrado obtener después la comprobación o inspección”.

Consecuencias

Empleo informal

El empleo informal ha sido objeto de controversias, como señaló Hernando de soto en 1989: “El sector informal es como un elefante que podemos no estar en limitaciones de fijar con claridad, sin embargo lo distinguimos al momento de observarlo”.

El empleo informal está relacionado con tenencia de bajos ingresos, condiciones laborales precarias y, en general, sin la protección social que otorga la formalidad (...). Por otro lado, deteriora el marco institucional del país ya que reduce el ingreso fiscal y por tanto la capacidad del Estado de proveer bienes públicos e influye negativamente en el crecimiento económico. (Alvarado, 2018, p. 5)

Respecto a las condiciones mencionadas, el empleo informal se presenta cuando el pacto o relación no se ciñe bajo las normas y leyes laborales vigentes en el Perú, tampoco tributan, no

otorgan beneficios y derechos sociales ni laborales respectivos. Este suceso aparece cuando: no se le incluye a los trabajadores a planillas, el trabajo es poco garantizable y de corta duración, el horario de trabajo sobrepasa al horario legal y los sueldos son mínimas a comparación de las que impone la ley. Todo ello es recurrente en empresas no constituidas, como familiares entre otros.

Los resultados estadísticos sobre informalidad laboral que se sometieron a un análisis fundamentado en una descripción de empleo desvalido, que se denomina trabajadores familiares que no se encuentran correctamente remunerados por su trabajo esto también implica a trabajadores autónomos. Muchas veces las definiciones sobre informalidad se vienen realizando gracias a la comparabilidad estadística entre los países. (Sandoval, 2014, p. 22)

Estos modelos de empleos informales que conforman muchas personas con necesidades básicas son enteramente explotados bajo condiciones, como indica el autor, precarias no teniendo herramientas de trabajo adecuadas con un salario inferior al mínimo no presentando un contrato legal ni mucho menos aporte de seguridad social.

Mantienen empleos informales:

- a) Trabajadores conscientes de su trabajo informal y empleadores de sus propias mypes, involucradas en la informalidad.
- b) Aquellos trabajadores que sean auxiliares o familiares que no cuenten con una buena remuneración, no encontrándose bajo las leyes laborales y los beneficios sociales.
- c) Asalariados, bajo el requisito de las siguientes normas: La norma considera que los asalariados mantienen empleos informales cuando no se ciñen a la legislación laboral, impuesto a la renta protecciones sociales así como los derechos y beneficios laborales como indemnización, vacaciones, gratificaciones, etc. Todo ello debido a que los asalariados no se encuentran debidamente declarados ante las normas de las autoridades teniendo una duración limite, estas contrataciones ilegales son hechas por empresarios que no se encuentran constituidos como personas o miembros de un hogar e inclusive teniendo su centro de trabajo en locales fuera de la empresa del empleador. Se incorpora a todos aquellos asalariados de los hogares que no tengan un empleo formal. (Díaz y Gálvez, 2015, p. 15).

Por tanto este sector se ve relacionado con la carencia de ejecución satisfactoria de normas laborales vigentes desde lo impositivo hasta lo laboral. Por ello esto surge por la falta de capacidad de generar empleos productivos a un ritmo ineficiente.

Subempleo y Desempleo

La economía se dirige siempre en forma circular, siendo que los hechos que tienen mayor importancia y relevancia en el sector. La economía se muestra a través de la recesión o desaceleración del crecimiento. Siempre ocurre este suceso cuando excedan el número de trabajadores que las ofertas de trabajo, dados por el elevado salario que brindan las empresas así aumentando el desempleo.

El desempleo es la falta de trabajo involuntaria de una persona que se encuentra en la búsqueda de un trabajo que brinde las garantías básicas y necesarias para su supervivencia, se podrá entender de varias formas o motivos.

Según las encuestas de la INEI se concluyeron que las personas que tienen entre 14 años de edad a más, cumplen con los requisitos mínimos para incorporarse a la informalidad laboral, estos son 3: la falta y carencia de empleo, disponibilidad para trabajar, y la necesidad y urgencia de encontrar un empleo. (INEI, 2018, p. 126).

El factor que causa daños económicos y consecuencias negativas directamente a las personas es la poca inversión de las empresas extranjeras y nacionales que crean pocos empleos, la escasez de herramientas para trabajar y así generar el pago de sus remuneraciones, se da también por la inestabilidad de estrategias y planificación financiera, el capital empresarial migra a otros países y por ende las MYPES también cierran donde se generan más empleos.

En el trimestre mayo-junio-julio 2018 la tasa de desempleo de Lima Metropolitana fue de 6,2%, ubicándose en un rango superior de 6,8% e inferior de 5,6%. En condición de números reales, se concluye que cerca de 321 mil 700 personas se encuentran en la necesidad de búsqueda de un empleo que cubra sus necesidades principales. (INEI, 2018, p. 19)

Los nexos que tiene la posición del mercado laboral y las clases de pobreza se han desarrollados desde distintos panoramas, el tipo de conexión entre el mercado laboral y la pobreza se analiza a través del desarrollo de todos los países y la falta o carencia de una especial característica método de seguridad social. Concluyéndose así, se plantea que los países que se encuentran en desarrollo por lo general las personas pobres siempre terminan trabajando en puestos con la remuneración baja y aquellos desempleados por lo general no son pobres entonces se entiende que la relación que tiene la pobreza es más alta con la informalidad que siendo con el desempleo.

Algunos hechos que conllevan a la organización entre el mercado laboral y la pobreza en diferentes países en desarrollo es la estructuración del empleo, identificándose como: un mínimo de personas laborando en fábricas u oficinas; un alto número de trabajadores que se encuentran en la agricultura; y mayor cantidad de puestos de trabajo independiente, incentivo propio y familiar no pagado, siendo así que existe más actividad que uno que si remunere.

Delgado y Mendieta (2015) “Mencionan en su investigación realizada que la informalidad trae como consecuencias la desigualdad y falta de protección social”. Por tanto siendo esto cierto la ganancia las ganancias del sector público o privado con las familiares muestran relación de ingresos promedios altos. Es aquí donde se evidencia que la informalidad se relaciona con la desigualdad.

De este modo resaltamos que la problemática se desenvuelve en hechos como el desempleo, desigualdad, pobreza, etc., razón por la cual la calidad de nuestra educación será por el momento defectuoso a otros países; Asimismo en la tecnología y capital, transformando a tal país en aspecto no competitivo por estas causas que estimula a la no adaptación a las modificaciones que se dan a través del tiempo. Entonces aquellos trabajadores que se relacionen en el sector informal no tienen otra elección para elegir sumergido en este sector, netamente por la urgencia de satisfacer sus necesidades básicas, con el único fin de sobrevivir. (González y Cabrera, 2018, p. 16)

Al margen de las políticas económicas y del contexto internacional, las condiciones que inician la desigualdad afectan sumamente el crecimiento de la desigualdad. Por lo tanto, las políticas sociales que concentran la reducción de la pobreza con la reducción de la desigualdad pueden ser más exitosas que las políticas que buscan netamente desarrollar el crecimiento con la creación de condiciones positivas a la inversión privada.

Derecho al Trabajo

Los derechos humanos se encuentran comprendidos y enfocados con la dignidad de todas las personas hacia el Estado. Es por ello que las políticas públicas no podrán utilizarse para vulnerar los derechos innatos de las personas y deberá ser una conexión para convivir con dignidad. En conclusión, todas las personas que se encuentren en un territorio soberano conllevan a derechos y deberes, esto es respetado, garantizado y satisfecho. (Patian, 2016, p. 122)

En la Constitución el trabajo significa derecho y deber, siendo esto el desarrollo de bienestar y realización social y personal (artículo 22). Igualmente, se indica que es elemento de protección por el Estado (artículo 23). Lo indicado en los artículos tienen carácter importantísimo por ser un bien superior en la constitución por tanto se utiliza como amparo para ejercer este derecho como por ejemplo; proteger el acceso y el mantenimiento del empleo, la interpretación originado con un carácter protector del conjunto de los derechos y principios laborales aunque no estén expresamente consagrados. (Neves, 2015, p. 41)

El derecho de trabajo se encuentra reconocido por la constitución como derecho fundamental, resultando importantísimo para el desarrollo de la sociedad, no basta con consentir sus necesidades, en cambio se incentiva el consumo para que así se eleve el desarrollo de la economía, conllevando a que generen tributos y este permita la ejecución de actividades que sean necesarias. El hecho que se incluya la incorporación en la constitución de derechos laborales admite o permite que estas sean enfáticas y fundamentales, a lo que conlleva a una protección de estos derechos correctamente amparados.

El detalle más importante con el que se relacionan el derecho a trabajar es el libre albedrío de poder laborar, en entiendo como el derecho pleno que tienen las personas a la elección donde poder trabajar, al mando de quien y con condiciones o no que le proponen cuando se da la relación laboral y contractual, entonces está prohibido imponer o forzar a una persona a laborar donde este no decida o que no sean de su conveniencia.

Derechos Laborales

La valoración al trabajo y la determinación a un desarrollo protector a la legislación laboral que se manifiesta explícitamente proclamado a través de los artículos 22, 23, 26 aun así se deducen de igual sentido para la instrucción de una "Constitución laboral" (...).El resguardo de la participación estatal de naturaleza tutelar en temas clave de desarrollo de la relación laboral. Para que se considere los hechos plasmados necesariamente se tendrá en cuenta los temas que corresponden al derecho individual de trabajo (el salario, la jornada laboral y la extinción del contrato de trabajo).

Son materias de interés los artículos 24, 25, 27 que aplican una tutela protectora para aquellos que sufran de insuficiencia en el salario, deficiencias en el horario laboral y el amparo ante un despido arbitrario). (Sanguinetti, 2017, pág. 77)

El trabajo es un recurso de realización personal permitiéndonos desarrollar dentro de un sector económico para poder generar incentivos a favor de nuestras necesidades y para el Estado. Lo que hace estos artículos es promocionar las condiciones de progreso, mediante políticas de fomento. De tal manera que el Estado obtenga la imposición primordial de promover y fomentar y no la de prestar directamente empleo productivo a mediante empresas públicas, las mismas que estas siendo ofrecidas al empresario privado porque sus saldos son desfavorables para el costo de vida para el empleador. No existe trabajo obligatorio ni gratuito, aunque haya quienes libremente lo prestan por voluntad propia.

