



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Las pequeñas empresas y los beneficios sociales en la informalidad contractual en el ámbito laboral en la ciudad de Piura del año 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTORES:

Cedano Chanduvi, Christian (orcid.org/0000-0001-8503-8216)

Cueva Castillo, Jack Kevin Kentiri (orcid.org/0000-0002-6962-7827)

ASESOR:

Dr. Lugo Denis, Dayron (orcid.org/0000-0003-4439-2993)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación Colectiva

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Es con gran alegría y gratitud que dedico esta tesis laboral a todos aquellos que me han acompañado en este arduo camino. A mi querida familia, por todo el aprecio y amor incondicional en su constante apoyo, por creer en mí y motivarme a superar cada obstáculo. A mis amigos, por su amistad leal y por brindarme momentos de descanso y diversión en medio de largas horas de estudio. A mis profesores y mentores, por su sabiduría y paciencia al guiarme en el mundo laboral y por compartir sus valiosas enseñanzas.

AGRADECIMIENTO

Para aquellos que me han apoyado en cada paso del camino, a mi familia y amigos, quienes han sido mi sostén y mi inspiración. A mis profesores y mentores, gracias por su sabiduría y guía. A todos aquellos que creyeron en mí, esta tesis es el resultado de nuestro trabajo en equipo. ¡Gracias!



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LUGO DENIS DAYRON, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "LAS PEQUEÑAS EMPRESAS Y LOS BENEFICIOS SOCIALES EN LA INFORMALIDAD CONTRACTUAL EN EL ÁMBITO LABORAL EN LA CIUDAD DE PIURA DEL AÑO 2023.", cuyos autores son CEDANO CHANDUVI CHRISTIAN, CUEVA CASTILLO JACK KEVIN KENTIRI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 25 de Noviembre
del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LUGO DENIS DAYRON CARNET EXT.: 01911323 ORCID: 0000-0003-4439-2993	Firmado electrónicamente por: DLUGOD el 25-11- 2023 19:38:38

Código documento Trilce: TRI - 0665556



Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, CEDANO CHANDUVI CHRISTIAN, CUEVA CASTILLO JACK KEVIN KENTIRI estudiantes de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "LAS PEQUEÑAS EMPRESAS Y LOS BENEFICIOS SOCIALES EN LA INFORMALIDAD CONTRACTUAL EN EL ÁMBITO LABORAL EN LA CIUDAD DE PIURA DEL AÑO 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
CHRISTIAN CEDANO CHANDUVI DNI: 70062721 ORCID: 0000-0001-8503-8216	Firmado electrónicamente por: CHRISTIANCEDANO el 25-11-2023 13:01:43
JACK KEVIN KENTIRI CUEVA CASTILLO DNI: 74037667 ORCID: 0000-0002-6962-7827	Firmado electrónicamente por: JACKCC el 25-11-2023 10:59:22

Código documento Trilce: TRI - 0665557

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1 Tipo y diseño de la investigación.	13
3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización.....	13
3.3 Escenario estudio.....	14
3.4 Participantes.	14
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.6. Procedimiento	14
3.7. Rigor científico	15
3.8. Método de análisis de datos	16
3.9. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	18
V. CONCLUSIONES	61
VI. RECOMENDACIONES.....	62
REFERENCIAS.....	63
ANEXOS	

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general analizar las causas que conllevaron a la existencia de una informalidad contractual en el ámbito laboral y la afectación de los beneficios sociales de los trabajadores en las pequeñas empresas, para ello, se tuvo un enfoque cualitativo, de tipo no experimental, y se usó como técnica la recolección de datos y como instrumento la guía de entrevista, la población de estudio fueron diez profesionales especializados en el derecho laboral, como resultado se obtuvo que si existe la vulneración a los beneficios sociales, siendo una de las causas los gastos asociados con el cumplimiento de los requisitos legales, la falta de supervisión y la aplicación de sanciones efectivas por parte del estado. Se concluye que los factores que conllevaron a la existencia de una informalidad contractual en el ámbito laboral, y la afectación de los beneficios sociales de los trabajadores, son diversas, algunas de ellas son: la pobreza, la escasez de productividad, los bajos ingresos económicos y falta de educación; asimismo la normatividad actual si es una causante del aumento de la informalidad contractual; finalmente, los beneficios sociales que se afectan bajo la informalidad contractual son la CTS, gratificaciones, vacaciones, utilidades, seguro de salud, seguro de vida ley, seguro complementario de trabajo de riesgo, utilidades.

Palabras Clave: Pequeñas empresas, beneficios sociales o socioeconómicos, vulnerabilidad de derechos, recorte de gastos.

ABSTRACT

The general objective of this research was to analyze the causes that led to the existence of contractual informality in the workplace and the impact on the social benefits of workers in small companies. For this purpose, a qualitative approach was taken, not experimental, and the interview was used as a data collection technique and the interview guide as an instrument, the study population was 10 professionals specialized in labor law, as a result it was obtained that there is a violation of social benefits, being a The causes are the expenses associated with compliance with legal requirements, the lack of supervision and the application of effective sanctions by the state. It is concluded that the factors that led to the existence of contractual informality in the workplace, and the impact on the social benefits of workers, are diverse, some of them are: poverty, lack of productivity, low economic income. and lack of education; Likewise, current regulations are a cause of the increase in contractual informality; Finally, the social benefits that are affected under contractual informality are the CTS, bonuses, vacations, utilities, health insurance, life insurance law, complementary risk work insurance, utilities.

Keywords: Small businesses, social or socioeconomic benefits, vulnerability of rights, cost cutting.

I. INTRODUCCIÓN

La informalidad laboral en las pequeñas empresas, hace algunos años se hacía notar en algunas economías de diferentes países, sobre todo en países emergentes, lo cual generaba que estos fueran ejemplos de cómo la economía y las políticas no funcionaban, para el autor Sandoval (2019) la informalidad, fue tomando escala en diferentes países y el aumento hizo generar preocupación en diferentes sectores, lo que conllevó que fuera materia de análisis e incluso ser tomada como prioridad por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como malestar en la economía y derechos de los trabajadores desde los años setenta, al centrar gran parte de la investigación en explicar sus causas y consecuencia, que generala conllevaba la informalidad laboral y dando hincapié posteriormente a la informalidad contractual que afectaba directamente a los trabajadores que buscaban trabajos formales.

En el contacto internacional se considera que en Sudamérica, según Espejo (2021) el cual, ha citado a los autores Maurizio y Monsalvo (2021), en la década de los 70, el sentido de sector informal urbano (SIU) fue analizado e impulsado por el organismo Regional de trabajo para América Latina y el Caribe (PREALC) de la OIT, la búsqueda de determinar y argumentar el aumento de los pobladores que no se encuentran en proceso de actualización de la moda productiva a través de un mercado de trabajo formal. Asimismo, citando a Beccaria (2019) señala que los ingresos inadecuados de los trabajadores informales, los cuales vienen a ser los principales problemas laborales y sociales en los países en desarrollo, así como al predominio de la micro financiación familiar o individual, el cual, las empresas se enfocan en la ideología que lo llevó a la percepción de generación de ingresos, descuidando proteger o maximizar los intereses de los trabajadores debido a la falta de acceso a trabajos laborales con mejores condiciones y mejores salarios, los cuales, son vulnerados en su reconocimiento de beneficios sociales a diferencia de un trabajador formal, teniendo una formalidad contractual en el ámbito laboral dando como resultado que sus derechos sean respetados.

Es por ello que se ha considerado que desde los inicios de la pandemia del COVID 19, generó un aumento en la informalidad laboral, citando al autor Weller (2020) que en el contexto de las medidas de la contingencia del COVID-19, se dio a conocer que los empleos formales en los comercios, hoteles, restaurantes, así

como en la industrita de fabricación, que ha sido afectado por el incremento de su informalidad laboral, en el sentido que se ven afectados al momento del cese de un trabajador y el reconocimiento de sus beneficios al finalizar de manera formal de su trabajo o relación contractual, mientras, en otros sectores como en el agrícola (esencial para el sustento general y practicar el distanciamiento físico en el trabajo) existe riesgo de pérdida (temporal), asimismo, las medidas de contención del Covid-19, proporcionaron un mayor o menor impacto en función de su duración, es decir, en la viabilidad o vida de muchas microempresas y pequeñas empresas, que se encuentran en un rubro formal, el cual se encuentra en desventaja debido a la brecha tecnológica entre empresas de diferentes tipos o en el contexto de la digitalización, es por ello, se ha citado a Weller (2020) basándose en la citación del autor CEPAL (2018) que sugirió promover el uso de innovaciones en las empresas, el mismo que se buscó enfatizar con las empresas más pequeñas, con la finalidad de prevenir que estas a largo plazo puedan ir a la quiebra o banca rota, asimismo aumentar los trabajos disponibles para las personas que cuentan con secundaria completa, en el sentido de mejorar el empleo laboral de estas personas y evitar el trabajo en un sector de la informalidad y exceso laboral.

Citando a la autora Norman Loayza (2022) hace mención que la informalidad en Perú es alarmantemente alta y por todas las medidas mucho más alto que en Chile y Estados Unidos, además, de acuerdo al porcentaje existente de producción informal y trabajo por cuenta propia, también es superior a los países de México y Colombia, en donde se obtuvieron como resultados, el 60% de la producción peruana es informal; siendo que el 40% de la fuerza laboral se encuentran en microempresas informales y sólo el 20% de la fuerza laboral participa en alguna pensión formal o trabajos formalizados.

Por otro lado, en el contexto nacional, el Perú no se encuentra preparado para afrontar el crecimiento de la informalidad laboral, debido que no cuenta con una política integral e incluyente para los trabajadores informales, en relación con la red de seguridad social; tampoco existe una organización especial del trabajo, el cual se encargue que evaluar y analizar y capacitar a las personas que se encuentran laborando en un rubro formal de contratación, asimismo, la constitución con respecto al artículo 23°, considera que el trabajo es un derecho fundamental que se encuentra vinculado a la categoría social y económico, bajo los principios de

igualdad, libertad, dignidad humana, y el Estado es responsable de garantizar el cumplimiento del derecho a través de un sistema integral de seguridad social, lo cual no está siendo visto en nuestro país, por el incremento de una informalidad contractual entre el empleador y el trabajador, asimismo, en su artículo 24, menciona sobre el derecho del trabajador, el cual, debe tener derecho a una remuneración equivalente y digna, lo cual, conlleva que el trabajador perciba los beneficios sociales que le corresponden, siendo prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador, igual que la situación del artículo 23, el estado peruano, lo deja en completa vulnerabilidad y evitando que el trabajador tenga reconocimiento de sus derechos y beneficios sociales que le correspondería.

Por ello, en el contexto local la economía se basa mayormente de empleos, que generan las pequeñas y micro empresas informales, a través de la contratación verbal que generan trabajos, asimismo, según nos indica el Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo (2023) durante la pandemia 2020-2022 se registraron 887 mil 539 personas laborando, los cuales; el 81,04% trabajaban en empleos informales, asimismo, el mayor número de trabajadores con empleos informales, se concentraron en el sector informal Piurano, conformado por el 66.04 por ciento de la población activa; a nivel regional, el 14,9 por ciento de los empleados se encontraron en el sector formal, también se reveló que un total de 164.965 empleados de la EAP (18,06%) recibían prestaciones sociales legales o trabajaban en unidades productivas oficialmente establecidas (empleo oficial), siendo que el 2023, según INEI (2022), el 81.02% de los empleados de Piura trabajaban en empleos informales; es decir, ocho de cada diez empleados que componían la EAP trabajaban en un ambiente informal.

La informalidad en las micro y pequeñas empresas (MYPE) son una preocupación constante para los gobiernos local y actores sociales en Piura, según el diario Gestión (2022) el 60% del empleo en las MYPE en Piura sigue siendo informal, conllevando a que los trabajadores solo puedan gozar de obligaciones en vez de derechos, asimismo, el sector que representa más de la mitad se encuentra operando sin haber formalizado las actividades que realizan ante la fiscalización correspondiente o autoridades, es decir, las micro y pequeñas empresas no están registradas y dicha proporción es bastante menor en otros sectores de nuestro país.

Por lo antes expuesto, se formula el problema de investigación: **¿Qué conlleva a la existencia de la informalidad contractual en el ámbito laboral y su afectación en los beneficios sociales de los trabajadores de las pequeñas empresas?**

Teniendo como **justificación social**, que un empleo formal proporciona ingresos dignos y protección a las familias y trabajadores en los beneficios social, y se crea de conformidad con la legislación vigente que garantiza una mejor calidad de vida, en la economía y progreso social, la reducción de la pobreza y la reducción de desigualdad social. Como nos indica el Ministerio de Trabajo (2023) los beneficiarios serán los trabajadores de las pequeñas empresas, en su alcance de un mayor conocimiento que de la importancia de un contrato formal en el ámbito laboral.

Justificación teórica se basa en los diferentes factores económicos y costos de formalización, hasta la falta de cumplimiento de las leyes laborales y las dificultades de regulación, haciendo que se genere la informalidad contractual, la misma genera desigualdades sociales y laborales, así como una falta de protección y garantías para las partes involucradas de los trabajadores

Justificación metodológica: a través de la metodología en base del paradigma Cientificista-cualitativa, no experimental, teniendo como instrumento la guía de entrevista, los datos secundarios realizados por otros investigadores y la observación.

