



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Derecho a beneficios sociales y la discriminación a los trabajadores de
la micro empresa, distrito de Puno 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
ABOGADO

AUTOR:

Bach. Rondon Vilca, Carlos Javier (orcid.org/0000-0002-3559-406X)

ASESOR:

Mg. Vasquez Torres, Arturo Rafael (orcid.org/0000-0002-8513-4483)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

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

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mí adorada esposa Patricia y mis dos princesas Karla y Litzy, por apoyarme día a día en todo lo que me propongo, y porque son la razón de mi vida.

Agradecimiento

Agradezco a mi Padre Celestial, por la vida y las bendiciones que me da día a día.

A mi gran amigo Elard Chávez de la facultad de Derecho quien fue pieza clave para el logro de esta Tesis.

A todos mis docentes, amigos y familiares que contribuyeron con su experiencia profesional su amistad y su apoyo moral para logro de esta Tesis.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Categorías, Sub categorías y matriz de categorización.....	11
3.3. Escenario de estudio	12
3.4. Participantes	12
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5.1. Encuestas	14
3.5.2. Entrevistas	14
3.6. Procedimiento	15
3.7. Rigor científico	15
3.8. Método de análisis de datos	16
3.9. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	18
4.1. Resultados	18
4.1.1. Resultados de entrevistas	18
4.2. Resultados de encuestas	21
4.3. Discusión.....	22
V. CONCLUSIONES.....	27
VI. RECOMENDACIONES	28
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Matriz de categorización:.....	11
Tabla 2 Participantes	13
Tabla 3 Profesionales que validaron la guía de entrevista	14
Tabla 4 Beneficios sociales de los trabajadores de los 3 regimenes laborales.....	21
Tabla 5 Tabla de categorización	Anexo 1
Tabla 7 Tabulación de encuestas.....	Anexo 3

Resumen

El presente informe de investigación se realizó con el fin de llevar a cabo un estudio sobre el derecho a goce de beneficios sociales y la discriminación a los trabajadores de la micro empresa, dicho estudio se realizó en el distrito de Puno con información del año 2021. Lo que se busca en la investigación es determinar la existencia de la discriminación hacia este grupo de trabajadores, utilizando el método de investigación cualitativo se pudo arribar a los siguientes resultados: que actualmente al amparo de nuestra normatividad laboral vigente si existe discriminación a los trabajadores de la micro empresa, que estos trabajadores no gozan de todos los beneficios sociales, se concluye que al darse esta situación repercute negativamente en ellos como personas, nuestra normatividad laboral vigente pone en evidencia la discriminación hacia estos trabajadores por el régimen en el que se encuentran, allí se encuentra un conflicto de normas que por un lado protegen al trabajador y por otra al empleador. Así mismo en el ámbito internacional se tiene organismos que ya se han pronunciado sobre la discriminación hacia los trabajadores y que sería bueno que nuestros legisladores tomen en cuenta.

Palabras clave: Discriminación, derecho, beneficios sociales, trabajadores.

Abstract

This research report was made with the purpose to carry out an investigation about the right to appreciate social benefits and discrimination of micro enterprise workers, the study was made in Puno district with data of 2021 year. The intent of the search is to determine the presence of discrimination for this workers group, using the qualitative investigation method was possible became to the following results: currently in protection of our labor regulations in force there is discrimination toward of microenterprise workers, these workers do not relish all the social profits, this situation concluded in a negative impact on them, our labor regulations in force expose the discrimination giving in these workers by the regime include them, exist a conflict of rules in a part protect the worker and in the other protect the employer. So, in an international context there are organizations that pronounce about discrimination toward the workers and it would be a good option that our representatives consider it.

Keywords: Discrimination, law, social benefits, workers.

I. INTRODUCCIÓN

El tener un trabajo es una de las aspiraciones más importantes que tienen las personas pues constituye el medio para obtener su sustento y en la mayoría de casos el sustento de su familia, así pues lograr tener calidad de vida y su realización como persona, es por eso que en el Perú el derecho al trabajo está considerado como un derecho fundamental de la persona amparado por nuestra Constitución Política de 1993 que en su artículo 2 inciso 15 habla sobre el derecho de las personas a trabajar libremente y siempre dentro del marco de la ley, por otra parte en su artículo 59 señala que el Estado asegura a las personas la libertad para poder trabajar y que otorga oportunidades para superarse a aquellos sectores que padezcan de desigualdad, así mismo la Constitución Política del Perú en su artículo 2 inciso 2 habla sobre el derecho a la igualdad ante la ley que tienen las personas y que por ningún motivo debe haber discriminación. A la luz de lo mencionado anteriormente podríamos decir que el estado garantiza el derecho al trabajo y la no discriminación a todas las personas en el Perú, ¿pero realmente es así?, hablando del tema laboral sabemos que actualmente en el Perú en el sector privado tenemos una diversidad de regímenes laborales y dentro de ellos están; el régimen de la microempresa, régimen de la pequeña empresa y régimen de empresas grandes, de los tres se ha escogido como objeto de estudio al régimen de la microempresa y dentro de ello, solo nos vamos a enfocar en un tema que es de preocupación y de frustración de muchos trabajadores de este régimen laboral, nos referimos al de derecho de gozar al pago de beneficios sociales, estos trabajadores se sienten discriminados por el estado y desprotegidos por él mismo, en razón que las empresas se amparan en el régimen micro empresarial para no pagar beneficios sociales a sus trabajadores utilizando la propia ley para eludir estos pagos. Sin embargo como dice Holgado & Llamoca(2020) cuando los empleadores no cumplan con pagar estos beneficios sociales y el trabajador está amparado por la ley, tiene dos instituciones encargadas de hacer respetar los derechos del trabajador, estas son; el Ministerio de Trabajo y SUNAFIL. A continuación hacemos mención de los principales Beneficios Sociales que perciben los trabajadores del régimen general en el Perú: Dos Gratificaciones al año, Compensación por Tiempo de Servicios, un mes de

vacaciones pagadas al año, Asignación Familiar mensual, Seguro de Vida Ley, Participación en las Utilidades. Actualmente los trabajadores de la microempresa no perciben muchos de estos beneficios sociales.

Entonces planteamos el problema general, con la pregunta ¿Existe discriminación en el goce de beneficios sociales a los trabajadores de la microempresa en el distrito de Puno 2021?, ahora bien nos hacemos las siguientes preguntas para responder dos problemas específicos, primer problema específico ¿Los trabajadores de la microempresa tienen derecho al goce de todos beneficios sociales?, segundo problema específico, ¿Cuáles son los beneficios sociales de los que gozan los trabajadores de los regímenes laborales de la pequeña empresa y del régimen general, y de cuáles de estos beneficios sociales gozan los trabajadores de la microempresa?.

La justificación para realizar la presente investigación es la necesidad evidenciar que la normatividad nacional vigente no ampara íntegramente el derecho al goce de beneficios sociales de los trabajadores de la microempresa, vulnerando su derecho a la igualdad y la no discriminación, dejándolos desamparados ante una eventual pérdida del empleo, afectando la calidad de vida del trabajador, daño moral y económico. Este es solo uno de los muchos caso de discriminación laboral, ya que por ejemplo Avila (2018) en su investigación evidencio que en el mercado laboral existe un trato salarial distinto para trabajadores varones y mujeres, e indica que no se cumple con la ley N° 30709 que prohíbe discriminación salarial por género, parte de la justificación también se apoya en lo que dice Mamani (2020) que el régimen laboral mype no cumple con su fin de acabar con la informalidad, que el estado tal vez quiso propender un bien al trabajador, pero acabo perjudicándolo y beneficiando solo al empleador, por otro lado Castro (2018) afirma que todas las personas tenemos derecho a ser tratados con igualdad por el Estado y que esto está protegido legalmente por normas nacionales e internacionales, así mismo Harbottle (2018) señala que este derecho a la no discriminación va más allá de la normatividad nacional y está protegida por el derecho internacional, es aquí donde se tiene la oportunidad para cambiar esta situación con una reforma laboral, la investigación servirá como fuente de estudio a; los estudiantes de derecho, profesionales del derecho y porque no, también

legisladores que estén interesados en voltear la mirada hacia este sector laboral que es uno de los que más necesitan el apoyo y la protección del estado, ya que ellos también son trabajadores que contribuyen al desarrollo del país y muchas veces son explotados por empleadores inescrupulosos que utilizan nuestra misma legislación en su beneficio propio y perjuicio de esta masa trabajadora, se espera que esta investigación sea acogida por los legisladores y sirva de base para que se dé una reforma en nuestra legislación laboral.

Ahora bien en ese sentido se tiene como objetivo general, determinar si existe discriminación en el goce de beneficios sociales a los trabajadores de la microempresa en el distrito de Puno 2021, y como objetivos específicos; primero, determinar si los trabajadores de la microempresa tienen derecho al goce de todos los beneficios sociales, segundo; identificar cuáles son los beneficios sociales de los que gozan los trabajadores de los regímenes laborales de la pequeña empresa y la del régimen general, y de cuáles de estos beneficios sociales gozan los trabajadores de la microempresa.

La investigación se realizó utilizando el método cualitativo para sustentar de manera científica los resultados obtenidos en la investigación, ya que este método es el idóneo para trabajar con la recolección de datos de los expertos de manera abierta, y también poder capitalizar su experiencia sobre el tema de investigación.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional, en Colombia Nuñez (2019) señala que la discriminación laboral es un trato diferenciado que se da ciertos trabajadores tratándolos con inferioridad. Su estudio fue de investigación documental y de modelo bibliográfico, concluyendo que tanto y en cuanto persista este elevado nivel de discriminación en materia laboral, las personas seguirán percibiendo al trabajo como frustrante, pero necesario y no como algo que les da satisfacción y que les haga sentirse realizados como personas. Esta conclusión deja en claro que las personas se resignan a ser discriminados laboralmente por necesidad económica.

En Ecuador Albuja (2018) realizó una investigación para determinar la diferencia de salarios entre varones y mujeres, utilizó la metodología de estimaciones de tipo Mincer para identificar los ítems que determinan el ingreso laboral y para identificar la diferencia de salarios utilizando el método de descomposición. Como resultado tuvo una diferencia salarial neta de un 4,5% a favor de los varones frente al salario de las mujeres. Siendo 66% de esta diferencia salarial por discriminación entre varón y mujer. Concluyó que debido a la falta de una política de empleo adecuada aún quedan muchas brechas por cerrar en materia laboral, siendo lo más crítico el acceso a empleos de calidad que aseguren la equidad entre trabajadores independientemente de que estos sean varón o mujer. En esta investigación el autor hace ver que la política de empleo en Ecuador todavía tiene mucha oportunidad de mejora dejando de lado la discriminación laboral por motivos de género, aquí se hace necesaria una reforma laboral.

Por otro lado en Tabasco – México Miranda (2019) realizó una investigación en una concesionaria de autos y analizó el cómo otorgar beneficios sociales incide en la satisfacción laboral de los trabajadores, para su investigación utilizó el método de investigación cuantitativo y descriptivo, se muestreó a ochenta y seis trabajadores de las unidades de análisis de mando medio y operativos. Concluyó que el otorgar beneficios sociales impacta positivamente en los trabajadores, ya que a estos les da más solvencia para cubrir sus necesidades y esto a su vez se traduce en una buena satisfacción laboral y compromiso con la organización. El reconocimiento económico al trabajador a través del pago de beneficios sociales,

si genera un impacto positivo en el trabajador, y esto se replica en los resultados que pueda obtener el empleador y se inyecta movimiento económico al Estado.

En el ámbito nacional Condori (2020) en su investigación analizo discriminación laboral hacia los venezolanos en Huancayo; utilizo el método cuantitativo, deductivo y diseño no experimental transversal; con una muestra de 249 venezolanos entre varones y mujeres; llego a la conclusión que los venezolanos se incorporaron a la fuerza laboral como sub empleados en su mayoría sin firmar un contrato de trabajo, trabajando jornadas que exceden las 8 horas diarias y percibiendo una remuneración por debajo del mínimo vital, siendo evidentemente objeto de discriminación laboral. Con esta conclusión se deduce que el empleador no busca la formalización laboral, sino su beneficio propio al evitar incurrir en costos de personal para obtener mayores utilidades.

La discriminación laboral por género no es ajena al Perú como lo señala Claudio (2018), quien investigo la forma en la que las mujeres trabajan en los centros comerciales de distritos, al amparo del derecho a no ser discriminadas en razón de su género, para ello utilizo él meto de investigación cualitativa; concluyo que el derecho a no ser discriminadas por razón de género no se está aplicando, ya que se determinó que estas mujeres trabajan de forma irregular al ser discriminadas por su género, razón por la cual no les permiten a proyectarse a una línea de carrera con mejores condiciones económicas. La investigación se hizo en centros comerciales de distritos con Mypes y como se puede deducir el empleador solo se enfoca en reducir costos y no en el bienestar de sus trabajadores.

Por su parte Salcedo (2019), señala que en nuestra Carta Magna está prohibido todo tipo de discriminación, y que sin embargo en la práctica esto queda en letra muerta, ya que muchas mujeres son discriminadas solo por el hecho de tener antecedentes penales o haber cumplido alguna condena, por esto en su investigación se puso como objetivo determinar cómo es que la discriminación limita reinserción social a las ex reclusas del penal de Chorrillos, utilizo el método de investigación cualitativo, entrevistas y guía de análisis documental; llego a la conclusión que existe discriminación hacia estas mujeres por la desconfianza que presupone su pasado delictivo limitando mucho su reinserción laboral y social, trayendo como consecuencia la reincidencia delictiva. Este es otro tipo de

discriminación laboral y se evidencia que los empleadores no respetan los derechos protegidos por la Constitución.

En cuanto al cumplimiento de pago de beneficios sociales Paredes (2017), realizó una investigación para determinar en qué medida se cumplió con el pago de Beneficios Sociales a los trabajadores que se encuentran bajo el régimen laboral privado en la Municipalidad Distrital de Sachaca – 2016, para esto utilizó el método de investigación cuantitativo; llegó a la conclusión que solo se cumplió el 62.5%, de pago de Beneficios Sociales, determinando así que esta Municipalidad incumple con la totalidad de pagos a sus trabajadores que están contemplados en el régimen de la actividad privada. La falta de fiscalización a los centros de trabajo hace que se puedan dar estos abusos de los empleadores.

En la diferenciación regímenes laborales existen trabajadores que no pueden acceder a todos los beneficios sociales, así lo señalan Guzmán & Mercedes (2021), por lo que aplicaron un análisis utilizando el método cualitativo y concluyeron que una adecuada distribución de los beneficios sociales en los regímenes laborales, contribuiría a mejorar la satisfacción laboral, logrando que esto impacte positivamente en el bienestar del trabajador y esto a su vez se traduzca en mejores resultados en el trabajo.