Principios Laborales

Conforme el Instituto Rambell (2014), “Con relación laboral, así como los demás derechos tutelados, este se conforma con principios para que si tenga base en la interpretación y estructuración de leyes y normas que administra el ordenamiento jurídico peruano”. (p. 9)

En la carta magna peruana en su artículo 26 se indica aquellos principios que fundamenta los derechos laborales. Se obedece los siguientes preceptos:

Conforme a Jiménez y Quispe, (2015):

1. Igualdad de facilidades y oportunidades sin discriminación.
2. Irrenunciabilidad de derechos.
3. Análisis de la norma más adecuado y favorable para el trabajador siempre y cuando exista duda insuperable. (p. 16)

Por tanto, se entiende por principios laborales:

- a) Principio protector y sus reglas.
- b) Principio de irrenunciabilidad.

c) Principio de igualdad de oportunidades sin discriminación

Asimismo se extiende más principios que tutelan el contrato laboral conformado por empleador y trabajador estos son:

d) Principio de inmediatez

e) Principio de Primacía de la realidad

f) Continuidad de la relación

g) Principio de razonabilidad

h) Principio de buena fe

Contratación Laboral

Nuestras normas laborales se encuentran estructurados por derechos, deberes y beneficios para aquellos que conforman el sector público y privado, indicando pautas y limitaciones que los diferentes sectores como: textil, agrario, minero; también para ocupaciones como: enfermeros, médicos; y por último se indican cantidades de trabajadores para una empresa depende a su estructuración como: MYPES. (Jaramillo, 2014, p.6)

La relación contractual que se da entre el empleador y trabajador conlleva a responsabilidades como la subordinación personal de trabajo y esto genera también el pago por el trabajo realizado (remuneración). Dándose esto en toda clase de empresas.

Los contratos tienen 3 elementos esenciales:

- (a) Es personalísimo.
- (b) Genera una remuneración.
- (c) Existencia de una relación de subordinación.

Siendo los elementos típicos:

- Trabájese en el área indicado por el empleador.
- Se respetara el horario laboral legal.

Los diferentes contratos que existen se definen como un acuerdo entre el trabajador y el dueño o empleador de la empresa, lo que hace que el trabajador aprueba las condiciones dadas por el empresario a cambio de una remuneración, estos son:

-El tiempo de prueba

Es un tiempo determinado que se le otorga al trabajador para desenvolver sus habilidades y experiencia en la empresa, su duración no excede de 3 meses durante este corto tiempo el trabajador tiene los mismos de derechos como quienes ya trabajan, pero si su trabajo es importantísimo en el área donde se desenvuelve, es conveniente enfocarse en un contrato de lo contrario no se podrá realizar dicho trabajo.

- A plazo indeterminado:

Este es un contrato cuando no tiene una duración específica, podría ser indefinido y su extinción requerida de una causa bien justificada. Tendrá que estar tipificada o será hecha de manera verbal. Este hecho no requiere información para el Ministerio de Trabajo.

- A plazo fijo:

En este tipo de contrato existe la fecha de finalización laboral establecida entre empleador y trabajador. Se llama también contrato temporal y siempre son establecidas y bajo cumplimiento en base a las normas laborales. Su estructuración será escrita señalando la duración, los requisitos dentro de la relación laboral contractual, el pago, y el horario legal. Cuando se da estos tipos de contrato se tendrá que informar y registrar para su validez en el Ministerio de Trabajo.

- A tiempo parcial:

Llamado también tiempo parcial o tiempo partido de lo legal, esto quiere decir la disminución del horario laboral común, todo aquel trabajador que se suscriba a este contrato laboral tendrá un horario no menor a las 4 horas diarias.

- Contrato de obra o servicio determinado

Es un pacto cuya elaboración es de tiempo limitado no teniendo una duración superior mayor a tres años.

Beneficios y Obligaciones Sociales

Remuneración Mínima Vital

Régimen laboral general

Aumentar en S/ 80.00 (ochenta y 00/100 Soles) la Remuneración Mínima Vital de los trabajadores ceñidos al régimen laboral de la actividad privada, con lo que la Remuneración Mínima Vital pasará de S/850.00 (ochocientos cincuenta y 00/100 Soles) a S/ 930.00 (novecientos treinta y 00/100 Soles); aumento que tendrá validez a partir del 1 de abril de 2018 (D.S. 004, 2018, art.1).

Régimen microempresas

“El aumento del sueldo o RMV señalado en el párrafo anterior se fija desde la fecha 1 de mayo del 2018 a todas empresas o pequeñas empresas que se encuentran registradas en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa llamada también REMYPE” (D.S. 004, 2018, art.2).

Asignación Familiar

Sujetos

“Se comprende a todos aquellos que se beneficien con la Ley 25129, se enfoca a aquellos trabajadores que se encuentran en actividad privada cuyos salarios no estén sujetos a una negociación colectiva, sin una clara fecha de ingreso” (D.S. 035, 1990, art.2).

Naturaleza: “La asignación familiar establecida por la Ley tiene el carácter y naturaleza remunerativa” (D.S. 035, 1990, art.3).

Cálculo: “La deducción para la entrega de la asignación familiar se realizara dándose en 10 porciento sustentada en el artículo 1 de la ley del Ingreso Mínimo Legal actual en el momento adecuado de cobrar este derecho” (D.S. 035, 1990, art.4).

Requisitos: “Necesario para cobrar esta asignación familiar, se tendrá que probar la relación laboral valido y actual y por ultimo tener hijos menores de 18 años.” (D.S. 035, 1990, art.5).

Beneficios sociales

Seguro social: En las cartillas de la SUNAT indica sobre los seguros: cobertura a los asegurados y a sus derechos habientes por medio de ceder las posibilidades de prevención, recuperación, rehabilitación, promoción, servicios económicos y sociales relacionados al régimen contributivo de la seguridad social en salud, en un ámbito de sencillez y simplicidad de acceso a las prestaciones de salud. (SUNAT, párr. 1).

Así también en el mismo documento indica que: “El empleador establecerá como aportación el 9 por ciento del sueldo en total pagado, siendo que no será menor a su aportación (9%) de la remuneración mínima vital actual” (SUNAT, párr. 8).

Gratificaciones: Según lo indica se indica en la revista virtual El Peruano para el cálculo de la gratificación “Los empleadores se registrarán bajo el sueldo mínima vital y otras remuneraciones: bonificaciones, horas extras o comisiones, etc.” (El Peruano, 2017, párr. 3).

Y según el mismo diario “Este derecho va dirigido aquellas personas que trabajen en julio y como mínimo un mes laborando entre enero y junio”. (El Peruano, 2017, párr. 2). En esta referencia también se aplica para el segundo semestre del año por la gratificación que se genera en el mes de diciembre.

Vacaciones: Este beneficio social otorga al trabajador un descanso remunerado por cada año de servicios completo a favor de su empleador, el mismo que puede ser otorgado por parte del empleador hasta un plazo máximo de 12 meses ejecutados en el año laborado. El importe a pagar es el mismo que hubiera recibido el trabajador en un periodo común de labor.

Compensación por tiempo de servicios – CTS: Este beneficio laboral está compuesto por una remuneración más un sexto de la última gratificación percibida, ambos conceptos son pagados al 50% en los meses de mayo y noviembre correspondientes al periodo anual, siendo depositado en una cuenta bancaria a nombre del trabajador la cual es inmovible sujeta a disposiciones legales, siendo que el total de los fondos solo podrán ser retirados por el trabajador al término de su relación laboral con una carta emitida por el empleador donde autoriza el retiro de los fondos por el término de la relación laboral con el trabajador.

Tabla N°2 Beneficios Laborales para la Microempresa

Remuneración Mínima Vital	No pueden percibir menos de la RMV
Protección de la Jornada Máxima de Trabajo, Horario de trabajo y Horas extras	No puede exceder de 48 horas a la semana. Si desarrolla habitualmente trabajo nocturno NO se aplica sobre tasa del 35%.
Descanso Semanal	24 horas consecutivas semanales
Descanso Vacacional	Por año de labores, corresponde 15 días calendario.
Descanso por los días Feriados	Aplican las reglas para el Régimen Laboral General.
Indemnización por Despido Injustificado	Por cada año laborado, corresponde 10 rem. Diarias con un tope de 90.
Indemnización por Vacaciones No Gozadas	Según las normas del Régimen General, pero en proporción a los 15 días de vacaciones que les corresponde por año.

Fuente Revista asesor empresarial (2017)



Elaboración: SERVIR - GPGRH

Decreto Legislativo N° 728 - Ley De Productividad Y Competitividad Laboral

En este decreto se motiva a formalizar el ámbito laboral de las empresas, brindando facilidades para una contratación legal y así los trabajadores accedan a beneficios de seguridad social, tengan estabilidad social para y una adecuada condición de vida personal y familiar

Los principios más importantes del régimen son:

- a) Mejorar el desarrollo y capacidad de los trabajadores logrando así una mejor rentabilidad en la productividad.
- b) Motivar el cambio del trabajador sometido en actividades de baja productividad a otros de mayor magnitud.
- c) Asegurar y respaldar al empleador del otorgamiento de un sueldo justo y protegerlos de abusos laborales o despidos sin causa, respetando la constitución y los derechos fundamentales.

d) El ministerio encargado fomenta reglas básicas para que se dé la contratación personal e indicar todos los beneficios que conlleva. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2015).

Es importante la instrucción y la enseñanza constante de los trabajadores para que logren desarrollarse en la productividad, con esta preparación ampliara sus competencias, aptitudes y destrezas que se requiere para una mejor ejecución empresarial y personal ventajoso. Las personas necesitan instruirse continuamente para progresar y mejorar sus aptitudes y así desafiar y eludir peligros, es por ello la recomendación de la capacitación y actualización par que el rendimiento incremente ya sea para mejorar la organización.

