



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

“Derechos laborales en empresas privadas informales según área de fiscalización de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Moyobamba, 2014 - 2017”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORA:

Bach. Ríos Condor Katty Mc.Keyt (ORCID: 0000-0002-7977-306X)

ASESOR:

Mg. Padilla Valera Wilder José (ORCID: 0000-0002-9371-252X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Laboral

MOYOBAMBA- PERÚ

2018

Dedicatoria

A Dios, a mi madre, la Virgen María, por darme vida, salud y por proveerme los medios para poder culminar este proyecto.

A mis padres, Manuel y Alina, fieles modelos a seguir, por su amor y apoyo incondicional, a mis hermanos Matías y Avril, motores de mi vida y la razón de mi constante esfuerzo.

Agradecimiento

A todas las personas que contribuyeron a la elaboración de esta tesis, a mis asesores, compañeros y a la Dirección regional de Trabajo y Promoción del Empleo, de manera especial al área de fiscalización por la información brindada, ya que esta fue el pilar que sostuvo hasta el final el resultado de mi investigación.

Página del Jurado

Declaratoria de autenticidad

Yo, **KATTY MC. KEYT RÍOS CONDOR**, egresada de la escuela de Derecho de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 72697372, con la tesis titulada: “Derechos Laborales en empresas privadas informales según área de fiscalización de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en Moyobamba, 2014 - 2017.”, declaro bajo juramento que:

La tesis es de mi autoría

He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.

La tesis no ha sido auto plagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (presentar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Moyobamba, 02 de diciembre de 2019



.....
Katty Mc. Keyt Ríos Condor

DNI 72697372

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del Jurado	iv
Índice	vi
Índice de tablas	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1 Realidad problemática	1
1.2 Trabajos previos	4
1.3 Teorías relacionadas al tema	7
1.4 Formulación del Problema	16
1.5 Justificación del estudio.....	16
1.6 Hipótesis	17
1.7 Objetivos.....	18
II.- MÉTODO	19
2.1. Diseño de investigación:	19
2.2. Población Muestral:.....	22
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	22
2.4. Métodos de análisis de datos.....	22
2.5. Aspectos éticos	23
III. RESULTADOS	24
IV. DISCUSIÓN.....	28
V. CONCLUSIONES.....	32
VI. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS.....	37

Matriz de Consistencia	38
Instrumento de recolección de datos - Guía de análisis documental	39
Validación de Instrumento	43

Índice de tablas

Tabla 1. Sector al cual pertenecen las entidades fiscalizadas.....	24
Tabla 2. Empresas Privadas en condición de Informales.....	24
Tabla 3.a. Infracciones incurridas por las empresas privadas informales.....	25
Tabla 3.b. Infracciones incurridas que son materia de derechos laborales.....	25
Tabla 4. Empresas Privadas Informales que subsanaron sus incumplimientos.....	26
Tabla 5. Determinación de la vulneración de Derechos Laborales.....	27

RESUMEN

Los Derechos Laborales de la persona constituyen el valor fundamental de todo trabajador y cuando estos son violentados, se atenta contra el trabajador y a nivel normativo con nuestra constitución política del Perú, (donde yacen los principios y garantías laborales) así como a las normas que se derivan de ella; ante este panorama se plantea otro escenario que es el de la informalidad laboral y el objetivo de esta investigación radica en conocer si existe vulneración de los derechos laborales por las empresas privadas informales en la ciudad de Moyobamba, Región San Martín, entendidas estas como aquellas que si bien es cierto se encuentran inscritas en el registro correspondiente pero adquieren la categorización de informales por los incumplimientos o infracciones en las que incurrir; así pues la investigación tendrá como sustento los expedientes facilitados por el Área de fiscalización de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, ente que justamente cumple esta labor que tanta falta hace para contrarrestar la informalidad laboral, como lo es el de fiscalizar. Dichos expedientes se generaron entre los años 2014 – 2017 y constituyen a la vez la población muestral. El método que se empleará contiene un diseño de investigación No experimental – Descriptivo Simple, cuantitativo y transversal. Así mismo, manifestar que para la recolección de datos se utilizó como instrumento la Guía de análisis Documental, ya que como se mencionó líneas arriba nuestra población muestral está definida en base a documentales.

PALABRAS CLAVES: Derechos Laborales, Empresas privadas Informales, Inspección laboral, fiscalización.

ABSTRACT

The labor rights of the person confirmed the fundamental value of every worker and when they are violated, the worker is attacked and the legal level is established whit our political constitution of Peru, (where labor principles and guarantees lie) as well as the norms derived her; In view of this scenario, another scenario arises, that of labor informality and the objective of this radical investigation to know if there is a violation of labor rights by informal private companies in the city of Moyobamba, San Martín Region, understood as they should although it is true they are registered in the corresponding register but they acquire the categorization of information for the breaches or infractions in which thy incur; thus, the investigation will be based on the files provided by the supervision department of the Regional Directorate of Labor and Employment Promotion, an entity that just fulfills this task, which is equivalent to the lack of information for labor informality, such as supervise These files were generated between 2014-2017 and populations at the same time the sample population. The method to be used contains a non – experimental research design – simple, quantitative and transversal descriptive. Likewise, to state that for the data collection the Documentary Analysis Guise was selected as and instrument, since as mentioned above, our sample population is defined base on documentaries

KEY WORDS: Labor Rights, Informal Private Companies, Labor Inspection, Inspection.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

Para muchas personas, el trabajo implica una mejora y un sostenimiento para sí mismos y su familia, y para otros constituye el único medio para sobrevivir, lo cual conlleva muchas veces a que olvidemos que como trabajadores tenemos derechos que nos respaldan, que se encuentran legalmente constituidos y a que elijamos la oportunidad más fácil y a nuestro alcance, las empresas privadas informales.

En nuestro ordenamiento jurídico existen muchas normas que prescriben acerca de los derechos del trabajador, entre las principales contamos con La Constitución Política del Perú, la cual señala al trabajo no solamente como un deber sino también como un derecho y esto a su vez implica un trato especial por parte del Estado; pero la pregunta en cuestión es ¿Si el trabajo es un derecho y no solo un deber, porqué, todavía existen muchos peruanos trabajando de manera informal, será que no conocemos nuestros derechos o el Estado no propone los medios idóneos para frenar este hecho ?.

Así mismo nuestra constitución política del Perú sobre la relación laboral que surge entre el empleador y el empleado o trabajador, precisa que esta no debe constituir un impedimento o límite para ejercitar los demás derechos reconocidos constitucionalmente, ni debe mancillar o rebajar la dignidad del empleado o trabajador; sin embargo, es necesario que observemos a nuestro alrededor y nos ubiquemos en la sociedad peruana actual, para darnos cuenta que la realidad es otra, traigo a colación este fragmento por el caso “Las Malvinas”, acontecimiento que llamó totalmente mi atención y que hoy por hoy es la razón que motiva mi investigación.

Jóvenes de tan solo 19 y 21 años de edad, que murieron dentro de unos contenedores adaptados a causa del incendio, las condiciones en las que trabajaban eran preocupantes y lo que es peor hechos como este son tan solo un síntoma de la verdadera enfermedad, “La Informalidad Laboral”. Si bien es cierto existe variada normativa que se desprende de la constitución para tutelar el derecho al trabajo y al trabajador en el marco del sector privado, normas como el Decreto Legislativo N° 728, La Ley N° 28806 en cuanto al sistema inspectivo encargado de velar por el

cumplimiento y observancia de las normas sociolaborales (los derechos laborales, se encuentran inmersos y regidos dentro de estas) y entre otros, estos deben constituirse en el parámetro que rija y evite acontecimientos como este.

Así pues, la informalidad laboral es un hecho presente en la sociedad mundial, partiendo desde los países donde la industrialización y el avance tecnológico ha generado su avance, hasta aquellos que consideramos en vías de desarrollo, donde mucha gente de escasos recursos, en su gran mayoría jóvenes, dependen del sector informal para subsistir, lo cual se evidencia en los países de Latinoamérica, países africanos y asiáticos, donde representan un gran porcentaje del empleo; así pues, en el caso en específico la informalidad laboral está referida a aquellas entidades que si bien es cierto se encuentran inscritas o constituidas en el registro correspondiente, pero adquieren la categorización de informales debido a su forma de proceder, esto es, los incumplimientos o infracciones en las que incurren y es propicio resaltar la importancia de lo afirmado, ya que si bien es cierto la informalidad laboral es un sector bastante amplio, esta investigación está referida a aquellas entidades que cumplen de manera parcial con lo estipulado en las normas laborales que rigen el Sector Privado.

En esa misma línea, a diferencia de algunos años atrás las empresas privadas informales han incrementado sus índices. La informalidad laboral es una realidad perenne y palpable, ya que en el mundo de los negocios las personas buscan la obtención de mayores beneficios sin la necesidad de mucha inversión, lo cual a su vez conlleva a que recurran a medios distintos a los que ofrece el Derecho y por ende a que no ofrezcan a sus trabajadores lo que por Ley está tutelado ya que esto también genera mayor inversión para ellos como empleadores.

Es así que, en un plano nacional, el empleo informal está representado en un porcentaje alto de 70%, según lo establecido por la SUNAFIL o Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2017).

