

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Carrera de **DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

“EL RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL MYPE Y LA
AFECTACIÓN A LOS BENEFICIOS LABORALES
EN EL CENTRO COMERCIAL LA BELLOTA, LIMA,
2022”

Tesis para optar el título profesional de:

ABOGADO

Autores:

Hernan Humberto Melgarejo Galarreta

Pablo Cecilio Sanchez Mateo

Asesor:

Mg. Marcos Alberto Súclupe Mendoza

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3436-2627>

Lima - Perú

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	Guisseppi Paul Morales Cauti	Cal 44412
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	Magaly Beatriz Bobadilla Yzaguirre	CAL 71026
	Nombre y Apellidos	Nº Colegiatura

Jurado 3	Noe Valderrama Marquina	CAL 27189
	Nombre y Apellidos	Nº Colegiatura

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado a nuestro Dios por haber hecho posible que lleguemos a este punto final de la carrera de Derecho, al mismo tiempo dedicado a la familia que son el motor de todos los logros que obtenemos y que siempre estuvieron presentes con sus consejos y apoyos

AGRADECIMIENTO

*A nuestros familiares, compañeros de estudios y
docentes por acompañarnos a lograr el éxito
profesional*

ÍNDICE DE CONTENIDO

JURADO EVALUADOR	2
DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
ÍNDICE CONTENIDO	5
ÍNDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE FIGURAS	7
RESUMEN	8
ABSTRACT	9
CAPITULO I. INTRODUCCIÓN	10
1.1. Realidad problemática	10
1.2. Antecedentes	12
1.3. Marco teórico	17
1.4. Formulación de problema	43
1.5. Objetivos	44
1.6. Hipótesis	44
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	46
2.1. Tipo de investigación	46
2.2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	46
2.3. Población y muestra	47
2.4. Métodos de análisis de datos	48
2.5. Aspectos éticos	49
CAPÍTULO III. RESULTADOS	51
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIÓN	58
REFERENCIAS	63
ANEXOS	67

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Algunos beneficios laborales MYPE	32
Tabla 2: Cuestionario semiestructurado	48

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Desarrollo histórico de la normativa MYPE	21
Figura 2: Procedimiento de recolección de datos	49
Figura 3: Porcentaje respecto de la pregunta 1	51
Figura 4: Porcentaje respecto de la pregunta 2	52
Figura 5: Porcentaje respecto de la pregunta 3	53
Figura 6: Porcentaje respecto de la pregunta 4	54
Figura 7: Porcentaje respecto de la pregunta 5	54
Figura 8: Porcentaje respecto de la pregunta 6	56
Figura 9: Porcentaje respecto de la pregunta 7	56

RESUMEN

El presente trabajo de investigación posee como finalidad el analizar cómo se afectan los beneficios laborales al ejecutar el Régimen Laboral Especial MYPE en un centro comercial. Para lograr ello, se hizo uso de un enfoque cualitativo, de nivel descriptivo y de diseño no experimental. Se hizo uso de la técnica de la encuesta mediante un cuestionario virtual que se aplicó sobre una muestra de 32 trabajadores del centro comercial de marras durante el año 2022. Los resultados muestran que el modo cómo se afectan las facultades subjetivas del trabajador es mediante el sobretiempo laboral, lo que conlleva al no cumplimiento de las ocho horas de trabajo. La conclusión es que, en el sector MYPE, la ejecución de una afectación es altamente mayoritaria en el régimen nombrado y con baja recurrencia de los afectados a denunciar a entes administrativos laborales, sea por desconocimiento o por propio de este tipo de negocios.

PALABRAS CLAVES: Régimen laboral especial MYPE, Beneficios laborales,
Derecho Laboral

ABSTRACT

The purpose of this research work is to analyze how labor benefits are affected when executing the MYPE Special Labor Regime in a shopping center. To achieve this, a qualitative, descriptive level and non-experimental design approach was used. The survey technique was used through a virtual questionnaire that was applied to a sample of 32 workers from the shopping center in question during the year 2022. The results show that the way in which the worker's subjective faculties are affected is through overtime. labor, which leads to non-compliance with the eight hours of work. The conclusion is that, in the MYPE sector, the execution of an affectation is highly majority in the named regime and with low recurrence of those affected to denounce labor administrative entities, either due to ignorance or due to this type of business.

Keywords: Special labor regime MYPE, Labor benefits, Labor Law

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En el contexto mundial, existen ingentes cantidades de relaciones laborales, todas ellas vinculan al empleador con los trabajadores dentro de un régimen laboral determinado. La gran mayoría de doctrinarios sostiene que, aún en regímenes laborales específicos, esta relación es asimétrica, pues el empleador posee una situación de ventaja respecto del empleado (Yanés, 2016).

Sin embargo, ello no se corrobora en la praxis laboral, pues ella muestra una serie de desventajas para el trabajador sean en los regímenes generales o especiales como las ocurridas en los países asiáticos y africanos, los que presentan altas tasas de sobretiempo laboral bajo el argumento de impulsar la formalidad (Allende, 2019). Según algunos doctrinarios, este es el motivo por el cual la gran industria migra a dichas regiones para producir sus bienes y/o servicios aprovechando dicha flexibilización laboral o los mencionados regímenes especiales (Crisóstomo & Trujillo, 2018).

En el contexto sudamericano, con alta presencia de informalidad, una manifestación de esta precariedad laboral es el sobretiempo la cual se encuentra respaldada jurídicamente por legislaciones laborales especiales. A este se le agrega otros eventos más como la imposición de amenaza para la realización de dicha labor lo que devendrá jurídicamente en el trabajo forzoso (Dolorier, 2015). Este escenario, de alta frecuencia en el siglo pasado, sigue ahora presentándose de una manera escondida o no tan visible y es muestra rayana de que la adopción de esquemas normativos pro empresa generan afectación a los derechos laborales (González, 2018).

El contexto peruano, de manera similar a la realidad latinoamericana, presenta estos fenómenos que son evidencias empíricas de afectación a derechos y beneficios básicos (Millán, 2018). Y aun cuando se hayan adoptado las sugerencias planteadas por la Organización Internacional de Trabajo, en el plano real, ciertas empresas siguen estableciendo para sus trabajadores, bajo el argumento de formas laborales especiales, la vulneración de derechos laborales (Martinez & Yuptón, 2015). Este es un fenómeno transversal a la gran y mediana empresa, pero también al mundo MYPE.

La MYPE en nuestro país constituye el 99,1% de los negocios formales. Si los juntamos a las medianas empresas forman casi la totalidad de agentes económicos con un 99,6% según la Administración Tributaria. Es tan fuerte su presencia en el Perú que, aún en contexto de pandemia, se reporta un incremento en ellas: el número de empresas activas registradas en el Directorio Central de Empresas y Establecimientos ascendió a 2 millones 838 mil 494 empresas, cifra mayor en 2,6% en comparación con similar trimestre del año 2020 (SUNAT, 2021)

No obstante su alta frecuencia como agentes económicos, su participación en el ámbito de aporte tributario solamente alcanza el 39% del Producto Bruto Interno (Plá, 1978) y emplean al 47% de la población económicamente activa, lo que demuestra que si bien en términos fiscales no es muy fuerte, sí lo es en términos laborales (ENAHO, 2019). No obstante, esta fuerte presencia en los fueros laborales, son 3.1. millones de las MYPE en nuestro país, produce también acciones laborales atentatorias contra los derechos de los trabajadores establecidos constitucionalmente.

Aunque hoy en día la Constitución plantea una serie de facultades para el sujeto laborante, en los últimos años, bajo el argumento de aumentar la base tributaria y el número de empresarios formales, se han presentado diversos problemas respecto a la afectación de estos derechos como en el caso del centro comercial reseñado.

En base a lo expuesto, nuestro estudio se centra en analizar la problemática laboral de vulneración a los beneficios laborales bajo la aplicación del régimen laboral MYPE, tratando de presentar a la comunidad jurídica las consecuencias legales, las formas que se presentan y su caracterización.

1.2. Antecedentes

Internacionales

Benítez et al. (2020) investigaron acerca de la “Influencia de los horarios laborales en el bienestar laboral de los operadores de motoniveladoras en el centro de departamento del Cesar”. La muestra estuvo conformada por diez operadores de motoniveladoras que vienen laborando entre dos a nueve años en la empresa. El diseño de estudio de investigación que se utilizó es del tipo descriptivo y tipo mixto (cuantitativa y cualitativa) y las herramientas que se usó en su momento fueron: una encuesta cuantitativa y una entrevista cualitativa. Los resultados obtenidos trajeron como evidencia que la satisfacción de los horarios laborales repercute en el bienestar laboral de los operarios de las minas del departamento del Cesar y en este caso en particular está impactando de forma muy negativa en el bienestar general y familiar de los mismos operarios en cuestión.

Ramírez (2017) en su “Estudio descriptivo correlacional entre la calidad de vida laboral, los factores de riesgo psicosocial, la jornada laboral y la estabilidad laboral, en un

grupo de trabajadores de dos empresas del sector privado de Bogotá”, la finalidad fue la de identificar cómo se relacionan ambas variables en una muestra de 286 trabajadores que laboran en dos empresas privadas. Los instrumentos utilizados fueron: ver el perfil de calidad de vida laboral (PCVL), el de los instrumentos para la apreciación de factores de riesgo psicosocial, puntualizando, que para el presente estudio mencionado líneas arriba se aplicó únicamente el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma “B” y por otro lado, para la evaluación de la estabilidad y jornada laboral, se preparó un protocolo de variables sociodemográficos, el cual fue supeditado a una validación de contenido por profesionales jueces expertos, dos metodólogos y dos expertos en las temáticas. Los resultados hallados en el presente estudio, señalan que las dos empresas dan como resultado final un nivel de riesgo muy considerado es decir alto y poca predisposición en la dimensión recompensas derivadas de pertenecer a la organización empresarial y del trabajo que se realiza, por lo que terminan por cancelar sus contraprestaciones en forma de días de inasistencia o de descanso, a lo que se deben generar planes de intervención que puedan lograr contribuir en la calidad de vida laboral de cada persona que labora en la empresa, además de lograr el bienestar y que puedan sentirse en el trabajo como si estuvieran cómodamente y satisfechos en casa.

Bernal et al. (2019) en su investigación “La jornada de trabajo en Colombia y su evolución normativa frente a la calidad de vida de los trabajadores” tuvo como logro, determinar la influencia de la jornada laboral de trabajo en la calidad de vida de los trabajadores del país de Colombia. El muestreo estuvo constituida o dirigida hacia los trabajadores de Colombia, y la investigación fue desarrollada por el tipo descriptivo. Los instrumentos que se llevaron a cabo fueron el marco normativo, código sustantivo del trabajo, convenios de la OIT. Se determinó que a través de la línea de historia de la

humanidad no se ha logrado el desarrollo de una jornada laboral equilibrada y estable que permita al trabajador conciliar con el bienestar de la vida familiar y laboral, y que las causas que influyen en la jornada de trabajo, en la calidad de vida de los trabajadores son: La conciliación entre la vida laboral y familiar, el bienestar y salud física y mental, y por último las relaciones sociales que son determinantes para tener un equilibrio armonioso entre los detalles antes mencionados.

Cortés et.al. (2020) en su investigación “Trabajo remoto en tiempos de covid-19 y su impacto en el trabajador de la microempresa” tuvo como objetivo preliminar tratar de comprender cómo es posible que un grupo de trabajadores en la ciudad de Bogotá, interpretan y enfrentan la interacción en el campo de la vida laboral y la vida familiar en el ambiente del trabajo remoto virtual durante los años de COVID-19. El muestreo estuvo conformado por seis trabajadores y que todos ellos se encuentran en trabajo remoto. El modelo de estudio que se usó es del tipo descriptivo no experimental. Los instrumentos que se usaron en la investigación fueron revisiones de datos, entrevistas, análisis de casos. Lo hallado en la investigación se pueden demostrar que tanto la carga como la jornada laboral se han visto cambiadas. Que al estar en esta nueva modalidad de trabajo remoto trae como consecuencias que las rutinas cambian y hay varios factores que aportan a que las labores remotas se extiendan, por lo que existe y se evidencia aún en este modo laboral virtual jornadas de naturaleza acumulativa o también llamadas excesivas.

Nacionales

Quispe (2017) en su investigación titulada “El reconocimiento del trabajo en sobretiempo en el régimen público laboral y la ineficacia de las normas que la regulan” para lograr optar el título profesional de abogada, tuvo como meta señalar y determinar en qué

medida, las limitaciones presupuestales vulneran el derecho a la remuneración de los trabajadores del sector público. La muestra estuvo conformada por las reclamaciones de pagos de horas extras de los trabajadores del sector público del Poder Judicial. El diseño que se utilizó fue tipo no experimental de corte transversal y un enfoque cualitativo. Los instrumentos que se utilizaron fueron registros de datos, análisis de jurisprudencia correspondiente a los principios laborales, así como también entrevistas a Especialistas. Lo que se logró obtener en la investigación y que se pueden evidenciar es en el acuerdo Plenario Jurisdiccional Supremo Laboral, y menciona que las limitaciones presupuestales no privan a los trabajadores del sector público que puedan gozar en definitivo del pago de horas laboradas extras si se ha realizado trabajo en sobretiempo, no obstante, pueden establecerse formas de compensación a favor del trabajador estatal como por ejemplo permisos o licencias con goce de haber.

Valdivia (2016), en su tesis “Vulneración a los derechos laborales de los trabajadores de las Asociaciones CLAS (Los Comités Locales de Administración de Salud), durante la emergencia sanitaria, Arequipa 2020. El objetivo directo del estudio de la tesis fue determinar con exactitud si existió dicha vulneración a la jornada laboral de los derechos laborales y sociales de los trabajadores de las asociaciones comunidad local de administración de Salud de Arequipa. La muestra estuvo constituida en definitiva por los trabajadores de las Asociaciones CLAS, el Diseño que se utilizó fue no experimental, de campo y transversal. Con un enfoque cualitativo básico. Para la recolección de datos e información se ha valido en la utilización de las técnicas de encuesta, observación y revisión documental, además, los instrumentos empleados son el cuestionario y la ficha de observación. Los resultados esperados y obtenidos en la investigación se pudieron comprobar que no se vulneró el derecho a la jornada laboral y el horario de trabajo de los

trabajadores en estudio, dado que la jornada de los trabajadores no aumento, pero sí hubo cambios en el horario de ingreso y salida de personal como señaló el 80% de trabajadores, ello debido a la coyuntura que atraviesa el país ya que el gobierno autorizó a que los empleadores pudieran modificar el horario de ingreso y salida.

Rodríguez (2018) en su tesis “La exclusión de la jornada máxima y la jornada ordinaria de trabajo”, Lo que se desea es determinar en esta tesis de qué manera el artículo 5° de la llamada Ley del trabajo vulnera o afecta la jornada máxima laboral establecida en el artículo 25° de nuestra Constitución Política del Perú. La muestra es aplicada a los conductores de vehículo de transporte interprovincial público. El diseño que se utilizó fue básico descriptivo, los instrumentos que utilizaron Legislación – Normatividad Laboral (Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, Constitución Política del Perú y el Convenio de la OIT N° 153° “Convenio sobre duración de trabajo y el periodo de descanso (transporte por carretera)”. Doctrina nacional e internacional, Jurisprudencia constitucional. Los efectos obtenidos por el investigador para lograr determinar, que en nuestro país las jornadas laborales excesivas, arbitrarias e irrazonables existen en nuestra realidad, y eso es porque existen normas legales que avalan y refuerzan dichas jornadas laborales excesivas, como el artículo 5° del D.S. 007-2002-TR, al excluir a trabajadores de la jornada máxima de 8 horas diarias y 48 semanales, por prestar servicios de intermitencia, limitando sus beneficios laborales sociales como el pago de horas extras y a la vez vulnerando la jornada laboral ordinaria de trabajo establecida en nuestra Constitución política del Perú con la consecuente afectación no solo en el núcleo familiar sino también de salud, es por ello, que en nuestro país los tiempos de espera no son tomados o considerados jornadas laborales efectivas.

