



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

La SUNAFIL y los Derechos Laborales de los Trabajadores en las  
Microempresas de los Hoteles de la Ciudad de Chachapoyas,  
2021

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

Abogado

**AUTORES:**

Grandez Maicelo, Wilder Noé (ORCID: 0000-0001-6245-8947)

Huaman Puerta, Edison (ORCID: 0000-0002-0205-0699)

**ASESOR:**

Mgtr. Vargas Huaman, Esaú (ORCID: 0000-0002-9591-9663)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral,  
Negociación Colectiva e Inspección del Trabajo y Sistemas Provisionales

**LIMA-PERÚ**

**2021**

## **DEDICATORIA**

Con mucho amor y cariño a nuestros padres y hermanos y a Dios por habernos guiado quienes lucharon constantemente en los momentos difíciles sin esperar nada a cambio, brindándonos fuerzas de aliento, salud para concluir nuestra carrera profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos a Dios por habernos acompañado y guiado a lo largo de nuestra carrera, en los momentos más difíciles y por habernos brindado una vida de aprendizajes, experiencias y sobre todo felicidad.

A vuestros padres por apoyarnos en todo momento por los valores que nos han inculcado, por habernos dado la oportunidad de tener una excelente educación en el transcurso de nuestra carrera profesional.

Agradecemos a vuestro asesor de Taller de elaboración de tesis al Mgtr. Esaú Vargas Huaman, por habernos brindado sus conocimientos científicos, así como también habernos tenido toda la paciencia para guiarnos durante el desarrollo del taller de elaboración de tesis.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

|   |      |
|---|------|
| CARÁTULA.....   |      |
| DEDICATORIA .....   | iii  |
| AGRADECIMIENTO .....  | iv   |
| INDICE DE CONTENIDOS .....                                      | v    |
| INDICE DE TABLAS .....  | vi   |
| RESUMEN .....   | vii  |
| ABSTRACT.....   | viii |
| I. INTRODUCCIÓN.....  | 9    |
| II. MARCO TEÓRICO .....   | 11   |
| III. METODOLOGÍA.....   | 21   |
| 3.1. Tipo y diseño de 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 .....      | 25   |
| 3.6. Procedimiento .....  | 25   |
| 3.7. Rigor científico .....                                     | 26   |
| 3.8. Método de análisis de datos .....                          | 26   |
| 3.9. Aspectos éticos.....                                       | 27   |
| IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....                                | 27   |
| V. CONCLUSIONES.....  | 38   |
| VI. RECOMENDACIONES .....                                       | 39   |
| REFERENCIAS .....   | 40   |
| ANEXOS.....   |      |

## ÍNDICE DE TABLAS

|  |    |
|--|----|
| Tabla 1: Análisis de datos en las categorías y subcategorías ..... | 23 |
| Tabla 2: Participantes .....                                       | 24 |
| Tabla 3: Rigor científico .....                                    | 26 |

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación, tiene como objetivo principal, determinar si la SUNAFIL garantiza los derechos laborales de los trabajadores en las microempresas de los hoteles de la ciudad de Chachapoyas, 2021. En la cual se concluyó que : Se concluye que SUNAFIL no garantiza los derechos laborales de los trabajadores de las microempresas de los hoteles de la Ciudad de Chachapoyas, puesto que su inspección es limitada por la falta de personal inspectivo, dificultando el cumplimiento del ordenamiento jurídico socio laboral, asimismo, proponen dentro de un Plan anual, fijando cifras elevadas en actuaciones por la modalidad de denuncias de los trabajadores, demostrando que solo es un ente reactivo, más un no cuentan con suficiente personal inspectivo para realizar operativos

Asimismo, la presente investigación es de tipo básica con un enfoque cualitativo, por otro lado, se empleó las siguientes técnicas de recolección de datos que fueron la guía de entrevista y análisis documental. Por otra parte, se utilizó el método descriptivo y método interpretativo, porque se ha descrito la problemática que existe respecto a la SUNAFIL y los derechos laborales de los trabajadores en las microempresas de los hoteles de la ciudad de Chachapoyas. Además, se analizaron los estudios previos para contrastar con la realidad y resultados obtenidos. Los participantes se comprendieron por abogados expertos en la materia laboral, administrativa que desempeñan en cargos de fiscalizadores, intendentes, docentes, decanatura y dirección.

**Palabras clave:** SUNAFIL, Remuneración Mínima Vital, Jornada Laboral.

## **ABSTRACT**

The main objective of this study is to determine if SUNAFIL guarantees the labor rights of workers in micro-enterprises of hotels in the city of Chachapoyas, 2021. In which it was concluded that: It is concluded that SUNAFIL does not guarantee the labor rights of the workers of the microenterprises of the hotels of the City of Chachapoyas, since their inspection is limited by the lack of inspection personnel, making it difficult to comply with the socio-labor legal system, they also propose within an annual Plan, setting figures high in actions due to the workers' complaints modality, showing that it is only a reactive entity, plus one they do not have enough inspection personnel to carry out operations.

Likewise, this research is of a basic type with a qualitative approach. On the other hand, the following data collection techniques were used, which were the interview guide and documentary analysis. On the other hand, the descriptive method and the interpretive method were used, because the problems that exist regarding SUNAFIL and the labor rights of workers in the microenterprises of the hotels in the city of Chachapoyas have been described. In addition, previous studies were analyzed to contrast with reality and the results obtained. The participants were comprised of expert lawyers in labor, administrative matters who hold positions of inspectors, mayors, teachers, deanship and management

Keywords: SUNAFIL, Minimum Living Remuneration, Working Hours.

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, teniendo en cuenta el Derecho Laboral, ha particularizado que los principios en defensa que son empleados de forma inherente e indispensable, constituyan los vínculos más propensos en lo que respecta materia jurídico laboral, para ello abordando la presente investigación se planteará la presencia eficaz de la SUNAFIL, quien tiene la tarea de poder fiscalizar y supervisar la ejecución y cumplimiento en relación con las normas en el trabajo entorno a la seguridad y salud ya existentes en favor de los empleados, teniendo como dirección obtener una condición óptima en el trabajo.

Es preciso destacar que, en el Perú, según refiere **INEI (2018)** se ha presentado un aumento gradual y paulatino entorno a la informalidad laboral, de acuerdo a estas cifras se originan en base a compañías que poseen menos de diez trabajadores, por lo cual el trabajo informal se incrementó a un 4,2% mientras que a nivel formal se redujo en un 3,7%. Al respecto, dichas cifras demuestran no solo la informalidad sino la predominancia de que, dentro del mercado laboral de este sector, se conlleva a la transgresión de los derechos inherentes a los trabajadores.

Asimismo, el impacto de la pandemia producida por el COVID-19 ha afectado considerablemente el desempeño laboral, desempleo e informalidad es decir el rendimiento individual de cada trabajador. Jaramillo y Ñopo (2020) sostienen que es difícil conocer el número de empleados durante las condiciones de cuarentena o movilidad restringida ya que las adaptaciones laborales han ocasionado que se genere desempleo. Estos autores recomiendan que en la etapa post cuarentena se evalúe el impacto diferenciado por género, entre otros, en el desempeño laboral, tasas de desempleo e informalidad para proponer planes de mejora ante las contingencias económicas que puedan presentar los trabajadores que se encuentran laborando bajo las condiciones del teletrabajo o remoto.

A nivel local, esta situación no es ajena, las microempresas se encuentran sujetas a inspecciones, en las cuales muchas veces no se determinan de modo eficaz, lo cual origina que se demoren y, en efecto los derechos laborales propios e inherentes en los trabajadores de los hoteles de la ciudad de Chachapoyas sean vulnerados. Al respecto, este sector se encuentra laborando de manera informal, por lo cual se lleva consigo que los mismos no gocen de sus derechos y, por lo

tanto, de asistencia que el estado brinda a través de SUNAFIL. Asimismo, partiendo desde las garantías en relación con el derecho de una remuneración que se establezca en el parámetro mínimo vital, lo mismo que responde a S/. 930 nuevos soles y el derecho a la jornada laboral máxima en ocho horas diarias o en su equivalencia a cuarenta y ocho horas semanales como máximo, se tiene en finalidad dejar como hallazgo la existencia de la inobservancia y vulneración en lo que respecta el derecho laboral sobre cada trabajador en los hoteles de la ciudad de Chachapoyas durante en al año 2021, por lo cual se requiere la presencia del estado a través de la SUNAFIL como el ente eficaz.

En función de la problemática descrita, se ha tenido en cuenta plantear el siguiente problema general: ¿De qué manera la SUNAFIL garantiza los derechos laborales de los trabajadores en las microempresas de los hoteles de la ciudad de Chachapoyas, 2021? Asimismo, partiendo del problema general, se formuló los siguientes problemas específicos: El primero ¿De qué manera la Supervisión de SUNAFIL garantiza la jornada laboral de los trabajadores en las microempresas de los hoteles de la ciudad de Chachapoyas, 2021?; El segundo: ¿De qué manera la Fiscalización de SUNAFIL garantiza la remuneración mínima vital de los trabajadores en las microempresas de los hoteles de la ciudad de Chachapoyas, 2021?

La presente investigación se justifica de manera teórica pues contribuye a incrementar los conocimientos teóricos, normativos, básico en materia de las variables de estudio, situando que la investigación no busca una reforma de una norma existente, sino potencializar las funciones e incremento que brinda el estado, puesto que esta problemática se hace cada vez más predominante en el país. En cuanto a la justificación metodológica el estudio tiene enfoque cualitativo por lo cual describirá la realidad problemática existente y con ello generar aportes en la comprensión superior de un fenómeno existente en la realidad como comportamiento particular; y a nivel práctico, parte de la realidad actual en el Perú, quien cuenta con amplias cifras de informalidad que denotan preocupación, siendo también un motivo de alarma porque atenta al crecimiento del país, puesto que la problemática es resultado de la ineficacia en los servicios públicos tales como la supervisión y fiscalización de SUNAFIL considerando un marco normativo abrumador para las microempresas y como consecuencia de ello no se adoptan a

los marcos legales. En tal sentido, como resultado se tiene la vulneración de los Derechos Laborales en los trabajadores que se encuentran a disposición del actuar por parte del estado, siendo este de forma ineficaz mediante SUNAFIL en los hoteles de la ciudad de Chachapoyas.

Por otro lado, el objetivo general del presente estudio es: Determinar si la SUNAFIL garantiza los derechos laborales de los trabajadores en las microempresas de los hoteles de la ciudad de Chachapoyas, 2021. Asimismo, partiendo del objetivo general, se formuló los siguientes objetivos específicos: El primero: Determinar si la supervisión de la SUNAFIL garantiza la jornada laboral de los trabajadores en las microempresas de los hoteles de la ciudad de Chachapoyas, 2021; El segundo: Determinar si la fiscalización de la SUNAFIL garantiza la remuneración mínima vital de los trabajadores en las microempresas de los hoteles de la ciudad de Chachapoyas, 2021.

Finalmente, el presente estudio tiene los siguientes supuestos de investigación: La SUNAFIL no garantiza los derechos laborales de los trabajadores en las microempresas de los hoteles de la ciudad de Chachapoyas, 2021. Asimismo, los supuestos específicos: El primero: La Supervisión de SUNAFIL no garantiza la jornada laboral de los trabajadores en las microempresas de los hoteles de la ciudad de Chachapoyas, 2021. El segundo: La Fiscalización de SUNAFIL no garantiza la remuneración mínima vital de los trabajadores en las microempresas de los hoteles de la ciudad de Chachapoyas, 2021.