Hipótesis: La existencia de la informalidad contractual en el ámbito laboral de las pequeñas empresas se debe principalmente a la falta de recursos financieros en el sentido que buscan minimizar los gastos que genera la contratación formal y el desconocimiento la normativa por parte de los empleadores, lo cual, afecta negativamente los beneficios sociales de los trabajadores, ya que se ven privados de derechos laborales básicos y beneficios adicionales (mayor informalidad empresarial, mayor informalidad contractual en el ámbito laboral y mayor vulneración en la recepción a los derechos de los beneficios sociales).

Como **objetivo general** se establece lo siguiente: Analizar las causas que conllevan a la existencia de una informalidad contractual en el ámbito laboral y la

afectación de los beneficios sociales de los trabajadores en las pequeñas empresas.

los **objetivos específicos** son

- Estudiar si la norma actual es una causante del aumento de la informalidad contractual en el ámbito laboral.
- Identificar los beneficios sociales afectados mientras el trabajador está laborando bajo la informalidad contractual.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Como **antecedentes internacionales** el autor Berrio & Bran (2019) en su tesis denominado “Determinantes de la informalidad laboral en Colombia para el período 2008 –2017”, el cual, presenta como objeto analizar e identificar las bases que determinan como principal motivo la informalidad laboral colombiana dentro del periodo 2008-2017. En el proceso se aplicó un enfoque metodológico cuantitativo, específicamente de naturaleza descriptiva para la recolección de datos, se buscó en la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), llevada a cabo por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), junto con varias fuentes de literatura de referencia. Por conclusión destaca una directa o relación lineal entre la duración del desempleo y la falta de formalidad, referente a ello se comprende en gran medida de que aumenta el tiempo en el que una persona se encuentra desempleada, también aumenta la probabilidad de que caiga en la informalidad laboral, existe una correlación positiva entre la duración del desempleo y la falta de formalidad es decir, cuanto más tiempo una persona permanece desempleada, es más probable que busque oportunidades de empleo en el sector informal en lugar de encontrar empleo formal en el sector formal de la economía.

En el ambito internacional indica Rodríguez, Castro & Mendoza (2019) en su tesis denominado “Desigualdad salarial y trabajo informal en regiones de México”, el cual, tiene como objeto es analizar la diferencia salarial entre los empleados laborales formales e informales en las regiones de México, asimismo, se comprende la necesidad de evaluar la forma salarial de los empleando en el sector formal y aquellos que se encuentran trabajando en el sector informal en diferentes regiones de dicho país. Para dicha investigación se propuso una metodología con un enfoque cualitativa por eso se utilizó datos de la encuesta nacional de ocupación y empleo. Como aporte tenemos que los trabajadores informales se encuentran generalmente careciendo de acceso a los beneficios, como lo es la seguridad social, seguro de salud, pensiones y otros programas de protección social, con ello crea una brecha significativa en la cobertura y la protección social entre los trabajadores informales y los trabajadores formales que sí tienen acceso a estos beneficios.

En el ámbito internacional indica la autora Ramírez (2021) en su tesis titulada “Consecuencias del trabajo informal durante la pandemia del COVID -19”, la misma que presento como objetivo general determinación las consecuencias que generan el del trabajo de forma informal que se presentó en la pandemia del Covid-19, asimismo presento como metodología la cualitativa, obteniendo como resultados que se presenta un mayor problema en los trabajadores que se encontraban de forma informal, llegando a la carencia de leyes, asimismo, como la falta de un contrato y la exclusión de los beneficios socioeconómicos, para lo cual, llega a la recomendación de implementar políticas ambientales para el beneficios de los trabajadores.

Mientras tanto, los **antecedentes nacionales** para el autor Arteaga (2021), en su tesis titulada “*Los costos laborales y su influencia en la informalidad de contratación de personal en las MYPES de la ciudad de Moyobamba*”, para la cual, presento como objetivo la determinación de los costos laborales en la influencia de una contratación informal bajo el régimen MYPE, asimismo para la metodología fue de tipo cualitativa, usando la no experimental y un diseño descriptivo correlacional, obteniendo como resultados que los costos en el ámbito laboral influyen mucho con respecto a la contratación de informalidad de personal en las empresas MYPES, el cual, recomienda que el órgano recaudador de control debe implementar una serie de policías enfocadas en el mejoramiento de los beneficios sociales y en la protección en la vulneración de los trabajadores que son contratados de forma informal.

En el ámbito nacional para el autor Mamani (2020), en su tesis titulada “*Los derechos laborales de los trabajadores bajo el Régimen Laboral Especial Mype – Lima 2020*”, para la cual presento como objetivo la determinación en la desigualdad, en la percepción y evidencia de los derechos laborales bajo el régimen laboral especial MYPE, asimismo, presento una metodología cualitativa, siendo de tipo básica y un diseño teórico, para la recolección de datos utilizo la el instrumento de la entrevista y el análisis documental, llegando a la obtención que el régimen no poseo similitud con el objetivo presentado en el régimen, asimismo concluyendo que hay una existencia de desigualdad de derechos bajo el principio de igualdad.

En el ámbito nacional para el autor Rondon (2022) en su tesis titulada “*Derecho a beneficios sociales y la discriminación a los trabajadores, distrito de Puno 2021*”, para la cual, se señaló como finalidad la determinación de un estudio en el derecho de goce de beneficios sociales y la determinación de una discriminación, se utilizó un método de tipo cualitativo llegando a constar que la norma actualmente existe una discriminación laboral en el goce de las beneficios sociales en las micro empresas, asimismo, llegando a la conclusión de que al existir la falta de goce pone en evidencia que los trabajadores se encuentran en una discriminación total, asimismo, se presenta en el ámbito internación, recomendando una mayor atención por parte de los legisladores.

2.2. Base teórica:

En la actualidad existen variedad de teorías sobre los beneficios sociales y satisfacción laboral y que nuestro ordenamiento jurídico recoge para establecer y regular a toda clase de centro laborales para sus trabajadores, sin embargo, existen ciertos vacíos legales que se utiliza para limitar o negar ciertos beneficios que todo ser humano en calidad de trabajador tiene.

Según Mercedes (2021) en su teoría basada en el enfoque del funcionalismo, la misma que nos ayuda a entender el funcionalismo del trabajo social, nos dice que a través sistema retorico nos lleva a un sistema de estructura, con función en la vida social, siendo un conjuntos de persecuciones de aspectos los cuales tiene que ser juzgados en la determinación y el lugar que ocupa, donde el autor nos quiere tratar de que en todo entorno social existe un inicio, un proceso y un fin ya que cada estructura de este sistema va formar parte de la adaptación al sistema social en que se vive o donde se desarrolla.

Teniendo en cuenta que los beneficios sociales son derechos adquiridos por los trabajadores sean del régimen laboral, llegan a ser parte de un beneficio social que todo trabajador está en su derecho adquirirlo, en razón que, si las pequeñas empresas o MYPES se encuentran en la obligación de otorgar los beneficios que otorga el estado peruano, así sea contrato escritos o verbales, en el centro de labor que te encuentres laborando, por cuestión de dignidad laboral como ser humano.

Según la teoría de informalidad laboral Camargo (2019) en su teoría del Derecho al Trabajo viene a ser un derecho fundamental, hace referencia que las teorías del trabajo, donde establece que son de carácter necesario e imperioso. El empleo se refiere a un trabajador como a una ocupación u oficio, no obstante, el uso más amplio del término “*empleado*” es “aquel sujeto que llega a ser contratada para ejecutar un conjunto de tareas específicas, por el cual percibe una remuneración económica por realizar dicho trabajo”. Teniendo en cuenta que el término de la palabra empleo se origina del verbo “emplear” tomando en cuenta que viene del francés employer, que significa “acción y efecto de emplear”.

Si nos basamos a lo referido del autor, el empleo o trabajo informal llega a ser la actividad laboral de quienes perciben una remuneración monetaria de ingresos al margen de una regularización tributaria regulada en la normativa, es decir, que son trabajadores que no cuentan con una protección laboral, social, que no tienen una estabilidad económica y ni estabilidad laboral, donde no gozan una compensación por su tiempo de servicio que el estado peruano establece en su normativa de un trabajador formal.

Nos indica el autor Hersberg Irving (2020) en su teoría de dos factores viene a ser una de las figuras más reconocidas y padre de la teoría de dos factores de la motivación y del enriquecimiento del trabajo, donde se enfoca en una investigación realizada en un grupo de trabajadores laborales formales e informales en su desarrollo y capacidad de motivación de trabajo en diferentes sectores laborales formales e informales, según la tesis elemental de la teoría de los dos factores e Herzberg es que los factores que elabora o produce satisfacción en una planilla son circunstancialmente diferentes de los que causan insatisfacción, ya que esto sucede debido a aquellas personas que tienen un sistema de necesidades doble, por una parte está la destinada a evitar el sufrimiento o el dolor y por la otra la orientada al crecimiento motivacional e intelectual.

Como nos indica Mercedes (2021) cuando cita Herzberg (1959), sostiene que si estos factores se establecen exponencialmente en el puesto laboral favorece y estimula un alto nivel de motivación, por consecuencia mejora un gran nivel de desempeño laboral.

Tiene dos aspectos laborales: el informal y el formal, cuando el autor se refiere a las planillas, es cuando un trabajador está reconocido contractualmente en su centro laboral, adquiere una mayor motivación de crecer y eso beneficia a la misma empresa y al empleador al tener un trabajador motivado y feliz, la importancia de una seguridad contractual de donde son reconocido los beneficios que un trabajador adquiere al momento de formar de una empresa, en donde la actualidad las pequeñas empresas y MYPES, realizan contrataciones verbalmente en el ámbito de la informalidad contractual, en donde sus trabajadores laboran bajo un régimen de la informalidad sin importarles los parámetros normativos legales establecidos por la legislación peruana.

La gran importancia de gozar con los estímulos laborales para un mejor desempeño y seguridad para el empleado mejorara los niveles de productividad, por eso todo trabajador informal tiene como objetivo llegar a gozar con los beneficios establecidos y un mejor ambiente laboral en su centro de trabajo, mayormente en las pequeñas empresas este enfoque no es muy notorio, carece de regularidades y seguridades laborales. Una gran problemática es en el momento de cuando el trabajador cesa por diferentes circunstancias y no tiene un respaldo legal o pueda contar con un beneficio al momento de que se separa de su centro laboral, se siente desprotegido y vive en un ambiente laboral hostil.

Sanchez (2019), hace referencia a la teoría voluntarista que centra su enfoque en los empresarios informales, donde los sectores laborales y empresariales cercano dentro de lo informal son conscientes de su situación, por lo que deliberadamente intentan eludir las regulaciones del estado pero sobre todo evitar a los órganos regulatorios del estado, sobre todo los pagos de sus impuestos, este enfoque considera a los negocios informales como aquellos que evitan cumplir con las normas del Estado, perjudicando a sus empleados y al país. El empleador busca su beneficio a costa del estado y de los trabajadores, aprovechando la situación de necesidad de las personas para adquirir un trabajo, siendo que aceptan la informalidad contractual; esto quiere decir que, a costas de beneficios de ley, incumpliendo la regularidad del beneficio social económico de sus empleados.

2.2.3. Definiciones:

Empresas: Como indica el autor García (2018) se trata de una organización o entidad que reúnen o agrupa a una o más personas, para realizar un servicio o bienes a cambio de una recaudación o reposición de recursos económicos por la actividad realizada. Es decir, una empresa es una unidad que proporciona bienes y servicios, y al mismo tiempo es una unidad que contrata mano de obra o personas para realizar sus actividades, las mismas que serán proporcional a la necesidad de la empresa.

Pequeñas empresas: Según el Decreto Supremo N°013-2013, mediante su artículo 5 se trata una unidad económica, que está a proporcionar bienes y servicios, la cual presenta las características especiales, como lo es limitante de trabajadores de 10 a 100 trabajadores y que sus ventas anuales superiores a 150 UIT y hasta el monto máximo de 1700 Unidades como máximo.

Informalidad contractual en el ámbito laboral: Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2019) nos proporciona la informalidad contractual en el ámbito laboral se refiere a la falta de formalidad en los acuerdos y contratos laborales entre empleadores y empleados. Es decir, que no se cumplen con todas las normas y reglamentos establecidos por las leyes laborales.

Siendo que la informalidad contractual puede manifestarse de diversas formas, como la falta de un contrato por escrito, el incumplimiento de las obligaciones legales y salariales, el no reconocimiento de beneficios y derechos laborales, la contratación sin registro ante las autoridades competentes.

Beneficios sociales: Chanamé Arriola (2021) son las remuneraciones adicionales que se le entregan o dan al personal que labora, las mismas que son dadas por ley, las cuales presentan el objetivo de asegurar que el trabajador tenga una inclusión social. Es decir, se tratan de una forma de incluir y asegurar su derecho social como trabajador o prestador de servicios.

Gratificaciones: Según Tomayo (2022) es el otorgamiento de un beneficio social que el empleador da a su servidor o trabajador, de forma adicional al sueldo que está percibiendo, es decir, es una forma especial de pago y que según la ley

peruana vigente tiene dos ocasiones por año en donde son percibidas, las mismas que son en navidad y fiestas patrias.

