



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Beneficios sociales de los trabajadores en las microempresas del sector educativo, Ventanilla, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Abogado

AUTOR:

Samamé López, Joseph Eduardo (ORCID: 0000-0001-8674-0250)

ASESOR:

Mgtr. Urteaga Regal, Carlos Alberto (ORCID: 0000-0002-4065-3079)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Laboral

LIMA - PERÚ

2020

Dedicatoria

El presente trabajo es dedicado a Dios por haberme permitido llegar a lograr mi objetivo, mi esposa Omayra por brindarme siempre su apoyo incondicional de la mano de mis hijas Mariagrazia y Mariafe. Gracias por su amor, cariño y alegrías que hacen que sea una mejor persona cada día.

Agradecimiento

Mi agradecimiento a la Universidad Cesar Vallejo, por darme la oportunidad de superarme en mi vida profesional. A mi asesor de tesis por su profesionalismo al apoyarme con la realización de mi tesis, por sus consejos que me ayudaron a tener una visión más crítica que me ayudó a formarme como un mejor investigador.

Índice de contenido

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	21
3.1. Tipo y diseño Investigación	21
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	22
3.3. Escenario de estudio	23
3.4. Participantes	23
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.6. Procedimientos	24
3.7. Rigor Científico	25
3.8. Método de análisis de datos	25
3.9. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	26
V. CONCLUSIONES	44
VI. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	47
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 - Validación de instrumentos – Guía de entrevistas

RESUMEN

La presente investigación titulada “Beneficios Sociales de los trabajadores en las Microempresas del Sector Educativo, Ventanilla, 2019”; el objetivo fue determinar de qué manera afectaba el incumplimiento del pago de los beneficios sociales en las Microempresas del Sector Educativo, Ventanilla, 2019.

La metodología empleada en el trabajo de investigación es de enfoque cualitativo y de tipo de investigación básico, trabajado en base de la teoría fundamentada y se utilizó diferentes instrumentos como; guía de entrevista, recolección de datos y análisis documental.

Se llegó a la siguiente conclusión, que, no existe estabilidad laboral y esto ha conllevado a que las Microempresas incumplan con sus obligaciones a sus empleados o trabajadores sobre todo en el sector educación de los trabajadores docentes del distrito de Ventanilla de 2019 Callao.

Palabra Clave: derecho, beneficios sociales, educación, contrato.

ABSTRAC

This research, entitled "Social Benefits for Workers in Microenterprises in the Education Sector, Ventanilla, 2019", was aimed at determining how the failure to pay social benefits in microenterprises in the education sector, Ventanilla, 2019, affected them.

The methodology used in the research is qualitative and basic research, based on grounded theory and using different instruments such as interview guides, data collection and document analysis.

The following conclusion was reached: the lack of payment of social benefits by workers in the Microenterprises of the Education Sector in Ventanilla 2019 affects the quality of life of the teachers.

Keywords: right, social benefits, education, contract.

I. INTRODUCCIÓN

La **realidad problemática** del trabajo de investigación nació algunas décadas atrás cuando se inició las transformaciones de las diversas economías, con la aparición de nuevas estrategias empresariales al momento de contratar. La implementación de una política neoliberal en la economía, generaron muchos cambios en las condiciones laborales de los trabajadores dejando vulnerables y desprotegidos respecto de sus derechos laborales y estabilidad laboral, las nuevas formas de contratación bajo la suscripción de diversas modalidades de contrato trajeron como consecuencia el incremento de informalidad laboral.

La creación de las nuevas modalidades de contratos laborales a partir de la Constitución Política de 1993, se eliminó la estabilidad laboral generando una disminución en la protección de los derechos laborales de todos los trabajadores en todos los sectores, las diversas modalidades de contratos como por ejemplo; Contrato por necesidad de mercado, Contrato de Suplencia, Contratos Temporales, Contrato de Locación de Servicios, este tipo de contratos recortan beneficios laborales y la estabilidad laboral y el goce de todos los derechos laborales que les asiste.

Si bien, existen instituciones que se encargan de velar por el cumplimiento de los derechos laborales como es el Ministerio de Trabajo, La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - (SUNAFIL) organismos que tienen como objetivo velar que las empresas no afecten sus derechos laborales de todo trabajador que labora en la entidades privadas y públicas, la misma que se encuentra reconocidos y garantizados por la Constitución Política.

Las diversas modalidades contractuales se dan en la administración pública y privada, los perjudicados en una gran magnitud son los docentes contratados en las entidades privadas del sector Educación, siendo una de las áreas más vulnerables en la actualidad por su modalidad contractual debido a que no gozan de los

beneficios sociales al verse reducidos. Las irregularidades más frecuentes son no tener estabilidad económica, no gozar de las gratificaciones de los meses de Julio y diciembre, la no tener una escolaridad y no tener un seguro social donde puedan atenderse ante una emergencia él y su familia.

Por lo expresado, Cesar Augusto Bernal (2006) sostiene que la formulación de un problema es presentar una descripción general de la situación a investigar y que esta debe ser de forma clara, accesible y precisa (Pag.89). **El problema general** planteado en la investigación es: ¿son incumplidos los beneficios sociales en las Microempresas en el sector Educativo, Ventanilla, 2019? Asimismo, tenemos el **primer problema específico** ¿Cómo el incumplimiento de las vacaciones laborales influye en la satisfacción laboral a los trabajadores de las Microempresas en el sector Educativo, Ventanilla, 2019? Y como **segundo problema específico** ¿De qué manera la falta de pago del Seguro Social afecta a los trabajadores en las Microempresas del sector Educativo, Ventanilla, 2019?

La justificación de la investigación se enfocó en desarrollar los conceptos netamente ligados al recorte de los derechos laborales en las contrataciones de los docentes en los colegios privados a fin de evadir el pago de sus beneficios sociales ; es importante poner en evidencia como se ha desnaturalizado por completo las contrataciones en los últimos años en el sector educativo y que esto produce una de las limitaciones para desarrollarse al 100% en el ámbito laboral y su preparación de manera continua.

Se debe tener un propósito y este debe ser suficientemente significativo para que realmente justifique su realización, pues no debe ser un simple capricho del investigado (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, pág. 40) , por tal razón, la investigación se centra en conocer la vulneración de los beneficios sociales por parte del empleador del sector Educativo Privado del Distrito de ventanilla 2019, lo que se entiende como desacato al marco normativo por parte de los empleadores, respecto a los beneficios laborales que surgen de la relación contractual siendo el

derecho de los trabajadores del sector Educativo un problema social al sentir que siguen siendo explotados en el ámbito laboral.

La justificación Teórica de la investigación desea generar un aporte a la sociedad, por cuanto, se trata de un tema actual de esa misma manera apoyar a las teorías de la protección los derechos laborales y este se dará al explicar los resultados que se obtuvieron en las entrevistas realizadas en sus centros de trabajo. Asimismo, se busca poner en evidencia que la modalidad contractual empleado por la entidad privadas del sector educativo no ha beneficiado en nada los docentes, tienes que trabajar para sobrevivir debido al bajo sueldo que ganan.

La Justificación práctica, se centró en mostrar la cruda realidad que viene padeciendo los docentes del Sector Educativo de Ventanilla 2019, al ser contratados por horas y sin el goce de sus beneficios sociales, la definición es desde un punto de vista más relevantes del trabajo de investigación, que nos permite determinar cómo este tipo de contratación incide el desarrollo profesional y familiar de los docentes, por cuanto es una limitación para que puedan seguir estudiando y preparándose día a día.

La Justificación metodológica, se centra en la aplicación del enfoque cualitativo en la investigación, tipo y diseño de la investigación con lo que, se logró alcanzar los objetivos trazados. Para ello, se cumplió con el estricto procedimiento en la ejecución del trabajo en base al problema propuesto. Asimismo, para desarrollar el trabajo en mención se tuvo que recurrir a diversas fuentes bibliográficos a fin de lograr los objetivos planteados.

De la misma manera, tanto la aplicación como también los resultados que sean obtenidos en la presente investigación, nos va ayudar a poder lograr un mejor y mayor alcance para determinar cuál es el grado de incumplimientos de derechos laborales.

En el presente estudio, todos los hallazgos nos van a permitir reforzar los fundamentos teóricos conceptuales a las categorías que va a ser estudiadas (Beneficios sociales y las Microempresas), asimismo se van trabajar con técnicas e instrumentos indicados y correspondientes a un trabajo de investigación con la finalidad de poder medir cada una de nuestras categorías.

Conforme a los objetivos propuestos en la investigación, se tiene como **objetivo General**, determinar si existe incumplimiento de Beneficios Sociales en las Microempresas en el sector Educativo en Ventanilla en el 2019, como **primer objetivo específico** establecer de qué manera influye el incumplimiento de las vacaciones laborales en la satisfacción laboral de los trabajadores en las Microempresas del sector Educativo en Ventanilla en el 2019, y como **segundo objetivo específico** determinar cómo afecta la falta del pago de Seguro Social a los trabajadores en las Microempresas del sector Educativo en Ventanilla en el 2019.

Los supuestos son las guías en una investigación de estudió la cual indica que es lo que tratamos de probar, estas deben de formularse a manera de proposiciones (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, pág. 104). Es por ello que se plantea como **Supuesto General** Los benéficos sociales son incumplidos en las Microempresas del sector Educativo, Ventanilla, 2019, como **primer supuesto específico** el incumplimiento del pago de las vacaciones laborales influye en la satisfacción laboral de los trabajadores en las Microempresas del sector Educativo en Ventanilla en el 2019, y como **segundo supuesto específico** existe una afectación a los trabajadores por la falta del pago del Seguro de Social en las Microempresas en el sector Educativo en Ventanilla en el 2019

II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes a nivel Nacional para la presente investigación son los siguientes que a continuación se desarrollan:

Soria, J. (2017) en su tesis *“Vulneración de los derechos laborales y la fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en la municipalidad Provincial de Huarmey-2016”*. Para optar el Título de Abogado por la Universidad Cesar Vallejo; arribo a la siguiente conclusión.

Queda demostrado que la causa principal que se vulnera los derechos laborales de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huarmey, es que la SUNAFIL no está cumpliendo con el fin de su creación, el de Fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico laboral, y brindar asesoría técnica especializada. (pág. 116)

Miñano, A. (2016) en su trabajo de investigación sobre *“Ley 29944 de reforma magisterial en la vulneración de los derechos laborales de los profesores de la institución educativa “San Juan” del distrito de Trujillo, 2016”*. Para optar el grado Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad por la Universidad Cesar Vallejo señala lo siguiente.

La ley 29944 vulnera los derechos laborales de los profesores de la Educación Educativa “San Juan” de Trujillo al a) contravenir la Constitución Política del Perú y otras normas supranacionales conexas de la OIT. b) Transgredir el artículo 27° de la Constitución Política del Perú por no brindar una adecuada protección frente al condicionamiento de evaluaciones de desempeño docentes totalmente arbitrarias. (pág.9)

Alonzo, K. (2015) en su tesis *“Infracciones laborales de las MYPES y su implicancia en los trabajadores de Tingo María”* Para optar el grado de Contador Público por la Universidad Nacional Agraria de la Selva, en dicho trabajo concluye de la siguiente manera.

En Tingo María, las Mypes, debe respetar las normas legales en materia de derechos laborales, inscribiendo a sus trabajadores en las fechas oportunas (dentro de las 24 horas), sin que medie la utilización de mecanismos para no cumplir y

deben ser conscientes en el pago de sus remuneraciones justas acorde a las horas laboradas. Asimismo, debe impulsar para que el trabajador asegurado asista a ESSALUD y hacer uso asistencial y de salud aun cuando se conoce que existe deficiente atención. (pág. 66)

Cornejo, J. (2015) en su *“Tesis Inspecciones Laborales Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (SUNAFIL)”*, para optar el grado de Magister en Gestión Pública por la Universidad Cesar Vallejo, recomienda.

Para una mejor gestión, que el estado a través de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral adscrita al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, implemente mecanismos a efectos que sea considerado en su Plan Anual de Inspecciones de Trabajo acciones de orientación y fiscalización, no solo en algunos departamentos de nuestros territorios, sino que corresponda su aplicación nacional. (pág. 69)

Melgarejo, R. (2018) en su artículo *“Régimen laboral de los profesores particulares”* publicado en el LP un portal jurídico, llegó a la conclusión.

El orden público en materia laboral distingue dos regímenes público y privado; así tenemos que por la distinción entre los mismos los docentes que se encuentran bajo uno u otro régimen, no tienen los mismos o iguales derechos, como las remuneraciones, jornadas de trabajo, capacitaciones, periodo vacacional, pago de utilidades, y otro; estando prohibida, su unificación por mandato Constitucional contenido en la tercera disposición final transitoria de la Constitución Política del Estado, que establece que mientras subsistan regímenes diferenciados de trabajo, en ningún caso y por ningún concepto pueden acumularse servicios prestados bajo ambos regímenes. (Último párrafo)

Céspedes, L. & Guzmán, C. ((2018) en su investigación *“La Informalidad laboral docente en la determinación del Impuesto a la Renta de Tercera Categoría en las*

Instituciones Educativas Privadas de Bambamarca, Cajamarca 2018". Para obtener el grado de Maestro en Tributación y Asesoría Fiscal de Empresas en la Universidad Cesar Vallejo, los investigadores llegaron a la conclusión.

Las instituciones educativas privadas contratan entre uno a nueve docentes, los cuales no se encuentran registrados en planilla, esto debido a que el número de alumnos oscila entre los 10 a 40 de acuerdo al nivel inicial o primaria, su remuneración va acorde al monto de la pensión mensual fijada por alumno matriculado. (pág. 84)

Antecedentes a nivel Internacional

Para la presente investigación son los siguientes: Romero, A. (2019), en su investigación "*Principales formas de vulneración de los derechos laborales en Colombia Efectos Generales Previsibles en la Economía*". En su avance de su informe final en el programa de Economía en la Universidad Católica de Colombia, llega a la siguiente conclusión.

Los derechos laborales desempeñan un rol importante en la vida económica por su contenido y amplio sentido proteccionista de la población, la cual ofrece su fuerza de trabajo al servicio de agentes económicos para la población, la cual ofrece su fuerza de trabajo al servicio de agentes económicos para la producción de bienes y prestación de servicios. (pág. 24).

Vial, I. (2015), en su investigación "*Dirección del trabajo: constitucionalidad y límites de la fiscalización laboral*", para optar el grado de licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales en la Universidad Santiago de Chile, llega a concluir.

El límite establecido por la jurisprudencia de los tribunales superiores resulta del todo conveniente para garantizar la correcta aplicación del derecho, resguardando a la vez los derechos de los sujetos fiscalizados y minimizando las posibilidades de que la dirección del Trabajo puede incurrir en actuaciones arbitrarias que se aparten de la correcta aplicación de la ley. (pág. 208)

Capogrossi, M. (2019), en su investigación *“la época de los esclavos se acabó: género y condiciones de trabajo en las empresas de limpieza en Argentina”*, en la Revista íconos N° 66 – Revista de Ciencias Sociales, enero-abril de 2020, en su artículo llega a la siguiente conclusión.

Pese a ello, se avanzó en la caracterización del sector y de algunos dispositivos disciplinares que se ponen en juego en estas empresas de limpieza tercerizadas. Este primer acercamiento mostró que las ocupaciones en servicios de limpieza siguen siendo una de las principales opciones económicas de las mujeres que pertenecen a sectores socio-segregados en Argentina. En general, quienes acceden a estos empleos buscan en ellos cierta formalidad laboral que no existe dentro de sus trayectorias laborales previas, las cuales están ligadas, en la mayoría de los casos, al trabajo doméstico remunerado. (pág. 187)

Terrasa, L. (2017) en su investigación *“Los derechos fundamentales en las relaciones privadas de argentina”*. Sostiene en su trabajo lo siguiente.

Esto se ve reflejado en los numerosos tratados internacionales a los cuales el legislador constituyente otorgó jerarquía constitucional, tratados que reflejan el movimiento universal de los derechos humanos. Y no se acaba en ellos la efusiva protección de los derechos fundamentales. La República Argentina también ha ratificado ochenta convenios de la Organización Internacional del Trabajo, incluidos los ocho convenios fundamentales. Como parte integrante del MerCoSur ha firmado la Declaración Sociolaboral del MerCoSur, así como participa activamente en la elaboración del Proyecto de Carta de Derechos Fundamentales del Mercosur. (pág. 178)

Méndez, M. (2012) en su trabajo de investigación *“Causas que originan el incumplimiento de las obligaciones de la Inspección General de Trabajo y que provocan violación de los derechos del trabajador”*, para optar el grado de

Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales en la Universidad de San Carlos de Guatemala, llega a la siguiente conclusión.

El derecho laboral es de naturaleza social surge como resultado de las luchas entre las dos clases sociales dominantes; trabajadores versus empleadores, con el fin de no cometer abusos por parte del empleado. El principio de tutelaridad es el fundamento básico de todas las normas laborales, lo que determinaría el carácter protector de la Inspección General de Trabajo, y que actualmente no se cumple con dicha normatividad, preferente para los trabajadores por ser éstos los más vulnerables de violarles los derechos. (pág. 133).

A continuación, se desarrollarán las siguientes **teorías y los enfoques conceptuales**:

Al antes de definir los conceptos básicos de la investigación, se debe tener en cuenta que está relacionado con los derechos fundamentales de los docentes contratados, por cuanto “los derechos fundamentales son los derechos básicos de la persona que se basan en su dignidad y que, a su vez, se constituyen como fundamento del Estado y de la sociedad en su conjunto”. (Landa, C. (2018), Los derechos fundamentales, p. 11). De lo antes mencionado el autor sostiene que los derechos básicos de todo ser humano son sus derechos consagrados en la Constitución.

El **concepto de beneficios sociales**: Según Idalberto Chiavenato (2001) refiere que los beneficios sociales están dirigidos a todos los integrantes de una organización, sin tener en cuenta el cargo que desempeñan y que forman parte de la remuneración total (pag.459). Conforme señala el autor, referente a los beneficios sociales que corresponde a todo trabajador sin importar el cargo que ocupa. El problema se genera cuando se contrata bajo una modalidad del régimen de una Microempresa, donde se genera el recorte de los beneficios sociales.

Toyama Migayusuku (2011) sostiene que “los beneficios sociales laborales son una de las instituciones claves de las relaciones individuales de trabajo y se constituyen en la pretensión más recurrentes en los procesos laborales” (p.205). En ese sentido, dichos beneficios son esenciales para todo trabajador porque depende de ellos para la calidad de vida que pretende llevar. Es por ello, en la actualidad tenemos muchos procesos laborales debido al incumplimiento de los beneficios sociales por parte de sus empleadores.

Al eliminar la estabilidad laboral se afectado el derecho constitucional al trabajo que en un Estado de derecho debe ser protegido por sus máximos representantes. Esto viene pasando hace más de dos décadas, se ha implementado diversas modalidades de contratos que afectaron la estabilidad laboral y uno de ellos son los docentes. Los profesores en el sector privado no gozan de protección laboral y menos de todos sus beneficios sociales por cuanto existe mucha informalidad al momento de contratarlos.

Producto de la informalidad en las contrataciones de los docentes no pueden gozar de sus beneficios otorgados por ley, trae como consecuencia el impedimento para que puedan desarrollarse a nivel profesional, el escaso ingreso económico que tiene hace que busquen otros tipos de trabajo a fin de solventar su canasta familiar para su supervivencia. En consecuencia, se debe implementar un sistema de registro de contratación de los docentes a fin de proteger sus derechos laborales que por ley les corresponde.

La informalidad laboral surgió de acuerdo a Pasco (2004) “en los ochenta, seguidas muy cerca por Argentina y por Perú, en los noventa, introdujeron una muy amplia variedad de formas modales de contratación, abriendo un elenco tan elástico que, en la práctica” p.13). De lo antes vertido, se puede determinar en cierto modo que el cambio de Constitución de 1979 por la Constitución de 1993 trajo como consecuencia la desprotección laboral a todos los trabajadores en el Perú y con ello la aparición de diversas modalidades de contratos.

El artículo 22 de la Texto Constitucional, establece “el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de la realización de la persona” (p.163). Conforme lo expuesto, los sueldos que perciben por horas o trabajos temporales bajo cualquier modalidad de contratación y al ser muy bajos sus salarios no se puede hablar de bienestar social y menos de realización de todo ser humano, se requiere un compromiso de parte del gobierno y las instituciones a fin tutelar los derechos laborales, principalmente en el sector educación.