Por su parte Adrianzén(2021), afirma que su investigación se centró en analizar cuán necesario es que se incluyan ciertos beneficios sociales que actualmente no están contemplados en la ley para los contratos de trabajo a tiempo parcial y cuál sería el impacto en el trabajador, para su investigación mediante el método descriptivo, concluyó finalmente que hay un conflicto de normas en nuestro ordenamiento jurídico, ya que el estado debe proteger al trabajador del despido arbitrario y también que pueda tener vacaciones para descansar. Es necesaria una reforma en nuestra legislación laboral, ya que mientras más beneficios sociales se le dé al trabajador dejamos de desnaturalizar su contrato.

Ahora, Castro (2018) afirma que todas las personas tenemos derecho a ser tratados con igualdad por el Estado y que esto está protegido legalmente por normas nacionales e internacionales en materia laboral; sin embargo, en nuestra legislación nacional tenemos normas que limitan derechos a determinados grupos

de trabajadores, es así que podemos vislumbrar que en el Perú legalmente se avala la discriminación laboral. El realizar una jornada laboral distinta no debe ser motivo para privar a un trabajador de un beneficio social que le corresponde como al resto de trabajadores, esto colisiona de manera frontal con el derecho ser tratado con igualdad, que debería tener todo trabajador.

La investigación de Carbajal (2018) se centra en analizar como los regímenes laborales inciden en el desempeño laboral, para lo cual se apoyó en el método de investigación cuantitativo. Los resultados obtenidos muestran que los trabajadores con contrato en el régimen laboral del D.L. 276, tienen un mejor desempeño que los trabajadores con contrato en el régimen laboral CAS.

En el análisis realizado por Vargas (2017) sobre derechos laborales y beneficios sociales de los trabajadores que están comprendidos en el régimen laboral CAS, indica que existe discriminación por parte del Estado a los trabajadores debido a que contempla diversos regímenes laborales, concluye también que los derechos laborales y beneficios sociales para los trabajadores de este régimen laboral son limitados contraviniendo lo establecido en la constitución.

Por su parte Samamé (2019) se propuso determinar cómo el incumplimiento del pago de beneficios sociales impacta en las Microempresas del Sector Educativo, para ello utilizó el método de investigación cualitativa. Concluyo que no existe estabilidad laboral y es por ello que muchas Microempresas no cumplen con el pago de beneficios sociales a sus trabajadores.

En cuanto al despido de los trabajadores que laboran en empresas de Call center, Calderon (2021) señala en su investigación la forma en que durante o al término del periodo de prueba impacta en el pago de los beneficios sociales, utilizó el método de investigación cualitativa. Concluyo que nuestras leyes en materia laboral favorecen al empleador al momento de evaluar las capacidades de los trabajadores y de igual manera al término del periodo de prueba, el empleador unilateralmente decide si seguirá contratando al trabajador, contraviniendo el principio de continuidad laboral.

El objetivo de Mamani (2020) fue determinar la forma de poner en evidencia la desigualdad de derechos laborales que tienen los trabajadores que se encuentran

el régimen laboral mype, para lograr su objetivo utilizo el método de investigación cualitativo, en los resultados de su investigación se evidenció que el régimen laboral mype no cumple con su fin de acabar con la informalidad, y que en este régimen laboral los trabajadores no son bien remunerados. Concluyo que en este régimen laboral no existe igualdad de derechos para los trabajadores y así se vulnera el principio de igualdad.

El análisis realizado por Barrios & Carpio (2021) en su investigación sobre los diversos regímenes laborales que hay en las Micro redes de Salud, para validar si estos impactan negativamente en los derechos a la remuneración, jornada laboral y trabajo remoto, la metodología de la investigación fue cualitativo-cuantitativo, concluyo que en la Microred de salud Hunter y Socabaya existen tres regímenes laborales; D.L.728, D.L.276 Y D.L.1057 y que efectivamente estos impactan negativamente, ya que hay discriminación en el pago de remuneraciones a trabajadores que se desempeñan en un mismo puesto, pero que están en un régimen laboral diferente.

Por su parte Chacón & Salas (2020) señalan en su investigación que nuestro sistema laboral no es eficiente, ya que permite al empleador vulnerar los derechos laborales, al amparo de la diversidad de contratos laborales que existen en el Perú, uno de ellos es el contrato part time que no reconoce derechos y beneficios sociales inherentes a al trabajador protegidos por la constitución y normas internacionales, afirma que el trabajador part time no debe ser discriminado porque los derechos laborales no se adquieren con el número de horas trabajadas, ya que estos derechos son inherentes a todo trabajador sin ninguna discriminación.

Por su parte Carrera (2019) refiere que la informalidad afecta en el pago de la remuneración mínima vital los trabajadores de transporte terrestre y así como al goce de beneficios sociales que no les son otorgados a dichos trabajadores, en su investigación recabo información que le permitió mostrarse de acuerdo con una postura al cumplimiento de pago de la remuneración mínima vital y pago de beneficios sociales a los trabajadores, ya que los considera necesarios para el ser humano.

La conclusión a la que llegan Grandez & Huaman (2021) en su investigación que tuvo como objetivo determinar si SUNAFIL cuida que se respeten los derechos laborales de los trabajadores de las microempresas hoteleras en la ciudad de Chachapoyas, para su investigación utilizó el método cualitativo, concluyendo que SUNAFIL no está garantizando que se respeten los derechos laborales de estos trabajadores, porque su trabajo de inspección es limitada debido a la falta de inspectores, afirma que esta es solo una institución reactiva y no proactiva por la falta de personal.

Melgar(2020) señala en su investigación que el contrato administrativo de servicios vulnera el derecho a la igualdad en los trabajadores del sector público, por la discriminación de los regímenes laborales en cuanto a beneficios y derechos a los que pueden acceder dichos trabajadores, el método de investigación aplicado fue cualitativo, concluyendo que este tipo de contrato continúa vulnerando determinados derechos de los trabajadores mencionados, y haciendo una comparación con otro tipo de regímenes laborales como con el del D.L.728 observa que existe desigualdad a pesar de que en los dos regímenes se tienen todas las características de un contrato laboral.

La investigación de Mechan(2019) se propuso como objetivo determinar como la vulneración de derechos laborales afecta a los trabajadores del hogar, utilizo el método de investigación cualitativo, siendo así que para el investigador los derechos laborales vulnerados en gran medida son la remuneración y el goce de vacaciones, concluyo que con esta vulneración de derechos los trabajadores del hogar ven afectada su vida personal y profesional al no poder costear satisfactoriamente sus necesidades básicas.

Por su parte Sanchez (2018) busco describir como la empresa textil topi top de San Juan de Lurigancho reconoce los beneficios sociales a sus trabajadores, el método de investigación fue de cuantitativo, y concluyo que el 70% de los de los trabajadores no están de acuerdo en la forma en cómo se viene reconociendo el pago de beneficios sociales.

Por otro lado Oblea(2021)señala en su investigación, que la remuneración que no reciben los trabajadores del régimen contrato administrativo de servicios del

Poder Judicial de Tumbes en comparación con los trabajadores del D.L.728 constituye desigualdad ante la ley, el método de investigación utilizado fue cualitativo, concluye que los trabajadores contrato administrativo de servicios han sido afectados en el principio de igualdad ante la ley y se evidencia discriminación, también concluye que al no aplicar el principio de primacía de la realidad se discrimina a estos trabajadores, ya que estos ejecutan las mismas funciones y estas son de igual naturaleza que las de un trabajador del D.L.728.

Ahora, Yauri(2018) en su investigación realizó un análisis de los mecanismos de protección laboral para ver si estos garantizan que se respeten a los derechos de los trabajadores ante un escenario en el que las microempresas cesen sus operaciones por causas objetivas, utilizó el método de investigación cualitativa, y concluyó que el régimen laboral de la microempresa fue creado por el Estado con el fin de generar oportunidades a los emprendedores y así puedan hacer empresa, pero que el mismo Estado se ha olvidado de procurar beneficios a este sector, impactando esto último en la discriminación de derechos laborales a los trabajadores de la microempresa.

Ahora bien, Llamo (2018) en su investigación buscó determinar el impacto que tiene el evadir el pago de beneficios sociales en la satisfacción laboral de los trabajadores del Consorcio Arboleda, la investigación fue de tipo descriptiva correlacional, y concluyó que la evasión del pago de beneficios sociales a los trabajadores sí influye en su satisfacción laboral y que esta influencia es muy significativa según los resultados obtenidos en la investigación. Aquí hay una relación innegable de causa efecto.

Cuando existe discriminación y desigualdad en el otorgamiento de beneficios laborales a los trabajadores del sector público, se violan derechos Constitucionales así lo indica Silva(2018); por lo que, es necesario que el sistema Laboral peruano se uniformice y sea uno solo para el sector público, afirma la existencia de discriminación laboral en la Red Asistencial Lambayeque EsSalud, algunos trabajadores pertenecen al régimen laboral público y otros al privado, el autor llegó a la conclusión de que el régimen laboral privado es más ventajoso respecto a los beneficios laborales que percibe el trabajador. Aquí se evidencia la desigualdad entre trabajadores y la necesidad de una reforma laboral.

III. METODOLOGÍA

La investigación se desarrolló utilizando el método cualitativo para sustentar de manera científica los resultados que se obtuvieron de la investigación, Egoscozabal (2008) el método cualitativo nos brinda técnicas para la recolección de información realizando entrevistas a un grupo de profesionales, personas con experiencia que posean los conocimientos necesarios para que podamos identificar los problemas, utilizando un tamaño de muestra pequeño. Así mismo Helena (2020) dice que el método de investigación cualitativo da acceso al investigador para entender problemas complejos en contextos particulares, esto debido a la interacción que se tiene para la recolección de datos, que es muy cercana a la fuente, por su parte Hernández (2014) dice que una de las características del enfoque cualitativo se basa en la recolección de datos que consiste en conseguir los diferentes conceptos y puntos de vista de los participantes

3.1. Tipo y diseño de investigación

Se realizó una investigación de tipo básica debido a que la investigación se centró en determinar si existe discriminación en el goce de beneficios sociales a los trabajadores de la microempresa en el distrito de Puno 2021, y para ello utilizamos como base la información que se recabó con los instrumentos de recolección de datos, Esteban (2018) dice que es básica porque es el cimiento para investigación y es esencial para el desarrollo de la ciencia.

3.2. Categorías, Sub categorías y matriz de categorización.

Tabla 1: Matriz de categorización:

Categorías	Sub Categorías
Categoría 1: Discriminación a los trabajadores de la micro empresa	Sub Categoría 1: Regimenes Laborales
	Sub Categoría 2: Bienestar del trabajador
Categoría 2: Derecho a beneficios sociales	Sub Categoría 1: Derecho a la igualdad
	Sub Categoría 2: Reforma laboral
Categoría 3: Goce de beneficios sociales	Sub Categoría 1: Beneficios Sociales
	Sub Categoría 2: Normatividad vigente

Fuente: Elaboración propia

3.3. Escenario de estudio

El escenario de estudio para este informe de investigación fue el distrito de Puno, provincia de Puno, departamento de Puno, aquí es donde se encuentran los actores principales de este informe de investigación, podemos precisar dentro de este ítem como escenario de estudio a la Remype que se encuentra en la Dirección de Trabajo y Promoción del empleo en el distrito de Puno donde se recopiló información de las microempresas, 5 microempresas del distrito de Puno donde se recopiló la información de los trabajadores y estudios jurídicos del distrito de Puno donde se recopiló información de abogados con experiencia en derecho laboral.

3.4. Participantes

Son todos actores que formaron parte en la investigación, para esta investigación se consideró la participación de 20 trabajadores de diferentes microempresas del distrito de Puno para que nos brinden la información desde el punto de vista del trabajador, también se consideró a 8 abogados que nos brindaron información desde el punto de vista legal, quienes con su experiencia enriquecieron el contenido de la investigación, todo esto basándose en lo que indica Marisol (2020) quien dice que para realizar la investigación se requiere de especialistas que tengan conocimiento directo del problema o incertidumbre; por eso, es muy importante el tema de los participantes, ya que están en contacto directo con el objeto de estudio, tienen conocimiento del contexto y su incidencia.

Tabla 2 Participantes

N°	Nombres y Apellidos	Grado Académico	Cargo
1	Eberth Cirilo Calsin	Doctor	Inspector Auxiliar SUNAFIL
2	José Luis Ticona Yanqui	Doctor	Docente Asociado de la Universidad Nacional del Altiplano Puno
3	Denilson Medina Sánchez	Magister Scientae	Jefe de la Unidad de Asesoría Jurídica EsSalud - Puno
4	Ángel Darwin Urviola Mendoza	Abogado	Unidad de Asesoría Jurídica EsSalud - Puno
5	Jaime Alberto Malma Jimenez	Magister Scientae	Consultor en gestión pública y privada
6	Gerardo Ivan Zantalla Prieto	Magister Scientae	Procurador Publico Regional
7	Enrique Ticona Condori	Magister Scientae	Jefe de la Unidad de selección de personal de la Dirección Regional de Salud - Puno
8	José Miguel Yabarrena Machaca	Abogado	Corporativo Jurídico Yabarrena Machaca & Asociados

Fuente: elaboración propia

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Este punto es el que soporta la base del informe de investigación, porque la recolección de datos nos ayudó a obtener todos los datos que necesitamos para convertirla en información fiable y así poder alcanzar los objetivos planteados, para esta investigación se utilizó la técnica de análisis de contenido, y los instrumentos utilizados fueron la entrevista y encuesta. Avila(2020) dice que las técnicas son un conjunto de instrumentos, y el instrumento es aquel que nos ayuda a incorporar el recurso para poder llevar a cabo la investigación, al utilizar las técnicas y los métodos podemos analizar los datos y luego convertirlos en información que nos ayude a lograr los objetivos de la investigación, así mismo Sánchez & Murillo (2021) dicen que para la investigación cualitativa es mejor primero recopilar los datos útiles, posteriormente organizarlos e identificar los patrones y finalmente interpretarlos adecuadamente, para sustentar la utilización de la entrevista como instrumento Vara (2010) indica que la entrevista es flexible, dinámica y que resulta muy útil para la investigación de problemas que no se estudian mucho o que son de mucha dificultad para lograr su acceso.

3.5.1. Encuestas

La encuesta es comúnmente utilizada en investigación descriptiva, y por medio de la cual el investigador recopila datos a través de un cuestionario previamente diseñado, Arias (2012) afirma que esta es una técnica que busca conseguir información suministrada por un grupo de individuos acerca de ellos mismos o sobre un tema en concreto, para el informe de investigación era necesario recopilar datos de los trabajadores de la microempresa y el instrumento ideal para ello fue precisamente la encuesta, la cual fue de mucha ayuda.