Según el D.S 013-2013- las micro empresas no perciben este beneficio a diferencia de las pequeñas, siendo que su trabajador tiene derecho a la mitad de la gratificación, es decir que será igual a la mitad de su sueldo percibido.

Compensación por tiempo de servicios (CTS): Su finalidad es la protección a un trabajador, cuando se encuentre sin trabajo, según el Decreto Legislativo 650 y siempre que un trabajador labore por más de 4 horas diarias.

Para las pequeñas empresas, sus trabajadores podrán percibir el CTS equivalente a 15 remuneraciones diarias por año de trabajo, con un tope máximo 90 remuneraciones diarias.

Utilidades: Según nos indica Dávila (2023) trata de un determinado porcentaje en las rentas de una empresa que ha obtenido, las cuales darán de una forma directa a los trabajadores. Es decir que, se trata de un beneficio social que tiene cada trabajador cuando la empresa en la que laborara tiene un margen de ganancias mayores a las que se tenía calculada, obtenido un porcentaje de estas ganancias según la constitución peruana. Para las pequeñas empresas para que puedan obtener este beneficio deben contar con al menos 20 trabajadores en planta.

Seguro vida ley: Como nos indica Chanamé (2021) trata de una cobertura para lo que es la muerte natural, invalidez total de un trabajador, siendo esta obligatoria en el contrato laboral, el mismo que este dado al trabajar desde el primer día laboral y para su cálculo para la póliza es la misma a su remuneración.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación.

Este estudio utilizo tipo de enfoque cualitativo transversal descriptiva para analizar y aceptar la realidad generada por el trabajo de investigación. No se modificarán ni alterarán los datos, los cuales se obtendrán a través de un cuestionario. También se cumplirán con las normativas relacionadas con un trabajo formal. El objetivo del de la metodología es comprender la motivación de los sucesos realizados durante da la investigación, se recopilarán opiniones de profesionales que estén especializados en el tema y se describirán las experiencias de los trabajadores afectados por la informalidad labora

Se aplica el diseño de teoría fundamentada, no experimental, el cual, se utiliza principalmente para explorar las características principales de un fenómeno en un espacio y tiempo determinados. En este diseño, los datos recopilados no serán alterados de ninguna manera y se utilizarán únicamente para la visualización y análisis de las variables.

3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización.

Las categorías se refieren al conocimiento que se utiliza en un trabajo de investigación y se relacionan con la comprensión de la problemática planteada. Según el autor Tamayo (2005), las variables se analizan en tesis cuantitativas, mientras que las categorías se utilizan en tesis cualitativas, tal como afirma García (2018). Para construir estas categorías en relación a la estructura de investigación obtenida, es importante dedicar tiempo y garantizar que estén adecuadas a la organización. Además, las subcategorías son indispensables para delimitar la investigación, ya que presentan una conexión lógica entre sí. Para ello, las siguientes categorías y sub categorías son:

Categoría 1: Informalidad laboral	Sub categoría 1: informalidad contractual
Categoría 2: Benéficos sociales	Sub categoría 2: Incumplimiento de los beneficios sociales

3.3 Escenario estudio.

De acuerdo con Potenciano (2013), el escenario de estudio cuenta con la ventaja de brindar acceso rápido e instantáneo al investigador, lo que permite establecer un trato directo. En la presente investigación, nos enfocaremos en los trabajadores de las pequeñas, que se les han vulnerado sus derechos laborales de Piura, son seleccionados en función de la problemática de investigación.

3.4 Participantes.

En el estudio de Hurtado (2013), se establecieron ciertos criterios para la selección de los participantes. Dado que se trata de una investigación cualitativa, se realizará una búsqueda exhaustiva en línea con los participantes. En este sentido, se identificaron a 10 profesionales del campo del derecho laboral para formar parte de la investigación.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La autora Hernández (2020) menciona que el enfoque cualitativo utiliza la comprensión y describir fenómenos desde una perspectiva más profunda, centrándose en las experiencias y perspectivas de las personas involucradas. Para llevar a cabo este tipo de estudio, se utilizan diversas técnicas de recolección de datos, como entrevistas, observación participante, análisis de documentos y análisis de contenido, pero, para esta investigación, nos enfocaremos en la técnica de la entrevista.

Como instrumento se usó la guía de entrevista permitiendo organizar y presentar las preguntas e inquietudes surgidas de los índices y datos, al mismo tiempo que se mostró flexible y abierto a nuevas cuestiones que pudieran surgir, lo que enriqueció el análisis.

3.6. Procedimiento

Para el autor Katayama (2019) considera que el procedimiento implica la comprensión y exploración en profundidad de fenómenos sociales y humanos, utilizando métodos de recopilación de datos específicos y detallados, y un análisis interpretativo de los mismos.

Para la elaboración de la presente tesis, se ha llevado a cabo el siguiente procedimiento:

En primer lugar: se definió el problema y los objetivos de la investigación, estableciendo claramente el tema de estudio y lo que se pretende alcanzar.

En segundo lugar: se diseñó el plan de investigación, determinando la estrategia de investigación, la selección de participantes, los métodos de recopilación de datos y los enfoques de análisis.

Tercer paso: Recopilación de datos, se lleva a cabo la recolección de datos utilizando métodos como entrevistas, observación, se busca obtener información detallada y en profundidad sobre el fenómeno estudiado.

Cuarto paso: se realizó el análisis de los datos recopilados, buscando identificar patrones, temas y relaciones significativas. Para ello, se utilizaron técnicas como la codificación, la categorización y la interpretación de los datos.

Quinto paso: presentación de los resultados, se presenta de forma detallada los hallazgos de la investigación y los datos recopilados, se busca proporcionar una comprensión profunda y significativa del fenómeno estudiado.

3.7. Rigor científico

Para el autor Katayama (2019) se refiere a la aplicación de estándares y criterios rigurosos para garantizar la calidad y validez de los resultados. Para ello, se presenta los aspectos clave del rigor científico de la presente investigación:

Credibilidad: se refiere a la confiabilidad, veracidad de los datos y hallazgos obtenidos. Para garantizar la credibilidad, es importante utilizar métodos y técnicas apropiadas de recolección de datos, como entrevistas, observación del participante, asimismo, se debe asegurar la triangulación de datos, es decir, utilizar múltiples fuentes y métodos para corroborar los resultados.

Transferibilidad: se refiere a la posibilidad de transferir los resultados de la investigación a otros contextos o situaciones similares. Para lograr la transferibilidad, es importante proporcionar una descripción detallada del contexto de la investigación, así como de los participantes y las circunstancias específicas.

Esto permitirá a otros investigadores evaluar la aplicabilidad de los resultados en diferentes contextos.

Confirmación: se refiere a la objetividad y transparencia en el proceso de investigación. Para garantizar la confirmación, es importante documentar y registrar de manera exhaustiva todas las etapas del proceso de investigación, incluyendo la selección de participantes, la recolección, análisis de datos y la interpretación de los resultados. Además, se debe utilizar un enfoque reflexivo y transparente al presentar los hallazgos, reconociendo cualquier sesgo o influencia personal.

Coherencia: se refiere a la consistencia y coherencia lógica de los resultados obtenidos. Para lograr la coherencia, es importante utilizar un marco teórico sólido que guíe la investigación y la interpretación de los datos. Además, se debe realizar un análisis riguroso y detallado de los datos, identificando patrones, temas y relaciones significativas.

Significado: se refiere a la relevancia y significado de los resultados obtenidos. Para garantizar el significado, es importante que los resultados sean relevantes y útiles para la comprensión y abordaje del fenómeno de estudio. Además, se debe considerar la perspectiva y la voz de los participantes, asegurando que sus experiencias y puntos de vista sean representados de manera precisa.

3.8. Método de análisis de datos

Para el autor Macías (2018) hace referencia que el método de recolección hermenéutico es utilizado para la recolección y crece de la información dialéctica la cual permite que los instrumentos de la investigación puedan tener una interacción mutua.

En el estudio se utilizó el método hermenéutico para brindar las respuestas y posibles soluciones al problema.

3.9. Aspectos éticos

Es fundamental proteger la identidad y la privacidad de los participantes en la investigación, se debe garantizar que la información recopilada no pueda ser atribuida a una persona específica sin su consentimiento, antes de participar en la investigación, los partícipes deben tener la comprensión clara de la información de los objetivos, procedimientos, riesgos y beneficios de la investigación, deben tener

la opción de participar o retirarse de la investigación sin ninguna consecuencia negativa, es por ello, que se deben tratar a los participantes de manera justa y equitativa, evitando cualquier forma de discriminación, también deben considerar el impacto de la investigación en las comunidades y asegurarse de que los beneficios sean distribuidos de manera justa, para ello, se tiene la responsabilidad de garantizar que la investigación se realice de manera ética y que se minimicen los posibles riesgos para los participantes.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Una vez después de haber realizado la ejecución de las guías de entrevista que se dirigió a especialistas en la materia laboral, se lograron obtener los siguientes resultados:

Tabla N°01 de la subcategoría incumplimiento de beneficios sociales con el objetivo general: analizar las causas que conllevaron a la existencia de una informalidad contractual en el ámbito laboral y la afectación de los beneficios sociales de los trabajadores en las pequeñas empresas.

SUBCATEGORIA	CRITERIO	CONOCEDORES DEL DERECHO LABORAL
Incumplimiento de Beneficios sociales	¿Cómo analizaría la existencia de una informalidad contractual en el ámbito laboral en afectación a los beneficios sociales de los trabajadores en las pequeñas empresas?	a) Los trabajadores informales en el Perú se caracterizan por poseer pocos ingresos, para productividad y bajo nivel educativo, en su mayoría son con el fin que los beneficios que su realidad les corresponda en las empresas están registrados y por no pagar los impuestos que por ley correspondan. b) La informalidad se da por muchas razones en primer lugar el pago a una necesidad que tienen las empresas en el pago de los derechos sociales. c) El alto nivel de informalidad afecta directamente a los trabajadores marginándoles, pues no tienen derecho a ningún beneficio dentro del cuadro

		<p>de la informalidad y de que no haya un contrato de por medio, limitando a las empresas en su crecimiento y desarrollo de las mismas, siendo negativo tanto para el empleador como para el empleado.</p> <p>d) El incremento de la informalidad afecta a los trabajadores por cuanto no les están reconociendo los derechos adquiridos por beneficios sociales llámese CTS, gratificaciones, vacaciones, horas extras domingos y feriados. Incluso algunos laboran una jornada laboral mayor a la establecida por ley.</p> <p>e) La informalidad laboral es un mal que se ha sentado en la sociedad, el cual no se encuentra presente en no solamente en las pequeñas empresas, sino también en las empresas de mayor nivel, esta situación corresponde por una parte a la falta de conocimientos de sus derechos por parte de los trabajadores.</p> <p>f) Esta existencia de informalidad contractual en el ámbito laboral en afectación a los beneficios sociales de los trabajadores, la analizaría a partir de los tipos de contratos que celebró la pequeña empresa con el personal que presta servicios para ella y verificaría si es que dichos trabajadores están vinculados a ella mediante subordinación y si es así a pesar que han celebrado un contrato distinto al laboral, estaríamos frente a una</p>
--	--	---

informalidad que afectaría el pago de los beneficios sociales que por ley les corresponden a los trabajadores.

- g) La informalidad en las empresas pequeñas repercute ya que en los trabajadores dejan de percibir ciertos beneficios como cts., gratificación, asignación familiar, etc.; donde muchas de las empresas eluden ciertas obligaciones legales que les corresponden vulnerando los derechos de los trabajadores sujetos bajo recibos por honorarios o cas.
- h) Al constituirse una pequeña empresa, se debería tener en cuenta el registro de cada trabajador, sin embargo, incurren en la informalidad a punto de afectar los derechos laborales de sus trabajadores.
- i) La informalidad laboral se debe a la existencia de diversas modalidades contractuales y la poca efectividad que tiene los entes fiscalizadores para supervisar a la finalidad de empleadores que día a día se crean en el mercado laboral peruano.
- j) En principio, el estado de la obligación al ejecutar y promueven la empresa tiene una fuente de economía para el Perú muy alta.

<p>TENDENCIAS Y SIMILITUDES</p>		<p>Los entrevistados coinciden en que cuando inicia la empresa hay casos en los cuales existe la escases de beneficios sociales por empresas que no cumplen con obligaciones legales, y no cumplen con los derechos de sus trabajadores, el cual, la finalidad de los empleadores en crecer la productividad y los ingresos de la empresa, más del 80% indica que los empleadores solo llegan al punto de la contratación en masa para incrementar sus ingresos y sin poner mucha importancia a lo que les corresponde a sus trabajadores.</p>
<p>ANÁLISIS BÁSICO</p>		<p>Consideramos enteramente factible que el desarrollo de la empresa desde su inicio hasta ahora según nuestro resultado obtenido es la manifestación del incremento de trabajo que suma la productividad de dicha empresa, aquellos abogados dan a conocer que hay un registro de que explican que la entrega de beneficios aunque son obligatorios por ley pueden de algún modo afectar su economía de la empresa que lideran y bajar la productividad que ya incrementaron sin darse cuenta que afectan a sus trabajadores y crean un ambiente hostil.</p>

Fuente: Información obtenida de la guía de entrevista

Tabla N°02 de la subcategoría incumplimiento de beneficios sociales con el objetivo general: Analizar las causas que conllevaron a la existencia de una informalidad contractual en el ámbito laboral y la afectación de los beneficios sociales de los trabajadores en las pequeñas empresas.