Compartimos lo establecido por Zamora (2014) que señala que “sin estabilidad laboral serían mínimas o nulas las posibilidades de ejercicio de los derechos individuales o colectivo” (p.31). Es por ello que en la doctrina y la jurisprudencia se ha desarrollado el principio primacía de la realidad donde prevalece la realidad antes que los papeles a los documentos. Al no contar estabilidad laboral y el incumplimiento del pago es un factor que incide en su preparación, no tener una economía solvente es una dificultad para seguir estudiando.

Siendo los beneficios sociales un derecho adquirido por los trabajadores por solo hecho de trabajar en una entidad privada o pública, el empleador tiene el deber y obligación de cumplir con pagar sus beneficios sociales conforme corresponde. El problema viene cuando no existe un contrato de por medio entre el empleador y empleado, probar la existencia de la relación laboral sería un poco complicado ya que dependería de otros medios probatorios para hacer valer sus derechos en la vía correspondiente.

Si un trabajador no cuenta con estabilidad laboral esto incide directamente en su desarrollo personal y profesional, es por ello, en el trabajo de investigación demostramos que el área más vulnerable con estos incumplimientos de pago, es el sector educación sobre todo los docentes del Distrito de Ventanilla del Distrito del Callao.

Montoya (2019), señala lo siguiente la primacía de la realidad “en caso de existir discrepancia o divergencia entre los hechos y lo declarado en los documentos o en las formalidades, se preferirá siempre lo que haya ocurrido en la realidad” (p.2). Es decir, que con el avance del tiempo se ha trabajado a nivel doctrinario y jurisprudencial a fin de evitar que se siga cometiendo arbitrariedades contra el trabajador por parte del empleador. Es un avance mínimo falta mucho por mejorar en aras de promover la protección de los despidos sin reconocimiento de derecho alguno.

Toyama Miyagusuku (2009) precisa que “La Constitución indica que el pago de las remuneraciones y beneficios sociales tienen prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador” (p.66). De lo mencionado, se advierte que en la práctica esto no sucede, lo que necesitamos es prevenir el incumplimiento de pago y tratar de buscar un mecanismo de sancionar a empresas con una multa por incumplimiento en sus obligaciones con su trabajador, incluso se podría reglamentar una sanción de no acceder a ningún tipo de beneficio económico en caso de incumplimiento de pago de su personal de planta.

Si bien todo trabajador goza de una remuneración mínima vital, tienen entre otros derechos reconocidos como: el derecho al refrigerio, descanso semanal, vacaciones, gratificaciones, Compensación por tiempo de servicio, seguro de salud y asignación familiar entre otros. En caso de incumplimiento de pago el trabajador puede recurrir a las instancias pertinentes a fin de hacer valer sus derechos. La pregunta siempre es ¿siempre un trabajador tiene que recurrir al poder judicial para pedir el pago de sus beneficios sociales? Desde nuestro punto de vista, no estamos de acuerdo que los profesores tengan que recurrir a la vía judicial para exigir sus derechos.

Podría tardar más de tres años a 5 años en obtener una sentencia definitiva debido a la alta carga procesal y sería una afectación al trabajador. “En consecuencia, pierde sentido que “los derechos fundamentales son un concepto

histórico del mundo moderno”. (Peces-Barba, Iñiguez de Onzoño y Angel Llamas, (1987), Derecho Positivo de los Derechos Humanos, p. 11)

La investigación tiene una relación directa con el incumplimiento de pago de los beneficios sociales por parte de las Instituciones Educativa en el Sector Privado del Distrito de Ventanilla del 2019, se ha determinado un alto porcentaje de incumplimiento del pago los beneficios sociales a los maestros.

Dicho incumplimiento proviene de las **Microempresas**: Monteros Edgar (2005) nos dice que las Microempresas son aquellas asociaciones formada por personas que operan de una manera organizada, estas asociaciones utilizan sus conocimientos y también sus recursos como por ejemplo los económicos, materiales, humanos y también tecnológicos para así poder elaborar productos y/o brindar servicios que consuman los usuarios, obteniendo de esta manera una utilidad. (pág. 15)

La micro y pequeña empresa, en adelante MYPE, es la unidad económica constituido por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, vale decir. (Caballero B. 2011, P. 290), tiene como objetivo principal realiza de prestar o realizar servicio.

Torres Luis (2005) sostiene que las Microempresas es también una Organización Económica pero que está administrada por una o un grupo de personas, en tal sentido esta organización tiene objetivos Sociales, económicos y éticos. De lo señalado por el autor que dentro de sus características las Microempresas no deben superar las 150 UIT y que la cantidad de empleados no debe superar a las 10 personas incluyendo al dueño.

En este sentido, las entidades privadas sacaron ventaja a ciertas características del contrato a fin de contratar trabajadores bajos distintas modalidades, esto con la finalidad de evadir el pago de sus beneficios laborales de los trabajadores y así

generar más ingresos para sus utilidades. Debido a la fragilidad laboral de los docentes, las instituciones aprovechan para contratar a los docentes con remuneraciones bien bajas denominado mano de obra barato en pleno siglo XXI.

Si bien, la creación de empresas privadas tiene como finalidad generar empleos e ingresos económicos, no debe ser una excusa para contratar a docentes con remuneraciones bajas y sin beneficios sociales, para ello se debe trabajar para regular la contratación de los docentes en las instituciones educativas y eliminar los diversos tipos de contratos por cuanto afectan derechos laborales y dejan expuesto a los trabajadores para ser contratados por un tiempo determinado.

Montero (como se citó en Arango & Duque, 2012) refiere que las Microempresas tiene una misión y esta es producir o también intermediar bienes y servicios para poder satisfacer las necesidades de la sociedad, con eficiencia y calidad; las Microempresas deben ser accesibles a todos los ámbitos sociales. (pág. 56)

El artículo 4º del Decreto Supremo N.º 007-2008-TR - Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente (Ley MYPE), indica que las Micro y también Pequeña empresa son una unidad económica que está formada por personas jurídicas o naturales, y esta gestión empresarial o también organización contemplada en la legislación laboral tiene por objetivo desarrollar actividades como transformación, extracción, comercialización, producción de bienes o prestación de servicios.

Los principales objetivos que tienen las Microempresas tenemos: Que las Microempresas debe constituir un soporte fundamental para su mantenimiento y producción; debe tener la capacidad para innovar de lo contrario la competencia extinguirá a ésta; determinar objetivos que tengas relación con el empleo, suministro y también con el desarrollo de los recursos humanos; debe emplear correctamente

los recursos y la productividad para que pueda sobrevivir; y por ultimo afrontar responsabilidades sociales.

Si bien, la creación de Microempresas tiene como finalidad crear puestos de trabajo, estos deben realizarse sin afectar derechos reconocidos en la constitución de todo trabajador como los docentes, no coadyuva tener empleadores y que estos no respeten esos derechos laborales que son constitucionalmente protegidos.

Gloria Medina (2013) señala que existen obstáculos que detienen a las microempresas como la negligencia, el fraude por la falta de una administración y financiamiento, la falta de experiencia en la rama por no contar con la capacitación adecuada para manejar la empresa, por la incompetencia del gerente por la falta de capacidad de liderazgo adecuada como también la experiencia desbalanceada por el dueño, entre otras. (pág. 8)

El decreto Legislativo N°1086 (2006) describe que dentro de las principales características que tiene una Microempresa es de uno (1) hasta (10) trabajadores como máximo y las ventas anuales no deben superar el monto máximo de 150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT) sin embargo en el año 2013 con el Texto Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial (decreto Supremo N° 013-2013) en su artículo 5° refiere que para acceder a ser una Microempresa no debes exceder las ventas anuales hasta el monto máximo de 150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT) descartando el número de trabajadores como lo indicaba el decreto legislativo N°1086. En la misma línea el decreto legislativo N° 1269 en su artículo 3 inciso “c” indica como sujetos no comprendidos para optar por el Régimen de Microempresa aquellos que hayan obtenido ingresos netos anuales mayores a 1700 UIT excluyendo también el número de trabajadores.

Conforme al Texto Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial (Decreto Supremo N° 013-2013), manifiesta que los

beneficios sociales de los trabajadores que pertenecen a las microempresas son: descanso vacacional, seguro social en salud, Sistema de Pensiones (AFP/ONP). De lo advertido, estamos frente recortes de derechos laborales por la variedad de contratación laboral, en pleno siglo XXI no podemos permitir que esto esté pasando.

En consecuencia, urge implementar mecanismo de protección para los docentes en el sector privado a fin de que no estén vulnerando sus derechos adquiridos, es por ello que “una de las herramientas más relevantes del Derecho del Trabajo es la aplicación de los principios, entre las cuales destaca el denominado principio de primacía de la realidad” (Toyama y Vinatea, 2013, p. 35).

De acuerdo con las teorías conceptuales explicadas anteriormente tenemos como **enfoques conceptuales** los siguientes: Como **subcategorías** de los Beneficios Sociales tenemos:

Vacaciones: La legislación peruana y la constitución Política del Perú protegen al trabajador, el respeto de la dignidad de la persona humana está vinculado con la protección de los derechos fundamentales, es por ello que las vacaciones de los trabajadores deben estar consideradas como un derecho social de suma importancia.

La Constitución del Estado en su artículo 25 establece “los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por la ley o por convenio”. De lo antes mencionado se debe trabajar para que se cumpla lo establecido en el Texto Constitucional.

Silva Susana (2013) Las vacaciones son derechos de los trabajadores que adquieren cuando se ha cumplido con determinados requisitos y este consiste en suspender temporalmente de sus servicios durante un número de días del año sin que existe una pérdida de la remuneración, con el fin de que el trabajador restaure sus fuerzas y pueda entregarse a sus ocupaciones personales. En este sentido, las

vacaciones tienen por objetivo brindar un descanso prudente a fin de que el trabajador pueda recuperas energías y volver al trabajo totalmente renovado y descansado. (pág. 657)

En la práctica existe mucho incumplimiento en el goce de las vacaciones y muchos trabajadores deciden vender sus vacaciones al empleador por un tema económico, lamentablemente la canasta familiar cada vez más sube y esto trae como consecuencia que el trabajador trabaja solamente para sobrevivir y no para vivir dignamente y demanda decente.

Seguro Social: Alejandro Pérez & Soto Domínguez (2012) sostiene que la seguridad social es una institución legal que protege especialmente los derechos fundamentales entre ellos, el derecho a la vida, salud e integridad de todas las personas. Se llama seguridad social por que tiene como fin brindar seguridad a todos los ciudadanos con los llamados servicios elementales sin que exista distinción ya se por raza, sexo, edad o alguna otra condición. (pág. 79)

Es de vital importancia señalar lo que establece, La Organización Internación de Trabajo (OIT) nos dice que el seguro social tiene por finalidad proteger y cubrir a trabajadores ante cualquier accidente o eventualidad a través de sus aseguradoras de salud. “Siendo la Seguridad Sociales derecho de toda persona, pero se obtiene progresivamente” (Neves Mujica, (2009), p. 17)

Asimismo, es importante mencionar **teorías relacionadas a nivel Internacional como Nacional** de los Derechos Laborales:

Derecho Universal de los Derechos humanos: En el art. 23 en su tercer párrafo establece “Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que se asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana”, conforme se aprecia todo persona debe recibir

una remuneración de manera satisfactoria a fin de que pueda preservar su familia y su bienestar general.

La libertad de trabajo, en cuanto derecho fundamental, detenta una doble faz. Por un lado, constituye derecho de defensa, por otro, derecho de protección". (Landa Arroyo, C. (2019), p. 400). En este orden, el Estado debe garantizar con el máximo respeto del derecho de protección al momento de fiscalizar el cumplimiento de sus pagos y sus respectivos beneficios sociales.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala "la fuente de derecho internacional laboral representada en sus Convenios y Recomendaciones y en los documentos que emanan de su mecanismo de control de la aplicación de esas normas internacionales de trabajo" (párrafo 1). Si bien las recomendaciones de la OIT no tienen carácter vinculante, sin embargo, ayuda a los operadores jurisdiccionales a las autoridades en general para que puedan tener en cuenta sus recomendaciones sobre un tema en específico dentro del área laboral.

El Pacto Internacional de derechos civiles y políticos: El pacto internacional de Derechos Civiles y Políticos en su artículo 8° recoge normas respectivas al derecho laboral en los siguientes numerales: a) Ninguna persona debe estar sometido a esclavitud la trata de esclavos y esclavitud estarán prohibidas en todas sus formas. B) Ninguna persona debe estar sumiso a servidumbre. C) Ninguna persona debe estar obligado a realizar un trabajo obligatorio o forzoso.

Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales: de la misma manera el pacto de derechos, económicos, sociales y culturales determina las normas importantes en materia de derecho laboral, principalmente su art. 7 la cual señala que en el actual pacto los estados reconocen el derecho a que toda persona goce de condiciones de trabajo equitativa y satisfactoria que le aseguren: a) Un salario igual y equitativo por el trabajo, sin distinción ninguna, en especial se debe asegurar a las mujeres escenarios de trabajo no menores a los hombres, con

una remuneración igual. B) Seguridad e higiene en el trabajo c) Oportunidades para todos iguales para ser promovidos dentro de su trabajo d) Poder disfrutar de un tiempo de descanso, el límite prudente de las horas laborales y las vacaciones pagadas, como también su salario.

La convención americana sobre Derechos Humanos conocida como el Pacto de San José de Costa Rica, registrada el 22 de noviembre de 1969 en la ciudad de San José; por decreto Ley N° 22231 el 11 de Julio de 1978 el Perú aprobó dicho Instrumento Internacional y fue ratificada por la Constitución de 1979. El Pacto de San José en materia laboral en su artículo 6° con el título “Prohibición de la esclavitud y servidumbre” y establece los siguientes: a) Ninguna persona debe ser sometido a servidumbre o esclavitud, así como tampoco a la trata de esclavos y de mujeres. B) Ninguna persona debe ser obligado a realizar un trabajo forzoso, el trabajo forzoso no debe afectar el porte físico e intelectual ni la dignidad. C) No se constituye trabajo forzoso u obligatorio el servicio militar.

Si bien, existen Tratados y Convenios Internacionales en materia laboral esto ha coadyuvado “en las últimas décadas, la justicia laboral experimentó cambios importantes en los diseños y estrategias en diferentes países debido al descrédito generado por la lentitud de los procedimientos” (Bensusán, G. 2007, p. 32,33). Esto en el Perú aún no se puede superar debido a la alta carga burocrática que existe, pero se ha dado pasos muy importantes desde Los administradores de justicia.

El Protocolo de San Salvador es un convenio internacional que complementa la convención interamericana de derechos humanos, por la cual en el año 1995 fue ratificada por el Perú. Su fin es consolidar los derechos de todas las personas con respecto al trabajo, medio ambiente, seguridad social, alimentación cultura, etc.. Asimismo, en su artículo 6° señala que el derecho al trabajo es un derecho de todas las personas poder trabajar, de tener la oportunidad de conseguir medios para llevar una vida decorosa y digna a través de una ocupación o de una actividad legal que sea escogida y aceptada de una manera libre. Todos los estados deben

comprometerse adoptar todas las medidas que puedan garantizar la plena efectividad al derecho laboral, especialmente referidas al logro del empleo.

Frente a la crisis laboral que azota a los docentes debido a que son contratados por un tiempo determinado afecta seriamente su desempeño laboral y es un factor determinante para que puedan buscar otro tipo de trabajo, es por ello necesario señalar lo establecido por Palomino, T. (2004), "Todos los protagonistas del mundo laboral, deben tener pleno conocimiento de que, sólo aplicando las buenas relaciones y deseos de superación, alcanzarán el éxito aspirado, tanto para sí mismo, la empresa y el país" (pág. LII)

Todo esto viene de la Constitución ya que es por excelencia la norma de normas que regula y garantiza el goce de los demás derechos y es fuente de Derecho, por lo que, la actual Constitución debe ser reformada o cambiada a fin de que se regule la estabilidad laboral de todo trabajador. Debido a que la Constitución prevalece sobre toda norma legal; la ley, sobre las normas de inferior jerarquía, y así sucesivamente. La Publicidad es esencial para la vigencia de toda norma del Estado". (Eto Cruz, G. p, 19)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación:

La investigación fue de **enfoque cualitativo** en la cual el Autor Escudero Carlos & Cortes Liliana (2017, pag.43) señala que la investigación de enfoque cualitativo es un proceso flexible, dinámico y sistemático de indagación que brinda técnicas especializadas para recopilar datos sobre lo que piensa y sienten las personas. El tipo de investigación fue **aplicada**. Al respecto, Rivas (2014, p. 275) sostiene que la investigación aplicada o práctica, investiga ya no solo para conocer y obtener conocimiento, sino va más allá, intenta transformar lo que estudia. En efecto, en una investigación aplicada no vamos a generar teorías o enfoques nuevos, ni vamos a

crear nuevos métodos o técnicas que enriquezcan el campo de estudio que estamos investigando, sino que utilizaremos las teorías, métodos y técnicas existentes para abordar un problema concreto.

Diseño de Investigación: la presente investigación fue de **Teoría Fundamentada**, debido a que las interrogantes de la investigación se centraron en el incumplimiento del pago de los beneficios social por parte de las empresas educativas y que esto incide en la vida diaria al ser un impedimento para seguir creciendo profesionalmente debido a que no se cuenta con una buena remuneración y que las modalidades de contratación afectan la estabilidad laboral. En más, este tipo de diseño utilizado en la investigación es porque las conclusiones a las que se arribó tuvieron como fundamento de las informaciones y entrevistas recolectadas respecto al tema.

Esta Teoría tiene como principal objetivo analizar un determinado fenómeno social, mediante una investigación donde se obtendrán datos confiables. (Sandin citado en Del Pilar Baptista, Fernández y Hernández, 2016, p. 472).

Asimismo, se determinó que la investigación es Descriptivo; por cuanto pretende explicar un problema social que afecta al docente al momento de ser contratados por diferentes modalidades contractuales y como consecuencia del contrato suscrito con su empleador no perciben beneficios sociales y que estos afectar a nivel profesional y personal al no contar con estabilidad laboral.

3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización:

Pérez Miguel (2017) señala que “las categorías son distintos valores, alternativas para clasificar codificar o conceptualizar un término o expresión de manera clara para que la determinada investigación no se presente a confusiones”. Es por ello, la primera categoría de la investigación fue Beneficios sociales y sus subcategorías fueron: Vacaciones y Seguro social, asimismo tenemos como segunda categoría la

Microempresa y como su subcategoría ingresos anuales no mayores de 150 UIT (Unidad impositivas tributarias)

3.3. Escenario de Estudio:

El escenario de estudio se realizó en el Distrito de Ventanilla donde se ubica la problemática que origino la investigación, el espacio determinado para realizar las entrevistas fue de manera remota por el estado de emergencia debido al COVID 19. Se debe precisar que las entrevistas realizadas fueron a Docentes y personas versadas en las materias, es decir calificadas en materia laboral.

3.4. Participantes:

Los participantes la investigación fueron trabajadores de las microempresas del sector educativo del Distrito de Ventanilla y abogados especialistas en el derecho laboral, son participantes que intervinieron en la investigación de enfoque netamente cualitativo. De los participantes en la presente investigación se ha recolectado información valiosa para nuestro análisis de investigación, al ser un grupo de personas que cumplen con todas las aptitudes relacionados a la investigación.

Dicho proceso se desarrolló en describir la situación problemática materia de investigación, relacionados al incumplimiento del pago de beneficios sociales por parte de las instituciones privadas dedicadas al servicio de brindar una educación. Es decir, los sujetos que participan de manera activa son docentes contratados por horas motivo por los cuales no perciben beneficios sociales al no existir una debida fiscalización por parte de las entidades correspondientes y al haber sido eliminado la estabilidad laboral.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La Técnica de recolección de datos en esta investigación fue la entrevista. Hernández, Fernández y Baptista (2002) refieren que la entrevista suele ser uno de los instrumentos más valiosos para obtener información y que ésta consiste en que una persona (entrevistador), requiere cierta información a otra persona (entrevistado). El instrumento que se utilizó fue la guía de entrevista, así como también el análisis documental en la cual se obtuvo información de fuentes documentales. Cabe señalar, que los instrumentos que se aplicaron en la investigación como los datos recogidos fueron confiables y válidos, esto fue certificado por tres expertos en la materia.