3.5.2. Entrevistas

La entrevista ha sido la fuente directa de recolección de información de los profesionales que han tenido casos relacionados con el tema de estudio y han podido palpar de primera mano el problema objeto de estudio, como bien dice Arias (2012) la entrevista se basa en el diálogo entre entrevistador y entrevistado sobre un tema específico, en el cual el entrevistador puede conseguir la información que busca, en ese sentido para la entrevista se ha utilizado el método semi estructurado tal como sugiere Lopezosa (2020), esto con el fin de que el entrevistado pueda contestar libremente dentro del marco del tema de investigación.

El instrumento de guía de entrevista y encuesta han sido validadas por tres profesionales competentes, con experiencia en el tema y en investigación.

Tabla 3 Profesionales que validaron la guía de entrevista y encuesta

N°	Nombres y Apellidos	Grado Académico	Cargo
1	Ebert Cirilo Calsin	Doctor	Inspector Auxiliar SUNAFIL
2	José Luís Ticona Yanqui	Doctor	Docente Asociado de la Universidad Nacional del Altiplano Puno
3	Percy Huata Panca	Doctor	Docente Asociado de la Universidad Nacional del Altiplano Puno

Fuente: elaboración propia

3.6. Procedimiento

Para realizar un adecuado procedimiento de la investigación se inició nutriendo la investigación con las fuentes documentales recopiladas de revistas indexadas, informes de investigación, artículos científicos y normatividad nacional, de aquí se obtuvo bastante información para el análisis del problema planteado, para ello se utilizó equipos de cómputo e internet que nos permitieron recabar dicha formación, así como medios electrónicos para el almacenamiento del respaldo de toda la información recabada y de la misma investigación.

Empresas a visitar se procedió con las visitas a las micro empresas a fin de solicitar al representante legal o administrador su consentimiento para poder entrevistar a los trabajadores en un horario adecuado, al encontrar la negativa por parte de los representantes se realizó las encuestas fuera del centro laboral de los trabajadores, y fuera de su horario de trabajo, ya haciendo un trabajo de investigación personal con ellos , luego se procedió con las visitas a los estudios jurídicos y centros de trabajo de los 8 abogados con experiencia en derecho laboral para entrevistarlos.

Una vez recopilada toda esta información se procedió a clasificarla y ordenarla, para analizarla y poder realizar la discusión de la investigación, así finalmente arribar a nuestras conclusiones y recomendaciones.

Para realizar lo anteriormente descrito se consideró lo que dice Gómez (2021) que el procedimiento de la investigación es el conjunto de pasos que se siguen para la obtención de datos necesarios, y que estos son muy importantes porque allí radica la seguridad del proceso científico.

3.7. Rigor científico

Para la credibilidad de la investigación se relacionó cada etapa del proceso de investigación según los siguientes criterios sugeridos por Hernández et AL. (2015), estos son: a) Dependencia, que la recolección de datos de las fuentes documentales deben estar contenidas en el marco teórico; b) Credibilidad, el cuidado de fiabilidad de los datos recolectados de los participantes en la investigación recae directamente en el investigador; c) Transferencia, que los resultados obtenidos en la investigación puedan utilizados en otras

investigaciones que tengan similares características y problemática, sirviendo como fuente de contribución; d) Confirmación, para validar credibilidad de la investigación será sencillo encontrar de donde surgieron los datos utilizados.

3.8. Método de análisis de datos

En este informe de investigación se utilizó el método cualitativo, ya que se utilizó las técnicas de entrevista y encuestas, que permitieron el análisis de datos con la información recabada, este método también permitió considerar la conceptualización con nuestras propias palabras sobre las documentales recopiladas en la investigación. Dicho de otro modo, y parafraseando.

Para describir el método de análisis de datos se cita a Burgos(2019) que dice que el método de investigación cualitativo consta de 5 fases la cuales seguiremos como guía para el desarrollo de la investigación, estas son: a) Planteamiento del problema: este ítem ya lo tenemos considerado y detallado en la parte de introducción del proyecto, b) Revisión literaria: esta se entiende como la justificación para realizar la investigación, también contemplada ya en la introducción, c) Recolección de datos: con el trabajo de campo con los trabajadores de la microempresa, así como con los abogados expertos en derecho laboral utilizando los instrumentos propuestos, d) Análisis de los datos: aquí se realizó la revisión de textos, investigaciones, publicaciones de artículos científicos, etc, así también analizo las respuestas de las entrevistas recabadas en el trabajo de campo, para esto último se hizo un trabajo de transcripción y digitalización de las entrevistas para tener la información ordenada y poder clasificarla, e) Reporte de resultados: De los resultados logrados se analizó la información y se arribaron a las conclusiones que dieron respuesta a los objetivos planteados en la investigación

3.9. Aspectos éticos

Este informe de investigación fue elaborado bajo los parámetros de la ética, la moral, así mismo respetando las normas internas de universidad y respetando la propiedad intelectual de otros investigadores (Derecho de Autor- Ley N° 822), en ese sentido desde el inicio de la investigación se ha tomado en cuenta lo señalado por Espinoza(2020),quien dice que en la investigación científica se

deben aplicar criterios éticos fundamentales desde el comienzo del diseño y planificación, para finalmente culminar con el análisis de la información recabada.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

Los resultados obtenidos en el informe de investigación son el producto de la aplicación de los instrumentos recolección de datos de encuestas y entrevistas. A continuación se describirá la información recabada:

4.1.1. Resultados de entrevistas

En cuanto a los resultados obtenidos en las entrevistas fueron los siguientes:

Para el objetivo general, “Determinar si existe discriminación en el goce de beneficios sociales a los trabajadores de la microempresa en el distrito de Puno 2021”, se realizaron las siguientes preguntas:

1.- ¿Considera usted que existe discriminación en el goce de beneficios sociales a los trabajadores de la microempresa en el distrito de Puno año 2021?

Los entrevistados consideran que hay es un trato des igual y/o discriminador a los trabajadores en el régimen de las micro empresas, pero que a la vez esta discriminación tiene una fuente legal que es el D.S. 013-2013- PRODUCE, y que el espíritu de la norma está orientado a que los micro empresarios al no tener el mismo tamaño de ingresos que las empresas de la pequeña y empresas del régimen general, no estén obligados a pagar todos los beneficios sociales a sus trabajadores a fin de que se desarrolle la formalidad del empleo.

2.- ¿Conoce jurisprudencia internacional que apoye la igualdad al pago de beneficios sociales a los trabajadores de la micro empresa?, si la respuesta es, sí, mencione aquellas que conoce.

No se conoce de jurisprudencia específica que apoye la igualdad al pago de beneficios sociales a los trabajadores de la microempresa, pero si se conoce sobre pronunciamientos de organismos internacionales que apoyan el trato igualitario a los trabajadores, como el convenio 168 de la OIT que en su art. 6 dice que todo miembro que está adherido a la OIT debe garantizar la igualdad de trato a todas las personas sin discriminación alguna y el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos en su párrafo 2, indica que toda persona

tiene derecho sin discriminación alguna, a igual remuneración por un trabajo igual, dado que debe haber dignidad humana para los trabajadores y sus familias.

3.- ¿Considera justo que se respete el derecho a la igualdad en el pago de beneficios sociales a los trabajadores de la microempresa?, si la respuesta es, sí, ¿Qué propondría para que esto sea posible?

8 de los entrevistados si consideran justo que se respete el derecho a la igualdad en el pago de beneficios sociales a los trabajadores de la microempresa, estos trabajadores deberían tener el mismo derecho de acceso a todos los beneficios sociales que tienen los trabajadores del régimen general, esto considerando el D.S. 013-2013- PRODUCE, a la pregunta ¿qué propondría para que esto sea posible?, los entrevistados refieren que se requiere una reforma laboral que de una alternativa diferente a los empleadores de la microempresa, para que estos puedan otorgar el pago de beneficios sociales a sus trabajadores sin verse perjudicados, actualmente están dentro del marco de la ley, y que el derecho a la igualdad lo deben tener todos los trabajadores, pero esto se da dentro del marco de la normatividad vigente. También proponen que una mayor fiscalización por parte de SUNAFIL a las microempresas para que se pueda velar por los derechos de estos trabajadores, ya que actualmente la fiscalización en su mayoría es a solicitud de parte y muy poca de oficio.

Para el objetivo específico 1, “ Determinar si los trabajadores de la micro empresa tienen derecho al goce de todos los beneficios sociales”

1.- ¿Qué opina usted sobre la legislación laboral nacional vigente respecto al derecho del goce de beneficios sociales que tienen los trabajadores de la micro empresa?

8 de los entrevistados opinan que nuestra legislación laboral respecto al goce de beneficios sociales que tiene los trabajadores de la micro empresa es discriminadora, se remiten al espíritu de la norma que el estado ha buscado proteger al empleador para promover la formalización de empleo, y que esto merece un mayor análisis desde el punto de vista económico, pero que

actualmente hay desigualdad para estos trabajadores, ya que no gozan de todos los beneficios sociales, mientras esto no cambie, nuestra legislación seguirá teniendo estas falencias, para ello se debe evaluar bien el impacto económico que tendría en el país.

2.- ¿Conoce sentencias respecto al pago de beneficios sociales a los trabajadores de la micro empresa?, si la respuesta es, sí, mencione aquellas que conoce

Todos respondieron que No, lo cual nos indica que en este tipo de casos no se ha llegado de manera recurrente al Tribunal Constitucional y menos aún a instancias Supra Nacionales, lo que actualmente hace el juzgador en este tipo de casos es aplicar la normatividad nacional vigente, si estas sentencias emitidas por el juzgador en primera instancia fueran apeladas, serian confirmadas en segunda instancia bajo esta aplicación de la ley.

Para el objetivo específico 2 “Identificar cuáles son los beneficios sociales de los que gozan los trabajadores del régimen general, régimen de la pequeña empresa, y los trabajadores de la microempresa”

Con los resultados obtenidos de las entrevistas realizadas, se hizo un cuadro comparativo que agrupa los tres regímenes laborales; régimen microempresa, pequeña empresa, y régimen general, para hacer la diferenciación visual de los beneficios sociales de los cuales gozan los trabajadores de cada régimen laboral aquí se puede ver claramente la desigualdad que hay en el goce de los beneficios sociales de los trabajadores de estos regímenes laborales, en el cual se puede observar que los trabajadores de la microempresa son los más perjudicados, ya que no gozan de gratificaciones, asignación familiar, compensación por tiempo de servicios (C.T.S.) y utilidades, perjudicándolos económicamente y mellando si dignidad humana.

Tabla 4 Beneficios sociales de los trabajadores de los 3 regimenes laborales

Concepto	Micro Empresa	Pequeña Empresa	Empresa grande
Jornada laboral	8 hrs/diarias o 48 hrs./sem	8 hrs/diarias o 48 hrs./sem	8 hrs/diarias o 48 hrs./sem
Remuneración	Minima Vital S/. 1,025.00	Minima Vital S/. 1,025.00	Minima Vital S/. 1,025.00
Descanso semanal	24 hrs. Continuas y dias feri	24 hrs. Continuas y dias feriados	24 hrs. Continuas y dias feriados
Vacaciones	15 dias anuales	15 dias anuales	30 dias anuales
Horas extra	sí	sí	sí
Gratificaciones	NO	Dos (Fiestas patrias y Navidad) 1/2 remuneración	Dos (Fiestas patrias y Navidad) 1 remuneración
Asignación familiar	NO	NO	Sí
CTS	NO	1/2 remuneración al año	Dos (Mayo y Noviembre)
Utilidades	NO	De acuerdo al D. Leg. 892	Según rubro de la empresa.
Indemnización por despido arbitrario	10 dias de remuneración por año trabajado	20 dias de remuneración por año trabajado	1.5 remuneraciones por año trabajado

Fuente: elaboración propia

4.2. Resultados de encuestas

Los resultados de las encuestas aplicadas a 20 trabajadores de la microempresa fueron los siguientes:

A la pregunta

1.- ¿Le pagan beneficios sociales? El 90% respondió que No les pagan beneficios sociales y 10% que si les pagan.

2.- ¿Su empleador le ha informado cuales son los beneficios sociales a los que tiene derecho? El 65% respondió que No y el 35% respondió que Sí.

3.- ¿Conoce cuáles son los beneficios sociales a los que tiene derecho? El 85% respondió que Si, mientras que el 15% respondió que No.

4.- Mencione los beneficios sociales a los cuáles considera que tiene derecho:

Los encuestados respondieron que tienen derecho a; Seguro, C.T.S., gratificaciones, 15 días de vacaciones, descanso pre natal, licencia de paternidad.

5.- ¿Sabe Ud. en qué régimen laboral se encuentra la empresa para la que trabaja?

El 90% de los trabajadores respondió que No, mientras que el 10% respondió que Sí.

6.- ¿Cómo se siente al ver que otras personas reciben pago de beneficios sociales y Ud., No? El 75% respondió que se siente mal, el 20% respondió que se siente discriminado y el 5% respondió que le da igual.

7.- ¿Sí, recibiera el pago de beneficios sociales como sería su desempeño laboral? El 100% respondió que su desempeño sería mejor.

8.- ¿Cuántas horas trabaja al día, y cuantos días a la semana? El 70% de los encuestados respondió que trabajan 8 horas, el 10% respondió que trabajan menos de 8 horas y el 20% de los encuestados respondió que trabajan más de 8 horas, mientras el 75% de los encuestados respondieron que trabajan 6 días a la semana, el 15% trabaja menos de 6 días a la semana y el 10% no precisa.

9.- ¿Siente que el estado lo protege como trabajador? El 100% de los encuestados respondió que siente que el estado no lo protege.

10.- ¿Considera que el estado debería hacer algo para hacer que le paguen sus beneficios sociales? El 100% de los encuestados respondió que sí, que desean y piden que el estado haga algo por ellos para que les paguen sus beneficios sociales.

4.3. Discusión

En los resultados de la investigación se pudo determinar que hay un trato desigual y discriminador a los trabajadores en el régimen de las microempresas, y que esta discriminación tiene una fuente legal que es el D.S. 013-2013-PRODUCE, desde la Constitución Política de Perú se propende el derecho al trabajo y la igualdad, pero el mismo estado emite normas que lo contradicen y que van en perjuicio del trabajador de la microempresa, esta es una más de las diferentes formas de discriminación que hay hacia los trabajadores, que menoscaba su dignidad, pero que por necesidad aceptan toda condición con tal de poder tener un trabajo y recibir algo de ingresos para poder solventar sus necesidades, esto se ha podido evidenciar con investigaciones de diferentes autores, no solo en el ámbito nacional, sino también en el ámbito internacional como lo menciona Nuñez (2019) quien en su investigación realizada en Colombia, concluye que en tanto y en cuanto persista discriminación en materia laboral, las personas seguirán percibiendo al trabajo como frustrante, pero

necesario y no como algo que les da satisfacción y que les haga sentirse realizados como personas, en Ecuador Albuja (2018) concluyo que debido a la falta de una política de empleo, aún quedan muchas brechas por cerrar en materia laboral, siendo lo más crítico el acceso a empleos de calidad que aseguren la equidad entre trabajadores independientemente de que estos sean varón o mujer, aquí el autor nos muestra que en este país hay discriminación laboral entre varón y mujer, o como dice Miranda (2019) en México, quien concluyo que el otorgar beneficios sociales a los trabajadores impacta positivamente en los trabajadores, ya que estos les da más solvencia para cubrir sus necesidades y esto a su vez se traduce en una buena satisfacción laboral y compromiso con la organización.