SUBCATEGORIA	CRITERIO	CONOCEDORES DEL DERECHO LABORAL
Incumplimiento de beneficios sociales	A su juicio: ¿Qué origina la informalidad contractual tomando en cuenta la protección social?	<ul style="list-style-type: none"> a) La informalidad contractual origina que las empresas no cumplen con el pago de impuestos legales normativos, sin embargo, tiene la desventaja de no contar con beneficios que ofrece la legalidad en el mercado empresarial. b) Normalmente ocasiona descuentos económicos para las empresas que normalmente empiezan sus actividades económicas. c) Los bajos niveles de remuneración y beneficios sociales para los trabajadores, a esto las empresas presentan bajos niveles de productividad en todos los sectores y no están preparadas para competir. Sumado al bajo nivel educativo de la población para su desarrollo.

		<p>d) La informalidad en el Perú la asociamos con la pobreza, los bajos recursos</p> <p>e) Económicos de las personas generados por los escasos puestos de trabajo que existen en el ámbito laboral peruano.</p> <p>f) Lo origina el abaratamiento de costos, porque el empleador no quiere cubrir los costos que una relación laboral origina. Tener un trabajador en planilla implica mensualmente reconocerle un sueldo de un mínimo vital de tope inicial y la percepción de otros conceptos remunerativos por parte de los trabajadores, así como el cumplimiento de determinadas obligaciones de seguridad social por parte del empleador, entonces este es un gasto para el empleador y mejor es ser informal, desarrolla su actividad fuera del marco legal.</p> <p>g) El desconocimiento de la norma por parte del trabajador y en el caso del empleador es su necesidad por obtener mayores rentas al no reconocer los derechos del trabajador.</p>
--	--	---

		<p>h) El impacto de la informalidad repercute negativamente en la sociedad ya que se produce escasez de oportunidades laborales en la sociedad.</p> <p>i) La informalidad se origina debido a que el trabajador debe realizar diferentes pagos, por ejemplo, beneficios sociales, tributos, remuneraciones.</p> <p>j) Si bien el estado a través de la constitución y los diversos dispositivos normativos, garantizan el goce en el pago de los beneficios laborales a los trabajadores, la escasez de empleo, la sobrevalorada canasta familiar y la falta de profesionalismo o especialidad, hace que día a día los trabajadores acepten un contrato laboral sin que este abarque todos los beneficios de ley.</p> <p>k) Empujan a la pequeña empresa a mantenerse en la informalidad cuando el estado establece mecanismos para que las empresas se formalicen.</p>
<p>TENDENCIAS Y SIMILITUDES</p>		<p>Los entrevistados coinciden en su mayoría que el 30 % de los empleadores no entregan beneficios sociales por que no</p>

		<p>cuentan con los demasiados ingresos que tenían calculados mientras que el 70% de empleadores no respetan por lo cual abusan de su poder y no reconocen lo que por ley les pertenece ya que aparte de los ingresos la capital aumenta.</p>
<p>ANÁLISIS BÁSICO</p>		<p>Consideramos enteramente factible e identificar el gran golpe a la productividad laboral que trajo ya que los especialistas nos indican que al mal ambiente al denegar a los trabajadores sus beneficios solo ocasionan que la mano de obra disminuya y las ganas de trabajar para que aumenta la productividad por lo cual hace que permanezca en la informalidad mediante que es muy fácil que se pueda formalizar cumpliendo los requisitos específicos.</p>

Fuente: Información obtenida de la guía de entrevista

Tabla N°03 de la subcategoría informalidad contractual con el objetivo específico 1: estudiar si la norma actual es una causante del aumento de la informalidad contractual en el ámbito laboral.

SUBCATEGORÍA	CRITERIO	CONOCEDORES DEL DERECHO CIVIL
Informalidad Contractual	¿Cuáles son los aspectos normativos que conllevan a la informalidad laboral de los trabajadores que laboran en las pequeñas empresas?	<p>a) El D.L 728 Ley de productividad y competitividad laboral y el D.L 713 Legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores, D.L 854 ley de formada de trabajo horario y trabajo sobretiempo, D.L 894- Derecho de los trabajadores a la participación pues muchas veces las cláusulas son a su favor.</p> <p>b) Los empleadores de pequeñas empresas pueden tener limitado conocimiento sobre las leyes laborales y los derechos de los trabajadores, lo que puede llevar a la informalidad en la contratación y en las condiciones de trabajo.</p> <p>c) Si bien existe una norma y su reglamento que regula la existencia de las pequeñas empresas, dentro de la misma existen conceptos ambiguos o de difícil interpretación, así como mecanismos efectivos que permitan una adecuada aplicación de las mismas.</p> <p>d) Algunas pequeñas empresas pueden recurrir a la informalidad como una forma de competir en el mercado, con ello, pueden ofrecer precios</p>

		<p>más bajos al no cumplir con las obligaciones laborales y los costos asociados.</p> <ul style="list-style-type: none">e) Las elevadas cargas sociales y tributos que afectan al empresario que tiene a su cargo a los trabajadores los que no están registrados en planillas.f) Creo que los pagos máximos y altos de los tributos y lo que conlleva a la formalidad. Sumada la corrupción de nuestro sistema público. A la gran empresa la protegen y a la pequeña empresa la reprimen.g) Normalmente se debe a las pocas normas que existen dirigidas a las pequeñas empresas en materia legal, y muchas veces a los descuentos de ley que no favorecen a los trabajadores.h) Los aspectos de la informalidad laborales son diversos entre ellos, está el régimen operativo, el costo para sustentar la supervisión por parte del estado en el cumplimiento de la formalidad.i) El régimen REMYPE debo señalar que a mi parecer es correcto, pues este reconoce que el empleador en todo caso no se encuentra en una igualdad respecto a un gran empleador (por ello el recorte de los beneficios), no obstante a esto, el propio emprendedor también desconoce que a la larga dicha situación de informalidad se puede revertir en la vía judicial, y ello acarrea muchos más gastos como serian
--	--	---

		<p>en los que se incurren en un proceso laboral y las sanciones a las cuales se atiene por las practicas informales.</p> <p>j) Estos aspectos normativos son aquellos relativos al pago de impuestos, cumplimiento de las normas referidas a beneficios laborales y remuneraciones, manejo ambiental, salud, que el empleador debe cumplir si es que quiere los beneficios de estar dentro de la ley, porque si solo percibe obtener ganancias optará por la informalidad.</p>
<p>TENDENCIAS Y SIMILITUDES</p>		<p>Los entrevistados nos dicen que los aspectos que conllevaron a la informalidad laboral en pequeñas empresas pueden ser resultado de la falta de conocimiento de las leyes laborales y los derechos de los trabajadores por parte de los empleadores. Además, la existencia de conceptos ambiguos o de difícil interpretación en las normas y reglamentos pueden dificultar una adecuada aplicación. Algunas empresas optan por la informalidad como una forma de competir en el mercado, ofreciendo precios más bajos al no cumplir con las obligaciones laborales. Las altas cargas sociales y tributos también pueden llevar a la informalidad, junto con la falta de normas específicas dirigidas a las pequeñas empresas. En contraste, el régimen REMYPE reconoce que los pequeños empleadores no están en igualdad de condiciones con los grandes empleadores, pero, también puede llevar a consecuencias legales y gastos adicionales en caso de prácticas</p>

		informales. Cumplir con los aspectos normativos y beneficiarse de los derechos laborales, impuestos y manejo ambiental es fundamental para evitar la informalidad.
ANÁLISIS BÁSICO		Consideramos y concordamos que los aspectos mencionados nos permiten entender que la informalidad laboral en las pequeñas empresas, que se debe a una combinación de factores, como la falta de conocimiento de las leyes laborales, la competencia en el mercado, las altas cargas sociales y tributos, y la falta de normas específicas para estas empresas. Para evitar la informalidad, es fundamental que los empleadores cumplan con las obligaciones laborales, impuestos y normativas ambientales, y que tengan un buen conocimiento de los derechos de los trabajadores.

Fuente: Información obtenida de la guía de entrevista

Tabla N°04 de la subcategoría de informalidad contractual con el objetivo específico 1: estudiar si la norma actual es una causante del aumento de la informalidad contractual en el ámbito laboral.

SUBCATEGORÍA	CRITERIO	CONOCEDORES DEL DERECHO LABORAL
<p>Informalidad Contractual</p>	<p>¿Qué criterios a su juicio ofrece respecto el Supremo N° 013-2013 produce vinculado a la informalidad contractual laboral?</p>	<p>a.) De acuerdo al Decreto N 13- 2013 Se encarga de producir y aprobar al desarrollo y crecimiento empresarial con el objetivo de promover la conectividad de la pequeña y micro empresa por ende produce un vínculo a la informalidad.</p> <p>b.) El Decreto Supremo N° 013-2013 es un paso importante hacia la formalización laboral, es necesario implementar políticas y medidas complementarias para abordar de manera integral la informalidad contractual. Esto incluye el fortalecimiento de la educación y capacitación, políticas de generación de empleo y la mejora de las condiciones laborales y de protección social.</p> <p>c.) Al respecto, si bien dicho marco normativo fue dictado por el gobierno de turno, a fin de implementar mecanismos provisionales de formalización y desarrollo de las micro y pequeñas empresas, este dispositivo legal es muy flexible que ya que no abarca todos los supuestos de contratación, lo que ha permitido la informalidad en los</p>

		<p>contratos bajo dicho régimen, máxime si se tiene en cuenta que se establecen topes en su conformación.</p> <p>d.) Si bien el decreto puede ser un incentivo para la formalización laboral, no garantiza por sí solo la eliminación de la informalidad contractual. La informalidad laboral es un problema complejo que está relacionado con diversos factores, como la falta de educación formal, la falta de oportunidades laborales, la economía informal y la precariedad laboral.</p> <p>e.) No genera informalidad porque las pequeñas y medianas empresas están amparadas bajo esta ley; pero si generan menores beneficios para los trabajadores que laboran para este tipo de empresas.</p> <p>f.) El Estado promueve un entorno favorable para la creación, formalización, desarrollo y competitividad de las MYPE y el apoyo a los nuevos emprendimientos. Mejora la informalidad laboral inclinado la balanza a una formalidad para el crecimiento del mismo.</p> <p>g.) Considero que no porque en su mayoría se requiere el cumplimiento de un servicio de necesidades y servicios económicos que en su mayoría las empresas no las conocen.</p> <p>h.) El decreto supremo si tiene una vinculación la informalidad.</p> <p>i.) Cualquier régimen laboral es susceptible de la informalidad, no necesariamente el REMYPE.</p>
--	--	---

		<p>j.) De la revisión de este Decreto Supremo, aprecio que existen limitaciones de ventas anuales que cumplir, que probablemente puedan ser difíciles de alcanzar en estos tiempos. Así mismo se hace referencia a salarios y beneficios que cumplir, que es justo lo que no quieren hacer los informales. Además, se ha hecho referencia a propiciar ambientes seguros y saludables, en atención a la seguridad y salud en el trabajo que es algo que está con bastante empuje creciendo y genera bastantes gastos en la parte empleadora para volver el recinto laboral acogedor. Para finalizar si se dan incumplimientos la inspección del trabajo cae en la pequeña empresa y si bien con una primera intervención te pueden asesorar con la reiteración, te multarán considerablemente. Podría ocasionar informalidad.</p>
<p>TENDENCIAS Y SIMILITUDES</p>		<p>Los entrevistados coinciden El Decreto Supremo N° 013-2013 tiene como objetivo promover la formalización laboral y el crecimiento de las micro y pequeñas empresas. Sin embargo, su flexibilidad y limitaciones en cuanto a topes de contratación han permitido la persistencia de la informalidad contractual. Aunque el decreto puede incentivar la formalización, no garantiza la eliminación de la informalidad laboral, que está relacionada con diversos factores como la falta de educación formal</p>

		<p>y oportunidades laborales. Además, las empresas acogidas a este régimen pueden generar menores beneficios para los trabajadores. necesario implementar medidas complementarias, como políticas de generación de empleo y mejora de la protección social, para abordar de manera integral la informalidad contractual.</p>
ANÁLISIS BÁSICO		<p>Consideramos que el Decreto Supremo N° 013-2013 tiene como objetivo promover la formalización laboral y el crecimiento de las micro y pequeñas empresas. Sin embargo, se señala que su flexibilidad y limitaciones en cuanto a topes de contratación han permitido que la informalidad contractual persista, Aunque el decreto puede incentivar la formalización, no se garantiza la eliminación de la informalidad laboral, ya que está relacionada con otros factores como la falta de educación formal y oportunidades laborales, Para abordar de manera integral la informalidad contractual, se sugiere implementar medidas complementarias, como políticas de generación de empleo y mejora de la protección social.</p>

Fuente: Información obtenida de la guía de entrevista

Tabla N°05 de la subcategoría de informalidad contractual con el objetivo específicos 1: estudiar si la norma actual es una causante del aumenta la informalidad contractual en el ámbito laboral

SUBCATEGORÍA	CRITERIO	CONOCEDORES DEL DERECHO CIVIL
<p>Informalidad Contractual</p>	<p>¿Cuáles son las principales causas que contribuyen en la existencia de la informalidad contractual en el mercado laboral?</p>	<ul style="list-style-type: none"> a) Las principales causas que generan la informalidad laboral son la pobreza, los escasos de la productividad, bajos ingresos económicos y la falta de educación ya que estos conllevan a la falta de puestos laborales. b) La ausencia de leyes laborales claras y efectivas permite a los empleadores evadir sus responsabilidades y contratar trabajadores de manera informal. c) Deficiente fiscalización laboral, por parte de los entes a cargo de la fiscalización a las empresas empleadoras y escasez de puestos de trabajo, acorde con sus capacidades. d) Algunas empresas deciden contratar de forma informal para evitar los costos asociados con el cumplimiento de los requisitos legales, como el pago de impuestos y prestaciones sociales. e) La alta tributación – impuestos, contribuciones y cargas sociales y gastos que generan tener a un trabajador en planillas para el empresario.