## **II. MARCO TEÓRICO**

En el presente estudio de investigación resulta necesario desarrollar el marco teórico que sustentan las categorías y sub categorías que son componentes del problema de investigación, en ese sentido, en atención a la estructura del trabajo de investigación iniciamos primero con antecedentes nacionales, tales como:

Casquina (2020) en su tesis titulada “Incidencia de factores humanos en la fiscalización laboral”, tuvo como objetivo general, analizar como la gran mayoría de trabajadores peruanos cuenta con un empleo informal siendo equivalente a un 73,2

% y un 65% se localiza en Moquegua. El autor en su investigación utiliza el enfoque cualitativo; y, concluye que existe insuficiencia de personal, generando afectación de los derechos laborales. Ante ello, se recomienda plantear un incremento de productividad basado en inspección y procedimiento sancionador.

Asimismo, Briones, Donayre y Valderrama (2018) en su tesis titulada “Principales deficiencias en la inspección del trabajo y las necesidades de implementar una tendencia de SUNAFIL en la región Ucayali, Periodo 2014 – 2016”, tuvieron como objetivo general, determinar la ausencia de capacitación al personal inspectivo de los Gobiernos regionales y la no presencia de la SUNAFIL. Los autores en su investigación utilizan el enfoque cualitativo; y, concluyeron que la presencia del estado en la región es escasa e inobservable, relacionado a las carencias de los recursos e infraestructuras. Asimismo, el desempeño de los inspectores de trabajo es deficiente, por lo que los autores recomiendan que en la región debe de disponerse la creación de una oficina de la SUNAFIL.

También, Pedraza (2017) en su tesis “Factores que inciden en el empleo informal en el departamento del Cusco”, tuvo como objetivo general, determinar la informalidad de trabajadores en el campo laboral en el mercado del cusco. El autor en su investigación utiliza el enfoque cualitativo; y, concluye que las causas se basan en el aspecto socioeconómicos, destacando el acceso al empleo informal por el nivel de educación, estado civil, y la edad. Por otro lado, dichos sujetos son más propensos en aceptar el empleo y, en efecto una remuneración mínima.

Por otro lado, Campos y Saco (2014) en su artículo titulado “En búsqueda de un sistema de fiscalización laboral adecuado” tuvieron como objetivo general, determinar las nociones y características del sistema de inspección del trabajo, previo a la creación de SUNAFIL. Los autores en su investigación utilizan el enfoque cualitativo; y, concluyen que, al encontrarse deficiencias en materia laboral en incidencia con la inspección laboral a nivel nacional, influye sobre los derechos laborales vulnerando la remuneración mínima vital, evidenciándose en la carencia de inspectores laborales, además tiene escasos recursos que luego serán insuficiente para la formación de nuevos inspectores.

Por último, Aliaga (2015) en su tesis titulada “La remuneración mínima vital y demás derechos laborales constitucionales como límites materiales del contrato – ley”, tuvo como objetivo general, definir el contrato – ley, y sus efectos a las excepciones a la garantía de inmutabilidad de la que gozan. El autor en su investigación utiliza el enfoque cualitativo; y, concluye que los antecedentes presentados evidencian la vulneración de los derechos inherentes del trabajador, siendo estos principalmente la remuneración acorde a lo mínimo vital y, la jornada de ocho horas para laborar, sin embargo, esto ocurre a pesar que existen Normas.

Asimismo, se analizó antecedentes internacionales, siendo los siguiente:

Deakin, Marshall y Pinto (2020) en su artículo científico titulado “Leyes laborales, informalidad y desarrollo: comparando India y China”, tuvieron como objetivo general, explorar las tendencias de formalización en el trabajo, centrados en el India y china. Los autores en su investigación utilizan el enfoque cualitativo; y, concluyeron que existe una tendencia hacia el empleo formal y el alejamiento del trabajo por cuenta propia en muchas regiones del mundo, particularmente en Asia oriental, donde la proporción de la fuerza laboral en empleo asalariado se ha duplicado en las últimas tres décadas. Los casos contrastantes de India (donde el trabajo formal ha aumentado recientemente, pero en una medida muy pequeña) y China (donde puede estar surgiendo una variante del contrato de trabajo estándar), se evidencian las razones de la divergencia entre ellos.

Asimismo, David, Pienknagura y Roldos (2020) en su artículo científico titulado “Dinámica del mercado laboral, informalidad, y regulaciones en América Latina”, tuvieron como objetivo general, mostrar las características que están relacionadas a la velocidad de ajuste de empleo. Los autores en su investigación utilizan el enfoque cualitativo; y, concluyeron que los mercados laborales en Latinoamérica y el Caribe caracterizándose por altos niveles de informalidad y regulación relativamente rígida. Si bien ambas regulaciones sobre precios (salario mínimo) y las cantidades (protección del empleo) disminuyen la velocidad de ajuste a los shocks, parecen ser vinculante en las diferentes fases del ciclo.

También, Castro (2018) en su investigación titulada “La indecencia del trabajo informal en Colombia”, tuvo como objetivo general, analizar el concepto de informalidad por subsistencia, con la finalidad de reducir las altas tasas de informalidad en el país. El autor en su investigación utiliza el enfoque cualitativo; y, concluye que la finalidad del estado pueda prever de estrategias para garantizar un trabajo de calidad de empleo, para aquellos que se encuentran laborando en el sector informal, puesto que las normas que existen en el país, no son coherentes e idóneas, y las políticas implementadas no acorde a lo recomendado por la OIT.

Por Otro lado, Ocampo y Osley (2017) en su artículo “El sistema de riesgos laborales frente al trabajador del sector informal”, tuvieron como objetivo general, establecer si para el trabajador del sector informal principalmente por subsistencia, existen elementos jurídicos por la constitución. Los autores en su investigación utilizan el enfoque cualitativo; y, concluyen que en Colombia se ha situado a la seguridad social como un derecho irrenunciable, tanto que en la propia constitución del estado se defiende el derecho fundamental al trabajo digno no haciendo distinción si es que este es, formal o informal. Sin embargo, los trabajadores sin contratos; no se encuentran protegidos por el estado.

Para agregar, Quejada, Yáñez y Cano (2017) en su artículo titulado “Determinantes de la informalidad laboral”, tuvieron como objetivo general, mostrar resultados sobre la informalidad y sus determinantes, tales como el desempleo y factores sociodemográficos. Los autores en su investigación utilizan el enfoque cualitativo; y, concluyeron que el personal que labora en el sector industrial, carece de educación, y tiene consecuencias con respecto al trabajo y salario, porque solo ganan un 30% menos que los trabajadores del sector formal y también se incluyen dentro de este sector el género femenino, por tal razón cumplen doble rol para poder atender el hogar y las actividades donde acuden para generar un sustento diario.

También, Jiménez (2015) en su tesis titulada “La informalidad en América Latina”, tuvo como objetivo general, analizar el comportamiento de la informalidad

laboral en un grupo de países latinoamericanos. El autor en su investigación utiliza el enfoque cualitativo; y, concluye que, debido al elevado índice de existencia en la economía del sector informal, con la finalidad de poder incentivar al estudio para poder tener un trabajo digno y en coherencia al mercado laboral.

Por último, Jimeno (2015) en su tesis titulada “Derecho fundamental al mínimo vital” concluyó que, para medio del sueldo mínimo, tuvo como objetivo general, contrarrestar el poder de los empleadores sobre el salario para garantizar las necesidades básicas del trabajador y de su familia. El autor en su investigación utiliza el enfoque cualitativo; y, concluye que el órgano del estado realiza hazañas políticas para preservar el derecho de una retribución mínima, con lo cual se abstiene de traspasar el margen en el que se modifique el contenido jurídico sobre las instituciones.

Por otro lado, es fundamental analizar la literatura acerca de las categorías de investigación, y así estudiar las teorías relacionadas al tema, punto que plantearemos seguidamente.

En relación con la teoría para la construcción de a presente investigación, Monje (2011) sostiene que para poder desplegar un proceso de teorías que encuentren el problema, tiene el atributo de poder generar un panorama claro sobre el problema desde la óptica del indagador. Asimismo, la carta magna protege una serie de derechos, los mismo que son fundamentales para el ser humano, tal es así que, al explorar los derechos de los trabajadores, existe un vínculo jurídico entre el empleador y empleado, siendo el segundo bajo subordinación del primero.

Sin embargo, tal relación mencionada puede generar que ocurran vulneraciones de derechos sobre el empleado, por tal razón la Constitución señala en su artículo 2º y 22º que se brinda libertad para contratar, siempre y cuando no se infrinja las leyes; tal como referencia en sus labores libres, pero sujetos a norma. Por último, dicha carta, también señala que el trabajo es un compromiso y, un derecho tomando como punto de inicio la tranquilidad en la sociedad, situando como fin la superación personal.

Por otro lado, Sastre (1996) sostiene que el deber del trabajo es universal para todas las personas sin ningún tipo de castigo en concreto, por ello puede denominarse como la convocatoria de interés universal, pues vincula el deber al principio de solidaridad social.

Para añadir, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que la economía informal, son un conjunto de acciones que poseen un enfoque económico, el cual es desempeñado por los trabajadores y unidades económicas que no se encuentran bajo protección total o parcial por algún pacto formal. (OIT, 2018).

En relación con la definición de informalidad, según De Soto (1989) refiere que esta se encuentra compuesta por compañías, empleados y actividades, las mismas que se encuentran en actuación externa frente a las normas; en tal sentido actúan de modo informal por lo cual se encuentran exentos de las obligaciones tributarias como del propio cumplimiento de normas, ocasionando que no alcance el amparo y asistencia que el estado puede ofrecer.

Asimismo, en la actualidad según el World Bank (2019) sostiene que las personas pobres en los países en desarrollo a menudo dependen fundamentalmente de la actividad económica informal. El sector informal representa alrededor del 70% del empleo en una economía en desarrollo típica.

En tal situación, es ocurrente a menudo que cuando una compañía o cumple, no ejecuta ningún compromiso existente, así como de las obligaciones legales que pudiesen tener de modo directo con el personal a cargo. Siendo ejemplo de ello los abonos de las remuneraciones percibidas en los límites de la remuneración mínima vital; las cuales contribuyen para llevar a cabo una defensa frente al desempleo, entre otros.

También, Loayza (2008) sostiene que algunas de las causas se originan por la existencia de una legislación que no incentiva la contratación de modo formal por lo que existen situaciones de la normatividad de manera rígida. Ante ello, se agrega la ineficacia con la que se opera la acción fiscalizadora y disminuye las posibilidades de que los infractores sean sancionados por el incumplimiento de la

misma. Al respecto, la política fiscal, es una cuestión clave a la que hay que responder solo si el crecimiento económico socialmente sostenible es posible (Khan, 2015).

Por otro lado, Céspedes (2015) sostiene que la informalidad en la parte laboral, tiene concurrencia entre personal adulto joven, contrario a las personas de edad intermedia que se orientan para desempeñar sus funciones en un trabajo formal, ello parte como incidencia que la informalidad laboral supera los niveles en áreas urbanas como el caso de Lima Metropolitana. Sin embargo, en la región Selva se aprecia mayores niveles de informalidad, siendo los sectores de comercio, construcción.