Tabla 3. Validez del instrumento – Guía de entrevistas

Tabla 2. *Jueces expertos*

Nº	Experto	Especialidad	Porcentaje
01	Abogado	Carlos Urteaga Regal	95%
02	Abogado	Luca Aceto	95%
03	Abogado	José Carlos Gamarra Ramón	95%

Fuente: Elaboración propia

3.6. Procedimiento

El procedimiento de análisis de la investigación, consistió primero en la recolección de información de investigaciones de distintos autores que dieron un aporte importante en relación al tema a investigar, de tal manera que se preocuparon por esta problemática que afecta el derecho laboral con relación al incumplimiento de los beneficios sociales por parte de los empleadores, seguidamente se acudió a recolectar temas bibliográficos convenientes para poder fortalecer las teorías en relación al tema a investigar, posteriormente mediante la aplicación desde un enfoque cualitativo.

Se recolecto los datos en la zona de estudio el mes de octubre del año 2020. Se solicito el permiso correspondiente a los trabajadores de las Microempresas del

sector Educativo en ventanilla, como también a los expertos en materia laboral luego de eso se procedió a las entrevistas con cada trabajador y experto laboral a fin de lograr el objetivo trazado que nos permitió llegar a las conclusiones correspondientes sobre la problemática investigada.

3.7. Rigor Científico

El rigor científico de la presente investigación se fundamentó en las normas y parámetros científicos que ha establecido la Universidad (credibilidad, auditabilidad, consistencia lógica, confiabilidad y transferibilidad) y esto se demostrará con la validación de los instrumentos y la información. Para la presente investigación se ha tenido que recoger información sobre la vulneración de los beneficios laborales.

En esta etapa del trabajo de investigación está relacionado a la calidad en el desarrollo de la investigación por parte del autor, mostrando una originalidad al momento de la investigación y recurriendo a instrumentos de recolección de datos para demostrar la fiabilidad de la investigación materia de discusión.

3.8. Método de Análisis de la información:

En la presente investigación para el análisis de datos se ha recolectado información de libros de derecho laboral, además de consultar investigaciones de distintos autores y revistas indexadas, además se ha elaborado un cuestionario validado por expertos para poder analizar la información recolectada.

Se utilizó el análisis interpretativo, apoyado de la argumentación y coherencia en la realización de la investigación. Como en toda investigación existen dificultades, pero esto no ha evitado que se pueda realizar la investigación a fin de llegar a los objetivos trazados.

3.9. Aspectos éticos

Se debe precisar en la presente investigación se respetó los lineamientos establecidos por la Universidad Cesar Vallejo, cumplió con los criterios científicos del enfoque cualitativo, los cuales fueron cuidadosamente revisado por el asesor metodológico. Se trabajó con las normas establecido en APA (American Psychological Association), y cito a todas las fuentes bibliográficas tomadas en cuenta en la investigación.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En esta etapa, se demostró los resultados obtenidos, tomando en consideración **la guía de entrevista realizada a los docentes**, se obtuvo la siguiente información.

Respecto al **objetivo general; Determinar si existe incumplimiento de Beneficios Sociales en las Microempresas en el Sector Educativo en Ventanilla en el 2019**, respecto a la primera pregunta fue: **¿En su condición de trabajador ¿Tiene usted un contrato laboral?**

Los entrevistados señalaron; Tarazona (2019), Medina (2019), Villanueva (2019), Contreras (2019) y Silva (2019), en ningún momento han firmado un documento o contrato donde establece, su sueldo, horario, entre otros beneficios.

Conforme a los resultados de la primera pregunta de la investigación realizada a nuestros entrevistados, afirmaron que no habían firmado contrato alguno con sus empleadores esto demostró que existe una gran informalidad al momento de contratar a los docentes y evadir el pago de sus derechos laborales.

Respecto a **la segunda pregunta del objetivo general; ¿Se encuentra registrado en la Planilla de la Microempresa donde labora?** Conforme a las respuestas de los entrevistados tenemos el siguiente resultado, Tarazona (2019), Medina (2019), Villanueva (2019), Contreras (2019) y Silva (2019), señalaron de

manera categórica que no cuentan con los beneficios laborales establecidos por Ley, que viene trabajando sin contrato alguno.

Se obtiene como resultado que existe una gran informalidad al momento de contratar un personal en las instituciones educativas, instituciones públicas o privadas. La mayoría de los entrevistados advierten que vienen trabajando por más de un año y que hasta la fecha no están en Planilla de la Microempresa. Por lo que, en la actualidad la mayoría de los trabajadores no gozan de la protección del Estado al reclamar sus derechos

Respecto a la tercera pregunta del objetivo general; ¿La Microempresa donde labora cumple con el pago de sus Beneficios Sociales?, los entrevistados Tarazona (2019), Medina (2019), Villanueva (2019), Contreras (2019) y Silva (2019), señalaron que no gozan de los beneficios sociales, no se encuentran en planilla, no gozan de descansos semanales, tampoco tienen seguro de salud. En concreto tenemos que de los entrevistados estamos frente a una situación complicada para los docentes contratados en la actividad privada.

Respecto al **objetivo específico 1** sobre; **establecer de qué manera influye el incumplimiento de las vacaciones laborales en la satisfacción laboral de los trabajadores en las Microempresas del sector Educativo en Ventanilla en el 2019**. La pregunta cuatro se realizó de la siguiente manera: **¿Tiene una actitud positiva en el trabajo a pesar de no contar con vacaciones?**

De todo los entrevistados Tarazona (2019), Medina (2019), Villanueva (2019), Contreras (2019) y Silva (2019) señalaron que no gozan de vacaciones en sus centros de labores y sus consecuencias son los problemas de nivel físico y mental, es decir los profesores de las entidades educativas privadas no gozan de sus beneficios sobre en el distrito de Ventanilla del Callao.

Tenemos como resultado de los entrevistados que los trabajadores al no contar con las vacaciones les genera un malestar y esto influye al momento de trabajar en sus centros de trabajo, el mismo que también es un factor para alcanzar los objetivos trazados por las instituciones. Se debe aprender a valorar el trabajo de toda persona y respetar sus derechos constitucionalmente reconocidos.

Ahora bien, **la quinta pregunta del objetivo específico 1**; es la siguiente: **¿Considera usted que el incumplimiento de las vacaciones afecta su desempeño laboral?**

Del total de los entrevistados para la presente investigación, tenemos que Tarazona (2019), Medina (2019), Villanueva (2019), Contreras (2019) y Silva (2019), indicaron que si afecta, porque se encuentran desmotivados y eso afecta el rendimiento en su centro de trabajo y no se logra cumplir con los objetivos trazados por el empleador.

De lo expuesto en la pregunta cinco, del total de los entrevistados determinaron que al no gozar de sus vacaciones se encuentran desmotivados y no pueden lograr cumplir con los objetivos trazados por sus empleadores en los Colegios Particulares del Distrito de Ventanilla en el Callao.

Conforme se observa de la **sexta pregunta del objetivo específico 1**; **¿Se encuentra satisfecha con las condiciones laborales en la Microempresas del sector educativo?**

Del total de los entrevistados para esta investigación Tarazona (2019), Medina (2019), Villanueva (2019), Contreras (2019) y Silva (2019), señalan que las Microempresas no cumplen con las normas legales establecidas en materia laboral, la mayoría son informales y sus trabajadores no cuentan con sus beneficios que por ley le asiste.

Conforme se puede advertir de la totalidad de entrevistados en la presente investigación concluyen que la mayoría de las Microempresas no cumplen con las normas legales de carácter laboral y su consecuencia inmediata es el no cobro y goce de los beneficios sociales que les corresponde. Es decir, de los entrevistados no tienen las condiciones necesarias para trabajar y que solo los trabajadores que trabajan las 48 horas tienen mayores beneficios. Muchas veces son ellos que tienen que preparar sus materiales de clase y comprar con sus propios ingresos debido a la falta de condiciones laborales.

Respecto a la séptima pregunta del objetivo específico 2, Determinar cómo afecta la falta del pago de Seguro Social a los trabajadores en las Microempresas del sector Educativo Ventanilla 2019, tenemos la siguiente pregunta 7; ¿Cree que el seguro social puede proporcionarle algún beneficio?

De los entrevistados Tarazona (2019), Medina (2019), Villanueva (2019), Contreras (2019) y Silva (2019), señalaron que si se les proporcionara un beneficio para que puedan atenderse de cualquier accidente él y su familia sería bueno. En sus respuestas señalaron que sería importante contar con ese seguro de lo que se desprende que no cuentan con un seguro social.

Conforme a los resultados de séptima pregunta, del total de entrevistados tenemos que todos afirmaron que el Seguro Social les brinda tranquilidad por cuanto podrán atender en cualquier momento él y sus familiares por lo que se debe implementar un mecanismo de control para verificar que todo trabajador debe contar con este seguro social.

Ahora bien, tenemos la pregunta octava del objetivo específico 2, ¿Ante algún accidente o enfermedad cuenta algún seguro médico?, los entrevistados Tarazona (2019), Medina (2019), Villanueva (2019), Contreras (2019) y Silva (2019), señalaron de manera categórica que no cuentan con ningún seguro de salud,

Como se advierte de la pregunta octavo, tenemos el siguiente resultado, la totalidad de entrevistados establecieron que no tiene seguro médico alguno, impidiendo que frente a un accidente no pueden atenderse en ningún establecimiento médico. Estando en pleno Siglo XXI no es posible que los derechos laborales estén por los suelos y que los docentes contratados no cuentan con un seguro médico, esto nos lleva a repensar si en verdad el Estado realmente trabaja para proteger los derechos laborales.

Respecto a la a la novena pregunta sobre el objetivo específico 2, tenemos lo siguiente ¿Usted se encuentra realizando aportes para en un futuro garantizar su derecho a la pensión?, de la entrevista realizada tenemos Tarazona (2019), Medina (2019), Villanueva (2019), Contreras (2019) y Silva (2019), confirmaron que no realizan ningún aporte ni a la ONP y AFP, ahora tenemos a conforme a los resultados de la pregunta novena, tenemos que del total de los entrevistados señalaron que sus empleadores no realizan sus aportes correspondientes para una pensión a futuro

Habiendo realizado la guía de los trabajadores ahora pasaremos a detallar las posiciones de los expertos frente a las preguntas realizada para nuestra investigación

Respecto al **objetivo general; Determinar si existe incumplimiento de Beneficios Sociales en las Microempresas en el Sector Educativo en Ventanilla en el 2019**, respecto a la primera pregunta fue: **¿Todo trabajador debe tener un contrato laboral? ¿Por qué?**

De los entrevistados de los expertos han señalado Maguiña (2019), Botton (2019), Gamonal (2019), Laos (2019), que todo trabajador debe tener un contrato de trabajo escrito en la cual indique, las condiciones laborales y sus beneficios y se debe entregar una copia del contrato al trabajador, porque el contrato laboral les brinda seguridad tanto al trabajador como el empleador de lo que se ha acordado en los términos establecidos.

Se tiene como resultado la importancia que tiene un contrato de trabajo, pues en ello se plasma toda la información sobre las obligaciones de las partes, esto genera sin duda un vínculo contractual a ambas partes.

Respecto a **la segunda pregunta del objetivo general; ¿Cómo puede saber el trabajador en que régimen laboral se encuentra?**

Tenemos de los entrevistados a Maguiña (2019), Botton (2019), Gamonal (2019), Laos (2019), indicaron que toda información se encuentra en el contrato, alternativamente pueden ingresar a la página REMYPE o SUNAT a fin de saber en qué régimen se encuentra cada trabajador, lo que se obtiene que a estas alturas existen varias formas de saber en qué régimen podemos encontrarnos al momento de laborar para una entidad, haciendo el uso de los medios de digitales.

Tenemos como resultado que en la actualidad los medios digitales han ayudado acceder a cierta información que antes era muy difícil, pero con el avance de la tecnología esto es posible. Ahora es mucho más fácil saber en qué retienen laboral te encuentran, que tipo de contrato tienes y cuáles son tus beneficios que te corresponde.

Respecto a la tercera pregunta del objetivo general; ¿Qué beneficios sociales le corresponde a un trabajador de una Microempresa? Del total de los entrevistados respecto a esta pregunta tenemos lo siguiente Maguiña (2019), Botton (2019), Gamonal (2019), Laos (2019), señalan que los beneficios sociales que les corresponde a un trabajador de una Microempresa son; Remuneración, Jornada Laboral, Descanso Semana, Descanso Vacacional, Indemnización. Asimismo, afirman que los beneficios deberían pagarse conforme a ley, no se debe entregar canastas o algunos productos para compensar los beneficios, es decir que los profesores del Distrito de Ventanilla en su mayoría no tienen beneficios sociales por no tener un contrato laboral.

Tenemos como resultado de los entrevistados de manera categórica que a todo trabajador tiene derechos laborales que deben ser pagados por sus empleadores, estos beneficios irán variando conforme a la situación de la empresa y el Régimen en que se encuentra y esto hace que sea evidente la afectación a los docentes porque la mayoría de las instituciones educativas son Microempresas y eso hace que los profesores no puedan recibir los beneficios completos y esto debemos sumarle la informalidad al momento de contratarlo.

Respecto al **objetivo específico 1** sobre; **establecer de qué manera influye el incumplimiento de las vacaciones laborales en la satisfacción laboral de los trabajadores en las Microempresas del sector Educativo en Ventanilla en el 2019**. La pregunta cuatro se realizó de la siguiente manera: **¿de qué manera afecta a los trabajadores el incumplimiento de las vacaciones?** De los entrevistados se tiene la siguiente respuesta conforme a la pregunta realizada.

Así como Maguiña (2019), Botton (2019), Gamonal (2019), Laos (2019), señalaron que desde su experiencia han podido percibir que el incumplimiento de las vacaciones por parte de los empleadores afecta a sus empleados de manera rotunda en su desempeño laboral de los docentes del Distrito de Ventanilla del Callao. Asimismo, señalan que el fin del derecho de las vacaciones es recobrar energías para luego seguir prestando sus servicios.

En este sentido, el resultado es contundente todo trabajador que no tiene vacaciones y trabaja de manera continua y esto son factores de riesgo tanto física, psicológica y mentalmente porque tendrán un bajo rendimiento en sus labores diarios y esto impedirá su desenvolvimiento al 100% en toda su capacidad.

Ahora bien, **la quinta pregunta del objetivo específico 1**; es la siguiente: **¿Considera usted que el incumplimiento de las vacaciones afecta su desempeño laboral?** De la entrevista realizada a los expertos se tiene que el incumplimiento de las vacaciones es un factor determinante para su desempeño

laboral y muchas veces esto deviene en accidente laboral debido al estrés acumulado por parte del trabajador.

De lo expuesto tenemos como resultado, que los empleadores deben tener una cierta prioridad a su mano de obra porque ellos son los que le generan un ingreso diario y mensual, si tiene profesores altamente capacitados tendrán buenos alumnos al egresar de sus aulas, pero si por parte de los empleadores no son tomados en cuenta esto se reflejará en el desempeño profesional de sus trabajadores y esto ocurre en el Distrito de Ventanilla en sector educativo.

Conforme se observa de la **sexta pregunta del objetivo específico 1; ¿Que deben hacer los trabajadores ante el incumplimiento de las vacaciones?** Habiendo realizado las entrevistas correspondientes tenemos el siguiente resultado Maguiña (2019), Botton (2019), Gamonal (2019), Laos (2019) que forman parte de la población entrevistada, señalan que antes de activar los mecanismos legales correspondientes deben primero tener una comunicación directa con su empleador, en caso de recibir una respuesta negativa y de manera reiterada por parte de su empleador, podrá recurrir a los órganos jurisdiccionales en aras de hacer valer sus derechos conculcados.

Conforme se puede advertir de la totalidad de entrevistados en la presente investigación concluyen que la mayoría de las Microempresas no cumplen con las normas legales de carácter laboral y su consecuencia inmediata es el no cobro y goce de los beneficios sociales que les corresponde. La realidad es diferente porque un trabajador para acudir a las vías correspondiente para hacer valer sus derechos tiene costear los honorarios de los abogados y el proceso puede durar entre tres a cuatro años, esto no es proteger a los trabajadores debería existir una institución mucho más rápido para el pago de sus beneficios sociales que le corresponde a todo trabajador y sancionar a las entidades que incumplen con su pago a sus trabajadores.

Respecto a la séptima pregunta del objetivo específico 2, Determinar cómo afecta la falta del pago de Seguro Social a los trabajadores en las Microempresas del sector Educativo Ventanilla 2019, tenemos la siguiente pregunta 7; **¿Todo trabajador debe contar con un Seguro Social? ¿Por qué?** Del total de los entrevistados tenemos la siguiente respuesta conforme a las preguntas realizadas Maguiña (2019), Botton (2019), Gamonal (2019), Laos (2019), que la seguridad social son obligaciones del empleador, por lo que, ellos deben encargarse de realizar los trámites pertinentes y puedan atenderse sin ningún problema, también deben contar con una jubilación.

Conforme a los resultados de séptima pregunta, del total de entrevistados afirmaron que el Seguro Social les brinda tranquilidad. Asimismo, señalaron que la Ley de Creación del Seguro Social de Salud la seguridad y la salud son obligaciones de los empleadores. En este sentido es la obligación de la entidad velar por su seguridad y otro de los factores que afecta también es la modalidad de contratos que se firma con la entidad pues debido a ello varían las condiciones de los trabajadores. Es decir, es la misma norma ley que deja puerta abierta para vulnerar los derechos laborales.

Ahora bien, tenemos la pregunta octava del objetivo específico 2, ¿Cómo afecta a los trabajadores el incumplimiento del pago del Seguro Social por parte del empleador? Del total de los entrevistados han señalado lo siguiente.

Maguiña (2019), Botton (2019), Gamonal (2019), Laos (2019), establecieron que el incumplimiento de no asegurar a sus trabajadores por parte del empleador genera una imposibilidad de acceder a una prestación médica y a una pensión de jubilación el incumplimiento del empleador genera un perjuicio al trabajador. También determinaron que el incumplimiento de asegurar a sus trabajadores por parte de sus empleadores genera un perjuicio a todos los trabajadores que no tienen seguro de salud producto de la informalidad.

Como se advierte de la pregunta octavo, tenemos el siguiente resultado, la totalidad de entrevistados establecieron que no tiene seguro médico alguno, si estos derechos esenciales no se cumplen estamos frente a un estado que prácticamente ha creado estos tipos de contratos para favorecer a los empresarios y así recortar los derechos laborales que les corresponde.

Respecto a la a la novena pregunta sobre el objetivo específico 2, tenemos lo siguiente ¿Los empleadores están obligados a dar un Seguro Social a sus trabajadores? Ahora de todos los entrevistados tenemos que Maguiña (2019), Botton (2019), Gamonal (2019), Laos (2019), establecieron que todo empleador está obligado a brindar un Seguro Social a sus trabajadores por cuanto así lo establece la Constitución y las normas laborales.

Se obtuvo como resultado de la novena pregunta es que el Seguro Social es un derecho que se adquiere al momento de suscribir un contrato laboral, pero el gran problema que tenemos es la existencia de las diversas modalidades de contrato con ello se recorta los beneficios sociales de todo trabajador por cuanto cada Régimen tienen sus beneficios prémiales, es por ello, que la Constitución vigente afecta seriamente los derechos laborales.

Respecto al instrumento de **guía de análisis documental**, se obtuvieron los siguientes resultados:

El **objetivo general** es determinar si existe incumplimiento de Beneficios Sociales en las Microempresas en el Sector Educativo en Ventanilla en el 2019.