		<p>f) La pobreza, poca productividad y los pocos ingresos económicos y bajos niveles educativos. Por un sistema corrupto y sin una supervisión adecuada para la ejecución de sanciones pertinentes que creen un precedente para ir mejorando adecuadamente.</p> <p>g) Mayormente se da a los gastos que estos representan y a los descuentos de ley que se les da a los trabajadores siendo que este tenor remuneración mensual.</p> <p>h) Las principales causas de la informalidad es la existencia de la informalidad contractual es el costo de la contratación del personal y la falta de la capacitación por parte del estado.</p> <p>i) Son tanto sociales como económicas, las sociales serian por el grado de instrucción de los involucrados en una relación laboral, en tanto las económicas se centrarían en la falta de trabajo que abunda en todo el país, en tanto también vemos que el sector más pobre es donde abunda más la informalidad laboral.</p> <p>j) Todos los costos que como empleador formal debe cubrir, me refiero al pago de remuneraciones, CTS, gratificaciones, vacaciones, utilidades, seguro de salud, seguro de vida ley, seguro complementario de trabajo de riesgo, utilidades.</p>
TENDENCIAS Y SIMILITUDES		Los entrevistados coinciden que la informalidad laboral se genera principalmente por la pobreza, escasez de productividad, bajos

		<p>ingresos económicos y falta de educación, lo que resulta en una falta de puestos de trabajo. Además, la ausencia de leyes laborales claras y la deficiente fiscalización permiten que los empleadores evadan sus responsabilidades y contraten trabajadores de manera informal. Algunas empresas optan por la informalidad para evitar los costos asociados con el cumplimiento de requisitos legales y altos impuestos, se ve agravado por la falta de supervisión y aplicación de sanciones efectivas, lo que crea un sistema corrupto.</p>
ANÁLISIS BÁSICO		<p>Consideramos que las la informalidad laboral se debe a factores económicos, sociales y legales que contribuyen a la falta de oportunidades y la evasión de responsabilidades por parte de los empleadores.</p>

Fuente: Información obtenida de la Guía de entrevista

tabla N°06 de la subcategoría Informalidad Contractual con el objetivo específico 1: estudiar si la normar actual es una causante del aumenta la informalidad contractual en el ámbito laboral.

SUBCATEGORÍA	CRITERIO	CONOCEDORES DEL DERECHO CIVIL
<p>Informalidad Contractual</p>	<p>¿Cuáles son las estrategias que conoce que se han hallan implementado para tratamiento y reducción la informalidad contractual en el ámbito laboral?</p>	<p>a) Las estrategias que se han implementado Para reducir la Informalidad es Capacitaciones constantes y Orientaciones a los obreros.</p> <p>b) El proyecto de Ley que fomenta a reubicación del comercio informal en terrenos del Estado y la ley del comercio ambulatorio en el Perú.</p> <p>c) Implementar medidas a través de mecanismos reglamentarios que permitan una adecuada labor de fiscalización por parte de los entes encargados en el mercado laboral y con ello contrarrestar la informalidad existente en el Perú. Por otro lado, se puede brindar incentivos tributarios, como es la reducción de rentas de las empresas que contraten personal con todas las formalidades de ley.</p> <p>d) Implementación de leyes y regulaciones laborales más estrictas y Mayor control y fiscalización por parte de las autoridades competentes.</p> <p>e) Una de las estrategias del estado es la creación de la superintendencia nacional de fiscalización laboral - SUNAFIL organismo que está llegando mucho más al sector empresarial</p>

		<p>verificando así que el empleador cumpla con tener a sus trabajadores en planillas y así pagar los derechos laborales que les corresponden.</p> <p>f) Potenciar las estrategias de capacitación y orientación de los trabajadores, fortalecer el sistema de educación, implementar la Remuneración Integral de los trabajadores y una fiscalización laboral adecuada que proteja como se debe al trabajador.</p> <p>g) establecimiento de alianzas con organismos internacionales para el intercambio de buenas prácticas y experiencias en la lucha contra la informalidad laboral.</p> <p>h) Adoptar la legislación a las nuevas denuncias, fortalecer la fiscalización social, fortalecer las legislaciones de las empresas.</p> <p>i) La creación de una entidad laboral como lo es Sunafil y la posibilidad de sancionar y reducir la informalidad.</p> <p>j) Dentro de las estrategias están una serie de normativas como el Decreto Supremo N° 013-2013, que el Estado peruano ha dictado con la finalidad de fomentar el acceso a la formalidad, como simplificación de trámites administrativos.</p>
TENDENCIAS Y SIMILITUDES		<p>Los entrevistados en términos generales, nos dicen que las estrategias implementadas para reducir la informalidad laboral en Perú se basan en capacitaciones constantes y orientaciones a los</p>

		<p>obreros, la creación de entidades como la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales, implementación de leyes y regulaciones laborales más estrictas, mayor control y fiscalización por parte de las autoridades competentes, y la adopción de legislación adaptada a las nuevas demandas. Además, se busca potenciar las estrategias de capacitación y orientación, fortalecer el sistema de educación, implementar la remuneración integral de los trabajadores y establecer alianzas con organismos internacionales para el intercambio de buenas prácticas. Todo esto con el objetivo de fomentar el acceso a la formalidad y reducir la informalidad laboral en el país</p>
<p>ANÁLISIS BÁSICO</p>		<p>Las estrategias que se están implementando en nuestra legislación para reducir la informalidad laboral se centran principalmente en la capacitación y orientación de los trabajadores, así como en la creación de entidades dedicadas a garantizar el cumplimiento de los derechos laborales. Además, se menciona la implementación de leyes y regulaciones más estrictas, un mayor control y fiscalización por parte de las autoridades competentes, y la adopción de legislación adaptada a las nuevas demandas así como se debe reconocer la necesidad de brindar a los trabajadores las habilidades</p>

		y el conocimiento necesarios para acceder a puestos de trabajo formales, así como un reconocimiento de que la lucha contra la informalidad laboral es un deseo que requiere colaboración y aprendizaje de experiencias exitosas en otros países.
--	--	--

Fuente: Información obtenida de la guía de entrevista

tabla N°07 de la subcategoría Informalidad Contractual con el objetivo específico 1: estudiar si la normar actual es una causante del aumenta la informalidad contractual en el ámbito laboral

SUBCATEGORÍA	CRITERIO	CONOCEDORES DEL DERECHO CIVIL
<p>Informalidad Contractual</p>	<p>¿Cuáles son las implicaciones legales y normativas de la informalidad contractual en términos de derechos laborales?</p>	<p>a) La Casación labora N°7945-2019, interpretación de la 2° sala de Derecho constitucional y social transitoria de la corte suprema Sobre el artículo 37 de la ley N- 27972 y La Implicancia recae en los bajos sueldos y largas horas de trabajo, también implica menos oportunidades laborales.</p> <p>b) El pago de Beneficios sociales y otros derechos laborales que le corresponden al trabajador.</p> <p>c) La informalidad laboral conlleva a que exista una inseguridad jurídica respecto del mercado laboral, ya que esto no permitiría que exista una mejor capacitación o especialización de los trabajadores, los mismos que tendrían que aceptar puestos de trabajo de subempleo, a fin de no poner en riesgo su subsistencia, ya que, al no percibir correctamente todos sus derechos laborales, se estaría coadyuvando a la existencia de disparidades en la contratación laboral.</p> <p>d) La informalidad contractual puede llevar a la violación de los derechos laborales básicos de los trabajadores, como el derecho a un salario justo, a un contrato por escrito, a la seguridad social, a vacaciones remuneradas, a la indemnización por despido injustificado.</p>

		<ul style="list-style-type: none">e) Una de las consecuencias de la informalidad, es la violación y el no reconocimiento de derechos laborales, es decir el no pago de beneficios sociales que tendrían derecho los trabajadores, tal como el no pago de la CTS, el no pago de sus gratificaciones, el no reconocimiento de descansos remunerados en domingos y feriados, o el no goce de descansos vacacionales después de cada año de servicios, el pago de horas extras. Toda esa informalidad contractual genera más pobreza para los trabajadores.f) La ilegalidad, aumenta la evasión fiscal, aumentando el flujo de dinero en efectivo y reduce los ingresos tributarios, con los cuales se financia los gastos de funcionamiento y los programas de salud pública y de otros programas para el estado.g) Los trabajadores informales suelen estar expuestos a condiciones laborales precarias y peligrosas, y en caso de sufrir un accidente laboral no tienen la garantía de recibir una compensación.h) La informalidad contractual puede llevar a la violación de los derechos laborales básicos de los trabajadores, como el derecho a un salario justo, a un contrato por escrito, a la seguridad social, a vacaciones remuneradas, a la indemnización por despido injustificado.i) La existencia de múltiples procesos laborales y las sanciones interpuestas por Sunafil.
--	--	--

		<p>j) En términos de derechos laborales las implicancias legales y normativas de la informalidad son los incumplimientos del empleador que generan un actuar contrario a derecho, que contribuye a la precariedad en el ámbito laboral e incluso a la corrupción.</p>
<p>TENDENCIAS Y SIMILITUDES</p>		<p>Los entrevistados nos dicen que La informalidad laboral en Perú tiene diversas implicancias negativas, en primer lugar, los trabajadores enfrentan bajos sueldos y largas horas de trabajo, así como menos oportunidades laborales. Además, se ven afectados en el pago de beneficios sociales y otros derechos laborales que les corresponden. La informalidad también conlleva a la inseguridad jurídica en el mercado laboral, limitando la capacitación de los trabajadores y propiciando la aceptación de empleos precarios. Esto puede llevar a la violación de los derechos básicos de los trabajadores, como salario justo, seguridad social y vacaciones remuneradas. Además, la informalidad genera evasión fiscal y reduce los ingresos tributarios. Los trabajadores informales están expuestos a condiciones laborales peligrosas y en caso de accidente no reciben una compensación adecuada. También hay múltiples procesos laborales y sanciones impuestas por la autoridad laboral. En resumen, la informalidad laboral tiene implicancias legales y normativas que perjudican a los trabajadores y contribuyen a la precariedad laboral y la corrupción.</p>

ANÁLISIS BÁSICO		Consideramos enteramente que, la informalidad laboral en Perú tiene implicancias negativas sustanciales tanto para los trabajadores como para la economía en su conjunto, es fundamental abordar esta problemática a través de la implementación de políticas y regulaciones laborales más efectivas, que promuevan la formalización, el cumplimiento de los derechos laborales y la creación de empleo decente.
------------------------	--	--

Fuente: Información obtenida de la guía de entrevista

Tabla N°08 de la subcategoría Incumplimiento de Beneficios sociales con el Objetivo Especifico 2: cuáles son los beneficios sociales afectados mientras el trabajador está laborando bajo la informalidad contractual.

SUB CATEGORÍA	CRITERIO	CONOCEDORES DEL DERECHO LABORAL
<p>Incumplimiento de beneficios sociales</p>	<p>¿Cuáles son las limitaciones y obstáculos que enfrentan los trabajadores informales para acceder a los beneficios sociales?</p>	<ul style="list-style-type: none"> a) Las limitaciones y obstáculos que enfrentan los trabajadores que cuando no firman su contrato de trabajo por la necesidad económica, no precisan su seguro, tampoco que estén en planilla no pagan lo justo por evadir pago de impuestos. b) La situación desigual entre trabajador y empleador en la que muchas veces el empleador opta por despedir al trabajador que explica mejoras normales sobre todo aquellas que son reflejadas. c) Los empleos de mala calidad y los trabajadores informales generalmente tienen salarios muy bajos, largas jornadas de trabajo, falta de acceso a oportunidades de capacitación, dificultades para acceder al sistema judicial y al sistema de protección social, incluyendo la protección para la seguridad, salud y otros beneficios.

