

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANUCO
<http://www.udh.edu.pe>

TESIS

**“LA INFORMALIDAD LABORAL Y LA VULNERACIÓN DE LOS
DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES EN EL
JUZGADO CIVIL DE TINGO MARÍA, 2017-2018”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR: Solano Valles, Segundo Visitacion

ASESOR: Espinoza Figueroa, Miguel Angel

HUÁNUCO – PERÚ

2021

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Desarrollo de estudios en derechos sustantivos y procesales en constitucional, civil, penal, laboral, tributario, administrativo y empresarial

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2018-2019)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Derecho

Disciplina: Derecho

D

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Abogado

Código del Programa: P33

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 23011774

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22459300

Grado/Título: Maestro en derecho civil

Código ORCID: 0000-0002-3147-1003

H

DATOS DE LOS JURADOS:

| N° | APELLIDOS Y NOMBRES | GRADO | DNI | Código ORCID |
|----|-------------------------------|---|----------|---------------------|
| 1 | Castro Y Cespedes, Enrique | Doctor en economía | 22435387 | 0000-0002-0165-1505 |
| 2 | Espinoza Cañoli, Ena Armida | Maestro en derecho, con mención en ciencias penales | 22425372 | 0000-0002-5243-1182 |
| 3 | Espiritu Matos, Marco Antonio | Abogado | 22502390 | 0000-0001-5722-6308 |

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **9:00** horas del día **24** del mes de **Agosto** del año dos mil veintiuno, en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron el Sustentante y el Jurado calificador mediante plataforma virtual Google meet integrado por los docentes:

- | | |
|---|-----------------------------|
| ➤ Dr. Enrique CASTRO Y CÈSPEDES | : PRESIDENTE |
| ➤ Mtra. Ena Armida ESPINOZA CAÑOLI | : SECRETARIA |
| ➤ Abog. Marco Antonio ESPIRITU MATOS | : VOCAL |
| ➤ Abog. Hugo Baldomero PERALTA BACA | : JURADO ACCESITARIO |
| ➤ Mtro. Miguel Angel ESPINOZA FIGUEROA | : ASESOR |

Nombrados mediante la Resolución N° 1128-2021-DFD-UDH de fecha 20 de agosto del 2021, para evaluar la Tesis intitulada: "**LA INFORMALIDAD LABORAL Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES EN EL JUZGADO CIVIL DE TINGO MARÍA, 2017-2018**" presentado por el Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas, **Segundo Visitación SOLANO VALLES**, para optar el Título profesional de Abogado.

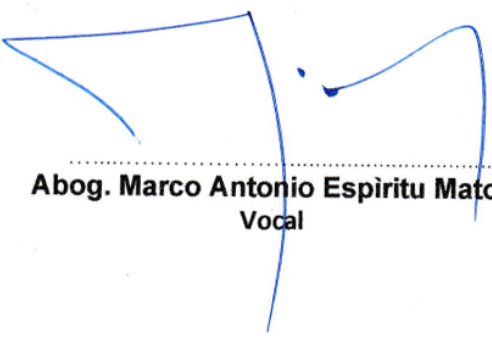
Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: Exposición y Absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del jurado

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) **APROBADO** por **UNANIMIDAD** con el calificativo cuantitativo de **CATORCE** y cualitativo de **SUFICIENTE**.

Siendo las **10:30** horas del día **24** del mes de **Agosto** del año dos mil veintiuno los miembros del jurado calificador Ratificados firman la presente Acta en señal de conformidad.


.....
Dr. Enrique Casto y Céspedes
Presidente


.....
Mtra. Ena Armida Espinoza Cañoli
Secretaria


.....
Abog. Marco Antonio Espiritu Matos
Vocal

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

RESOLUCIÓN N° 1128-2021-DFD-UDH

Huánuco, 20 de Agosto del 2021

Visto, la solicitud con ID: 000001820, **presentado** por el Bachiller **Segundo Visitación SOLANO VALLES** quien solicita se ratifique y se designe a los miembros del Jurado y se señale fecha y hora para sustentar el Trabajo de Investigación Científica (Tesis) intitulado: **“LA INFORMALIDAD LABORAL Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES EN EL JUZGADO CIVIL DE TINGO MARÍA, 2017-2018”**;

CONSIDERANDO:

Que, según Resolución N° 886-20-DFD-UDH de fecha 11/DIC/20 se nombran Jurados revisores del Informe Final del Trabajo de Investigación Científica (Tesis) a los docentes Dr. Enrique CASTRO Y CÈSPEDES, Mtra. Ena Armida ESPINOZA CAÑOLI y Abog. Marco Antonio ESPIRITU MATOS;

Que, mediante Resolución N° 275-2021-DFD-UDH de fecha 30/MAR/21 se aprueba el Informe Final del Trabajo de Investigación Científica (Tesis) intitulado **“LA INFORMALIDAD LABORAL Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES EN EL JUZGADO CIVIL DE TINGO MARÍA, 2017-2018”** del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Huánuco;

Que, con Resolución N° 821-21-DFD-UDH de fecha 13/JUL/21 se declara apto al Bachiller para sustentar la tesis.