En el mismo plano tenemos que, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2016) señaló lo siguiente: que el sector informal en su gran mayoría se encuentra constituido por jóvenes que poseen entre quince a veintinueve años de edad, hecho que ubica al empleo informal en un porcentaje del 78% lo cual significa que, de cada

10 jóvenes, 8 trabaja en la informalidad resultando como diferencia un porcentaje del 22% de peruanos entre quince y veintinueve años que laboran formalmente.

La cifra en definitiva es alarmante, puesto que el empleo informal abarca poco más de la mitad del sector laboral, hecho que incita a pensar en la cantidad de personas que trabajan sin las condiciones laborales óptimas y sin las garantías necesarias para su bienestar o su integridad física.

La informalidad laboral es un hecho actual, pero no reciente, ya que ha estado presente por mucho tiempo, incluso en un plano regional la Sociedad de Comercio Exterior del Perú (2016), señaló a la Región San Martín, como aquella que posee el mayor índice de empleo informal, en comparación con otras diez regiones, con un porcentaje de 83.3 % hasta el año 2016 y que además va en aumento.

En un plano local, también se aprecia la informalidad en la que trabajan muchas empresas, especialmente las microempresas o negocios de trabajadores independientes, las mismas que no necesariamente requieren de un personal numeroso, por el contrario el número de trabajadores muchas veces oscila entre 4 o 5, dato que se conoce por la experiencia propia, ya que como jóvenes sin darnos cuenta en muchas ocasiones también hemos colaborado con la informalidad laboral al aceptar trabajos sin siquiera un contrato de por medio que dé cuenta de la relación laboral que se genera a partir de la aceptación de dicho trabajo.

Por tanto, la informalidad laboral no solo está referida a aquellas empresas que no se encuentran legalmente constituidas, sino que aun estándolo evaden lo prescrito por la constitución y normas subsecuentes, no otorgando a sus trabajadores los derechos que por Ley les corresponde, siendo este enfoque el que adopta la presente investigación.

Así pues, es esta realidad problemática la que nos incita a pensar en los Derechos Fundamentales Laborales que poseen estas personas por su calidad de tal, y a la vez en las condiciones en las que muchas veces trabajan. Razón por la cual se desarrollará esta investigación en pro de nuestros derechos como trabajadores y por la relevancia jurídica que estos tienen.

1.2 Trabajos previos

A nivel internacional

Martínez, J. (2008). En su trabajo de investigación titulado: *Empleo Informal y Segmentación del Mercado de Trabajo Urbano en México*. (Tesis de Doctorado). Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona, España. Llegó a las siguientes conclusiones:

- De acuerdo a las investigaciones realizadas el mercado de trabajo asalariado está representado por un tercio de trabajadores informales, así mismo en un porcentaje mayor al 90%, el mercado de trabajo a cuenta propia está denominado por múltiples actividades relacionadas a la subsistencia, por otra parte el trabajo asalariado formal está representado principalmente por hombres, casados que poseen el más alto nivel educativo, con una jornada laboral de 45 horas a la semana y que además cuentan con las prestaciones laborales y seguridad reconocidas por ley.
- El sector asalariado constituye fuente de trabajo para jóvenes y mujeres, sin embargo, ello no implica el goce de las prestaciones laborales y seguridad social reconocidos por ley, así mismo son quienes perciben los ingresos más bajos de todo el segmento a pesar de que laboran el mismo tiempo que aquellos trabajadores formales, vale decir que la remuneración que perciben por hora es menor lo cual implica que laboren de igual forma, pero con una remuneración decadente. Así mismo se constituye como un segmento de precariedad alta con niveles educativos aceptables y son un punto de entrada al mercado de trabajo en general, de manera especial para jóvenes casados y las mujeres, constituyendo además aquella lista de espera para acceder al empleo formal.

De León, L. (2009). En su trabajo de investigación titulado: *La Violación de los Derechos Laborales Mínimos e Irrenunciables de los Trabajadores del Sector Privado del Área Hotelera del Municipio de Panajachel, Departamento de Sololá*. (Tesis de Licenciatura). Universidad de San Carlos de Guatemala, Sololá, Guatemala. Llegó a las siguientes conclusiones:

- En el caso de la contratación de la mano de obra en el área hotelera de Panajachel, se constató que esta se produce sin que medie un contrato escrito, creyendo que de

esta forma no se tendrá que otorgar a dichos trabajadores las prestaciones ya reconocidas por la Ley.

- Los bajos niveles educativos y la precaria situación socio-económica que vivencian los trabajadores del sector hotelero, hace todavía más evidente la trasgresión en la que incurre el patrono al omitir reconocer las garantías laborales mínimas a las que por Ley tienen derecho, lo cual genera como consecuencia que estos renuncien en forma tácita a dichas garantías y derechos.
- Las Jornadas de trabajo mayores a las señaladas por Ley son consideradas como horas extras y por ende deben ser reconocidas o compensadas, por el contrario, estas son impuestas por el patrono, lo cual pone en evidencia que el desconocimiento de normas o leyes laborales que protegen al trabajador constituye un factor importante que propicia su silencio ante tal arbitrariedad.

Márquez, D y Henríquez, M. (2010). En su trabajo de investigación titulado: *La protección de los Derechos Fundamentales en el ámbito del Contrato de Trabajo: el procedimiento de tutela laboral*. (Tesis de Licenciatura). Universidad de Chile, Santiago, Chile. Llegó a las siguientes conclusiones:

- El respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores surge como un reto dentro de las nuevas tendencias del derecho del trabajo, las cuales se encuentran representadas por los fenómenos de globalización, la integración de tecnologías nuevas y finalmente la descentralización productiva. En ese contexto en el que se da mayor relevancia a la eficiencia como eje fundamental y en donde se impone la precariedad de la relación laboral, es propicia la reforma y en especial la integración del procedimiento especial de tutela de derechos fundamentales, constituyendo en tal sentido, un visible avance en el cumplimiento de la tutela judicial efectiva de los derechos del trabajador, objetivo primordial del ordenamiento jurídico procesal chileno.
- De esta manera y a fin de efectivizar la protección de los derechos fundamentales, conviene establecer reglas que impliquen mayor esfuerzo en la prueba de dichas conductas, cimentados en garantizar la correcta administración de justicia y en afrontar las dificultades a nivel probatorio, lo cual conlleva a la creación de reglas especiales que permitan la distribución de la prueba entre el trabajador (sujeto

débil) y el empresario (demandado), agravando la situación de este último; hecho que supone mayor responsabilidad para el juez, ya que, ello implica un cambio de rol en la administración de justicia, es decir, de ser un ente pasivo a convertirse en el actor principal del nuevo proceso de tutela laboral, toda vez que es él quien en uso de sus facultades puede actuar de oficio ante la advertencia de posibles vulneraciones a derecho. Si bien es cierto; aquello ha recibido críticas por parte del sector empresarial no deja de ser una herramienta eficiente para igualar la desigualdad en la que se encontraba inmerso el trabajador, en la realidad laboral. Así pues, el respeto y la tutela de las garantías reconocidas constitucionalmente a favor del trabajador y para aquellos que ocupan cargos de jefaturas directas, por la relación diaria y directa que existe entre ambos, acarrea como consecuencia un cambio social importante en el desarrollo de las relaciones laborales, vale decir genera un trato nuevo entre ambas partes, estableciendo a la vez nuevos límites al poder del empresario.

- En ese sentido, el resguardo de las garantías reconocidas constitucionalmente en el marco del nuevo procedimiento laboral chileno, propicia que los principios estipulados en el código, como el de preferencia y sumariedad realicen lo que significan, efecto semejante se observa en el postulado de la dignidad humana del derecho laboral, que constituye un principio preponderante en un Estado de Derecho, en el cual el ser humano es un fin en sí mismo.

A nivel nacional

Mendiburú, A. (2016). En su trabajo de investigación titulado: *Factores que Propician la Informalidad de las Pymes y su Incidencia en el desarrollo de estas en la provincia de Trujillo, distrito de Víctor Larco*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú. Llegó a las siguientes conclusiones:

- La informalidad en un nivel microeconómico, trae como consecuencia que se reduzca la calidad de vida de los involucrados, en cuanto a los trabajadores, se reduce el salario y además se genera un subempleo desmedido.
- Para muchos peruanos, la informalidad es la vía de escape más fácil para sus problemas económicos, recurriendo a la venta de productos de una calidad muy baja, sin control sanitario y en muchas ocasiones sin emitir el comprobante de

pago respectivo, lo cual conlleva a una fuerte evasión tributaria, en ese sentido, la informalidad va acrecentado sus niveles en los sectores económicos de nuestro país, como el comercio, la industria textil y la construcción, lo cual conlleva a una evasión de impuestos en sumas millonarias y en consecuencia que se limite o impida el crecimiento y desarrollo del país.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Derecho Laboral

El Derecho Laboral tiene como eje el trabajo humano y su despliegue en una relación laboral, que a su vez, debe desarrollarse bajo el alcance de las normas laborales establecidas, en ese sentido, se define como aquella rama o disciplina del Derecho que tiene como objetivo y fin, regular el trabajo humano y su comportamiento dentro de una relación jurídico laboral existente entre dos partes, constituidas, por el empleado o trabajador, entendido como aquel que presta sus servicios, y el empleador, como aquel que genera la oferta laboral o requiere de los servicios del empleado; esto bajo condiciones que garanticen el cumplimiento efectivo de los derechos laborales regulados por Ley.