Del presente artículo ***Derecho Individual del Trabajo en el Perú*** de Ferro Delgado (2019), estableció “Si bien antes de la promulgación de la ley 25129 del 15 de diciembre de 1989, regía múltiples centros de trabajo la costumbre de otorgar a sus trabajadores un aguinaldo o pago especial por motivo de fiestas patrias y navidad. (...) Así para las grandes empresas, la ley no constituyó un nuevo costo laboral, pero para la pequeña y microempresa resulta una carga económica

significativa, por lo que contribuía a alentar la informalidad. Este costo laboral a otros, dio lugar a que posteriormente se estableciera un régimen especial para dichas empresas, con lo cual se generaron un régimen especial para dichas empresas, con lo cual se generaron importantes diferencias en los derechos laborales de origen legal aplicables a los trabajadores”. (Ferro Delgado, V. 2019, p.103, 104)

Asimismo, se extrae del artículo ***La Remuneración mínima vital y su impacto en los trabajadores*** de Bullard Gonzáles, “En el Perú es el único país de la región en el cual es imposible prever un aumento en el salario mínimo, pues es una discreción del presidente de la República. No existe un mecanismo mediante el cual el salario mínimo se incremente a inicios de cada año, como sí existe en Colombia o Ecuador. Aquí hace falta institucionalizar dicho aumento; y en ese sentido, el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del empleo (en adelante, el Consejo) jugaría ese rol. Digo “jugaría”, porque realmente no hay voluntad política de que eso suceda. (p.206)

Por último, tenemos el artículo ***Nueva Ley Procesal del Trabajo – Mejor dejarla en suspenso*** de Rendón Vásquez, J. (2011, p.10) “Para ciertos empleadores, no pagar las remuneraciones, no pagarlas completa u omitir el pago de los derechos sociales se presenta como un negocio rentable. Con el Decreto Ley N° 25920, del 27.11.1992, el empleador, al tramitar el proceso laboral, sería condenado sólo al pago del “interés laboral”, inferior al “interés legal” previsto por el art. 1244° del Código Civil. Les es preferible, por lo tanto, esperar que lo demanden y encargar su defensa a algún estudio jurídico especializado en asuntos laborales”. (p,10)

De lo analizado de manera detallado a través del instrumento, para el principal objetivo general de la investigación, se encontró que, para el no otorgamiento de las gratificaciones, vacaciones entre otros beneficios sociales se ha creado de Régimen distinto para las Microempresas. También tenemos que en el Perú el aumento del sueldo mínimo es una decisión exclusiva del Presidente, aunado a ello

la informalidad de empresas que no quieren reconocer los derechos laborales al escudarse en contratos modales afecta a todo trabajador y en especial a los docentes del sector. Es uno de los grandes problemas que trajo que trajo la vigencia de la Constitución de 1993 tras la eliminación de la estabilidad laboral.

El objetivo específico 1, que señala en establecer de qué manera influye el incumplimiento de las vacaciones laborales en la satisfacción laboral de los trabajadores en las Microempresas del sector Educativo en Ventanilla 2019.

Asimismo, se extrajo el artículo de Arce que sostiene los siguiente “para nadie es un secreto que las relaciones laborales tiene un alto índice de lesión de los derechos fundamentales del trabajador. Y ello, porque el deber de dirección cuenta con una fuerte presunción de legitimidad. De esta manera, si el trabajador alega una violación de derecho constitucional, tendrá que presentar pruebas en contra de dicha presunción de legitimidad, lo cual resulta muy complicado, ya que un 99° de estas violaciones son encubiertas tras actos de aparente legalidad” (p.437)

Para el presente ítem se extrae el artículo *Vacaciones: derecho de los trabajadores contratados a tiempo parcial* de Silva, S. “El que se prive de ciertos beneficios sociales a los trabajadores que presten servicios por menos de cuatro horas diarias se fundamenta en el no cumplir con el requisito de la jornada mínima, lo cual no altera la substancia de la relación laboral, pues los elementos esenciales del contrato de trabajo: prestación personal, subordinación y remuneración están presentes (p.663)

Ahora bien, en el artículo escrito por Toyama, J. (s/n). **Puntos críticos sobre las vacaciones en el sistema peruano**, respecto a los Profesores de centros educativos particulares: ¿estatuto particular) Los profesores contratados por entidades particulares, según el Reglamento /artículo 15), se regulan supletoriamente por las disposiciones de la Ley dado que, como regla, se aplican las normas generales sobre el profesorado. Este Reglamento se emitió cuando se

aplicaba a los profesores de centros educativos particulares la Ley del Profesorado Ley N° 24029, que, establecen 60 días de vacaciones que se inician cuando termina el año escolar. Empero, con posterioridad se emite el Decreto Legislativo N° 882, Ley de Promoción de la Inversión Privada en la Educación. Esta norma dispone que el personal docentes se rige exclusivamente por las normas del régimen laboral de la actividad privada (art. 6) (....) se respeta como principio la interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma. Principio recogido en el inciso tercero del artículo 26 de la Constitución Vigente.” (p. 256)

Conforme se observa para establecer el objetivo específico se ha tomado en cuenta la cantidad de normas laborales que establecen las formas de contratación y los beneficios que le asiste a todo trabajador a fin de demostrar que si bien existe derechos laborales su incumplimiento influye en su desempeño laboral de todo trabajador. Asimismo, ha quedado demostrado que se incumple el pago de sus derechos laborales de los trabajadores por la existencia de varios regímenes empresariales y que las vulneraciones de los derechos fundamentales son por el encubrimiento de ciertos contratos laborales.

En consecuencia, se corrobora que la informalidad contribuye a la lesionar los de derechos fundamentales de todos los trabajadores y esto incide en su motivación conllevando a un pésimo desempeño laboral.

El objetivo específico 2, es determinar cómo afecta la falta de pago del Seguro Social a los Trabajadores en las Microempresas del Sector Educativo en Ventanilla en el 2019.

Otro grupo de entrevistados, señalaron que hacen un esfuerzo de mantener un ambiente laboral optimo a pesar de no gozar de sus beneficios sociales pese a que les corresponde tal como señala las normas laborales, señala las normas laborales. Es decir, conforme señala De Lama Laura (2007) que “el régimen laboral constitucional actual reduce beneficios laborales, en relación con su antecesora,

que por la misma naturaleza del Derecho Laboral y del Carácter especial de toda relación de trabajo lo deben corresponde a todo trabajador” (p.268). En muchos casos los trabajadores que exigen sus beneficios laborales y su esperanza ponen en los administradores de justicia y el Tribunal Constitucional

Se advierte, para establecer el objetivo específico 2 se tuvo en consideración diversos cuerpos normativos y la Constitución Política de 1993 que ha generado mucha inestabilidad laboral en todas las instituciones privadas y públicas. Tanto en la actualidad existe mucha discriminación laboral en varias ocasiones se relaciona con la edad. Así lo señala Rafael Moll Noguera (2020) que “la discriminación en el acceso al empleo por razón de edad se presenta desafortunadamente como una realidad demasiado presente y conocida en la actualidad” (p.110). Es una realidad que aqueja no sola a los docentes también a muchos trabajadores de las diferentes empresas privadas y estatales.

Es importante tener en cuenta el siguiente artículo “incumplimiento Múltiple de Regulaciones Laborales en el Perú: Patronos e Impacto de las Inspecciones de Trabajo “el aumento en la probabilidad de que un trabajador sufra el incumplimiento de tres regulaciones laborales aparece en empresas informales únicamente” (Viollaz, M. ; 2018, p.37). Conforme lo señala el autor respecto al incumplimiento de las regulaciones en materia laboral se da con frecuencia en las empresas informales, esto con lleva al incumplimiento del pago de seguro social afectando la estabilidad personal y familiar.

Asimismo, la mayoría de los entrevistados concordó en lo siguiente: “No se señala el grado o nivel de tutela, pero, si la hay en el nivel primario, no necesariamente será la reposición del trabajador. A diferencia de la Constitución de 1979, no se reconoce la estabilidad laboral absoluta en el ámbito constitucional.” (Zamora Chávez, 2014, p. 33). A nuestra consideración la no existencia de la estabilidad laboral es un factor para que exista la informalidad laboral por la existencia de diversas modalidades de contratación y esto lleva a contratar a

trabajadores sin beneficios y de esa manera se incumple el pago de los beneficios sociales. En consecuencia, está acreditado que existe una alta tasa de informalidad laboral y existe el incumplimiento de pago de beneficios laborales en el Distrito de Ventanilla 2019.

Los entrevistados señalaron de manera categórica que no recibían sus beneficios sociales lo que implica que debe implementarse el fortalecimiento de las fiscalizaciones por partes de las autoridades competentes en todas las instituciones privadas por cuanto el derecho al trabajo debe ser protegido es por eso “que los derechos fundamentales cuentan con un contenido esencial. Este contenido esencial puede ser definido como el conjunto de atribuciones que el derecho depara a su titular, y que singularizan y los diferencian respecto de otros derechos fundamentales” (Castillo Córdova, 2da, 2020, p.171, 172).

De lo establecido hasta aquí nos hace concluir que régimen laboral no ofrece las garantías suficientes para hablar de estabilidad laboral es por ello que existe una alta tasa de incumplimiento en el pago de beneficios sociales entre ellos el goce de las vacaciones y es un factor que determina en su desempeño laboral del os trabajadores en sus puestos de trabajo, incluso no se llega a concluir los objetivos establecidos.

En este sentido, en su mayoría de los entrevistados han señalado que existe una obligación del empleador de brindar un seguro social al trabajador a fin de que puedan recibir atención médica él y sus familiares directos cuando sea necesario. En este sentido concordamos con lo establecido “que tal beneficio corresponde ser percibido independientemente de la modalidad del contrato y del tiempo de servicios (mínimos un mes de servicios) salvo en caso de los trabajadores de las microempresas, a los cuales no les asiste ese derecho” (Migayusuku y Rodríguez; 2009, p.182), es decir que las microempresas no pagan ciertos beneficios.

Nuestra problemática abordada es justamente los beneficios sociales y las microempresas en el sector del Distrito de Ventanilla de 2019, es poner en relieve la desprotección laboral que tiene los docentes y que por la modalidad y régimen de la empresa esta exonerada de realizar algunos pago, evidentemente esto va en contra de lo establecido de las Instituciones Internacionales sobre el derecho al trabajo y que en la actualidad es un cruda realidad que nadie fiscalice el incumplimiento de los empleadores.

Se necesita la implementación de mecanismo para el cumplimiento de los derechos laborales y eliminar ciertos beneficios a las Microempresas, no puede ser posible que el empleador protegido por su régimen pueda contratar mano de obra barata porque la ley así lo permite.

A continuación, se procederá es desarrollar la **discusión** de la presente investigación, es preciso señalar que en esta parte de la investigación no es una reproducción de los resultados obtenido en la investigación, tiene que ver directamente con el juicio de valor que se realizar para la investigación usando la razonabilidad y su viabilidad.

Vamos a exponer la discusión respecto de los resultados obtenidos del total de nuestros entrevistados conforme a la guía de entrevistas. En esta primera parte nos centraremos al objetivo general: **Determinar si existe incumplimiento de Beneficios Sociales en las Microempresas en el sector Educativo en Ventanilla en el 2019.**

Se precisa que en el instrumento de guía de entrevistas realizado a los entrevistados se pudo concluir, las Microempresas incumplen con el pago en el sector Educativo en Ventanilla en el 2019, esto se debe a la gran informalidad al momento de contratar a los docentes y a la diversas modalidad de contratos hace fácil la viabilidad para no cumplir los beneficios sociales por parte de sus empleadores y esto tiene una consecuencia como lo menciona Torres, Melo, Jaime

y Gallardo (2019), el valor de los Beneficios Sociales hacia la satisfacción laboral: Clínicas de Villavicencio, Colombia, que señala, “ Los empleados de estas instituciones no tendrán un completo sentido de pertenencia con su institución, no se sentarán desarrollados profesionalmente en sus organizaciones y la falta de motivación generará como consecuencia la perdida de interés de perseguir los objetivos tanto personales, como profesionales de la organización” .(p. 1254), por cuanto los autores antes refieren que el incumplimiento del pago beneficios sociales y genera un perjuicio tanto para los trabajadores y para la entidad privada por cuanto no se desarrollan de manera profesional. Asimismo, de los entrevistados señalaron que en su mayoría no tiene un contrato escrito y muchas veces son contratos verbales y eso sumado a la informalidad de las Instituciones Educativas hace imposible que puedan pagar sus beneficios sociales a los trabajadores.

Es por importante señalar lo siguiente “Si bien antes de la promulgación de la ley 25129 del 15 de diciembre de 1989, regía múltiples centros de trabajo la costumbre de otorgar a sus trabajadores un aguinaldo o pago especial por motivo de fiestas patrias y navidad. (...) Así para las grandes empresas, la ley no constituyó un nuevo costo laboral, pero para la pequeña y microempresa resulta una carga económica significativa, por lo que contribuía a alentar la informalidad. Este costo laboral a otros, dio lugar a que posteriormente se estableciera un régimen especial para dichas empresas, con lo cual se generaron un régimen especial para dichas empresas, con lo cual se generaron importantes diferencias en los derechos laborales de origen legal aplicables a los trabajadores”. (Ferro Delgado, V. 2019, p.103, 104). Si bien con la creación de las Pequeñas y Microempresas generan una gran diferencia al momento de otorgar los beneficios sociales también ha contribuido para evadir sus obligaciones a través de los diversos contratos con sus empleados y no pagar sus derechos y esto vestido de formalidad amparado en la Ley.

Respecto a la guía de análisis documental se encontró, al igual que en las entrevistas realizados a todos los entrevistados para esta investigación habían manifestado que reciben pago alguno y más aún que no tienen contratos firmados

con sus trabajadores, es decir esto también concuerda con lo que se ha desarrollado en *“Una visión ponderada de la legislación laboral comentario al régimen MYPE y a la propuesta de “Ley de la Nueva Empresa”* , El régimen MYPE tiene carácter permanente, pues la pertenencia al régimen laboral especial dependerá del control por parte del empleador de las características que determinan si una empresa es micro o pequeña. Razón por la cual, este régimen, al no tener carácter temporal, constituye una medida discriminatoria y, por ende, inconstitucional. El régimen MYPE no promueve la libertad sindical, toda vez que la legislación vigente señala que un sindicato no puede constituirse con menos de veinte trabajadores, aunque el 60° de asalariados privados cuenta con empresa cuya totalidad de trabajadores no alcanza dicho número. (Chistian Sánchez, 2012, p, 68)

De lo expuesto anteriormente concordó con el antecedente Méndez, M. (2012) en su trabajo de investigación *“Causas que originan el incumplimiento de las obligaciones de la Inspección General de Trabajo y que provocan violación de los derechos del trabajador”*, Porque establece que en la actualidad las diversas empresas no cumplen con la normatividad laboral siendo lo más vulnerables los derechos de los trabajadores, si bien es un antecedente internacional que guarda una relación íntima con el objetivo principal de la investigación. Esto nos permite concluir conforme a los resultados de las entrevistas realizadas que no se reconoce sus beneficios establecido por ley en el Distrito de Ventanilla del Callao.

En consecuencia, que de los resultados de manera general se afirmó que existe una vulneración de los derechos sociales al no reconocer sus beneficios sociales por parte de sus empleadores, de lo expuesto en la doctrina, antecedente internacional y de la guía de entrevistar se cumplió con acreditar nuestro objetivo general.

En cuanto al **objetivo específico 1**: Establece de qué manera influye el incumplimiento de las vacaciones laborales en la satisfacción laboral de los trabajadores en la Microempresas del Sector Educativo, Ventanilla, 2019.

Sobre el instrumento de guía de entrevistas, se apreció que la mayoría de entrevistados señalaron que al no gozar de sus vacaciones se encuentran desmotivados y no pueden lograr cumplir con los objetivos trazados por sus empleadores en los Colegios Particulares del Distrito de Ventanilla en el Callao. Asimismo, indicaron la importancia que tiene el uso de vacaciones laborales por parte de los empleados y profesores, el no goce de estas vacaciones es un factor que incide en el desempeño laboral de todo trabajador.

Lo sentado hasta aquí concordó en nuestro trabajo de investigación con lo siguiente. **Silva, S. en Vacaciones: derecho de los trabajadores contratados a tiempo parcial**, que señala lo siguiente; El derecho a descanso anual se fundamenta en razones de origen fisiológico, social y familiar; y, aunque la jornada en el contrato a tiempo parcial sea menor, la obligación de trabajar ha sido cumplida en los términos acordados. Por tanto, también es indispensable un descanso más aun teniendo en cuenta que actualmente, debido a la escasez de empleo y al alto costo de vida, muchas personas trabajan a tiempo parcial para distintos empleadores durante el día. De aquí que el derecho a vacaciones sea una consecuencia lógica derivada del vínculo laboral, por una prestación de servicios durante un año. (p. 691). Asimismo, tenemos los que establece **Nazario, R. sobre los Beneficios y motivación de los empleados** “verificamos que nuestra presunción de que los beneficios al personal contribuyen a la motivación de las personas en algunas empresas de la zona del gran Rosario, en el periodo mencionado, no eras una afirmación tan irrefutable como aparentaba serlo en un principio. Pudimos comprobar que un desarrollo deficiente o mezquino de planes de beneficios puede producirse efectos nulos en los beneficiarios, o incluso desmotivadas a dichas personas” (p, 143). Entonces estamos en la línea con nuestra investigación, conforme se observa de lo descrito que el incumplimiento de los beneficios es un factor determinante en la motivación de los empleados y frustra sus posibilidades de seguir capacitándose a nivel profesional entre otros.

Asimismo, del total de entrevistados se determinó que no se gozaba este beneficio por lo que influye en sus objetivos de los centros educativos y no se encuentra un buen clima laboral, por cuanto, el uso de vacaciones ayuda a todos los trabajadores a reponer energías debido al desgaste físico que se tiene durante un año de trabajo. “En definitiva, las empresas deberían valorar el esfuerzo y las capacidades de cada uno de sus empleados, sean de la generación que sean, ofreciéndoles la oportunidad de saborear las ventajas de los beneficios sociales para así garantizar una felicidad personal que ayudará al rendimiento y crecimiento de la empresa” (último párrafo) establecido por Laura Molas. Conforme a los entrevistados para la presente investigación se determinó que el cumplimiento de las vacaciones genera un buen ambiente laboral, pero que muchos no tenían derecho a vacaciones por ser trabajadores informales y que firmaron una modalidad de contrato que recorta estos beneficios y esto genera una gran desmotivación laboral en los trabajadores.

En cuanto a la guía utilizada en esta investigación se tiene que Bullard, A. (2014). “En el Perú es el único país de la región en el cual es imposible prever un aumento en el salario mínimo, pues es una discreción del presidente de la República. No existe un mecanismo mediante el cual el salario mínimo se incremente a inicios de cada año, como sí existe en Colombia o Ecuador. Aquí hace falta institucionalizar dicho aumento; y en ese sentido, el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del empleo (en adelante, el Consejo) jugaría ese rol. Digo “jugaría”, porque realmente no hay voluntad política de que eso sucede. (p.206). Asimismo, siendo “los derechos fundamentales son los derechos básicos de la persona que se basan en su dignidad y que, a su vez, se constituyen como fundamento del Estado y de la sociedad en su conjunto”. (Landa, C. (2018), Los derechos fundamentales, p. 11). De lo expuesto se extrae que se debe respetar los derechos laborales a fin de que sus empleados puedan trabajar de la manera más satisfecha y contribuir al desarrollo de los objetivos planteados por la institución.

Es así que de los resultados de la investigación se pudo afirmar, que el incumplimiento del pago de las vacaciones laborales de los trabajadores en la Microempresas sobre todo en el Sector Educativo en Ventanilla, 2019 influye de manera directa en su desarrollo personal y genera una inestable clima laboral por lo que en muchas instituciones no se logra los objetivos trazados por el incumplimiento de los beneficios conforme reconoce la Ley, en este sentido conforme a lo expuesto en la doctrina y diversos especialistas en la materia y conforme las entrevistas realizadas se cumplió el supuesto jurídico dos de la investigación.

Sobre el objetivo específico 2 Determinar cómo afecta el pago de Seguro Social a los trabajadores en las Microempresas del sector educativo, Ventanilla, 2019.

Conforme a la guía de entrevistas, la mayoría de los entrevistados determinaron que el incumplimiento de pago de un Seguro Social por parte de las Microempresas del Sector Educativo, Ventanilla, 2019 afecta tanto a nivel personal y familiar por cuanto no contar con un seguro médico es preocupante porque nadie está exento de sufrir un accidente. Así tenemos que “una de las herramientas más relevantes del Derecho del Trabajo es la aplicación de los principios, entre las cuales destaca el denominado principio de primacía de la realidad” (Toyama y Vinatea, 2013, p. 35). Bajo este principio muchas veces el prevalece lo que se percibe en los hechos que lo está escrito en los papeles. Sin duda es uno de los avances en el derecho al trabajo a fin de proteger sus derechos porque siempre se mantiene en desventaja frente a sus empleadores.