Para agregar, Quejada, Yáñez y Cano (2017) sostienen que, por los empleos informales, se incrementan el nivel de pobreza, ya que estos se caracterizan por responder a factores de baja calidad y, no son retribuidos de acuerdo a las leyes laborales. En tal sentido, se produce la existencia de inestabilidad económica porque el trabajador no percibe un monto fijo o justo por sus servicios. Por tal razón, existen factores que producen que una persona se ubique en el rubro de la informalidad.

Al respecto, es preciso añadir que dichos empleos dentro del plano de la informalidad, no solo vulneran derechos sino también acarrear consecuencias a la sociedad, ya que se incrementa los niveles de pobreza; en tal situación es necesario generar estrategias que mitiguen tal incremento, siendo una de ellas que las empresas se deriven a ser formales.

También, se considera que la informalidad económica tiene una relación con pobreza, porque la mayoría de los trabajos en el sector informal son mal pagados, irregulares, y sin ningún beneficio social (ILO, 2013). Asimismo, según Dell'Anno (2016) sostiene que los efectos de la informalidad pueden afectar la distribución del ingreso, ya que la informalización del mercado laboral podría ocasionar desigualdad.

En relación con las microempresas, según el Texto único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial señala “Las micro y pequeñas empresas son organizaciones que guardan interés en la

economía tienen capacidad de tomar decisiones (...) las mismas que se encuentran enfocadas al crecimiento interno y externo” (Ley MIPYME, 2013, párr. iii).

Al respecto, puede definirse como un régimen laboral creado con el fin de poder apoyar a los emprendedores. Asimismo, en el artículo cinco de la mencionada ley, para una micro empresa señala que deberá de contar con una venta periódica de un año con un monto máximo de 150 unidades impositivas tributarias (UIT). También contar con 10 trabajadores para tener los beneficios correspondientes.

Para añadir, el Registro Nacional de Micro y Pequeña Empresa (REMYPE) se encuentra orientada para personas naturales o jurídicas, cuyo fin es poder potenciar las actividades económicas; para su registro debe de cumplir con ciertos requisitos de la Ley MYPE, las cuales son: El RUC de la empresa debe estar vigente, contar con usuario y clave SOL, tener un trabajador como mínimo, no pertenecer a los rubros de bar, discotecas, casinos o juegos de azar (Gaona, 2016).

En tal sentido, ara tener a detalle los beneficios de los trabajadores de las microempresas, es preciso situarse en la Carta Magna, el cual en el artículo 24 señala: el trabajador tiene derecho de una retribución justa, pues tiene que procurar la tranquilidad familiar en todos los ámbitos. Asimismo, debe ser protegida por el derecho laboral. Al respecto, la constitución establece la remuneración, con la finalidad de prevalecer los derechos en los trabajadores y sobre todo satisfaga las necesidades de las personas.

Asimismo, Patlán (2016) sostiene que el trabajador tiene el derecho a una compensación económica, siendo esta de forma proporcional a los conocimientos que posee. Asimismo, de alguna forma las aportaciones de modo personal que pudiera realizar, tienen el poder de exigir que goce de una remuneración digna como parte del derecho primordial que todo trabajador posee.

En relación con la remuneración, Bussin y Diez (2017) sostienen que la remuneración que se abona a los empleados refleja la dinámica de propio mercado, ya que opera como un papel crucial para poder atraer, motivar y retener a los

trabajadores de alto rendimiento, así como también refuerza y alienta la promoción de un mejor rendimiento en los trabajadores.

Sin embargo, Rodríguez, Castro y Mendoza (2019) sostienen que los niveles salariales han presentado consecuencias diferentes en el mercado laboral a escala mundial, por lo cual se ha incrementado el salario informal y formal, siendo principalmente el primero sector por debajo del mínimo legal. Asimismo, en relación con la jornada laboral, según la Carta Magna en su artículo 25 señala que “el derecho a jornada laboral, es el tiempo que el trabajador emplea para actividades a favor de su empleador, teniendo que realizar de manera eficaz las labores que le encomiende el empleador.

Para añadir, Cuadros (2017) sostiene que las condiciones laborales no han mejorado, en Lima Metropolitana la retribución bruta de los trabajadores en empresas que emplean 10 y más personas no se han recuperado desde el año 1997. Al respecto, Lust (2020) sostiene que si esta precariedad laboral permanece es la propia expresión de la estructura económica y empresarial del país. Por otro lado, el estado también tiene obligación de fijar jornadas máximas teniendo como referencia el desgaste físico que tiene la persona. Al respecto, con las teorías planteadas es posible inferir que el tiempo durante el trabajo, es fijado y protegido a causa del desgaste físico y mental que este origina, consecuencia de ello es la actividad que el empleador pueda ordenar. Sin embargo, en el artículo nueve del Decreto Supremo N° 003.97-TR brinda facilidades al empleador para poder generar reemplazo en sus turnos, días u horas de jornada laboral, siempre que parta del principio de la razonabilidad.

También, Patlán (2016) sostiene que la duración en la actividad laboral se relaciona con la seguridad y salud de los empleados, puesto que la jornada laboral sobrecargada afecta a la calidad del servicio que realiza el trabajador y, en efecto a su rendimiento o desempeño. Adicionalmente ante ello, existe el tiempo de reposo que debe ser respetado por el empleador y requiere ser reconocido como derecho humano.

En relación con los propósitos de las categorías en estudio, se menciona a la SUNAFIL, previa introducción de la Ley N° 29981, la misma que se creó el 15 de enero del 2013, cuyo objetivo principal es la protección de los derechos de los trabajadores, asegurando mejoras en las condiciones laborales, puesto que ello contribuye al crecimiento del país. En tal sentido, debe tener como centro de autoridad, la potestad de realizar acciones de aseguramiento por medio políticas en base a sus intervenciones a realizar, teniendo como directriz el fomento e inspección de la ejecución de las normas laborales.

Asimismo, en relación con la actuación de inspección del trabajo, la Ley General de Inspección N° 28806 (2006) señala que “es dirigida a todos los sujetos dentro de una relación jurídico laboral, (...) quienes tienen la facultad de ingresar y permanecer de forma inopinada a los centros laborales y exigir información y presencia del empresario o representante” (párr.iii). Al respecto, es necesario que una institución asuma las garantías y el aseguramiento de una adecuada condición de trabajo, puesto que ello realizará una adecuada condición del trabajo, presentándolas funciones que se otorgan, tendría la autoridad principal.

En relación con las funciones de SUNAFIL, tiene principalmente el rol de supervisión fiscalización, ello con el fin del cumplimiento de la normatividad a nivel sociolaboral, para ello es necesario hallarse una clara distinción entre ambas; puesto que la primera hace referencia a la capacidad de la autoridad para lograr que se efectúen las vistas a los empleadores, verificando así el cumplimiento de las normas laborales, y la segunda se enfoca para indagar las probables infracciones que haya realizado el empleador y, en efecto aplicar la sanción respectiva.

Macías (2015) sostiene que la inspección del trabajo “no solo es una actividad que se encuentra dentro de un conjunto de actividades y servicios que brinda el estado, sino es una institución que tiene como propósito principal la vigilancia, control de las normas sociolaborales” (p. 36). Asimismo, sostiene que existen dos razones para realizar la tutela de los derechos para los trabajadores, partiendo desde un primer punto que, para realizar un trabajo en un centro de trabajo, este debe contar con las condiciones que garanticen al trabajador seguridad y salud; así como del bienestar físico y mental; y como segundo punto

se sitúa en la legalidad puesto que es indispensable poder producir las normas jurídicas laborales (Macías, 2015).

Al respecto, los distintos procesos de creación de entidades que se dedican a las supervisiones del cumplimiento de las normativas laborales, tienen como punto central las razones humanitarias y legales que requiere todo trabajador.

Por último, Larión (2018) sostiene que la inspección es fundamental en torno a la promoción del trabajo puesto que parte de políticas sociales tanto a nivel internacional como nación, sus prioridades resaltan en el cumplimiento de los objetivos de la inspección del trabajo, el cual es garantizar a calidad del acto de control y forma de cumplir las atribuciones que requiere el personal de la entidad. Asimismo, Weil (2008) sostiene que para alcanzar una política de inspección estratégica se debe analizar la realidad, con la finalidad de encontrar los problemas más relevantes, siendo específicos que también la inspección del trabajo debe reorganizarse, para atender con dinamismo y de modo inmediato las quejas y asumir un rol reactivo (p. 415).

Al respecto, partiendo de esta teoría se puede mencionar que la inspección del trabajo no solo tiene como deber responder a las quejas, denuncias de los trabajadores, sino también de realizar operativos de supervisión para mantener una actuación de forma activa, rápida y eficaz. Además, Serrano (2019) sostiene que la capacidad institucional del estado en cuanto al monitoreo y exigencias de cumplimientos de normas puede mejorarse si se involucran capacitaciones continuas bajo evaluación del cumplimiento de la legislación laboral.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

La investigación tuvo un enfoque cualitativo, puesto que emplea la recolección y análisis de informaciones para contrastar las preguntas de investigación con la finalidad de revelar nuevas interrogantes (Hernández y Mendoza, 2018). Asimismo, Nizama y Nizama (2020) sostienen que es el modelo que más se adecúa para la investigación, siendo este el fin de poder comprender y teorizar el fenómeno

jurídico. Al respecto, se delimitó la presente investigación para poder profundizar y describir el problema planteado.

En tal sentido con relación al tipo de investigación fue básica porque buscó profundizar los conocimientos sobre la realidad con la finalidad de explicar la realidad en estudio (Hernández y Mendoza, 2018). Al respecto, el estudio responde a “La Sunafil y los derechos laborales de los trabajadores en las microempresas de los hoteles de la ciudad de Chachapoyas, 2021”.

Por ello, tanto el enfoque y tipo de investigación ha permitido que se pueda entender los datos que se extrajeron de los distintos instrumentos y herramientas planteadas en la presente investigación basadas en las normas sociolaborales, fuentes primarias y secundarias de contenido teórico y conceptual. Asimismo, las entrevistas permitieron conectar con la realidad y para ello se empleó la propia realidad fenomenológica.

Por otro lado, se eligió el diseño de teoría fundamentada porque basado en el estudio y análisis de las teorías descritas, permitirá revelar una teoría que responda a todas las interrogantes (Hernández y Mendoza, 2018). Al respecto, Bonilla y López (2016) sostienen que se basa en la recolección y análisis simultáneo. Así, también como plantear estrategias para conocer y comparar los atributos de las categorías y subcategorías y poder teorizar mediante su interrelación.

### **3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización**

En primer lugar, para determinar las categorías se entiende por SUNAFIL a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral que tiene a bien poder inspeccionar y respetar los Derechos laborales de los trabajadores para promover la formalidad y productividad en la empresa.

En segundo lugar, las subcategorías de la variable SUNAFIL se determinan en la supervisión que es entendida como la capacidad institucional del estado en cuanto al monitoreo y exigencias de cumplimientos de normas (Serrano, 2019). Asimismo, la fiscalización que es entendido como con el fin del cumplimiento de la normatividad a nivel sociolaboral.