Decreto Legislativo N° 854: Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo

“Artículo 1.- La jornada común de trabajo es de 8 horas diarias o 48 horas semanales como límite.

"Artículo 2.- El método para el cambio de jornadas, horarios y turnos se sujetará a lo siguiente:

1. Se podrá modificar, bajo la facultad del empleador lo siguiente:

- a) Fijar la común ordinaria de trabajo, diaria o semanal.
- b) Crear jornadas compensatorias de trabajo.
- c) Reducir o aumentar el número de días de la jornada semanal de trabajo.
- d) Crear turnos de trabajo fijo o rotativo.
- e) Constituir y cambiar horarios de trabajo.

2. Consulta y negociación obligatoria con los trabajadores implicados en la medida.

"Artículo 7.- En un horario de trabajo donde sea el ordinario o corrido se le entregara al trabajador el derecho al descanso para su refrigerio respetando los alcances que establezca el empleador bajo la ley, siendo un mínimo de 45 minutos."

"Artículo 8.- En el caso que el horario laboral sea nocturna por ley será rotativa, siendo que los trabajadores además de su sueldo fijado serán aumentados con una sobretasa de 35 por ciento de la misma."

"Artículo 9.- El trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación."

"Artículo 10.- Si se excede el tiempo del horario ordinal ya se diaria o semanal entonces se estimara como sobretiempo y se entregara por las 2 primeras horas un 25 por ciento cada hora, tasado sobre la sueldo percibido y lo restante un 35 por ciento."

"Artículo 10-A.- Cada que se trabaje en sobretiempo de tendrá que registrar mediante un medio fiable, seguro ya sean manuales o técnicos."

Ley Nª 28806: Ley General de Inspección del Trabajo

Artículo 31.- Infracciones administrativas

Se configura incumplimiento normativas administrativas con carácter laboral seguridad y salud, en el centro laboral y seguridad social. Siendo el acto de no cumplimiento con las normas señaladas competentes que regulan las relaciones laborales. Estas se clasifican de la siguiente manera; como infracciones leves, graves y muy graves todo ello con relación a la esencia del derecho o del hecho quebrantado, relacionado a la ley y normas que especifican el desarrollado en lo presente. Estos incumplimientos de colocación impulso de puestos de trabajo y maneras formativas, de seguridad y salud en el trabajo, de trabajo infantil y de seguridad social serán:

- a) Serán leves, en el tiempo que se acate las obligaciones formales.
- b) Serán graves, en cuanto que las acciones no se sujeten a las leyes laborales y derechos innatos de los trabajadores.
- c) Muy graves, siempre que exista un gran impacto a la esencia del deber quebrantado los derechos de los trabajadores específicamente los que se encuentran salvaguardados por las leyes.

Artículo 33.- Infracciones en materia de relaciones laborales:

Los incumplimientos administrativos que se dé relacionado en lo laboral ya sean leyes, normas, mandatos o convenciones de trabajo, colectivas, individuales, colocación, impulso del empleo y métodos formativos, relacionados con hechos u omisión de diferentes sujetos responsables.

Artículo 34.- Infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo:

-Las infracciones administrativas se relaciona con la seguridad y salud en el centro laboral, también el quebrantamiento de la ley relacionado en laboral que se aplica a los centros laborales.

Se aplicara al sector industrial y construcción, con relación a acciones u omisiones de diferentes personas responsables.

- El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es el titular de salvaguardar los derechos laborales haciendo que se cumplan las obligaciones que en la norma se encuentran y también en los convenios colectivos, esta entidad se encarga también de determinar los hechos de infracciones ya sean de carácter de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 35.- Infracciones en materia de seguridad social:

En consideración con el artículo nos muestra que la infracción será la negligencia a la inscripción en el régimen de beneficios de salud y pensiones, ya sean privados o públicos, sin perjuicio de las otras infracciones que en la norma se muestran.

Artículo 36.- Infracciones a la labor inspectora:

Son todas aquellas acciones u omisiones de los trabajadores que impidan la labor inspectora se indica que serán sancionados con infracciones ya sean dependientes, cualquier persona encargada así no sea trabajador todos aquellos que no que colaboren con el deber de ser inspeccionados por los servidores inspectores de trabajo o Inspectores Auxiliares, reglamentadas en la presente Ley y su Reglamento.

Las infracciones mencionadas consistirá en:

1. Cuando exista la negación infundada para el cumplimiento de una realización de inspección laboral en una empresa o áreas de esta, ya sean hechas por el dueño de la empresa, representantes o trabajadores. El obstáculo podrá ser de manera directa o indirecta, desfavoreciendo las responsabilidades o labores del inspector de trabajo, acarreando que no se llegue a cumplir la fiscalización o rechazando el apoyo que se requiere. También se constituirá los mismos hechos de obstrucción y obstaculización de cualquier trabajador así sea que pertenezca al sindicato o representantes.

2. El abandono de la responsabilidad inspectora, hecho por cualquiera de las partes cuando este ya se inició o se aleja de la diligencia.

3. Cuando no se asista a las diligencias encontrándose debidamente notificados por el inspector encargado.

Artículo 37.- Gravedad de las infracciones:

Estas infracciones lo determinaran en el reglamento de la ley, todo ello relacionado con el peligro del trabajador de su vida e integridad tanto física como salud en la ejecución de sus obligaciones principales, en el momento disponer los beneficios laborales teniendo carácter irrenunciable, realizado dentro de los plazos señalados en la norma otro motivo es impedir la inspección y la formalidad. No será una infracción si no se encuentra regulada y contenida en el sistema jurídico laboral.

Artículo 38.- Criterios de graduación de las sanciones:

Este apartado se relaciona con la gravedad de la falta hecha o realizada ya sean sanciones impuestas por la organización de infracciones de normas legales referidos en el campo laboral asimismo también será hechos de seguridad y salud en el trabajo.

Las siguientes infracciones leves son:

- No registrar ni comunicar en los plazos señalados ante la autoridad encargada ni mostrar las características o las formalidades señaladas en documentación oficial.
- No otorgar al trabajador, la copia del contrato de trabajo, boletas de pago de su sueldo, liquidación de los beneficios que muestre documentos de sus derechos laborales entregados en sus respectivos plazos.
- La desobediencia de las responsabilidades sobre planillas de pago o registro que las sustituya.
- La infracción o falta de entregas de boleta que representan su sueldo.
- No mencionar o enseñar el lugar y horario de trabajo.
- La falta de existencia del control de asistencia.
- Cuales quieran sean los hechos de incumplimiento que perjudiquen obligaciones legales y formales que se encuentren tipificados o bajo documento, siempre y cuando no sea grave.

Ministerio de trabajo y promoción del empleo

El análisis de la legislación Laboral, consentida en merito a la resolución Ministerial N° 136-2001-TR. En ello se considera que “se pretende originalmente la orientación y propagación de todo el texto normativo laboral, y así previniendo la Litis laboral...”. Se indaga por las 3 partes originales de las resoluciones laborales: trabajadores, empleadores y Estado necesariamente tengan las herramientas informativas de toda la obligación y derecho que manifiesten en un contrato laboral. Se indago en el documento de 2 bases según las ideas mostradas a saber; las inmensas modificaciones que se realizan a las normas jurídicas laborales mostradas a través de los años. Estos cambios, derogaciones o modificaciones del sistema laboral repercuten significativamente en las relaciones laborales, ante ello se dio la solución a nuevas normas introduciendo modificaciones sustanciales al campo laboral, el propósito informativo. Por tanto ante estas situaciones no se está aportando relativamente al rol informativo motivo a las modificaciones.

1.4. Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿En qué medida la informalidad laboral incide en el Derecho al trabajo de los trabajadores del mercado Brisas de Ate, año 2018?

1.4.2 Problemas específicos

a. ¿Cómo las causas de la informalidad inciden en los Derechos laborales de los trabajadores del mercado Brisas de Ate, año 2018?

b. ¿Cómo las causas de la informalidad inciden en la legislación de los trabajadores del mercado Brisas de Ate, año 2018?

c. ¿Cómo las Consecuencias de la informalidad inciden en los Derechos laborales de los trabajadores del mercado Brisas de Ate, año 2018?

d. ¿Cómo las Consecuencias de la informalidad inciden en la legislación de los trabajadores del mercado Brisas de Ate, año 2018?

1.5. Justificación del estudio

Las economías en vías de desarrollo y que se encuentran en un cambio de su sistema económico, político y social moderno suelen enfrentar un obstáculo llamado informalidad la cual produce costos importantes para los países debido a las ineficiencias que impide un mayor progreso de la sociedad. Resulta de especial interés desarrollar cuáles son las causas o consecuencias que conllevan a la informalidad ya que es un problema muy serio que viene enfrentado el país y afectando así a las personas y en su calidad de vida, siendo un dilema que tiene que enfrentar el gobierno mejorando y ofreciendo servicios de calidad y eficientes.

La investigación presentada se da bajo la obligación de estudiar y observar la informalidad por la zona de Ceres Ate-Vitarte, con el propósito de identificar las razones por el cual estos empresarios no respetan Derechos laborales, leyes empresariales, ley de Mypes y en general las regulaciones que correspondan, tal como lo informa las estadísticas altas de informalidad.

A pesar de la existencia del D.S. N°008-2008-TR que tiene como finalidad de constituir un ámbito legal donde se impulsará la competitividad, formalización y el progreso en general de las Mypes, los peruanos o empresarios siguen respondiendo negativamente a las normas generando así la transgresión de los derechos de los trabajadores. Ante ello la presente exploración busca otorgar información beneficiosa a toda la comunidad empresarial para desarrollar la competencia sobre la relevancia del problema en el mercado Ceres.

1.6. Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

La informalidad laboral incide significativamente en el Derecho al trabajo de los trabajadores del mercado Brisas de Ate, año 2018.