Arévalo (2014) manifestó: El Derecho Laboral o Derecho al Trabajo viene a constituir el conglomerado de normas que buscan regular las relaciones que surgen entre patrones y trabajadores, esto, tanto en un nivel individual como colectivo.

Así mismo, es imprescindible conceptualizar lo que entendemos por **derechos laborales**, en tal sentido, al igual que los derechos humanos se entienden como el conjunto de atribuciones inherentes al ser humano por su calidad de tal, análogamente, los derechos laborales vienen a ser el conjunto de atribuciones inherentes al trabajador por su calidad de tal, es así que, en cuanto a los derechos laborales, nuestro ordenamiento jurídico ha previsto la normatividad correspondientes a fin de procurar su tutela y mejor aplicación. En pocas palabras, el derecho laboral busca proteger, resguardar y velar los derechos laborales del trabajador y por supuesto regular el litigio que pueda surgir entre empleador y empleado a causa de la afección a la relación laboral, que alegue

alguna de las partes.

Ante ello, Neves (2007) manifestó que: La relación laboral, por una parte, es conflictiva debido a la oposición de intereses entre el empresario y el trabajador tanto como individuos y como categoría, en ese sentido se requiere de su regulación a fin de que dicho conflicto o litigio, transcurra en el marco del sistema, pero como además es estructuralmente desigual, en razón de que los empresarios poseen un poder económico que lo trabajadores no, se requiere que dicha regulación sea también equilibrada.

En tal sentido, a continuación, es preciso disgregar lo regulado por las normas que son base del Derecho Laboral:

- **Constitución Política del Perú de 1993:**

La Constitución en su cuerpo normativo tutela el derecho al trabajo en sus artículos del 22 al 28, y por ende también tutela al trabajador, en estos artículos señala al trabajo como un deber y un derecho a la vez, siendo que al constituirse como derecho su atención constituye objetivo principal para el Estado. Así mismo en este apartado, hace mención a la relación laboral que surge entre el empleador y el trabajador, la misma que no debe constituir un impedimento o límite para ejercitar los demás derechos reconocidos constitucionalmente, ni debe dañar o ultrajar la dignidad del trabajador, claro está que ello implica que el trabajador goce de las condiciones óptimas para poder desempeñar sus funciones y esto a su vez implica el derecho a percibir una remuneración equitativa y suficiente que le permita generar el sostenimiento de su familia y de sí mismo.

Además de todo lo mencionado, la constitución también establece ciertos principios que deben observarse dentro de una relación laboral, evidentemente con el fin de que no se cometa un atropello en contra de alguno de estos derechos, no está demás decir que tales principios van a regir y servir como parámetros para que se pueda desarrollar una

relación laboral garantista de derechos, **el primero**, referido a la Igualdad de oportunidades para todos los trabajadores, sin discriminación por alguna de las razones previstas en la misma norma, **el segundo** orientado a la irrenunciabilidad de los derechos reconocidos por la Carta magna y finalmente el **tercer principio**, referido a que, en caso exista duda insuperable sobre la interpretación de la norma, esta favorezca al trabajador.

- **Decreto Legislativo N° 728:**

Este decreto constituye el régimen laboral de las empresas y trabajadores inmersos en el marco de la actividad privada. En el caso en específico la investigación se enfoca en aquellos trabajadores que laboran en empresas privadas informales. Así pues, mediante Decreto Legislativo N° 855 se dispuso la separación de la Ley de Fomento del Empleo en dos textos normativos denominados: Ley de Formación y Promoción Laboral (aprobado por Decreto Supremo N° 002-97-TR) y Ley de Productividad y Competitividad Laboral (aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR).

En este extremo, es preciso señalar que, el Estado, a fin de procurar que la población peruana pueda acceder a una ocupación útil que los resguarde ante el desempleo, el subempleo y sus modalidades, cuenta con una Política Nacional de Empleo, que a su vez está constituida por todas aquellas herramientas normativas avocadas a efectivizar uno de los principios trascendentales para que una relación laboral discurra bajo el alcance de la norma, esto es, la igualdad de oportunidades y en esa misma línea mediante la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, promover que los trabajadores se capaciten y formen laboralmente, fomentando esto, como un medio para la productividad del trabajo y por ende una mejora a nivel económico, del mismo modo la unificación de la normativa sobre contratación laboral y el

afianzamiento de los beneficios sociales que ya existen.

- **Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 26636**

Esta norma, regula el proceso laboral que se origina producto de la Litis existente entre el trabajador y empleador, ya que según se precisó líneas arriba, la relación laboral, es conflictiva debido a la oposición de intereses entre el empleador y el trabajador; en ese sentido, la normativa en mención, orienta su objetivo en los principios de intermediación, concentración, celeridad y veracidad, su pertinencia en la presente investigación se origina al constituir la instancia judicial eficaz para la tutela de los Derechos Laborales que puedan verse afectados.

Por otro lado, es menester precisar que actualmente en nuestro ordenamiento jurídico contamos con una Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 29497, sin embargo, dicha norma aún no ha entrado en vigencia en nuestra Región San Martín, toda vez que mediante Resolución Administrativa N° 148-2019-CE-PJ se dispone su implementación en la Corte Superior de Justicia de San Martín para el año 2021.

1.3.2 Principales Derechos del Trabajador

- **Contrato de Trabajo**

El Contrato de trabajo constituye derecho para todo trabajador, así mismo, es el origen y sustento de la relación o vínculo laboral que se genera entre el trabajador y el empleador, donde además deben plasmarse las condiciones del trabajo, teniendo en cuenta el rol que compete a cada una de las partes, donde el trabajador se obliga a la realización de obras o a la prestación de servicios a favor del empleador, (en distintas modalidades) quien, a su vez, a cambio, debe efectuar el pago de una remuneración justa y proporcional. En ese sentido, de lo expuesto, se colige que es de vital importancia contar con un contrato de

trabajo ya que la existencia del mismo, es la prueba documental idónea de la relación laboral que se crea y la omisión en su emisión genera una afectación al trabajador, quien en caso de litigio, se encontrará es desventaja al momento de probar el vínculo laboral que mantuvo con su empleador, en razón de que allí se encuentran plasmados el objeto del trabajo, la remuneración, la duración y otros criterios trascendentales que acreditan dicho vínculo.

Por su parte, Neves (2007) manifestó:

Todos los contratos constituyen acuerdos de dos o más partes, los cuales, crean, regulan, modifican o extinguen relaciones jurídicas patrimoniales. Según lo establecido en el Artículo 1351 de nuestro Código Civil. De esta manera, poseen una eficacia constitutiva y a la vez reguladora. (p. 70).

- **Remuneración**

Ante lo referido en el párrafo anterior, del contrato de trabajo se deriva la remuneración, que viene a ser la contraprestación que recibe el trabajador a cambio del servicio brindado al empleador, ahora bien, la remuneración debe ser equitativa y proporcional a la labor realizada, lo contrario implica una vulneración a este derecho.

- **Gratificaciones**

Las gratificaciones forman parte de la clasificación de los beneficios sociales, si quisiéramos delimitar el concepto diríamos que vienen a ser sumas de dinero otorgadas al trabajador por parte del empleador, en forma adicional a la remuneración mensualmente percibida, las cuales son: Gratificación por fiestas patrias y Gratificación por Navidad.

- **Descanso Vacacional**

Este derecho comprende el periodo de tiempo en el cual el trabajador descansa del desempeño de sus funciones y debe otorgarse por cada año

completo de servicio, cabe precisar que el trabajador tiene derecho a acceder a sus vacaciones de manera remunerada, la omisión de este derecho entre otros factores puede llegar a ser considerado como una modalidad de la explotación laboral.

- **Seguro de Vida**

Este, es un derecho también inmerso en la clasificación de los beneficios sociales y tiene carácter no remunerativo, posee un fin indemnizatorio en cuanto a los familiares directos del trabajador cuando este fallezca en el período en el que aún se encuentre vigente la relación laboral, cabe precisar que este beneficio también puede ser otorgado al propio trabajador siempre y cuando este haya quedado inválido o imposibilitado ya sea de manera total o permanente, precisando además que al no contar el trabajador con un seguro de vida no tiene una garantía ni para sí mismo ni para su familia, ante las ocurrencias que pudieran sucederle.

- **Horario de Trabajo**

Todo trabajador, tiene derecho a un horario de trabajo, para el cumplimiento del mismo el empleador debe establecer un mecanismo de control, (registro en papel, reloj marcador u otros), que permita identificar la hora de ingreso y salida del trabajador, ningún tipo de trabajo debe comprender más de 8 horas diarias salvo que estas sean reconocidas como horas extras o trabajo en sobre tiempo y por ende sean compensadas, es decir, ningún trabajador puede ser obligado a laborar fuera del horario establecido en su contrato de trabajo salvo previo acuerdo con su empleador y según se mencionó líneas arriba siempre y cuando dichas horas le sean reconocidas.

1.3.3 Informalidad Laboral

Sandoval (2014) manifestó que: Desde el punto de vista laboral, la informalidad comprende aquellas relaciones de trabajo que incumplen la normatividad vigente, ya sea, parcialmente o en su totalidad.