De estos tres autores internacionales vemos tres cosas una es por más que el trabajador sepa que no va a tener todos los beneficios laborales acepta el trabajo por necesidad, no porque se sienta bien con ello y se sienta realizado como trabajador, otra que nos dice que en materia laboral hay muchas brechas por cerrar y finalmente otra que nos dice que ha comprobado que el otorgar beneficios sociales impacta positivamente en los trabajadores, que les proporciona satisfacción y que estos repercute en un compromiso con el empleador, esto es algo que los legisladores definitivamente deberían revisar.

En cuanto al Perú solo como muestra se tiene que existe discriminación por trabajo part time, por regímenes laborales del DL.276, DL.728 y el CAS, por salarios diferenciados para varones y mujeres a pesar de hacer un mismo trabajo, etc., en el desarrollo de la investigación se ha encontrado mucha discriminación hacia los trabajadores, por ejemplo Claudio (2018) en su investigación sobre las trabajadoras de los centros comerciales, concluyo que el derecho a no ser discriminadas por razón de género no se está aplicando, que estas mujeres trabajan de forma irregular al ser discriminadas por su género, razón por la cual no les permiten proyectarse a una línea de carrera con mejores condiciones económicas, otro caso es el que nos muestra Vargas (2017) quien concluye que los derechos laborales y beneficios sociales para los trabajadores CAS son limitados contraviniendo a la constitución.

El estado dice que el espíritu de la norma está orientado a que los microempresarios al no tener el mismo tamaño de ingresos que las empresas de la pequeña, y empresas del régimen general, no están obligados a pagar todos los beneficios sociales a sus trabajadores, a fin de que se desarrolle la formalidad del empleo y así acabar con la informalidad, pero esto no ha funcionado y lo dice Mamani (2020) en los resultados de su investigación se evidenció que el régimen laboral mype no cumple con su fin de acabar con la informalidad, entonces aquí e inicio el estado tal vez quiso propender un bien al trabajador, pero acabo perjudicándolo y beneficiando solo al empleador.

En el Perú hace falta desarrollar jurisprudencia específica que apoye la igualdad al pago de beneficios sociales a los trabajadores de la microempresa, y se debería orientar nuestra normatividad laboral en un sentido que vaya en línea con los pronunciamientos de los organismos internacionales que apoyan el trato igualitario a los trabajadores, como el convenio 168 de la OIT que en su art. 6 dice que todo miembro que está adherido a la OIT debe garantizar la igualdad de trato a todas las personas sin discriminación alguna y el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos en su párrafo 2, indica que toda persona tiene derecho sin discriminación alguna, a igual remuneración por un trabajo igual, dado que debe haber dignidad humana para los trabajadores y sus familias, si el estado no protege a su pueblo, a sus trabajadores ¿quién lo hará?.Adrianzén (2021) nos dice que hay un conflicto de normas en nuestro ordenamiento jurídico, ya que el estado debe proteger al trabajador del despido arbitrario y también que pueda tener vacaciones para descansar, es necesaria una reforma en nuestra legislación laboral, ya que mientras más beneficios sociales se le dé al trabajador dejamos de desnaturalizar su contrato, desde mi punto de vista se debe corregir este conflicto de normas precisamente creando jurisprudencia, ya que en los resultados de la investigación los expertos nos dieron a conocer que no hay jurisprudencia sobre el tema de beneficios sociales para los trabajadores de la microempresa.

De los resultados obtenidos en la investigación los expertos si consideran justo que se respete el derecho a la igualdad en el pago de beneficios sociales a los trabajadores de la microempresa, estos trabajadores deberían tener el mismo

derecho de acceso a todos los beneficios sociales que tienen los trabajadores del régimen general, y también es el sentir de los trabajadores que como bien lo dice Sanchez (2018) que concluyo que el 70% de los de los trabajadores no están de acuerdo en la forma en cómo se viene reconociendo el pago de beneficios sociales, que es algo que lo he podido validar con las encuestas realizadas a los trabajadores de la microempresa donde el 80% de los trabajadores se siente mal y el 20% discriminados al ver que a otros les pagan sus beneficios sociales y a ellos no.

De los resultados de la investigación los entrevistados opinan que nuestra legislación laboral respecto al goce de beneficios sociales que tiene los trabajadores de la microempresa es discriminadora, se remiten al espíritu de la norma que el estado ha buscado proteger al empleador para promover la formalización de empleo, y que esto merece un mayor análisis desde el punto de vista económico, pero que actualmente hay desigualdad para estos trabajadores, ya que no gozan de todos los beneficios sociales, mientras esto no cambie, nuestra legislación seguirá teniendo estas falencias, para ello se debe evaluar bien el impacto económico que tendría en el país, esto también lo afirma Calderon (2021) concluyo que nuestras leyes en materia laboral favorecen al empleador al momento de evaluar las capacidades de los trabajadores y de igual manera al término del periodo de prueba el empleador unilateralmente decide si seguirá contratando al trabajador, contraviniendo el principio de continuidad laboral, aquí se confirma que el estado es más protector hacia el empleador antes que al trabajador. Mamani (2020) en los resultados de su investigación evidencio que el régimen laboral mype no cumple con su fin de acabar con la informalidad, y que en este régimen laboral los trabajadores no son bien remunerados. Concluyo que en este régimen laboral no existe igualdad de derechos para los trabajadores y así se vulnera el principio de igualdad, nuevamente con este autor coincido en que este proteccionismo del estado al empleador no ha logrado su propósito de acabar con la informalidad, si no por el contrario afecta al trabajador.

Se requiere de manera urgente una reforma laboral para que los empleadores de la microempresa, puedan otorgar el pago de beneficios sociales a sus

trabajadores sin verse perjudicados y a si no desincentivar la formalización del empleo, actualmente están dentro del marco de la ley, y por ende mientras estén amparados por la ley, los empleadores se van a acoger a ella y van a seguir aprovechándose de esta, para evitar retribuir a sus trabajadores de una manera más justa todo el trabajo y su vida que dan a sus empleadores.

Debe haber una mayor fiscalización por parte de SUNAFIL a las microempresas para que se pueda velar por los derechos de estos trabajadores, actualmente la fiscalización en gran medida es a solicitud de parte, el estado debe invertir más en personal de fiscalización, ya que al parecer el personal de fiscalización de SUNAFIL es insuficiente para la masa laboral del país.

Los trabajadores de la microempresa son los más perjudicados, con esta diferenciación de regímenes laborales respecto al goce de beneficios sociales, ya que no gozan de gratificaciones, asignación familiar, compensación por tiempo de servicios (C.T.S.) y utilidades, y son perjudicados económicamente y mellando si dignidad humana, acaso estos trabajadores no tienen necesidades, no tienen derecho a tener una calidad de vida y poder proporcionarla esta a sus familias, el trabajador de la microempresa es tan humano como cualquier otro trabajador y tiene las mismas necesidades básicas, por lo que no debería ser discriminado y mucho menos al amparo de las leyes que da el estado.

V. CONCLUSIONES

- 1.- Actualmente si existe discriminación en el goce de beneficios sociales a los trabajadores de la microempresa, esto al amparo de la normatividad laboral vigente, solo por el hecho de pertenecer al régimen laboral de la microempresa.
- 2.- Los trabajadores de microempresa no tienen derecho al goce todos los beneficios sociales, y de esto es obligación del empleador comunicar a sus trabajadores, lo cual en la práctica no se da.
- 3.- Los trabajadores de microempresa solo tienen derecho al goce de 15 días de vacaciones al año, y para poder gozar de este beneficio social trabajan como mínimo la misma cantidad de horas y días al año que los trabajadores del régimen general quienes tienen derecho a 30 días de vacaciones al año, generándose desde aquí el menos cabo y la desigualdad hacia los trabajadores de la microempresa.
- 4.- Los trabajadores de la microempresa no tienen derecho al goce de asignación familiar, compensación por tiempo de servicios, gratificaciones y utilidades, generándose un recorte de derechos a estos trabajadores, atentando contra su dignidad y la de su familia, todo esto generado y amparado por la misma normatividad laboral vigente.

VI. RECOMENDACIONES

1.- Incorporar en nuestra legislación laboral una reforma que en el sentido de unificar el derecho de goce de los beneficios sociales de los trabajadores de los regímenes laborales del régimen general, la pequeña empresa y la microempresa, buscando un equilibrio entre la afectación al trabajador y el empleador. El estado debe prever una fórmula en la cual el empleador pueda pagar los todos los benéficos sociales al trabajador de la microempresa y no se vea perjudicado por este desembolso, se propone una escala progresiva en la cual el empleador no tengan que pagar los beneficios laborales completos el primer año, pero al segundo año podría pagar la mitad y al tercer año ya pagar completos todos los beneficios sociales al trabajador de la microempresa. Otra forma que el pago de los beneficios sociales que pague el empleador le sirva como crédito fiscal para deducir el pago de impuestos, en fin podría haber muchas formas que deberían ser evaluadas por el estado.

2.- Incrementar la intensidad de fiscalización de oficio de SUNAFIL a las microempresas para garantizar el respeto a los derechos de los trabajadores y la adecuada incorporación del régimen laboral al que corresponda cada empresa fiscalizada.

3.- Incorporar en la normatividad laboral vigente un artículo en el cual se obligue al empleador que a la firma del contrato laboral con el trabajador, se entregue una ficha informativa al trabajador donde se consignen los datos generales de la empresa para la cual trabajara, régimen laboral se encuentra la empresa, que beneficios sociales le corresponde percibir al trabajador, remuneración, y todo lo que corresponda como contraprestación entre las partes producto del contrato firmado.

Referencias

- Adrianzén Román, L. R. (2021). *La exclusión de beneficios sociales en contratos sujeto a modalidad por necesidades del mercado en la micro y pequeña empresa en el Perú*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66612>
- Albuja Echeverría, W. S. (2018). *Análisis de la discriminación laboral hacia las mujeres en Ecuador 2007-2016*. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/conver/v25n78/2448-5799-conver-25-78-13.pdf>
- Avila Cazorla, M. Y. (2018). *Discriminación y brecha salarial por género en el Perú 2016*. Obtenido de Repositorio UNAP: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/7964>
- Avila, S. H. (2020). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos*. Obtenido de Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA: <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019>
- Barrios Almonte, Z. F., & Carpio Ayala, A. L. (2021). *Los distintos regímenes laborales y sus implicancias en los trabajadores de las Microrredes de Salud Hunter y Socabaya, año 2020*. Obtenido de Repositorio de la Universidad César Vallejo: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73686>
- Burgos, N. D. (2019). *Métodos y técnicas en la investigación cualitativa. Algunas precisiones necesarias*. Obtenido de Scielo: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442019000500455&script=sci_arttext&tIng=pt
- Calderon Flores, L. A. (2021). *El despido luego del periodo de prueba en las empresas de Call Center y los beneficios laborales, Independencia, 2020*. Obtenido de Repositorio Universidad Cesar Vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/66691>
- Carbajal Rebaza, K. Y. (2018). *Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay 2017*. Obtenido de Repositorio de la Universidad César Vallejo: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31382>

- Carrera Ruiz, L. M. (2019). *La informalidad y los derechos laborales del trabajador en el distrito de San Martín de Porres, 2018*. Obtenido de Repositorio de la Universidad César Vallejo: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51608>
- Castro Sucre, S. (2018). *La discriminación legal en el Perú ¿se encuentran los trabajadores a tiempo parcial realmente protegidos por el derecho a la igualdad y a la no discriminación?* Obtenido de Repositorio PUCP: <http://hdl.handle.net/20.500.12404/12531>
- Chacón Cabanillas, C., & Salas Ayerve, M. D. (2020). *La modalidad de contratación Part time y la vulneración de derechos laborales en el distrito de Los Olivos -2018*. Obtenido de Repositorio de la Universidad César Vallejo: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53108>
- Claudio Cochachin, G. E. (2018). *Derecho al trabajo y a la no discriminación de género en los establecimientos comerciales del distrito de Independencia, 2017*. Obtenido de Repositorio de la Universidad César Vallejo : <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/24757>
- Condori, R. (2020). *Éxodo venezolano, inserción laboral y discriminación social*. Obtenido de Revista Espacios: <https://www.revistaespacios.com/a20v41n27/a20v41n27p08.pdf>
- Egoscozábal, C. L. (2008). *Metodologías de la investigación en las ciencias sociales: Fases, fuentes y selección de técnicas*. Obtenido de Revista Escuela de Administración de Negocios: <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/450>
- Espinoza Elizalde, A. E. *La regulación de los alimentos congruos en el artículo 481 del Código Civil Peruano*.
- Espinoza Freire, E. *La investigación cualitativa, una herramienta ética en el ámbito pedagógico*.
- Esteban Nieto, N. T. (2018). *Tipos de Investigación*. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>

- Gómez Escalonilla, G. *Métodos y técnicas de investigación utilizados en los estudios sobre comunicación en España.*
- Grandez Maicelo, W. N., & Huaman Puerta, E. (2021). *La SUNAFIL y los derechos laborales de los trabajadores en las microempresas de los hoteles de la Ciudad de Chachapoyas, 2021.* Obtenido de Repositorio de la Universidad César Vallejo: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62755>
- Guzmán, Q., & Mercedes, E. (2021). *Beneficios sociales y satisfacción laboral de los trabajadores del policlínico Chiclayo oeste red asistencial Lambayeque – ESSALUD 2020.* Obtenido de Repositorio USS: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8984>
- Harbottle, Q. M. (2018). *El principio de igualdad en materia laboral un abordaje desde la perspectiva de género como principio general del derecho.* Obtenido de Biblioteca Corteidh: <https://biblioteca.corteidh.or.cr/tablas/r39001.pdf>
- Helena Presado, M. *Investigación cualitativa en tiempos de pandemia.*
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. *Metodología de la Investigación.*
- Holgado Romero, A., & Llamoca Alvarez, S. Y. (2020). *Fiscalización laboral y las contingencias de los beneficios sociales de los trabajadores de empresas distribuidores de combustibles, caso de la Empresa “Servicentro Petro Mapi Empresa Individual de Responsabilidad Limitada”. Cusco periodo 2017-2018.* Obtenido de Repositorio Digital Universidad Andina del Cusco: <https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/3648>
- Llamo Corrales, L. J. (2018). *Evasión de Beneficios Sociales y su influencia en la satisfacción laboral de la empresa Consorcio Arboleda Chiclayo - 2016.* Obtenido de Repositorio Universidad Señor de Sipán: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4532/Llamo%20Corrales.pdf?sequence=1>