1.3. Marco teórico

Conceptualización de MYPE

Las MYPES pueden definirse como una unidad económica la cual se constituye por personas naturales o jurídicas, independiente del tipo de organización establecido en las leyes vigentes, ley de sociedades, teniendo como fin el desarrollo de actividades para la transformación de materia prima, como el producir, extraer, comercializar algún bien o prestar determinado servicio (López, 2019).

Otros sostienen que son un sector en el que están incluidas el total de empresas como las microempresas y pequeñas empresas, considerándose de esta manera y teniendo en cuenta la cantidad de trabajadores y de acuerdo a sus niveles de ventas efectuadas (Mujica, 2016).

Gomero (2015) la define como una organización económica que es resultado de las decisiones de los emprendedores, quienes son los que toman riesgos al invertir sus capitales bienes, dinero, permitiendo ser sometidos a normas vigentes de los mercados. Sin percibir ningún subsidio, o algún beneficio colateral, beneficios que, si perciben las grandes empresas, sobre todo las empresas que se dedican a la exportación, sin embargo, utilizando destrezas e imaginación la mayoría de estas han logrado posicionarse en grandes segmentos mercantiles. Muchas de estas empresas micro y pequeñas no han seguido disciplinas académicas, mucho menos algún protocolo económico o financiero, pero si han afrontado y superado diversos problemas, que se presentan cotidianamente.

En similar sentido, Sumaran (2013) define a esta figura jurídica del derecho laboral como un sistema creado a con un doble propósito: ingresar a los trabajadores en planilla (dinamizando la economía) y estimular la formalización (sin que los sobre costos laborales

frenen su crecimiento). Sobre este punto se resalta que la ley N°28105, Ley de formalización y promoción de la micro y pequeña empresa, dio vigencia desde el año 2013 hasta la actualidad a la ley N°30056.

El propósito de la Ley N° 30056, según su exposición de motivos, ha sido facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial desde su publicación en el año 2013. Ha tenido como antecedente un planteamiento para la promoción de la competitividad, formalización y el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresas, las llamadas MIMYPE, pero en su devenir jurídico ahora solo es aplicativo a la micro y pequeña empresa: en esencia ya es solamente MYPE.

La norma sostiene: “Las Empresas Individuales de Responsabilidad Limitada (EIRL) pueden acogerse al Nuevo RUS “Decreto Legislativo 937, Ley del Nuevo Régimen Único Simplificado” siempre que cumplan los requisitos establecidos por dicha norma”. Asimismo plantea existe un traslado de su administración a la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria: “Se transferirá la administración del Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE) pasando del Ministerio de Trabajo (MINTRA) a la SUNAT”.

Variable 1: Régimen laboral especial MYPE

Valderrama (2015) afirma que para acogerse al Régimen Laboral de la Mype, es preciso cumplir con el requisito de inscribirse en el REMYPE (Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa) a través de la página Web del Ministerio de Trabajo y contar por lo menos con un trabajador en planilla, así como no pertenecer al rubro de bares, discotecas, casinos y juegos de azar.

Los beneficios derivados de la aplicación de la ley de Formalización Laboral de la MYPE N° 30056 implica, a decir de Pachamango (2014), que los trabajadores de las Mypes salen de la marginalidad laboral y acceden a derechos laborales, entre ellos los siguientes derechos de los trabajadores que laboran en una microempresa:

Sistematizando algunos beneficios que en teoría se obtienen tenemos:

- Tienen derecho a percibir una Remuneración mínima legal.
- Jornada laboral de 8 horas.
- Tienen derecho a percibir remuneración por sobretiempo.
- Gozan de descanso semanal y en días feriados.
- Tienen derecho a 15 días de vacaciones.
- Tienen acceso al seguro de salud, tanto el asegurado como sus derechos habientes.
- El aportar a una administradora privada de pensiones (AFP) o a la oficina de normalización previsional (ONP).

Desarrollo histórico de las MYPE y su régimen

En primer lugar, se debe referir que solamente existía la Ley 28015, que fue promulgada hacia el año 2003 denominada la “Ley de promoción formalización de la micro y pequeña empresa”. Se infiere que antes de dicha norma solamente existía la microempresa y esta se encontraba supeditada al denominado Régimen laboral especial.

Sin embargo, recién cinco años después se reglamentó la norma legal con la dación, a cargo del Ministerio de Trabajo, con el Decreto Supremo N° 008-2008-TR, también conocida como el Reglamento de la ley de promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de la micro y pequeña empresa y del acceso al empleo decente. Es justamente en este año 2008 que se incluye a la microempresa la pequeña empresa. Se definió como microempresa aquella unidad laboral de hasta 10 trabajadores, mientras que era clasificable como pequeña empresa aquella que poseía hasta 100 trabajadores.

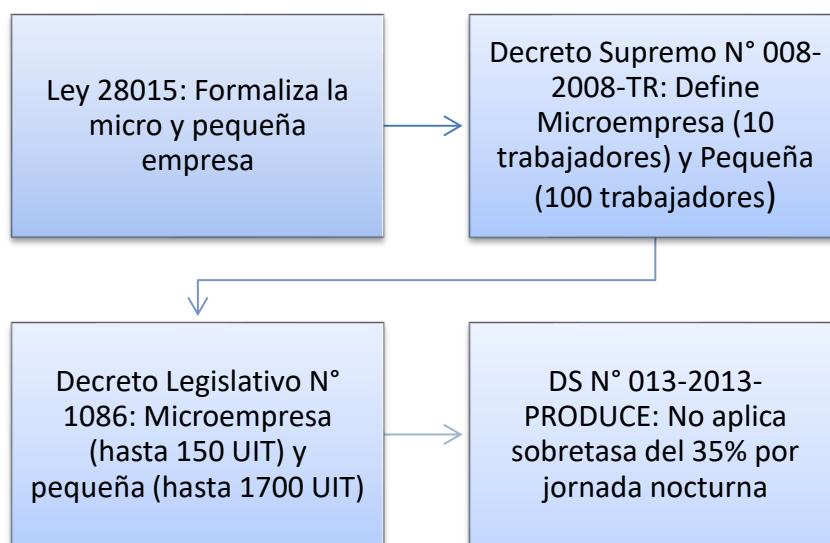
En tercer lugar hacia el año 2013, mediante facultades delegadas al Ejecutivo, se emitió el Decreto Legislativo N° 1086, con la cual se eliminó el requisito de un máximo de 10 trabajadores para la microempresa y 100 para la pequeña empresa. Se propuso que el criterio de demarcación entre ambas se regía por su capacidad de ingreso: microempresa hasta 150 UIT de ingreso y pequeña empresa de 150 UIT hasta 1700 UIT de ingreso. No obstante, esta normativa también planteaba que este beneficio se obtenía a partir de la inscripción en la página web del Ministerios de Trabajo a través del registro en línea REMYPE.

Esta normativa expresada por el Ejecutivo fue corroborada por el Legislativo con la emisión de la Ley 30056 “Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión e impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial”, promulgada por el congreso el 02 de julio del 2013, y que facilitaba la formación de asociaciones con fines empresariales de manera sencilla. Confirmando el criterio de demarcación según ventas: la empresa o negocio entra en la categoría MYPE debe vender hasta 150 UIT para establecerse como microempresa, y para pertenecer a la pequeña empresa entre 150 UIT hasta 1700 UIT.

Finalmente, una normativa especial es el Decreto Supremo 013-2013 -PRODUCE, conocido como el Texto único ordenado (TUO) de la ley de impulso al desarrollo productivo y crecimiento empresarial quien establece algunas consideraciones legales como el no acceso a la sobretasa del 35% por jornada nocturna, tal como lo especifica su artículo 53.

Figura 1

Desarrollo histórico de la normativa



Fuente: Elaboración propia

MYPE y su desarrollo como agente económico en el Perú

Las MYPES en el país vienen incrementándose a lo largo de los años. Se expresa que se emitieron nuevas legislaciones sociales a fin de organizarse teniendo en cuenta tres principales objetivos. Primero, se priorizó la relación del trabajo, estableciéndose prioritariamente su naturaleza contractual, el segundo objetivo es la manifestación de proteger legalmente al trabajador y el tercer objetivo es la intervención por parte del Estado, a fin de que normalice la relación equilibrada entre obrero y patrón.

En otro sentido, a fin de proteger las legislaciones laborales, se implementaron los contratos individuales para el trabajo, que son pieza fundamental en la determinación de las relaciones laborales, pues apartándolo de entorno civil del contrato adquiriría un carácter distinto, pues consideró que el trabajo no es una simple mercadería la cual está sometida a la apatía del mercado, por el contrario, vendría a ser un hecho social.

Por lo que se podría afirmar que con estas disposiciones doctrinales, la ley laboral en la región, adquirieron firmeza al regularse cláusulas generales respecto al trabajo, así como la reglamentación y establecimiento de jornadas laborales, procedimiento al efectuar horas extras, así como la disposición del descanso anual, protección de la mujer y menores de edad en lo que respecta a sus obligaciones, determinación de procedimientos Inscripción formal en el régimen MYPE.

Desde el punto de vista de Valdés y Sánchez (2012) las MIPYMES fueron de gran importancia en tiempos de globalización, convirtiéndose en un asunto de importancia, aun cuando la teoría económica otorga mayor importancia y atención a las grandes empresas. Pero, desde el inicio de los paradigmas neoliberales monetaristas de políticas económicas estas empresas han representado el 90% del total globalizado, empleaban al 50% en mano de obra, además aportaban el 50% en el PIB del mundo.

Sin embargo, si tomamos en cuenta las MIPYMES, se puede evidenciar que su concentración empresarial está reflejada en el PBI; lo que significa que a mayor cantidad de empresas que operan en determinada región, mayor será el comportamiento del crecimiento económico (Gomero, 2015).

Las labores llevadas a cabo por las MYPES en la actualidad son de incuestionable importancia, puesto que contribuyen al generar empleos, y participan en el crecimiento socioeconómico de la zona en que se encuentra ubicado (Avolio, Mesones, & Roca, 2011).

Palacios (2018) señala que es la unidad económica que desarrolla actividades productivas, comercializa bienes, presta servicios, los transforma y extrae, existen aproximadamente 6'000,000 en el entorno nacional, equivalente a un 93.9% (están las microempresas), el 0.2% (está la pequeña empresa), en saldo equivalente al 5.9% (está la mediana y gran empresa). Por lo general la Mype surge debido a que los sectores pobres se encuentran insatisfechos, ya que se encuentran desempleados, sus recursos económicos son muy bajos, además de las dificultades burocráticas, obstáculos para la obtención de créditos. Cabe indicar que las pymes, aun cuando han tenido diversas deficiencias en su estructura, han sido útiles y de gran importancia en el desarrollo económico de nuestro país (Gomero, 2015, pág. 30).

MYPE y su desarrollo legal en el Perú

Cabe indicar que es el D.L. 1086 quien regula los regímenes laborales de la Micro y pequeña empresa, además están los D.S. 007 y 008-2008-TR, el TUO de la Ley de Promoción de la Competitividad, formalización y desarrollo de la micro y pequeña empresa y del acceso al empleo decente – Ley MYPE y sus respectivos reglamentos, los cuales se encuentran vigentes a la fecha.

El art. 3 del D.L. 1086, establece como característica concurrente de la MYPE:

- Microempresa: Mínimo 1, máximo 10 trabajadores, además que su venta anual sea máxima hasta 150 UIT.

- Pequeña Empresa: Mínimo 1, máximo 100 trabajadores, además que su venta anual sea máxima hasta 1700 UIT.

A partir de este presupuesto legal se presenta en nuestro país que el estado de las MYPE, no son muy diferentes a lo mostrado por estos sectores en diversos países de la región; existen características semejantes entre ellas están las concentraciones de la actividad comercial, el servicio e industrias artesanales así como el bajo nivel de inversiones, el alto índice de captaciones de empleos, empleo de baja tecnología, y uso del insumo nacional. Afrontando constantes riesgos debido a la falta de capital ya que tienen limitados accesos a los mercados financieros e insuficientes capacitaciones empresariales. En la actualidad la MYPE es de suma importancia en la estructura productiva del Perú, por la cantidad de empresas y los niveles de empleo que viene generando, consolidándose como uno de los mayores estratos productivos sobre los cuales giran las actividades económicas.

Fiscalización del régimen laboral especial MYPE

- Ministerio de la Producción

Responsable de supervisar, establecer, diseñar y ejecutar, teniendo en cuenta las políticas generales, la respectiva política nacional y sectorial aplicable al sector pesquería, las MYPE e industrias, aceptando rectoría sobre ella. A su vez emite lineamientos técnicos y diversas normas a fin de que se ejecuten y supervisen adecuadamente las políticas, las gestiones del recurso de dicho sector, además otorgar, reconocer los derechos sancionar, fiscalizar y ejecutar coactivamente.

El Ministerio se creó mediante Ley N° 27779. Sus atribuciones están extendidas a la personas naturales y jurídicas que efectúa actividad vinculad al subsector pesquería, MYPE

e industria. Subsector MYPE e Industria: comprende el fomento de la iniciativa empresarial, la competitividad de la micro y pequeña empresa, la asociatividad y el cooperativismo, así como las actividades de industrialización, procesamiento y manufactura, velando por el aprovechamiento sostenible de los recursos naturales y la protección del ambiente.

La Dirección General de Supervisión, Fiscalización y Sanciones, es el órgano de línea, que cuenta con autoridad técnica a nivel nacional y es responsable de la supervisión, fiscalización y control del cumplimiento de la normativa en temas de micro, pequeña y mediana empresa (MIPYME), industria, cooperativas y comercio interno, normas e instrumentos de gestión ambiental en industrias manufactureras y de comercio interno; así como el adecuado proceso del flujo de las facturas negociables; además es el responsable de gestionar y supervisar en primer grado jurisdiccional el procedimiento administrativo sancionador.