Por otro lado, las subcategorías de la variable Derechos laborales se determinan en la Jornada laboral es entendida como las actividades a favor del

empleador, la misma que se realiza en un tiempo determinado, siendo este como máximo de ocho horas. Además, la remuneración mínima vital que es entendida como la retribución justa que es destinada al trabajador para su tranquilidad y equilibrio familiar. Al respecto, el Anexo 1, contiene la matriz de categorización de la presente investigación.

**Tabla 1: Análisis de datos en las categorías y subcategorías**

| Categorías         | Subcategorías             |
|--------------------|---------------------------|
| La SUNAFIL         | Supervisión laboral       |
|                    | Fiscalización Laboral     |
| Derechos laborales | Jornada laboral           |
|                    | Remuneración mínima vital |

Fuente: Elaboración propia

### 3.3. Escenario de estudio

El estudio se desarrolló en el área físico de la localidad de Chachapoyas, en donde se realizó la recolección de antecedentes, la misma que tiene particularidad en el estudio del fenómeno de estudios siendo este la supervisión de la SUNAFIL y los derechos laborales a los trabajadores de los hoteles de la ciudad Chachapoyas, los cuales están influenciados por la situación actual producida por la pandemia, dado que no se tiene claridad en el conocimiento del cumplimiento de los derechos de los trabajadores.

Al respecto, se tiene en cuenta que han variado considerablemente desde la migración de extranjeros puesto que es posible conseguir una mano de obra barata. En tal sentido, para dar respuesta al escenario se tiene la necesidad de poder investigar los hechos con la contribución de personas calificadas para llevar un registro documental coherente y, en respuesta de la realidad.

### 3.4. Participantes

La entrevista se dirigió a personas calificadas como Magistrados, Jueces, defensores públicos y abogados, debido a que se considera relevante entrevistar a especialistas en las materias de derecho laboral y constitucional, los mismos que contribuyen a la línea de investigación, así como el estudio del instrumento de análisis documental que respalden la presente investigación. En ese sentido, se

estableció que sujetos forman parte del estudio, aplicándose las entrevistas a (10) especialistas en derecho laboral y constitucional, como se muestra a continuación.

**Tabla 2: Participantes**

| <b>Nº</b> | <b>ENTREVISTADO</b>                    | <b>PROFESIÓN Y CARGO</b>   | <b>INSTITUCION QUE PERTENECE</b>                                 | <b>ESPECIALIDAD</b>      |
|-----------|--|--|--|--------------------------|
| 1         | Dr. Hector Miguel Manriquez Zapata     | Abogado – Docente Asociado TC. - UNATA                               | Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza                | Laboral / Administrativo |
| 2         | Abog. Jorge Carlos Torres Díaz         | Abogado – Sub Intendente de Resolución                               | Super Intendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL    | Laboral                  |
| 3         | Abog. Maryuri Teresa Cum Peña          | Abogado – Sub Intendenta de Actuación Inspectiva                     | Super Intendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL    | Laboral                  |
| 4         | Abog. Gustavo Pedro Gonzales           | Abogado – Inspector Auxiliar del Trabajo                             | Super Intendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL    | Laboral                  |
| 5         | Abog. Lincol Orlando Corvera Chávez    | Abogado – Inspector de Trabajo                                       | Super Intendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL    | Laboral                  |
| 6         | Lic. Alexander Mestanza Chochabot      | Politólogo – Director Regional                                       | Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Amazonas | Laboral                  |
| 7         | Mag. Wilmer Irigoin Apaestegui         | Abogado – Asesor Legal   | Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Amazonas | Laboral / Administrativo |
| 8         | Abog. Rosita Jackelín Poquioma Ramírez | Abogado – Directora de Prevención y solución de Conflictos Laborales | Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Amazonas | Laboral                  |
| 9         | Abog. Jorge Enrique Vázquez Bustamante | Abogado – Decano   | Colegio De Abogados De Amazonas                                  | Laboral                  |
| 10        | Mag. Lourdes Evelyn Espino Ortiz       | Abogado – Primera Vice Decana  | Colegio De Abogados De Amazonas                                  | Laboral                  |

Fuente: Elaboración propia 2021

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

En el estudio se empleó la técnica de entrevista y técnica de análisis de registro documental, siendo la primera la interacción entre dos personas, es decir tanto el investigador como el entrevistado no tengan diferencia, ya que se busca la respuesta al problema de investigación (Ñaupas et al., 2018). Asimismo, la segunda se basa en el análisis de fuentes teóricas y doctrinarias con respecto a la supervisión y fiscalización laboral de las microempresas de los hoteles de la ciudad de Chachapoyas.

En relación con los instrumentos, se utilizó la guía de entrevista, la misma que responde a los temas y categorización de variables, generalizada, está constituida por nueve preguntas para poder dirigirse a expertos en materia laboral, por ello tiene como objetivo responder la pregunta general; y la guía de análisis documental lo que permitió intensificar la búsqueda de un resultado óptimo, mediante los análisis de convenios internacionales, resolución de superintendencia y, las leyes internacionales (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Al respecto, cabe precisar que todo instrumento debe cumplir requerimientos importantes tales como la validez y confiabilidad, para lo cual se realizó mediante expertos con fines de transparencia, los mismos que se detallan a continuación.

### **3.6. Procedimiento**

La investigación cualitativa no se puede ubicar entre las pautas del rigor científico desplegado en la investigación experimental, sin embargo, esto no significa que no deba ser realizada con técnicas estrictas. En tal sentido el acto de poder trabajar con muestras pequeñas, además de no ser escogidas aleatoriamente; pues esto no es impedimento para emplear un diseño metodológico estricto. Por lo tanto, requiere de un análisis minucioso (Izcara, 2014, p. 122).

En tal sentido, dado que se encuentra orientado al tipo de investigación básica y diseño de teoría fundamentada, se conjuga para poder abordar a la conjugación de categorías en la investigación para su interrelación, generando de esta forma el fenómeno de los trabajadores en las microempresas de hoteles que se fundamenta en la extracción de la información median técnicas de recolección

tales como son las entrevistas y análisis documental (Ñaupas et al., 2018). Partiendo con medios idóneos para fundamentarse con el derecho laboral.

### 3.7. Rigor científico

La presente investigación tiene como propósito brindar respuesta al problema planteado, ello con el fin de poder determinar si se garantiza los derechos laborales de los trabajadores. Al respecto la investigación cumple con el rigor científico asegurando la idoneidad por medio de la validez en la recolección de datos y cumpliendo con los criterios pertinentes como son: credibilidad, transferibilidad, confiabilidad y neutralidad (Toledo, 2017).

**Tabla 3: Rigor científico**

| <b>VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL</b> |                                  |                             |
|---|----------------------------------|-----------------------------|
| <b>Datos Generales</b>  | <b>Cargo</b>                     | <b>Porcentaje/Aceptable</b> |
| Dr. Enrique Jordán Laos Jaramillo   | Docente de Derecho de la UCV     | 95%                         |
| Dr. Pedro Santisteban Llontop   | Docente de Metodología de la UCV | 95%                         |
| Dr. Gerardo Ludeña Gonzales   | Docente de Derecho de la UCV     | 95%                         |
| <b>PROMEDIO TOTAL</b>   |                                  | <b>95%</b>                  |

Fuente: Elaboración propia

### 3.8. Método de análisis de datos

Zerpa (2016), sostiene que el enfoque cualitativo se basa en la conceptualización de la realidad problemática con la extracción de la información obtenida en las personas estudiadas. Al respecto, la presente investigación está orientado al empleo del método inductivo, el cual se da a través de un razonamiento y explicación de los antecedentes, del estudio está proyectado a comprender que la supervisión y fiscalización, es Sunafil hacia las microempresas de los hoteles de Chachapoyas; asimismo es descriptivo al detallar la situación actual de los procesos laborales de los trabajadores que acuden ante la SUNAFIL, para hacer

prevalecer sus derechos laborales, y por último es hermenéutico debido a que se sustenta en analizar e interpretar la legislación, jurisprudencia y demás fuentes del derecho, relacionados a la aplicación de las de las normas sociolaborales.

En particular, para el análisis de datos, se sustentan en las teorías (Izcarra, 2014); por ello, la unidad de análisis de datos se centra en poder entrevistar a los magistrados, jueces, abogados para poder procesar la información en vista a la realidad pragmática.

### **3.9. Aspectos éticos**

Los trabajos de investigación tienen como propósito solucionar la problemática descrita por el investigador, teniendo como fin al sujeto y sus causas; consecuencia de ese estudio se orientan los lineamientos éticos y morales. Por ello, la información expuesta debe ser fidedigna y confiable. Asimismo, debe guardar reserva de los participantes (Arias y Peñaranda, 2015, p.449).

Por otro lado, el presente trabajo de investigación responde a la autenticidad, confidencialidad y protección intelectual de los trabajos, por ello se han citado pertinentemente empleando el APA y la guía de elaboración de trabajos de investigación de la UCV, 2020 para poder conjugar correcto uso de las normas y criterios de originalidad.

## **IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

En este apartado se describen los resultados recolectados en base a los instrumentos elaborados, para ello se emplearon las guías de entrevista, para poder dar inicio con el objetivo general que es: Determinar si la SUNAFIL garantiza los derechos laborales de los trabajadores en las microempresas de los hoteles de la ciudad de Chachapoyas, 2021. Por lo tanto, para abordar este objetivo se formularon las siguientes preguntas:

- 1.-** En su opinión, ¿de qué manera la SUNAFIL, garantiza los derechos laborales en las microempresas de los hoteles de la ciudad de Chachapoyas, 2021?

- 2.- En su opinión, ¿considera Ud., que la SUNAFIL promueve el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral en las microempresas de los hoteles de la ciudad de Chachapoyas, 2021?
3. De acuerdo a su opinión, ¿considera Ud., que los derechos laborales señalados en la legislación laboral son acatados en las microempresas de los hoteles de la ciudad de Chachapoyas, 2021?

Respecto a la primera pregunta, Manriquez (2021) sostiene que la protección de los derechos socio laborales en los trabajadores de microempresas, se encuentra resguardada por fiscalizaciones en materia laboral (operativo de registro de trabajadores en planilla). También, por medio de orientaciones y asistencias técnicas dirigidas a empleadores y trabajadores del sector económico que ocupa; también se emplea remitir cartas disuasivas para el cumplimiento de derechos laborales. Asimismo, Torres y Cum (2021) sostienen que se garantiza los derechos laborales por medio de adopción en acciones previas, a través de sus campañas de orientación en materia socio laboral, seguridad y salud en el trabajo y seguridad social, las cuales van dirigidas tanto al empleador como al trabajador.

Además, Gonzáles, Mestanza, Irigoin y Poquioma (2021) sostienen que la protección de los derechos laborales de los trabajadores de microempresas, no solo está garantizando por fiscalizaciones en materia laboral (operativos de registro de trabajadores en planilla), sino también por medio de orientaciones y asistencias técnicas tanto a trabajadores como empleadores de este rubro económico; así como, por medio del envío de cartas disuasivas para el cumplimiento de derechos labores de los trabajadores.