		<p>d) El trabajador siempre es la parte vulnerable de la relación laboral por lo tanto será siempre la parte más afectada de misma, aceptando condiciones impuestas de manera autoritaria por parte del empleador en pro del empleo adquirido.</p> <p>e) La falta de información en materia de contratos laborales y beneficios que de ellos deriven que tienen los trabajadores al momento de acceder al empleo. Luego en la ejecución de la relación laboral si se dan cuenta que existe una precarización de la prestación de labores y no se da cumplimiento a la ley en cuando al pago de los conceptos remunerativos, no reclaman porque pueden perder el trabajo.</p> <p>f) El obstáculo principal es el contexto económico social, en tanto la informalidad para el peruano es una cosa de todos los días, el desacatar las propias normas no es más que un ejercicio casi diario que se da desde la más alta autoridad, hasta un simple emprendedor</p> <p>g) Generan empleo de mala calidad, largas horas de trabajo falta de accesos y oportunidades laborales, falta de capacitaciones</p>
--	--	--

		<p>a los trabajadores y vulneran los derechos, y protección social de los trabajadores, seguridad, salud y vivienda.</p> <p>h) Las limitaciones u obstáculos, pueden ser la respuesta de la pregunta N° 1 Y 2.</p> <p>i) Las limitaciones que afrontaron los trabajadores, son la poca o nula especialización en los puestos de trabajo, lo que les permitiría poder exigir a su empleador una mejor remuneración y beneficios sociales.</p> <p>j) Obvio, que por la informalidad no están registradas como trabajadores dependiente por ende, no tiene derecho a beneficios.</p>
<p>TENDENCIAS Y SIMILITUDES</p>		<p>Los entrevistados coinciden en que cuando los trabajadores no están totalmente capacitados los empleadores no aprecian su trabajo o lo tratan fuera del rango promedio en que se pueda evaluar como trabajo recompensarte pero un 20% de los entrevistados es que los trabajadores ya sabían que no se reconocería sus beneficios al saber que es un trabajo informal.</p>

ANÁLISIS BÁSICO		Consideramos enteramente factible dejar claro que hoy en día estar capacitado para un trabajo es lo primero, porque tus empleadores no valoran tus actividades que laboran y porque la informalidad es manejada como una herramienta para no reconocer los grandes esfuerzos que un conjunto de trabajadores realiza actividades a diario.
------------------------	--	--

Fuente: Información obtenida de la Guía de entrevista

Tabla N°09 de la Sub Categoría Incumplimiento de Beneficios sociales con el Objetivo Especifico 2: Identificar los beneficios sociales afectados mientras el trabajador está laborando bajo la informalidad contractual.

SUBCATEGORÍA	CRITERIO	CONOCEDORES DEL DERECHO LABORAL
<p>Incumplimiento de beneficios sociales</p>	<p>¿Considera que la contratación o vínculo laboral debe ser siempre con un contrato escrito para la determinación los derechos y obligaciones de ambas partes?</p>	<p>a) Claro que sí, para obtener un acuerdo entre las partes del trabajador, desde que existen siempre un contrato laboral bajo las normas legales.</p> <p>b) No necesariamente por qué se entiende que si una persona trabaja sin contrato estamos ante una relación laboral a plazo indeterminado de acuerdo al principio de supremacía de la realidad.</p> <p>c) Dentro del marco legal debería ser lo idóneo y lo correcto. El contrato de trabajo es un acuerdo entre un trabajador que se compromete a prestar servicios bajo la dependencia de un empleador, a cambio de una remuneración. Los expertos señalan que es necesario tener en mente que el documento debe llevar la firma del empleador y del trabajador.</p>

		<p>d) Si, por que lamentablemente estamos en un país sub desarrollado al cual le hace falta mayor cultura laboral por lo tanto debería ser escrito para que las entidades que supervisan y controlan que no se violen los derechos laborales de los trabajadores puedan llevar acabo el debido control.</p> <p>e) Sí de preferencia, porque al menos en este mundo en donde “papelito manda”, es necesario porque además cuentas con un medio de prueba que en un futuro te puede servir para un reclamo laboral. Pero hay que acotar que la existencia de un contrato verbal en el ámbito laboral puede darse, pero sí hay que acceder a una serie de elementos fuera del contrato escrito que me permitan conocer la existencia de una relación laboral para poder acceder a todos los derechos que de ésta deriven.</p> <p>f) No, necesariamente porque basta comprobar los tres elementos de una relación laboral para poder determinar la existencia de una relación laboral.</p>
--	--	--

		<p>g) Lo formal debe celebrarse los contratos los escritos ya que estos establecen las clausulas objetivos de contratación, derechos y obligaciones tanto del empleador y trabajador. Así mismo estar sujetos a la incorporación a planilla bajo los alcances del D.L. 728.</p> <p>h) Según la norma, los contratos pueden ser verbales o escritos, asimismo, en principio debe ser contratos indeterminados y, excepcionalmente contratos sujetos a modalidad.</p> <p>i) Debería der la ideal, pero dada la flexibilidad de la normal, los únicos antes que coadyuvarían a que las empresas empleadoras cumplan con el otorgamiento de todos sus derechos laborales conforme a ley, serían los entes fiscalizadores.</p> <p>j) En nuestra legislación se establece que el contrato de trabajo a plazo indeterminado puede ser verbal o escrito, y contratos de trabajo a plazo fijo solo por escrito bajo nulidad del trabajo.</p>
--	--	---

<p>TENDENCIAS Y SIMILITUDES</p>		<p>Los entrevistados coinciden que muchas veces el contrato que inicia el vínculo laboral puede ser verbal y no solo escrito y también tiene validez para que ocurra una mejor flexibilidad para el cumplimiento de sus derechos laborales, y más del 50% se fija en el documento de usar los medios probatorios primero ya que son los comprobantes de tu tiempo laboral.</p>
<p>ANÁLISIS BÁSICO</p>		<p>Consideramos enteramente que en esta interrogante de 10 tipos diferentes de especialistas en la rama laboral el medio probatorio es la parte más esencial para probar cuando existe un problema en tu centro laboral o cuando rompen tu vínculo laboral sin una excusa justificable o que hayas cometido previamente alguna falta que lleve a tu despido por lo cual si fuera el caso debería otorgarte todos los beneficios que se hacen gracias a un largo tiempo de trabajo.</p>

Fuente: Información obtenida de la Guía de entrevista

Tabla N°10 de la Sub Categoría Incumplimiento de Beneficios sociales con el Objetivo Especifico 2: cuáles son los beneficios sociales afectados mientras el trabajador está laborando bajo la informalidad contractual.

SUB CATEGORÍA	CRITERIO	CONCEDORES DEL DERECHO LABORAL (cada letra representa lo indicado por cada entrevistado)
Incumplimiento de beneficios sociales	¿Qué recomendaciones aportaría para mejorar los beneficios sociales de los trabajadores que tengan un contrato informal?	<ul style="list-style-type: none"> a) Dentro de las recomendaciones puede ser, que en todo trabajo debe existir los elementos que se considera de manera remunerada, subordinación. b) Es imposible jurídicamente formal o informal que en la práctica se realice mayores abusos lo que se podría hacer en progresivamente formalizar la situación informal. c) La interrogante entra en controversia puesto que los trabajadores informales no tienen derecho a los beneficios sociales y la primera recomendación sería que los trabajadores lleguen a la formalidad, teniendo una adecuada fiscalización laboral, adaptar la legislación laboral a las nuevas demandas y llegar a

		<p>la formalización de las empresas y así bajar los índices de informalidad y maltrato al trabajador.</p> <p>d) Los beneficios sociales no se pueden mejorar porque ya están establecidos por ley, lo que podrían hacer los trabajadores informales deberían recurrir a las instituciones laborales para que se supervise que los empleadores cumplan con sus beneficios que por ley les corresponde.</p> <p>e) Que, antes de acceder a un puesto de trabajo se informen sobre el pago de remuneraciones y demás beneficios, que en el transcurso de dicha relación deben efectivizarse y de no ser así sepan que cuentan con instancias que pueden permitirles hacerlos efectivos.</p> <p>f) En primer lugar, señalar que en todo caso trabajadores informales no perciben los beneficios sociales, ojo no los perciben, pero la normal si les reconoce sus derechos laborales, el obstáculo es la necesidad de acudir a una vía judicial para solicitarlos,</p>
--	--	---

		<p>por lo que desde un punto de vista práctico la resolución de casos a través de mecanismos alternativos de resolución de conflictos debería practicarse mucho más de los casos laborales.</p> <p>g) No estar sujetos bajo contratos administrativos o contratos de locación de servicios ya que estas regiones no brindan beneficios sociales en bienestar del trabajador.</p> <p>h) El estado debe crear políticas para el fortalecimiento y creación de empresas formales tanto en su constitución como en su personal de trabajo.</p> <p>i) Una mejor fiscalización por parte de los entes encargados, proponer una consolidación de los regímenes laborales a fin de garantizar un adecuado goce de todos los derechos laborales que le corresponden por los trabajadores conforme a ley.</p> <p>j) Si tienen un contrato en una empresa informal no existen ni estarían registrados como trabajadores por</p>
--	--	--

		<p>ende no se puede definir por un contrato informal lo que debía realizar en que se formalice la empresa.</p>
<p>TENDENCIAS Y SIMILITUDES</p>		<p>Los entrevistados coinciden en la mayoría que lo primero que se debe realizar es la formalización de la empresa en la que laboran ya que sin eso no hay contrato valido de por medio sino solo un acuerdo el cual puede romperse de cualquier forma personal porque no existiría algo valido con lo cual poder realizar una queja porque prácticamente no estuvieran registrados como trabajadores de forma legal y no existiera documentos de forma de pago sobresalientes o entrega de algún beneficio como exige la ley.</p>
<p>ANÁLISIS BÁSICO</p>		<p>Consideramos enteramente que, existen muchos trabajos informales lo cuales no cuentan con recursos para realizar pagos de la magnitud como otras empresas pero los cuales los requisitos para ser formales están al alcance de sus manos , la capital necesaria se puede buscar o conseguir pero lo que más importa es que un trabajador</p>

		informal siempre recibirá menos beneficios que un trabajador formal y la empresa debería especificar día antes que exista un plazo para que lo informe y lleguen a un acuerdo común y mutuo.
--	--	--

Fuente: Información obtenida de la Guía de entrevista

DISCUSIÓN

Como discusión se estipula que por medio del objetivo general, se analizó las causas que conllevan a la existencia de una informalidad contractual en el ámbito laboral y la afectación de los beneficios sociales de los trabajadores en las pequeñas empresas” a través de la guía de entrevista estipulada por (10) preguntas dirigidas a 10 profesionales de derecho de la rama laboral, porque consideramos que es una población con relevancia jurídica para la investigación; frente a ello la mayoría de entrevistados afirman que si existe informalidad laboral en múltiples trabajos en diferentes rubros los cuales conocen requisitos para formalizarse lo hacen para no cumplir con los reglamentos a ley que se le otorga a sus trabajadores cuando comienza su vínculo laboral formal; esto coincide con el antecedente de Berrio & Bran (2019), donde concluye que, la existencia de la informalidad se produce por las bases de los principios para determinar el principal motivo de la informalidad ya que toma en cuenta las circunstancias de la duración del empleo porque hay cláusulas donde un trabajador para acceder a distintos beneficios sociales debe haber culminado en el puesto laboral un determinado tiempo, por lo que Ramírez (2021) determinó: una de las cláusulas que paso el país fue cuando el trabajo informal paso por las causas del virus del COVID-19 ya que cuando existió dicho virus ocurrió una ola masiva de despidos o reducción de personal según normas sanitarias de prevención basadas en leyes de salud lo cual fue un problema grave para dichos trabajadores afectados ya que no contaban con reconocimiento de beneficios cuando cesaron sus actividades laborales de forma definitiva, afectando su economía por haber realizado trabajos bajo la informalidad laboral.

En la investigación se tuvo como fin en lo que respecta al primer objetivo específico, estudiar si la norma actual es una causante del aumento de la informalidad contractual en el ámbito laboral, siendo que desde el inicio de su vínculo laboral, la normativa ha generado que las empresas, logren contratar a personas en su rubro informal; para ello, coincidiendo con el antecedente del autor Arteaga (2021), que nos da a explicar que una gran característica sobre el problema de la informalidad en el inicio de la afectación a la contratación laboral como los costos que realizamos por que el aumento de costos no asegura una formalidad, aunque debería cambiar a un asunto formal para que ese aumento de costos les beneficie a los trabajadores y la

falta de costos o en forma decadente pueden señalar como única razón una mala producción de parte de su cuerpo laboral empezando con sus trabajadores que concluye estableciendo que se deben valorar datos jurídicos como el incumplimiento por imposibilidad de resolución ulterior y definitiva, o las cláusulas de cambio de circunstancias, su posible aplicabilidad pre-covid-19 como vía de resolución, por lo que el autor indica que existe una desigualdad dentro del campo laboral de cada trabajador como en sus circunstancias y las evidencias del derecho laboral por lo que no todos son evaluados con la misma igualdad faltando el respeto al derecho de igualdad que se produce en muchos casos ya que juzgan a sus trabajadores sin tomar en consideración los motivos de sus actos y la competencia de sus labores o la gravedad de sus equivocaciones. Mamani (2020).