Que, debido al estado de Emergencia Sanitaria Nacional a consecuencia del COVID-19 la Sustentación de la Tesis se hará de manera virtual cumpliendo con las exigencias del Reglamento de Grados y Títulos;

Estando a lo dispuesto en el Art. 41 del Reglamento General de Grados y Títulos a lo establecido en el Art. 44° de la Nueva Ley Universitaria N° 3220; inc. N) del Art. 44° del Estatuto de la Universidad de Huánuco y la Facultad contemplada en la Resolución N° 795-18-R-CU-UDH de fecha 13/JUL/18 y Resolución N° 001-2021-R-AU-UDH del 05/ENE/21;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- RATIFICAR Y DESIGNAR a los miembros del Jurado calificador de Tesis para examinar al Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Huánuco **Segundo Visitación SOLANO VALLES** para optar el Título Profesional de Abogado por la modalidad de Sustentación del Trabajo de Investigación Científica (Tesis) a los siguientes docentes:

- | | |
|--|--------------------------|
| ○ Dr. Enrique CASTRO Y CÈSPEDES | PRESIDENTE |
| ○ Mtra. Ena Armida ESPINOZA CAÑOLI | SECRETARIA |
| ○ Abog. Marco Antonio ESPIRITU MATOS | VOCAL |
| ○ Abog. Hugo Baldomero PERALTA BACA | JURADO ACESITARIO |
| ○ Mtro. Miguel Angel ESPINOZA FIGUEROA | ASESOR |

El acto de Sustentación se realizará el día 24 de Agosto del año 2021 a horas 9:00 am, mediante la Plataforma Virtual Google meet.

Regístrese, comuníquese y archívese



DEDICATORIA

A Dios, por la vida, la salud y la fortaleza que cada día me brinda.

A mi familia, de manera especial a mis apreciados padres por su apoyo moral; que ha sido pilar en mi formación profesional.

Segundo Visitación

AGRADECIMIENTO

Agradecimiento sincero:

A los docentes de la Universidad de Huánuco por sus sabias enseñanzas experiencias la misma que ha sido fundamental en mi formación profesional, especialmente a mi asesor de tesis, Abg. Miguel Ángel Espinoza Figueroa, por sus consejos orientaciones y asesoría en la elaboración del presente trabajo de investigación.

Segundo Visitación

ÍNDICE

| | |
|--|------|
| DEDICATORIA | II |
| AGRADECIMIENTO | III |
| ÍNDICE..... | IV |
| ÍNDICE DE CUADROS..... | VII |
| ÍNDICE DE GRÁFICOS | VIII |
| RESUMEN..... | IX |
| SUMMARY..... | X |
| INTRODUCCIÓN..... | XI |
| CAPÍTULO I..... | 13 |
| PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN..... | 13 |
| 1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA..... | 13 |
| 1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA | 14 |
| 1.2.1. PROBLEMA GENERAL | 14 |
| 1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS..... | 14 |
| 1.3 OBJETIVO GENERAL..... | 14 |
| 1.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS..... | 14 |
| 1.5 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN | 15 |
| 1.6 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN | 15 |
| 1.7 VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN..... | 15 |
| CAPÍTULO II..... | 16 |
| MARCO TEÓRICO | 16 |
| 2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN | 16 |
| 2.1.1 A NIVEL INTERNACIONAL | 16 |
| 2.1.2 A NIVEL NACIONAL | 16 |
| 2.1.3 A NIVEL LOCAL..... | 18 |
| 2.2 BASES TEÓRICAS | 19 |
| 2.2.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA INFORMALIDAD LABORAL..... | 19 |
| 2.2.2 EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL DERECHO LABORAL | 23 |
| 2.2.3 BASE LEGAL | 27 |
| 2.3 DEFINICIONES CONCEPTUALES..... | 28 |
| 2.4 HIPÓTESIS..... | 29 |