Sin embargo, Corvera (2021) sostiene que la protección de los derechos laborales de los trabajadores de microempresas, no solo está garantizando por fiscalizaciones en materia laboral (operativos de registro de trabajadores en planilla), sino también por medio de orientaciones y asistencias técnicas tanto a trabajadores como empleadores de este rubro económico; así como, por medio del envío de cartas disuasivas para el cumplimiento de derechos labores de los trabajadores. Asimismo, Vasquez (2021) sostiene que considera el efecto de modo general producido por la pandemia COVID-19, la cual incrementó la informalidad laboral, y se tiene conocimiento que en los hoteles de diversos lugares de la región

Amazonas, tienen dos turnos que son el turno día y el turno noche, y los referidos turnos son de 12 horas cada uno, vulnerándose así la jornada laboral de ocho horas y 48 horas semanales, y quizás SUNAFIL por falta de personal, no realiza una labor a nivel eficiente.

Para agregar, Espino (2021) la protección de los derechos laborales no solo está garantizando por fiscalizaciones en materia laboral (operativos de registro de trabajadores en planilla), sino también por medio de orientaciones y asistencias técnicas tanto a trabajadores como empleadores de este rubro económico; así como, por medio del envío de cartas disuasivas para el cumplimiento de derechos labores de los trabajadores.

Respecto a la segunda pregunta, Manriquez, Gonzáles, Mestanza, Poquioma Torres, Cum, Corvera, Vázquez y Espino (2021) sostienen que se promueve el cumplimiento del ordenamiento jurídico socio laboral en los hoteles, con las campañas de orientación que se vienen realizando, las acciones previas, y actuaciones de inspección en la fiscalización que se están llevando a cabo. Para lo cual corresponde la instauración de procedimientos administrativos sancionadores. Asimismo, refieren que SUNAFIL no tiene por objetivo sancionar a las empresas, ya sea de cualquier tipo (microempresa, pequeña empresa y no pyme), desde setiembre del 2020 donde se apertura las oficinas, se viene realizando campañas preventivas, y estas acciones permiten que el empleador cumpla con sus obligaciones en materia socio laboral, antes de un proceso de nivel inspectivo; así como busca lograr la sensibilización por parte del empleador y mejorar la cultura del trabajador en el extremo que conozca sobre sus derechos laborales, y ayuden constantemente en este proceso de sensibilización. Para añadir, Irigoin (2021) menciona que SUNAFIL asume competencia desde noviembre del año 2020 en Amazonas, con lo cual hace todos los esfuerzos para promover los derechos socio laborales; sin embargo, falta mucho por hacer todavía.

Respecto a la tercera pregunta, Manriquez, Torres y Gonzales (2021) sostienen que los empleadores de este giro de negocio, a raíz de la intervención de la SUNAFIL, están entendiendo y son más conscientes de la importancia del cumplimiento de los derechos laborales de sus trabajadores; y en tal sentido, muchos están cumpliendo con sus obligaciones y ante la intervención de la

SUNAFIL, se encuentran subsanando los incumplimientos detectados por los inspectores de trabajo. Asimismo, Cum, Corvera, Mestanza, Irigoin, Poquioma, Vázquez y Espino (2021) sostiene que hasta la actualidad se ve respuesta positiva de parte de las microempresas pues, tienen una legislación especial que le permite ciertos beneficios, con la llegada de SUNAFIL Amazonas, muchas empresas vienen cumplimiento con sus obligaciones laborales, aun con proceso sancionador a fin de lograr reducciones si están frente a infracciones en materia de labor inspectora, como cita numeral 46.10 del art. 46 del RLGIT; en otros casos, la sola notificación de una carta por módulo de gestión de cumplimiento o por fiscalización documental ha permitido mejorar la conducta del empresario en beneficio de los trabajadores.

Con respecto al primer objetivo específico: Determinar si la supervisión de la SUNAFIL garantiza la jornada laboral de los trabajadores en las microempresas de los hoteles de la ciudad de Chachapoyas, 2021. Las respuestas obtenidas fueron las siguientes:

4.- En su opinión, ¿de qué manera la supervisión de SUNAFIL garantiza la jornada laboral de los trabajadores en las microempresas de los hoteles de la ciudad de Chachapoyas, 2021?

5- En su opinión, ¿considera Ud., que la SUNAFIL supervisa el cumplimiento la jornada laboral de los trabajadores en las microempresas de los hoteles de la ciudad de Chachapoyas, 2021?

6.- En su opinión, ¿considera Ud., que los derechos a la jornada laboral máxima de ocho horas son respetados por las microempresas de los hoteles de la ciudad de Chachapoyas, 2021?

Respecto a la cuarta pregunta, Manriquez et al. (2021) sostienen en relación con lo expuesto que la protección de los derechos laborales (jornada de trabajo) de los trabajadores de este sector económico se ve garantizado por las inspecciones; además por medio de capacitaciones, asistencias técnicas, entre otros. Al respecto, se realizan operativos constantemente sobre la materia de jornada y horario de trabajo, una de sus materias es contar con un cartel de horario de trabajo, desde ahí ya buscamos concientizar tanto al empleador como trabajador; además,

realizamos constantes capacitaciones en materia de Normas Socio Laborales, con entidades como DICERTUR que nos permite llegar a un mayor número de empresas hoteleras de Amazonas. Asimismo, es de conocimiento público que la informalidad laboral impera en todo el territorio nacional y, Chachapoyas no es la excepción; en consecuencia, es lógico que no se cumplan los derechos de los trabajadores.

Respecto a la quinta pregunta, Martínez (2021) consideran que se está realizando una labor muy importante, no solo en el ámbito del rubro de hoteles y micro empresas, sino, también en los diferentes tipos de empleadores de la Región Amazonas. A pesar que la institución en esta región inició su funcionamiento en el mes de setiembre del año pasado; considero que hemos ganado presencia en la comunidad. Asimismo, SUNAFIL, viene realizando un proceso de prevención, fiscalización a fin de garantizar el cumplimiento de la normativa socio laboral, que incluye la jornada laboral de trabajador. Al respecto, los participantes sostienen que se hace todo el esfuerzo por dar cumplimiento a la normativa socio laboral; sin embargo, falta mucho por hacer, ya que en Chachapoyas existe bastante informalidad laboral.

Respecto a la sexta pregunta, Cum (2021) menciona que se tiene que abordar como un análisis de cada empresa en específico; sin embargo, es de precisar que las microempresas conocen que la jornada laboral es de ocho horas diarias el exceso a ello, implica que si no cumplen con el pago podrían ser denunciados por sus trabajadores, y culminar en caso de incumplimiento en la propuesta de una multa que económicamente les perjudica no solo por el tipo de empresa que son sino que por la situación económica que hoy por hoy atraviesa el país. Asimismo, Manríquez (2021) sostiene que se cuenta con un grupo de empresas que han tomado conocimiento sobre el trabajo en sobre tiempo (pago de horas extras); por ende, restringe a sus trabajadores a realizar sus labores dentro de su jornada de trabajo de 8 horas diarias o 48 semanales.

Asimismo, Torres, Gonzáles, Mestanza, Irigoin, Poquioma, Corvera, Vázquez y Espino (2021) sostiene que los empleadores dedicados a este rubro, están tomando conciencia del cumplimiento de este derecho que tiene todo trabajador de laborar sus ocho horas diarias o las cuarenta y ocho horas semanales; además, del

reconocimiento de las horas extras en caso de existir. Para añadir, mencionan que un grupo de empresas que tienen conocimiento sobre el trabajo en sobre tiempo (pago de horas extras); por ende, limita a sus trabajadores a realizar sus labores dentro de su jornada de trabajo de 8 horas días o 48 semanales.

Con respecto al segundo objetivo específico: Determinar si la fiscalización de la SUNAFIL garantiza la remuneración mínima vital de los trabajadores en las microempresas de los hoteles de la ciudad de Chachapoyas, 2021. Las respuestas obtenidas fueron las siguientes:

7.- En su opinión, ¿de qué manera la fiscalización de la SUNAFIL garantiza una remuneración mínima vital de los trabajadores en las microempresas de los hoteles de la ciudad de Chachapoyas, 2021?

8.- En su opinión, ¿considera Ud., que la SUNAFIL fiscaliza el cumplimiento del derecho a una remuneración mínima vital de los trabajadores en las microempresas de los hoteles de la ciudad de Chachapoyas, 2021?

9.- De acuerdo a su opinión, ¿considera Ud., que los derechos a la remuneración mínima vital son respetados por las microempresas de los hoteles de la ciudad de Chachapoyas, 2021?

Respecto a la séptima pregunta, Manriquez et al. (2021) mencionan que con las campañas que se vienen realizando, se orienta y capacita a los trabajadores y empleadores, respecto a los derechos y obligaciones laborales. Al fiscalizar el cumplimiento del pago de la remuneración mínima, que debe recibir todo trabajador que cumpla con la jornada laboral mínima de ocho horas diarias. Asimismo, tales acciones previas y acciones de fiscalización, así como la campaña preventiva de capacitación que realiza constantemente la Intendencia Regional de Amazonas.

Respecto a la octava pregunta, Manriquez et al. (2021) sostienen que, así como sucede con el cumplimiento del horario de trabajo, SUNAFIL se enfoca en garantizar el cumplimiento cabal de todos los derechos que tiene el trabajador que labora en los hoteles. Asimismo, en la labor fiscalizar el cumplimiento de la normativa en este extremo, no solo ante denuncias sino también a través de

operativos. Además, consideran que SUNAFIL hace el mayor esfuerzo, pero no es suficiente, dada la compleja realidad e informalidad laboral en Chachapoyas.

Respecto a la novena pregunta, para Manríquez, Torres, Cum, Gonzales, Corvera y Espino (2021) sostienen que se cumplen, afirmando que el derecho es importante, porque de alguna manera le brinda al trabajador el disfrute y manutención de una vida digna para cada trabajador y su familia; y en ese orden de ideas SUNAFIL, viene promoviendo el respeto de este vital derecho; lo cual se ve reflejado en las actuaciones inspectivas llevadas a cabo. Sin embargo, Mestanza, Irigoín, Poquioma y Vázquez (2021) consideran que no se respetan, puesto que en muchos casos los trabajadores ganan menos de una Remuneración Mínima Vital. Asimismo, los trabajadores muchas veces reciben de parte del empleador, pagos menores a la remuneración mínima vital, en dinero en efectivo sin planillas, lo cual, si están formalizándose en parte, gracias a la intervención y orientación de la SUNAFIL.

En lo que se refiere al resultado de los datos obtenidos en las guías de análisis documental sobre el objetivo general: La SUNAFIL y los Derechos Laborales de los Trabajadores en las Microempresas de los Hoteles de la Ciudad de Chachapoyas, 2021, se analizó la Resolución Superintendencia N° 248-2020 emitida por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral que aprueba el Plan Anual de supervisión del sistema de Inspección del trabajo (PASSIT) 2021. Dirigido a nuestra investigación, donde se analizó las fiscalizaciones programadas y realizadas por SUNAFIL Amazonas, verificando que, en la provincia de Chachapoyas en el año 2020, se realizaron un total de 150 operativos a microempresas, esa cifra nos lleva a determinar que la presencia de inspectores de trabajo no es suficiente, y en consecuencia la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores sería más propensa.