Sus principales funciones son:

a. Dirigir la supervisión y fiscalización del cumplimiento de la normativa y el ejercicio de los derechos otorgados en materia de micro, pequeña y mediana empresa (MIPYME), industria, cooperativas y comercio interno, así como, el adecuado proceso del flujo de las facturas negociables.

b. Plantea o aprueba y difunde cada lineamiento, directiva y procedimiento e instructivo relacionado a las supervisiones, fiscalización, y sanción para las MIPYMEs, cooperativas, industrias, la industria manufacturera y los comercios internos.

c. Llevar a cabo las formulaciones y ejecuciones del programa de supervisiones, fiscalizaciones en temas MIPYMEs, cooperativa, industrias, la industria manufacturera, así como el comercio interno nacional, vinculado a diversos niveles de gobiernos.

d. Acreditar inspectores para labores específicas, en el ejercicio de las actividades de supervisiones y fiscalizaciones, en temas de MIPYME, cooperativas, industrias, comercio interno y la industria manufacturera.

e. Proponer mecanismos para la generación de información de las actividades de supervisión, fiscalización y sanción, y proponer el desarrollo de estudios.

f. Dirigir las atenciones de las consultas, así como las denuncias efectuadas por los trabajadores en el entorno de las competencias de las MIPYME, industrias, cooperativa y comercios internos

- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

SUNAFIL también participa y en su actuación ha emitido diversos lineamientos a fin de efectuar fiscalizar como se ha implementado las medidas de seguridad y salud en los trabajos de la actividad económica, tales como fábricas de prendas de vestir, calzados, mobiliario de madera, estructura metálica. Siendo estos lineamientos: Respeto, probidad, eficiencia, idoneidad, veracidad, lealtad y obediencia. Mediante dichos instrumentos se precisaron pautas para los inspectores, a fin de que en cada diligencia o inspección se unifiquen los criterios, identificando cada peligro grave o inminente al que está expuesto el trabajador en los centros laborales, además para que se recomiende a los empleadores, que medidas correctivas deben implementarse para la protección de vidas, inversiones realizadas

Regímenes tributarios o no laborales asociados a la MYPE

El régimen tributario es el conjunto de categorías bajo las cuales una persona natural o jurídica que tiene un negocio, o va a iniciar uno, se registra de manera obligatoria en la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, para la obtención de su RUC (Sunat).

Estos regímenes establecen la manera en la que se pagan los impuestos y los niveles de pagos de los mismos. La persona puede optar por uno u otro régimen dependiendo del tipo y el tamaño de su negocio.

Desde 2017 existen cuatro regímenes tributarios: Nuevo Régimen Único Simplificado (NRUS), Régimen Especial de Impuesto a la Renta (RER), Régimen MYPE Tributario (RMT) y Régimen General (RG). Cada uno de estos regímenes tiene sus propias características tales como límites de ingresos, compras, actividades no comprendidas, tipos de comprobante de pago a emitir, entre otros.

Para el caso del régimen laboral MYPE, aun cuando no es la única, la más vinculable es la del Régimen MYPE Tributario (RMT). Esta fue pensada en la micro y pequeña empresa por lo que el tope de ingresos es de hasta 1.700 UIT. No hay límites en compras y puede emitir todo tipo de comprobante de pago como factura, boleta de venta y otros. Cabe señalar que en este régimen se puede realizar cualquier tipo de actividad. Los contribuyentes de este régimen pagan dos impuestos de manera mensual: el impuesto a la renta y el IGV

Variable 2: Beneficios laborales

Sobre los beneficios laborales

Según Neves (2018), los beneficios laborales o del trabajo son prerrogativas o facultades subjetivas obtenidas por los trabajadores y que se encuentran dentro de un régimen laboral determinado sea general o especial y a los cuales se pueden acceder de dos

maneras: por mandato de la ley o por conquista social en luchas que luego se concretizan jurídicamente.

A decir de Toyama (2012), por beneficios laborales se entiende como aquellas posibilidades alcanzadas por el trabajador y que el empleado a partir de su establecimiento como parte en una relación laboral acepta y que lo predispone como legitimado a la exigencia de tales facultades es el cumplimiento en caso de incumplimiento u omisión por parte de su empleador se genera una falta administrativa, lo cual además se debe recalcar que se encuentra tutelado por las normas del derecho público y la Constitución.

Vargas (2019) señala que los beneficios laborales son consisten en una serie de facultades subjetivas alcanzadas por disposición legal al empleado, en tanto la parte más afectada de la relación laboral es el trabajador, y que estos beneficios consiste en derechos como: vacaciones, remuneración o respeto a la jornada laboral. El autor señala que esta última es la más afectada al menos en nuestra región con mayor frecuencia.

Sobre los beneficios sociales

Los beneficios sociales, a decir de Arce (2021) son todas aquellas percepciones establecidas taxativamente por ley y cuyo propósito es el aseguramiento de su inclusión social y la de su familia. En ese sentido, para este autor, la naturaleza jurídica de esta categoría jurídica no la hace inmersible como una retribución a la prestación de servicios ejecutada por un empleado. Estos beneficios sociales, en expresión del Blancas (2016) son de carácter trascendente al sujeto tutelado puesto que traspasa la esfera personal para cubrir con su manto tuitivo a la familia que posee este. En ese orden de ideas, estos beneficios no son facultades inmanentes a la subjetividad de la persona sino que poseen un carácter de exteriorización de la misma al, partiendo del individuo, se exhiba a terceros vinculados a éste.

En contraposición a esta definición, Neves (2018) plantea que los beneficios sociales se diferencian de los beneficios laborales en el sentido de que estos últimos implican la necesidad de una relación laboral previa y se interpretan en sentido restringido. En cambio, los beneficios sociales serían más macros y son extensibles no solamente a vínculos de contraprestación laboral sino también a sectores no formalizados, inclusive -en modo interpretativo más extenso- es entendible como beneficio a sectores más vastos de la población.

Tipos de regímenes laborales del sector privado

Pueden ser clasificables entre grandes rubros: i) por actividad, ii) por naturaleza del trabajo y iii) por las condiciones del trabajador

i) Por actividad

- Régimen laboral de construcción civil

Se encuentra regulado por el Decreto Legislativo 727 y, en ella, se excluye de este régimen a personas naturales o empresas que realizan actividades de construcción, aunque debe precisarse que solo si estas mencionadas actividades no superen los 50 UIT. Asimismo, este posee como característica esencial el estipular negociaciones colectivas por rama de actividad por tu talante no prolongada en el tiempo. La norma establece como ámbito de su aplicación a las siguientes actividades: 1) Preparación del terreno (demolición de edificios), 2) Construcción de edificios completos, 3) Acondicionamientos de edificios, 4) Terminación de edificios, y 5) Alquiler de equipos de construcción (Castillo, 2022).

- Régimen laboral agrario

Se encuentra regulado en la Ley N° 31110 y que entro en vigencia el año 2021. El ámbito de aplicación de esta norma comprende a los que laboran en actividades de cultivo, crianza, agroindustria, productores organizados en asociaciones y agricultores de la industria de la palma aceitera o palmito. Todos estos trabajadores se encuentran bajo la égida de los derechos laborales según TUO del Decreto Legislativo 728 por lo que sus empleadores. Si laborase en jornada nocturna entre 10pm y 6am. Implica una tasa de 35% de la Remuneración mínima vital (Castillo, 2022).

- Régimen minero

Se encuentra regulado por el Decreto Supremo N° 014-92-EM y, en ella, se establece como trabajador sujeto a este régimen a aquellos que laboran en minería de tipo metálica, en el proceso metalúrgico o de beneficio y excluyendo asimismo a personal administrativo que labora fuera de las unidades donde se realiza la explotación minera. Están sujetos a la tutela del TUO del Decreto Legislativo 728, poseyendo comoderechos laborales figuras jurídicas exclusivas como jubilación anticipada entre los 45 a 55 años (según naturaleza de la labor desarrollada) así como un 25% sobre la remuneración mínima legal estándar (Castillo, 2022).

- Régimen laboral portuario

Se encuentra regulado por la Ley N° 27886 y, en ella, se establece que la actividades de este tipo de labor tuteladas por esta norma son: estibadores, tarjadores, wincheros, grueros, portaloneros y otros anexos a las labores del puerto, las cuales además se encuentran en el Registro de trabajadores portuarios. Esta posee como característica central el pago de servicios por modo semanal y ser concebida como actividad de riesgo (Castillo, 2022).

- Régimen de los trabajadores de exportación no tradicional

Se encuentra regulado por la Ley N° 22342 y, en ella, se comprende a todos los sujetos insertos en el rubro textil y agrario cuyo labor esté destinado al traslado de mercancías a países foráneos por un mínimo de 40% del valor de su producción anual. Los trabajadores presentan los derechos conferidos por ley con la característica específica de la contratación por plazo fijo condicionada a la existencia de requerimientos del exterior (Castillo, 2022).

- Régimen laboral del trabajador pesquero

Se encuentra regulado en el Decreto Ley N° 25977, aunque su forma previsional se ubica en la Ley N° 30003 adscrita a la Oficina de Normalización Previsional. En la primera se establece que los sujetos insertos en este régimen son los siguientes: 1) Pesca humana de consumo humano directo, 2) Pesca artesanal, 3) Pescadores pesqueros artesanales, 4) Armadores artesanales y 5) Comercializadores pesqueros. La característica central de este régimen es la “labor intermitente” expresados en contratos modales. Su aspecto previsional implica su previa inscripción como trabajador pesquero en el Ministerio de Producción el cual le hará pasible de pensión jubilatoria desde los 55 años y 375 semanas consecutivos de aportes (Castillo, 2022).

ii) Por naturaleza del trabajo

iii) Por condiciones del trabajador

Tabla 1

Algunos beneficios laborales MYPE

Derecho	Alcance	Régimen
Descanso vacacional	15 días	MYPE
Jornada máxima	8 horas diarias o 48 semanales	MYPE
Jornada nocturna	No tienen derecho a sobretasa 35%	MYPE
Jornada horas extras	No se expresa	MYPE
Descanso físico semanal	24 horas	MYPE
Descanso en feriado	Régimen laboral común	MYPE
Seguro de salud	SIS	Solo microempresa
Seguro social	ESSALUD	Solo pequeña empresa
Sistema de pensiones	AFP o SPP	MYPE

Fuente: Elaboración propia

El sobretiempo como afectación al beneficio laboral

Según Toyama, el sobretiempo laboral o trabajo en sobretiempo es la acción realizada por el empleado fuera de su jornada ordinaria, entendida esta como antes o después de la hora establecida en su reglamento de trabajo. Es decir, para el autor la existencia de un sobretiempo y su prueba en litis laboral se establece en función de lo especificado en el reglamento que el empleado posee al iniciar su vínculo laboral.

El sobretiempo laboral es, a decir de Neves, una conducta voluntaria del trabajador para situarse dentro del ambiente laboral y continuar con las actividades productivas fuera de su régimen ordinario. Es decir, el autor concibe que la ejecución del trabajo en sobretiempo implica la liberalidad del empleado.

Según Sedano (2018), existe una posibilidad de que el sobretiempo laboral afecte la voluntariedad del empleado, la que se traduce en situaciones de casos justificados por razones de hecho fortuito o fuerza; de otro modo es imposible que el empleador sujete el trabajo en sobretiempo en perjuicio del trabajador. Es decir, el autor presenta algunas excepciones a la acción libre del trabajador de aceptar labores fuera de su régimen ordinario.

El sobretiempo laboral, a decir de Guerra, se calcula mediante un abono que la autoridad mediante Decreto Supremo N.º 007-2002-TR ha establecido en porcentaje después de las 6 de la tarde en 25% para las dos primeras horas y 35% para las horas siguientes. Es decir, la normativa nacional ha configurado las especificidades de esta figura laboral.

Tipos de jornadas laborales afectadas

Según Toyama, la jornada de trabajo es el plazo de tiempo temporal en el cual el trabajador se encuentra a disposición de su empleador para ofrecer sus servicios a cambio de un pago dinerario. Es decir, para este autor, debe entenderse la jornada laboral como el periodo sobre el cual el trabajador debe brindar sus servicios a su empleador.

Según Neves, la jornada de trabajo presenta como máximo legal las 48 horas prevista en la Constitución Política del Perú y ante el cual, los participantes en el vínculo laboral, pueden pactar acortamiento de las partes o según la necesidad de la empresa a una jornada menor. Es decir, para este autor, los contrayentes trabajador y empleador del convenio poseen la facultad para disponer sobre menos de las 48 horas planteadas por ley.

Según Sedano, la jornada laboral encuentra distinciones según quien lo ejecute, por lo cual es más restringido en casos de menores de edad, los cuales presentan una jornada de entre 24 a 36 horas semanales, según se encuentren en los rangos 12-14 y 15-17 años. Es decir, para el autor, la ley acota la jornada para adolescentes a 4 o 6 horas al día.

- Jornada Ordinaria o Típica

Es aquella que puede ser establecida de manera unilateralmente es decir por el empleador y aplicada con respecto de sus trabajadores en determinado centro de trabajo, la cual puede coincidir con la jornada máxima legal (48 horas a la semana) o puede ser una jornada distinta. La jornada ordinaria diaria puede ser mayor o menor que la jornada máxima legal diaria (8 horas diarias), pero la jornada ordinaria semanal no puede ser mayor que la jornada máxima legal semanal; esto se permite porque como señalamos anteriormente en el Perú es posible aplicar el límite diario o semanal, por lo tanto, una empresa puede exceder el límite diario, siempre y cuando, respete el límite máximo de jornada máxima semanal. La

Jornada Típica cumple con los límites y características generales establecidos en la Ley sobre la jornada de trabajo. La Autoridad Administrativa de Trabajo, mediante el informe N.º 065-2004-MTPE/OAJ, considera que las características de una jornada típica son las siguientes:

1) La unidad de tiempo para determinar la jornada es diaria o semanal. 2) Hay una continuidad de los días en que se labora. 3) Hay una regularidad o uniformidad de las horas trabajadas en cada día. 4) Los ciclos de descanso son semanales.

- Jornada Atípica o Acumulativas

Toyama señala que “el ordenamiento permite establecer jornadas compensatorias, acumulativas o atípicas que importan una falta de uniformidad en la cantidad de horas diarias laboradas, en la medida que la razonabilidad o las necesidades de la empresa lo ameriten y que ciertamente se respeten los parámetros máximos establecidos” (pág. 16).

En el artículo 25º de nuestra Constitución Política del Perú, se establece literalmente y señala que las jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas dentro del periodo correspondiente no puede superar las cuarenta y ocho horas semanales y ocho horas diarias.

Al igual que las disposiciones indicadas en nuestra Constitución Política del Perú, la jornada acumulativa o atípica es reconocida por el DECRETO SUPREMO N.º 007-2002-TR 04/07/2002, artículo 4 del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, que a la letra dice: “En los centros de trabajo en los que existan regímenes alternativos, acumulativos o atípicos de jornadas de trabajo y descanso, en razón de la naturaleza especial de las actividades de la empresa, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar los máximos a que se refiere el Artículo 1º”.

Es preciso indicar, que las normas a las que se hacen referencia a este tipo de jornada laboral señalan que estas pueden ser establecida por el mismo empleador debido a la naturaleza especial de las actividades de la empresa y que el promedio de horas trabajadas no puede superar los máximos legales señalados en la ley. Ante lo mencionado, la jornada atípica o acumulativa encontramos que se puede considerar en dos formas a saber; Jornadas compensatorias y alternativas que detallaremos a continuación.

- **Jornadas Compensatorias**

Es el prorrateo de horas laborales que no debe afectar al derecho, como el día de descanso semanal obligatorio, como también a los días feriados calendarios. Esto quiere decir que la compensación de horas o jornadas laborables con las horas de descanso debe constar por escrito y por ende debe otorgarse el periodo de descanso en el mes siguiente de horas laboradas o trabajadas, salvo que sea pacto contrario o de mutuo acuerdo. Por consiguiente, esto se encuentra establecido en el Decreto Legislativo N° 713 conforme el inciso b) y c) del artículo 2°, donde aclara que no debe de ninguna manera afectar el derecho del trabajador como el descanso semanal obligatorio que corresponde, ni tampoco los días feriados no laborables, de acuerdo como menciona y señala el presente decreto.