Tenemos como segundo objetivo específico, analizaremos cuáles son los beneficios sociales afectados mientras el trabajador está laborando bajo la informalidad contractual; como da a entender que su finalidad es proteger a los trabajadores por consiguiente salen afectados por haber laborado bajo informalidad y no exista un documento previo legal haya iniciado vínculo laboral mediante acuerdo verbal o algún medio diferente sobre base informal para comenzar a laborar en dicho lugar especificado o centro laboral, porque lo que se busca es proteger al trabajador brindarle alguna garantía para que su afectación a sus beneficios sociales sea la más mínima por lo que aquella empresa que labora bajo informalidad y conociendo los requisitos para volverse formal no los quiera realizar porque sus trabajadores necesitan estar protegidos mucho más si son algunos trabajos que exponga su vida o esté en zona de peligro esto se corrobora con el antecedente de Rondón (2022), señala que la gran finalidad es la determinación para un goce de beneficios sociales tiene que ver mucho con la discriminación ya que existen tratos especificados para un tipo sin igual de personas que sean tratadas de cierto modo por muchas razones ya sea clase social o puesto de trabajo o el rodearse con altos mandos que otros miembros de la entidad laboral no cuenten con estas características, por lo cual explica que la falta de goce sobre sus beneficios sociales y otras personas si como sus empleadores sea por la existencia de una discriminación no se presenta la igualdad de personal.

Al seguir con el desarrollo de este trabajo de investigación en el campo metodológico se utilizó el enfoque cualitativo, puesto que se realizó la descripción del problema haciendo una recopilación y recabando la información suficiente para la investigación, con situaciones actuales. De la misma manera se usó un diseño no experimental de manera transversal para poder dar cumplimiento a los objetivos establecidos y aplico el muestreo no probabilístico por conveniencia a 10 abogados de la rama laboral.

Fue de fácil acceso el escenario puesto que se desarrolló satisfactoriamente, siendo este los abogados de la rama laboral. Se tuvo como criterio de selección la intervención de 10 participantes, el cual, nos permitió cumplir los objetivos planteados y poder dar respuesta a la interrogante planteada dentro de las respuestas brindadas a la subcategoría relacionada a la investigación.

V. CONCLUSIONES

- ❖ Como primera conclusión tenemos que las causas principales que conllevaron a la existencia de una informalidad contractual en el ámbito laboral, y la afectación de los beneficios sociales de los trabajadores, son diversas, algunas de ellas son: la pobreza, la escasez de productividad, los bajos ingresos económicos y falta de educación. Asimismo, una de las más importantes que se aplican en casi en todas las empresas es el alto costo que representa mantener a un trabajador en planilla, Es decir, aquellos gastos asociados con el cumplimiento de requisitos legales y la falta de supervisión y aplicación de sanciones efectivas por parte del estado en la facilidad de los despidos o cese de un trabajador por parte del empleador cuando este no tiene contrato.
- ❖ Como segunda conclusión tenemos que la normativa actual es una causante del aumento de la informalidad contractual en el ámbito laboral, se puede evidenciar que su difícil interpretación normativa, así como la poca aplicación al nuevo mercado laboral en las altas cargas sociales y tributarias de las empresas, y la falta de normas específicas para estas, ocasiona que no abarquen todos los supuestos de contratación, permitido la informalidad en los contratos entre el empleador y el trabajador.
- ❖ Como tercera conclusión tenemos que los beneficios sociales afectados mientras el trabajador está laborando bajo la informalidad contractual, se puede evidenciar que los trabajadores no pueden gozar de la CTS, gratificaciones, vacaciones, utilidades, seguro de salud, seguro de vida ley, seguro complementario de trabajo de riesgo y utilidades.

VI. RECOMENDACIONES

- ❖ Se recomienda al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo fortalecer sus capacidades de fiscalización y sanción para detectar y penalizar a las empresas que empleen trabajadores de manera informal, e implementar programas de formación y capacitación laboral que brinden a los trabajadores para mejorar sus habilidades y estén preparados para el desarrollo de sus funciones, y brindar conocimientos necesarios sobre los requisitos para acceder a empleos formales y de calidad, reduciendo la informalidad laboral.
- ❖ Se recomienda a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral la implementación de políticas y programas que incentiven a las empresas a formalizarse, brindando incentivos fiscales, facilidades administrativas y capacitación en gestión empresarial, tomando conciencia con los miles de trabajadores informales y revisar la documentación adecuada desde que inicia el vínculo laboral hasta cuando se termine, tomando medidas de prevención, nombrar una persona representativa de los trabajadores para que acudan cuando exista un atropello a sus derechos laborales.

REFERENCIAS

- Arteaga, P. (2021). *Los costos laborales y su influencia en la informalidad de contratación de personal en las MYPES de la ciudad de Moyobamba*. Moyobamba: Edición N°01.
- Berrio Calle, J. E., & Bran Piedrahita, L. (2019). *Determinantes de la informalidad laboral en Colombia para el período 2008 – 2017*. Obtenido de revistas.itm.edu.co: <https://revistas.itm.edu.co/index.php/revista-cea/article/view/1255>
- Camargo, F. (2019). *Teorías del Trabajo. Funcionarios Públicos. Evolución y Prospectiva*. editorial virtual: EUNET.net.
- Córdova, Y. (2019). *Factores que contribuyen a la informalidad de las micro empresas del mercado de Santa Rosa, Piura 2019*. Obtenido de repositorio.ucv.edu.pe: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/49984>
- Coello, J. (2019). *Factores exógenos que fomentan el crecimiento de la informalidad laboral*. Piura. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/60694>
- Constitución Política del Perú. (2023). Obtenido de oas.org: https://www.oas.org/juridico/spanish/per_res17.pdf
- Chanamé, J. (2021). *Todo sobre los beneficios sociales en el ordenamiento peruano*. Obtenido de lpderecho.pe: <https://lpderecho.pe/beneficios-economicos-ordenamiento-peruano/>
- Choez, L. (2022). *Beneficios Sociales y calidad de vida de los trabajadores de las microempresas del área de bienes y servicios del distrito de cajamarca 2021*. Obtenido de repositorio: <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5299/Tesis%20Wilber%20Choez.pdf?sequence=5>
- Dávila, C. (2023). *Pago a trabajadores de utilidades 2023: ¿Qué debes saber?* Obtenido de bdo.com.pe: <https://www.bdo.com.pe/es-pe/publicaciones/business-services-outsourcing/2023/pago-a-trabajadores-de-utilidades-2023-%C2%BFque-debes-saber>

- Dueñas, C. (2019). *Evasión tributaria y su influencia en los beneficios sociales de los trabajadores de las pequeñas empresas*, Ovalo Centenario, Callao 2019. Obtenido de repositorio.ucv.edu.pe: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59097/Gomez_DCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y%20%20https://hdl.handle.net/20.500.12692/59097
- Espejo, A. (2021). *“Informalidad laboral en América Latina: propuesta metodológica para su identificación a nivel subnacional*. Obtenido de repositorio.cepal: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47726/4/S2100889_es.pdf
- García, J. (2018). *Prácticas de la Gestión Empresarial*. Obtenido de mipropiojefe.com: <https://mipropiojefe.com/6-conceptos-clave-empresa-segun-expertos/>
- Gomez, C. (2022). Pese a pandemia, más del 60% de mypes en Piura no prevén cerrar sus negocios. *gestion.pe*, pág. 15. Obtenido de <https://gestion.pe/economia/pese-a-pandemia-mas-del-60-de-mypes-en-piura-no-preven-cerrar-sus-negocios-noticia/>
- Hernandez, S. (2020). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos*. Obtenido de repository.uaeh.edu: <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019>
- Hersberg, F. (2020). Teoría de dos factores. *Estudios de tendencia laborales*. Sodoxo.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2019). *Producción y Empleo Informal en el Perú*. Obtenido de inei.gob.pe/: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1701/libro.pdf

- Katayama, J. (2019). *Introducción a la Investigación Cualitativa*. Obtenido de <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/616f8a7df1823bd0b2a6db1bd1b621eb.pdf>
- Mamani, C. (2020). *Los derechos laborales de los trabajadores bajo el Régimen Laboral Especial Mype – Lima 2020*. Obtenido de [repositorio.ucv.edu.pe:](https://repositorio.ucv.edu.pe/) <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70561?show=full>
- Mercedes, G. (2021). *Beneficios Sociales y Satisfacción laboral de los Trabajadores. Teoría desde el enfoque del Funcionalismo*. Chiclayo, Perú: Señor de Sipán.
- Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo (2023). *estadísticas de informalidad laboral*. Obtenido de [trabajo.gob.pe:](https://www2.trabajo.gob.pe/promocion-del-empleo-y-autoempleo/informacion-del-mercado-de-trabajo/red-observatorios-socio-economicos/osel-piura/) <https://www2.trabajo.gob.pe/promocion-del-empleo-y-autoempleo/informacion-del-mercado-de-trabajo/red-observatorios-socio-economicos/osel-piura/>
- Mintrabajo. (2023). *Red nacional de trabajo laboral*. Obtenido de [mintrabajo.gov.co:](https://www.mintrabajo.gov.co/) <https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/empleo/subdireccion-de-formalizacion-y-proteccion-del-empleo/formalizacion-laboral#:~:text=El%20trabajo%20formal%20representa%20un%20ingreso%20digno%20y,econ%C3%B3mico%20reducci%C3%B3n%20de%20a%20pobrez>
- Niño, J, & Rodríguez, S. (2022). *Control de los beneficios sociales del trabajador de la pequeña empresa comercial en tiempos de covid, ciudad de Iquitos, año 2021*. Obtenido de [repositorio.ucp.edu.pe/:](https://repositorio.ucp.edu.pe/) <http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/1995/GRACIELA%20JAZM%C3%8DN%20NI%C3%91O%20RODRIGUEZ%20Y%20SILVIA%20MAR%C3%8DA%20DE%20F%C3%81TIMA%20RODR%C3%8DGUEZ%20P%C3%89REZ%20-%20TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Norman, L. (2022). *Causas y consecuencias de la informalidad en el Perú*. Obtenido de [bcrp.gob.pe:](https://www.bcrp.gob.pe/) <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Estudios-Economicos/15/Estudios-Economicos-15-3.pdf>

- Paytan, D, & Qispe, I. (2019). *Los beneficios laborales y el desempeño laboral de las micro y pequeñas empresas del distrito de Ascensión-Huancavelica, 2018*". Obtenido de apirepositorio.unh.edu.pe: <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f24fd5e5-2455-413e-a3b9-11e77b61939a/content>
- Pasión por el Derecho, (2022). *Gratificación: ¿Qué es, cuándo se paga y cómo calcularla?*. Obtenido de lpderecho.pe: <https://lpderecho.pe/gratificaciones-laborales-concepto-calculo/>
- Ramírez, M. (2021). *Consecuencias del trabajo informal durante la pandemia del COVID-19*. Tolima-Colombia: Edición N°01.
- Rodríguez, R. (2019). *Diferencial salarial por género entre el sector público y privado formal-informal en México*. Obtenido de redalyc: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=674070985002>
- Rodríguez, R, & Mendoza, M. (2019). *Desigualdad salarial y trabajo informal en regiones de México*. Obtenido de regionysociedad: <https://doi.org/10.22198/rys2019/31/1062>
- Rodriguez, G & Fatima, S. (2022). *Control de los beneficios sociales del trabajador de la pequeña empresa comercial en tiempos de covid, ciudad de Iquitos, año 2021*. Obtenido de repositorio.ucp.edu.pe/: repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/1995/GRACIELA%20JAZMÍN%20NIÑO%20RODRIGUEZ%20Y%20SILVIA%20MARÍA%20DE%20FÁTIMA%20RODRÍGUEZ%20PÉREZ%20-%20TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rondon, C. (2022). *Derecho a beneficios sociales y la discriminación a los trabajadores de la micro empresa, distrito de Puno 2021*. Obtenido de repositorio.ucv.edu.pe/: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97811/Rondon_VVCJ-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

- Sandoval, G. (2019). *La informalidad laboral: causas generales*. *Equidad y Desarrollo*, (22), 9-45. Obtenido de ciencia.lasalle.edu.co: <https://doi.org/10.19052/ed.3247>
- Solis, J. (2018). *Factores que influyen en la informalidad laboral desde la perspectiva de la oferta laboral en Lima*. Lima: Edición N°01.
- Vasquez, A. (2021). *Derecho a beneficios sociales y la discriminación a los trabajadores de la micro empresa en Puno*. Lima: Edición N°01.
- Villagomes, M. (2019). *La Informalidad Laboral en el Perú*. Página 37. (U. S. Porres, Ed.) Lima, Perú: Editorial USMP.
- Weller, J. (2020). *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales*. Obtenido de repositorio.cepal.org: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf

ANEXOS

ANEXO 01: Matriz de Categorización Apriorística

Título: Las pequeñas empresas y los beneficios sociales en la informalidad contractual en el ámbito laboral en la ciudad de Piura del año 2023.