En lo que se refiere al resultado de los datos obtenidos en las guías de análisis documental sobre el objetivo general: La SUNAFIL y los Derechos Laborales de los Trabajadores en las Microempresas de los Hoteles de la Ciudad de Chachapoyas, 2021, se analizó el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo N°81-

1947 Convenio sobre la inspección del trabajo-Convenio relativo a la inspección del trabajo en el comercio - Art. N° 3, ya que también responde a nuestro Objetivo específico 1, dirigido a nuestra investigación. En ese sentido, en la presente investigación la ficha de fuente de análisis documental se realizó tomando como base el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo N° 81.

En lo que se refiere al resultado de los datos obtenidos en las guías de análisis documental sobre el objetivo general: La SUNAFIL y los Derechos Laborales de los Trabajadores en las Microempresas de los Hoteles de la Ciudad de Chachapoyas, 2021, se analizó la guía utilizada en esta investigación se tiene que Bullard, A. (2014)., ya que también responde a nuestro Objetivo específico 2, dirigido a nuestra investigación. Ya que “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. Asimismo, 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). 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 los hoteles de Chachapoyas, 2021 influye de manera directa en su desarrollo personal y genera un 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.

En este apartado redactamos la discusión de los resultados obtenidos como consecuencia de la contrastación entre los hallazgos encontrados en los instrumentos de recolección de datos de la guía de entrevista y las guías de análisis documental, con los resultados de las investigaciones de los trabajos previos y las teorías relacionadas al presente estudio de investigación.

En tal sentido, de los resultados obtenidos en los instrumentos de recolección de datos de la guía de entrevista en relación al Objetivo General, la mayoría de los expertos especialistas en derecho laboral sostienen, que la protección de los derechos laborales de los trabajadores de microempresas, están garantizando por fiscalizaciones en materia laboral (operativos de registro de trabajadores en planilla), y por orientaciones y asistencias técnicas tanto a trabajadores como empleadores de este rubro económico.

De la misma manera, de los resultados obtenidos de la guía de análisis documental, en relación al Objetivo General, el Plan Anual de supervisión del Sistema de Inspección del Trabajo (PASSIT) 2021, aprobado por Resolución Superintendencia N° 248-2020 determinar que la presencia de inspectores de trabajo en la Región Amazonas no es suficiente, y en consecuencia la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores sería más propensa.

En tal sentido, de los resultados obtenidos en los instrumentos de recolección de datos de la guía de entrevista en relación al Objetivo Especifico 1, la mayoría de los expertos especialistas en derecho laboral sostienen, que la SUNAFIL brinda orientación y asesoramiento técnico a las empresas, sin embargo, los empleadores de las microempresas no respetan la normativa laboral.

De la misma manera, de los resultados obtenidos de la guía de análisis documental, en relación al Objetivo Especifico 1, En conclusión, los criterios fijados por la OIT

no son tomados en cuenta por nuestro ordenamiento jurídico laboral ya que actualmente solo existe 02 inspectores en la Provincia del Chachapoyas y 450 microempresas, demostrándonos con dichas cifras las actuaciones inspectivas serán ineficientes, ya que no cubrirá a toda la Provincia del Chachapoyas y en consecuencia no se garantizara el derecho a la jornada laboral máxima de 8 horas o 48 horas semanales y tampoco el pago de una remuneración mínima.

En tal sentido, de los resultados obtenidos en los instrumentos de recolección de datos de la guía de entrevista en relación al Objetivo Especifico 2, la mayoría de los expertos especialistas en derecho laboral sostienen, que la SUNAFIL no se abastece dada la compleja realidad de la informalidad laboral.

De la misma manera, de los resultados obtenidos de la guía de análisis documental, en relación al Objetivo Especifico 2, 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.

Al respecto, de los hallazgos obtenidos de los antecedentes de investigación, Deakin, Marshall y Pinto (2020) en su artículo científico titulado “Leyes laborales, informalidad y desarrollo: comparando India y China evidencian las razones de la divergencia entre ellos. y consideraciones la relación entre la formalidad y los resultados del desarrollo en los dos países. Asimismo, David, Pienknagura y Roldos (2020) en su artículo científico titulado “Dinámica del mercado laboral, informalidad, y regulaciones en América Latina”, sugieren que las estrictas regulaciones del mercado laboral también han un efecto adverso sobre el crecimiento a medio plazo. Castro (2018) en su investigación titulada “La indecencia del trabajo informal en Colombia”, basado en aquellos que se encuentran laborando en el sector informal, puesto que las medidas propuestas por las propias normas que existen en el país, no son coherentes e idóneas para que puedan reducirse los elevados índices de dicho sector en análisis, ya que las políticas implementadas no han sido planteadas desde algún proyecto recomendado por la OIT.

Asimismo, de los resultados obtenidos en la doctrina, Ocampo y Osley (2017) en su artículo “El sistema de riesgos laborales frente al trabajador del sector informal”, concluyó que en Colombia se ha situado a la seguridad social como un derecho irrenunciable, tanto así que en la propia constitución del estado se defiende el derecho fundamental al trabajo digno no haciendo distinción si es que este es, formal o informal. Además, Quejada, Yáñez y Cano (2017) en su artículo titulado “Determinantes de la informalidad laboral”, concluyeron que el personal que se encuentra en labor en el sector industrial, carece de educación que se base en la formalidad, ya que el bajo nivel de educación recibido, tiene consecuencias con respecto al trabajo y salario, porque solo ganan un 30% menos que los trabajadores que se encuentran en el sector formal. Para agregar, Casquina (2020) en su tesis titulada “Incidencia de factores humanos en la fiscalización laboral”, recomienda plantear un incremento de la productividad basado en la inspección laboral y procesamiento sancionador.

Por tanto, la mayoría de los entrevistados sostienen, que si bien es cierto SUNAFIL salvaguarda los derechos con la actividad inspectora, verificando y exigiendo el cumplimiento de dicha normativa, y en última instancia con la aplicación de la respectiva sanción, previo un debido procedimiento, con lo cual se desincentiva la omisión en el cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de los empleadores. Asimismo, protección de los derechos laborales no solo está garantizando por fiscalizaciones en materia laboral (operativos de registro de trabajadores en planilla), sino también por medio de orientaciones y asistencias técnicas tanto a trabajadores como empleadores de este rubro económico; así como, por medio del envío de cartas disuasivas para el cumplimiento de derechos labores de los trabajadores. Para agregar, en las microempresas existe un gran porcentaje de informalidad en sus propios manejos administrativos, lo cual trae como consecuencia la informalidad laboral, tal como se precisó en el punto q de la presente entrevista; en consecuencia, considero que las microempresas no cumplen con los derechos laborales de sus trabajadores.

## V. CONCLUSIONES

**Primero:** Se concluye que, la SUNAFIL no garantiza los derechos laborales de los trabajadores de las microempresas de los hoteles de la Ciudad de Chachapoyas, puesto que su inspección es limitada por la falta de personal inspectivo, dificultando el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral, asimismo, proponen dentro de un Plan anual, fijando cifras elevadas en actuaciones por la modalidad de denuncias de los trabajadores, demostrando que solo es un ente reactivo, más un no cuentan con suficiente personal inspectivo para realizar operativos, así como la OIT, señala criterios para fijar el número de inspectores de trabajo en un país, en concordancia con la doctrina, trabajo de investigación y resultados obtenidos en los instrumentos de recolección de datos.

**Segundo:** Se concluye que, la supervisión de SUNAFIL no garantiza la jornada laboral de los trabajadores de las microempresas en los hoteles de la Ciudad de Chachapoyas, debido que existen microempresas informales que no son supervisadas a falta de personal inspectivo, además, no supervisa el cumplimiento de la jornada laboral, puesto que es imposible vigilar desde el inicio al término de su jornada, más aún si el registro de control de asistencia es ineficiente debido a la fácil adulteración.

**Tercera:** Se concluye que la fiscalización de SUNAFIL no garantiza el derecho de remuneración mínima de los trabajadores de las microempresas en los hoteles de la Ciudad de Chachapoyas, además, se sustrae de sus funciones de fiscalización respecto al derecho de la remuneración mínima, puesto que los operativos de fiscalización no son de manera inmediata a las microempresas informales debido a la falta de recursos humanos, es más, proponen dentro de un plan anual fijando cifras elevadas

## **VI. RECOMENDACIONES**

**Primera:** Se recomienda al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para que a través del Poder Ejecutivo integre en el extremo del Artículo 5º del Decreto Supremo 004-2006-TR un texto normativo respecto a una obligación al empleador de remitir el registro de control de asistencia a los trabajadores, a sus representantes y la SUNAFIL, a efectos de proteger el derecho a la jornada laboral máxima de 8 horas diarias o 48 horas semanales de los trabajadores de las microempresas, debido al deficiente control de registro de asistencia de las microempresas, y a la escasez de personal inspectivo.

**Segunda:** Se recomienda eliminar el régimen laboral de la microempresa debido a que los empresarios se apegan a dicho régimen 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 régimen laboral, son los empresarios y los perjudicados son los trabajadores, asimismo queda comprobado de que los empleadores no pagan ni siquiera la remuneración mínima vital.

**Tercera:** Se recomienda aumentar la cantidad de inspectores debidamente capacitados en las regiones, para un mejor control del cumplimiento de la normativa sociolaboral. Ante ello, se podrá reducir la informalidad y abuso hacia los trabajadores.

## REFERENCIAS

- Aliaga, C. (2015). La Remuneración mínima vital y demás derechos laborales constitucionales como límites materiales del contrato-ley. (Tesis de Maestría). Recuperado de [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/4507/ALIAGA\\_CASTILLO\\_CESAR\\_REMUNERACION\\_MINIMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/4507/ALIAGA_CASTILLO_CESAR_REMUNERACION_MINIMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arias, S. y Peñaranda, F. (2015). La investigación éticamente reflexionada. La investigación éticamente reflexionada. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 33(3), 444-451. DOI: <https://doi.org/10.17533/udea.rfnsp.v33n3a15>
- Bonilla, M., y López, A. (2016). Ejemplificación del proceso metodológico de la teoría fundamentada. *Cinta de moebio*, (57), 305-315. DOI: <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-554X2016000300006>
- Briones I., Donayre T., y Valderrama C. (2018). Principales Deficiencias En La Inspección Del Trabajo Y La Necesidad De Implementar Una Intendencia De Sunafil En La Región Ucayali, Periodo 2014-2016. (Tesis optar al título de abogado). Recuperado de <http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/3540/ABOPAGDO-2018-INGRIDBRIONES-RESUMEN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bussin, M., y Diez, F. (2017). *The Remuneration Handbook: A Practical and Informative Handbook for Managing Reward and Recognition* (3 ed.). Randburg: KR.
- Campos, S. y Saco, A. (2014). *En búsqueda de un sistema de fiscalización y supervisión laboral adecuado: A propósito de la creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral*. *IUS ET VERITAS*, 23(46), 450-465. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/11983>
- Casquina, E. (2020). *Incidencia de factores humanos en la fiscalización laboral. Caso: Superintendencia de Nacional de Fiscalización Laboral en el*

*cumplimiento de los derechos de los trabajadores en la provincia de Mariscal Nieto, región de Moquegua, durante los años 2016 y 2017.* (Tesis de maestría): Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/15745>

Castro, O. (2018). La indecencia del trabajo informal en Colombia. *Revista Justicia*, 23(33), 200-223.