Respecto a lo afirmado por el autor, muchos son los casos que podríamos citar como ejemplo, en el sector informal, los empleadores omiten el cumplimiento de lo exigido por Ley, desde aquellos que no pagan a sus trabajadores la remuneración mínima vital, los que omiten sus aportaciones al seguro o sistema de pensiones, hasta aquellos que no permiten el uso físico de vacaciones o en su defecto la compensación económica en los casos en los que por la necesidad del servicio el periodo vacacional sea suspendido.

En ese sentido, en la literatura económica, hablar de informalidad laboral se considera algo más o menos nuevo, así pues, se encuentra asociada con aquella parte de la economía que desarrolla su actividad productiva de forma contraria a lo establecido por las normas laborales vigentes. De esta manera, si tomamos como precedente el concepto expuesto nos daremos cuenta que este fenómeno ha estado presente por lo menos desde la legislación o creación de las primeras normas o leyes laborales, esto en base a la inferencia de que, al existir en nuestro ordenamiento jurídico normas que regulan la conducta humana individual y a nivel social laboral, también se abre la posibilidad de poder infringirlas.

1.3.4 Empresas privadas informales

Aquellas unidades de trabajo que conforman parte de la economía, que a pesar de estar inscritas en el registro correspondiente incumplen total o parcialmente los parámetros de la Ley y que tiene como operadores a los empleadores privados.

1.3.5 La inspección de trabajo

Para un mejor entendimiento, se definirá la inspección de trabajo de la siguiente manera:

Para el Estado, el trabajo es un fin en sí mismo, por lo cual adquiere el compromiso de promocionar y/o fomentar el empleo como un medio para

una mejora social y económica, sin embargo, esto debe ser efectivizado, mediante la legislación de normas que regulen el vínculo laboral entre empleador – trabajador, y, sobre todo, garantizando el cumplimiento de las mismas, a través de la implementación de políticas de fiscalización del trabajo, función pública a la que llamamos inspección de trabajo. (Toyama, 2009, p. 9).

Así pues, a fin de lograr la ejecución de las políticas mencionadas en el párrafo anterior y a las que hace mención el autor Jorge Toyama Miyagusuku, surge la necesidad de contar con un órgano encargado de esa función, en nuestro país el Sistema de Inspección del Trabajo se encuentra integrado por una autoridad central que viene a ser la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo el cual a su vez trabajará a través de las diversas direcciones regionales de trabajo, de tal manera que se pueda garantizar que el Sistema de Inspección de Trabajo funcione de forma adecuada y por ende se pueda contrarrestar de manera más certera con fenómenos socio – económicos como el de la informalidad laboral; justamente para poder lograr esto, el sistema inspectivo se compone a su vez de dos procedimientos: el primero es el procedimiento inspectivo, en el cual se realizan todas las diligencias necesarias con el fin de verificar el cumplimiento de diversas materias de índole social - laboral regidas por su propia normativa como por ejemplo, la prevención de riesgos laborales, el trabajo infantil, la promoción del empleo, la seguridad social, etc.; a consecuencia de esto y si el caso lo amerita determinar algún incumplimiento o infracción por parte de las entidades fiscalizadas, ante lo cual se dará inicio al procedimiento administrativo sancionador con la emisión de la respectiva Acta de Infracción, a partir del cual, comprende el segundo procedimiento, dicha Acta es emitida como consecuencia de las infracciones incurridas por parte de las entidades fiscalizadas, que de ser el caso serán catalogadas como empresas privadas informales.

1.3.6 Principios del Sistema de Inspección:

Como todo proceso, este sistema también cuenta con principios que constituirán los parámetros en base a los cuales debe desarrollarse, a fin de procurar su funcionamiento adecuado, he aquí los principales:

Principio de Legalidad

Este principio es el sustento de muchos otros procesos, y en el caso en específico está orientado a que el supervisor, inspector o auxiliar inspector deberá desplegar sus funciones acordes a lo establecido por las normas previstas, desde la Constitución Política del Perú, así como las leyes, reglamentos o normas de carácter interno. De manera tal que al momento de realizar el informe de inspección o en su defecto y en caso de detectar incumplimiento el acta de infracción, deberá precisar la norma específica incumplida o infringida.

Principio de primacía de la realidad

En cuanto al principio en mención, comprende dos términos clave a disgregar, el primero, que es la primacía, que a su vez atiende a una “preponderancia de” y la realidad, entendida como los hechos o sucesos verificables en el tiempo; si trasladamos el concepto al campo laboral, diríamos que, en caso de que se verifique la inconsistencia, incongruencia o contraste entre la realidad o la práctica y los plasmado a nivel documental, debe primar la realidad, lo cual además se orienta a la protección del trabajador, quien en muchas ocasiones en la categoría de las empresas privadas informales realizan labores distintas para las cuales fue contratado.

Principio de imparcialidad y objetividad

La objetividad se constituye también como un elemento esencial en la función del inspector, quien debe actuar sin ánimo de favorecer a algunas de las partes, ya sea empleador o trabajador y teniendo como único fin el desempeño de sus funciones como inspector, de tal manera que actúe con imparcialidad y objetividad de conformidad con las normas pertinentes.

Principio de confidencialidad

Principio que invoca a la reserva absoluta por parte del inspector, es así que este tiene el deber confidencial de no revelar los datos personales de las personas que realizaron la denuncia (en caso la visita inspectiva no se haya iniciado de oficio), del mismo modo no podrá dar a conocer el nombre de la entidad fiscalizada u otros datos propios del proceso de inspección.

1.3.7 Ley N° 28806:

Norma creada a fin de regular el Sistema de Inspección del Trabajo, así como a quienes lo integran, su estructura orgánica que permita conocer la forma de gestión, las facultades de los entes de inspección y sus competencias, de conformidad con lo dispuesto por el convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT.

1.4 Formulación del Problema

¿Existe vulneración de los derechos laborales por parte de las empresas privadas informales según área de fiscalización de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, en Moyobamba, 2014 - 2017?

1.5 Justificación del estudio.

Justificación Teórica

La presente investigación se basó en los estudios realizados precedentemente, las normas establecidas en nuestro ordenamiento jurídico y demás fuentes a las que hago referencia en los trabajos previos y teorías relacionadas al tema, ya que, la comprensión de los Derechos Laborales frente a la informalidad laboral puede constituirse una manera de protegerlos y evitar una posible vulneración.

Justificación Práctica

La presente investigación busca resolver un problema real, constituyendo una herramienta para aminorar los índices de informalidad laboral presentes en las empresas privadas, en tanto que del conocimiento de un hecho o situación nos conduce a una mejor búsqueda de la solución.

Justificación por Conveniencia

La presente investigación es de gran conveniencia porque busca responder a un hecho palpable, real y actual en nuestra sociedad, que azota a los peruanos desde hace años atrás y que posee cifras alarmantes.

Justificación Social

De cumplirse con los objetivos, el proyecto se constituiría en un aporte para la sociedad peruana, de manera específica para la ciudad de Moyobamba y al ser confirmados los atropellos de los cuales se acusa al sector informal serviría a la vez como un medio de información, prevención y alerta para las entidades a cargo de fiscalizar y luchar contra la informalidad laboral, como lo es el caso de la Dirección Regional de Trabajo (Área de Fiscalización Laboral), así mismo para los trabajadores y ¿por qué no? para los empleadores, quienes deben desarrollar su actividad productiva en el marco de la legislación vigente, lo cual implica necesariamente el respeto a los Derechos del Trabajador.

Justificación metodológica

Ya que la investigación en curso sigue o tiene como parámetros los lineamientos de un diseño no experimental, así como la estructura y forma de una investigación descriptiva, como fruto de patrones metodológicos establecidos para una adecuada investigación del problema, en el caso específico para conocer cómo influyen las empresas privadas informales en los derechos laborales se aplicará instrumentos y diseños ya establecidos.

1.6 Hipótesis

Hi: Sí existe vulneración de los derechos laborales por parte de empresas privadas informales según área de fiscalización de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Moyobamba 2014 - 2017.

H0: No existe vulneración de los derechos laborales por parte de empresas privadas informales según área de fiscalización de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Moyobamba 2014 – 2017.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar si existe vulneración de los derechos laborales por parte de las empresas privadas informales según área de fiscalización de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Moyobamba 2014 – 2017.

1.7.2 Objetivos específicos

Comprobar el sector al cuál pertenecen las entidades fiscalizadas, según área de fiscalización de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en Moyobamba 2014 – 2017.

Identificar las empresas privadas informales, a través de las infracciones incurridas por las entidades fiscalizadas según área de fiscalización de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en Moyobamba 2014–2017.

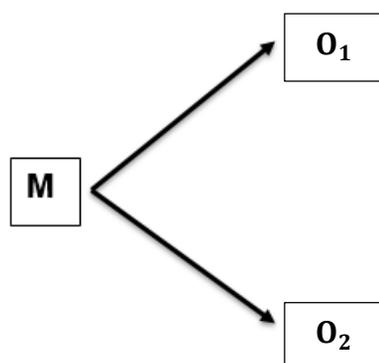
Identificar el número de infracciones incurridas por las empresas privadas informales que son materia de derechos laborales, según área de fiscalización de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en Moyobamba 2014 2017.

Identificar cuántas empresas privadas informales subsanaron sus incumplimientos, según área de fiscalización de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en Moyobamba 2014 – 2017.