1.6.2 Hipótesis específicos:

a. Las causas de la informalidad incide significativamente con los Derechos laborales de los trabajadores del mercado Brisas de Ate, año 2018.

b. Las causas de la informalidad incide significativamente con la legislación de los trabajadores del mercado Brisas de Ate, año 2018.

c. Las Consecuencias de la informalidad incide significativamente los Derechos laborales de los trabajadores del mercado Brisas de Ate, año 2018.

d. Las Consecuencias de la informalidad incide significativamente con la legislación de los trabajadores del mercado Brisas de Ate, año 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1 Objetivo general:

Determinar como la informalidad laboral incide en el Derecho al trabajo de los trabajadores del mercado Brisas de Ate, año 2018.

1.7.2. Objetivos específicos:

a. Demostrar estadísticamente cómo las causas de la informalidad inciden en los Derechos laborales de los trabajadores del mercado Brisas de Ate, año 2018.

b. Demostrar estadísticamente cómo las causas de la informalidad inciden en la legislación de los trabajadores del mercado Brisas de Ate, año 2018.

c. Demostrar estadísticamente cómo las consecuencias de la informalidad inciden en los Derechos laborales de los trabajadores del mercado Brisas de Ate, año 2018.

d. Demostrar estadísticamente cómo las consecuencias de la informalidad inciden en la legislación de los trabajadores del mercado Brisas de Ate, año 2018.

II. MÉTODO

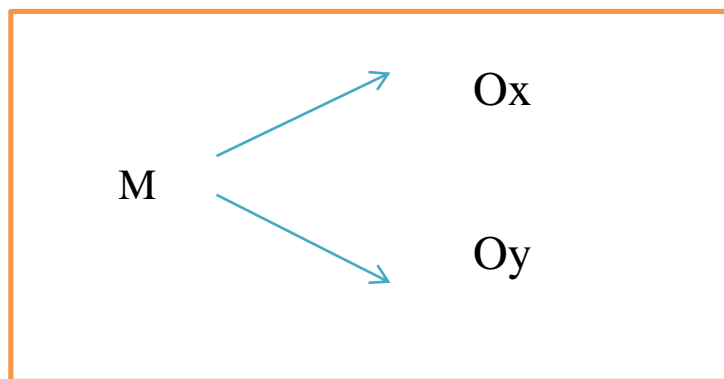
2.1. Tipo y Diseño de Investigación

2.1.1. Tipo de investigación

El estudio empleado en el presente trabajo es descriptivo correlacionar, Hernández (2014) expresa este tipo de estudio permite detallar eventos y al mismo tiempo busca especificar propiedades importantes de los sujetos en estudio, (pág. 60). En este caso permite investigar el acoso sexual en la formación integral de los estudiantes.

2.1.2. Diseño de investigación.

El diseño que se está empleando en el trabajo de investigación es el descriptivo debido a que se busca determinar las características significativas de manera independiente que se observa en un grupo de estudio. El diseño es no experimental de corte transversal, puesto que el instrumento se aplicará en su solo momento. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014). Afirma que el “diseño no experimental es aquella donde no se puede manipular variables” (pàg.51).



Dónde:

M es la muestra

Ox = observación de variable independiente

Oy = observación de la variable dependiente

2.2. Variables y Definición operacional

2.2.1. Definición de Informalidad Laboral

La noción de informalidad dejó incompleto un trabajo más hondo del fenómeno, siendo que este problema no es un concepto unitario. Al contrario, es «poliforme». Una explicación más eficaz, deberá concentrarse en dos razones fundamentales: los motivos económicos que incitan a aquellas personas a actuar fuera del marco legal, de un lado, y la voluntad de no ceñirse a la ley siendo el único fin el principio de incrementar las en todos los aspectos productivos. (Arce, 2014, p. 140)

Definición operacional

La variable informalidad laboral será precepto a través de 18 ítems, relacionado con los criterios: Nunca, Casi Nunca, A Veces, Casi Siempre y Siempre, sustentado en las dimensiones de causas, consecuencias, derechos fundamentales y legislación.

2.2.2. Definición de Derecho al trabajado

Según la Constitución el trabajo es un deber y un derecho, esto resulta necesario para el cimiento del bienestar social y el medio para el desarrollo individual (según el artículo 22). También es de menester que el objeto de protección encargado por el estado (artículo 23). Lo indicado en los artículos tienen carácter importantísimo por ser un bien superior en la constitución por tanto se utiliza como amparo para ejercer este derecho como por ejemplo; proteger el acceso y la protección del empleo, la interpretación originado con un carácter protector del conjunto de los derechos y principios laborales aunque no estén expresamente consagrados). (Neves, 2015, p. 41)

Definición operacional

La variable Derecho al Trabajo será medida a través de 18 ítems, relacionado con los criterios: Nunca, Casi Nunca, A Veces, Casi Siempre y Siempre, sustentado en las dimensiones de causas, consecuencias, derechos fundamentales y legislación.

Tabla N° 3

Tabla de Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores
V1 Informalidad Laboral (X)	X1. Causas	X1.1 Sector Informal
		X1.2 Desprotección Social
		X1.3 Corrupción
		X1.4 Fiscalización
	X2 Consecuencias	X2.1 Empleo Informal
		X2.2 Subempleo/Desempleo
		X2.3 Desigualdad
		X2.4 Pobreza
Y1. Derechos Laborales	Y1.1 Contratación Laboral	
	Y1.2 Principios Laborales	
	Y1.3 Beneficios Sociales	
	Y1.4 Obligaciones Sociales	
V2 Derecho al trabajo	Y2. Sistemas Laborales	Y2.1 Ley 728
		Y2.2 Decreto Legislativo N° 854
		Y2.3 Ley 28806
		Y2.4 Ministerio de trabajo y promoción del empleo

Fuente: Elaboración Propia

2.3. Población, Muestra y Muestreo

2.3.1 Población

Es constituida por 270 Trabajadores del Mercado Brisas de Ate. Para Hernández, Fernández y Baptista (2017) Manifiestan que “la población es un grupo de personas de las cuales se persigue investigar sobre un tema, está delimitada geográficamente y temporalmente disponible para el estudio”. (pág. 239).

2.3.2 Muestra

$$n = \frac{Z^2 * N * P (1-P)}{(N-1)*d^2 + Z^2 * P (1-P)}$$

Dónde:

n = Magnitud de la muestra

Z = Nivel de confianza deseado (95%) = 1.96

p = Proporción de la población con la característica deseada (éxito 50%) = 0.5

q = Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso 50%) = 0.5

e = Nivel de error dispuesto a cometer (5%) = 0.05

$$n = \frac{1.96^2 * 270 * 0.5 * 0.5}{(270-1)*0.05^2 + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 161$$

$$1 + \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2} = 400$$

$$N = 270$$

Haciendo un Reajuste:

$$n = 161$$

$$1 + \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2} = 400$$

$$= 101 \text{ Trabajadores}$$

2.3.3 Muestreo

El muestreo utilizado en este trabajo de investigación es probabilístico aleatorio simple, puesto que se seleccionará aproximadamente a un 50% de trabajadores del Mercado Brisas de Ate. Para

Hernández (2014) “este método de muestreo, la población se fracciona en segmentos para luego tener seleccionar una muestra para cada estrato”.

2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad.

2.4.1. Técnica de recolección

La técnica a emplearse será la encuesta y el instrumento estará conformado por un cuestionario tipo Likert, sobre la informalidad laboral en el mercado brisas de Ate.

El formato de un típico elemento de Likert con cinco niveles de respuestas:

Siempre	= 5
Casi siempre	= 4
A veces	= 3
Casi Nunca	= 2
Nunca	= 1

La escala de Likert es un procedimiento de escala bipolar puesto que calcula el grado positivo, neutral y negativo de cada enunciado.

2.4.2. Instrumento de recolección de datos

Se realizará a través de tablas y gráficos, a partir del desarrollo estadístico de las conclusiones de las encuestas aplicadas. En este aspecto se empleó el alfa de cron Bach con la finalidad de comprobar la incidencia de las variables: acoso sexual y formación integral

Según Abril (2008) indica que el temario es: “un conjunto de interrogantes, que se ha preparado cuidadosamente sobre hechos o acontecimientos necesarios para un trabajo de investigación, para luego ser aplicado y contestado por una muestra” (pág. 15)

2.4.3 Tratamiento Estadístico: Validez y Confiabilidad

2.4.3.1 Validez

Los instrumentos de investigación, es decir el cuestionario de encuesta, se desarrolló del juicio de expertos, especialista en la disciplina.

2.4.3.2 Confiabilidad

Lo obtenido realizado por la encuesta fue ingresada al programa estadístico SPSS, del cual se sustrae un índice de 0,78, demostrando confiabilidad para la escala de acoso sexual.

Tabla N°4

Estadísticas de fiabilidad

	Alfa de Cronbach basada en los elementos definidos	
	,748	,810
		10

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: de esta tabla se sustrae la relación de las variables de estudio: Informalidad Laboral y Derechos Fundamentales. Por lo tanto es un problema latente en el País y que debe ser regulado de manera inmediata para erradicarlo.

2.5. Métodos de Análisis de Datos

El instrumento utilizado para este trabajo fue la encuesta y su instrumento un cuestionario

Presentación de información. Se empleara las tablas y los gráficos como producto de las encuestas aplicadas. Desarrollo e interpretación de la información, además se empleó el método inductivo- deductivo, de la misma manera se hace un análisis de tablas y gráficos de la encuesta.

2.6 Aspectos Éticos

En la presente análisis se ha tenido a bien establecer confidencialidad de la indagación proporcionada, ya que, conlleva a un tema tanto político como jurídico, además la información proporcionada ha sido de manera verás, autentica con el consentimiento de los entrevistados así mismo del docente encargado para dicha investigación.