- Lopezosa, C. (2020). *Entrevistas Semiestructuradas con NVivo: Pasos Para un Análisis Cualitativo Eficaz*.
- Mamani García, C. C. (2020). *Los derechos laborales de los trabajadores bajo el Régimen Laboral Especial Mype – Lima 2020*. Obtenido de Repositorio de la Universidad César Vallejo: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70561>
- Marisol Retegui, L. *La observación participante en una redacción. Un caso de estudio*.
- Mechan Juarez, B. d. (2019). *Vulneración de los derechos laborales en el trabajo doméstico, distrito de Lima Metropolitana 2018*. Obtenido de Repositorio de la Universidad César Vallejo: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45402>
- Melgar Alejo Kimberly Melissa, P. T. (2020). *El contrato administrativo de servicios y la vulneración del derecho a la igualdad de los trabajadores del sector público, 2019*. Obtenido de Repositorio de la Universidad César Vallejo: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58049>
- Miranda Osorio, C. I. (2019). *Beneficios sociales y la satisfacción la boral en los trabajadores de una concesionaria de autos en Villa Hermosa, Tabasco*. Obtenido de Universidad Juarez Autonoma de Tabasco: <http://ri.ujat.mx/handle/20.500.12107/3249>
- Nuvaez Castillo, J. J. (2019). *La discriminación laboral en razón del género y la edad en Colombia*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7062693>
- Oblea Vega, M. A. (2021). *Vulneración al principio de igualdad ante la ley en trabajadores del régimen 728 y CAS del Poder Judicial de Tumbes*. Obtenido de Repositorio de la Universidad César Vallejo: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73694>
- Paredes Silva, S. P. (2017). *Nivel de cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores del régimen de la actividad privada de la Municipalidad*

Distrital de Sachaca 2016. Obtenido de Repositorio Institucional de la UNSA:
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/3783>

Salcedo Navarro, A. (2019). *Discriminación y reinserción de las ex reclusas del establecimiento penitenciario de mujeres, Chorrillos - 2018*. Obtenido de Repositorio de la Universidad César Vallejo:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51431>

Samamé López, J. E. (2019). *Beneficios sociales de los trabajadores en las microempresas del sector educativo, Ventanilla, 2019*. Obtenido de Repositorio de Universidad Cesar Vallejo:
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/54210>

Sanchez Barrios, Y. A. (2018). *Reconocimiento de los beneficios laborales en la empresa textil topi top de San Juan de Lurigancho-2018*. Obtenido de Repositorio de la Universidad César Vallejo:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74783>

Sánchez Molina, A. A., & Murillo Garza, A. *Enfoques metodológicos en la investigación histórica: cuantitativa, cualitativa y comparativa*.

Silva Cubas, L. M. (2018). *Discriminación en Derechos Laborales del Régimen Público y Privado en los Trabajadores de Essalud a Partir de 2005*. Obtenido de Repositorio Institucional UNPRG:
<repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/7536>

Vara Horna, A. A. Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa. *7 pasos para una tesis exitosa*. Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos, Universidad San Martín de Porres, Lima, Lima, Perú.

Vargas Silva, A. P. (2017). *Los derechos laborales y beneficios sociales constitucionalmente reconocidos, limitados en la Contratación Administrativa de Servicios - CAS*. Obtenido de Repositorio.ucv.edu.pe:
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/23424>

Yauri Bautista, P. D. (2018). *Mecanismos de protección laboral de los derechos de trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas del*

dístrito de Jesús María, 2018. Obtenido de Repositorio de la Universidad César Vallejo : <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66957>

ANEXOS

Anexo 1

TABLA DE CATEGORIZACIÓN

Tema: Derecho a beneficios sociales y la discriminación a los trabajadores de la microempresa, distrito de Puno, 2021

Tabla 5 Tabla de categorización

PROBLEMA	OBJETIVOS	CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	CÓDIGOS
¿Existe discriminación en el goce de beneficios sociales a los trabajadores de la micro empresa en el distrito de Puno 2021?,	Determinar si existe discriminación en el goce de beneficios sociales a los trabajadores de la micro empresa en el distrito de Puno 2021.	Discriminación en el goce de beneficios sociales a los trabajadores de la micro empresa	Regímenes Laborales	- Regimen general. - Regimen de la pequeña empresa. - Regimen de la Micro empresa
			Bienestar del trabajador	- Ingresos económicos. - Calidad de vida. - Motivación. - Fidelidad del trabajador
¿Los trabajadores de la micro empresa tienen derecho al goce de todos beneficios sociales?	Determinar si los trabajadores de la micro empresa tienen derecho al goce de todos beneficios sociales.	Derecho al goce de todos beneficios sociales de los trabajadores de la micro empresa.	Derecho a la igualdad	- Art. 2 Inc. 2 de la Constitución Política del Perú. - Art. 6 del Convenio 168 de la O.I.T. - Art. 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.
			Reforma laboral	- Modificación al D.S. 013-2013-Produce
¿Cuáles son los beneficios sociales de los que gozan los trabajadores de los regímenes laborales de la pequeña y la empresa grande, y de cuáles de estos beneficios sociales gozan los trabajadores de la micro empresa?	Identificar cuáles son los beneficios sociales de los que gozan los trabajadores de los regímenes laborales de la pequeña empresa y la empresa grande, y de cuáles de estos beneficios sociales gozan los trabajadores de la micro empresa.	Beneficios sociales de los que gozan los trabajadores de los regímenes laborales de la pequeña empresa y la empresa grande, y de cuáles de estos beneficios sociales gozan los trabajadores de la micro empresa	Beneficios sociales de los trabajadores	- Jornada laboral. - Remuneración - Descanso semanal - Vacaciones - Pago de horas extra - Gratificaciones - Asignación familiar - C.T.S. - Pago de utilidades - Indemnización por despido arbitrario.
			Normatividad vigente	- D.S. 013-2013-Produce

Anexo 2

Validación de Instrumentos



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: CIRILO CALSIN EBERTH
- 1.2. Cargo e institución donde labora: INSPECTOR AUXILIAR - SUNAFIL
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: GUÍA DE ENTREVISTA
- 1.4. Autor/a de instrumento: RONDON VILCA CARLOS JAVIER

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	Este evaluado con lenguaje comprensible.													X
2. OBJETIVIDAD	Este 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	Este adecuado para valorar las categorías.													X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos lógicos 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

51

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

98,5

Lima, 25 de abril del 2022.


EBERTH CIRILO CALSIN
 Inspector Auxiliar
 Dependencia Regional de Puno
 Servicio Regional de Promoción Social
Servicio Regional del Experto
 DNI No:

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: CIRILO CALSIN EBERTH
 1.2. Cargo e institución donde labora: INSPECTOR AUXILIAR - SUNAFIL
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: ENCUESTA
 1.4. Autoría de Instrumento: RONDON VILCA CARLOS JAVIER

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. OBIETIVIDAD	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

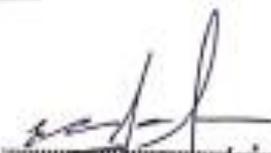
- El instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

51

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

97.5

Lima, 25 de abril del 2022.



EBERTH CIRILO CALSIN
 Inspector Auxiliar
 Oficina del Experto
 Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
 DNI No:

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
CIRILO CALSIN, EBERTH DNI 01343056	ABOGADO Fecha de diploma: 05/07/2002 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO <i>PERU</i>
CIRILO CALSIN, EBERTH DNI -	BACHILLER EN CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS Fecha de diploma: 17/08/2001 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO <i>PERU</i>
CIRILO CALSIN, EBERTH DNI 01343056	BACHILLER EN CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS Fecha de diploma: 17/08/01 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO <i>PERU</i>
CIRILO CALSIN, EBERTH DNI 01343056	MAGISTER EN DERECHO CON MENCION EN DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Fecha de diploma: 13/04/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 07/04/2003 Fecha egreso: 18/12/2004	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
CIRILO CALSIN, EBERTH DNI 01343056	MAGISTER EN GESTION PUBLICA Fecha de diploma: 29/02/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 16/07/2014 Fecha egreso: 30/08/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
CIRILO CALSIN, EBERTH DNI 01343056	DOCTOR EN DERECHO Fecha de diploma: 22/07/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 09/04/2012 Fecha egreso: 31/12/2013	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ <i>PERU</i>



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: TICONA YANQUI JOSE LUÍS
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE ASOCIADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO – FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: ENCUESTA
 1.4. Autor/a de instrumento: RONDON VILCA CARLOS JAVIER

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	Esta 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

31

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

99

Lima, 22 de abril del 2022.


 Dr. Jose Luis Ticona Yanqui
 DOCENTE ASOCIADO
 FIRMA DEL EXPERTO
 INT No:



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- I.1. Apellidos y Nombres: TICONA YANQUI JOSE LUÍS
 I.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE ASOCIADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO – FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS
 I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: GUÍA DE ENTREVISTA
 I.4. Autoría de Instrumento: RONDON VILCA CARLOS JAVIER

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	Esta 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:

98.5

Lima, 22 de abril del 2022.

FIRMA DEL EXPERTO
DNI N°:


 Dr. José Luis Ticona Yanqui
 Docente Asociado
 DNI/81316690

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
TICONA YANQUL, JOSE LUIS DNI 01316690	BACHILLER EN CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS Fecha de diploma: 24/12/1998 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO <i>PERU</i>
TICONA YANQUL, JOSE LUIS DNI 01316690	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 18/08/1995 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ <i>PERU</i>
TICONA YANQUL, JOSE LUIS DNI 01316690	LICENCIADO EN EDUCACION Fecha de diploma: 22/12/1999 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ <i>PERU</i>
TICONA YANQUL, JOSE LUIS DNI 01316690	ABOGADO Fecha de diploma: 02/02/2001 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO <i>PERU</i>
TICONA YANQUL, JOSE LUIS DNI 01316690	MAGISTER EN DERECHO MENCION EN DERECHO CIVIL Y EMPRESARIAL Fecha de diploma: 13/09/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ <i>PERU</i>
TICONA YANQUL, JOSE LUIS DNI 01316690	DOCTOR EN DERECHO Fecha de diploma: 07/10/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 30/12/2013 Fecha egreso: 15/04/2012	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ <i>PERU</i>



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: HUATA PANCA PERCY
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE ASOCIADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO - FACULTAD DE INGENIERIA ESTADISTICA E INFORMATICA
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: ENCUESTA
 1.4. Autoría de Instrumento: RONDON VILCA CARLOS JAVIER

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	Esta 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:

96.5

Lima, 25 de abril del 2022.

[Firma]
 D.S. Percy Huata Panca
 C.A.P. N° 43100

FIRMA DEL EXPERTO
 D.S. Percy Huata Panca
 DNI N° 01321923

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: HUATA PANCA PERCY
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE ASOCIADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO – FACULTAD DE INGENIERIA ESTADISTICA E INFORMATICA
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: GUIA DE ENTREVISTA
 1.4. Autoría de Instrumento: RONDON VILCA CARLOS JAVIER

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:

98,5

Lima, 25 de abril del 2022.



 D. Sc. Percy Huata Panca
 C.A.P. N° 48100

FIRMA DEL EXPERTO

DNI No: 01321923



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
HUATA PANCA, PERCY DNI 01321923	BACHILLER EN CIENCIAS ESTADISTICAS Fecha de diploma: 31/12/93 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO <i>PERU</i>
HUATA PANCA, PERCY DNI 01321923	MAGISTER SCIENTIAE EN INFORMATICA Fecha de diploma: 18/01/02 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO <i>PERU</i>
HUATA PANCA, PERCY DNI 01321923	DOCTORIS SCIENTIAE EN: ECONOMIA Y GESTION Fecha de diploma: 01/07/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO <i>PERU</i>
HUATA PANCA, PERCY DNI 01321923	INGENIERO ESTADISTICO Fecha de diploma: 24/02/95 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO <i>PERU</i>



GUIA DE ENTREVISTA

Título: "Derecho a Beneficios Sociales y la discriminación a los trabajadores de la micro empresa, distrito de Puno 2021"

INDICACIONES: El presente instrumento tiene la finalidad de recabar su opinión respecto al Derecho a Beneficios Sociales y la discriminación a los trabajadores de la micro empresa en el distrito de Puno 2021 ,para lo cual se le pide responder con claridad y precisión las siguientes preguntas:

Entrevistado: Enrique Ticona Condori

Cargo/profesión/grado académico: Jefe de la unidad de selección de personal / Abogado / Magister en derecho Civil y Comercial

Institución: Ministerio de Salud

OBJETIVO GENERAL

Determinar si existe discriminación en el goce de beneficios sociales a los trabajadores de la micro empresa en el distrito de Puno 2021

1. ¿Considera usted que existe discriminación en el goce de beneficios sociales a los trabajadores de la micro empresa en el distrito de Puno año 2021? ¿Por qué?

Sí, existe mucha informalidad en la aplicación de los beneficios sociales a los trabadores, porque hay mucha des igualdad para el goce de beneficios sociales a los trabajadores desde la ley que hace estas diferencias por regímenes laborales en el DL.728 para los privados y también como por ejemplo lo hay en el sector público con los CAS.

2. ¿Conoce jurisprudencia internacional que apoye la igualdad al pago de beneficios sociales a los trabajadores de la micro empresa?, si la respuesta es, sí, mencione aquellas que conoce.

No, no conozco.

3. ¿Considera justo que se respete el derecho a la igualdad en el pago de beneficios sociales a los trabajadores de la micro empresa?, si la respuesta es, sí, ¿Qué propondría para que esto sea posible?

Sí, según nuestra constitución todos tenemos los mismos derechos y obligaciones ante la ley, e este caso me parece que se tendría que hacer un sistema único de otorgamiento de

beneficios sociales a todos los trabajadores tanto para la empresa privada como para el sector público, considero que es muy importante hacer esta uniformización a través del estado peruano.

Propondría que haya mayor fiscalización de SUNAFIL ya que las empresas privadas en muchos casos prefieren hacer contratos de locación de servicios a los trabajadores a fin de no pagar estos beneficios sociales a los trabajadores.

OBJETIVO ESPECIFICO N° 01

Determinar si los trabajadores de la micro empresa tienen derecho al goce de todos los beneficios sociales

4. ¿Qué opina usted sobre la legislación laboral nacional vigente respecto al derecho del goce de beneficios sociales que tienen los trabajadores de la micro empresa?