II.- MÉTODO

2.1. Diseño de investigación:

La investigación presenta un Diseño de Investigación **No Experimental**, en concordancia con lo referido por Velásquez, A. (2007) en su libro “Metodología de la Investigación Científica”, donde precisa que, en este tipo de investigación no se puede manipular deliberadamente las variables, se observa al hecho o fenómeno determinado según como se encuentra en su espacio natural, en la realidad. Los resultados que se obtengan de la observación serán analizados y serán la base para poder concretar los objetivos del proyecto.



Dónde:

M : Muestra de la Investigación.

O₁ : Derechos Laborales.

O₂ : Empresas privadas informales.

Tipo de investigación:

De igual forma, el tipo de investigación se consideró tomando como referencia lo establecido por el autor citado en el párrafo anterior:

Descriptivo Simple: Conforme lo indica su nombre, este tipo de investigación es aquella que busca describir o detallar un hecho, fenómeno o situación según sus características,

comportamientos; a partir de la observación recabando los datos necesarios respecto a las variables sin modificarlas o influir sobre ellas para luego ser procesadas.

Cuantitativa: Debido a que la información recolectada puede ser medida, consecuentemente procesada mediante el uso de la estadística, a fin de obtener una respuesta respecto a una de las hipótesis planteadas.

Transversal: Esto se explica porque la presente investigación atiende al análisis de la información en un determinado tiempo o periodo.

Variables, operacionalización.

Variables:

O₁ : Derechos Laborales.

O₂ : Empresas privadas informales.

Operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Variable 1 Derechos Laborales	Aquellos que se encuentran reconocidos a nivel constitucional y en otras normativas subsecuentes, los cuales tutelan al trabajador en la esfera laboral, ante cualquier acto que lo ponga en un estado de vulneración.	La Variable se medirá mediante el análisis documental y la identificación del cumplimiento de los derechos laborales establecidos para todo trabajador, esto según las disposiciones o actuados del área de fiscalización de la DRTPE.	<ul style="list-style-type: none"> • Contrato • Remuneración • Gratificaciones • Vacaciones • Seguro • Horario 	<ul style="list-style-type: none"> • Orden de inspección • Informe de actuación inspectiva • Acta de Infracción • Resolución Jefatural 	nominal
Variable 2 Empresas privadas informales	Aquellas unidades de trabajo que conforman parte de la economía, que a pesar de estar inscrita en el registro correspondiente incumple total o parcialmente los parámetros de la Ley y que tiene como operadores a los empleadores privados.	La variable se medirá mediante el análisis documental y la identificación de las infracciones laborales incurridas por estas empresas según disposiciones o actuados del área de fiscalización de la DRTPE.	<ul style="list-style-type: none"> • Incumplimiento total o parcial • Sector privado 	<ul style="list-style-type: none"> • Infracciones incurridas por las empresas privadas. 	nominal

2.2. Población Muestral:

La presente investigación, cuenta con una población muestral constituida por 10 expedientes de fiscalizaciones realizadas a empresas privadas en la ciudad de Moyobamba en el periodo 2014 – 2017, por el área de fiscalización de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas:

Técnica de Análisis de Documentos y/o Análisis Documental.

Instrumento:

A fin de recabar la información pertinente al caso y poder procesarla se utilizó la Guía de Análisis Documental, en base a los expedientes proporcionados por el Área de Fiscalización de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.

Validez

La validación del instrumento de investigación se llevó a cabo por profesionales especialistas y conocedores del tema materia de investigación, quienes procedieron a evaluar teniendo en cuenta los criterios de claridad, objetividad, actualidad, coherencia, pertinencia, etc. y producto de ello insertaron su rúbrica:

Mg. Adler Oliva Chicana, Magister en Derecho Constitucional

Mg. Román César Lipa Chambi, Magister en Derecho Constitucional

Mg. Ronald Julca Urquiza, Magister en Ciencias con Mención en Docencia e Investigación.

2.4. Métodos de análisis de datos

Para un adecuado procesamiento de los datos obtenidos como fruto de la aplicación del instrumento a la población muestral se utilizarán tablas estadísticas. A fin de que la información brindada sea ordenada e interpretada a cabalidad.

2.5. Aspectos éticos

El presente proyecto es de mi autoría, no existe plagio ni hecho similar, la información que ha sido extraída de otras fuentes, se ha citado como corresponde, respetando la autoría y según las Normas APA; según las exigencias de nuestra casa de estudios.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Comprobación del sector al cuál pertenecen las entidades fiscalizadas, según área de fiscalización de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en Moyobamba 2014 – 2017.

Sector entidades Fiscalizadas	Fi	%
Pública	0	0%
Privada	10	100%
TOTAL	10	100%

Fuente: Guía de análisis documental aplicada a los expedientes del área de fiscalización de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en Moyobamba 2014 – 2017.

Interpretación: Según los resultados obtenidos en la Tabla 1, se comprobó que de las entidades fiscalizadas por el área de fiscalización de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en Moyobamba 2014 – 2017, todas (10) o (100%) pertenecen al sector privado y ninguna (0) o (0%) al sector público.

Tabla 2

Identificación de empresas privadas informales a través de infracciones incurridas por las entidades fiscalizadas según área de fiscalización de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en Moyobamba 2014 – 2017.

empresas privadas informales	fi	%
Infringió	3	30%
No infringió	4	40%
No se inició proceso inspectivo	3	30%
TOTAL	6	100%

Fuente: Guía de análisis documental aplicada a los expedientes del área de fiscalización de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en Moyobamba 2014 – 2017.

Interpretación: Según los resultados obtenidos en la Tabla 2, se observa que tres (3) o (30%) entidades fiscalizadas Incurrieron en infracciones, (4) o (40%) no incurrieron en infracciones y en (3) o (30%) no se inició proceso inspectivo.

Tabla 3

Identificación del número de infracciones incurridas por las empresas privadas informales que son materia de derechos laborales, según área de fiscalización de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en Moyobamba 2014 2017.

Tabla 3.a

Número de infracciones incurridas por las empresas privadas informales.

Infracciones Incurridas		
N° Exp	fi	%
008-14	10	59%
115-16	0	0%
089-16	0	0%
076-16	0	0%
146-15	6	35%
298-14	1	6%
TOTAL	17	100%

Fuente: Guía de Análisis Documental aplicada a los expedientes del área de fiscalización de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en Moyobamba 2014-2017.

Interpretación: Según los resultados obtenidos en la Tabla 3.a, se observa que el número de infracciones incurridas por las empresas privadas informales es de 17 o (100%).

Tabla 3.b

Número de infracciones incurridas que son materia de derechos laborales.

N° Exp	Infracciones Incurridas					
	Materia de				No se inició	
	Derechos Laborales		Otras materias		proceso inspectivo	
	N°	%	N°	%	N°	%
008-14	1	10	0	0	0	0
115-16	0	0	0	0	1	10
089-16	0	0	0	0	1	10
076-16	0	0	0	0	1	10
146-15	1	10	0	0	0	0
298-14	1	10	0	0	0	0
TOTAL	3	30	0	0	3	30

Fuente: Guía de Análisis Documental aplicada a los expedientes del área de fiscalización de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en Moyobamba 2014-2017.

Interpretación: Según los resultados obtenidos en la Tabla 3.b, se observa que tres (3) o (30%) infracciones incurridas por las empresas privadas informales son materia de derechos laborales, (0) o (0%) en otras materias y en (3) o (30%) no se inició proceso inspectivo.

Tabla 4

Identificación cuántas empresas privadas informales subsanaron sus incumplimientos, según área de fiscalización de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en Moyobamba 2014 – 2017.

Empresas privadas informales	Fi	%
Subsanó	1	10%
No subsanó	2	20%
No se inició proceso inspectivo	3	30%
TOTAL	6	60%

Fuente: Guía de análisis documental aplicada a los expedientes del área de fiscalización de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en Moyobamba 2014 – 2017.

Interpretación: Según los resultados obtenidos en la Tabla 4, de las empresas privadas informales, (1) o (10%) subsanó las infracciones incurridas, en (2) ó (20%) no se subsanó las infracciones incurrida y en porcentaje similar en (3) ó (30%) no se inició proceso inspectivo.

Tabla 05

Determinación de la existencia de vulneración de los derechos laborales por parte de las empresas privadas informales según área de fiscalización de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Moyobamba 2014 – 2017.

Derechos Laborales	Fi	%
Se vulneró	3	30%
No se vulneró	0	0%
No se inició proceso inspectivo	3	30%
TOTAL	10	100%

Fuente: Guía de análisis documental aplicada a los expedientes del área de fiscalización de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en Moyobamba 2014 – 2017.

Interpretación: Según los resultados obtenidos en la Tabla 5, de las empresas privadas informales fiscalizadas en (3) se vulneró derechos laborales, en (0) no se vulneró derechos laborales y en (3) no se inició proceso inspectivo.

IV. DISCUSIÓN

El trabajo como tal, sabemos que se constituye como un derecho de la persona y al serlo, las normas que lo amparan deber ser eficaces teniendo como principal objetivo el tutelar este derecho y así mismo tutelar a los que conforman una relación laboral, sin embargo en la praxis la realidad es un tanto cambiante puesto que el trabajo en muchas ocasiones se constituye más como una forma de subsistencia que como un derecho, lo cual incita a muchos trabajadores aceptar trabajar bajo condiciones de un sistema informal que no “necesariamente” busca otorgar los derechos laborales contemplados por Ley, teniendo como operadores a las empresas privadas que justamente por omitir lo antes mencionado adquieren la calidad de informales.