- **Jornadas Alternativas**

Este tipo de jornada que señalaremos, aun cuando se contempla expresamente en la Constitución política del Perú y lógicamente en otras normas laborales, no ha sido actualmente definida en ninguna de estas normas, ni siquiera la doctrina lo ha podido definir a este tipo de jornada alternativa. Debo señalar, que se deduce que la jornada alternativa se le conoce como días de trabajo intercalado. Por lo que, se puede decir que este tipo de jornada alternativa se diferencia de la jornada compensatoria, es decir existe diferencia y porque existe una redistribución de días en vez de horas; pero a la vez, son similares en cuanto en

ambas la unidad de tiempo máxima es clara (una semana). Por otro lado, a diferencia de la jornada típica, en este tipo de jornada no existe una continuidad de los días en que se labora. Pese a ello, el Decreto Supremo N° 007-2002-TR ha señalado verazmente las limitaciones a este tipo de jornadas que de alguna manera faculta al empleador de poder disponer una reducción o ampliación en el número de días de la jornada semanal del trabajo y cuyo límite establecido por ley es de 48 horas como máximo a la semana. Sin embargo, mencionaremos que la Casación Laboral N° 3577-2015-Callao, menciona, cabe la redundancia que la jornada laboral de trabajo comprende el inicio y final del tiempo mediante el cual, el trabajador debe prestar servicios al empleador según lo pactado en el contrato de trabajo, y que, por tanto, viene a ser este el lapso de tiempo que el trabajador se obliga a poner a disposición sus actividades laborales a favor del empleador. Así mismo, Toyama y Vinatea dan como definición a la jornada laboral y horario de trabajo como el tiempo o lapso en el cual el trabajador queda a disposición del empleador, a efectos de poder brindar las prestaciones que derivan del contrato de trabajo entre el empleador y el trabajador (2000, p, 69).

Afectación a los derechos en base a las horas extras

Como ya se ha logrado detallar hasta este punto de la investigación, el pago de las horas extras que va más allá de las horas señaladas por la norma o el también llamado trabajo de sobretiempo laboral es un derecho que todo a trabajador se le debe reconocer y garantizar, ya sea que la jornada sea de las dos modalidades atípica o típica. Dado que el trabajo realizado en sobretiempo no es ajeno a las jornadas laborales acumulativas o atípicas. Asegurar que sea todo lo contrario este representaría una clara justificación a la utilización indiscriminada del mencionado régimen excepcional de la jornada laboral máxima de 8 horas diarias o 48 horas semanales. Rodríguez (2018).

Por consiguiente, Rodríguez hace mención que la jornada laboral le permite al trabajador conocer con exactitud el tiempo de trabajo o el lapso de trabajo en el que se encontrará a disposición de su empleador, ello como es obvio hace posible que su empleador pueda programar sus actividades sociales y familiares fuera del espacio regular que comprende la jornada ordinaria de la empresa, dando de esta forma un respeto a la dignidad del trabajador. Es por eso que el trabajo del sobretiempo tal como será detallado más profundamente más adelante debe conseguir ser voluntario y extraordinario, a efectos de que no se anteponga de ninguna manera los planes personales del trabajador que se encuentra laborando para su empleador.

De modo que el trabajo en sobretiempo es de manera voluntaria, tanto en dos aspectos a saber primero en su otorgamiento y dos como en su prestación, no puede ser obligado, presionado coaccionado a trabajar horas extras, salvo que se presente casos justificados en que la labor resulte indispensable y necesario para mantener la fuente o como una consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo, según el artículo 9° de del Decreto Supremo N.°007-2002-TR que aprueba el TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo. La imposición o la coacción del trabajo en sobretiempo será considerada definitivamente como lo señala la ley como una infracción administrativa de tercer grado, de conformidad con el Decreto Legislativo No. 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, y sus normas reglamentarias. Igualmente, el empleador que cometa dicha infracción deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente al 100% del valor de la hora extra, cuando éste demuestre que le fue impuesta.

La autoridad administrativa de trabajo “Sunafil”, dispondrá inmediatamente la realización de inspecciones en forma permanente, constante con seguimiento, con el objeto

de velar por el estricto cumplimiento del pago de las horas extras laboradas. No obstante, en caso de acreditarse una prestación de servicios a favor del empleador en calidad de sobretiempo aun cuando no hubiera disposición expresa del empleador, se entenderá que ésta ha sido otorgada tácitamente por este, por lo que procede el reconocimiento del pago de la remuneración correspondiente por el sobretiempo trabajado.

Las jornadas laborales atípicas y cómo afectan los beneficios laborales

El Tribunal Constitucional en diferentes momentos se ha pronunciado sobre las jornadas laborales, a fin de garantizar el derecho constitucional a los trabajadores del sector minero, si bien es cierto no hay jurisprudencia vinculante en materia de jornadas de los Operadores de Comercio, los principios y conceptos que se detallan a continuación son de aplicación general al derecho del Trabajo.

- El expediente N° 4635-2004-AA/TC

Con fecha 17 de octubre de 2003, los recurrentes interponen demanda de amparo contra la Empresa Southern Perú Copper Corporation, solicitando que se dejen sin efecto las jornadas obligatorias de doce horas diarias de trabajo durante cuatro días seguidos por tres de descanso impuestas por la demandada en sus diferentes secciones; y que, en consecuencia, se ordene la restitución de la jornada de trabajo de ocho horas diarias y la colocación, en todas las secciones o departamentos de la empresa, del cartel indicador de la jornada de trabajo de ocho horas, incluido el refrigerio de cuarenta y cinco minutos. (Tribunal Constitucional, 2006).

Mediante dicha sentencia se ratifica lo dispuesto en el artículo 25 de la Constitución Política del Perú, la cual prescribe expresamente que la jornada de trabajo es de 08 horas

diarias o 48 horas semanales como máximas en cuanto a su duración. Se estableció, que es posible que bajo determinados supuestos se pueda trabajar más de 08 horas diarias y de 48 por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculando para un periodo de tres semanas, o un periodo más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana. Este supuesto dependerá del tipo de trabajo que se realice. Dicho establecimiento de la jornada laboral debe tener una limitación razonable.

Ante lo señalado anteriormente, el TC también se pronunció respecto a las horas extras. Las disposiciones que permiten trabajar más de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales, siempre que la media de horas trabajadas en un período de tres semanas no exceda de cuarenta y ocho horas, constituyen una excepción que deberá aplicarse razonable, justificada y proporcionalmente, según el tipo de trabajo de que se trate y respetando los derechos reconocidos en la Constitución y en los Tratados Internacionales de Derechos Humanos. En estos casos será indispensable el pago de horas. Extras, conforme a ley.

Sobre las jornadas atípicas estableció lo siguiente: Las jornadas atípicas en cualquier tipo de actividades laborales, no pueden superar el promedio de 08 horas diarias ni de 48 por semana, ya sea que se trata de un periodo de tres semanas, o de un periodo más corto, como lo dispone la Constitución y el Convenio N. °1 de la OIT. Considerando que el artículo 25 de la Constitución impone la jornada máxima de trabajo de 48 horas semanales, ésta prevalecerá sobre cualquier disposición internacional o interna que imponga una jornada semanal mayor, puesto que se trata de una norma más protectora.

- El expediente N. °4635-2004-AA/TC

De la sentencia precedente, se realizó una aclaración a pedido de la empresa demandada. En dicha aclaración el Tribunal Constitucional se pronuncia respecto de los

términos de la sentencia que constituyen un límite para instaurar jornadas acumulativas, atípicas o concentradas para los trabajadores mineros.

De acuerdo con su fundamento N.º13, se precisa que la instauración de jornadas acumulativas, atípicas o concentradas y el establecimiento de turnos en el sector de la minería, debe ser evaluada caso por caso a través de sus posibles efectos perjudiciales para la salud y la seguridad de los trabajadores, tanto a corto como a largo plazo. El Programa de Actividades Sectoriales de la OIT refiere que una de las cuestiones que suscita mayor preocupación respecto a la combinación de un horario de trabajo más largo y jornadas ampliadas son sus posibles efectos perjudiciales para la salud y la seguridad de los trabajadores tanto a corto como a largo plazo.

En ese sentido en el fundamento N.º14 y 15, establece que no son compatibles con la Constitución las jornadas atípicas o acumulativas que en promedio superen las 08 horas diarias y 48 semanales para un periodo de tres semanas, o un periodo más corto, No quiere decir que dichas jornadas sean de tres semanas, sino que su promedio se computa en períodos de tres semanas. Dicha limitación para restringir las jornadas atípicas o acumulativas deberá cumplir, copulativamente, las siguientes condiciones que constituyen el test de protección.

Legislación y jurisprudencia sobre derechos laborales

La base normativa constitucional que impide cualquier abuso en la temporalidad laboral se halla en el artículo 25 de la Carta Magna que establece

La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo. Los trabajadores tienen

derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio.

La base normativa legal se halla en la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo que, en su artículo 9, prescribe:

La imposición del trabajo en sobretiempo será considerada infracción administrativa de tercer grado, de conformidad con el Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, y sus normas reglamentarias. Igualmente, el empleador infractor deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente al 100% del valor de la hora extra, cuando éste demuestre que le fue impuesta.

La base normativa de tipo reglamentaria, en el Decreto Supremo N.º 008-2002-TR, especifica el sobretiempo en los siguientes términos: “Aquel que excede de la jornada ordinaria vigente en el centro de trabajo, aún cuando se trate de una jornada reducida”

La jurisprudencia casatoria de la Sala Laboral plantea que ante el fenómeno de sobretiempo la carga de la prueba recae al empleador

La prueba de las horas extras por tratarse de hechos extraordinarios dentro de la prestación del servicio, corresponde al demandante, y en el presente caso, teniendo presente que el prestador del servicio no tiene la facilidad de acceso a los medios probatorios necesarios para demostrar las alegaciones.

La jurisprudencia laboral también plantea un elemento tuitivo al trabajador ante la presencia de sobretiempo laboral

Es preciso señalar que el trabajo en sobretiempo se puede realizar con la autorización expresa o tácita del empleador. Sin embargo, si la autorización es tácita, el solo hecho de que el trabajador acredite haberse quedado a laborar más allá de la hora de salida del centro de

labores, genera la presunción de que ha realizado trabajo en sobretiempo con autorización del empleador, correspondiendo a este último la carga probatoria de demostrar que el trabajador permaneció en las instalaciones de la empresa por cualquier otra razón distinta a la de ejecutar trabajo adicional.

La jurisprudencia laboral plantea que toda deficiencia en el registro de trabajo en sobretiempo no afectará el derecho del trabajador por lo que el empleador estará sujeto al pago de la contraprestación respectiva.

Al respecto, se debe señalar que, el mencionado Colegiado ha inobservado el artículo 10-A del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR que establece que en el caso de la existencia de alguna deficiencia en el sistema de registro del sobretiempo, no impedirá el pago del trabajo realizado en dicha situación si el trabajador acredita mediante otros medios su real y efectiva realización, es decir, que en estos casos quien tiene la carga de la prueba es el trabajador demandante y no la empleadora demandada.

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Cómo se produce la afectación a los beneficios laborales al aplicar el régimen laboral MYPE en el Centro Comercial La Bellota, Lima, 2022?

Problemas específicos

¿Qué beneficios laborales se afectan al aplicar el régimen laboral MYPE en el Centro Comercial La Bellota, Lima, 2022?

¿Qué mecanismos jurídicos se incoan ante la afectación por aplicar el régimen laboral MYPE en el Centro Comercial La Bellota, Lima, 2022?

1.5. Objetivos

Objetivo general

Determinar cómo se produce la afectación a los beneficios laborales al aplicar el régimen laboral MYPE en el Centro Comercial La Bellota, Lima, 2022.

Objetivos específicos

Identificar qué beneficios laborales se afectan al aplicar el régimen laboral MYPE en el Centro Comercial La Bellota, Lima, 2022.

Presentar qué mecanismos jurídicos se incoan ante la afectación por aplicar el régimen laboral MYPE en el Centro Comercial La Bellota, Lima, 2022.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

Mediante el sobretiempo se produce la afectación a los beneficios laborales al aplicar el régimen laboral MYPE en el Centro Comercial La Bellota, Lima, 2022.

Hipótesis específicas

El derecho a las ocho horas de trabajo es el beneficio laboral que se afecta al aplicar el régimen laboral MYPE en el Centro Comercial La Bellota, Lima, 2022.

La denuncia administrativa ante la Autoridad del Trabajo es el mecanismo jurídico que se incoa ante la afectación por aplicar el régimen laboral MYPE en el Centro Comercial La Bellota, Lima, 2022.

Justificación

Teórica

El actual trabajo de investigación es importante teóricamente puesto que analiza y brinda definiciones y conceptos sobre las categorías jurídicas del Régimen laboral especial MYPE y los Beneficios laborales, lo que provoca que los diversos investigadores jurídicos recojan una muy relevante información de cara a nuevas investigaciones sobre estas figuras penales.

Práctica

El actual trabajo de investigación es importante prácticamente puesto que entrega a los empleados insertos en una relación laboral diversas herramientas jurídicas útiles para su queja ante los entes públicos encargados de la supervisión o fiscalización, lo que provoca que puedan hacer tutela de sus derechos laborales en tanto algunos de ellos poseen rango constitucional inclusive.

Metodológica

El actual trabajo de investigación es importante metodológicamente puesto que presenta a la comunidad jurídica la relevancia de la técnica de la entrevista al obtener conocimiento directo de la fuente de información más aún en temas laborales donde se conculcan facultades subjetivas de los empleados involucrados en las MYPE.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

La investigación es de tipo básico dado que su propósito es aumentar el saber y la información sobre las figuras jurídicas del régimen laboral especial MYPE así como sobre los beneficios laborales, características y funciones. Acerca de este tipo de investigación, el metodólogo Hernández (2014) manifiesta que esta forma investigativa tiene como meta el incrementar el conocimiento sobre el objeto sometido a investigación.

La investigación es de enfoque cualitativo dado que el investigador construyó supuestos jurídicos sobre régimen laboral especial MYPE así como sobre los beneficios laborales. Acerca de este enfoque de investigación el metodólogo Hernández (2014) manifiesta que el investigador capta psicológicamente la realidad analizada y construye intelectivamente el documento de trabajo.

La investigación es de nivel descriptivo dado que se presenta y se caracteriza al régimen laboral especial MYPE así como sobre los beneficios laborales tal como estos se hallan en la praxis jurídica. Acerca de este nivel, el metodólogo Hernández (2014) manifiesta que en ella el investigador presenta al fenómeno tal como este se encuentra en la realidad.

La investigación es de diseño no experimental dado que no se altera el objeto de investigación como son las categorías jurídicas régimen laboral especial MYPE y beneficios laborales. Acerca de este diseño de investigación, el metodólogo Hernández manifiesta que el investigador no altera las variables de estudio.

2.2. Población y muestra

Población

Sesenta y nueve (69) trabajadores del centro comercial “La Bellota” de Lima, durante el año 2022, sujetos al régimen laboral especial MYPE durante la investigación y que procedan de diversos giros de negocio que se desarrollen en dicho establecimiento.

Acerca de la población, el metodólogo Hernández (2014) expresa que es la colección total de elementos u objetos sujetos a la investigación científica.

Muestra

32 trabajadores del centro comercial “La Bellota” de Lima, durante el año 2022, sujetos al régimen laboral especial MYPE durante la investigación y que procedan de diversos giros de negocio que se desarrollen en dicho establecimiento.

Acerca de la muestra, el metodólogo Hernández (2014), expresa que es una toma representativa de la población y es aquella donde se ejecutará la técnica con su instrumento específico para lograr los propósitos de investigación.