Que es muy amplia, en el Perú tenemos diversos regimenes laborales como el DL.276 para el sector público, el DL.1057 los CAS y el DL.726 para la actividad privada, en estos tres regimenes hay mucha diferencia en cuanto al otorgamiento de beneficios sociales y laborales, la idea es que se unifique estos sistemas, para el caso de la micro empresa con la pequeña empresa y el régimen general.

5. ¿Conoce sentencias respecto al pago de beneficios sociales a los trabajadores de la micro empresa?, si la respuesta es, sí, mencione aquellas que conoce.

No, no conozco.

OBJETIVO ESPECIFICO N°02

Identificar cuáles son los beneficios sociales de los que gozan los trabajadores del régimen general, régimen de la pequeña empresa, y los trabajadores de la micro empresa.

6. Mencione los beneficios sociales de los cuales gozan los trabajadores del régimen general.

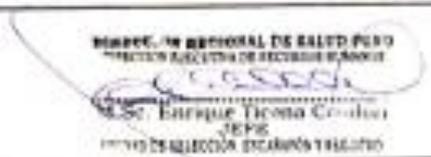
CTS dos depósitos al año, un mes de vacaciones al año, pago Utilidades, una remuneración mínima vital de S/. 1,025.00 , un descanso semanal de 24 ,descanso en días feriados, pago de horas extra, dos gratificaciones al año de un sueldo cada una, asignación familiar.

7. Mencione los beneficios sociales de los cuales gozan los trabajadores del régimen de la pequeña empresa.

CTS la mitad de una remuneración al año, 15 días de vacaciones al año, remuneración mínima de S/. 1,025.00, No tienen asignación familiar, pago de horas extra, descanso semanal de 24 horas, descanso en días feriados, dos gratificaciones al año de media remuneración cada una, reciben utilidades de acuerdo al DL.892.

8. Mencione los beneficios sociales de los cuales gozan los trabajadores del régimen de la micro empresa.

No tienen CTS, 15 días de vacaciones al año, remuneración mínima de S/. 1,025.00, No tienen asignación familiar, pago de horas extra, descanso semanal de 24 horas, descanso en días feriados, No tienen gratificaciones, No tienen derecho a utilidades.

 <p>REGIÓN DE PUNO DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD PUNO DIRECCIÓN REGIONAL DE REGISTRO Y ASESORIA M.Sc. Enrique Ticana Córdova JEFE OFICINA DE REGISTRO DE EMPRESAS Y TRABAJADORES</p>
FIRMA Y SELLO

Puno, 26 de mayo del 2022.



GUIA DE ENTREVISTA

Título: "Derecho a Beneficios Sociales y la discriminación a los trabajadores de la micro empresa, distrito de Puno 2021"

INDICACIONES: El presente instrumento tiene la finalidad de recabar su opinión respecto al Derecho a Beneficios Sociales y la discriminación a los trabajadores de la micro empresa en el distrito de Puno 2021, para lo cual se le pide responder con claridad y precisión las siguientes preguntas:

Entrevistado: GERARDO IVAN ZENTALLA PRIETO
Cargo/profesión/grado académico: PROCURADOR PUBLICO REGIONAL DE PUNO / ABOGADO / MAGISTER
Institución: GOBIERNO REGIONAL DE PUNO

GOBIERNO REGIONAL PUNO
Rosa Gerardo Prieto
Procurador Público Regional

OBJETIVO GENERAL

Determinar si existe discriminación en el goce de beneficios sociales a los trabajadores de la micro empresa en el distrito de Puno 2021

- 1. ¿Considera usted que existe discriminación en el goce de beneficios sociales a los trabajadores de la micro empresa en el distrito de Puno año 2021? ¿Por qué?

Si Por cuanto en otros regimenes laborales se consideran al goce de beneficios laborales e incluso seguros de salud, además que las personas que laboran en este sector realizan labores con los mismos beneficios de otros regimenes.

- 2. ¿Conoce jurisprudencia internacional que apoye la igualdad al pago de beneficios sociales a los trabajadores de la micro empresa?, si la respuesta es, sí, mencione aquellas que conoce.

No en específico sobre la Micro empresa

3. ¿Considera justo que se respete el derecho a la igualdad en el pago de beneficios sociales a los trabajadores de la micro empresa?, si la respuesta es, sí, ¿Qué propondría para que esto sea posible?

Si: el jefe debe realizar cambios en las normas vigentes, por cuanto las normas inter nacionales y la misma OIT. establecen en sus contextos normativos igualdad de derechos de todos los Trabajadores, con respecto que a iguales labores realizar con respecto iguales derechos.

GOBIERNO REGIONAL PUNO
Ally García Nish Zúñiga Pardo
C.I.A. N° 017
INSTRUMENTO TECNICO

OBJETIVO ESPECIFICO N° 01

Determinar si los trabajadores de la micro empresa tienen derecho al goce de todos los beneficios sociales

4. ¿Qué opina usted sobre la legislación laboral nacional vigente respecto al derecho del goce de beneficios sociales que tienen los trabajadores de la micro empresa?

Que actualmente si bien existen normas que apoyan a la micro empresa, estas no pueden salvaguardar los derechos de los Trabajadores y en tanto es así con respecto todo beneficio laboral a los diferentes regimenes laborales, por deido existente una indemnización de días de remuneración por año.

5. ¿Conoce sentencias respecto al pago de beneficios sociales a los trabajadores de la micro empresa?, si la respuesta es, si, mencione aquellas que conoce.

No conozco.

OBJETIVO ESPECIFICO N°02

Identificar cuáles son los beneficios sociales de los que gozan los trabajadores del régimen general, régimen de la pequeña empresa, y los trabajadores de la micro empresa.

6. Mencione los beneficios sociales de los cuales gozan los trabajadores del régimen general.

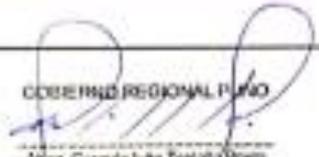
Los trabajadores del régimen general gozan de los derechos a vacaciones por treinta días, el pago de CTS con dos depósitos anuales, Servicio de Salud, gratificaciones en las vacaciones con un sueldo íntegro, pago de horas extras y en caso el pago de utilidades así como bonifios por parte de la empresa que se generen con la empresa, afiliación a la AFP o ONP, indemnización por despido arbitrario, compensación o un sueldo promedio por año.

7. Mencione los beneficios sociales de los cuales gozan los trabajadores del régimen de la pequeña empresa.

Los trabajadores del régimen de la pequeña empresa tienen derecho a vacaciones con un pago de 15 días de vacaciones al año, un solo depósito de CTS, equivalente a medio sueldo, el pago de salud, gratificaciones por medio sueldo en julio y diciembre, pueden afiliarse a la AFP o a la ONP en caso oportuno, el pago de utilidades, indemnización de 20 días por año en caso de despido arbitrario.

8. Mencione los beneficios sociales de los cuales gozan los trabajadores del régimen de la micro empresa.

Gozan de vacaciones
Seguro de Salud al SIS o FamiSa
Apliación a la AFP o a ODP
Indemnización por despido Arbitral

 GOBIERNO REGIONAL PUNO Abog. Gregorio Iván Zamula Pineda C.A.P. N° 631 PROCURADOR FISCAL REGIONAL
FIRMA Y SELLO

Puno, 26 de mayo del 2022.



GUIA DE ENTREVISTA

Título: "Derecho a Beneficios Sociales y la discriminación a los trabajadores de la micro empresa, distrito de Puno 2021"

INDICACIONES: El presente instrumento tiene la finalidad de recabar su opinión respecto al Derecho a Beneficios Sociales y la discriminación a los trabajadores de la micro empresa en el distrito de Puno 2021, para lo cual se le pide responder con claridad y precisión las siguientes preguntas:

Entrevistado: Eberth Cirilo Calsin

Cargo/profesión/grado académico: Inspector Auxiliar / Abogado / Magister

Institución: SUNAFIL

OBJETIVO GENERAL

Determinar si existe discriminación en el goce de beneficios sociales a los trabajadores de la micro empresa en el distrito de Puno 2021

EBERTH CIRILO CALSIN
Inspector Auxiliar
Intendencia Regional de Puno
Sistema Nacional de Protección Laboral

1. ¿Considera usted que existe discriminación en el goce de beneficios sociales a los trabajadores de la micro empresa en el distrito de Puno año 2021? ¿Por qué?

Si, si considero, pero a la vez pinzo que la discriminación tiene una fuente legal que es el DS. 013-2013-Produce que es la ley que regula las Mipes y es esta norma la que establece unos beneficios diferenciados, respecto a los trabajadores de las pequeña y micro empresas.

2. ¿Conoce jurisprudencia internacional que apoye la igualdad al pago de beneficios sociales a los trabajadores de la micro empresa?, si la respuesta es, sí, mencione aquellas que conoce.

No, no conozco, pero si hay jurisprudencia internacional que se ha que se ha pronunciado respecto al derecho de igualdad o la prohibición de la discriminación como por ejemplo la declaración universal de los derecho humanos en su art., desconozco si hay específicamente para el tema de trabajadores de la micro empresa.

3. ¿Considera justo que se respete el derecho a la igualdad en el pago de beneficios sociales a los trabajadores de la micro empresa?, si la respuesta es, sí, ¿Qué propondría para que esto sea posible?

Si, para mi deberían de tener el mismo derecho de acceso a los beneficios sociales, en realidad a todos los derecho laborales que establece el régimen general, esto considerando también que el espíritu de la norma DS. 013-2013-Produce. se ha dado para pequeñas unidades productivas, donde el estado se pone en el lugar de los micro empresarios que recién están iniciando para que no tengan que pagar costos laborales elevados, no obstante si ponemos en un plano de igualdad el pago de beneficios sociales ya en el ámbito del trabajador hay una cuestión de desigualdad porque estos trabajadores a lo mejor realizan el mismo esfuerzo o trabajo que uno del régimen general.

Lo que propondría es establecer de manera escalonada que se vaya aplicando paulatinamente los demás derechos laborales que tienen los trabajadores del régimen general, que se incorporen de manera gradual se vayan incorporando los derechos laborales a los trabajadores de la micro empresa.

OBJETIVO ESPECIFICO N° 01

Determinar si los trabajadores de la micro empresa tienen derecho al goce de todos los beneficios sociales

~~EMERITH CIRILO CALSIN
Licenciada Asesora
Instituto Registral de Puno
Servicio al Usuario - Ingresos - Uruy~~

4. ¿Qué opina usted sobre la legislación laboral nacional vigente respecto al derecho del goce de beneficios sociales que tienen los trabajadores de la micro empresa?

El DS.013-2013- Produce en el espíritu de la norma para mi a sido proteger al empleador del aparato burocrático del estado y los costos laborales que esto le implica, sin embargo no deja de ser abusiva respecto al trabajador.

5. ¿Conoce sentencias respecto al pago de beneficios sociales a los trabajadores de la micro empresa?, si la respuesta es, sí, mencione aquellas que conoce.

No, no la conozco, pero si la hubiera al respecto, lo que va hacer el juzgador es aplicar la norma, es algo que lo veo en el día a día en mi trabajo.

OBJETIVO ESPECIFICO N°02

Identificar cuáles son los beneficios sociales de los que gozan los trabajadores del régimen general, régimen de la pequeña empresa, y los trabajadores de la micro empresa.

6. Mencione los beneficios sociales de los cuales gozan los trabajadores del régimen general.

Remuneración mínima de S/. 1,025.00 , descanso semanal de 24 horas continuas ,descanso en días feriados, CTS dos depósitos al año, un mes de vacaciones al año, pago

Utilidades, pago de horas extra, dos gratificaciones al año de un sueldo cada una, asignación familiar.

7. Mencione los beneficios sociales de los cuales gozan los trabajadores del régimen de la pequeña empresa.

Bonos de productividad, la mitad de vacaciones, remuneración mínima de S/. 1,025.00, No tienen asignación familiar, pago de horas extra, descanso semanal de 24 horas continuas, descanso en días feriados, 15 días de vacaciones al año, dos gratificaciones al año de medio sueldo cada una, CTS media remuneración al año, reciben utilidades de acuerdo al DL.892, SCTR, Seguro de vida.

8. Mencione los beneficios sociales de los cuales gozan los trabajadores del régimen de la micro empresa.

Remuneración mínima de S/. 1,025.00, No tienen asignación familiar, pago de horas extra, descanso semanal de 24 horas, descanso e días feriados, 15 días de vacaciones al año, No tienen gratificaciones, No tienen CTS, No tienen derecho a utilidades, No tiene SCTR, No tiene Seguro de vida.


EBERTH CIRILO CALSIN
Inspector Auxiliar
Inspección Regional de Puno
Superintendencia Nacional de Inspecciones de Trabajo
FIRMA Y SELLO

Puno, 20 de mayo del 2022.



GUIA DE ENTREVISTA

Título: "Derecho a Beneficios Sociales y la discriminación a los trabajadores de la micro empresa, distrito de Puno 2021"

INDICACIONES: El presente instrumento tiene la finalidad de recabar su opinión respecto al Derecho a Beneficios Sociales y la discriminación a los trabajadores de la micro empresa en el distrito de Puno 2021, para lo cual se le pide responder con claridad y precisión las siguientes preguntas:

Entrevistado: José Luis Ticona Yanqui

Cargo/profesión/grado académico: Docente Asociado / Abogado / Doctor

Institución: Universidad Nacional del Altiplano

OBJETIVO GENERAL

Determinar si existe discriminación en el goce de beneficios sociales a los trabajadores de la micro empresa en el distrito de Puno 2021

1. ¿Considera usted que existe discriminación en el goce de beneficios sociales a los trabajadores de la micro empresa en el distrito de Puno año 2021? ¿Por qué?

En el tema de beneficios sociales por supuesto que sí, no es la misma como los trabajadores de la 728 y 276, que si tienen reconocido beneficios sociales que no los tiene los trabajadores de la micro empresa.

2. ¿Conoce jurisprudencia internacional que apoye la igualdad al pago de beneficios sociales a los trabajadores de la micro empresa?, si la respuesta es, sí, mencione aquellas que conoce.

No, la verdad no, pero pienso que si debe haber no creo que ningún trabajador no haya recurrido a esa instancia.

3. ¿Considera justo que se respete el derecho a la igualdad en el pago de beneficios sociales a los trabajadores de la micro empresa?, si la respuesta es, sí, ¿Qué propondría para que esto sea posible?

Hay un principio en la constitución que dice igual trabajo igual remuneración entonces es verdad que mucho que se encuentran inmersos en la 276, 728 y otras modalidades laborales que se reconocen en la legislación peruana esas actividades laborales son las

mismas que realizan muchos trabajadores en las micro empresas entonces si ellos están realizando trabajos similares o tal vez más complicados que los que están en los regímenes laborales reconocidos, entonces debería reconocerse también beneficios, también derechos laborales aunque sea mínimos si siempre sea considerado a este sector de la micro empresa como una situación que se encuentra bajo el dominio de los empresarios privados, etc., una suerte de que ellos pueden hacer lo que mejor les parezca en ese ámbito, y eso no puede ser correcto en un estado de derecho.