Es así que en la presente, se precisó como objetivo general el determinar si existe vulneración de los derechos laborales por parte de las empresas privadas informales según área de fiscalización de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en Moyobamba 2014 – 2017 para lo cual se trazaron objetivos específicos a cumplir, tales como Comprobar el sector al cuál pertenecen las entidades fiscalizadas, así mismo Identificar las empresas privadas informales a través de las infracciones incurridas por las entidades fiscalizadas, en consecuencia Identificar las que son materia de derechos laborales y finalmente identificar cuáles de las empresas privadas informales subsanaron los incumplimientos en los cuales incurrieron.

Es así que de la Tabla N 01, se observa que de las entidades fiscalizadas por el área de fiscalización de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en Moyobamba 2014 – 2017, todas (10) o (100%) pertenecen al sector privado , estadística que logra definir el primer objetivo específico consistente en comprobar el sector al cual pertenecen las empresas privadas informales fiscalizadas que como se evidencia todas son privadas, hecho que a la vez apoya lo sustentado en el título de la investigación ya que este está abocado a las empresas privadas informales. Con respecto al segundo objetivo busqué identificar las empresas privas informales teniendo como criterio las infracciones en las que incurrieron las entidades fiscalizadas, ya que, partiendo del enfoque de la investigación, adquieren la categoría de informal como consecuencia de los

incumplimientos en los que concurren para lo cual se proyectó la Tabla 02 dónde se observa que tres (3) o (30%) de las entidades fiscalizadas incurrieron en infracciones por lo tanto este vendría a ser el equivalente del número de empresas privadas informales, de este punto también se observa que en el mismo porcentaje que los infractores tenemos tres casos (3) o (30%) respecto a los cuales no se inició proceso inspectivo, por diversas razones, la empresa ya no se encontraba en funcionamiento o la obra ya había culminado; precisando que se tomó en cuenta estos expedientes por constituir parte de la población muestral.

En ese mismo sentido, en cuanto al objetivo tercero, se elaboró la Tabla 03, donde se puede apreciar dos dimensiones representadas en las Tablas 3.a y 3.b respectivamente, la primera respecto al número de infracciones incurridas por las empresas privadas informales (17) o (100%) y cuántas de ellas son materia de derechos laborales (3) o (30%), estadística de la cual se concluye de que sí existe vulneración de los derechos laborales por parte de las empresas privadas informales, ya que todas las empresas privadas informales incurrieron en infracciones que son materia de derechos laborales, con lo cual se confirmaría la hipótesis alternativa; ahora bien es muy importante recalcar que de esto también se debe tener en cuenta el otro (3) o (30%) que representa a los procesos en los cuales no se inició proceso inspectivo que es equivalente al mismo valor de infracciones en materia de derechos laborales, respecto a las cuales es preciso aclarar que si bien es cierto no en porcentaje mucho mayor a los otros criterios, pero, sí se evidenció una afectación a los derechos laborales, ya que el solo hecho de que existan infracciones pone en evidencia que los empleadores privados no otorgaron a sus trabajadores lo que por Ley les corresponde, claro está que la investigación realizada es objetiva por lo cual nuestro parecer debe acoplarse al resultado de esta investigación para la que se ha seguido los parámetros, métodos y normativas que la investigación sugiere.

Para el cuarto objetivo, en el cual se buscó Identificar cuántas empresas privadas informales subsanaron sus incumplimientos, se puede verificar en la Tabla N°4 que solo (1) o (10%) subsanaron las infracciones en las cuales incurrieron, hecho que es lamentable ya que como se puede apreciar en la Tabla 3.b todas las infracciones constituyen vulneración a los derechos laborales, más aún si recurrimos al instrumento Guía de

Análisis Documental, donde se deja notar claramente que estas infracciones contienen en sí mismas a los derechos laborales que todo trabajador posee en el marco de una relación laboral, derechos como el Contrato, remuneración, Gratificaciones, Vacaciones, seguro y Horario, de lo cual a su vez se desprende un síntoma de afectación a estos derechos laborales, ya no solamente por existir este tipo de infracciones sino que también lo constituye el hecho de que estas no hayan sido subsanadas, o mejor dicho que solo una empresa haya subsanado su incumplimiento, lo cual nos conduce a pensar en la función de los supervisores, inspectores o inspectores auxiliares. Esto se evidenció desde el momento de analizar cada expediente ya que después de la Resolución que impone la sanción a los infractores, no se realizó mayor seguimiento.

Los resultados presentados, al haber confirmado la hipótesis alternativa, puede decirse que son similares al trabajo de investigación presentado por De León, L. (2009). En su trabajo de investigación titulado: *La Violación de los Derechos Laborales Mínimos e Irrenunciables de los Trabajadores del Sector Privado del Área Hotelera del Municipio de Panajachel, Departamento de Sololá*. (Tesis de Licenciatura). Universidad de San Carlos de Guatemala, Sololá, Guatemala; que, dentro de sus conclusiones precisó que muchas veces la contratación de la mano de obra en el lugar que tuvo como escenario su investigación, se produce sin que medie un contrato escrito, creyendo que de esta forma no se tendrá que otorgar a sus trabajadores las prestaciones ya reconocidas por la Ley, hecho que se pudo apreciar al haber identificado como una de las infracciones el no presentar los contratos de trabajo ante la autoridad administrativa correspondiente, así mismo De León concluyó de que el no reconocimiento de las garantías laborales mínimas a las que por Ley tienen derecho los trabajadores; hace que estos renuncien a dichas garantías, lo cual también se apreció en los 3 expedientes analizados ya que ninguno de los trabajadores realizó algún tipo de reclamo o hizo valer su derechos conllevándolos a que acepten la realidad impuesta por sus empleadores y finalmente la investigadora concluyó en su caso específico que las jornadas de trabajo mayores a las señaladas por Ley (horas extras) eran impuestas por el patrono, lo cual pone en evidencia que el desconocimiento de normas o leyes laborales que protegen al trabajador constituye un factor importante que propicia su silencio ante tal arbitrariedad, situación que también se

pudo percatar al momento de aplicar el instrumento correspondiente, ya que se identificó que una de las entidades fiscalizadas no acreditó el pago de trabajo en sobretiempo afectando este derecho a 3 de sus trabajadoras, suceso que una vez más pone en evidencia la vulneración de los derechos laborales por aquellas empresas privadas que forman parte del sector informal.

V. CONCLUSIONES

5.1 Se comprobó el sector al cual pertenecen las entidades fiscalizadas por el área de fiscalización de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moyobamba 2014 - 2017, siendo que todas (10) o (100%) pertenecen al sector privado y ninguna (0) o (0%) al sector público.

5.2 Se identificó las empresas privadas informales a través de infracciones incurridas por las entidades fiscalizadas según área de fiscalización de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moyobamba 2014 – 2017 puesto que (3) o (30%) presentaron incumplimientos o infracciones y por consecuencia tres vendrían a ser las empresas privadas informales identificadas.

5.3 Se identificó el número de infracciones incurridas por las empresas privadas informales en materia de derechos laborales, según área de fiscalización de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en Moyobamba 2014 – 2017, de tal manera que todas las infracciones (17) o (100%) generan una afectación a los derechos laborales del trabajador.

5.4 Se identificó cuántas empresas privadas informales subsanaron sus incumplimientos, según área de fiscalización de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en Moyobamba 2014 – 2017, de lo cual se tiene que solo (1) o (10%) subsanó las infracciones incurridas.

5.5 Se determinó que (3) o (30%) de empresas privadas informales sí vulneraron derechos laborales, precisando que si bien es cierto esta cifra no es una frecuencia bastante alta puesto que en el mismo porcentaje (3) o (30%) se tiene expedientes respecto a los cuales no se inició proceso inspectivo, no se puede hacer caso omiso de los incumplimientos incurridos por las tres entidades fiscalizadas representadas líneas arriba, ya que la sola existencia de infracciones en materia laboral da cuenta de una vulneración ante los derechos laborales del trabajador consecuentemente se confirma la hipótesis alternativa, es decir sí existe vulneración por parte de las empresas privadas informales según área de

fiscalización de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en Moyobamba 2014 – 2017.

VI. RECOMENDACIONES

6.1 Al área de fiscalización de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, encargada de la fiscalización o inspección de las empresas privadas, se recomienda den a conocer las funciones que desempeñan, sobre todo en el sector privado, a fin de que los representantes de las empresas privadas tengan conocimiento de que su despliegue como empleador se encuentra sujeto a fiscalización o inspección.

6.2 Al área de fiscalización de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, que cumple la función de identificar, evaluar y en su defecto sancionar las infracciones incurridas por las entidades fiscalizadas, se recomienda generar proyectos o planes de desarrollo para contrarrestar la informalidad laboral, a través de más visitas de inspección y más orientación a las partes que integran la relación laboral.

6.3 Al área de fiscalización de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, que cumple la función de velar por el cumplimiento de las normas sociolaborales, se recomienda fomentar de manera más ardua y constante los derechos laborales del trabajador, a través de charlas y material didáctico, de esta manera quienes tengan conocimiento (de manera especial los trabajadores) sabrán que ante una infracción a su derecho ellos se encuentran facultados para acudir a sus instalaciones y denunciar lo ocurrido.