El muestreo es de tipo no probabilístico por conveniencia ya que la elección de los entrevistados se basó en criterio exclusivamente subjetivo de los investigadores.

2.3. Técnicas e instrumentos

Técnica

Se hizo uso de la técnica de la encuesta puesto que logra acopiar gran cantidad de información sobre los sujetos de investigación de manera directa.

Sobre esta técnica, el metodólogo Hernández (2014) sostiene que ella permite relacionar de modo inmediato y de fuente directa al científico con el objeto de estudio.

Materiales o instrumentos

Se hizo uso del instrumento denominado cuestionario por lo cual en él se conjugarán la batería de preguntas así como las opiniones de los sujetos tomados como muestra.

Los instrumentos son los vehículos por los cuales se almacenan, plasman y registran las ideas que respondan a los objetivos de la investigación (Hernández, 2014).

Tabla 2

Cuestionario semiestructurado

Número	Pregunta
1	Considera usted que la jornada laboral es acorde al trabajo que realiza en la empresa. Por qué.
2	Considera usted que deberían existir otros turnos de trabajo. Por qué.
3	Ingresa usted antes de lo establecido en el horario de trabajo. Por qué.
4	Sale usted después de lo establecido en horario de trabajo. Por qué.
5	Considera usted que trabaja más de 48 horas semanales. Por qué.
6	Considera usted que su jornada laboral le afecta en su vida familiar o personal (u otros derechos). Por qué.
7	Ha considerado ir a alguna institución para proteger sus derechos. A cuál.

Fuente: Elaboración propia

2.4. Procedimiento de recolección de datos

Para el acopio de datos se ejecutó la siguiente secuencia:

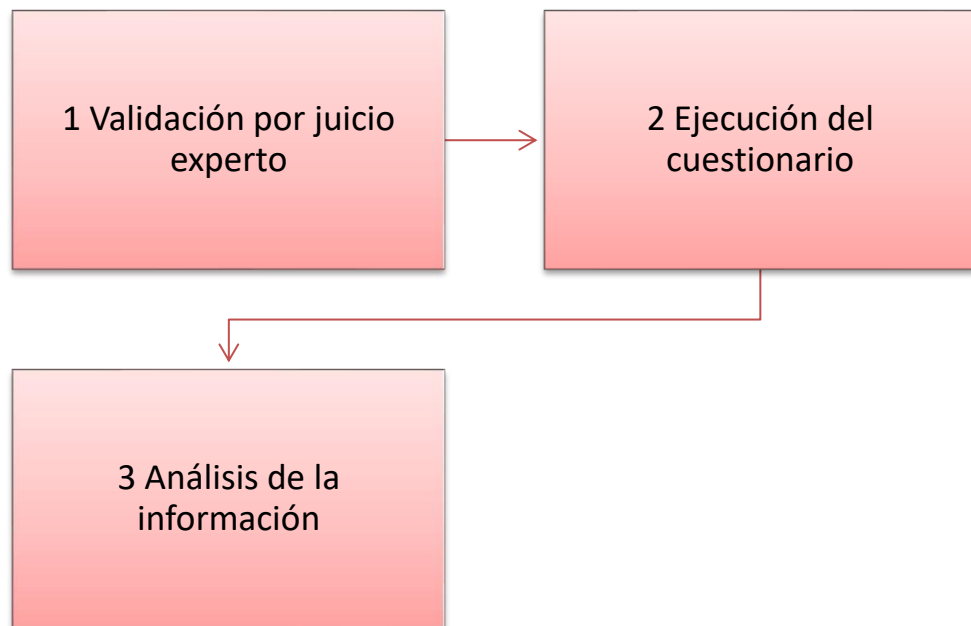
Primero: Se valida el cuestionario

Segundo: Se recogen los datos mediante la realización del cuestionario por parte de los 32 trabajadores de la empresa de comercio

Tercero: Análisis de la información y presentación de resultados

Figura 2

Procedimiento de recolección de datos



Fuente: Elaboración propia

2.5. Aspectos éticos

Como desarrolladores de la presente investigación planteamos nuestra sujeción a las normas que rigen la moral y la decencia teórica, las cuales son:

Declaración de Helsinki: Por lo cual me acogí a los principios éticos en la investigación sobre lesiones e investigación preparatoria sin revelar los nombres de los procesados.

Normas de la Asociación Psicológica Americana (APA): Por lo cual respeté el trabajo intelectual ajeno tanto en las citas como en las referencias en la presente tesis.

Universidad Privada del Norte: Por lo cual acogí el Reglamento de Grados y Títulos exigidos por la casa de estudios en el desarrollo de este trabajo de investigación.

Real Academia Española (RAE): Por lo cual la redacción del presente trabajo intelectual se sometió a las normas de ortografía de la gramática castellana.

Normas del Código Penal: Por lo cual se cumple el artículo 219, que establece la comisión del delito de plagio, evitando tal ilícito al ejecutar el tema de lesiones e investigación preparatoria.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

En el siguiente apartado se presentarán los resultados obtenidos al aplicar la técnica de la encuesta sobre la muestra. Se debe precisar que metodológicamente se ejecutó un cuestionario sobre 32 trabajadores del centro comercial La Bellota en Lima.

En relación al objetivo general de investigación: Determinar cómo se produce la afectación a los beneficios laborales al aplicar el régimen laboral MYPE en el Centro Comercial La Bellota, Lima, 2022.

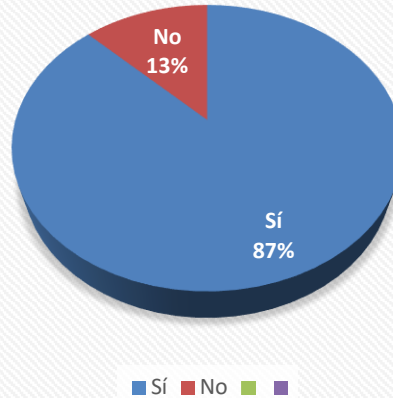
Las interrogantes del cuestionario que se vinculan a este objetivo de investigación son dos: Considera usted que la jornada laboral es acorde al trabajo que realiza en la empresa (Pregunta 1 del cuestionario) así como Considera usted que su jornada laboral le afecta en su vida familiar o personal (Pregunta 6 del cuestionario).

De las respuestas obtenidas para la primera de las interrogantes se advierte que la gran mayoría de los encuestados expresa que su actividad está en relación a lo que se le plantea como obligación o trabajo en la empresa. En ese sentido 28 de ellos responde afirmativamente, lo que significa un 87.5% de los trabajadores consultados.

Figura 3

Porcentaje respecto de la pregunta 1

La jornada laboral es acorde al trabajo que realiza en la empresa

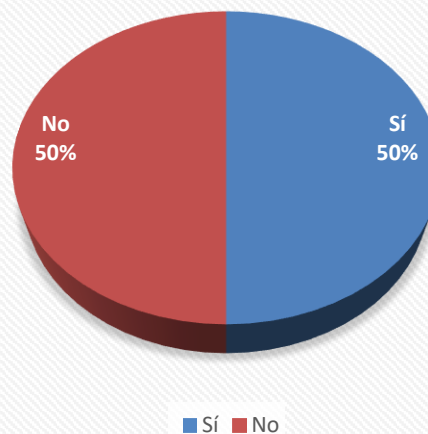


Sin embargo, en cuanto a la segunda pregunta, existe una proporción igualitaria en relación a una afectación a su vida familiar o personal que presenta el trabajador. 16 de los encuestados, lo equivale a un 50% de la muestra sostiene que sí existe una vulneración al tiempo familiar principalmente.

Figura 4

Porcentaje respecto de la pregunta 6

La jornada laboral le afecta en su vida familiar o personal



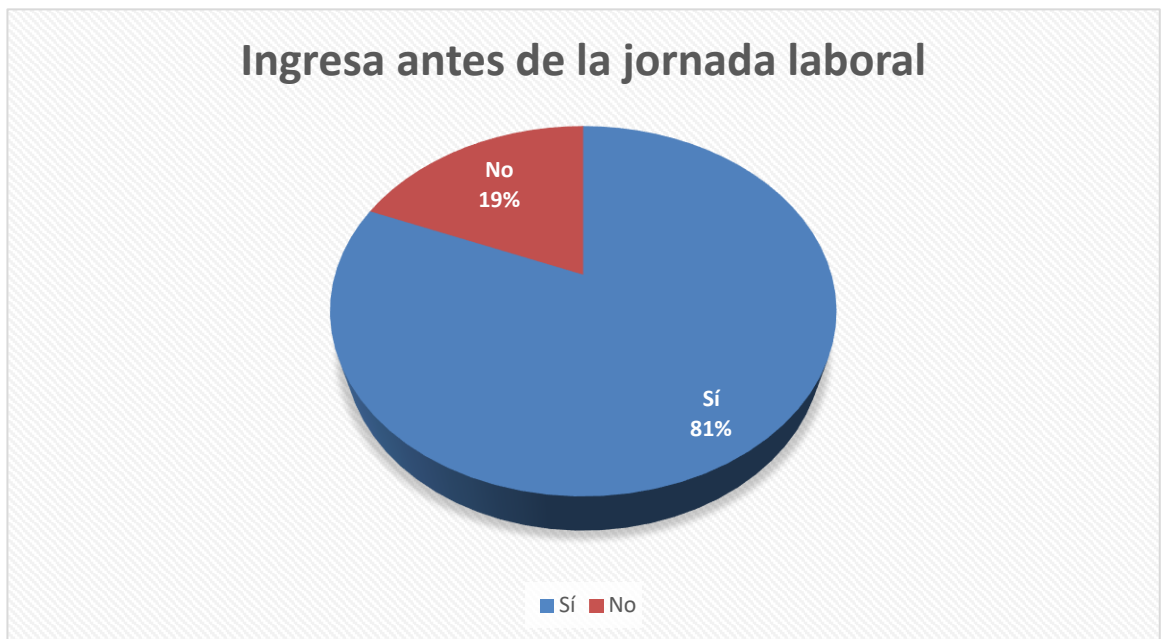
En relación al primer objetivo específico: Identificar qué beneficios laborales se afectan al aplicar el régimen laboral MYPE en el Centro Comercial La Bellota, Lima, 2022

Las interrogantes del cuestionario que se vinculan a este objetivo de investigación son tres: Ingresas antes de lo establecido en el horario de trabajo (Pregunta 3 del cuestionario), Sales después de lo establecido en horario de trabajo (Pregunta 4 del cuestionario) y Consideras que trabajar más de 48 horas semanales deberían existir otros turnos de trabajo (Pregunta 5 del cuestionario).

De la primera de ellas, los resultados muestran que una gran mayoría de los encuestados, 26 de los mismos, lo que equivale al 81,25% del total de la muestra, considera que sí ingresa antes de lo establecido en el horario de trabajo. En contraste, solamente 6 trabajadores manifiestan que no es así representando un 18,75%

Figura 5

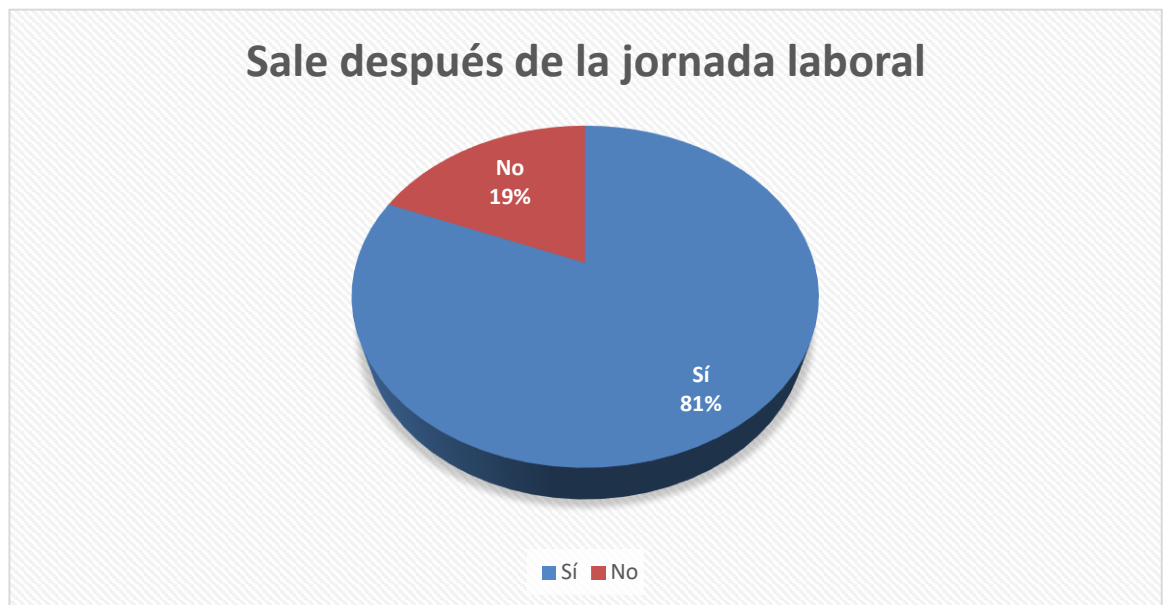
Porcentaje respecto de la pregunta 3



En cuanto a la interrogante de si el trabajador sale después de establecido en el horario laboral, se aprecia de los datos obtenidos que igualmente 26 de los mismos, equivalente al 81,25% del total de la muestra, sí sale después de lo establecido en el horario de trabajo. En idéntico sentido al anterior, solamente 6 trabajadores manifiestan que no es así, lo cual representa un 18,75%

Figura 6

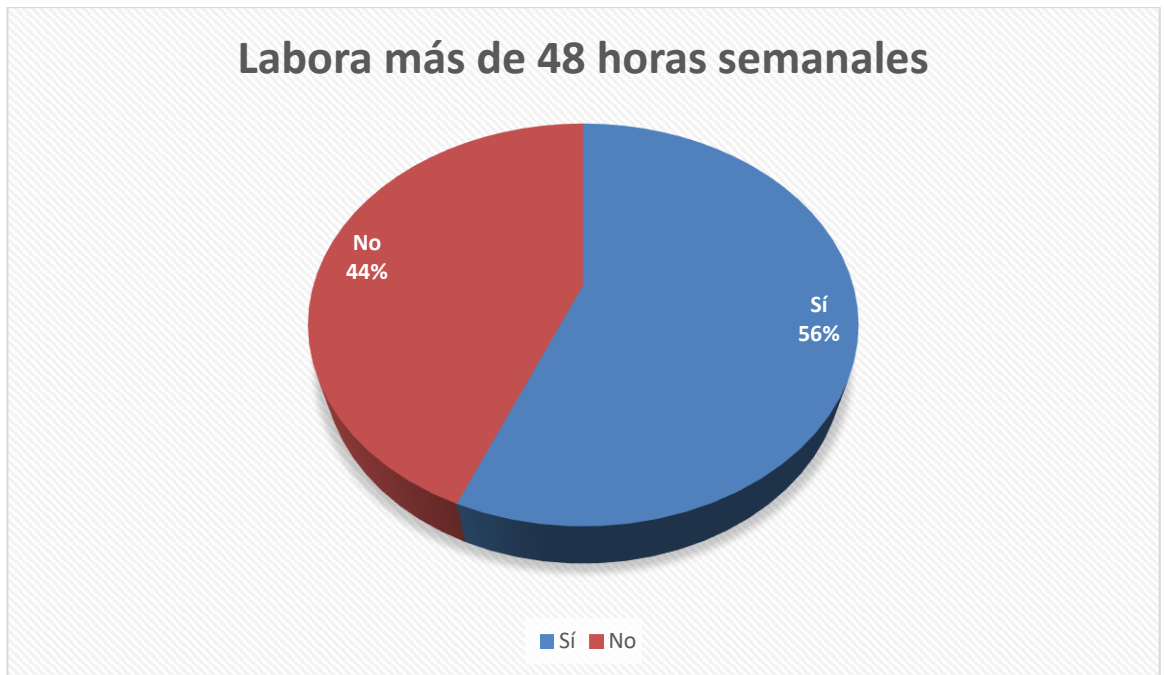
Porcentaje respecto de la pregunta 4



Por último, en cuanto a si los trabajadores del centro comercial consideran que labora más de las 48 horas semanales u 8 horas diarias, 18 de los encuestados asevera que sí, principalmente bajo la causal de atender a la demanda. En contraste, 14 de los mismos expresa que ello no se suscita alegando, principalmente, el cumplimiento del horario establecido.