Lo que propondría para que se respete el derecho a la igualdad en el pago de beneficios sociales es un proyecto de ley, donde por ejemplo debería reconocerse a las vacaciones a un descanso remunerado, indemnización en caso de accidentes laborales, derechos mínimos como una bonificación en fiestas patrias y otra en navidad que lo tienen los trabajadores que lo tiene los trabajadores que están en regímenes laborales que están reconocidos por la legislación.

OBJETIVO ESPECIFICO N° 01

Determinar si los trabajadores de la micro empresa tienen derecho al goce de todos los beneficios sociales

4. ¿Qué opina usted sobre la legislación laboral nacional vigente respecto al derecho del goce de beneficios sociales que tienen los trabajadores de la micro empresa?

Los trabajadores de la micro empresa no tienen reconocimiento de los beneficios sociales que tiene los que tienen los trabajadores que están en regímenes laborales reconocidos, a mi criterio los trabajadores de la micro empresa desarrollan un trabajo, y entiendo Yo ese esfuerzo humano que desarrollan y que finalmente se conoce como trabajo es pues el que reconoce el art. 22 24 de la constitución política del estado, entonces si ese es un trabajo debería estar inmerso en temas de reconocimiento de beneficios laborales, por lo menos ese es mi criterio, ahora bien en el Perú no se practica, esto para promocionar la empresa privada, esto merecería un análisis desde la perspectiva del derecho económico, los empresarios jamás van a querer invertir en capital humano si estos van a querer reclamar beneficios laborales, esta empatía de querer atraer inversiones hace que tengamos que aceptar imposiciones dejando de lado derechos mínimos, no olvidemos que el derecho al trabajo es un derecho humano.

5. ¿Conoce sentencias respecto al pago de beneficios sociales a los trabajadores de la micro empresa?, si la respuesta es, sí, mencione aquellas que conoce.

No.

OBJETIVO ESPECIFICO N°02

Identificar cuáles son los beneficios sociales de los que gozan los trabajadores del régimen general, régimen de la mediana y pequeña empresa, y los trabajadores de la micro empresa.

6. Mencione los beneficios sociales de los cuales gozan los trabajadores del régimen general.

Remuneración mínima de S/. 1,025.00, descanso semanal de 24 horas, CTS dos depósitos al año, un mes de vacaciones al año, bonos de productividad, bonos de reconocimiento anual, licencias, pago de horas extra, dos gratificaciones al año de un sueldo cada una, asignación familiar.

7. Mencione los beneficios sociales de los cuales gozan los trabajadores del régimen de la pequeña empresa.

Bonos de productividad, la mitad de vacaciones, remuneración mínima de S/. 1,025.00, No tienen asignación familiar, pago de horas extra, descanso semanal de 24 horas, 15 días de vacaciones al año, dos gratificaciones al año de medio sueldo cada una, CTS media remuneración al año, reciben utilidades de acuerdo al DL.892

8. Mencione los beneficios sociales de los cuales gozan los trabajadores del régimen de la micro empresa.

Remuneración mínima de S/. 1,025.00, No tienen asignación familiar, pago de horas extra, descanso semanal de 24 horas, 15 días de vacaciones al año, No tienen gratificaciones, No tienen CTS, No tienen derecho a utilidades.


Dr. José Luis Vargas Yanqui
INGENIERO EN SISTEMAS

FIRMA Y SELLO

Puno, 17 de mayo del 2022.



GUIA DE ENTREVISTA

Título: "Derecho a Beneficios Sociales y la discriminación a los trabajadores de la micro empresa, distrito de Puno 2021"

INDICACIONES: El presente instrumento tiene la finalidad de recabar su opinión respecto al Derecho a Beneficios Sociales y la discriminación a los trabajadores de la micro empresa en el distrito de Puno 2021, para lo cual se le pide responder con claridad y precisión las siguientes preguntas:

Entrevistado: JAMIE ALBERTO HALLMA JIMENEZ
Cargo/profesión/grado académico: ABOGADO INDEPENDIENTE/ABOGADO /
MAGISTER EN DERECHO CIVIL Y EMPRESARIAL
Institución: CONSULTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y PRIVADA

OBJETIVO GENERAL

Determinar si existe discriminación en el goce de beneficios sociales a los trabajadores de la micro empresa en el distrito de Puno 2021

1. ¿Considera usted que existe discriminación en el goce de beneficios sociales a los trabajadores de la micro empresa en el distrito de Puno año 2021? ¿Por qué?
SI, CONSIDERO QUE SI HAY DISCRIMINACION PARA ESTOS TRABAJADORES, ESTO BAJO UNA CONCEPCION DE IGUALDAD DE DERECHOS, PERO SI NOS ANOCAMOS AL PUNTO DE VISTA LOCAL ANALIZAMOS COMO A PLENITUD DE LOS DERECHOS QUE LA LEY LES CONCEDE EN EL REGIMEN LABORAL EN EL CUS SE ANCIENAN COMPROMISIDOS, NO OASTANTE AL EJECUTIVO ES QUIEN DEBE VELAR POR QUE SE DE Y HAYA UN TRATO JUSTO E IGUALITARIO A LOS TRABAJADORES.
2. ¿Conoce jurisprudencia internacional que apoye la igualdad al pago de beneficios sociales a los trabajadores de la micro empresa?, si la respuesta es, si, mencione aquellas que conoce.
NO, NO CONOZCO JURISPRUDENCIA ALGUNA QUE SE HAYA

proporción respecto al pago de beneficios sociales de estos trabajadores.

3. ¿Considera justo que se respete el derecho a la igualdad en el pago de beneficios sociales a los trabajadores de la micro empresa?, si la respuesta es, si, ¿Qué propondría para que esto sea posible?

Si, por supuesto el derecho a la igualdad es un derecho contemplado por nuestra constitución política, aun que debemos tener en cuenta también al aspecto económico, cual sería su impacto que esto generaría.

Propondría en primera instancia que se iniciara más en la fiscalización laboral a la empresa privada por parte de SUNAFIL, en la práctica se ve muy poca fiscalización de parte, la mayoría de las intervenciones son a solicitud de los trabajadores y de oficio muy poca.

OBJETIVO ESPECIFICO N° 01

Determinar si los trabajadores de la micro empresa tienen derecho al goce de todos los beneficios sociales

4. ¿Qué opina usted sobre la legislación laboral nacional vigente respecto al derecho del goce de beneficios sociales que tienen los trabajadores de la micro empresa?

Nuestra legislación es bastante amplia, con diversos regímenes laborales, en los cuales se les otorgan diferentes derechos al goce de beneficios sociales a los trabajadores según al régimen laboral bajo el cual están trabajando, no hay una equidad de derechos, a pesar que estos trabajadores realizan un mismo trabajo y que trabajen la misma cantidad de horas ó que trabajen la misma carga laboral y esto aplica también a la micro empresa.

5. ¿Conoce sentencias respecto al pago de beneficios sociales a los trabajadores de la micro empresa?, si la respuesta es, sí, mencione aquellas que conoce.

NO, NO CONOZCO.

OBJETIVO ESPECIFICO N°02

Identificar cuáles son los beneficios sociales de los que gozan los trabajadores del régimen general, régimen de la pequeña empresa, y los trabajadores de la micro empresa.

6. Mencione los beneficios sociales de los cuales gozan los trabajadores del régimen general.

DOS DEPÓSITOS DE CTs AL AÑO, DOS DEPÓSITOS DE CALIFICACIONES AL AÑO, 30 DIAS DE VACACIONES AL AÑO, PAGO POR ASIGNACIÓN FAMILIAR, PAGO DE UTILIDADES.

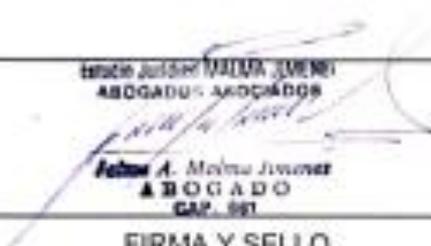
7. Mencione los beneficios sociales de los cuales gozan los trabajadores del régimen de la pequeña empresa.

UN DEPÓSITO DE CTs AL AÑO ASIGNANTE A CADA PARTICIPACION, DOS DEPÓSITOS DE CALIFICACION AL AÑO ASIGNANTES A CADA REMUNERACION CADA UNA, 15 DIAS DE VACACIONES AL AÑO, PAGO DE UTILIDADES.

8. Mencione los beneficios sociales de los cuales gozan los trabajadores del régimen de la micro empresa.

15 DÍAS DE VACACIONES AL AÑO, PAGO DE HORAS EXTRA.

UN DÍA DE DESCANSO SEMANAL.

<p>ESTUDIO JURÍDICO MAJIMA JUENES ABOGADOS ASOCIADOS</p>  <p>Fabian A. Molina Juvenar ABOGADO CAP. 997</p>
<p>FIRMA Y SELLO</p>

Puno, 26 de mayo del 2022.



GUIA DE ENTREVISTA

Título: "Derecho a Beneficios Sociales y la discriminación a los trabajadores de la micro empresa, distrito de Puno 2021"

INDICACIONES: El presente instrumento tiene la finalidad de recabar su opinión respecto al Derecho a Beneficios Sociales y la discriminación a los trabajadores de la micro empresa en el distrito de Puno 2021, para lo cual se le pide responder con claridad y precisión las siguientes preguntas:

Entrevistado: José Miguel Yabarrena Machaca

Cargo/profesión/grado académico: Abogado litigante / Abogado / Abogado

Institución: Cooperativo Jurídico Yabarrena Machaca & Asociados

José Miguel Yabarrena Machaca
A. F. O. O. A. D. O.
C.A.L. 67210



OBJETIVO GENERAL

Determinar si existe discriminación en el goce de beneficios sociales a los trabajadores de la micro empresa en el distrito de Puno 2021

1. ¿Considera usted que existe discriminación en el goce de beneficios sociales a los trabajadores de la micro empresa en el distrito de Puno año 2021? ¿Por qué?

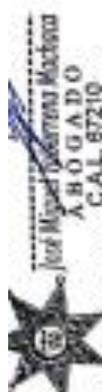
Considero que no existe discriminación, sino hay una desigualdad ante la ley por cuanto cada empresa se rige por una normatividad vigente a la cual debe abocarse a distintos regímenes y los cuales tienen distintas retribuciones a los cuales en cada régimen establece cual es la facultad del empleador con su empleado a efectos de que les de sus retribuciones gratificaciones y otros, esto secundado a razón de la tributación que tenga anualmente con la SUNAT cada empresa está regulada según la distribución y las ganancias que tenga cada empresa, según ello se aboca a mediana, pequeña y micro empresa a eso convoca que la empresa tenga la capacidad presupuestaria para que pueda afrontar pago de beneficios sociales y pactos colectivos a los trabajadores, cada régimen laboral establece que si una empresa tributa dentro de su régimen laboral una cierta cantidad de utilidades, atribuye a cada empresa tiene distintas legalidades que les pueda dar a sus trabajadores.

2. ¿Conoce jurisprudencia internacional que apoye la igualdad al pago de beneficios sociales a los trabajadores de la micro empresa?, si la respuesta es, si, mencione aquellas que conoce.

En la actualidad tenemos el convenio 168 de la OIT en el art. 6 dice que todo miembro deberá garantizar la igualdad de trato a todas las personas protegidas sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, etc. Esta no es una

norma que este abocada en plano real, es de números apertus, para que el tribunal constitucional a través de sus sendas sentencias pueda atribuirseles a que todos los regimenes laborales del DL.728 tengan una igualdad en el pago de las bonificaciones y gratificaciones y todos los pactos sociales que puedan tener referidos con ellos, pero a la fecha ninguna sentencia del tribunal constitucional a desembocado en que se debería cumplir este tipo de igualdad ante la ley, hay una mala ponderación de estos regimenes laborales por que si todos realizamos un mismo trabajo dentro una empresa, todos tenemos un mismo horario de trabajo, una jornada laboral y realizamos una misma actividad creo que entre este tipo de empresas que sean una empresa grande como Coca Cola y una bodeguita en la que los trabajadores ambos sean estibadores deberían tener los mismo beneficios sociales, solamente que debemos tener como base imponible siempre la ultima remuneración que tenga el trabajador durante el mes.

3. ¿Considera justo que se respete el derecho a la igualdad en el pago de beneficios sociales a los trabajadores de la micro empresa?, si la respuesta es, sí, ¿Qué propondría para que esto sea posible?



Considero que hay una inadecuada ponderación de parte del ejecutivo al establecer normas que vulneran derechos laborales y también el derecho a la igualdad, tenemos que en el art. 2 del cuerpo normativo que tenemos como la carta magna de 1993 garantiza el libre comercio, pero no esta regulando en su máxima como parte humana al trabajador, por que el trabajador no solo trabaja, sino que entrega parte de su vida a la empresa por cuanto es un derecho conexo al derecho a la vida, por que el hecho que se trabaje una empresa privada sudsume que la remuneración del trabajador es también para los familiares y que ellos también merecen un derecho a la igualdad que les permita un proyecto de vida a su pareja y sus hijos, los regimenes laborales del régimen general, peque empresa y micro empresa son desiguales, y el ejecutivo no debería propender que haya una discriminación entre los regimenes laborales, sino que debe unificar cada régimen para que este régimen no sea discriminatorio, el derecho laboral viene conexo al derecho a la vida, la defensa de la persona humana y el derecho a su dignidad son el fin supremo de la sociedad, esto trae consigo de que nosotros como persona humana es el eje fundamental de la sociedad y anhelamos que el trabajo nos dignifique, que nos permita tener un trato digno y una superación personal.

Propone una reforma laboral en el sentido de unificar los tres regimenes laborales en cuanto al goce de beneficios sociales.

OBJETIVO ESPECIFICO N° 01

Determinar si los trabajadores de la micro empresa tienen derecho al goce de todos los beneficios sociales

4. ¿Qué opina usted sobre la legislación laboral nacional vigente respecto al derecho del goce de beneficios sociales que tienen los trabajadores de la micro empresa?

El régimen privado no está muy bien regulado por cuanto solamente arguye tres escalas de empresa y si hablamos de micro empresa como se dice que el estado promueve la empresa en el Perú, pero no una empresa que sea malladora de derechos laborales, por

cuan-to la empresa por su posición frente al trabajador, se tiene que el trabajador tiene que aceptar lo que dice la empresa pero muchos de ellos no saben cuál es el derecho laboral aplicable, los derechos laborales están consagrados no de una manera específica, sino general lo cual hoy en día, incluso hoy en día no tenemos un código laboral, ni un código procesal laboral, solo tenemos el DL 29497, DL 29636, así como el DL 728, deberíamos hablar solo de empresa y no de gran empresa, pequeña empresa y micro empresa para que no existan estas falencias dentro del derecho laboral, La SUNAFIL no hace inspecciones de oficio si no de parte, lo cual no protege mucho al trabajador

5. ¿Conoce sentencias respecto al pago de beneficios sociales a los trabajadores de la micro empresa?, si la respuesta es, sí, mencione aquellas que conoce.