6.4 Al área de fiscalización de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, se recomienda realizar el seguimiento continuo de cada infractor, vale decir que su función no solo consista en determinar e imponer la sanción correspondiente, sino que además se realice persecución del caso hasta que dichas infracciones de ser posible, se subsanen, de lo contrario la sanción como tal pierde su función correctiva.

REFERENCIAS

- Arévalo, M. (2014). *Nuevas Instituciones del Proceso Laboral*. (1ra. Ed.). Perú. Editorial El Búho E.I.R.L.
- Alter, M. (2012). *La economía informal: definiciones, teorías y políticas*. Reino Unido: Royal Exchange. Recuperado de: <http://www.wiego.org/sites/default/files/publications/files/Chen-Informal-Economy-Definitions-WIEGO-WP1-Espanol.pdf>
- Chanamé, R. (2009). *Manual de Derecho Constitucional*. (5 Ed.) Perú. Editorial Adrus S.R.L.
- De León, L. (2009). *La Violación de los Derechos Laborales Mínimos e Irrenunciables de los Trabajadores del Sector Privado del Área Hotelera del Municipio de Panajachel, Departamento de Sololá*. (Tesis de Licenciatura). Universidad de San Carlos de Guatemala, Sololá, Guatemala. Recuperada de http://www.biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_7961.pdf
- Hernández, M. (2004). *Evasión Tributaria e Informalidad en el Perú*. Perú: Recuperado de: http://www.cies.org.pe/sites/default/files/files/otros/economiaysociedad/09_hernandez.pdf
- Iglesias, A (2015). *Metodología de la Investigación Científica – Diseño y elaboración de protocolos y proyectos*. Buenos Aires. Argentina. Encuadernadora Gráfica Rioplatense
- Martínez, J. (2008). *Empleo Informal y Segmentación del Mercado de Trabajo Urbano en México*. (Tesis de Doctorado). Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona, España. Recuperada de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/4017/jms1de1.pdf;sequence=1>
- Márquez, D y Henríquez, M. (2010). *La protección de los Derechos Fundamentales en el ámbito del Contrato de Trabajo: el procedimiento de tutela laboral*. (Tesis de Licenciatura). Universidad de Chile, Santiago, Chile. Recuperada de

http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2010/de-marquez_d/pdfAmont/de-marquez_d.pdf

- Mendiburú, A. (2016). *Factores que Propician la Informalidad de las Pymes y su Incidencia en el desarrollo de estas en la provincia de Trujillo, distrito de Víctor Larco*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú. Recuperada de <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/4579/Tesis%20Maestr%C3%ADa%20%20Angel%20Mendiburu%20Rojas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Neves, J, (2007). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima: Recuperado de: <http://biblioteca.cejamerica.org/bitstream/handle/2015/1134/introduccionalderecho-trabajoperu.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- OIT. (2009). *Conocer los derechos fundamentales en el trabajo*. Costa Rica: Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_180458.pdf
- Chahuara, P y Baldeón, H. (2010). *La Informalidad en el microempresario peruano: determinantes, costos e implicancias de política*. Perú: Recuperado de: https://www.cies.org.pe/sites/default/files/investigaciones/la_informalidad_en_el_microempresario_peruano.pdf
- Sandoval, G. (2014). *La Informalidad Laboral: causas generales*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es>
- Toyama, J. (2017). *Guía Laboral*. (8va. Ed.). Perú. Editorial El Búho.
- Toyama, J. (2009). *Etapas, derechos y obligaciones en la inspección laboral*. (6ta Ed.). Perú. Editorial El Búho E.I.R.L.

ANEXOS

Matriz de Consistencia

Título: “Derechos laborales en empresas privadas informales según área de fiscalización de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Moyobamba, 2014 - 2017”

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos											
<p>Problema general:</p> <p>¿Existe vulneración de los derechos laborales por parte de empresas privadas informales según área de fiscalización de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Moyobamba, 2014 - 2017?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar si existe vulneración de los derechos laborales por parte de las empresas privadas informales según área de fiscalización de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Moyobamba 2014 – 2017.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comprobar el sector al cuál pertenecen las entidades fiscalizadas, según área de fiscalización de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en Moyobamba 2014 – 2017. • Identificar las empresas privadas informales, a través de las infracciones incurridas por las entidades fiscalizadas según área de fiscalización de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en Moyobamba 2014– 2017. • Identificar el número de infracciones incurridas por las empresas privadas informales que son materia de derechos laborales, según área de fiscalización de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en Moyobamba 2014 2017. • Identificar cuántas empresas privadas informales subsanaron sus incumplimientos, según área de fiscalización de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en Moyobamba 2014 – 2017. 	<p>Hi: Si existe vulneración de los derechos laborales por parte de empresas privadas informales según área de fiscalización de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Moyobamba 2014 - 2017.</p> <p>H0: No existe vulneración de los derechos laborales por parte de empresas privadas informales según área de fiscalización de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Moyobamba 2014 - 2017.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 25%;">Técnica</th> <th style="width: 25%;">Instrumento</th> <th style="width: 50%;">Fuentes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Análisis Documental</td> <td>Guía de Análisis Documental</td> <td>Expedientes de fiscalizaciones realizadas por el área de fiscalización de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo</td> </tr> </tbody> </table>	Técnica	Instrumento	Fuentes	Análisis Documental	Guía de Análisis Documental	Expedientes de fiscalizaciones realizadas por el área de fiscalización de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo					
Técnica	Instrumento	Fuentes												
Análisis Documental	Guía de Análisis Documental	Expedientes de fiscalizaciones realizadas por el área de fiscalización de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo												
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones												
<p>Esquema:</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M[M] --> O1[O1] M --> O2[O2] </pre> </div> <p>Donde: M= Muestra de la Investigación O₁= Derechos Laborales. O₂= Empresas Privadas Informales.</p>	<p>Población Muestral:</p> <p>10 expedientes de fiscalizaciones realizadas a empresas privadas en la ciudad de Moyobamba en el periodo 2014 – 2017, por el área de fiscalización de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;">Variable</th> <th style="width: 70%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="5" style="text-align: center;">Derechos Laborales</td> <td>Contrato</td> </tr> <tr> <td>Remuneración</td> </tr> <tr> <td>Gratificaciones</td> </tr> <tr> <td>Vacaciones</td> </tr> <tr> <td>Seguro</td> </tr> <tr> <td rowspan="2" style="text-align: center;">Empresas Privadas Informales</td> <td>Incumplimiento Total o Parcial</td> </tr> <tr> <td>Sector Privado</td> </tr> </tbody> </table>		Variable	Dimensiones	Derechos Laborales	Contrato	Remuneración	Gratificaciones	Vacaciones	Seguro	Empresas Privadas Informales	Incumplimiento Total o Parcial	Sector Privado
Variable	Dimensiones													
Derechos Laborales	Contrato													
	Remuneración													
	Gratificaciones													
	Vacaciones													
	Seguro													
Empresas Privadas Informales	Incumplimiento Total o Parcial													
	Sector Privado													

Instrumento de recolección de datos - Guía de análisis documental

OBJ. E. 1. Comprobar el sector al cuál pertenecen las entidades fiscalizadas, según área de fiscalización de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en Moyobamba 2014 – 2017.

OBJ. E. 2. Identificar las empresas privadas informales a través de las infracciones incurridas por las entidades fiscalizadas según área de fiscalización de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en Moyobamba 2014–2017.

OBJE. 3. Identificar el número de infracciones incurridas por las empresas privadas informales que son materia de derechos laborales, según área de fiscalización de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en Moyobamba 2014 2017.

OBJ. E. 4. Identificar cuántas empresas privadas informales subsanaron sus incumplimientos, según área de fiscalización de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en Moyobamba 2014 – 2017.

N°	Exp	Fecha	Entidad fiscalizada	Privado/ Público	Infringió/ No infringió/ No se inició proceso inspectivo	Infracción incurrida	Fallo Final	subsano/ No subsano/ No se inició proceso inspectivo
01	008-14	03/01/14	“Valle Verde Hospedaje Bazar”, representado por Tuesta Chávez Julissa Tatiana	Privado	Sí infringió	<p>1.-No acreditó el registro de control de asistencia.</p> <p>2.-No acreditó el depósito de la compensación por tiempo de servicios del I y II semestre – 2013 de la trabajadora Doly García Amasifuen</p> <p>3.-No entregar la hoja de liquidación de CTS del I semestre 2013 de la trabajadora Doly García Amasifuen.</p> <p>4.-No efectuó el Registro de ALTA DEL TRABAJADOR en el T- Registro, dentro del plazo correspondiente.</p> <p>5.-No cumplió con efectuar el pago de GRATIFICACIONES de julio y diciembre 2013 de la trabajadora Doli García Amasifuen.</p> <p>6.-No cumplió en otorgar vacaciones que de acuerdo a ley le corresponden a la trabajadora Doli García Amasifuen.</p> <p>7.-Falta de inscripción en el régimen de seguridad social en pensiones, hecho que afecta a las trabajadoras: María Elena Ramos Vilcamango y Doly García Amasifuen.</p>	Múltese a la persona natural JULISSA TUESTA CHAVEZ, propietaria del negocio “Hospedaje Bazar Valle Verde” con la suma de S/ 6,479. (SEIS MIL CUATROCIENTOS SETENTA Y NUEVE CON 00/100 SOLES).	NO