Figura 7

Porcentaje respecto de la pregunta 5



En relación al segundo objetivo específico: Presentar qué mecanismos jurídicos se incoan ante la afectación por aplicar el régimen laboral MYPE en el Centro Comercial La Bellota, Lima, 2022.

Las interrogantes del cuestionario que se vinculan a este objetivo de investigación son dos: Ha considerado ir a alguna institución para proteger sus derechos (Pregunta 7 del cuestionario) y Considera usted que deberían existir otros turnos de trabajo (Pregunta 2 del cuestionario).

En cuanto a la primera de ellas, una gran mayoría de los encuestados, 29 de los mismos, lo que equivale a un 90,62% de la muestra total, enuncia que no ha considerado asistir a alguna institución del estado ante la afectación de sus derechos. Solamente tres de ellos, un 9,38% del total, afirmó que sí lo consideraba, aunque entre ellos, dos expresaban ir al Ministerio de Trabajo y uno a SUNAFIL.

Figura 8

Porcentaje respecto de la pregunta 7

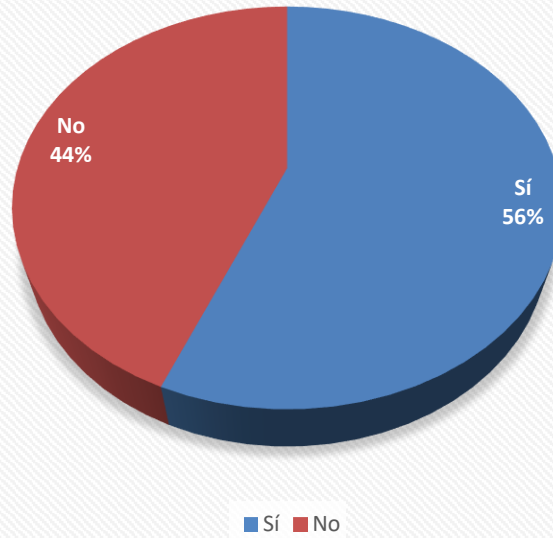


En cuanto a la segunda de las interrogantes, la proporción es relativamente cercana, pues 18 de los trabajadores requeridos expresaban que debería existir otros turnos laborales, resaltando el argumento de que varios presentan estudios y les sería adecuado. Estos conforman el 56,25% de la muestra. No obstante, en sentido opuesto, el 43,75% restante aseveraba que no era pertinente sobresaliendo el argumento de que existe flexibilidad en los mismos.

Figura 9

Porcentaje respecto de la pregunta 2

Deben existir otros turnos laborales



CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

En este apartado de la tesis, se realizará la discusión de los resultados obtenidos con los antecedentes de investigación presentados en la parte teórica.

En relación al objetivo general de investigación: Determinar cómo se produce la afectación a los beneficios laborales al aplicar el régimen laboral MYPE en el Centro Comercial La Bellota, Lima, 2022.

Los resultados obtenidos muestran que se presenta una vulneración a los derechos laborales cuando se aplica el mencionado régimen laboral en el sentido de que la mayoría de los encuestados manifiesta que su actividad se prolonga sobre el tiempo establecido previamente, por lo que el régimen en ciernes analizado provoca estancias prolongadas en el centro de labores y con ello una afectación a sus derechos como trabajadores por sobretiempo laboral.

En el mismo sentido, Benítez et al (2020) refería que tanto la gran empresa como las menores presentaban como característica común el prolongar horas en el centro de labores a los sujetos, bajo argumentos persuasivos o de amenaza, pero que igual implicaban sobretiempo laboral y con ello afectación a los derechos de estos trabajadores. Similar opinión planteaba Ramírez (2017), aunque analizándolo solamente desde regímenes de pequeña y microempresa, al sostener que dicho comportamiento de afectación a derechos laborales son prácticas insertadas en la cultura organizacional de las empresas menores por imitación de las mayores.

Consideramos que la aplicación del régimen MYPE, si bien tuvo un loable propósito de formalización, no ha tenido en el tiempo un uso adecuado por parte de ninguna de las personas jurídicas susceptibles de participar en ella como son las micro y pequeñas

empresas. Esto debido a que los empresarios han incumplido y vulnerado, bajo diversas prácticas empresariales, los derechos de los trabajadores. Coincidimos que, para el caso de empresas micro, una sutil afectación reside en la prolongación del tiempo sobre la jornada laboral establecida.

En relación al primer objetivo específico: Identificar qué beneficios laborales se afectan al aplicar el régimen laboral MYPE en el Centro Comercial La Bellota, Lima, 2022.

Los resultados obtenidos muestran que existe una afectación al derecho laboral de las ocho horas de trabajo en el sentido de que esta facultad subjetiva de tenor constitucional se halla vulnerada por la existencia de salidas posteriores a las horas de trabajo en los trabajadores del centro comercial referido. En tal orden de ideas, los hallazgos también muestran que no solo implica una salida posterior sino un ingreso muy anterior al centro laboral. Todo ello lleva al trabajador considerar que trabaja más de las 48 horas semanales.

Aseveración muy similar también lo planteaba Quispe (2017), quien sostenía que tal forma de afectación era de carácter altamente severo pues la facultad subjetiva de las ocho horas de trabajo no solo es de naturaleza constitucional sino, además, es sociohistórica, por lo que su vulneración implica una mayor carga sancionadora. En posición opuesta se halla Bernal (2019) quien expresaba que la aplicación del régimen MYPE y la extensión de horas no es *per se* un fenómeno jurídico de explotación puesto que existen incentivos laborales ofrecidos a los trabajadores y que pueden, según su voluntad, ser aceptados o no; por lo que no todo incumplimiento de las ocho horas es sinónimo de violación de derechos laborales.

Consideramos que, si bien existen incentivos laborales, reconocidos jurídicamente, para extender las ocho horas de trabajo naturales, se debe reconocer que entra también en la ponderación de este tipo de prácticas la voluntad o aceptación del trabajador sobre la oferta

laboral extensiva o aumentada que el empleador le hace llegar. En tal sentido, coincidimos con Bernal (2019) en que se debe rechazar la idea de que una extensión *per se* de las ocho horas necesariamente se relacione con una afectación. Sin embargo, también es necesario acotar que la propuesta de extensión de horas de trabajo suele ser acompañado de mecanismos de coerción más que de persuasión o voluntad del trabajador para el caso nacional y en especificidad para el sector MYPE. En este caso, sí se afectarían los derechos mencionados.

En relación al segundo objetivo específico: Presentar qué mecanismos jurídicos se incoan ante la afectación por aplicar el régimen laboral MYPE en el Centro Comercial La Bellota, Lima, 2022.

Los resultados obtenidos expresan que los encuestados no presentan una predisposición a incoar algún tipo de procedimiento cuando se aplica el régimen laboral MYPE, aun cuando conciben que existe cierto tipo de vulneración que ciertamente no llegan a precisar jurídicamente. La minoría expresa su deseo de incoar algún tipo de accionamiento, aunque no poseen precisión sobre qué entidad lo tramitaría: Sunafil o Ministerio de Trabajo.

Cortés (2020) afirmaba que esta misma situación de inactividad en la recurrencia para una tutela laboral es altamente frecuente en regímenes de micro y pequeña empresa, pues los trabajadores parten de la premisa de que van a tener “conductas de sacrificio” en el trabajo y cualquier vulneración no será, en estricto, motivación suficiente para iniciar algún tipo de procedimiento o proceso controversial. En similar sentido, Valdivia (2016) expresa que la predisposición a no buscar escudo tuitivo en la administración pública parte de que el

trabajador de microempresa desconoce sus derechos; por esa misma razón desconocen dónde incoar su procedimiento de tutela de derechos laborales.

Consideramos que la oferta laboral a nivel MYPE presenta tanta frecuencia que los sujetos laborantes, aun cuando adviertan alguna vulneración a sus derechos laborales, no participan de recursos de queja o denuncias administrativas contra el empleador, con el objeto de mantener su presencia o puesto en el mercado laboral MYPE.

Limitaciones

Las limitaciones para la presente tesis estribaron en que se tuvo que modificar el número de encuestados, dado que varios de ellos desertaron o no se les ubicaron en fecha específica para la ejecución del cuestionario, por lo que su entrega fue dispersa. En ese sentido, la redacción de esta tesis implicó un plazo temporal mayor.

Conclusiones

Primero: Se pudo demostrar la hipótesis general de investigación que sostenía que el modo de afectación al aplicar el régimen MYPE en el centro comercial referido es el sobretiempo laboral, por lo que se a decir de los trabajadores, se vulnera el horario de salida bajo el argumento de responder a las necesidades de la demanda.

Segundo: Se pudo demostrar la primera hipótesis específica de investigación que sostenía que los beneficios laborales que se afectan al aplicar el régimen laboral MYPE fue el incumplimiento de las ocho horas de trabajo, por lo que surge, a partir de la doctrina, la discusión de si su superación horaria implica vulneración de labores de los trabajadores o es prueba de la libertad del individuo en el fuero laboral.

Tercero: No se pudo demostrar la hipótesis específica de investigación que sostenía que los trabajadores recurrían a mecanismos jurídicos como la denuncia administrativa de la Autoridad del Trabajo al corroborarse que los trabajadores desconocen las entidades para su recurrencia o parten de la premisa psicológica de que es aceptable ciertas conductas lesivas a sus derechos laborales por parte de la persona jurídica involucrada.

Referencias

- Aguirre, E. (2013). *Influencia de la sobrecarga horaria en la deserción laboral de los trabajadores de la empresa Almapo S.R.L. Departamento La Libertad, provincia de Trujillo, durante el año 2012 (Tesis para obtener el Título de Abogado)*. Universidad Nacional de Trujillo3.
- Allende, H. (2019). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre "Reconocimiento de vínculo laboral a plazo indeterminado por desnaturalización de contrato" en el expediente de N.º 564-2016-0-11501-JR-LA-03 (Tesis para optar el Título de Abogado)*. Universidad Católica Los Ángeles , Chimbote.
- Álvarez, & Morollón. (2016). Panorama de las buenas prácticas y políticas adoptadas en la Unión Europea frente al envejecimiento. *Investigaciones regionales*, 139-171.
- Arce, E. (2021). *Derecho individual del trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias*. Lima: Palestra Editores.
- Arévalo, J. (2016). *Tratado de Derecho Laboral*. Lima: Instituto Pacífico.
- Benítez Granados, F. E. (2020). Influencia de los horarios laborales en el bienestar laboral de los operadores de motoniveladoras, del turno 3, de la mina el Descanso, mina de Drummond, ubicada entre Becerril y Codazzi en el centro de departamento del Cesar. *(INVESTIGACIÓN APLICADA)*. INSTITUCION UNIVERSITARIA POLITECNICO GRAN COLOMBIANO, BOGOTA.
- Bernal Fernández, A. C. (2019). La jornada de trabajo en Colombia y su evolución normativa frente a la calidad de vida de los trabajadores. *(Monografía presentada para obtener el título de Abogado)*. UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA FACULTAD DE DERECHO, IBAGUÉ.
- Blancas, C. (2016). *Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Campos, D., & Jaramillo, M. (2019). Contratos laborales en el Perú: dinámica y determinantes. *GRADE*.
- Castillo, J. (2022). *Colección Régimen Laboral Peruano*. Lima: Gaceta Jurídica.

- Cortés Díaz, G. H. (2020). Trabajo remoto en tiempos de covid-19 y su impacto en el trabajador. (*Investigacion de Facultad de Psicología*). Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá.
- Crisóstomo, & Trujillo. (2018). El registro de información laboral (T-Registro) y su relación con el Programa de Declaración Telemática Planilla Electrónica-PLAME en las MyPEs del distrito de Yanacancha, provincia de Pasco, 2017.
- Cruzado, A. (2015). *La afectación de los derechos fundamentales de la trabajadora embarazada al extinguir el empleador la relación laboral durante el periodo de prueba (Tesis para obtener el Título de Abogado)*. Universidad Privada del Norte.
- Dolorier, J. (2015). *Tratado Práctico de Derecho Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.
- González, J. (2018). ¿Familia o trabajo? Procesos de parentalización entre au pairs latinoamericanas en el sur de Francia. *Revista de Antropología Social*, 95-121.
- Hernández-Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación científica*. México DF: Mc-Graw Hill.
- López, J. (2019). Convenio sobre el trabajo forzoso. *Relaciones laborales y Derecho del empleo*.
- Martín, M. (2015). *La contratación laboral temporal causal. análisis y perspectivas /tesis para optar el grado de doctor*. Universidad de Valencia, Valencia.
- Martinez, & Yuptón. (2015). *Vulneración de la jornada laboral y del pago de trabajo en sobretiempo establecidos en el contrato de trabajo y el análisis del horario nocturno de los conductores de las empresas de transporte interprovincial (Tesis para optar el Título de Abogado)*. Universidad Señor de Sipán.
- Millán, P. (2018). Inclusión laboral, paz y sostenibilidad. *Methaodos. Revista de Ciencias Sociales*, 174-189.
- Mujica, J. (2016). Trabajo adolescente en la extracción de madera en la Amazonía peruana: explotación laboral, trabajo forzoso, trata de personas. *Revista de Direitos e Garantias Fundamentais*, 155-180.
- Neves, J. (2018). *Introducción al Derecho de trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

- Pando. (2016). Prevalencia de violencia psicológica y acoso laboral en trabajadores de Iberoamérica.
- Pardo, K. (2011). Remuneraciones, beneficios e incentivos laborales percibidos por trabajadores del sector salud en el Perú: análisis comparativo entre el Ministerio de Salud y la Seguridad Social, 2009. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 342-351.
- Peña Ramírez, E. (2017). Estudio descriptivo correlacional entre la calidad de vida laboral, los factores de riesgo psicosocial, la jornada laboral y la estabilidad laboral, en un grupo de trabajadores de dos empresas del sector privado de Bogotá. (*TESIS PARA MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA*). UNIVERSIDAD CATOLICA DE COLOMBIA, BOGOTA.
- Plá, A. (1978). *Curso de Derecho Laboral*. Buenos Aires: Editorial Heliasta.
- Quispe Arapa, S. M. (2017). El reconocimiento del trabajo en sobretiempo en el regimen público laboral y la ineficacia de las normas que la regulan. (*TESIS para optar el título profesional de ABOGADO*). UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO, CUSCO.
- Quispe, S. (2017). *El reconocimiento del trabajo en sobretiempo en el regimen público laboral y la ineficacia de las normas que la regulan (Tesis para obtener el Título de Abogado)*. Universidad Andina de Cusco.
- Ramírez, M. &. (2018). Análisis de las funciones administrativas y jurisdiccionales de la Superintendencia de industria y comercio en materia de libre competencia.
- Rodríguez, B. A. (2018). EXCEPCIONES A LA JORNADA DE TRABAJO: LÍMITES Y ALTERNATIVAS. (*TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGÍSTER EN DERECHO*). PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ, LIMA.
- Saldaña, H. (2015). Efectos de la contratación laboral a plazo determinado en las organizaciones sindicales en el Perú. *Ciencia y Tecnología*, 107-119.
- Sedano, T. (2018). En las antípodas del trabajo decente: el trabajo forzoso. *Revista de relaciones laborales*, 13-25.