III. RESULTADOS

TABLA N° 5

TABLA DE FRECUENCIA DE LA VARIABLE: INFORMALIDAD LABORAL

Estadísticos		INFORMALIDAD LABORAL	DERECHO AL TRABAJO
N	Válido	101	101
	Perdidos	0	0

Fuente: Elaboración de la investigadora/Resultado SPSS

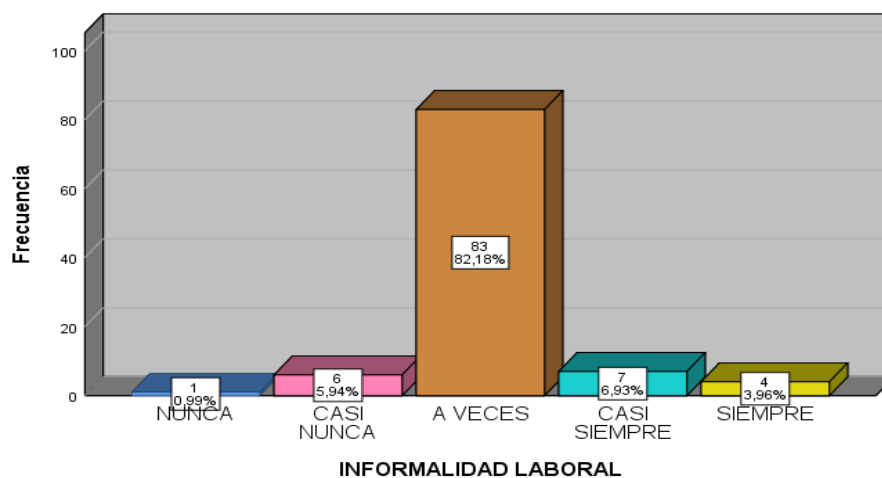
INFORMALIDAD LABORAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	1,0	1,0	1,0
	CASI NUNCA	6	5,9	5,9	6,9
	A VECES	83	82,2	82,2	89,1
	CASI SIEMPRE	7	6,9	6,9	96,0
	SIEMPRE	4	4,0	4,0	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración de la investigadora/Resultado SPSS

Figura N° 1

INFORMALIDAD LABORAL



Fuente: Elaboración de la investigadora/Resultado SPSS

Interpretación: De los 101 encuestados, el 82.18% de los trabajadores indican que a veces la informalidad laboral manifestada en el mercado de brisas de Ate afecta la labor de las personas que trabajan en ese sector comercial; asimismo, un 0.99% indica que nunca observan la presencia del Estado.

TABLA N° 6

DIMENSIONES

		Estadísticos			
		CAUSAS	CONSECUENCIAS	DERECHOS LABORALES	LEGISLACIÓN
N	Válido	101	101	101	101
	Perdidos	0	0	0	0

Fuente: Elaboración de la investigadora/Resultado SPSS

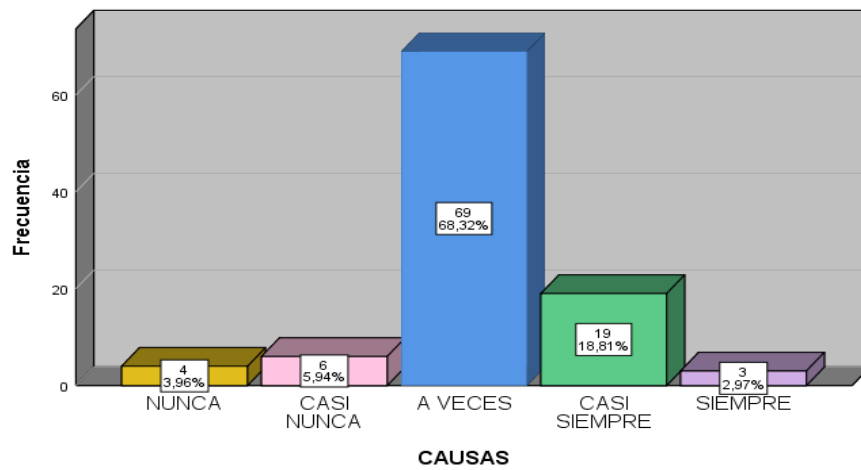
DIMENSION 1

		CAUSAS			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	4,0	4,0	4,0
	CASI NUNCA	6	5,9	5,9	9,9
	A VECES	69	68,3	68,3	78,2
	CASI SIEMPRE	19	18,8	18,8	97,0
	SIEMPRE	3	3,0	3,0	100,0
Total		101	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración de la investigadora/Resultado SPSS

Figura N° 2

CAUSAS



Fuente: Elaboración de la investigadora/Resultado SPSS

Interpretación: De los 101 encuestados, el 68.32% indica que a veces las causas de la informalidad influye en el desarrollo laboral; así también un 3.96% que indica que nunca se cumple la formalidad en ese sector.

TABLA N° 7

DIMENSION 2

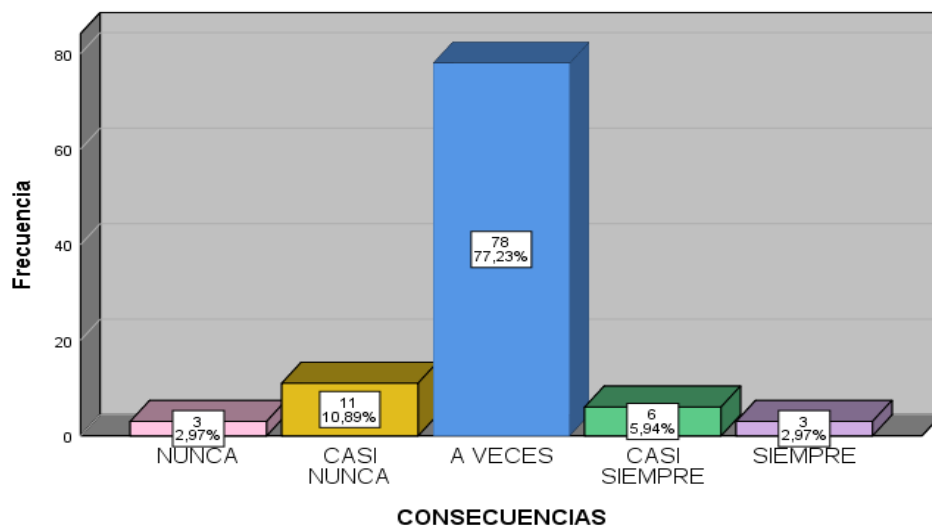
CONSECUENCIAS

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	3,0	3,0	3,0
	CASI NUNCA	11	10,9	10,9	13,9
	A VECES	78	77,2	77,2	91,1
	CASI SIEMPRE	6	5,9	5,9	97,0
	SIEMPRE	3	3,0	3,0	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración de la investigadora/Resultado SPSS

Figura N° 3

CONSECUENCIAS



Fuente: Elaboración de la investigadora/Resultado SPSS

Interpretación: De los 101 encuestados, el 77.23% indica que a veces las consecuencias de la informalidad influye en el empleo de cada persona; así también un 2.97% que indica que nunca se cumple con la igualdad laboral.

TABLA N° 8

VARAIBLE 2

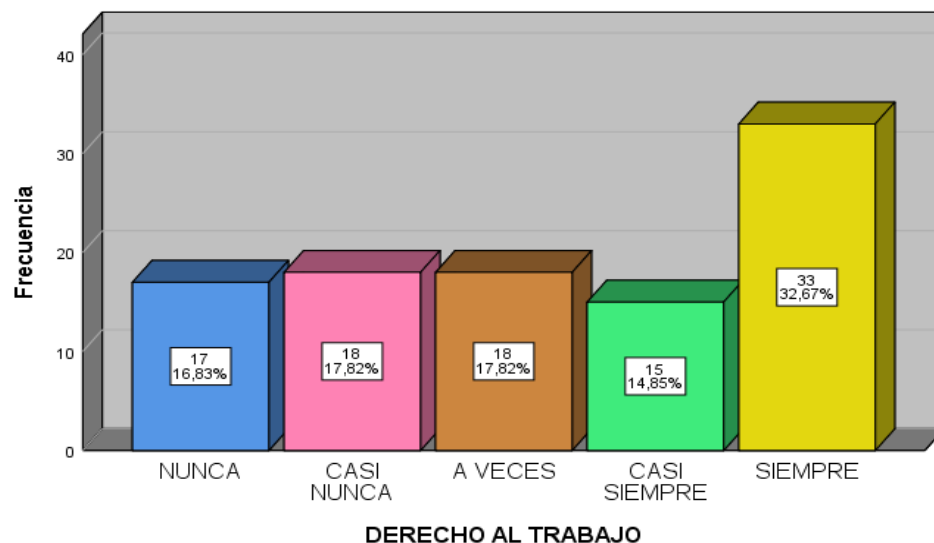
DERECHO AL TRABAJO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	17	16,8	16,8	16,8
	CASI NUNCA	18	17,8	17,8	34,7
	A VECES	18	17,8	17,8	52,5
	CASI SIEMPRE	15	14,9	14,9	67,3
	SIEMPRE	33	32,7	32,7	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración de la investigadora/Resultado SPSS

Figura N° 4

DERECHO AL TRABAJO



Fuente: Elaboración de la investigadora/Resultado SPSS

Interpretación: De los 101 encuestados, el 32.67% indica que siempre en el sector informal no se cumplen los beneficios y obligaciones laborales; así también un porcentaje paralelo a 17,82 % indican que es relativo estas obligaciones laborales.