De lo expuesto, también coincide con expresado por Cornejo, J. (2015) en su “Tesis Inspecciones Laborales Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (SUNAFIL)”, donde establece que para “una mejor gestión, que el estado a través de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral adscrita al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, implemente mecanismos a efectos que sea

considerado en su Plan Anual de Inspecciones de Trabajo acciones de orientación y fiscalización, no solo en algunos departamentos de nuestros territorios, sino que corresponda su aplicación nacional”. (pág. 69), esto nos conlleva que se debe fortalecer las instituciones que tutelan los intereses de los trabajadores y trabajar en una fiscalización a las entidades educativas a fin de velar el cumplimiento de sus beneficios otorgados por ley.

Asimismo, de la mayoría de los entrevistados señalaron que la mayoría de los trabajadores no gozaban de un seguro médico debido a que los empleadores no pagan el Seguro Social de los trabajadores. Esto concuerda con lo establecido por Zamora, M. (2014), El despido fraudulento en Despido Laboral, *Despido Nulo, Arbitrario, Incausado y fraudulento*, que establece lo siguiente “No se señala el grado o nivel de tutela, pero, si la hay en el nivel primario, no necesariamente será la reposición del trabajador. A diferencia de la Constitución de 1979, no se reconoce la estabilidad laboral absoluta en el ámbito constitucional” (p. 33).

De la misma forma, algunos entrevistados, señalaron que el empleador debe garantizar seguridad a sus trabajadores a fin de darle mayor tranquilidad para su desempeño laboral, en este sentido, la responsabilidad directa recae en los empleadores, son lo que deben pagar el seguro y realizar todos los trámites de los profesores que son con contratados por horas en las diversas instituciones del Distrito de Ventanilla del Callao. Asimismo, lo expuesto por los entrevistaos tiene una relación con lo expuesto por De Lama, L., (2007) en “Acercamiento a la naturaleza del derecho laboral, criterios y principios de interpretación constitucional y contenido constitucional del derecho a la remuneración: crítica a los criterios del Tribunal Constitucional para resolver en cuestiones de reducción de remuneración”. Donde establece que “el régimen laboral constitucional actual reduce beneficios laborales, en relación con su antecesora, que por la misma naturaleza del Derecho Laboral y del Carácter especial de toda relación de trabajo lo deben corresponde a todo trabajador” (p.268).

Respecto a los resultados se pudo afirmar que la falta de pago de Seguro Social a los trabajadores por parte de las Microempresas del sector Educativo, genera un gran desestabilidad emocional, personal y familiar; según la mayoría de los entrevistados para la investigación y de los autores citados y de las guías de entrevista se ha logrado demostrar el supuesto jurídico específico en la investigación.

V. CONCLUSIONES

Primero: Las modalidades de contratos laborales en los Colegios Particulares deben ser modificadas a fin de no seguir vulnerando derechos fundamentales de carácter laboral, porque en muchas ocasiones solo se cuenta con el sueldo mensual más no se cuenta con un Seguro Social.

Segundo: Se concluyo, no existe estabilidad laboral y esto ha conllevado a que las Microempresas incumplen con sus obligaciones a sus empleados o trabajadores sobre todo en el sector educación de los trabajadores docentes del distrito de Ventanilla de 2019 Callao.

Tercero: Se determinó en cuanto al contrato en Instituciones educativas básicas privadas no brinda estabilidad económica al docente. Debido a que el contrato es solo por 10 meses, los meses restantes no reciben beneficio ni sueldo alguno, es más el mes de diciembre se recortan los sueldo pagando solo los días laborales es decir horas trabajadas horas pagadas.

Cuarto: Se concluyó que el no goce de los beneficios sociales es un factor que influye en desarrollo profesional y que es factor determinante en el clima laboral y que producto de ello existen muchos accidentes laborales y crece un desinterés por seguir estudiando debido al poco ingreso que tiene cada profesional.

Quinto: Se concluyó que la modalidad de contrato de 10 meses en los docentes de la actividad privada deja en incertidumbre laboral e incierta su renovación del contrato hasta fin de año, se crea en los docentes una inestabilidad económica y profesional porque debido a ello no pueden proyectarse a seguir preparándose profesionalmente ya que no se tiene la certeza de poder cubrir todos los gastos que amerita dichos estudios. Por ello, se debe de regular los contratos del profesional de escuelas básicas privadas, sabiendo que el colegio durante vacaciones enero y febrero sigue teniendo ingresos de matrículas, talleres, nivelaciones de los alumnos.

Sexto: En cuanto al contrato de profesionales en colegios privados, se sabe que hay colegios que dan beneficios(seguro de salud, aguinaldo) durante el contrato, pero eso tampoco da estabilidad económica, ni profesional, porque se sigue teniendo dos meses sin recibir sueldo alguno, aduciendo los promotores o dueños que esos meses no hay ingresos, lo cual es falso porque en un colegio nunca se deja de tener ingresos, recordando que la mayoría de matrículas se dan en los meses de Diciembre a Marzo. Es decir, de los ingresos del Colegio, los promotores o dueños mantienen y educan a toda su familia, acostan del esfuerzo y entrega del docente la cual no es valorada.

VI. RECOMENDACIONES

Primero: Se recomienda a los legisladores a realizar modificaciones a la Constitución para restablecer la estabilidad laboral y esto se puede realizar mediante un consenso político a fin de garantizar la estabilidad laboral de miles de trabajadores.

Segundo: Es necesario crear una Institución netamente dedicada a fiscalizar a los Centros Educativos a fin de garantizar el cumplimiento del pago de los trabajadores independientemente a que régimen corresponde, el mismo debe tener como función sancionar a la Institución Educativa ordenando que se regularice el

pago de los beneficios sociales de todos sus trabajadores de no a hacerlo se le quita la licencia de funcionamiento para el siguiente año lectivo.

Tercero: Urge que se implemente un seguro de desempleo para todos los trabajadores que se encuentran desempleados a fin de que puedan subsistir sus familias, el seguro de desempleo no debe exceder el sueldo mínimo vital, para la entrega del seguro de desempleo debe realizarse un registro de trabajadores sin trabajo para que pueden acceder a este seguro, por cuanto el estado debe tutelar el bienestar general de su población.

Cuarto: Se recomienda eliminar las diversas modalidades de contrato por cuanto solo ayuda a llevar a la informalidad debido a que los empresarios se apegan a esos contratos para no pagar los beneficios sociales a sus trabajadores señalando que la ley les faculta y que ellos pertenecen a un régimen distinto, quienes ganan con este tipo de modalidad contractual son los empresarios y los perjudicados son los trabajadores.

Quinto: Se recomienda que el Estado implemente programas de especialización a todos los docentes con convenios con las diferentes Universidad Nacionales e Internacionales a fin de que todos los docentes puedan acceder a una capacitación y especialización de manera gratuita sin que le genera un costo alguno.

VII. REFERENCIAS

Toyama, J. & Rodríguez, F, 1ed (2009). *Etapas, derechos y obligaciones en la inspección laboral*. Gaceta Jurídica.

De Lama, L., (2007) Acercamiento a la naturaleza del derecho laboral, criterios y principios de interpretación constitucional y contenido constitucional del derecho a la remuneración: crítica a los criterios del Tribunal Constitucional para resolver en cuestiones de reducción de remuneración. *Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social N°.7*.

Zamora, M. (2014), *El despido fraudulento en Despido Laboral*, Despido Nulo, Arbitrario, Incausado y fraudulento, Gaceta Jurídica, Perú.

Castillo, L. (2020), *Derechos Fundamentales y Procesos Constitucionales. Vol. 1: Teoría General de los Derechos Fundamentales*, Grupo Zela, Perú.

Toyama, J.(2009), *Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano*, Grijley, Perú.

Toyama, J. & Vinatea L. (2013). *La Guía Laboral 2013*, Gaceta Jurídica, Perú.

Toyama, J. (2009). *Derechos Laborales ante empleadores ideológicos – Derechos Fundamentales e ideario empresarial*, Fondo Editorial – Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú.

Toyama, J. & Vinatea L. (2019). *La Guía Laboral Para asesores legales, administrativos, jefes de recursos humanos y gerentes*. Gaceta Jurídica, Perú.

Toyama, J. *Derecho Individual al Trabajo*. Gaceta Jurídica. Perú.

Rubio Correa, Eguiguren Praeli, Bernales Ballesteros, (2013). *Los Derechos Fundamentales en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Fondo Editorial PUCP.

Landa Arroyo, C. (2019). *Los derechos fundamentales en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional 2008-2018*. Editorial Palestra, Perú.

Bensusán G. (2007). *La efectividad de la Legislación Laboral en América Latina*. Instituto Internacional de Estudios Laborales Ginebra – Suiza

Compendio de Derecho Laboral Peruano, (2011), Ediciones Caballero Bastamente. Perú.

Cesar A. Bernal (2010) *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales Tercera edición* Editorial Pearson

Neves Mujica, J. (2009) *Pensiones Reforma y Jurisprudencia – El D.L. 20530 y la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Fondo Editorial – Pontificia Universidad Católica del Perú. Perú.

Landa Arroyo, C. (2017) *Los Derechos Fundamentales*. Editorial – Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.

Palomino, T. (2004) *Derecho Colectivo del Trabajo*. Editorial Juris Laboral. Perú

Karen O. (2017) *Limitación de beneficios sociales y acceso a la seguridad social en la creación de puestos de trabajo en el desarrollo de actividades comerciales por empresarios comerciales*

Idalberto Chiavenato (2000) *Administración de recursos humanos* quinta edición, Biblioteca Uade, Colombia

Anrango & Duque (2012) en su tesis “Manual de procedimientos administrativos, financieros y contables en las microempresas productoras de artesanías de Otavalo, provincia de Imbabura”

Gloria Medina (2013) en su tesis *Administración básica para microempresas*, universidad nacional autónoma de México

Silva Susana (2013) *Vacaciones: derecho de los trabajadores contratados a tiempo parcial*
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/6234/6273>

Alejandro Pérez & Soto Domínguez (2012) *el concepto de seguridad social: una aproximación a sus alcances y límites*
<https://doi.org/10.15332/iust.v0i10.878>

Ferro, V. (2019). *Derecho Individual del Trabajo en el Perú*, Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado a partir de:
<http://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/170697/41%20Derecho%20individual%20del%20trabajo%20en%20el%20Per%C3%BA%20con%20sello.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Bullard, A. (2014). *La Remuneración mínima vital y su impacto en los trabajadores en la Revista de Derecho THEMIS N° 65*, Recuperado a partir de:
http://revistas.pucp.edu.pe/imagenes/themis/themis_065.pdf

Silva, S. (S/A) Vacaciones: derecho de los trabajadores contratados a tiempo parcial, Recuperado a partir de. <file:///C:/Users/t/Downloads/6234-Texto%20del%20art%C3%ADculo-24183-1-10-20130604.pdf>

Moll, R. (2020) La discriminación en el acceso al empleo público por razón de edad y su relación con las medidas positivas: cuestiones procesales y sustantivas a raíz de la STSJ C. En la Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social – Labos; Valenciana-Madrid, Recuperado a partir de: <file:///C:/Users/t/Downloads/614-28-PB.pdf>

Arce, E. (2012) La tutela laboral de los derechos fundamentales del trabajador. Una asignatura pendiente en tiempos de reforma en Revista de la Derecho – Derecho PUCP, Recuperado a partir de: http://revistas.pucp.edu.pe/imagenes/derechopucp/derechopucp_068.htm

Viollaz, M. (2018). Incumplimiento Múltiple de Regulaciones Laborales en el Perú: Patronos e Impacto de las Inspecciones de Trabajo en Revista de Trabajo N° 18 – Formalización Laboral/Igualdad salarial. Recuperado a partir de: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/304075/REVISTA_DE_TRABAJO_FINAL_CORREGIDA_1.pdf

Soria, J. (2017) Vulneración de los derechos laborales y la fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en la Municipalidad Provincial de Huarmey -2016. Recuperado a partir de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12624/soria_lj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Miñano, A. (2016). “Ley 29944 de reforma magisterial en la vulneración de los derechos laborales de los profesores de la institución educativa “San Juan” del distrito de Trujillo, 2016”. Recuperado a partir de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20963>

Alonzo, K. (2015). *Infracciones laborales de las MYPEs y su implicancia en los trabajadores de Tingo María*. Recuperado a partir de:

<http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/384/T.CNT-32.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Corrales, R. (2018). Régimen laboral de los profesores particulares. Recuperado a partir de: <https://lpderecho.pe/regimen-laboral-profesores-particulares/>

Céspedes, L. & Guzmán, C. ((2018) en su investigación “*La Informalidad laboral docente en la determinación del Impuesto a la Renta de Tercera Categoría en las Instituciones Educativas Privadas de Bambamarca, Cajamarca 2018*”. Recuperado a partir de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28414/cespedes_ol.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Romero, A. (2019), en su investigación “*Principales formas de vulneración de los derechos laborales en Colombia Efectos Generales Previsibles en la Economía*”. Romero, A. (2019), en su investigación “*Principales formas de vulneración de los derechos laborales en Colombia Efectos Generales Previsibles en la Economía*”. Recuperado a partir de: <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/23567/1/trabajo%20de%20grado.pdf>

Vial, I. (2015), en su investigación “*Dirección del trabajo: constitucionalidad y límites de la fiscalización laboral*”. Recuperado a partir de: <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/132584/Direcci%C3%B3n-del-trabajo-constitucionalidad-y-l%C3%ADmites-de-la-fiscalizaci%C3%B3n-laboral.pdf?sequence=1>

Terrasa, L. (2017) en su investigación “*Los derechos fundamentales en las relaciones privadas de argentina*”. Recuperado a partir de: <https://www.redalyc.org/pdf/4296/429652789005.pdf>

Méndez, M. (2012) en su trabajo de investigación “*Causas que originan el incumplimiento de las obligaciones de la Inspección General de Trabajo y que provocan violación de los derechos del trabajador*”. Recuperado a partir de <http://doczz.es/doc/3823353/unlversldad-de-san-carlos-de-guatemala>

Declaración Universal de la Declaración de Derechos Humanos, Recuperado a partir de: <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

Organización Internacional del Trabajo, Recuperado a partir de: <https://www.ilo.org/inform/online-information-resources/research-guides/labour-law/lang--es/index.htm>

Decreto Supremo N° 007-2008-TR - Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente

Decreto Legislativo N°1086 (2006) *Ley de promoción de la competitividad y desarrollo de la Micro y pequeña empresa y del acceso al empleo decente.*

Decreto legislativo N° 1269 *El régimen MYPE tributario del impuesto a la renta.*

Decreto Supremo N° 013-2013 *Ley de impulso al desarrollo productivo y al crecimiento empresarial*

El Ministerio de trabajo y promoción del empleo (2006) *La microempresa: una propuesta tipológica y ejercicio de aplicación en lima sur*

ANEXO 1

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR (ES)

Yo, Joseph Eduardo Samamé López, alumno de la Facultad de Derecho y, Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo Lima-Norte, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación/Tesis titulado “Beneficios Sociales de los Trabajadores en las Microempresas del Sector Educativo, Ventanilla, 2019”, son:

1. De mi autoría.

2. El presente Trabajo de Investigación/Tesis no ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.

3. Trabajo de Investigación/Tesis no ha sido publicado ni presentado anteriormente.

4. Los resultados presentados en el presente Trabajo de Investigación/Tesis son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde 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.



Samamé López, Joseph Eduardo

D.N.I. 43056110

ANEXO 2

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR

Yo, Carlos Alberto Urteaga Regal, Docente de la Facultad de Derecho y, Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo Lima-Norte, revisor del Trabajo de Investigación/Tesis titulado "Beneficios Sociales de los Trabajadores en las Microempresas del Sector Educativo, Ventanilla, 2019", del estudiante Joseph Eduardo Samamé López, constato que la investigación tienen un índice de similitud menor al 25% % 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. 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.



Urteaga Regal Carlos Alberto

D.N.I. N°09803484

ANEXO 3

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN			
CATEGORIA	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	SUB CATEGORIA
Beneficios Sociales	Toyama Migayusuku (2011) refiere que son todo aquello que va a recibir el trabajador por tener un trabajo dependiente, asimismo sostiene que no importa si es de origen legal con convencional o tampoco la naturaleza remunerativa del beneficio, sino que lo más importante y relevante es lo que el empleado va a percibir por su condición de trabajador.	Siendo los beneficios sociales derechos que emanan de un contrato laboral la misma que garantiza la Constitución. Es decir, el solo hecho que tienes un contrato tienes derecho a percibir los beneficios sociales correspondientes. Así, La elección del trabajo tiene como límite la Ley: no puede ejercerse este derecho para realizar un trabajo ilícito. Algunas de las limitaciones legales están enumeradas en la cita: actividades que afecten el orden o interés público. Rubio, M., Eguiguren, F. & Bernales, E. (2013 3reimpresión, p.502)	Vacaciones Seguro Social
Microempresas	La micro y pequeña empresa, en adelante MYPE, es la unidad económica constituido por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, vale decir. (Caballero B. 2011, P. 290) Monteros Edgar (2005), señala que las Microempresas son aquellas asociaciones formada por personas que operan de una manera organizada, estas asociaciones utilizan sus conocimientos y también sus recursos.	Al momento de contratar las Microempresas a los profesores en los Sectores Educativos al momento de ser contratados y por la modalidad de su contratación no tienes muchos beneficios sociales y aunado a ello sus empleadores incumplen con su pago. Gloria Medina (2013) señala que existen obstáculos que detienen a las microempresas como la negligencia, el fraude por la falta de una administración y financiamiento, la falta de experiencia en la rama por no contar con la capacitación adecuada para manejar la empresa, por la incompetencia del gerente por la falta de capacidad de liderazgo adecuada como también la experiencia desbalanceada por el dueño, entre otras.	No debe Superar a más de 140 UIT

TÍTULO: Beneficios Sociales de los Trabajadores en las Microempresas del Sector Educativo, Ventanilla, 2019

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	SUPUESTOS	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Son incumplidos los beneficios sociales en las Microempresas en el sector Educativo, Ventanilla, 2019?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar si existe incumplimiento de Beneficios Sociales en las Microempresas del sector Educativo, Ventanilla, 2019</p>	<p>SUPUESTO GENERAL:</p> <p>Los benéficos sociales son incumplidos en las Microempresas del sector Educativo, Ventanilla, 2019</p>	<p>CATEGORÍA 01:</p> <p>Beneficios Sociales de las Microempresas</p>	<p>SUBCATEGORÍA 01:</p> <p>Vacaciones</p> <p>SUBCATEGORÍA 02:</p> <p>Seguro Social</p>
<p>PROBLEMA ESPECÍFICO 01:</p> <p>¿Cómo el incumplimiento de las vacaciones laborales influye en la satisfacción laboral a los trabajadores de las Microempresas del sector Educativo, Ventanilla, ¿2019?</p> <p>PROBLEMA ESPECÍFICO 02:</p> <p>¿De qué manera la falta de pago del Seguro Social afecta a los trabajadores en las Microempresas del sector Educativo, Ventanilla, ¿2019?</p>	<p>OBJETIVO ESPECÍFICO 01:</p> <p>Establecer de qué manera influye el incumplimiento de las vacaciones laborales en la satisfacción laboral de los trabajadores en las Microempresas del sector Educativo, Ventanilla, 2019</p> <p>OBJETIVO ESPECÍFICO 02:</p> <p>Determinar cómo afecta la falta del pago de Seguro Social a los trabajadores en las Microempresas del sector Educativo, Ventanilla, 2019</p>	<p>SUPUESTO ESPECÍFICO 01:</p> <p>El incumplimiento del pago de las vacaciones laborales influye en la satisfacción laboral de los trabajadores en las Microempresas del sector Educativo, Ventanilla, 2019</p> <p>SUPUESTO ESPECÍFICO 02:</p> <p>Existe una afectación a los trabajadores por la falta del pago del Seguro de Social en las Microempresas en el sector Educativo, Ventanilla, 2019</p>		<p>CATEGORÍA 02:</p> <p>Microempresas</p>

ANEXO 5

. Lista de entrevistados – docentes

Nombres y apellidos	Grado Académico	Profesión / Cargo	Institución
Doris Contreras Gonzales	Universitario	Docente	Consortio Educativo AVHALDIM
Gabriela Villanueva Rosas	universitario	Docente	Colegio Sophiano
Omayra Medina Zagal	Docente	Docente	Jean Piaget
Rosa Tarazona Gonzales	Universitario	Docente	Consortio Educativo AVHALDIM
Miguel Andrés Silva Puente	Universitario	Docente	Consortio Educativo AVHALDIM
Dante Botton Girón	Abogado	Abogado	Estudio Jurídico
Abel Marcial Oruna Rodríguez	Abogado	Abogado	UCV
Gerald Stawer Gamonal Roman	Abogado	Abogado	UCV
Nathaly Maguiña Mendoza	Abogada	Abogado	Corte Superior de Justicia de Ventanilla
Enrique Jordan Laos Jaramillo	Abogado	Docente	UCV

ANEXO 6

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Urteaga Regal Carlos Alberto
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Profesor de la Universidad César Vallejo-Lima Norte
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevistas
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: Samame Lopez Joseph Eduardo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

SI
95%

Lima, 10 de octubre del 2020



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI No 09803484 Tel.: 997059885

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Aceto Luca
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Profesor de la Universidad César Vallejo-Lima Norte
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevistas
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: Samame Lopez Joseph Eduardo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD X

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

SI
95%

Lima, 10 de octubre del 2020

Luca Aceto
ACETO LUCA

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI No 48974953 Telf.: 910190409

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Gamarra Ramón José Carlos
 1.2. Cargo e institución donde labora: Profesor de la Universidad Cesar Vallejo – Lima Norte
 1.4 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevistas
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Samame Lopez Joseph Eduardo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	


III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

SI
95%

Lima, 10 de octubre del 2020


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI No.09919088 Tel.: 963347510

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Urteaga Regal Carlos Alberto
 1.2. Cargo e institución donde labora: Profesor de la Universidad César Vallejo-Lima Norte
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevistas
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Samame Lopez Joseph Eduardo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MÍNIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

SI
95%

Lima, 10 de octubre del 2020


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI No. 09803484 TdC: 997059885

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Aceto Luca
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Profesor de la Universidad César Vallejo-Lima Norte
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevistas
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: Samame Lopez Joseph Eduardo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MÍNIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos.												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y dicho aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD X

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

SI
95%

Lima, 10 de octubre del 2020

.....