- Torrecilla, E. (2017). Nueva esclavitud y trabajo forzoso.: Un intento de delimitación conceptual desde la perspectiva laboral.
- Valdivia, D. (2016). Las medidas no arancelarias en la legislación aduanera peruana y su vulneración al principio de facilitación de comercio exterior. (*TESIS PARA TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO*). UNIVERSIDAD CATOLICA SAN PABLO, AREQUIPA.
- Valencia, J. (2018). El interés superior del niño: regulación y aplicación. *Análisis Legal de El Peruano* (12).
- Yanés, L. (2016). *El interés superior del niño en los procesos de niñez y adolescencia en la ciudad de Ambato (Tesis de maestría)*. Universidad Andina Simón Bolívar.

ANEXOS

Preguntas **Respuestas 33** Configuración

33 respuestas

Se aceptan respuestas

Resumen

Pregunta

Individual

< 33 de 33 >



No se pueden editar las respuestas

ENCUESTA LABORAL

Se te presentan una serie de preguntas. Trata de responderlos con la mayor honestidad posible.

***Obligatorio**

Apellidos y nombres *

Suarez Urco Fernando

Documento Nacional de Identidad (DNI) o Carné de extranjería (CI) *

20108222

Considera usted que la jornada laboral es acorde al trabajo que realiza en la empresa. Por qué.

Sí, por que es proporcional tanto el esfuerzo que hago y el desempeño realizado

Considera usted que deberían existir otros turnos de trabajo. Por qué.

No, por que en mi trabajo sólo se atiende en un horario de 9:30 am a 6:30pm

Ingresa usted antes de lo establecido en el horario de trabajo. Por qué.

Sí generalmente, aunque algunas veces tengo retrasos por la distancia de donde

Preguntas **Respuestas 33** Configuración

33 respuestas

Se aceptan respuestas

Resumen

Pregunta

Individual

< 32 de 33 >



No se pueden editar las respuestas

ENCUESTA LABORAL

Se te presentan una serie de preguntas. Trata de responderlos con la mayor honestidad posible.

***Obligatorio**

Apellidos y nombres *

Carmen de la Cruz Cerron

Documento Nacional de Identidad (DNI) o Carné de extranjería (CI) *

45045915

Considera usted que la jornada laboral es acorde al trabajo que realiza en la empresa. Por qué.

Si :

Considera usted que deberían existir otros turnos de trabajo. Por qué.

No :

Ingresa usted antes de lo establecido en el horario de trabajo. Por qué.

No es necesario

Preguntas **Respuestas 33** Configuración

33 respuestas

Se aceptan respuestas

Resumen

Pregunta

Individual

< 31 de 33 >



No se pueden editar las respuestas

ENCUESTA LABORAL

Se te presentan una serie de preguntas. Trata de responderlos con la mayor honestidad posible.

***Obligatorio**

Apellidos y nombres *

ABREGO CRUZ FELIPE

Documento Nacional de Identidad (DNI) o Carné de extranjería (CI) *

46788910

Considera usted que la jornada laboral es acorde al trabajo que realiza en la empresa. Por qué.

SI PORQUE REALIZO BIEN MIS ACTIVIDADES

Considera usted que deberían existir otros turnos de trabajo. Por qué.

SI, PORQUE AVECES NO ME DA TIEMPO PARA REALIZAR MIS OTRAS ACTIVIDADES

Ingresa usted antes de lo establecido en el horario de trabajo. Por qué.

SI, PORQUE SI LLEGO MINUTOS DESPUES PUEDEN DESCONTARME UN

Preguntas **Respuestas 33** Configuración

33 respuestas

Se aceptan respuestas

Resumen

Pregunta

Individual

< 30 de 33 >



No se pueden editar las respuestas

ENCUESTA LABORAL

Se te presentan una serie de preguntas. Trata de responderlos con la mayor honestidad posible.

***Obligatorio**

Apellidos y nombres *

ORTEGA TARAZONA WILLIAM

Documento Nacional de Identidad (DNI) o Carné de extranjería (CI) *

70843848

Considera usted que la jornada laboral es acorde al trabajo que realiza en la empresa. Por qué.

SI, PORQUE TERMINO CON MIS LABORES ANTES DE LA HORA INDICADA

Considera usted que deberían existir otros turnos de trabajo. Por qué.

NO, PORQUE LOS HORARIOS SON FLEXIBLES

Ingresa usted antes de lo establecido en el horario de trabajo. Por qué.

LLEGO UNOS MINUTOS PORQUE TENGO QUE PREVENIR LLEGAR TARDE A MIS

Preguntas **Respuestas 33** Configuración

33 respuestas

Se aceptan respuestas

Resumen

Pregunta

Individual

< 29 de 33 >



No se pueden editar las respuestas

ENCUESTA LABORAL

Se te presentan una serie de preguntas. Trata de responderlos con la mayor honestidad posible.

***Obligatorio**

Apellidos y nombres *

CALDAS ORTEGA SONIA TEOLINDA

Documento Nacional de Identidad (DNI) o Carné de extranjería (CI) *

70843913

Considera usted que la jornada laboral es acorde al trabajo que realiza en la empresa. Por qué.

SI, PORQUE TERMINO SIEMPRE A LA HORA INDICADA CON MIS LABORES QUE ME MANDAN A REALIZAR

Considera usted que deberían existir otros turnos de trabajo. Por qué.

NO, PORQUE CREO QUE LOS HORARIOS ESTAN BIEN ESTABLECIDOS

Ingresa usted antes de lo establecido en el horario de trabajo. Por qué.

SI, PORQUE TENGO QUE MUDAR UNOS MINUTOS ANTES DE MI HORARIO

Preguntas **Respuestas 33** Configuración

33 respuestas



Se aceptan respuestas

Resumen

Pregunta

Individual

< 28 de 33 >



No se pueden editar las respuestas

ENCUESTA LABORAL

Se te presentan una serie de preguntas. Trata de responderlos con la mayor honestidad posible.

***Obligatorio**

Apellidos y nombres *

RAMIREZ MEJIA LESBIN YULER

Documento Nacional de Identidad (DNI) o Carné de extranjería (CI) *

60375688

Considera usted que la jornada laboral es acorde al trabajo que realiza en la empresa. Por qué.

SI, PORQUE TERMINO A TIEMPO MIS LABORES

Considera usted que deberían existir otros turnos de trabajo. Por qué.

SI, PORQUE HAY TRABAJADORES QUE NO LES ALCANZA CUMPLIR CON SUS LABORES

Ingresa usted antes de lo establecido en el horario de trabajo. Por qué.

SILVA QUE TENGO QUE INGRESAR A LA HORA ESTABLECIDA

Preguntas **Respuestas 33** Configuración

33 respuestas



Se aceptan respuestas

Resumen

Pregunta

Individual

< 27 de 33 >



No se pueden editar las respuestas

ENCUESTA LABORAL

Se te presentan una serie de preguntas. Trata de responderlos con la mayor honestidad posible.

***Obligatorio**

Apellidos y nombres *

VALDIVIA OSPINO IRMA

Documento Nacional de Identidad (DNI) o Carné de extranjería (CI) *

40207138

Considera usted que la jornada laboral es acorde al trabajo que realiza en la empresa. Por qué.

SI, PORQUE ES ACORDE A LA LABOR QUE REALIZO

Considera usted que deberían existir otros turnos de trabajo. Por qué.

NO, PORQUE HAY DEMASIADA DEMANDA

Ingresas usted antes de lo establecido en el horario de trabajo. Por qué.

SI, PORQUE MAS QUE TODO LO HAGO PARA NO LLEGAR TARDE A MIS LABORES

Preguntas **Respuestas 33** Configuración

33 respuestas

Se aceptan respuestas

Resumen

Pregunta

Individual

< 26 de 33 >



No se pueden editar las respuestas

ENCUESTA LABORAL

Se te presentan una serie de preguntas. Trata de responderlos con la mayor honestidad posible.

***Obligatorio**

Apellidos y nombres *

SANTOS BALDEON VICTORIA TEODORA

Documento Nacional de Identidad (DNI) o Carné de extranjería (CI) *

06931672

Considera usted que la jornada laboral es acorde al trabajo que realiza en la empresa. Por qué.

SI, PORQUE ME DA TIEMPO PARA REALIZAR MIS LABORES

Considera usted que deberían existir otros turnos de trabajo. Por qué.

SI, PORQUE MUCHOS DE NOSOTROS NECESITAN TENER TIEMPO PARA SUS ESTUDIOS

Ingresa usted antes de lo establecido en el horario de trabajo. Por qué.

Preguntas **Respuestas 33** Configuración

33 respuestas

Se aceptan respuestas

Resumen

Pregunta

Individual

< 25 de 33 >



No se pueden editar las respuestas

ENCUESTA LABORAL

Se te presentan una serie de preguntas. Trata de responderlos con la mayor honestidad posible.

***Obligatorio**

Apellidos y nombres *

Alvaro Y.Reyes

Documento Nacional de Identidad (DNI) o Carné de extranjería (CI) *

72844871

Considera usted que la jornada laboral es acorde al trabajo que realiza en la empresa. Por qué.

Si

Considera usted que deberían existir otros turnos de trabajo. Por qué.

Estoy conforme con los existentes

Ingresa usted antes de lo establecido en el horario de trabajo. Por qué.

Si, por qué me gusta estar siempre minutos antes de la hora.

Preguntas **Respuestas 33** Configuración

33 respuestas

Se aceptan respuestas

Resumen

Pregunta

Individual

< 24 de 33 >



No se pueden editar las respuestas

ENCUESTA LABORAL

Se te presentan una serie de preguntas. Trata de responderlos con la mayor honestidad posible.

***Obligatorio**

Apellidos y nombres *

MUÑOZ CANALES JOEL DAVID

Documento Nacional de Identidad (DNI) o Carné de extranjería (CI) *

90887467

Considera usted que la jornada laboral es acorde al trabajo que realiza en la empresa. Por qué.

SI, PORQUE MIS HORARIOS SON FLEXIBLES A LO QUE REALIZO

Considera usted que deberían existir otros turnos de trabajo. Por qué.

SI PORQUE HAY MUCHA DEMANDA

Ingresa usted antes de lo establecido en el horario de trabajo. Por qué.

SI, PORQUE SI INGRESO UNOS MINUTOS TARDE ME DESCUENTAN

Preguntas **Respuestas 33** Configuración

33 respuestas

Se aceptan respuestas

Resumen

Pregunta

Individual

< 23 de 33 >



No se pueden editar las respuestas

ENCUESTA LABORAL

Se te presentan una serie de preguntas. Trata de responderlos con la mayor honestidad posible.

***Obligatorio**

Apellidos y nombres *

MUÑOZ BARDALES EDWIN JAVIER

Documento Nacional de Identidad (DNI) o Carné de extranjería (CI) *

48009436

Considera usted que la jornada laboral es acorde al trabajo que realiza en la empresa. Por qué.

SÍ, PORQUE EL HORARIO ES FLEXIBLE A LAS LABORES QUE REALIZO

Considera usted que deberían existir otros turnos de trabajo. Por qué.

SÍ, PORQUE MUCHOS DE NOSOTROS TIENEN OTRAS OBLIGACIONES, COMO POR EJEMPLO ESTUDIAR.

Ingresa usted antes de lo establecido en el horario de trabajo. Por qué.

SÍ, PORQUE SE PUEDE PRESENTAR DIVERSAS SITUACIONES EN LA CUAL

Preguntas **Respuestas 33** Configuración

33 respuestas

Se aceptan respuestas

Resumen

Pregunta

Individual

< 22 de 33 >



No se pueden editar las respuestas

ENCUESTA LABORAL

Se te presentan una serie de preguntas. Trata de responderlos con la mayor honestidad posible.

***Obligatorio**

Apellidos y nombres *

Yenifer Ccoñas

Documento Nacional de Identidad (DNI) o Carné de extranjería (CI) *

71520317

Considera usted que la jornada laboral es acorde al trabajo que realiza en la empresa. Por qué.

Si

Considera usted que deberían existir otros turnos de trabajo. Por qué.

No

Ingresa usted antes de lo establecido en el horario de trabajo. Por qué.

No

Preguntas **Respuestas 33** Configuración

33 respuestas

Se aceptan respuestas

Resumen

Pregunta

Individual

< 21 de 33 >



No se pueden editar las respuestas

ENCUESTA LABORAL

Se te presentan una serie de preguntas. Trata de responderlos con la mayor honestidad posible.

***Obligatorio**

Apellidos y nombres *

Ravilla Quispe Yaneth edit h

Documento Nacional de Identidad (DNI) o Carné de extranjería (CI) *

74876966

Considera usted que la jornada laboral es acorde al trabajo que realiza en la empresa. Por qué.

Si porque se respeta el horario acordado

Considera usted que deberían existir otros turnos de trabajo. Por qué.

Si porque algunas personas que trabajamos tenemos hijos o estudiamos entonces debería haber la posibilidad de que exista dos turnos.

Ingresa usted antes de lo establecido en el horario de trabajo. Por qué.

No porque respeto mi horario establecido

Preguntas **Respuestas 33** Configuración

33 respuestas

Se aceptan respuestas

Resumen

Pregunta

Individual

< 20 de 33 >



No se pueden editar las respuestas

ENCUESTA LABORAL

Se te presentan una serie de preguntas. Trata de responderlos con la mayor honestidad posible.

***Obligatorio**

Apellidos y nombres *

Castilla Paredes

Documento Nacional de Identidad (DNI) o Carné de extranjería (CI) *

10603993

Considera usted que la jornada laboral es acorde al trabajo que realiza en la empresa. Por qué.

Si, es acorde a mutuo acuerdo con la empresa

Considera usted que deberían existir otros turnos de trabajo. Por qué.

No, para mi es el adecuado

Ingresa usted antes de lo establecido en el horario de trabajo. Por qué.

Si, me gusta ser puntual

Preguntas **Respuestas 33** Configuración

33 respuestas

Se aceptan respuestas

Resumen

Pregunta

Individual

< 19 de 33 >



No se pueden editar las respuestas

ENCUESTA LABORAL

Se te presentan una serie de preguntas. Trata de responderlos con la mayor honestidad posible.

***Obligatorio**

Apellidos y nombres *

Giovanna De La Cruz Cerron

Documento Nacional de Identidad (DNI) o Carné de extranjería (CI) *

45409946

Considera usted que la jornada laboral es acorde al trabajo que realiza en la empresa. Por qué.

Si. Por que en el rubro que estamos es muy exigente y de mucha demanda

Considera usted que deberían existir otros turnos de trabajo. Por qué.

No. Solo se debe respetar el horario establecido

Ingresa usted antes de lo establecido en el horario de trabajo. Por qué.