Céspedes, N (2015). Banco Central de Reserva del Perú. Crecer no es Suficiente para Reducir la Informalidad. Recuperado de <http://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Documentos-deTrabajo/2015/documento-de-trabajo-05-2015.pdf>

Constitución Política del Perú. (1993). El Congreso Constituyente Democrático del Perú. Lima, Lima: Diario Oficial El Peruano.

Cuadros, F. (2017). Situación del mercado de trabajo y costos laborales en el Perú. *Cuaderno de Investigación 2*: 34–82. Recuperado de: [https://www.spdtss.org.pe/sites/default/files/libros/archivos\\_14641001040-2.pdf](https://www.spdtss.org.pe/sites/default/files/libros/archivos_14641001040-2.pdf)

David, A., Pienknagura, S., y Roldos, J. (2020). Labor Market Dynamics, Informality, and Regulations in Latin America. *International Monetary Fund*. WP/20/19. 28p. ISBN 9781513523750/1018-5941

De Soto. (1989). *The other Path*. New York: Basic Book.

Deakin, S., Marshall, S. y Pinto, S. (2020). *Labour laws, informality, and development: comparing India and China*. ISSN 2632-9611. WP 518. DOI:10.5040/9781509913138.ch-010

Dell'Anno, R. (2016). Inequality and informality in transition and emerging countries. *IZA World of Labor*, 325, 1–11. DOI: <https://doi.org/10.15185/izawol.325>

Espinoza, C. (2017). ¿Trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata ¿Determinación objetiva o libre decisión del empleador? (Trabajo académico para optar el grado de Segunda Especialidad). Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/8395/ES>

PINOZA\_NEYRA\_CARLOS\_TRABAJADORES\_NO%20SUJETOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gaona, K. (2016). Contratos suscritos bajo régimen MYPE, y la afectación del derecho a la igualdad ante la ley en la ciudad de Tarapoto, año 2014. (Tesis de pregrado). Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/10340/gaona\\_vk.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/10340/gaona_vk.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Gonzales M. (2002). Aspectos éticos para una Investigación Cualitativa. Revista Iberoamericana de Educación. 29,85-103.

Hernández, R. y Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación*. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista M. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6. ed.). México: Interamericana Editores.

ILO. (2013). Women and men in the informal economy: A statistical picture. Geneva: ILO and WIEGO. Recuperado de: <https://www.wiego.org/publications/women-and-men-informal-economy-statistical-picture-2nd-edition>

INEI (2018). *Producción y empleo informal en el Perú*. Recuperado de: [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitaless/Est/Lib1701/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitaless/Est/Lib1701/libro.pdf)

Izcara S. (2014). *Manual De Investigación Cualitativa*. México: Editorial Fontamara.

Jaramillo, M., y Ñopo, H. (2020). *Impactos de la epidemia del coronavirus en el trabajo de las mujeres en el Perú*. Documentos de investigación. Empleos, productividad e innovación. Lima: GRADE. ISBN: 978-612-4374-30-2. Recuperado de: <https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/GRADEdi106.pdf>

Jiménez, D. (2014). La informalidad laboral en América Latina: ¿explicación estructuralista o institucionalista? Cuadernos de Economía, XXXI (58), 113-143.

- Jimeno, L. (2012). Derecho Fundamental al mínimo vital: común denominador a los límites del Estado. (Tesis optar al título de abogado). Recuperado de <http://repositorio.unicartagena.edu.co:8080/jspui/bitstream/11227/827/1/MINIMO%20VITAL..pdf>
- Khan, M. A. (2015). Putting 'good society' ahead of the economy: Overcoming neoliberalism's growth trap and its costly consequences. *Sustainable Development*, 23(2), 65–73. Recuperado de: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/sd.1571>
- Larión, A. (2018). General Considerations on Labour Inspection. *USV Annals of Economics & Public Administration*. Vol. 18.
- Ley De Promoción de La Competitividad, Formalización y Desarrollo de La Micro y Pequeña Empresa y Del Acceso Al Empleo Decente. Aprobado mediante Decreto Supremo N° 007-2008-TR.
- Ley MIPYME (2013). Texto Único Ordenado Del Decreto. Legislativo. N° 728, Ley De Productividad Y Competitividad Laboral DS N.° 003-97-TR.
- Ley N° 28806. (2006). Ley General de Inspección del Trabajo. Congreso de la República del Perú.
- Ley N° 29981. (2013) Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. Congreso de la República del Perú.
- Loayza, N. (2008). Causas y consecuencias de la informalidad en Perú. *Revista Estudios Económicos*, Banco Central de Reserva del Perú, 15, 43-64.
- Lust, J. (2021). Structural Labor Precariousness in Peru. *Critical Sociology*, 47(2), 317–330. <https://doi.org/10.1177/0896920520938426>
- Macías, M. (2015). La Inspección del Trabajo: Institución Garante de los Derechos Humanos Laborales. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*.
- Monje, C. (2011). Metodología de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa. Colombia: Universidad Sur Colombiana.
- Nizama, M. y Nizama, M. (2020). El enfoque cualitativo en la investigación jurídica, proyecto de investigación cualitativa y seminario de tesis. *VOX JURIS*, 38 (2): 69-90, 2020. Recuperado de: <https://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/VJ/article/view/1807/pdf08>

- Ñaupas H., Valdivia M., Palacios J., y Romero, H. (2018) *Metodología de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa y redacción de la tesis*. (5a ed.). Bogotá: Ediciones de la U.
- Ocampo, J. y Osley, M. (2017). El sistema de riesgos laborales frente al trabajador del sector informal. *Revista Opinión Jurídica*, 15 (30), 183-203.
- Patlán J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Revista Científica Multidisciplinaria de Prospectiva*, 23(2).
- Pedraza, T. (2016). “Factores que inciden en el empleo informal en el Departamento del Cusco, en el año 2014”. (Tesis optar al título de abogado). Recuperado de [http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/803/1/Tatiana\\_Tesis\\_bachiller\\_2016.pdf](http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/803/1/Tatiana_Tesis_bachiller_2016.pdf).
- Quejada, R., Yáñez, M., y Cano, K. (2016). Determinantes de la informalidad laboral: un análisis para Colombia. *Revista Opinión Jurídica*, 15(20)183-203.
- Resolución Ministerial N°163-2017-TR. (2017). Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Lima: Diario Oficial El Peruano
- Rodríguez P., Reyna E., Castro D., y Mendoza M. (2019). Desigualdad salarial y trabajo informal en regiones de México. *Revista Región y Sociedad*, Vol. 31.
- Sastre, R. (1996). *El derecho al trabajo*. Madrid: Trotta.
- Serrano, M. (2019). Regulating Working Time in the Philippines: The Role of Statutory Regulations, Collective Bargaining, and Employee-Oriented Flexibilization. *Employee Relations Law Journal*. 45(2), 37–61.
- Toledo, G. (2017). La investigación cualitativa y el estudio de casos: una revisión teórica para su discusión. *Revista Dilemas Contemporáneos. Educación Política y Valores*. Año IV, Publicación #2, Enero 2017. Recuperado de: <https://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/125>
- Weil, D. (2008). *A Strategic Approach to Labor Inspection*. Boston: International Labor Review.
- World Bank. (2019). *Global economic prospects: Darkening skies*. Washington, DC: The World Bank. DOI: 10.1596/978-1-4648-1343-6

Zerpa, Y. (2016). Lo cualitativo, sus métodos en las ciencias sociales. *Sapienza Organizacional*, Vol. 3, núm. 6, pp. 207-230, 2016. Universidad de los Andes, Venezuela. Recuperado de:  
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/5530/553056828013/html/index.html>

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](http://revistas.pucp.edu.pe/imagenes/themis/themis_065.pdf)

## ANEXOS

### Anexo 1. Declaración de originalidad de los Autores



#### Declaratoria de Originalidad de los Autores

Yo Grandez Maicelo Wilder Noe, Huaman Puerta Edison, egresados de la Facultad de Derecho y Humanidades/ Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo sede Lima Norte, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación / Tesis titulado: "La Sunafil y los Derechos Laborales de los Trabajadores en las Microempresas de los Hoteles de la Ciudad de Chachapoyas, 2021", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que el Trabajo de Investigación / Tesis:

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

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

Chachapoyas, 10 de mayo del 2021

|  |   |
|--|---|
| Apellidos y Nombres del Autor<br>Grandez Maicelo, Wilder Noe |   |
| DNI: 41169837  | Firma   |
| ORCID: 000-0001-6245-8947                                    |   |
| Apellidos y Nombres del Autor<br>Huaman Puerta Edison        |   |
| DNI: 43118164  | Firma  |
| ORCID: 0000-0002-0205-0699                                   |   |
| ORCID:   |   |

## Anexo 2. Declaratoria de Autenticidad del Asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Vargas Huamán, Esaú, docente de la Facultad de Derecho y Humanidades, Escuela Académico Profesional de la Universidad César Vallejo, Filial Lima, Sede Lima Norte, asesor de la Tesis titulada:

**“La SUNAFIL y los Derechos Laborales de los Trabajadores en las Microempresas de los Hoteles de la Ciudad de Chachapoyas, 2021”**, de los Autores Grández Maicelo, Wilder Noé y Huaman Puerta, Edison, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13% verificable en el reporte de originalidad del programa de Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

Lima, 11 de mayo del 2021

|                              |   |
|------------------------------|---|
| Vargas Huamán, Esaú          |   |
| DNI:<br>31042328             | Firma<br> |
| ORCID:<br>0000-0002-95919663 |   |

### Anexo 3. Matriz de categorización

| PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN   | OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN   | CATEGORIAS                                  | CONCEPTUALIZACIÓN  | SUBCATEGORÍAS   | FUENTES   | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS   |
|---|---|---|--|---|---|---|
| <p><b>Problema general</b></p> <p>¿De qué manera la SUNAFIL garantiza los derechos laborales de los trabajadores en las microempresas de los hoteles de la ciudad de Chachapoyas, 2021?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>1. ¿De qué manera la Supervisión de SUNAFIL garantiza la jornada laboral de los trabajadores en las microempresas de los hoteles de la ciudad de Chachapoyas, 2021?</p> <p>2. ¿De qué manera la Fiscalización de SUNAFIL garantiza la remuneración mínima vital de los trabajadores en las microempresas de los hoteles de la ciudad de Chachapoyas, 2021?</p> | <p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar si la SUNAFIL garantiza los derechos laborales de los trabajadores en las microempresas de los hoteles de la ciudad de Chachapoyas, 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>1. Determinar si la supervisión de la SUNAFIL garantiza la jornada laboral de los trabajadores en las microempresas de los hoteles de la ciudad de Chachapoyas, 2021.</p> <p>2. ¿Determinar si la fiscalización de la SUNAFIL garantiza la remuneración mínima vital de los trabajadores en las microempresas de los hoteles de la ciudad de Chachapoyas, 2021?</p> | <p>La SUNAFIL</p> <p>Derechos laborales</p> | <p>SUNAFIL es la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral que tiene a bien poder inspeccionar y respetar los <b>Derechos laborales</b> de los trabajadores para promover la formalidad y productividad en la empresa. siendo este como máximo de ocho horas y basado en una remuneración mínima vital.</p> | <p>Supervisión laboral.</p> <p>Fiscalización laboral.</p> <p>Jornada Laboral.</p> <p>Remuneración Mínima Vital.</p> | <p>Resolución de Superintendencia SUNAFIL</p> <p>Plan anual de Inspección laboral</p> <p>Magistrados</p> <p>Jueces</p> <p>Defensores públicos</p> <p>Abogados</p> | <p><b>TÉCNICAS</b></p> <p>Entrevistas</p> <p>Análisis documental</p> <p><b>INSTRUMENTOS</b></p> <p>Guía de entrevistas</p> <p>Guía de análisis documental</p> |

**Anexo 4. Instrumentos de Recolección de Datos.**

**GUÍA DE ENTREVISTA**

**Título: “La SUNAFIL y los derechos laborales de los trabajadores en las microempresas de los hoteles de la ciudad de Chachapoyas, 2021”.**

**Entrevistado/a:** .....

**Cargo/profesión/grado académico:** .....

**Institución:** .....

---

**Objetivo general**

Determinar si la SUNAFIL garantiza los derechos laborales de los trabajadores en las microempresas de los hoteles de la ciudad de Chachapoyas, 2021.