TABLA N° 9

DIMENSION 3

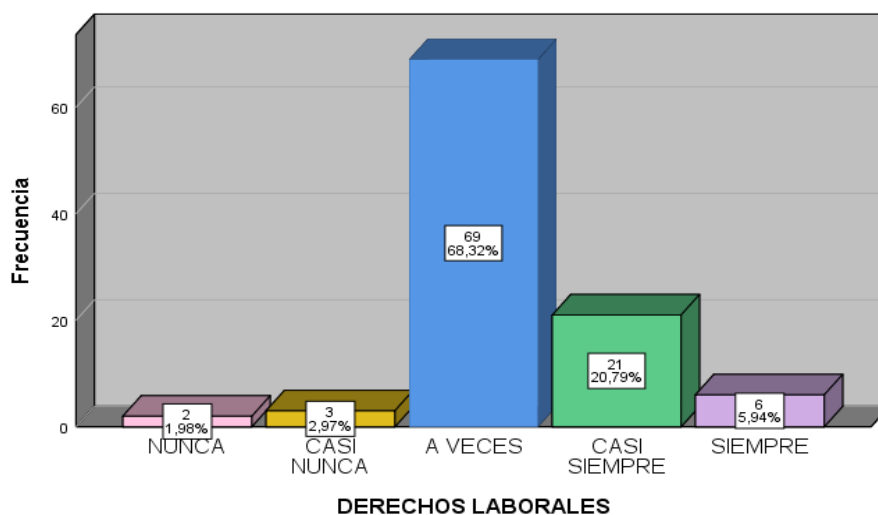
DERECHOS LABORALES

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	2,0	2,0	2,0
	CASI NUNCA	3	3,0	3,0	5,0
	A VECES	69	68,3	68,3	73,3
	CASI SIEMPRE	21	20,8	20,8	94,1
	SIEMPRE	6	5,9	5,9	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración de la investigadora/Resultado SPSS

Figura N° 5

DERECHOS LABORALES



Fuente: Elaboración de la investigadora/Resultado SPSS

Interpretación: De los 101 encuestados, el 68.32% indica que a veces no se cumplen los contratos laborales ni principios que ello conlleva; así también un porcentaje paralelo a 1,98 % indican que esto se da.

TABLA N° 10

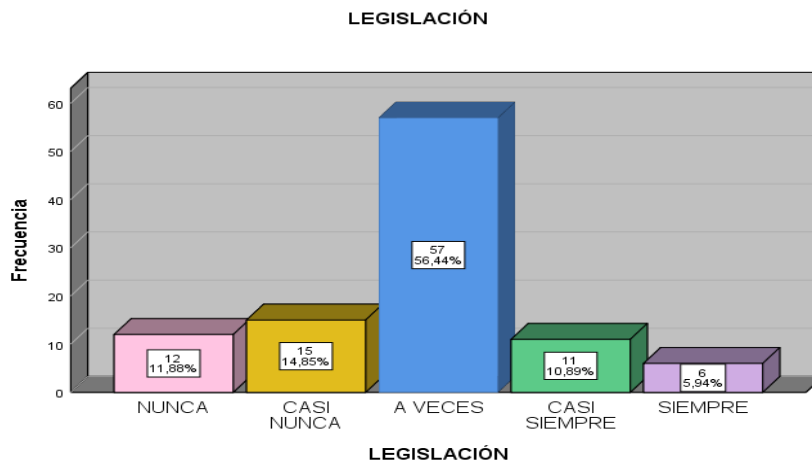
DIMENSION 4

LEGISLACIÓN

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	12	11,9	11,9	11,9
	CASI NUNCA	15	14,9	14,9	26,7
	A VECES	57	56,4	56,4	83,2
	CASI SIEMPRE	11	10,9	10,9	94,1
	SIEMPRE	6	5,9	5,9	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración de la investigadora/Resultado SPSS

Figura N° 6



Fuente: Elaboración de la investigadora/Resultado SPSS

Interpretación: De los 101 encuestados, el 56.44% indica que a veces las leyes laborales nacionales no se preocupan por los trabajadores de este sector; así también un porcentaje paralelo a 11,88 % indican que nunca son favorables para ellos.

IV. DISCUSIÓN

Resulta necesario explicar, desarrollar y discutir los antecedentes y los resultados de este proyecto, por tanto se halló las siguientes antecedentes e investigaciones:

León (2017). “Heterogeneidad en el mercado de trabajo informal en Chile”. Presentada en la Universidad de Alcalá: España, centrándose en características heterogéneas cuyo objetivo es; los que participen en el mercado del trabajo se pudo evidenciar grupos de personas que trabajan de manera voluntaria, junto con aquellas personas que lo hacen de manera forzosa por el único motivo de subsistencia que es restricciones a opciones de trabajo formal. Sostiene un análisis en sentido cuantitativo. El producto conseguido de esta investigación es del 50% de la ocupación se realiza de manera informal y consideran que el estado no brinda suficientes garantías para el desarrollo laboral. Tuvo como conclusión que son dos tipos de personas que recurren a esta opción; las que lo realizan de manera voluntaria y las otras de manera forzosa bajo un contexto de mercado de trabajo competitivo e integrado, además de ello los elevados ingresos percibidos de la actividad legal o formal.

Lo citado líneas arriba, corresponde mediante nuestro hallazgo, según lo mencionado por los encuestados, quienes valoran en gran magnitud que la informalidad laboral se determina por la desprotección del estado a los trabajadores, dándose o mostrándose de diversas maneras como lo mencionado con causas y consecuencias (Figura N° 2 y 3).

Contreras (2016). “El empleo informal del colectivo latinoamericano con más residentes en España ante la crisis (una aproximación a su medición, 2005-2014)”. Presentada en la Universidad Complutense de Madrid: España, cuyo objetivo es contribuir y analizar la medida del empleo informal con referencia a los planteamientos de la OIT y el resultado obtenido de este estudio fue la modificación de las proporciones de las formas de contratación durante el periodo de crisis, marcando el declive del contrato temporal a tiempo completo del pueblo latinoamericano, en provecho de los contratos temporales a medio tiempo. Sin embargo un mínimo incremento del sueldo en esta etapa de crisis surgiendo en la misma etapa de desarrollo anterior, excepto en el sueldo de las personas contratadas temporalmente que indica una baja y simbolizan en total un 80% de los contratos de este colectivo. Esto se verá como un retraso a los contratos a tiempo parcial y temporal del colectivo latinoamericano por debajo del SMI.

Sin embargo este estudio tiene similitud con nuestro análisis, recopilado por los encuestados considerando que en este sector de mercado laboral no se respetan los contratos laborales dándose muchas veces contratos temporales sin muchos beneficios y obligaciones, vulnerándose así sus derechos laborales y la desprotección social.

Torres (2018). “Informalidad laboral: un acercamiento a las víctimas del desplazamiento forzado en las ciudades principales y áreas metropolitanas”. Presentada en la Universidad la Sabana: Colombia, teniendo como objetivo la problemática sobre la inclusión de personas que se encontraron afectados por la violencia colombiana en el mercado laboral teniendo como conclusión la problemática de inserción laboral de la población migrante por motivo violento. Para esto, se realizó una revisión de literatura asociando el desplazamiento forzado a causa del conflicto interno colombiano con la informalidad laboral que se presenta en el mercado. En base a lo anterior, se estimaron dos modelos econométricos no lineales de variable dependiente binaria discreta que permiten establecer la probabilidad de pertenencia de un individuo desplazado a la informalidad laboral usando como referencia conceptual el tamaño de la empresa y la ausencia de cotización a pensión; además de ello también se implica la educación a mayor nivel educativo mayor probabilidad de formalidad, por lo es posible que si uno de estos individuos logra tener mejores oportunidades de educación como la culminación mínima del bachillerato o mayor probabilidad de acceso y posibilidad de ejercer una educación técnica o superior, ayudaría a que con el tiempo logre pasar de una condición de informalidad a formalidad en el mercado laboral. Siendo en igualdad de condiciones para mujeres, niños y adulto mayor.

Así como lo antes mencionado, también coincide con nuestro hallazgo esto expresado por nuestros encuestados ya sean niños, mujeres o adultos mayores. Teniendo como un 35% en incidencias en la ocupación de un trabajo formal. Es por ello que este sector tiene muchas carencias para para la formalidad en cuanto a la edad, costo de trabajador, experiencia , por lo que se debería incentivar a la empresas a aumentar la oferta y nuevamente incentivar el acceso a la educación de calidad que va de la mano.

V. CONCLUSIONES

En primer lugar se determinó que la informalidad laboral incide en el derecho al trabajo de los trabajadores del mercado brisas de Ate, año 2018, puesto que se concluyó que los trabajadores se hallan involucrados en la informalidad laboral, de cierta manera por voluntad propia, y teniendo como objeto un 68.32% donde la totalidad de los componentes comparativos concuerdan con las causas principales de la informalidad laboral en el mercado.

Segundo, con respecto a las consecuencias de la informalidad laboral inciden en los elementos comparativos coinciden que las consecuencias principales de la informalidad laboral son: el desempleo, empleo informal, desigualdad y la pobreza, teniendo como referencia un 32.67%. Caracterizándose este sector como una desestabilidad económica, autogenerados en la marginalidad.

Tercero, ante ello los derechos laborales también influyen en este fenómeno notándose un 68.32%, la corrupción distinguida por los informales como medida para acceder a los beneficios del estado genera manipulación y por ende exclusión de oportunidades para un mejor desarrollo capital humano y social.

Cuarto, la informalidad se considera un problema complicado que se deberá dar soluciones inmediatas contrarrestando de manera coordinada y sincronizar a cada de las causas mencionadas. Es necesario un enfoque dual y diferenciado de las políticas, progresando en programas que beneficien a los trabajadores ya sean jóvenes, mujeres y adulto mayor.

Quinto, Por tanto resulta importante que el crecimiento y desarrollo en el factor económico no indica que el porcentaje de la informalidad disminuya. Resulta indispensable tener presente que a mayor desarrollo económico mayores serán las herramientas y políticas que vienen de la mano para el crecimiento de este factor, luchando así contra la corrupción, mayores beneficios laborales, medidas equiparables a unos mejores derechos laborales, mejoras en la fiscalización y supervisión del reglamento, etc. Todo esto con el fin de garantizar un crecimiento sostenible en el tiempo y reformas que garanticen los beneficios de la ley operando en la formalidad. Por tanto aplicando lo antes mencionado se facilitara la reducción de la informalidad laboral que notablemente sigue influyendo negativamente en todos los ámbitos.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda mejorar y progresar en las indagaciones y estudios que analizan a profundidad este hecho o fenómeno llamado informalidad, se recomienda el uso de enfoques legales para así una correcta relevancia para la presentación de este problema se sugiere la línea de investigación presentada en este trabajo. Prosperar este objetivo ayudara en las formulaciones políticas futuras con gran envergadura consistente públicas.