No

Preguntas **Respuestas 33** Configuración

33 respuestas

Se aceptan respuestas

Resumen

Pregunta

Individual

< 18 de 33 >



No se pueden editar las respuestas

ENCUESTA LABORAL

Se te presentan una serie de preguntas. Trata de responderlos con la mayor honestidad posible.

***Obligatorio**

Apellidos y nombres *

MIRANDA SOLÓRZANO, GONZALO

Documento Nacional de Identidad (DNI) o Carné de extranjería (CI) *

47158325

Considera usted que la jornada laboral es acorde al trabajo que realiza en la empresa. Por qué.

Sí, porque cumplo a tiempo con mis obligaciones.

Considera usted que deberían existir otros turnos de trabajo. Por qué.

no porque siempre se termina a tiempo las obligaciones.

Ingresa usted antes de lo establecido en el horario de trabajo. Por qué.

sí, porque es parte de la responsabilidad como trabajador.

Preguntas **Respuestas 33** Configuración

33 respuestas

Se aceptan respuestas

Resumen

Pregunta

Individual

< 17 de 33 >



No se pueden editar las respuestas

ENCUESTA LABORAL

Se te presentan una serie de preguntas. Trata de responderlos con la mayor honestidad posible.

***Obligatorio**

Apellidos y nombres *

MAITA ALVARADO SANDRA

Documento Nacional de Identidad (DNI) o Carné de extranjería (CI) *

20102307

Considera usted que la jornada laboral es acorde al trabajo que realiza en la empresa. Por qué.

Si, porque es importante cumplir con la empresa para poder pedir.

Considera usted que deberían existir otros turnos de trabajo. Por qué.

Si, así habría más oportunidad de trabajo y ganancias.

Ingresa usted antes de lo establecido en el horario de trabajo. Por qué.

Si, porque como empleado uno tiene que cumplir.

Preguntas **Respuestas 33** Configuración

33 respuestas



Se aceptan respuestas

Resumen

Pregunta

Individual

< 16 de 33 >



No se pueden editar las respuestas

ENCUESTA LABORAL

Se te presentan una serie de preguntas. Trata de responderlos con la mayor honestidad posible.

***Obligatorio**

Apellidos y nombres *

Rufasto Aguilar Yoel Eduardo

Documento Nacional de Identidad (DNI) o Carné de extranjería (CI) *

72655251

Considera usted que la jornada laboral es acorde al trabajo que realiza en la empresa. Por qué.

Considero que la jornada laboral tiene que ser acorde con lo que realiza la empresa ya que según se hay empresas o trabajos en el cual uno tendría que tener más tiempo y más cuidado en el proceso de la elaboración.

Considera usted que deberían existir otros turnos de trabajo. Por qué.

Sí considero que debía existir otros turno para que haga una buena disposición para que no tengan mucha aglomeración en el trabajo.

Preguntas **Respuestas 33** Configuración

33 respuestas

Se aceptan respuestas

Resumen

Pregunta

Individual

< 15 de 33 >



No se pueden editar las respuestas

ENCUESTA LABORAL

Se te presentan una serie de preguntas. Trata de responderlos con la mayor honestidad posible.

***Obligatorio**

Apellidos y nombres *

Suárez urco Jhonny

Documento Nacional de Identidad (DNI) o Carné de extranjería (CI) *

80012153

Considera usted que la jornada laboral es acorde al trabajo que realiza en la empresa. Por qué.

Si, porque debo cumplir.

Considera usted que deberían existir otros turnos de trabajo. Por qué.

Si, Porque generaría más empleos.

Ingresa usted antes de lo establecido en el horario de trabajo. Por qué.

Si, porque soy puntual. Si

Preguntas **Respuestas 33** Configuración

33 respuestas

Se aceptan respuestas

Resumen

Pregunta

Individual

< 14 de 33 >



No se pueden editar las respuestas

ENCUESTA LABORAL

Se te presentan una serie de preguntas. Trata de responderlos con la mayor honestidad posible.

***Obligatorio**

Apellidos y nombres *

Vasquez campos flor yovana

Documento Nacional de Identidad (DNI) o Carné de extranjería (CI) *

45565971

Considera usted que la jornada laboral es acorde al trabajo que realiza en la empresa. Por qué.

No es acorde pues el tiempo que paso no le alcanza para hacer las funciones que requiero

Considera usted que deberían existir otros turnos de trabajo. Por qué.

Turnos no solo que aumente la jornada a 10 horas

Ingresa usted antes de lo establecido en el horario de trabajo. Por qué.

Preguntas **Respuestas 33** Configuración

33 respuestas

Se aceptan respuestas

Resumen

Pregunta

Individual

< 13 de 33 >



No se pueden editar las respuestas

ENCUESTA LABORAL

Se te presentan una serie de preguntas. Trata de responderlos con la mayor honestidad posible.

***Obligatorio**

Apellidos y nombres *

ARIAS TALLEDO LUIS JAVIER

Documento Nacional de Identidad (DNI) o Carné de extranjería (CI) *

40895980

Considera usted que la jornada laboral es acorde al trabajo que realiza en la empresa. Por qué.

Si.

Considera usted que deberían existir otros turnos de trabajo. Por qué.

Si.

Ingresa usted antes de lo establecido en el horario de trabajo. Por qué.

No.

Preguntas **Respuestas 33** Configuración

33 respuestas

Se aceptan respuestas

Resumen

Pregunta

Individual

< 12 de 33 >



No se pueden editar las respuestas

ENCUESTA LABORAL

Se te presentan una serie de preguntas. Trata de responderlos con la mayor honestidad posible.

***Obligatorio**

Apellidos y nombres *

Mishel Campos Urbano

Documento Nacional de Identidad (DNI) o Carné de extranjería (CI) *

75242619

Considera usted que la jornada laboral es acorde al trabajo que realiza en la empresa. Por qué.

Sí, porque el horario es acordé al trabajo que realizo.

Considera usted que deberían existir otros turnos de trabajo. Por qué.

Si, porque hoy en día muchos de los trabajadores están estudiando y trabajando a la vez.

Ingresa usted antes de lo establecido en el horario de trabajo. Por qué.

Sí, porque a veces se puede presentar

Preguntas **Respuestas 33** Configuración

33 respuestas



Se aceptan respuestas

Resumen

Pregunta

Individual

< 11 de 33 >



No se pueden editar las respuestas

ENCUESTA LABORAL

Se te presentan una serie de preguntas. Trata de responderlos con la mayor honestidad posible.

***Obligatorio**

Apellidos y nombres *

Inga Gallardo Valery

Documento Nacional de Identidad (DNI) o Carné de extranjería (CI) *

73599029

Considera usted que la jornada laboral es acorde al trabajo que realiza en la empresa. Por qué.

Si, porque en el área los horarios son manejables de acuerdo al trabajo que realizó.

Considera usted que deberían existir otros turnos de trabajo. Por qué.

En caso de mi trabajo no creo, porque no están pesado.

Ingresa usted antes de lo establecido en el horario de trabajo. Por qué.

Si, porque hay una horario establecido

Preguntas **Respuestas 33** Configuración

33 respuestas



Se aceptan respuestas

Resumen

Pregunta

Individual

< 10 de 33 >



No se pueden editar las respuestas

ENCUESTA LABORAL

Se te presentan una serie de preguntas. Trata de responderlos con la mayor honestidad posible.

***Obligatorio**

Apellidos y nombres *

Pacheco Izquierdo Nelson Rodrigo

Documento Nacional de Identidad (DNI) o Carné de extranjería (CI) *

7229956

Considera usted que la jornada laboral es acorde al trabajo que realiza en la empresa. Por qué.

No, debido a los viajes.

Considera usted que deberían existir otros turnos de trabajo. Por qué.

En mi caso no se considera.

Ingresas usted antes de lo establecido en el horario de trabajo. Por qué.

Si, por cualquier imprevisto.

Preguntas **Respuestas 33** Configuración

33 respuestas



Se aceptan respuestas

Resumen

Pregunta

Individual

< 9 de 33 >



No se pueden editar las respuestas

ENCUESTA LABORAL

Se te presentan una serie de preguntas. Trata de responderlos con la mayor honestidad posible.

***Obligatorio**

Apellidos y nombres *

Carlos Tantachuco

Documento Nacional de Identidad (DNI) o Carné de extranjería (CI) *

07808531

Considera usted que la jornada laboral es acorde al trabajo que realiza en la empresa. Por qué.

Si, de acuerdo a la ley laboral toda actividad es de 48 horas a la semana y de ser más están sujetas a horas extras las 2 primeras 25% y después de 2 horas a un 35%

Considera usted que deberían existir otros turnos de trabajo. Por qué.

Si, en otras actividades laborales deberían para poder agilizar la gestión y tener un dinamismo organizacional

Preguntas **Respuestas 33** Configuración

33 respuestas

Se aceptan respuestas

Resumen

Pregunta

Individual

< 8 de 33 >



No se pueden editar las respuestas

ENCUESTA LABORAL

Se te presentan una serie de preguntas. Trata de responderlos con la mayor honestidad posible.

***Obligatorio**

Apellidos y nombres *

Haydee Canchumanya Huaman

Documento Nacional de Identidad (DNI) o Carné de extranjería (CI) *

74500972

Considera usted que la jornada laboral es acorde al trabajo que realiza en la empresa. Por qué.

Si, respetan mi horario

Considera usted que deberían existir otros turnos de trabajo. Por qué.

No

Ingresa usted antes de lo establecido en el horario de trabajo. Por qué.

A veces

Preguntas **Respuestas 33** Configuración

33 respuestas

Se aceptan respuestas

Resumen

Pregunta

Individual

< 7 de 33 >



No se pueden editar las respuestas

ENCUESTA LABORAL

Se te presentan una serie de preguntas. Trata de responderlos con la mayor honestidad posible.

***Obligatorio**

Apellidos y nombres *

Luis Ernesto Yovera Rufasto

Documento Nacional de Identidad (DNI) o Carné de extranjería (CI) *

42772893

Considera usted que la jornada laboral es acorde al trabajo que realiza en la empresa. Por qué.

Si, porque me permite manejar los tiempos de entrega a la gerencia.

Considera usted que deberían existir otros turnos de trabajo. Por qué.

Si la empresa lo amerita y me permite desarrollarme mejor claro.

Ingresa usted antes de lo establecido en el horario de trabajo. Por qué.

Si, porque me permite organizar mis tareas mejor.

Preguntas **Respuestas 33** Configuración

< 6 de 33 >



No se pueden editar las respuestas

ENCUESTA LABORAL

Se te presentan una serie de preguntas. Trata de responderlos con la mayor honestidad posible.

***Obligatorio**

Apellidos y nombres *

Aguirre Rios Norma Maria

Documento Nacional de Identidad (DNI) o Carné de extranjería (CI) *

15744834

Considera usted que la jornada laboral es acorde al trabajo que realiza en la empresa. Por qué.

No porque trabajamos mas del horario establecido

Considera usted que deberían existir otros turnos de trabajo. Por qué.

Si porque brindaría más trabajo a demás personas

Ingresa usted antes de lo establecido en el horario de trabajo. Por qué.

No porque tengo que entrar en el horario que establece la empresa

Sale usted después de lo establecido en horario de trabajo. Por qué.

Si porque no hay mucho personal

No se pueden editar las respuestas

ENCUESTA LABORAL

Se te presentan una serie de preguntas. Trata de responderlos con la mayor honestidad posible.

***Obligatorio**

Apellidos y nombres *

Tantachuco Rufasto Julio

Documento Nacional de Identidad (DNI) o Carné de extranjería (CI) *

07865976

Considera usted que la jornada laboral es acorde al trabajo que realiza en la empresa. Por qué.

Si, es de acuerdo a las normas vigentes

Considera usted que deberían existir otros turnos de trabajo. Por qué.

No,

Ingresas antes de lo establecido en el horario de trabajo. Por qué.

No

Salas después de lo establecido en horario de trabajo. Por qué.

No

Considera usted que trabaja más de 48 horas semanales. Por qué.

No

No se pueden editar las respuestas

ENCUESTA LABORAL

Se te presentan una serie de preguntas. Trata de responderlos con la mayor honestidad posible.

***Obligatorio**

Apellidos y nombres *

De la cruz cerron gustavo

Documento Nacional de Identidad (DNI) o Carné de extranjería (CI) *

47320021

Considera usted que la jornada laboral es acorde al trabajo que realiza en la empresa. Por qué.

Si es acorde a lo q realizo

Considera usted que deberían existir otros turnos de trabajo. Por qué.

No dice existir

Ingresa usted antes de lo establecido en el horario de trabajo. Por qué.

No ingreso

Sale usted después de lo establecido en horario de trabajo. Por qué.

No salgo antes de lo establecido

Considera usted que trabaja más de 48 horas semanales. Por qué.

Si trabajo más de 48 horas

No se pueden editar las respuestas

ENCUESTA LABORAL

Se te presentan una serie de preguntas. Trata de responderlos con la mayor honestidad posible.

***Obligatorio**

Apellidos y nombres *

Lopez Torres Cecilia

Documento Nacional de Identidad (DNI) o Carné de extranjería (CI) *

47134065

Considera usted que la jornada laboral es acorde al trabajo que realiza en la empresa. Por qué.

Si, porque de ajusta a las actividades establecidas

Considera usted que deberían existir otros turnos de trabajo. Por qué.

No, las actividades terminan en los horarios establecidos

Ingresa usted antes de lo establecido en el horario de trabajo. Por qué.

Si

Sale usted después de lo establecido en horario de trabajo. Por qué.

Si, porque hay actividades que debo revisar

Considera usted que trabaja más de 48 horas semanales. Por qué.

No

ENCUESTA LABORAL

Se te presentan una serie de preguntas. Trata de responderlos con la mayor honestidad posible.

***Obligatorio**

Apellidos y nombres *

Rimachi cart agena, favio rodrigo

Documento Nacional de Identidad (DNI) o Carné de extranjería (CI) *

75852359

Considera usted que la jornada laboral es acorde al trabajo que realiza en la empresa. Por qué.

Si, por que las funciones se cumplen dentro del horario establecido

Considera usted que deberían existir otros turnos de trabajo. Por qué.

Si, por que existen diferente disposición de tiempo de cada persona

Ingresa usted antes de lo establecido en el horario de trabajo. Por qué.

Si por que se coordina el área de trabajo para las labores del dia

Sale usted después de lo establecido en horario de trabajo. Por qué.

Aveces, por que depende de las actividades del dia.

Considera usted que trabaja más de 48 horas semanales. Por qué.

No, por que se cumple loa horarios establecido de contrato

No se pueden editar las respuestas

ENCUESTA LABORAL

Se te presentan una serie de preguntas. Trata de responderlos con la mayor honestidad posible.

***Obligatorio**

Apellidos y nombres *

Quevedo del Aguila Mirella

Documento Nacional de Identidad (DNI) o Carné de extranjería (CI) *

05372912

Considera usted que la jornada laboral es acorde al trabajo que realiza en la empresa. Por qué.

Porque el horario no es estresante ni cansado

Considera usted que deberían existir otros turnos de trabajo. Por qué.

Creo que si para estudiantes

Ingresa usted antes de lo establecido en el horario de trabajo. Por qué.

Si, porque soy responsable

Sale usted después de lo establecido en horario de trabajo. Por qué.

Mi salida es puntual así como entro antes del horario de entrada

Considera usted que trabaja más de 48 horas semanales. Por qué.

No, mi horario es flexible