Problema	Categorías	Definición conceptual	Definición operacional	Sub Categorías	Ejes temáticos	Instrumentos
¿Qué conlleva a la existencia de informalidad contractual en el ámbito laboral y su afectación en los beneficios sociales de los trabajadores de las pequeñas empresas?	Informalidad laboral	Coello (2019) se refiere a la situación en la que los trabajadores no están protegidos por los derechos laborales establecidos en la ley. Esto puede incluir la falta de contratos formales, la ausencia de beneficios sociales,	-Se verifica el impacto y la vulnerabilidad que existe dentro de las pequeñas empresas informales y su falta de regularidad para trabajar	Informalidad Contractual	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de Ingreso a planillas • Incremento de jornada ordinaria de trabajo y falta de reconocimiento de horas extras • Remuneración incompleta 	Guía de entrevista

		<p>la falta de seguridad laboral y la falta de acceso a la seguridad social. En resumen, la informalidad laboral implica trabajar en condiciones precarias y sin las protecciones legales y sociales correspondientes.</p>	<p>en la clandestinidad.</p>		<ul style="list-style-type: none"> •La inexistencia de un contrato entre el trabajador y empleador. •Falta Legalidad entre el empleador y el empleado ante el despido injustificado. 	
<p>Objetivo General</p>						
<p>Analizar las causas que conllevaron a la existencia de una informalidad contractual en el ámbito laboral y la afectación de los beneficios sociales de los trabajadores en las pequeñas empresas</p>						
<p>Objetivos específicos</p>						

<p>a) Estudiar si la norma actual es una causante del aumento de la informalidad contractual en el ámbito laboral.</p> <p>b) Identificar los beneficios sociales afectados mientras el trabajador está laborando bajo la informalidad contractual.</p>						
--	--	--	--	--	--	--

	Beneficios sociales	<p>Chanamé, (2021) se refieren a los programas y servicios que proporciona el Estado o las organizaciones para mejorar la calidad de vida de los ciudadanos. Estos beneficios pueden incluir servicios de salud, educación, vivienda, seguridad social, asistencia social, subsidios, programas de empleo, entre otros. El objetivo de los beneficios sociales es garantizar el bienestar y la protección de los individuos y promover</p>	<p>-La Falta de beneficios sociales a los trabajadores dentro de una inseguridad contractual, en una empresa informal</p>	<p>Incumplimiento de los derechos sociales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Incumplimiento de utilidades • Incumplimiento de Seguro vida ley • Incumplimiento en las gratificaciones legales. • Periodo vacacional • Incumplimiento del Pagó por el cese de un trabajador (CTS). 	
--	---------------------	--	---	--	--	--

		la igualdad de oportunidades en la sociedad.				
--	--	--	--	--	--	--

ANEXO 2: GUÍA DE ENTREVISTA

LAS PEQUEÑAS EMPRESAS Y LOS BENEFICIOS SOCIALES EN LA INFORMALIDAD CONTRACTUAL EN EL ÁMBITO LABORAL EN LA CIUDAD DE PIURA DEL AÑO 2023

INDICACIONES:

El presente instrumento tendrá la finalidad de recopilar opiniones de 10 profesionales del derecho en materia laboral, respecto a **Las pequeñas empresas y los beneficios sociales en la informalidad contractual en el ámbito laboral en la ciudad de Piura del año 2023**; por lo que se requiere que con sinceridad responder las siguientes preguntas:

DATOS:

Apellidos y Nombres:

DNI :

Colegiatura :

Grado Académico:

Cargo :

Años de experiencia profesional:

1. ¿Cómo analizaría la existencia de una informalidad contractual en el ámbito laboral, en afectación a los beneficios sociales de los trabajadores en las pequeñas empresas?

2. ¿A su juicio que origina para la informalidad contractual tomando en cuenta la protección social?

3. ¿Cuáles son los aspectos normativos que conllevan a la informalidad laboral de los trabajadores que laboran en las pequeñas empresas?

4. ¿Qué criterios a su juicio ofrece respecto el Supremo N° 013-2013, produce vinculado a la informalidad contractual laboral?

5. ¿Cuáles son las principales causas que contribuyen en la existencia de la informalidad contractual en el mercado laboral?

6. ¿Cuáles son las estrategias que conoce que se han hallan implementado para tratamiento y reducción la informalidad contractual en el ámbito laboral?

7. ¿Cuáles son las implicaciones legales y normativas de la informalidad contractual en términos de derechos laborales?

8. ¿Cuáles son las limitaciones y obstáculos que enfrentan los trabajadores informales para acceder a los beneficios sociales?

9. ¿Considera usted que la contratación o vínculo laboral debe ser siempre con un contrato escrito para la determinación los derechos y obligaciones de ambas partes?

10. ¿Qué recomendaciones usted aportaría para mejorar los beneficios sociales de los trabajadores que tengan un contrato informal?

Anexo 3: Constancias y ficha de validación

Yo, **Mg/ Dr. Dayron Lugo Denis**, con **Carne de Extranjería N. ° 001911323**, con **especialidad en temas de investigación** Colegiatura, de profesión **Abogado** desempeñándome actualmente como Docente Universitario, en la ciudad de Piura. Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: Guía de entrevista del proyecto de investigación **“Las pequeñas empresas y los beneficios sociales en la informalidad contractual en el ámbito laboral en la ciudad de Piura del año 2023”**.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INSTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad			x		
2. Objetividad				x	
3. Actualidad				x	
4. Organización			x		
5. Suficiencia				x	
6. Intencionalidad				x	
7. Consistencia				x	
8. Coherencia				x	
9. Metodología				x	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 28 días del mes de junio del dos mil veintitrés.

Doctor : *Dayron Lugo Denis*
DNI : **001911323**
Especialidad : *en temas de investigación*
E-mail : dlugo@ucv.edu.pe

FIRMA



TÍTULO: “Las pequeñas empresas y los beneficios sociales en la informalidad contractual en el ámbito laboral en la ciudad de Piura del año 2023”.

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: Guía de entrevista.

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 – 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado												X									
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables												X									
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación												X									
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems												X									
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.												X									

Constancias y ficha de validación

Yo, **Mg/ Dr. Marco Antonio Rodríguez Vega**, con DNI N.º **18131172**, Doctor en **Derecho**, con N.º de Colegiatura **2897**, de profesión **Abogado** desempeñándome actualmente como Docente Universitario, en la ciudad de Piura. Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: Guía de entrevista del proyecto de investigación **"Las pequeñas empresas y los beneficios sociales en la informalidad contractual en el ámbito laboral en la ciudad de Piura del año 2023"**.

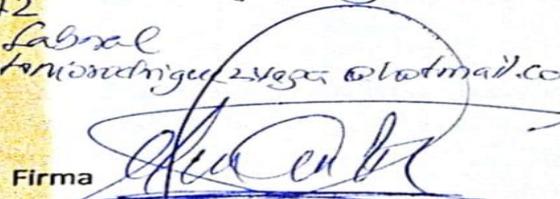
Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INSTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad			^x X		
2. Objetividad			X		
3. Actualidad			X		
4. Organización			X		
5. Suficiencia			X		
6. Intencionalidad			X		
7. Consistencia			X		
8. Coherencia			X		
9. Metodología			X		

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 19 días del mes de junio del dos mil veintitrés.

Doctor : Marco Antonio Rodríguez Vega
DNI : 18131172
Especialidad : Derecho Laboral
E-mail : marcoantoniorodriguez2897@hotmail.com

Firma


Dr. Marco A. Rodríguez Vega
ABOGADO-ASESOR
CALL. 2897

TÍTULO: "Fortalecimiento de políticas ambientales en gestión de riesgo para tutelar el derecho a la vida e integridad física, Piura 2023".

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: Guía de entrevista.

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			X		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			X		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			X		
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			X		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																			X		

Constancias y ficha de validación

Yo, **Mg/ Dr., GILMER QUITERIO TAPIA BURGA**, identificado con DNI 40428991, con especialidad **Tributario y Laboral**, Colegiatura N° 628 del ICAC, de profesión **Abogado** desempeñándome actualmente como Docente Universitario, en la ciudad de Piura. Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: Guía de entrevista del proyecto de investigación **“Las pequeñas empresas y los beneficios sociales en la informalidad contractual en el ámbito laboral en la ciudad de Piura del año 2023”**.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INSTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					x
2. Objetividad				x	
3. Actualidad					x
4. Organización			x		
5. Suficiencia			x		
6. Intencionalidad			x		
7. Consistencia				x	
8. Coherencia				x	
9. Metodología				x	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 06 días del mes de noviembre del dos mil veintitrés.

Doctor : GILMER QUITERIO TAPIA BURGA
DNI : 40428991
Especialidad : MAESTRÍA EN MENCIÓN TRIBUTARIO Y LABORAL

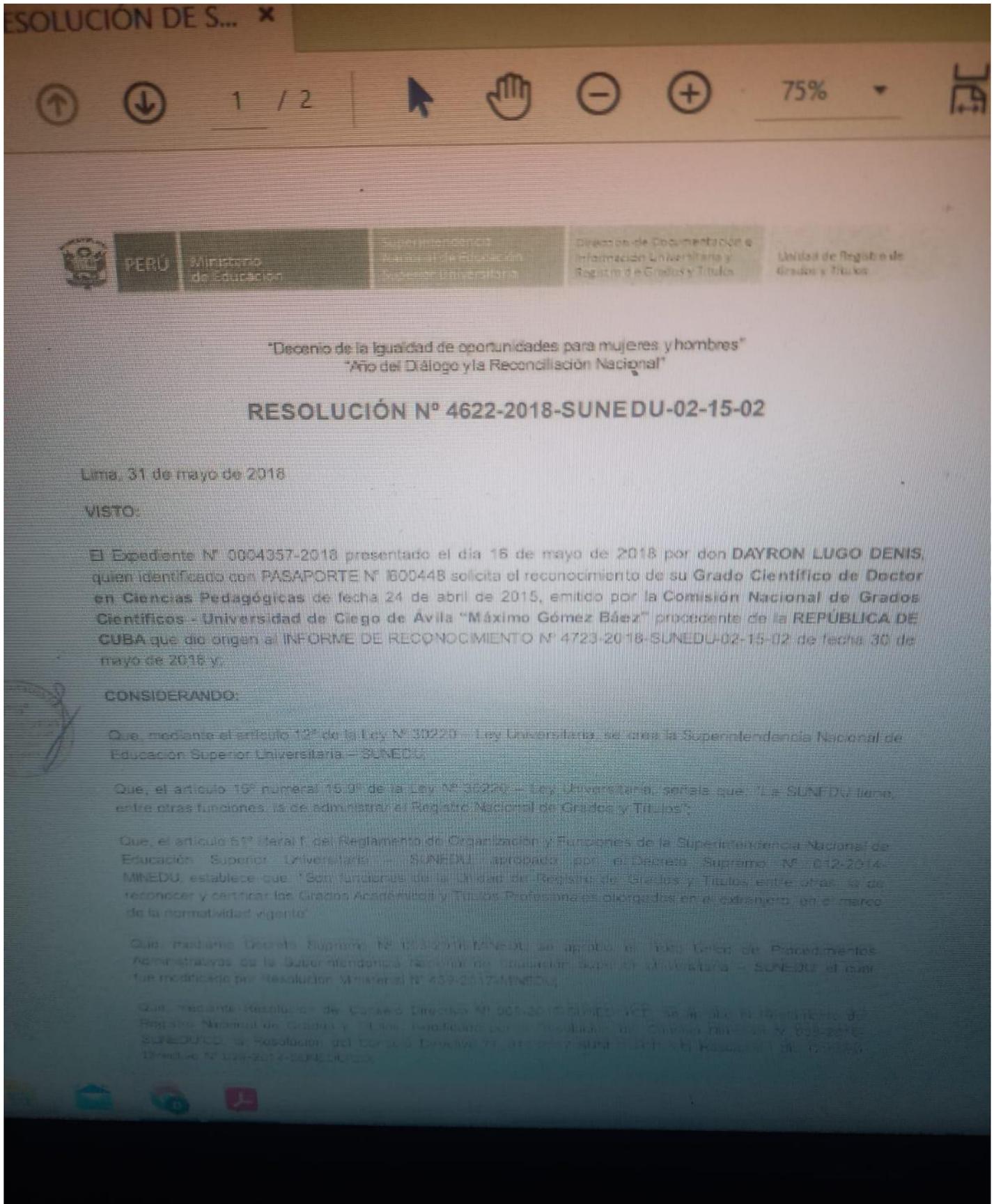


TÍTULO: “Las pequeñas empresas y los beneficios sociales en la informalidad contractual en el ámbito laboral en la ciudad de Piura del año 2023”.

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: Guía de entrevista.

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 – 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	X				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables															X						
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																	X				
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems											X										
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.											X										

Anexo 4: Registro Nacional de Grados Académicos y Títulos Profesionales





REGISTRO NACIONAL DE
**GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS
PROFESIONALES**

Resultado

GRADUADO RODRIGUEZ VEGA,
MARCO ANTONIO
DNI 18131172

**GRADO O TÍTULO DOCTOR EN
DERECHO**

Fecha de diploma: 16/07/15

Modalidad de
estudios: PRESENCIAL

Fecha matrícula: Sin
información (***)

Fecha egreso: Sin información
(***)

INSTITUCIÓN UNIVERSIDAD
ALAS PERUANAS S.A.
PERU

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Resultado

Graduado	Grado o Título	Institución
TAPIA BURGA, GILMER QUITERIO DNI 40428991	ABOGADO Fecha de diploma: 28/09/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA <i>PERU</i>
TAPIA BURGA, GILMER QUITERIO DNI 40428991	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 04/05/2006 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA <i>PERU</i>
TAPIA BURGA, GILMER QUITERIO DNI 40428991	MAESTRO EN DERECHO CON MENCIÓN EN DERECHO TRIBUTARIO Y LABORAL Fecha de diploma: 04/06/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 18/12/2009 Fecha egreso: 29/08/2018	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA <i>PERU</i>