 ACETO LUCA

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI No 48974953 Tel: 910190409

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Gamarra Ramón José Carlos
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Profesor de la Universidad Cesar Vallejo – Lima Norte
- 1.4 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevistas
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: Samanie Lopez Joseph Eduardo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MÍNIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI
95%

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lima, 10 de octubre del 2020


 FIRMA DE EXPERTO INFORMANTE
 DNI No. 09919088 Tel: 963347510

ANEXO 7



GUÍA DE ENTREVISTA

Título: "Beneficios Sociales de los trabajadores en las Microempresas del sector Educativo, Ventanilla, 2019".

Entrevistado: Doris H. I. CONTRERAS GONZALES

Cargo/profesión/gradoacadémico: UNIVERSITARIO

Institución: AVHALDIM

OBJETIVO GENERAL

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. Determinar si existe incumplimiento de Beneficios Sociales en las Microempresas en el sector Educativo, Ventanilla, 2019 |
|---|

Preguntas:

1. En su condición de trabajador ¿tiene usted un contrato laboral?
No, ya que no tengo ningún tipo de beneficio
2. ¿Se encuentra usted registrado en la Planilla de la Microempresa donde labora?
No
3. ¿La Microempresa donde labora cumple con el pago de sus beneficios Sociales?
No, ya que no estoy en planilla

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

- | |
|---|
| <p>1. Establecer de qué manera influye el incumplimiento de las vacaciones laborales en la satisfacción laboral de los trabajadores en las Microempresas del sector Educativo, Ventanilla, 2019</p> |
|---|

Preguntas:

4. ¿Tiene una actitud positiva en el trabajo a pesar de no contar con vacaciones?

Si, ya que es un ingreso económico para mi hogar

5. ¿Considera usted que el incumplimiento de las vacaciones afecta su desempeño laboral?

Si, ya que el stress del día a día te recarga y sería bueno tener días para descansar de la rutina

- 6) ¿Se encuentra satisfecho con las condiciones laborales en la Microempresas del sector educativo?

No, ya que esperaba tener algún tipo de beneficio

OBJETIVO ESPECIFICO 2

- | |
|--|
| <p>1. Determinar cómo afecta la falta del pago de Seguro Social a los trabajadores en las Microempresas del sector Educativo, Ventanilla, 2019</p> |
|--|

- 7) ¿Cree que el seguro social puede proporcionarle algún beneficio?

Si, claro, ya que en una emergencia médica podría cubrir los gastos con este seguro

8) ¿Ante algún accidente o enfermedad cuenta con algún seguro médico?

No tengo ningún tipo de seguro

9) ¿Usted se encuentra realizando aportes para en un futuro garantizar su derecho a la pensión?

No, no cuento con AFP u ONP

A rectangular box containing a handwritten signature in blue ink. The signature is cursive and appears to read "Pantelias".

.....
Firma del entrevistado

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: "Beneficios Sociales de los trabajadores en las Microempresas del sector Educativo, Ventanilla, 2019".

Entrevistado: Gabriela Villanueva Rosas

Cargo/profesión/grado académico: SOPHIANO

Institución:

OBJETIVO GENERAL

- Determinar si existe incumplimiento de Beneficios Sociales en las Microempresas en el sector Educativo, Ventanilla, 2019

Preguntas:

1. En su condición de trabajador ¿tiene usted un contrato laboral?
 - No, porque el pago me lo hacen personalmente.

2. ¿Se encuentra usted registrado en la Planilla de la Microempresa donde labora?
 - No estoy registrado

3. ¿La Microempresa donde labora cumple con el pago de sus beneficios Sociales?

- No, solo con los descansos semanales y en feriados.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">- Establecer de qué manera influye el incumplimiento de las vacaciones laborales en la satisfacción laboral de los trabajadores en las Microempresas del sector Educativo, Ventanilla, 2019 |
|---|

Preguntas:

4. ¿Tiene una actitud positiva en el trabajo a pesar de no contar con vacaciones?

-Si trato de realizar un buen trabajo y tener un buen ambiente laboral a pesar que no se me reconoce mis beneficios que por ley corresponde.

5. ¿Considera usted que el incumplimiento de las vacaciones afecta su desempeño laboral?

Considero que las vacaciones son parte importante ya que es un descanso que se toma a las arduas horas de trabajo el cual llega a originar un estrés el cual a veces afecta tu trabajo.

6) ¿Se encuentra satisfecho con las condiciones laborales en la Microempresas del sector educativo?

No, considero que se incumple con muchos beneficios hacia los trabajadores

OBJETIVO ESPECIFICO 2

- Determinar cómo afecta la falta del pago de Seguro Social a los trabajadores en las Microempresas del sector Educativo, Ventanilla, 2019

7) ¿Cree que el seguro social puede proporcionarle algún beneficio?

-Si ,ya que nadie esta libre de poder sufrir algún accidente o tener una emergencia ,en mi caso seria importante ya que también podría beneficiar a mi familia.

8) ¿Ante algún accidente o enfermedad cuenta con algún seguro médico?

No cuento con ningún seguro medico

9) ¿Usted se encuentra realizando aportes para en un futuro garantizar su derecho a la pensión?

No por el momento



.....
Firma del entrevistado

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: "Beneficios Sociales de los trabajadores en las Microempresas del sector Educativo, Ventanilla, 2019".

Entrevistado: OMAIRA MEDINA ZAGAL

Cargo/profesión/grado académico: DOCENTE

Institución: JEAN PIAGET

OBJETIVO GENERAL

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">- Determinar si existe incumplimiento de Beneficios Sociales en las Microempresas en el sector Educativo, Ventanilla, 2019 |
|--|

Preguntas:

1. En su condición de trabajador ¿tiene usted un contrato laboral?

No cuento con un contrato laboral escrito, en el tiempo que vengo laborando en la empresa nunca me han hecho firmar ningún contrato de trabajo.

2. ¿Se encuentra usted registrado en la Planilla de la Microempresa donde labora?

No, estoy trabajando 2 años pero hasta la fecha no me encuentro registrado en la planilla del trabajo.

3. ¿La Microempresa donde labora cumple con el pago de sus beneficios Sociales?

No, me pagan ningún beneficio social. solo me pagan mi sueldo por el trabajo realizado,

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

- | |
|--|
| <p>- Establecer de qué manera influye el incumplimiento de las vacaciones laborales en la satisfacción laboral de los trabajadores en las Microempresas del sector Educativo, Ventanilla, 2019</p> |
|--|

Preguntas:

4. ¿Tiene una actitud positiva en el trabajo a pesar de no contar con vacaciones?

En realidad, no queda de otra ya que si no cumplo satisfactoriamente mis funciones podría quedarme sin empleo.

5. ¿Considera usted que el incumplimiento de las vacaciones afecta su desempeño laboral?

Definitivamente si, ya que sin ellas pues llega un momento en donde uno solo cumple las funciones que debe por cumplir y ya no se genera nuevas ideas nuevas metodologías de enseñanza y nuevas estrategias, caso contrario si se tuviera vacaciones uno llega renovado al trabajo con ganas de sacar adelante a la institución a la que pertenece.

- 6) ¿Se encuentra satisfecho con las condiciones laborales en la Microempresas del sector educativo?

No, creo yo que todo trabajador que labora sus 48 horas semanales sea el sector que sea merece tener todos los beneficios sociales como mínimos vitales.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

- Determinar cómo afecta la falta del pago de Seguro Social a los trabajadores en las Microempresas del sector Educativo, Ventanilla, 2019

7) ¿Cree que el seguro social puede proporcionarle algún beneficio?

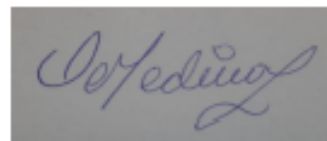
Definitivamente si, ya que tanto yo como mi familia nuclear podemos atendemos de manera gratuita ahorrando así los gastos de la familia.

8) ¿Ante algún accidente o enfermedad cuenta con algún seguro médico?

No cuento con ningún seguro medico porque no me alcanza el dinero para poder pagarlo

9) ¿Usted se encuentra realizando aportes para en un futuro garantizar su derecho a la pensión?

No, por el momento no tengo las posibilidades ya que el sueldo no alcanza para tener un gasto extra.



.....
Firma del entrevistado

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: "Beneficios Sociales de los trabajadores en las Microempresas del sector Educativo, Ventanilla, 2019".

Entrevistado: Rosa Tarazona Gonzales

Cargo/profesión/grado académico: Secretario / Universitario

Institución: CONSORCIO EDUCATIVO AVHALDIM

OBJETIVO GENERAL

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">- Determinar si existe incumplimiento de Beneficios Sociales en las Microempresas en el sector Educativo, Ventanilla, 2019 |
|--|

Preguntas:

1. En su condición de trabajador ¿tiene usted un contrato laboral?

No, me contrataron, pero no firme ningún documento donde indica mi sueldo, horario, entre otros.

2. ¿Se encuentra usted registrado en la Planilla de la Microempresa donde labora?

No, la empresa no me hace el descuento de la afp y tampoco me pagan el Seguro social Essalud.

3. ¿La Microempresa donde labora cumple con el pago de sus beneficios Sociales?

No, no tengo ningún tipo de descuento correspondiente a la Afp, tampoco me pagan Essalud no cuento con vacaciones, no me pagan gratificaciones ni cts.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

- | |
|--|
| <p>- Establecer de qué manera influye el incumplimiento de las vacaciones laborales en la satisfacción laboral de los trabajadores en las Microempresas del sector Educativo, Ventanilla, 2019</p> |
|--|

Preguntas:

4. ¿Tiene una actitud positiva en el trabajo a pesar de no contar con vacaciones?

No, ya que trabajo todos los días sin contar ningún tipo de vacaciones y me trae consecuencias graves a nivel físico y mental.

5. ¿Considera usted que el incumplimiento de las vacaciones afecta su desempeño laboral?

Si porque me encuentro desmotivada y eso afecta a mi rendimiento y productividad en mi trabajo; no logro cumplir con los objetivos planteados por la empresa.

- 6) ¿Se encuentra satisfecho con las condiciones laborales en la Microempresas del sector educativo?

No porque no cumplen con las normas legales laborales, la mayoría son informales y por lo tanto sus trabajadores no cuentan con los beneficios de ley.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

- Determinar cómo afecta la falta del pago de Seguro Social a los trabajadores en las Microempresas del sector Educativo, Ventanilla, 2019

7) ¿Cree que el seguro social puede proporcionarle algún beneficio?

Si, atención médica, hospitalaria, farmacéutica y rehabilitación para mi y mi familia.

8) ¿Ante algún accidente o enfermedad cuenta con algún seguro médico?

No, la empresa no me paga el Seguro social y tampoco cuento con un seguro de salud privado.

9) ¿Usted se encuentra realizando aportes para en un futuro garantizar su derecho a la pensión?

No, no me encuentro en planilla por lo tanto no me pagan Afp, tampoco hago el aporte de manera independiente.



.....
Firma del entrevistado

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: "Beneficios Sociales de los trabajadores en las Microempresas del sector Educativo, Ventanilla, 2019".

Entrevistado: Miguel Andrés Silva Puente

Cargo/profesión/grado académico:

Institución: AVHALDIM

OBJETIVO GENERAL

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">- Determinar si existe incumplimiento de Beneficios Sociales en las Microempresas en el sector Educativo, Ventanilla, 2019 |
|--|

Preguntas:

1. En su condición de trabajador ¿tiene usted un contrato laboral?
Sí, lo renovamos cada tres meses.
2. ¿Se encuentra usted registrado en la Planilla de la Microempresa donde labora?
No, los pagos son mediante recibos por honorarios.

3. ¿La Microempresa donde labora cumple con el pago de sus beneficios Sociales?

No, solo nos entregan una canasta con víveres como gratificación.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

- Establecer de qué manera influye el incumplimiento de las vacaciones laborales en la satisfacción laboral de los trabajadores en las Microempresas del sector Educativo, Ventanilla, 2019

Preguntas:

4. ¿Tiene una actitud positiva en el trabajo a pesar de no contar con vacaciones?

Si, porque las vacaciones las tenemos a comienzo de año (dos meses).

5. ¿Considera usted que el incumplimiento de las vacaciones afecta su desempeño laboral?

No, porque las "vacaciones" las tenemos a comienzos de año.

- 6) ¿Se encuentra satisfecho con las condiciones laborales en la Microempresas del sector educativo?

No, deberían cumplir con todos los beneficios de ley, ya que se le exoneran de impuestos.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

- 7) - Determinar cómo afecta la falta del pago de Seguro Social a los trabajadores en las Microempresas del sector Educativo, Ventanilla, 2019

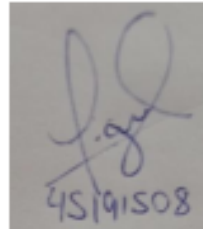
el gasto no saldría de mi bolsillo.

- 8) ¿Ante algún accidente o enfermedad cuenta con algún seguro médico?

No, el gasto lo realizo de mi bolsillo. Me reembolsan el 50% del gasto total.

- 9) ¿Usted se encuentra realizando aportes para en un futuro garantizar su derecho a la pensión?

Si, de manera personal.

A rectangular box containing a handwritten signature in blue ink. Below the signature, the identification number '45191508' is written in blue ink.

Miguel Andrés Silva Puente

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: "Beneficios Sociales de los trabajadores en las Microempresas del sector Educativo, Ventanilla, 2019".

Entrevistado: Enrique Jordan Laos Jaramillo

Cargo/profesión/grado académico: Docente Universitario/ Abogado/Dr. en Derecho & Ciencias Políticas.

Institución: Universidad Cesar Vallejo Licenciado Por la SUNEDU

OBJETIVO GENERAL

- Determinar si existe incumplimiento de Beneficios Sociales en las Microempresas en el sector Educativo en Ventanilla en el 2019

Preguntas:

1. ¿Todo trabajador debe tener un contrato laboral? ¿Por qué?

Sí, todo trabajador debe tener un contrato de trabajo escrito en la cual indique la prestación personal, la subordinación y la remuneración y se debe entregar una copia del contrato al trabajador, porque el contrato laboral le da seguridad tanto al trabajador como al empleador de lo que se ha acordado en los términos establecidos.

2. ¿Cómo puede saber el trabajador en que régimen Laboral se encuentra?

Si un trabajador desea saber el régimen laboral en la cual se encuentre, puede ingresar a la página REMYPE y colocar el ruc de la empresa donde labora y se podrá verificar el tipo de empresa, esta puede ser pequeña empresa o microempresa.


Enrique Jordan Laos Jaramillo
ABOGADO DE LIMA
Registro CAL 45000
Dr. en Derecho

3. ¿Qué beneficios sociales le corresponde a un trabajador de una Microempresa?

Los beneficios que le corresponde a un trabajador de una Microempresa de acuerdo a la legislación en el Perú, son 15 días de vacaciones anuales y el pago del seguro social que son: el seguro de salud y el pago de su afp u onp.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

- Establecer de qué manera influye el incumplimiento de las vacaciones laborales en la satisfacción laboral de los trabajadores en las Microempresas del sector Educativo en Ventanilla en el 2019


Preguntas:

4. ¿De qué manera afecta a los trabajadores el incumplimiento de las vacaciones?

Se debe precisar que el fin del derecho de las vacaciones es recobrar energías para luego seguir prestando sus servicios, es por esta razón que los empleados que no tienen vacaciones les afecta física y mentalmente teniendo un bajo rendimiento en sus labores.

5. En su experiencia ¿considera usted que el incumplimiento de las vacaciones afecta el desempeño laboral?

Efectivamente en mi experiencia, he podido verificar que el incumplimiento del derecho de las vacaciones a los trabajadores por parte de sus empleadores afecta considerablemente el desempeño laboral.


Enrique Jordán Laos Jaramillo
ABOGADO DE LIMA
*Registro CAL 45000
Dr. en Derecho

6) ¿Qué deben hacer los trabajadores ante el incumplimiento de las vacaciones?

En primer lugar lo que pueden hacer los trabajadores antes de recurrir a los órganos jurisdiccionales para tutelar su derecho es tener una comunicación directa con su empleador para que cumpla en otorgarle sus derechos laborales, si esta fuera una respuesta negativa por parte de su empleador, lo segundo sería interponer una demanda ante su empleador solicitando el pago de sus vacaciones. existe también Instituciones como la Sunafil donde el empleador puede recurrir para denunciar el incumplimiento de sus derechos laborales.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

- Determinar cómo afecta la falta del pago de Seguro Social a los trabajadores en las Microempresas del sector Educativo en Ventanilla en el 2019

Enrique Jordán Laos Jaramillo
ABOGADO DE LIMA
Registro CAL 45000
Derecho

7) ¿Todo trabajador debe contar con un Seguro social? ¿Por qué?


De acuerdo a la Ley de Creación del Seguro Social de Salud (ESSALUD) la seguridad y la salud son obligaciones por parte de los empleadores. En ese sentido el empleador debe garantizar tanto la seguridad como también la salud de sus trabajadores dentro del centro laboral, asimismo los derechos de salud de los trabajadores varían según el régimen laboral en que se encuentren. Todo empleador debe cumplir con el aporte que le permita al trabajador tener una atención médica como también a una pensión para su jubilación.

8) ¿Cómo afecta a los trabajadores el incumplimiento del pago del Seguro social por parte del empleador?


El incumplimiento del aporte del seguro social por parte de los empleadores a sus trabajadores genera una imposibilidad de acceder a una prestación médica y a una pensión para su jubilación de tal forma que le crea un gran perjuicio al trabajador.

9) ¿Los empleadores están obligados a dar un Seguro social a sus trabajadores?

Efectivamente, todo empleador está obligado a brindar el Seguro Social a sus trabajadores conforme lo establece la ley de Modernización de la seguridad en salud como también su reglamento y también la constitución política del Perú.



Enrique Jordán Laos Jaramillo
ABOGADO DE LIMA
Registro CAL 45000
Dr. en Derecho



Firma del entrevistado

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: "Beneficios Sociales de los trabajadores en las Microempresas del sector Educativo, Ventanilla, 2019".

Entrevistado: Dr Gerald Stawer Gamonal Roman

Cargo/profesión/grado académico: Docente a tiempo parcial/Abogado/Doctor en derecho

Institución: Universidad Cesar Vallejo

OBJETIVO GENERAL

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">- Determinar si existe incumplimiento de Beneficios Sociales en las Microempresas en el sector Educativo en Ventanilla en el 2019 |
|---|

Preguntas:

1. ¿Todo trabajador debe tener un contrato laboral? ¿Por qué?