No, no existen sentencias en específico sobre los beneficios sociales de los trabajadores de la micro empresa.

OBJETIVO ESPECIFICO N°02

Identificar cuáles son los beneficios sociales de los que gozan los trabajadores del régimen general, régimen de la mediana y pequeña empresa, y los trabajadores de la micro empresa.

6. Mencione los beneficios sociales de los cuales gozan los trabajadores del régimen general.

Remuneración mínima de S/. 1,025.00, descanso semanal de 24 horas, CTS dos depósitos al año, un mes de vacaciones al año, pago de horas extra, dos gratificaciones al año de un sueldo cada una, asignación familiar.

7. Mencione los beneficios sociales de los cuales gozan los trabajadores del régimen de la pequeña empresa.

15 días de vacaciones, remuneración mínima de S/. 1,025.00, No tienen asignación familiar, pago de horas extra, descanso semanal de 24 horas, dos gratificaciones al año de medio sueldo cada una, CTS media remuneración al año, reciben utilidades de acuerdo al DL.892

8. Mencione los beneficios sociales de los cuales gozan los trabajadores del régimen de la micro empresa.

Remuneración mínima de S/. 1,025.00, No tienen asignación familiar, pago de horas extra, descanso semanal de 24 horas, 15 días de vacaciones al año, No tienen gratificaciones, No tienen CTS, No tienen derecho a utilidades.


Prof. Miguel Rosales Machaca
ABOGADO
CAL 67210

FIRMA Y SELLO

Puno, 22 de mayo del 2022.



GUIA DE ENTREVISTA

Título: "Derecho a Beneficios Sociales y la discriminación a los trabajadores de la micro empresa, distrito de Puno 2021"

INDICACIONES: El presente instrumento tiene la finalidad de recabar su opinión respecto al Derecho a Beneficios Sociales y la discriminación a los trabajadores de la micro empresa en el distrito de Puno 2021, para lo cual se le pide responder con claridad y precisión las siguientes preguntas:

Entrevistado: Ángel Darwin Urbiola Mendoza

Cargo/profesión/grado académico: Unidad de Asesoría Jurídica / Abogado / Abogado

Institución: Essalud Puno

OBJETIVO GENERAL

Determinar si existe discriminación en el goce de beneficios sociales a los trabajadores de la micro empresa en el distrito de Puno 2021

1. ¿Considera usted que existe discriminación en el goce de beneficios sociales a los trabajadores de la micro empresa en el distrito de Puno año 2021? ¿Por qué?

Efectivamente, si bien es cierto nuestra normatividad propugna una cuestión tuitiva respecto del trabajador, sin embargo en la praxis esto no se da, realmente hay una cuestión de discriminación, los trabajadores de las pequeñas y micro empresas no gozan de todos los beneficios sociales, los empleadores tratan siempre de sacarle la vuelta a la norma en afectación de los derechos de los trabajadores.

2. ¿Conoce jurisprudencia internacional que apoye la igualdad al pago de beneficios sociales a los trabajadores de la micro empresa?, si la respuesta es, sí, mencione aquellas que conoce.

La OIT es nuestro marco legal jurídico en el ámbito internacional, es a la cual los abogados recurrimos muchas veces para invocar jurisprudencia o invocar algunos pronunciamientos que de esta a favor de los trabajadores.

3. ¿Considera justo que se respete el derecho a la igualdad en el pago de beneficios sociales a los trabajadores de la micro empresa?, si la respuesta es, sí, ¿Qué propondría para que esto sea posible?

Claro, por supuesto, los trabajadores deben estar sujetos a una cuestión de respeto a sus derechos y beneficios laborales, lo que se propugna es eso, pero en la práctica hay una cuestión de discriminación, des igualdad, no se sujeta a los principios que se propugna como meritocracia y capacidades.

Propondría un adecuado y mayor control, consideramos que existen las instancias competentes que puedan velar para que los trabajadores gocen de estos beneficios como la SUNAFIL, no es dable que el trabajador tenga que sujetarse a lo que el empleador pueda disponer o imponer, hay una desigualdad, no hay un equilibrio que es lo que se propende en materia de derecho laboral en tanto al trabajador le respalden sus derechos laborales, en la teoría esto debe ser equilibrado, pero en la práctica esto no se da, el empleador es el que maneja todo.

Considero si que es necesaria una reforma laboral, tiene que cambiar, todo el aspecto laboral está cambiando de manera sustancial en materia de derecho laboral, sería muy beneficioso para los trabajadores de estas micro empresas nivelarles una escala salarial, los controles son muy reducidos, los controles son a solicitud de parte, la SUNAFIL actúa muy rara vez de oficio.



OBJETIVO ESPECIFICO N° 01

Determinar si los trabajadores de la micro empresa tienen derecho al goce de todos los beneficios sociales

4. ¿Qué opina usted sobre la legislación laboral nacional vigente respecto al derecho del goce de beneficios sociales que tienen los trabajadores de la micro empresa?

Hay una desigualdad en lo que se propugna en materia laboral, en derecho laboral entre lo que debería ser una cuestión de igualdad de armas entre el empleador y el trabajador, al trabajador respetándose sus derechos y al empleador actuando dentro del marco de la ley cumpliendo con los trabajadores, lastimosamente no se da.

5. ¿Conoce sentencias respecto al pago de beneficios sociales a los trabajadores de la micro empresa?, si la respuesta es, si, mencione aquellas que conoce.

En este momento No.

OBJETIVO ESPECIFICO N°02

Identificar cuáles son los beneficios sociales de los que gozan los trabajadores del régimen general, régimen de la mediana y pequeña empresa, y los trabajadores de la micro empresa.

6. Mencione los beneficios sociales de los cuales gozan los trabajadores del régimen general.

Liquidaciones de vacaciones trunca, remuneraciones in pagas, gratificaciones in pagas cuando se trata de liquidación.

Cuando se trata de goce son: Liquidación de CTS semestral uno en mayo y otro en noviembre, 30 días de vacaciones al año, pago de gratificaciones dos al año (uno en Julio y otro en diciembre) de una remuneración cada una, remuneración mínima de S/. 1,025.00 asignación familiar, descanso semanal de 24 horas, pago de horas extra

7. Mencione los beneficios sociales de los cuales gozan los trabajadores del régimen de la pequeña empresa.

CTS un deposito al año de media remuneración, 15 días de vacaciones, remuneración mínima de S/. 1,025.00, no tienen asignación familiar, si se les paga de horas extra, descanso semanal de 24 horas, dos gratificaciones al año de medio sueldo cada una, reciben utilidades de acuerdo al DL.892

8. Mencione los beneficios sociales de los cuales gozan los trabajadores del régimen de la micro empresa.

Remuneración mínima de S/. 1,025.00, no tienen asignación familiar, si se les paga de horas extra, tienen un descanso semanal de 24 horas continuas, 15 días de vacaciones al año, No tienen gratificaciones, No tienen CTS, No tienen derecho a utilidades.


A. Darcia Urcola Mendoza
DIRECTORA GENERAL
RED ASISTENCIAL PUNO
PUNO

FIRMA Y SELLO

Puno, 18 de mayo del 2022.

GUIA DE ENTREVISTA

Título: "Derecho a Beneficios Sociales y la discriminación a los trabajadores de la micro empresa, distrito de Puno 2021"



INDICACIONES: El presente instrumento tiene la finalidad de recabar su opinión respecto al Derecho a Beneficios Sociales y la discriminación a los trabajadores de la micro empresa en el distrito de Puno 2021, para lo cual se le pide responder con claridad y precisión las siguientes preguntas:

Entrevistado: Denilson Medina Sanchez

Cargo/profesión/grado académico: Jefe de Unidad de Asesoría Jurídica / Abogado / Magister

Institución: Essalud Puno

OBJETIVO GENERAL

Determinar si existe discriminación en el goce de beneficios sociales a los trabajadores de la micro empresa en el distrito de Puno 2021

1. ¿Considera usted que existe discriminación en el goce de beneficios sociales a los trabajadores de la micro empresa en el distrito de Puno año 2021? ¿Por qué?

Sí, Yo considero que sí, por que el DL. 728 dentro su normatividad contempla tres rubros, gran empresa, pequeña empresa y micro empresa, considero que hay discriminación por que los trabajadores de la gran empresa tienen absolutamente todos los beneficios sociales, a los de la pequeña empresa ya se le discrimina porque se les recorta algunos beneficios y los trabajadores de la micro empresa ya se les describe totalmente porque ya no le dan ciertos beneficios sociales.

2. ¿Conoce jurisprudencia internacional que apoye la igualdad al pago de beneficios sociales a los trabajadores de la micro empresa?, si la respuesta es, si, mencione aquellas que conoce.

En específico No, pero la OIT establece que no debe haber ninguna discriminación.

3. ¿Considera justo que se respete el derecho a la igualdad en el pago de beneficios sociales a los trabajadores de la micro empresa?, si la respuesta es, sí, ¿Qué propondría para que esto sea posible?

Claro, la justicia es darle a cada quien lo que le corresponde y lo justo es que nadie sea discriminado.

Para que esto sea posible considero que debería modificar la normativa ya existente, hacerla más equilibrada, más igualitaria, pero también el estado de asumir un rol fiscalizador más activo, porque hay muchas micro empresas que ya tienen las condiciones para pasar a ser pequeñas o grandes empresas, pero ellos estratégicamente se mantienen en la condición de micro empresas o no quieren pasar al nivel superior para evadir el pago de estos beneficios sociales, entonces allí al margen de cambiar la normativa el estado debe ejercer un rol fiscalizador mucho más activo.



OBJETIVO ESPECIFICO N° 01

Determinar si los trabajadores de la micro empresa tienen derecho al goce de todos los beneficios sociales

4. ¿Qué opina usted sobre la legislación laboral nacional vigente respecto al derecho del goce de beneficios sociales que tienen los trabajadores de la micro empresa?

Que es discriminadora y no solo en el DL.728, sino también en el DL.276 y los CAS, hay demasiada desigualdad.

5. ¿Conoce sentencias respecto al pago de beneficios sociales a los trabajadores de la micro empresa?, si la respuesta es, sí, mencione aquellas que conoce.

En específico No.

OBJETIVO ESPECIFICO N°02

Identificar cuáles son los beneficios sociales de los que gozan los trabajadores del régimen general, régimen de la mediana y pequeña empresa, y los trabajadores de la micro empresa.

6. Mencione los beneficios sociales de los cuales gozan los trabajadores del régimen general.

CTS dos depósitos al año uno en mayo y otro en noviembre, 30 días de vacaciones al año, gratificaciones dos depósitos al año (uno en Julio y otro en diciembre) de una remuneración cada una, remuneración mínima de S/. 1,025.00 asignación familiar, descanso semanal de 24 horas, pago de horas extra

7. Mencione los beneficios sociales de los cuales gozan los trabajadores del régimen de la pequeña empresa.

CTS un depósito al año de media remuneración, 15 días de vacaciones, remuneración mínima de S/. 1,025.00, no tienen asignación familiar, si se les paga de horas extra, descanso semanal de 24 horas, dos gratificaciones al año de medio sueldo cada una, reciben utilidades de acuerdo al DL.892

8. Mencione los beneficios sociales de los cuales gozan los trabajadores del régimen de la micro empresa.

Remuneración mínima de S/. 1,025.00, no tienen asignación familiar, si se les paga de horas extra, tienen un descanso semanal de 24 horas continuas, 15 días de vacaciones al año, No tienen gratificaciones, No tienen CTS, No tienen derecho a utilidades.

Desiderio Medina Sanchez
EPS UNIDAD DE ASISTENCIA JURIDICA
KICD ASISTENCIAL PUNO

FIRMA Y SELLO

Puno, 18 de mayo del 2022.

¿Cuántas horas trabaja al día, y cuantos días a la semana?																							
8		7 Horas diarias, 5 días a la semana	8 horas, 6 días a la semana	8 horas al día, 6 días a la semana	8 horas al día, 5 días a la semana	8 horas, 6 días	8 horas, 6 días	Más de 8 horas, 6 días	Más de 8 horas, 6 días	8 horas, 6 días	8 horas, 6 días	8 horas seguidas	8 horas, 6 días	8 horas, 6 días	8 horas, 6 días	12 horas, solo sabado y domingo	8 horas, 6 días	6 horas	8 horas, 6 días	8 horas, 6 días y aveces 7 días	De 9 a 10 horas, 6 días		
¿Siente que el estado lo protege como trabajador?																							
9	SI																				0	0%	
	NO	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20	100%
¿Considera que el estado debería hacer algo para hacer que le paguen sus beneficios sociales?																							
10	SI	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20	100%
	NO																					0	0%

Analisis de contenido de la pregunta 8

Horas	7	8	8	8	8	8	>8	>8	8	8	8	8	8	8	>8	8	6	8	8	>8
Días	5	6	6	5	6	6	6	6	6	6	No precisa	6	6	6	2	6	No precisa	6	6	6

Item	Cant.	%
8 horas	14	70%
Menos de 8 hrs.	2	10%
Más de 8 hrs.	4	20%

Item	Cant.	%
6 días	15	75%
Menos de 6 días	3	15%
No precisa	2	10%

Encuesta

Nombre y Apellidos: _____

DNI: _____

Marque con una "X" la respuesta que considera correcta

1.- ¿Le pagan beneficios sociales?

Si

No

2.- ¿Su empleador le ha informado cuales son los beneficios sociales a los que tiene derecho?

Si

No

3.- ¿Conoce cuales son los beneficios sociales a los que tiene derecho?

Si

No

4.- Mencione los beneficios sociales a los cuales considera que tiene derecho

5.- ¿Sabe Ud. en que régimen laboral se encuentra la empresa para la que trabaja?

Si

No

6.- ¿Cómo se siente al ver que otras personas reciben pago de beneficios sociales y ud., No?

Bien

Me da igual

Discriminado

Mal

No aplica, a mi me pagan mis beneficios sociales completos

7.- ¿Si, recibiera el pago de beneficios sociales como seria su desempeño laboral?

Mejor

Igual

Peor

No aplica, a mi me pagan mis beneficios sociales completos

8.- ¿Cuántas horas trabaja al día, y cuantos días a la semana?

9.- ¿Siente que el estado lo protege como trabajador?

Si

No

10.- ¿Considera que el estado debería hacer algo para hacer que le paguen sus beneficios sociales?

Si

No