						<p>8.-No se ha otorgado asignación familiar, a la trabajadora Doly García Amasifuen.</p> <p>9.-No acredito el pago de trabajo en sobretiempo, afectando a las trabajadoras: María Elena Ramos Vilcamango, Luz Merli Cruz Araujo y Doly García Amasifuen.</p> <p>10.-No se presentó en comparecencia citada con las formalidades de Ley programada para el día 18 de febrero de 2014 a horas 3:00 pm.</p>		
02	50 -17	24/03/17	“Hospedaje Santa Rosa”, representado por Alpino Ruiz Guzmán	Privado	No infringió	Ninguna	No se detectaron incumplimientos en consecuencia se decreta el cierre de la orden de inspección N° 50 -2017-DRTPE-SM.	-
03	115-16	28/10/16	“Manfer S.R.L.TDA, Contratistas Generales”, representado por Manrique Fernandez José Enrique.	Privado	No se inició proceso inspectivo	-	No se cumplió con realizar la inspección, por motivo de que la empresa no es sub contratista es parte integrante del consorcio Hospitalario Moyobamba y la encargada de la Jefatura Zonal Abogada Clara Valverde Cruz generó la Orden tomando solamente en cuenta la versión de un trabajador, sugiriendo en lo sucesivo tener más cuidado al expedir una orden de inspección y así poder realizar bien nuestro trabajo en consecuencia se decretó el cierre de la Orden de Inspección N° 115 – 2016 –	No se inició proceso inspectivo.

							OZTAM – DRTPE -SM.	
04	089-16	13/09/16	“Ladrillera Esther”, representado por Guerra Grandez Harol Edgar	Privado	No se inició proceso inspectivo	-	Que, la inspeccionada denominada: Guerra Grandez Harol Edgar – Ladrillera Esther, no está funcionando, con lo cual se da por concluida la presente actuación en consecuencia se decreta el cierre de la Orden de Inspección.	No se inició proceso inspectivo.
05	076-16	13/07/18	“Contratista – consultor Gucepe”, representado por Cermeño Peña Gustavo Gerardo	Privado	No se inició proceso inspectivo	-	Que, habiendo culminado las actuaciones de investigación, se ha determinado que el sujeto inspeccionado Cermeño Gustavo Gerardo, ya no viene ejecutando la obra en construcción del cerco perimétrico de SENCICO verificándose que no existen trabajadores en dicha obra, en consecuencia, se decreta el cierre de la orden de inspección.	No se inició proceso inspectivo.
06	004-17	12/01/17	“Inversiones Rotermar E.I.R.L”, representado por Rojas Terrones Víctor Manuel	Privado	No infringió	-	No se detectaron incumplimientos, en consecuencia, se decreta el cierre de la orden de inspección N° 04- 2017- DRTPE-SM.	-
07	146-15	15/12/15	“Halcons security selva	Privado	Sí infringió	1.- No acreditó ante la autoridad inspectiva de trabajo el registro de CONTROL DE ASISTENCIA.	Múltese a la empresa Halcons Security Selva	NO

			S.A.C”, representado por Sánchez Najar Luis Alberto			<p>2.- No cumplió con efectuar el pago por GRATIFICACIONES LEGALES de diciembre 2015, siendo afectado el trabajador Iván Walter Castañeda Tanchiva.</p> <p>3.- No acreditó el depósito de la compensación por tiempo de servicios (CTS) del II Semestre 2015 de 15 de sus trabajadores.</p> <p>4.- No entregar la hoja de liquidación de CTS del II semestre 2015 de 15 de sus trabajadores.</p> <p>5.- No presentar los contratos de trabajo ante la autoridad administrativa de trabajo en el plazo correspondiente, hecho que afecta a 15 de sus trabajadores.</p> <p>6.- No inscribir en el régimen contributivo de la seguridad social en pensiones a 4 de sus trabajadores.</p>	S.A.C. con la suma de S/ 89,546.50 (OCHENTE Y NUEVEL MIL QUINIENTOS CUARENTA Y SEIS CON 50/100 SOLES).	
08	84-16	08/08/16	“Centro Comercial Las Ofertas S.A.C”, representado por Arteaga Vásquez Eduar	Privado	No infringió	Ninguna	No se detectaron incumplimientos, en consecuencia, se decreta el cierre de la orden de inspección N° 084- 2016-M-DRTPE-SM.	-
09	064-17	18/04/17	“Carnicería y embutidos Doña Neta”, representado por Ruiz Ruiz Zadith Isabel	Privado	No infringió	Ninguna	No se detectaron incumplimientos, en consecuencia, se decreta el cierre de la orden de inspección N° 064- 2017-DRTPE-SM.	-
10	298-14	24/11/14	“Empresa Garate SAC.”, representado por Hilda Rodríguez Castro	Privado	Sí infringió	1.- No haber elaborado el reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo.	Múltese a la empresa Gárate S.A.C. con la suma de S/ 5,700.00 (CINCO MIL SETECIENTOS CON 00/100 SOLES).	Sí

Validación de Instrumento



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Adler Antonio Oliva Chicana
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Magister en Derecho Constitucional
 Instrumento de evaluación : Guía de Análisis Documental
 Autor (s) del instrumento (s) : Katty Mc.Keyt Ríos Condor

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Derechos Laborales en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Derechos Laborales					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Derechos Laborales de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Derechos Laborales .					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL					46	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

Moyobamba, 12 de abril de 2018

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

46



 Abog. Mg. Adler A. Oliva Chicana
 C.A.S.M. N° 400

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Adler Antonio Oliva Chicana
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Magister en Derecho Constitucional
 Instrumento de evaluación : Guía de Análisis Documental
 Autor (s) del instrumento (s) : Katty Mc.Keyt Ríos Condor

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Empresas Privadas Informales en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Empresas Privadas Informales .					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Empresas Privadas Informales de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Empresas Privadas Informales .				x	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				x	
PUNTAJE TOTAL						44

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

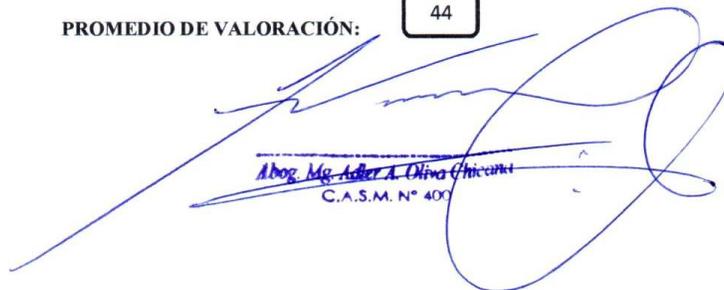
OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

Moyobamba, 12 de abril de 2018

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

44



Abog. Mg. Adler A. Oliva Chicana
 C.A.S.M. N° 400

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Roman César Lipa Chambi
 Institución donde labora : Fiscalía Provincial Civil y de Familia - Moyobamba
 Especialidad : Magister en Derecho Constitucional
 Instrumento de evaluación : Guía de Análisis Documental
 Autor (s) del instrumento (s) : Katty Mc.Keyt Ríos Condor

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Derechos Laborales en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Derechos Laborales					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Derechos Laborales de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Derechos Laborales .					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL		46				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

Moyobamba, 12 de abril de 2018

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

46



Dr. Roman Cesar Lipa Chambi
 MAGISTER EN DERECHO CONSTITUCIONAL
 Y DERECHO PROCESAL CONSTITUCIONAL

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Roman César Lipa Chambi
 Institución donde labora : Fiscalía Provincial Civil y de Familia - Moyobamba
 Especialidad : Magister en Derecho Constitucional
 Instrumento de evaluación : Guía de Análisis Documental
 Autor (s) del instrumento (s) : Katty Mc.Keyt Ríos Condor

ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Empresas Privadas Informales en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Empresas Privadas Informales .					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Empresas Privadas Informales de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Empresas Privadas Informales .				x	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				x	
PUNTAJE TOTAL		44				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

Moyobamba, 12 de abril de 2018

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

44



Dr. Roman Cesar Lipa Chambi
 MAGISTER EN DERECHO CONSTITUCIONAL
 Y DERECHO PROCESAL CONSTITUCIONAL

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Ronald Julca Urquiza
 Institución donde labora : Universidad Nacional San Martín
 Especialidad : Magister Ciencias con Mención en Docencia e Investigación
 Instrumento de evaluación : Guía de Análisis Documental
 Autor (s) del instrumento (s) : Katty Mc.Keyt Rios Condor

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Derechos Laborales en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Derechos Laborales					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Derechos Laborales de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Derechos Laborales .					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL					46	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

Moyobamba, 12 de abril de 2018

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

46



Ronald Julca Urquiza
 Lic. en Estadística - Consultor
 Mg. Ciencias con Mención en
 Docencia e Investigación
 CMATP. 1008

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Ronald Julca Urquiza
 Institución donde labora : Universidad Nacional San Martín
 Especialidad : Magister en Ciencias con Mención en Docencia e Investigación
 Instrumento de evaluación : Guía de Análisis Documental
 Autor (s) del instrumento (s) : Katty Mc.Keyt Ríos Condor

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Empresas Privadas Informales en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Empresas Privadas Informales .					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Empresas Privadas Informales de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Empresas Privadas Informales .				x	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				x	
PUNTAJE TOTAL						44

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

Moyobamba, 12 de abril de 2018

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

44