1. En su opinión, ¿de qué manera la SUNAFIL, garantiza los derechos laborales en las microempresas de los hoteles de la ciudad de Chachapoyas, 2021?

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

2. En su opinión, ¿considera Ud., que la SUNAFIL promueve el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral en las microempresas de los hoteles de la ciudad de Chachapoyas, 2021?

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

3. De acuerdo a su opinión, ¿considera Ud., que los derechos laborales señalados en la legislación laboral son acatados en las microempresas de los hoteles de la ciudad de Chachapoyas, 2021?

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

**Objetivo específico 1**

Determinar si la supervisión de la SUNAFIL garantiza la jornada laboral de los trabajadores en las microempresas de los hoteles de la ciudad de Chachapoyas, 2021.

4. En su opinión, ¿de qué manera la supervisión de SUNAFIL garantiza la jornada laboral de los trabajadores en las microempresas de los hoteles de la ciudad de Chachapoyas, 2021?

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

5. En su opinión, ¿considera Ud., que la SUNAFIL supervisa el cumplimiento la jornada laboral de los trabajadores en las microempresas de los hoteles de la ciudad de Chachapoyas, 2021?

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

6. En su opinión, ¿considera Ud., que los derechos a la jornada laboral máxima de ocho horas son respetados por las microempresas de los hoteles de la ciudad de Chachapoyas, 2021?

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

**Objetivo específico 2**

Determinar si la fiscalización de la SUNAFIL garantiza la remuneración mínima vital de los trabajadores en las microempresas de los hoteles de la ciudad de Chachapoyas, 2021.

7. En su opinión, ¿de qué manera la fiscalización de la SUNAFIL garantiza una remuneración mínima vital de los trabajadores en las microempresas de los hoteles de la ciudad de Chachapoyas, 2021?

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

8. En su opinión, ¿considera Ud., que la SUNAFIL fiscaliza el cumplimiento del derecho a una remuneración mínima vital de los trabajadores en las microempresas de los hoteles de la ciudad de Chachapoyas, 2021?

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

9. De acuerdo a su opinión, ¿considera Ud., que los derechos a la remuneración mínima vital son respetados por las microempresas de los hoteles de la ciudad de Chachapoyas, 2021?

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

**FIRMA Y SELLO**

## **GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL**

**Título:** La SUNAFIL y los Derechos Laborales de los Trabajadores en las Microempresas de los Hoteles de la Ciudad de Chachapoyas, 2021.

**Autores:** GRÁNDEZ MAICELO, Wilder Noé y HUAMAN PUERTA, Edison

**Fecha:** Chachapoyas 26 de abril de 2021.

---

**Objetivo General:** Determinar si la SUNAFIL garantiza los derechos laborales de los trabajadores en las microempresas de los hoteles de la ciudad de Chachapoyas, 2021.

|   |  |
|---|--|
| <b>FUENTE DOCUMENTAL</b>                              |  |
| <b>CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL</b>              |  |
| <b>ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL</b> |  |
| <b>CONCLUSIÓN</b>                                     |  |

## **GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL**

**Título:** La SUNAFIL y los Derechos Laborales de los Trabajadores en las Microempresas de los Hoteles de la Ciudad de Chachapoyas, 2021.

**Autores:** GRÁNDEZ MAICELO, Wilder Noé y HUAMAN PUERTA, Edison

**Fecha:** Chachapoyas 26 de abril de 2021.

---

**Objetivo Específico N° 1:** Determinar si la supervisión de la SUNAFIL garantiza la jornada laboral de los trabajadores en las microempresas de los hoteles de la ciudad de Chachapoyas, 2021.

|   |  |
|---|--|
| <b>FUENTE DOCUMENTAL</b>                              |  |
| <b>CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL</b>              |  |
| <b>ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL</b> |  |
| <b>CONCLUSIÓN</b>                                     |  |

## **GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL**

**Título:** La SUNAFIL y los Derechos Laborales de los Trabajadores en las Microempresas de los Hoteles de la Ciudad de Chachapoyas, 2021.

**Autores:** GRÁNDEZ MAICELO, Wilder Noé y HUAMAN PUERTA, Edison

**Fecha:** Chachapoyas 26 de abril de 2021.

---

**Objetivo específico 2:** Determinar si la fiscalización de la SUNAFIL garantiza la remuneración mínima vital de los trabajadores en las microempresas de los hoteles de la ciudad de Chachapoyas, 2021.

|   |  |
|---|--|
| <b>FUENTE DOCUMENTAL</b>                              |  |
| <b>CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL</b>              |  |
| <b>ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL</b> |  |
| <b>CONCLUSIÓN</b>                                     |  |

## Anexo 6. Fichas de Validación

### SOLICITO:

Validación de instrumento de recojo de información.

**DOCTOR: ENRIQUE JORDAN LAOS JARAMILLO.**

Docente de la Universidad Cesar Vallejo.

Los estudiantes, Wilder Noe Grández Maicelo, identificado con DNI N° 41169837, y Edison Huaman Puerta, identificado con DNI N°43118164, alumnos de la Universidad Cesar Vallejo de la Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas, a usted con el debido respeto me presento y le manifiesto:

Que siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que vengo elaborando titulada: "La SUNAFIL y los derechos laborales de los trabajadores en las microempresas de los hoteles de la ciudad de Chachapoyas, 2021", solicito a Ud. Se sirva validar el instrumento que le adjunto bajo los criterios académicos correspondientes. Para este efecto adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento de Recolección de Datos de la Guía de Entrevista
- Ficha de evaluación de Análisis de Fuente Documental
- Matriz de categorización

Por tanto:

A usted, ruego acceder mi petición.

Chachapoyas, 20 de marzo de 2021.



.....  
**WILDER N. GRANDEZ MAICELO**  
FIRMA



.....  
**EDISON HUAMAN PUERTA**  
FIRMA



## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

## I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Dr. Enrique Jordán Laos Jaramillo  
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente Universitario Universidad Cesar Vallejo.  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista.  
 1.4. Autores de Instrumento: Edison Huaman Puerta.

## 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

SI

/

95 %

## IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

Lima, 08 de abril del 2021.

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

*[Firma]*  
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
 DNI N°09911151 Telf.: 997201314-956824607

**SOLICITO:**

Validación de instrumento de recojo de información.

**DOCTOR: PEDRO SANTISTEBAN LLONTOP.**

Docente de la Universidad Cesar Vallejo.

Los estudiantes, Wilder Noe Grández Maicelo, identificado con DNI N° 41169837, y Edison Huaman Puerta, identificado con DNI N°43118164, alumnos de la Universidad Cesar Vallejo de la Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas, a usted con el debido respeto me presento y le manifiesto:

Que siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que vengo elaborando titulada: “La SUNAFIL y los derechos laborales de los trabajadores en las microempresas de los hoteles de la ciudad de Chachapoyas, 2021”, solicito a Ud. Se sirva validar el instrumento que le adjunto bajo los criterios académicos correspondientes. Para este efecto adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento de Recolección de Datos de la Guía de Entrevista
- Ficha de evaluación de Análisis de Fuente Documental
- Matriz de categorización

Por tanto:

A usted, ruego acceder mi petición.

Chachapoyas, 20 de marzo de 2021.



.....  
**WILDER N. GRANDEZ MAICELO**  
FIRMA



.....  
**EDISON HUAMAN PUERTA**  
FIRMA

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**I.**
**DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y Nombres: Santisteban Llontop, Pedro.
- 1.2. Cargo e institución donde labora: UCV
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación:
- 1.4. Autores de Instrumento: Grandez Maicelo, Wilder Noe y Huaman Puerta Edison

**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

|    |
|----|
| SI |
|    |

**IV PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

Lima, 07 abril del 2021



 Dr Pedro SANTISTEBAN LLONTOP  
 DNI N° 09803311 Telf 983278657

**SOLICITO:**

Validación de instrumento de recojo de información.

**DOCTOR: GERARDO LUDEÑA GONZALES.**

Docente de la Universidad Cesar Vallejo.

Los estudiantes, Wilder Noe Grández Maicelo, identificado con DNI N° 41169837, y Edison Huaman Puerta, identificado con DNI N°43118164, alumnos de la Universidad Cesar Vallejo de la Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas, a usted con el debido respeto me presento y le manifiesto:

Que siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que vengo elaborando titulada: "La SUNAFIL y los derechos laborales de los trabajadores en las microempresas de los hoteles de la ciudad de Chachapoyas, 2021", solicito a Ud. Se sirva validar el instrumento que le adjunto bajo los criterios académicos correspondientes. Para este efecto adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento de Recolección de Datos de la Guía de Entrevista
- Ficha de evaluación de Análisis de Fuente Documental
- Matriz de categorización

Por tanto:

A usted, ruego acceder mi petición.

Chachapoyas, 20 de marzo de 2021.



.....  
**WILDER N. GRANDEZ MAICELO**  
**FIRMA**



.....  
**EDISON HUAMAN PUERTA**  
**FIRMA**

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**
**I. DATOS GENERALES**

1.1. Apellidos y Nombres: Gerardo Ludeña González

1.2. Cargo e institución donde labora: Docente y Asesor de Tesis de la Universidad César Vallejo

1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista

**II. Autores de Instrumento: Grandez Maicelo, Wilder Noe y Huamán Puerta, Edison**

| 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

|    |
|----|
| SI |
|----|

|   |
|---|
| - |
|---|

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

|      |
|------|
| 95 % |
|------|

Lima, 20 de marzo del 2021.



Gerardo Ludeña González  
**ABOGADO**  
CAL 19241 CAA 347

**FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE**

DNI N° 28223439

ORCID: 0000-0003-4433-9471

RENACYT: P0103573 – Carlos Monge Medrano – Nivel IV

## Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Vargas Huamán, Esaú, docente de la Facultad de Derecho y Humanidades, Escuela Académico Profesional de la Universidad César Vallejo, Filial Lima, Sede Lima Norte, asesor Tesis titulada:

“La Sunafil y los Derechos Laborales de los Trabajadores en las Microempresas de los Hoteles de la Ciudad de Chachapoyas, 2021, de los Autores Grandez Maicelo, Wilder Noe y Huaman Puerta, Edison, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13% verificable en el reporte de originalidad del programa de Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

Lima, 11 de mayo del 2021

|                           |  |
|---------------------------|--|
| Vargas Huamán, Esaú       |  |
| DNI N°31042328            | Firma<br> |
| ORCID: 0000-0002-95919663 |  |