Como operadores del Derecho sabemos que un contrato es fuente de obligaciones y derechos; sin embargo, dado que el 70% del mercado laboral en el Perú es informal este presupuesto es obviado con el ánimo de evitar pagar los beneficios de ley; en ese estadio, precisamos que el legislador de manera acertada ha establecido el principio de primacía de la realidad buscando contrarrestar esta situación.

Actualmente en la situación de pandemia el número de puestos de trabajo formales ha ido en aumento de forma exponencial.

2. ¿Cómo puede saber el trabajador en que régimen Laboral se encuentra?

Basta con la presentación y observación de la boleta de pagos; no olvidemos que los regímenes laborales en el Perú son de acuerdo a lo establecido en el DI 276; DI 728 y CAS.

Es importante precisar que esta situación se advierte en el Contrato suscrito entre el empleador y el trabajador.

3. ¿Qué beneficios sociales le corresponde a un trabajador de una Microempresa?

Beneficios Laborales a tus trabajadores como MICROEMPRESA
Remuneración: No menor a la Remuneración Mínima Vital (RMV).
Jornada máxima de 08 horas diarias o 48 horas semanales.
Descanso semanal y en días feriados.
Remuneración por trabajo en sobretiempo.
Descanso vacacional 15 días calendarios.
Indemnización por despido de 10 días de remuneración por año de servicios (con un tope de 90 días de remuneración).
Cobertura de seguridad social en Salud a través del Seguro Integral de Salud - SIS (Incluye al titular del negocio, trabajadores y Derechohabientes).
Cobertura Previsional, incluye un Sistema de Pensiones Sociales.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

- Establecer de qué manera influye el incumplimiento de las vacaciones laborales en la satisfacción laboral de los trabajadores en las Microempresas del sector Educativo en Ventanilla en el 2019

Preguntas:

4. ¿De qué manera afecta a los trabajadores el incumplimiento de las vacaciones ?

El derecho de los trabajadores a las vacaciones conlleva beneficios para la salud. Entre los efectos positivos que se producen se encuentra la disminución

de presión arterial, reducción de estrés o mejora del estado anímico. Efectos que mejoran el bienestar y la prevención de riesgos.

Es el derecho que todo trabajador tiene luego de cumplir con ciertos requisitos, a disfrutar de 30 días calendarios de descanso físico remunerado de manera ininterrumpida por cada año completo de servicios. La remuneración vacacional se abonará antes del inicio del descanso del trabajador, lo cual constará tanto en la Planilla como en la Boleta de Pago. Referencia: Artículo 10° del Decreto Legislativo 713. En su experiencia ¿considera usted que el incumplimiento de las vacaciones afecta el desempeño laboral?

- 6) ¿Qué deben hacer los trabajadores ante el incumplimiento de las vacaciones?

El empleador debe pagar una remuneración por el trabajo realizado, otra por el descanso vacacional adquirido y no gozado, y adicionalmente una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso (en la práctica se abonan solo dos remuneraciones ya que la remuneración por haber laborado en vacaciones se entiende que se pagó oportunamente). A lo antes descrito se suele denominar la "triple vacacional". Esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, sin embargo, ella no corresponderá a los gerentes o representantes de la empresa que hayan decidido no hacer uso del descanso vacacional. Referencia: Artículo 23° del Decreto Legislativo 713.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">- Determinar cómo afecta la falta del pago de Seguro Social a los trabajadores en las Microempresas del sector Educativo en Ventanilla en el 2019 |
|---|

- 7) ¿Todo trabajador debe contar con un Seguro social? ¿Por qué?

El seguro social está a cargo del empleador y cubre las necesidades de salud del trabajador. Como es de conocimiento común los seres humanos no somos máquinas que debamos estar todo el tiempo trabajando; por ello es con el transcurrir del tiempo muchos de nosotros vamos a presentar psicopatías, trastornos y enfermedades comunes o degenerativas.

Claro está que esto se va generar por la alimentación deficiente, falta de nutrientes etc.; de otro lado están las psicopatías hereditarias y que con el transcurrir del tiempo van apareciendo (aquí tenemos la depresión, miedo, ansiedades, histeria, etc.).

8) ¿Cómo afecta a los trabajadores el incumplimiento del pago del Seguro social por parte del empleador?

Incide directamente en perjuicio del trabajador por cuanto requiera una atención médica prioritaria o especializada, no se le van a poder dar por cuanto la atención de parte de los centros especializados van a argumentar que la atención no se da por falta de pago del empleador.

9) ¿Los empleadores están obligados a dar un Seguro social a sus trabajadores?

La Constitución peruana vigente reconoce una serie de derechos de <<segunda generación>> (derechos al trabajo, seguridad social, educación, etc.), y se asigna un papel fundamental al Estado en la vigencia, promoción y respeto de estos derechos; en tal sentido, el artículo 3 de la Constitución peruana vigente establece una lista abierta de los derechos que tienen rango constitucional, al estilo de la Constitución de 1979. Esta situación conduciría, de acuerdo a lo señalado por algunos constitucionalistas, a la configuración de un Estado liberal.

Al respecto, en nuestra carta magna actual planteamos la relación de derechos que aparece en el Capítulo 1 del Título 1 de la Constitución de 1993 («Derechos Fundamentales de la Persona») no es taxativa. En efecto, el artículo 3 del propio Capítulo 1 de la Constitución de 1993 precisa -al igual que la Constitución uruguay de 1967 y la Constitución peruana de 1979, respecto de los derechos fundamentales- que «La enumeración de los derechos establecidos en este Capítulo no excluye los demás que la Constitución garantiza ... >>.

En tal escenario, es importante precisar que este tipo de derechos fundamentales son insoslayables y se deben establecer las más duras sanciones a los empresarios que no cumplan con el pago respectivo; sin embargo, a la fecha se ha visto comprometida la salud de los trabajadores en la pandemia; por ello, se están tomando las medidas pertinentes para regularizar esta situación.

CAL 5934

.....
Firma del entrevistado

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: "Beneficios Sociales de los trabajadores en las Microempresas del sector Educativo, Ventanilla, 2019".

Entrevistado: Nathaly Maguiña Mendoza

Cargo/profesión/grado académico: Relatora/abogada/Maestra

Institución: Poder Judicial – Corte Superior de Justicia de Puente Piedra Ventanilla.

OBJETIVO GENERAL

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">- Determinar si existe incumplimiento de Beneficios Sociales en las Microempresas en el sector Educativo en Ventanilla en el 2019 |
|---|

Preguntas:

1. ¿Todo trabajador debe tener un contrato laboral? ¿Por qué?

Si, lo ideal es que todo trabajador debe tener un contrato de trabajo, dado que a través del contrato ambas partes (empleador y trabajador) se vinculan legalmente y se establecen los términos y condiciones de la relación laboral así como sus derechos y obligaciones

Por tanto, se podría afirmar que el contrato de trabajo brinda seguridad y protección jurídica para ambas partes; así como le permite al trabajador proteger su estabilidad laboral

2. ¿Cómo puede saber el trabajador en que régimen Laboral se encuentra?

El trabajador puede verificar en su contrato de trabajo en qué régimen laboral se encuentra.

3. ¿Qué beneficios sociales le corresponde a un trabajador de una Microempresa?

- Remuneración (no menor a la Remuneración Mínima Vital (RMV)).
- Jornada máxima de 08 horas diarias o 48 horas semanales.
- Remuneración por trabajo en sobretiempo
- Descanso semanal y en días feriados.
- Descanso vacacional 15 días calendarios.
- Indemnización por despido de 10 días de remuneración por año de servicios (con un tope de 90 días de remuneración).
- Cobertura de seguridad social en Salud a través del Seguro Integral de Salud - SIS (Incluye al titular del negocio, trabajadores y Derechohabientes).
- Cobertura Previsional, incluye un Sistema de Pensiones Sociales.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">- Establecer de qué manera influye el incumplimiento de las vacaciones laborales en la satisfacción laboral de los trabajadores en las Microempresas del sector Educativo en Ventanilla en el 2019 |
|--|

Preguntas:

4. ¿De qué manera afecta a los trabajadores el incumplimiento de las vacaciones?

El derecho a las vacaciones es un derecho fundamental, reconocido en las normas internacionales sobre Derechos Humanos, básicamente es entendido como el goce físico vacacional que toda persona tiene derecho luego de transcurrido el año calendario de labores.

Por ende, el incumplimiento de este derecho afecta a los trabajadores en su desempeño laboral, dado que existen estudios que afirman que las vacaciones sirven como estrategia terapeuta para la salud mental y disminuir el estrés laboral.

5. En su experiencia ¿considera usted que el incumplimiento de las vacaciones afecta el desempeño laboral?

Considero que sí, incluso el conocido *síndrome de burnout* disminuye cuando se encuentra presente el goce del derecho vacacional. Existen diferentes estudios que señalan que un descanso físico planificado aporta a la salud muchos beneficios como: aumenta la creatividad, reduce el estrés, mejora la salud mental, entre otros.

6. ¿Qué deben hacer los trabajadores ante el incumplimiento de las vacaciones?

Si se recibe una respuesta negativa por parte del empleador respecto al goce del derecho vacacional, el trabajador puede acudir a la entidad fiscalizadora Sunafil y presentar una denuncia.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">- Determinar cómo afecta la falta del pago de Seguro Social a los trabajadores en las Microempresas del sector Educativo en Ventanilla en el 2019 |
|---|

7) ¿Todo trabajador debe contar con un Seguro social? ¿Por qué?

Todo trabajador debería contar mínimamente con un Seguro Social porque es importante cuidar la salud de los trabajadores y de sus derechohabientes y el derecho a una pensión de ser el caso.

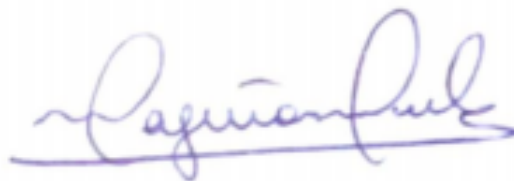
El derecho a la salud es un derecho humano fundamental e inalienable, siendo una de las formas de garantizarla a través del seguro social.

8) ¿Cómo afecta a los trabajadores el incumplimiento del pago del Seguro social por parte del empleador?

Si bien es cierto el Seguro Social no puede negarse a brindar atención a sus asegurados en aquellos casos que el empleador no ha cumplido con el pago de las aportaciones, esta situación en algún momento podría generar algún tipo de desatención o atención tardía al asegurado o de sus derechohabientes, lo que implicaría preocupación y desequilibrio emocional no solo para el trabajador sino para toda su familia.

9) ¿Los empleadores están obligados a dar un Seguro social a sus trabajadores?

Si, los empleadores tanto de las empresas públicas como privadas deben promover y garantizar mínimamente la cobertura del seguro social a sus trabajadores.



.....
Firma del entrevistado

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: "Beneficios Sociales de los trabajadores en las Microempresas del sector Educativo, Ventanilla, 2019".

Entrevistado: Dante Botton Girón

Cargo/profesión/grado académico: Abogado laboralista

Institución: Estudio Jurídico Payet, Rey, Cauvi, Pérez Abogados

OBJETIVO GENERAL

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">- Determinar si existe incumplimiento de Beneficios Sociales en las Microempresas en el sector Educativo en Ventanilla en el 2019 |
|---|

Preguntas:

1. ¿Todo trabajador debe tener un contrato laboral? ¿Por qué?

Si, pues, al amparo del artículo 4° del Decreto Supremo 003-97-TR, todo trabajador debe tener un contrato laboral, pudiendo ser indeterminado o determinado; en el primer caso, podrá convenirse de forma verbal o escrita, y en el segundo caso, solamente podrá convenirse de forma escrita.

2. ¿Cómo puede saber el trabajador en que régimen Laboral se encuentra?

En principio, los trabajadores pueden acceder a dicha información ingresando mediante el Sistema SOL - SUNAT Operaciones en Línea. Sin embargo, un método más sencillo, es que los trabajadores ingresen a la página de consultas

REMYPE del ministerio de trabajo y promoción del empleo, y mediante el RUC de la empresa, verifiquen si esta es una pequeña empresa o microempresa.

3. ¿Qué beneficios sociales le corresponde a un trabajador de una Microempresa?

Cabe precisar que, independientemente del régimen laboral, todos los trabajadores deben percibir como mínimo el sueldo mínimo, y deben tener derecho al descanso semanal obligatorio de 24 horas. Sin embargo, específicamente, los trabajadores de una microempresa, de acuerdo a la Ley N° 28015, tienen derecho a vacaciones remuneradas por concepto de 15 días calendario, tienen derecho a afiliarse a un sistema pensionario (ONP o AFP), y tienen derecho a ser asegurados a un sistema de salud (SIS o EsSalud). Además, en caso de despido arbitrario, estos trabajadores tienen derecho a una indemnización equivalente a 10 remuneraciones diarias por cada año completo de servicio, con un tope de 90 remuneraciones diarias.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

- Establecer de qué manera influye el incumplimiento de las vacaciones laborales en la satisfacción laboral de los trabajadores en las Microempresas del sector Educativo en Ventanilla en el 2019

Preguntas:

4. ¿De qué manera afecta a los trabajadores el incumplimiento de las vacaciones?

En primer lugar, es menester recordar que el Decreto Legislativo N° 713 es claro al mencionar que los 30 días de vacaciones se otorgarán al año del servicio prestado. En este sentido, la finalidad de la norma es que los trabajadores puedan

reponer energías físicas o mentales durante esos 30 días para poder seguir prestando sus servicios de manera eficiente y eficaz.

En virtud de ello, es evidente que, al incumplir el otorgamiento de vacaciones - cumplido el año de trabajo-, los empleadores están afectando física y mentalmente a sus trabajadores, fomentando i) al bajo rendimiento, y ii) a la falta de productividad dentro de la organización.

5. En su experiencia ¿considera usted que el incumplimiento de las vacaciones afecta el desempeño laboral?

Si, a lo largo de mi ejercicio profesional, he podido constatar como el incumplimiento del otorgamiento de vacaciones afecta el desempeño laboral de los trabajadores.

Mi persona está de acuerdo con el sector doctrinario que establece que, el otorgamiento de vacaciones tiene como principal fin la compensación del desgaste físico producido durante el año laborado, de tal manera que, al incumplirse el debido otorgamiento del mismo, el desgaste físico continúa incrementándose.

Siendo ello así, y de acuerdo a los casos vistos durante mi ejercicio profesional, considero que como conclusión lógica, no solamente el desempeño laboral se ve afectado gravemente, sino que incluso también se ve afectada la productividad y la buena relación trabajador-empleador, que genera perjuicio al propio empleador indirectamente.

6) ¿Qué deben hacer los trabajadores ante el incumplimiento de las vacaciones?

Para este tipo de casos, los trabajadores tienen 2 tipos de tutela: administrativa y judicial.

Para el primer caso, existe la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, que tiene por fin, fiscalizar el cumplimiento de las normas sociolabores dentro de las organizaciones. De esta manera, el trabajador puede acudir a dicha institución y denunciar el incumplimiento de pago de vacaciones, a efectos de que la SUNAFIL fiscalice dicho actuar administrativo e imponga la sanción correspondiente.

Para el segundo caso, será necesario que, el trabajador interponga una demanda ante su empleador solicitando el pago de vacaciones.

Sin perjuicio de ellas, considero importante que, antes de que el trabajador proceda administrativa o judicialmente, intente entablar una comunicación clara y concisa con su empleador.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

- Determinar cómo afecta la falta del pago de Seguro Social a los trabajadores en las Microempresas del sector Educativo en Ventanilla en el 2019

7) ¿Todo trabajador debe contar con un Seguro social? ¿Por qué?

Sí, en efecto, todo trabajador tiene derecho al Seguro Social. En este sentido, tal y como dispone la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud y su reglamento, el Seguro Social otorga cobertura sanitaria a los trabajadores, quienes tienen acceso a prestaciones de prevención, prestaciones de recuperación, subsidios, y a otros derechos.

En virtud de ello, los trabajadores tienen el deber de participar en la seguridad social, verificando que sus empleados cumplan con su inscripción en EsSalud o en todo caso en una EPS y que realice el aporte o contribución respectiva que

les permita recibir las atenciones médicas o el pago de los subsidios correspondientes.

8) ¿Cómo afecta a los trabajadores el incumplimiento del pago del Seguro social por parte del empleador?

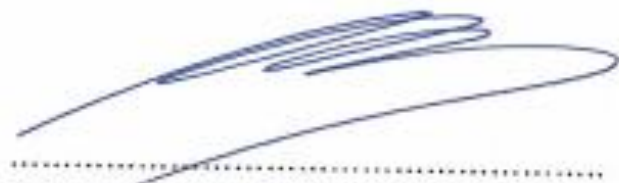
El incumplimiento del pago del Seguro social, implica grave perjuicio para el trabajador, ya que, dicho seguro representa el resguardo sanitario de este durante su día a día.

De esta manera, en caso de no tener acceso a este derecho se encontraría imposibilitado de acceder a determinadas funciones sanitarias fundamentales, como por ejemplo: atención sanitaria, prestaciones de bienestar, prestaciones en dinero correspondientes a subsidios por incapacidad temporal y maternidad, y prestaciones por sepelio.

9) ¿Los empleadores están obligados a dar un Seguro social a sus trabajadores?

En efecto, de acuerdo con lo dispuesto en Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud y su reglamento, todos los empleadores están obligados a brindar el respectivo seguro social a sus trabajadores; debiendo cumplir con inscribir y registrar a los trabajadores en EsSalud o una EPS, para que reciban las prestaciones de prevención, promoción, recuperación y subsidios.

Siendo ello así, los empleadores deben pagar por dicho concepto a EsSalud, el 9% de la remuneración del trabajador.



Firma del entrevistado

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: "Beneficios Sociales de los trabajadores en las Microempresas del sector Educativo, Ventanilla, 2019".

Entrevistado: Abel Marcial Oruna Rodríguez

Cargo/profesión/grado académico: Abogado asesor de empresas. Docente de universidades e institutos. Magister en Administración de la Educación y Doctor en Administración.

Institución: Universidad César Vallejo (Docente desde 2014)

OBJETIVO GENERAL

- Determinar si existe incumplimiento de Beneficios Sociales en las Microempresas en el sector Educativo en Ventanilla en el 2019

Preguntas:

1. ¿Todo trabajador debe tener un contrato laboral? ¿Por qué?

En primer lugar, toda persona que desarrolle labor en favor de otra (persona natural o jurídica) en relación de dependencia genera una relación laboral o contrato laboral. Siendo ello aun no exista un documento escrito o su registro en planilla en aplicación del principio de primacía de la realidad existe ya un contrato laboral. Por lo indicado, y dadas estas premisas y precisiones y siempre que exista relación de dependencia existe un contrato laboral.

2. ¿Cómo puede saber el trabajador en que régimen Laboral se encuentra?

Primero basado en la buena fe y transparencia de las partes en la relación laboral se puede identificar el colaborador (trabajador) puede obtener los datos del régimen en que se encuentra el empleador. Pero por su parte el colaborador

trabajador puede hacer las consultas al Ministerio de Trabajo, especialmente al portal REMYPE. Al respecto debo precisar que en el caso una empresa esté en el régimen laboral MYPE debe informar de ello al trabajador en el contrato que, por escrito deben suscribir las partes.

3. ¿Qué beneficios sociales le corresponde a un trabajador de una Microempresa?

Su remuneración básica, la asignación familiar, ser asegurado ante el Sistema Integral de Salud (SIS); vacaciones de 15 días; vacaciones trunca de ser el caso en el momento de la liquidación; horas en sobretiempo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

- Establecer de qué manera influye el incumplimiento de las vacaciones laborales en la satisfacción laboral de los trabajadores en las Microempresas del sector Educativo en Ventanilla en el 2019

Preguntas:

4. ¿De qué manera afecta a los trabajadores el incumplimiento de las vacaciones?