2. En lo estratégico institucional, se considera que una buena formulación será acomodar la transversalidad de actividades y proyectos, extendiendo la información estadística. Regularizar la situación laboral del personal informal para evitar las infracciones por inspecciones laborales y sus respectivas contingencias.

3. Se recomienda exponer esta situación ante la junta de propietarios del mercado brisas de Ate dando a conocer las inquietudes de los mismos trabajadores y una mejor formalización. Por ello es necesario que se garantice una cobertura universal de salud y pensiones no contributivas en los regímenes laborales formales para que se vean más beneficiosas y atractivas, se tendrá que reforzar los sistemas de supervisión, disminuir los costos de contratación formal y transmitir de manera más fácil los beneficios que trae la formalización, otra recomendación seria simplificar los regímenes tributarios y disminuir los costos administrativos para la expansión de las mypes.

VII. REFERENCIAS

- Alvarado, A. (2018). Empleo informal y mercados laborales multisegmentados en el Perú. Perú: Lima. Recuperado de: <https://www.researchgate.net/>
- Arce, E. (2015). Informalidad y Derecho. *Centro de Estudios y Promoción del empleo*. Recuperado de: https://scholar.google.com.pe/scholar?q=corrupcion+informalidad+laboral&hl=en&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart.
- Belapatiño, V. (2017). Perú Informalidad laboral y algunas propuestas para reducirla. *Revista Observatorio Económico Perú*, 7 (2). Recuperado de: <https://www.bbvaresearch.com/>
- Bromley, R. (2017). The Urban Informal Economy Revisited. *Revista Latin American Perspectives*, 45(1), 4-22.
- CIES, (2016). *Corrupción y transparencia. Balance de Investigación en Políticas Públicas 2011-2016 y Agenda de Investigación 2017 – 2021*. Recuperado de: http://www.cies.org.pe/sites/default/files/investigaciones/balance_y_agenda_ludwig_huber.pdf
- Coase, R. (2012). The problem of social cost. *Revista En Encyclopedia Universalis.s.d* 9 (2). Recuperado de: <http://www.urldelarticulo.com>
- Contreras, D. (2016). El empleo informal del colectivo latinoamericano con más residentes en España ante la crisis (una aproximación a su medición, 2005-2014). (En su tesis para optar al grado de Doctor). Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=127441>.
- Delgado M. y Mendieta F. (2015). La Informalidad y el Crecimiento Económico de las Mypes en el Distrito de Acobamba. (Tesis de Licenciatura). Escuela Profesional de Administración. Facultad de Ciencias Empresariales. Universidad Nacional de Huancavelica.
- Díaz, E., Gálvez, T., (2015). Informalidad Laboral: conceptos y mediciones. *Revista taller de coyuntura* (1), p. 15. Recuperado de: <https://scholar.google.com.pe/>
- El Peruano, (10 de julio del 2017). Lo que debe saber sobre el pago de la gratificación. Recuperado de <http://www.elperuano.pe/noticia-lo-debe-saber-sobre-pago-degratificacion-57455.aspx>.

- Galicia, J. (2017). *Derecho e informalidad explicaciones alternativas a la relación entre el derecho laboral y la informalidad a partir del caso de gamarra*. (En su tesis para obtener el título de Licenciado en Derecho). Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/9944/Galicia_Vidal_De_recho_informalidad_explicaciones1.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- García, C., Jiménez, L., Quispe, M., Rojas, J. (2017). *Fiscalización Laboral*. (1° ed.) Lima: Breña.
- González, J., Cabrera, D. (2018): Análisis del sector informal y su incidencia en el desarrollo económico período 2015-2017. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*, (10), p. 8. Recuperado de: <https://www.eumed.net/rev/oel/2018/03/sector-informal-ecuador.html/hdl.handle.net/20.500.11763/oel1803sector-informal-ecuador>
- Hernández R., Fernández C., Baptista L. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). México D.F: Mc Graw Hill / INTERAMERICANA EDITORES.
- INEI, (2018). Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana. *Revista informa técnico INEI*, (8), p. 19.
- Jaramillo, B. (2014). Crecimiento y segmentación del empleo en el Perú, 2001-2011. Lima: GRADE, 2014. (Documento de investigación, 72). Recuperado de: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Peru/grade/20141205075750/DI72.pdf>.
- Jiménez, C. y Quispe, C. (2015), *Manual Práctico Laboral del Régimen de la Actividad Privada*. Lima: Pacifico Editores SAC.
- León, V. (2017). Heterogeneidad en el mercado de trabajo informal en Chile. (En su tesis para optar al grado de Doctor). Recuperada de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=178966>.
- Loayza, N. (2014). Causas y consecuencias de la informalidad en el Perú. *Revista Estudios Económicos, Banco Central de Reserva del Perú*, 15, pp. 43-64

- Moreno, C. (2016). La importancia de ser formal. Recuperado de: http://www.sunat.gob.pe/institucional/publicaciones/revista_tributemos/tribut104/analisis.htm
- Neves, J. (2015). *Introducción al Derecho al trabajo*. Facultad de Derecho Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de: <http://biblioteca.cejamericas.org/>
- OIT, 2017. Sobre informalidad y productividad: breves reflexiones para el caso del Perú. *Oficina de la OIT para los Países Andinos*. (1ra edición). Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/publication/wcms_561234.pdf.
- Patian, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al Derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Ciencia Ergo Sum* (23) 2, pp. 121-133.
- Sandoval, G. (2014). La informalidad laboral: causas generales. *Revista Equidad & Desarrollo* (22), 9-45.
- Sanguinetti, W. (2017). La Reconstrucción Jurisprudencial del Derecho del Trabajo en la Experiencia del Tribunal Constitucional Peruano. *Derecho & Sociedad* 30 - Derecho Civil, 77.
- Solano, L. (2017). *Contratación laboral informal y los Derechos de los trabajadores del Estudio Becerra Hernández Abogados, Surquillo 2017*. (En su Tesis para optar por el título profesional de Derecho). Recuperado de: <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/3176>.
- SUNAT. Exporta fácil: Inscribo a mis trabajadores en EsSalud. p. 71. Recuperado de <http://www.sunat.gob.pe/exportaFacil/pasos/paso6.pdf>
- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL). (2016). *Informe para la Transferencia de Gestión de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL*. Lima. Consulta 01 de octubre de 2016. Recuperado de: http://www2.trabajo.gob.pe/archivos/transferencia2011_2016/RCM14.pdf

Torres, R. (2018). *Informalidad laboral: un acercamiento a las víctimas del desplazamiento forzado en las ciudades principales y áreas metropolitanas*. (En su tesis para optar al título). Presentada en la Universidad la Sabana: Colombia.

Ynfante, E. (2018). Nivel de cultura tributaria y su influencia en la informalidad de los comerciantes del mercado central de morropon en el periodo 2017 – 2018. (En su tesis para optar por el título Profesional en Derecho). Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/30709>.

VIII. ANEXOS
CONSENTIMIENTO

Ate, 02 de octubre del 2019

Oficio N° 0028-2019-ED-SEDE ATE

SEÑOR : Toro Arcentales, Rosa

ASUNTO : Facilidades para aplicación de instrumento de investigación

Tengo el honor de dirigirme a Usted, para expresarle mi cordial saludo, a nombre de la Escuela de Derecho, sede Ate, de la Universidad César Vallejo, seguidamente para informarle que como parte del desarrollo de tesis del estudiante YACHAS ARRIETA ANGIE BRISSETH.

Titulado “INFORMALIDAD LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DERECHO AL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DEL MERCADO BRISAS DE ATE, AÑO 2018”, es necesario la autorización de su representada, a fin que el indicado estudiante pueda aplicar su instrumento de investigación en su prestigiosa entidad.

Por lo cual solicito se le brinde todas las facilidades, para la aplicación de su instrumento de investigación.

Agradeciendo por anticipado su amable atención a lo solicitado, me despido de Usted expresándole mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,

Dra. Ingrid Galindo
Coordinadora de la Escuela Profesional de Derecho
Sede Ate

ENCUESTA SOBRE INFORMALIDAD LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DERECHO AL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DEL MERCADO BRISAS DE ATE, AÑO 2018.

Estimado(a) estudiante:

La presente encuesta es parte de un proyecto de investigación, tiene por finalidad la obtención de información respecto al curso de Derecho Laboral.

INSTRUCCIONES

En la siguiente encuesta se presenta un conjunto de características de la privación de libertad. Por ello va seguida de cuatro posibles alternativas de respuestas que debes calificar con una X la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

INFORMALIDAD LABORAL		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Causas						
1	¿Sabe usted realmente si su trabajo es formal o informal?					
2	¿Sabe usted si la empresa donde trabaja cumple con los requisitos de ley?					
3	¿Considera usted que el estado protege sus derechos?					
4	¿Considera usted que ante la falta de cumplimiento en el sector informal tiene usted beneficios o garantías laborales?					
5	Considera usted que es necesario e importante el cumplimiento de las normas?					
6	¿En el negocio que usted labora le informan sobre sus derechos?					
7	¿Conoce usted la implementación de normas y reglamentos a favor de usted como trabajador?					
8	¿Cree usted que a mayor presencia y resguardo del Estado disminuiría la informalidad					

9	¿Observa usted algún hecho o tramite irregular que no cumpla con la norma o reglamento dado por la municipalidad?					
10	En base a la situación del mercado y sus trabajadores ¿cree usted que contribuye con la corrupción para la informalidad?					
11	¿Considera usted que el lugar donde labora cumple con la formalidad adecuada?					
12	¿Observo usted alguna fiscalización por parte del Estado?					
Dimensión 2: Consecuencias						
13	¿Usted ha trabajado o trabaja bajo una modalidad de trabajo?					
14	¿Le otorgan todos los beneficios que la ley ofrece a un empleador?					
15	¿Considera usted que las empresas grandes contratan bajos requisitos rígidos?					
16	¿Bajo este contexto usted se vio expuesto a estar desempleado por más de tres meses?					
17	¿Considera usted que los recursos que el estado percibe a través de los tributos o impuestos es reflejado a favor del pueblo?					
18	¿Bajo este contexto considera que debemos cambiar y mejorar la recaudación tributaria?					
19	¿Considera usted que la informalidad laboral y todos sus derivados generan más pobreza del cual el país se encuentra?					
20	¿Considera usted que la falta de educación y pobreza y corrupción son características fundamentales para que se den este tipo de fenómeno social como es la informalidad?					
DERECHO AL TRABAJO		1	2	3	4	5
Dimension 1: DERECHOS SOCIALES						
1	¿Considera usted que se encuentra en las mismas condiciones de derechos que un empleador formal?					
2	¿Mantiene usted contratos de trabajo?					

3	¿Cree usted que se respeta la igualdad de derechos trabajando en mercado?					
4	¿Considera usted que la Buena fe es respetada por su empleador en cuestiones de sus obligaciones en el trabajo?					
5	¿Percibe usted el sueldo mínimo?					
6	¿Le otorgan a usted todos los beneficios que la ley manda?					
7	¿Cree usted que la empresa en donde labora se empeña en cumplir con sus obligaciones?					
8	¿Recibe algún incentivo (comisión) por parte de la empresa cuando trabaja más de ocho horas?					
9	¿Conoce usted sobre las leyes peruanas que respaldan su Derecho al trabajo?					
10	¿Considera usted que el Estado le informa sobre sus Derechos?					
11	¿Piensa usted que a mayor fiscalización y supervisión mejore calidad de trabajo?					
12	¿Considera usted que las leyes y reglamentos contribuyen a un trabajador digno y protegido?					
13	¿Cundo usted se encontraba desempleado recurrió a la ayuda del ministerio de trabajo?					
14	¿Le fue bastante útil este servicio que el estado brinda al ciudadano?					
15	¿Sabe usted que su derecho también es protegido por la OIT?					
16	¿Se le informo sobre este recurso?					

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Informalidad laboral y su incidencia en el Derecho al trabajo de los trabajadores del mercado Brisas de ate, año 2018

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGIA
<p>1. Problema General</p> <p>¿En qué medida la informalidad laboral incide en el Derecho al trabajo de los trabajadores del mercado Brisas de Ate, año 2018?</p>	<p>1. Objetivo General</p> <p>Determinar como la informalidad laboral incide en el Derecho al trabajo de los trabajadores del mercado Brisas de Ate, año 2018.</p>	<p>1. Hipótesis Principal</p> <p>La informalidad laboral incide significativamente en el Derecho al trabajo de los trabajadores del mercado Brisas de Ate, año 2018.</p>	<p>1. Variable independiente:</p> <p>X. INFORMALIDAD LABORAL</p> <p>X1 CAUSAS</p> <p>Indicadores</p> <p>X1.1. Sector informal</p> <p>X1.2. Desprotección social</p> <p>X1.3. Corrupción</p> <p>X1.4. Fiscalización</p>	<p>1. Método de la Investigación Cuantitativo, descriptivo, explorativo.</p> <p>2. Diseño de la Investigación No experimental de carácter hermenéutico.</p> <p>Población y Muestra</p> <p>Población Está conformada por el mercado Ceres del distrito de Ate.</p>
<p>2. Problema Específicos:</p> <p>a. ¿Cómo las causas de la informalidad inciden en los Derechos laborales de los trabajadores del mercado Brisas de Ate, año 2018?</p> <p>b. ¿Cómo las causas de la informalidad inciden en los sistemas laborales de los trabajadores del mercado Brisas de Ate, año 2018?</p> <p>c. ¿Cómo las Consecuencias de la informalidad inciden en los Derechos laborales de los trabajadores del mercado Brisas de Ate, año 2018?</p> <p>d. ¿Cómo las Consecuencias de la informalidad inciden en los sistemas laborales de los trabajadores del</p>	<p>3. Objetivos Específicos</p> <p>a. Demostrar estadísticamente cómo las causas de la informalidad inciden en los Derechos laborales de los trabajadores del mercado Brisas de Ate, año 2018.</p> <p>b. Demostrar estadísticamente cómo las causas de la informalidad inciden en los sistemas laborales de los trabajadores del mercado Brisas de Ate, año 2018.</p> <p>c. Demostrar estadísticamente cómo las Consecuencias de la informalidad inciden en los Derechos laborales de los trabajadores del mercado Brisas de Ate, año 2018.</p> <p>d. Demostrar estadísticamente cómo las Consecuencias de la informalidad inciden en los Derechos laborales de los trabajadores del mercado Brisas de Ate, año 2018.</p>	<p>4. Hipótesis Derivadas</p> <p>a. Las causas de la informalidad incide significativamente con los Derechos laborales de los trabajadores del mercado Brisas de Ate, año 2018.</p> <p>b. Las causas de la informalidad incide significativamente con los sistemas laborales de los trabajadores del mercado Brisas de Ate, año 2018.</p> <p>c. Las Consecuencias de la informalidad incide significativamente los Derechos laborales de los trabajadores del mercado Brisas de Ate, año 2018.</p> <p>d. Las Consecuencias de la informalidad incide significativamente con los sistemas laborales de los trabajadores del mercado</p>	<p>X1 CONSECUENCIAS</p> <p>Indicadores</p> <p>X1.1. Empleo informal</p> <p>X1.2. Subempleo</p> <p>X1.3. Desigualdad</p> <p>X1.4. Pobreza</p> <p>2. Variable Dependiente:</p> <p>Y. DERECHO AL TRABAJO</p> <p>Y1. Derechos Laborales</p> <p>Indicadores</p> <p>Y1.1. Principios Laborales</p> <p>Y1.2. Contratación Laboral</p> <p>Y1.3. Beneficios Sociales</p> <p>Y1.4. Obligaciones Sociales</p> <p>Y2. Sistemas Laborales</p> <p>Indicadores</p> <p>Y2.1. Ley 728</p> <p>Y2.2. Decreto Legislativo Nº 854</p> <p>Y2.3. Ley Nº 28806</p> <p>Y2.4. Ministerio de trabajo y promoción del empleo</p>	<p>4. Instrumentos cuestionario</p> <p>5. Técnicas de recolección de datos Encuesta</p> <p>6. Tratamiento Estadístico Será sometida a pruebas de consistencia para determinar su validez y confiabilidad, utilizando gráficas estadísticas</p>

<p>mercado Brisas de Ate, año 2018?</p>	<p>d. Demostrar estadísticamente cómo las Consecuencias de la informalidad inciden en los sistemas laborales de los trabajadores del mercado Brisas de Ate, año 2018.</p>	<p>Brisas de Ate, año 2018.</p>		
---	---	---------------------------------	--	--

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

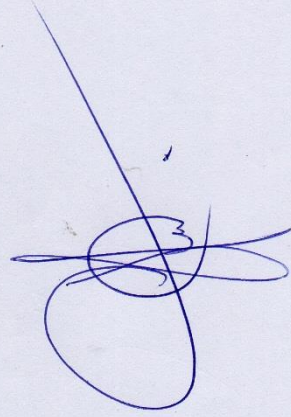
CUESTIONARIO DE LA INFORMALIDAD LABORAL Y EL DERECHO AL TRABAJO

I. DATOS INFORMATIVOS

1. Nombre del instrumento : Cuestionario de la informalidad laboral y el derecho al trabajo
2. Tipo de Instrumento : Cuestionario Tipo Escala de Likert
3. Nivel de Aplicación : Trabajadores del Mercado Brisas de Ate
4. Título de la tesis : Informalidad laboral y su incidencia en el Derecho al trabajo de los trabajadores del mercado Brisas de ate, año 2018
5. Objetivo : PRECISAR EN QUE MEDIDA LA INFORMALIDAD LABORAL INCIDE EN EL DERECHO AL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DEL MERCADO BRISAS DE ATE, AÑO 2018
6. Tesista : Angie Brisseth Yachas Arrieta

II. EVALUADOR:

1. Nombre y Apellidos : Calos Jesús Huaracaya Lovon
2. Grado Académico : Doctor



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO DE LA INFORMALIDAD LABORAL Y EL DERECHO AL TRABAJO

I. DATOS INFORMATIVOS

1. Nombre del instrumento : Cuestionario de la informalidad laboral y el derecho al trabajo
2. Tipo de instrumento : Cuestionario Tipo Escala de Likert
3. Nivel de Aplicación : Trabajadores del Mercado Brisas de Ate
4. Título de la tesis : Informalidad laboral y su incidencia en el Derecho al trabajo de los trabajadores del mercado Brisas de Ate, año 2018
5. Objetivo : PRECISAR EN QUE MEDIDA LA INFORMALIDAD LABORAL INCIDE EN EL DERECHO AL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DEL MERCADO BRISAS DE ATE, AÑO 2018
6. Tesista : Angie Brisseth Yachas Arrieta

II. EVALUADOR:

1. Nombre y Apellidos : JORGE LUCO SOPAN ESPINOZA
2. Grado Académico : DOCTOR


Jorge Sopán Espinoza
ABOGADO
Reg. CAL 12609

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
CUESTIONARIO DE LA INFORMALIDAD LABORAL Y EL DERECHO AL TRABAJO

I. DATOS INFORMATIVOS

- 1. Nombre del instrumento : Cuestionario de la informalidad laboral y el derecho al trabajo
- 2. Tipo de instrumento : Cuestionario Tipo Escala de Likert
- 3. Nivel de Aplicación : Trabajadores del Mercado brisas de Ate
- 4. Título de la tesis : Informalidad laboral y su incidencia en el Derecho al trabajo de los trabajadores del mercado Brisas de Ate, año 2018
- 5. Objetivo : PRECISAR EN QUE MEDIDA LA INFORMALIDAD LABORAL INCIDE EN EL DERECHO AL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DEL MERCADO BRISAS DE ATE, AÑO 2018
- 6. Tesisista : Angie Brisseth Yachas Arrieta

II. EVALUADOR:

- 1. Nombre y Apellidos
- 2. Grado Académico

: Yachas Arrieta, Leonid Máximo
: Magister


Leonid M. Yachas Arrieta
ABOGADO Nº 1172
C.A.T.N. N.º 1