En primer lugar, esta pregunta debe responderla un colaborador trabajador ya que es esa persona la que podría dar mejor idea de este requerimiento. Sin embargo, debemos indicar que Perú es uno de los pocos países en el mundo que regula vacaciones por 30 días lo que implica un sobre costo laboral al empresario ya que debe cubrir el pago de su remuneración (suspensión imperfecta) y adicionalmente esos días debe contratar a otro trabajador para cubrir el puesto. En otros países se da 15 días de vacaciones con su remuneración vacacional y en otros muy pocos tienen goce de vacaciones, pero sin pago de remuneraciones. En este sentido, considero que es relativo decir actualmente que afecte o no al trabajador sobre todo el no descansar. Es cierto que se debe descansar, pero la realidad confronta otros pareceres porque en

algunos casos el empleador puede comprar las vacaciones hasta en dos periodos consecutivos o simplemente prefiere pagar la indemnización por el no goce ya que hay mucha competencia en el mercado y hay muchos trabajadores esperando entrar en el mercado laboral.

5. En su experiencia ¿considera usted que el incumplimiento de las vacaciones afecta el desempeño laboral?

Esta es otra pregunta que debe responder un trabajador. En principio si estuvieron planificadas a cumplirse en determinadas fechas y no se cumplen puede afectar anímicamente al trabajador o a su familia que pueden haber planificado en relación a ese tiempo libre. Pero considero que un trabajador actualmente, está más preocupado en mantener su puesto laboral que en vacacionar. Aun en las condiciones normales sin pandemia el colaborador siempre preferirá laborar y vender sus vacaciones antes que gozarlas por las necesidades que pasa la mayoría de la población como el del perfil que considero se está estudiando. Por otro lado, otros son los factores que pueden ayudar a mantener el desempeño laboral como los premios o bonos por éxito, conceptos no remunerativos como entrega de vales por alimentos, pago de capacitaciones, canasta navideña, movilidad de ida y regreso, entre otros.

- 6) ¿Qué deben hacer los trabajadores ante el incumplimiento de las vacaciones?

Primero conversar y pedir las explicaciones de por qué no puede gozarlas en la oportunidad pactada y si se reprogramarán o se asumirá la compra de las mismas o pagarán la indemnización que acarree por el no gozo de las mismas. Esto también puede encauzar a través del sindicato. Si existe reticencia por el empleador consultar al Ministerio de Trabajo que podría convocar a una conciliación entre las partes para que pueda atenderse el pedido del colaborador.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

- Determinar cómo afecta la falta del pago de Seguro Social a los trabajadores en las Microempresas del sector Educativo en Ventanilla en el 2019

7) ¿Todo trabajador debe contar con un Seguro social? ¿Por qué?

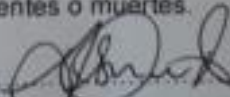
En primer lugar, es una obligación solidaria y tributaria a la vez del empleador asegurar al trabajador y pagar y declarar el Essalud o el SIS en su caso ya que es un tributo que busca proteger al colaborador y su familia para que se atiendan en la red de hospitales de la referida institución. Por lo indicado, debe tener ese seguro.

8) ¿Cómo afecta a los trabajadores el incumplimiento del pago del Seguro social por parte del empleador?

En principio no debe afectar al colaborador trabajador ya que deben igual recibir atención de Essalud esto según lo regulado por el artículo 14 de la Ley N° 27056, Ley de creación del seguro social de salud. Aun en el caso que dejara de laborar el empleado puede ser atendido durante un plazo denominado "latencia".

9) ¿Los empleadores están obligados a dar un Seguro social a sus trabajadores?

Considero que la pregunta no está formulada adecuadamente ya que el seguro social lo administra el estado y los empleadores lo que hacen es cumplir el pago de la aportación denominada ESSALUD o SIS. Lo que si desde este año los empleadores deben contratar un seguro denominado de Vida Ley desde que se inicia el vínculo laboral que responde en caso de muerte o accidente que provoque incapacidad permanente. Asimismo, en caso de trabajo de riesgo debe contratar ese seguro denominado Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo para evitar contingencias como accidentes o muertes.



Firma del entrevistado

ANEXO 7

ANEXO

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

TITULO: Beneficios Sociales de los Trabajadores en las Microempresas del Sector Educativo, Ventanilla, 2019

Objetivo General: determinar si existe incumplimiento de Beneficios Sociales en las Microempresas en el Sector Educativo en Ventanilla en el 2019,

Autor: Samamé López, Joseph Eduardo

Fecha: 15 de noviembre del 2020

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Ferro, V. (2019). Derecho Individual del Trabajo en el Perú, Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado a partir de: http://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/170697/41%20Derecho%20individual%20del%20trabajo%20en%20e%20Per%C3%BA%20con%20sello.pdf?sequence=1&isAllowed=y</p>	<p>“Si bien antes de la promulgación de la ley 25129 del 15 de diciembre de 1989, regía múltiples centros de trabajo la costumbre de otorgar a sus trabajadores un aguinaldo o pago especial por motivo de fiestas patrias y navidad. (...) Así para las grandes empresas, la ley no constituyó un nuevo costo laboral, pero para la pequeña y microempresa resulta una carga económica significativa, por lo que contribuía a alentar la informalidad. Este costo laboral a otros, dio lugar a que posteriormente se estableciera un régimen especial para dichas empresas, con lo cual se generaron un régimen especial para dichas empresas, con lo cual se generaron importantes diferencias en los derechos laborales de origen legal aplicables a los trabajadores”. (Ferro Delgado, V. 2019, p.103, 104)</p>	<p>De lo analizado de manera detallado a través del instrumento, para el principal objetivo general del a investigación, se encontró que el otorgamiento de las gratificaciones, vacaciones entre otros beneficios ha permitido la creación de Régimen distinto para las Microempresas para no generar informalidad, pero se ha demostrado que en la actualidad existe la informalidad en los distintos regímenes empresariales el mismo que conlleva al incumplimiento de pago de los beneficios sociales. Es uno de los grandes problemas que trajo que trajo la vigencia de la Constitución de 1993 tras la eliminación de la estabilidad laboral.</p>	<p>Las modalidades de Contrato en los Colegios Particulares deben ser modificadas a fin de evitar que se sigan vulnerando derechos fundamentales de carácter laboral, porque en muchas ocasiones solo se cuenta con el sueldo mensual más no sé cuenta con un Seguro Social, tampoco se recibe aguinaldo en los meses de Julio y Diciembre.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

TÍTULO: Beneficios Sociales de los Trabajadores en las Microempresas del Sector Educativo, Ventanilla, 2019

Objetivo General: determinar si existe incumplimiento de Beneficios Sociales en las Microempresas en el Sector Educativo en Ventanilla en el 2019,

Autor: Samamé López, Joseph Eduardo

Fecha: 15 de noviembre del 2020

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Bullard, A. (2014). La Remuneración mínima vital y su impacto en los trabajadores en la Revista de Derecho THEMIS N° 65, Recuperado a partir de: http://revistas.pucp.edu.pe/imagenes/themis/themis_065.pdf</p>	<p>“En el Perú es el único país de la región en el cual es imposible prever un aumento en el salario mínimo, pues es una discreción del presidente de la República. No existe un mecanismo mediante el cual el salario mínimo se incremente a inicios de cada año, como sí existe en Colombia o Ecuador. Aquí hace falta institucionalizar dicho aumento; y en ese sentido, el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del empleo (en adelante, el Consejo) jugaría ese rol. Digo “jugaría”, porque realmente no hay voluntad política de que eso suceda. (p.206)</p>	<p>De lo analizado de manera detallado a través del instrumento, para el objetivo general de la investigación de acuerdo al artículo tenemos que en nuestro país no se puede aumentar el salario mínimo vital de acuerdo a las necesidades, sino que es una potestad constitucional del Presidente de la República esa potestad es muy individualista. Esto es uno de los grandes problemas para realizar el aumento de los sueldos. Es por ello que hasta ahora tenemos sueldos muy bajos y tenemos una alta carga de informalidad lo que conlleva al incumplimiento del pago de los beneficios sociales afectando de esta manera el bienestar general de todo trabajador.</p>	<p>En este sentido es necesario institucionalizar esta potestad al Poder Legislativo a fin de que se pueda realizar algunos reajustes al sueldo mínimo vital conforme a las necesidades del pueblo a fin de mejorar la calidad de vida de todo trabajador y realizar mayor énfasis en la fiscalización del pago de los beneficios sociales.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

TÍTULO: Beneficios Sociales de los Trabajadores en las Microempresas del Sector Educativo, Ventanilla, 2019

Objetivo General: determinar si existe incumplimiento de Beneficios Sociales en las Microempresas en el Sector Educativo en Ventanilla en el 2019,

Autor: Samamé López, Joseph Eduardo

Fecha: 15 de noviembre del 2020

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Rendón, J. (2011). Nueva Ley Procesal del Trabajo – Mejor dejarla en suspenso en Revista Análisis Laboral, Vol. XXXV N° 404. Recuperado a partir de: https://www.aele.com/system/files/archivos/analab/11.02%20AL.pdf</p>	<p>“Para ciertos empleadores, no pagar las remuneraciones, no pagarlas completa u omitir el pago de los derechos sociales se presenta como un negocio rentable. Con el Decreto Ley N° 25920, del 27.11.1992, el empleador, al tramitar el proceso laboral, sería condenado sólo al pago del “interés laboral”, inferior al “interés legal” previsto por el art. 1244° del Código Civil. Les es preferible, por lo tanto, esperar que lo demanden y encargar su defensa a algún estudio jurídico especializado en asuntos laborales. (p,10)</p>	<p>De lo analizado de manera detallado a través del instrumento, para el objetivo general de la investigación de acuerdo al artículo, se advierte que el no pagar los beneficios sociales a los trabajadores es muy rentable para los empleadores debido a las diversas modalidades de contratos existen en nuestro sistema contractual. En este sentido el incumplimiento de los pagos de los beneficios sociales afecta el bienestar general de su familia y él.</p>	<p>En este sentido es necesario crear una ley que de oficio los jueces ante la imposición de una demanda se debe embargar las cuentas bancarias y los bienes a fin de garantizar el pago de los beneficios sociales o sus remuneraciones, esto ayudaría a tener más cuidado de los empleadores al momento de cumplir con sus pagos a sus trabajadores.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

TÍTULO: Beneficios Sociales de los Trabajadores en las Microempresas del Sector Educativo, Ventanilla, 2019

Objetivo Específico 1: establecer de qué manera influye el incumplimiento de las vacaciones laborales en la satisfacción laboral de los trabajadores en las Microempresas del sector Educativo en Ventanilla 2019.

Autor: Samamé López, Joseph Eduardo

Fecha: 15 de noviembre del 2020

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Arce, E. (2012) La tutela laboral de los derechos fundamentales del trabajador. Una asignatura pendiente en tiempos de reforma en Revista de la Derecho – Derecho PUCP, Recuperado a partir de: http://revistas.pucp.edu.pe/imagenes/derechopucp/derechopucp_068.htm</p>	<p>Para nadie es un secreto que las relaciones laborales tiene un alto índice de lesión de los derechos fundamentales del trabajador. Y ello, porque el deber de dirección cuenta con una fuerte presunción de legitimidad. De esta manera, si el trabajador alega una violación de derecho constitucional, tendrá que presentar pruebas en contra de dicha presunción de legitimidad, lo cual resulta muy complicado, ya que un 99° de estas violaciones son encubiertas tras actos de aparente legalidad” (p.437)</p>	<p>Conforme se observa para establecer el objetivo específico se ha tomado en cuenta las diversas normas laborales que regulan las formas de contratación y los beneficios que le asiste a todo trabajador a fin de demostrar que su incumplimiento influye en su desempeño laboral. Asimismo, ha quedado demostrado que se incumple el pago de los beneficios sociales por la existencia de varios regímenes empresariales y que las vulneraciones de los derechos fundamentales son por el encubrimiento de ciertos contratos laborales.</p>	<p>En consecuencia, se corrobora que la informalidad ha contribuye a la lesión de derechos fundamentales de todo el trabajador y esto incide en el incumplimiento del pago de los beneficios sociales y esto conlleva a un pésimo desempeño laboral.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

TÍTULO: Beneficios Sociales de los Trabajadores en las Microempresas del Sector Educativo, Ventanilla, 2019

Objetivo Especifico 1: establecer de qué manera influye el incumplimiento de las vacaciones laborales en la satisfacción laboral de los trabajadores en las Microempresas del sector Educativo en Ventanilla 2019.

Autor: Samamé López, Joseph Eduardo

Fecha: 15 de noviembre del 2020

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Silva, S. (S/A) Vacaciones: derecho de los trabajadores contratados a tiempo parcial, Recuperado a partir de. file:///C:/Users/t/Downloads/6234-Texto%20del%20art%C3%ADculo-24183-1-10-20130604.pdf</p>	<p>“El que se prive de ciertos beneficios sociales a los trabajadores que presten servicios por menos de cuatro horas diarias se fundamenta en el no cumplir con el requisito de la jornada mínima, lo cual no altera la substancia de la relación laboral, pues los elementos esenciales del contrato de trabajo: prestación personal, subordinación y remuneración están presentes (p.663)</p>	<p>Conforme se observa para establecer el objetivo específico se ha tomado en cuenta el artículo antes mencionado que la privación de ciertos beneficios a los trabajadores se enmarca dentro del derecho constitucional, por cuanto para su goce de los beneficios sociales debe se debe contener con ciertos requisitos y uno de ellos una jornada completa mínima, es decir aquellos trabajadores que están bajo la modalidad de diversos modalidades de contratos sobre todo con contratos por horas será imposible el otorgamiento de los beneficios sociales.</p>	<p>Esto nos conlleva que debe desaparecer en su mayoría los diversos contratos que afectan a los trabajadores al momento de ser contratados por cuanto bajo esa apariencia de legalidad se vulneran los derechos laborales que corresponde percibir a todo trabajador.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

TÍTULO: Beneficios Sociales de los Trabajadores en las Microempresas del Sector Educativo, Ventanilla, 2019

Objetivo Específico 1: establecer de qué manera influye el incumplimiento de las vacaciones laborales en la satisfacción laboral de los trabajadores en las Microempresas del sector Educativo en Ventanilla 2019.

Autor: Samamé López, Joseph Eduardo

Fecha: 15 de noviembre del 2020

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Toyama, J. (s/n). Puntos críticos sobre las vacaciones en el sistema peruano en la Revista ius et veritas 25. Recuperado a partir de file:///C:/Users/t/Downloads/16212-Texto%20del%20art%20C3%ADculo-64430-1-10-20170120%20(2).pdf</p>	<p>Para nadie es un secreto que las relaciones laborales tiene un alto índice de lesión de los derechos fundamentales del trabajador. Y ello, porque el deber de dirección cuenta con una fuerte presunción de legitimidad. De esta manera, si el trabajador alega una violación de derecho constitucional, tendrá que presentar pruebas en contra de dicha presunción de legitimidad, lo cual resulta muy complicado, ya que un 99° de estas violaciones son encubiertas tras actos de aparente legalidad” (p.437)</p>	<p>Conforme se observa para establecer el objetivo específico se ha tomado en cuenta las diversas normas laborales que regulan las formas de contratación y los beneficios que le asiste a todo trabajador a fin de demostrar que su incumplimiento influye en su desempeño laboral. Asimismo, ha quedado demostrado que se incumple el pago de los beneficios sociales por la existencia de varios regímenes empresariales y que las vulneraciones de los derechos fundamentales son por el encubrimiento de ciertos contratos laborales.</p>	<p>En consecuencia, se corrobora que la informalidad ha contribuye a la lesión de derechos fundamentales de todo el trabajador y esto incide en el incumplimiento del pago de los beneficios sociales y esto conlleva a un pésimo desempeño laboral.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

TÍTULO: Beneficios Sociales de los Trabajadores en las Microempresas del Sector Educativo, Ventanilla, 2019

Objetivo Específico 2: determinar cómo afecta la falta de pago del Seguro Social a los Trabajadores en las Microempresas del Sector Educativo en Ventanilla en el 2019.

Autor: Samamé López, Joseph Eduardo

Fecha: 15 de noviembre del 2020

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>De Lama, L., (2007) Acercamiento a la naturaleza del derecho laboral, criterios y principios de interpretación constitucional y contenido constitucional del derecho a la remuneración: crítica a los criterios del Tribunal Constitucional para resolver en cuestiones de reducción de remuneración. <i>Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</i> N°.7.</p>	<p>“el régimen laboral constitucional actual reduce beneficios laborales, en relación con su antecesora, que por la misma naturaleza del Derecho Laboral y del Carácter especial de toda relación de trabajo lo deben corresponde a todo trabajador” (p.268).</p>	<p>De lo establecido hasta aquí nos hace percibir que régimen laboral no ofrece las garantías suficientes para hablar de estabilidad laboral es por ello que existe una alta tasa de incumplimiento en el pago de beneficios sociales entre ellos el goce de las vacaciones y es un factor que determina en su desempeño laboral del os trabajadores en sus puestos de trabajo, incluso no se llega a concluir los objetivos establecidos.</p>	<p>Se necesita la implementación de mecanismo para el cumplimiento de los derechos laborales y eliminar ciertos beneficios a las Microempresas, no puede ser posible que el empleador protegido por su régimen pueda contratar mano de obra barata porque la ley así lo permite.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

TÍTULO: Beneficios Sociales de los Trabajadores en las Microempresas del Sector Educativo, Ventanilla, 2019

Objetivo Especifico 2: determinar cómo afecta la falta de pago del Seguro Social a los Trabajadores en las Microempresas del Sector Educativo en Ventanilla en el 2019.

Autor: Samamé López, Joseph Eduardo

Fecha: 15 de noviembre del 2020

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Viollaz, M. (2018). Incumplimiento Múltiple de Regulaciones Laborales en el Perú: Patronos e Impacto de las Inspecciones de Trabajo en Revista de Trabajo N° 18 – Formalización Laboral/Igualdad salarial. Recuperado a partir de: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/304075/REVISTA_DE_TRABAJO_FIN_AL_CORREGIDA_1 .pdf</p>	<p>Es importante tener en cuenta el siguiente artículo “incumplimiento Múltiple de Regulaciones Laborales en el Perú: Patronos e Impacto de las Inspecciones de Trabajo “el aumento en la probabilidad de que un trabajador sufra el incumplimiento de tres regulaciones laborales aparece en empresas informales únicamente” (Viollaz, M. ; 2018, p.37).</p>	<p>Del presente contenido se señala que por parte de los empleadores que están registrados es imposible que incumplan en sus obligación y que solo eso pasa en las empresas informales, creo que se precisar, el incumplimiento del os beneficios sociales se da más en las empresas formales sobre todo en las pequeñas empresas y micro empresas por que tienen beneficios y apoyado a ello la modalidad diversa modalidad de contratos, se valen de la legalidad y el marco contractual para incumplir con el pago de sus obligaciones.</p>	<p>Se concluye que la diversidad de contratos laborales dentro del sistema contractual contribuye para que los empleadores incumplan con sus pagos, sobre todo en los docentes debido a que sus contratos están supeditados a las horas dictadas por lo que quedan totalmente desprotegido frente a su empleador y genera una inestabilidad económica y social para su familia.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

TÍTULO: Beneficios Sociales de los Trabajadores en las Microempresas del Sector Educativo, Ventanilla, 2019

Objetivo Específico 2: determinar cómo afecta la falta de pago del Seguro Social a los Trabajadores en las Microempresas del Sector Educativo en Ventanilla en el 2019.

Autor: Samamé López, Joseph Eduardo

Fecha: 15 de noviembre del 2020

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Zamora, M. (2014), <i>El despido fraudulento en Despido Laboral, Despido Nulo, Arbitrario, Incausado y fraudulento</i>, Gaceta Jurídica, Perú.</p>	<p>Asimismo, la mayoría de los entrevistados concuerda en lo siguiente: "No se señala el grado o nivel de tutela, pero, si la hay en el nivel primario, no necesariamente será la reposición del trabajador. A diferencia de la Constitución de 1979, no se reconoce la estabilidad laboral absoluta en el ámbito constitucional." (Zamora Chávez, 2014, p. 33).</p> <p>"</p>	<p>El texto en análisis nos muestra que existe una afectación principal al derecho a la estabilidad laboral. Al existir una vulneración a dicho derecho también afecta el derecho al trabajo, por cuanto la Constitución de 1993 es de carácter neoliberal es decir a favor de la inversión capitalista y no tiene protección al trabajador, es por ello ante un despido no procede la reposición, salvo algunas excepciones.</p>	<p>Es necesario un Cambio de la Constitución y fortalecer el derecho a la estabilidad laboral y de carácter proteccionista al trabajador. Para nuestro trabajo es evidente la vulneración constante de sus derechos laborales de los profesores.</p>