| | | |
|--------------------------------------|---|----|
| 2.4.1. | HIPÓTESIS GENERAL | 29 |
| 2.4.2. | HIPÓTESIS ESPECÍFICAS | 29 |
| 2.5 | VARIABLES | 30 |
| 2.5.1. | VARIABLE INDEPENDIENTE..... | 30 |
| 2.5.2. | VARIABLE DEPENDIENTE | 30 |
| 2.6 | OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES..... | 30 |
| CAPITULO III..... | | 31 |
| METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN..... | | 31 |
| 3.1 | TIPO DE INVESTIGACIÓN | 31 |
| 3.2.1. | ENFOQUE | 31 |
| 3.2.2. | ALCANCE O NIVEL | 31 |
| 3.2.3. | DISEÑO | 31 |
| 3.2 | POBLACIÓN Y MUESTRA..... | 32 |
| 3.2.1. | POBLACIÓN | 32 |
| 3.2.2. | MUESTRA..... | 32 |
| 3.3 | TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS..... | 32 |
| 3.4 | TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN | 33 |
| CAPÍTULO IV..... | | 34 |
| RESULTADOS..... | | 34 |
| 4.1 | PROCESAMIENTO DE DATOS | 34 |
| 4.2 | CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS..... | 51 |
| CAPÍTULO V..... | | 52 |
| DISCUSIÓN DE RESULTADOS..... | | 52 |
| 5.1 | CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN | 52 |
| 5.1.1 | RESPECTO DE LA PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA..... | 52 |
| 5.1.2 | RESPECTO A LA SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECÍFICA..... | 52 |
| 5.1.3 | RESPECTO A LA TERCERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA | 53 |
| 5.1.4 | RESPECTO A LA HIPÓTESIS GENERAL..... | 53 |
| 5.2 | CONTRASTACIÓN DE RESULTADOS OBTENIDOS CON LAS FUENTES BIBLIOGRÁFICAS | 54 |

| | |
|---------------------------------|----|
| CONCLUSIONES | 56 |
| RECOMENDACIONES..... | 57 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 58 |
| ANEXOS | 60 |

ÍNDICE DE CUADROS

| | |
|--|----|
| Cuadro N° 1: LA INFORMALIDAD LABORAL Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES | 34 |
| Cuadro N° 2: ÍNDICE DE CASOS DE INFORMALIDAD LABORAL EN EL JUZGADO CIVIL DE TINGO MARÍA | 35 |
| Cuadro N° 3: LOS FACTORES DE LA INFORMALIDAD LABORAL..... | 36 |
| Cuadro N° 4: EL ÍNDICE DE DEMANDA DE PAGO DE BENEFICIOS LABORALES, HA AUMENTADO DURANTE EL AÑO 2018 CON RESPECTO AL AÑO 2017 | 37 |
| Cuadro N° 5: MEDIDAS PARA EVITAR LA INFORMALIDAD LABORAL EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DE TINGO MARÍA..... | 38 |
| Cuadro N° 6: NIVEL EDUCATIVO DE LOS TRABAJADORES AMBULANTES..... | 39 |
| Cuadro N° 7: NÚMERO DE PERSONAS QUE CONFORMAN LA FAMILIA | 40 |
| Cuadro N° 8: TIPO DE PRODUCTOS QUE VENDE | 41 |
| Cuadro N° 9: EL NIVEL DE VENTA DIARIA..... | 42 |
| Cuadro N° 10: LUGAR DE ADQUISICIÓN DE MERCANCÍA | 43 |
| Cuadro N° 11: LOS MESES DE MAYORES VENTAS | 44 |
| Cuadro N° 12: TIEMPO DE PERMANENCIA EN ESTA ACTIVIDAD | 45 |
| Cuadro N° 13: PREFERENCIA DEL LUGAR PARA SU NEGOCIO | 46 |
| Cuadro N° 14: ACCESO A CRÉDITO..... | 47 |
| Cuadro N° 15: MOTIVOS DE LA INFORMALIDAD | 48 |
| Cuadro N° 16: INSCRIPCIÓN EN ALGÚN RÉGIMEN DE SALUD | 49 |
| Cuadro N° 17: MATRIZ DE ANÁLISIS DE CASOS LABORALES EN EL JUZGADO CIVIL DE LEONCIO PRADO-HUÁNUCO..... | 50 |
| Cuadro N° 18; CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS | 51 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | |
|---|----|
| Gráfico N° 1: LA INFORMALIDAD LABORAL Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES | 34 |
| Gráfico N° 2: ÍNDICE DE CASOS DE INFORMALIDAD LABORAL EN EL JUZGADO CIVIL DE TINGO MARÍA | 35 |
| Gráfico N° 3: LOS FACTORES DE LA INFORMALIDAD LABORAL | 36 |
| Gráfico N° 4: EL ÍNDICE DE DEMANDA DE PAGO DE BENEFICIOS LABORALES, HA AUMENTADO DURANTE EL AÑO 2018 CON RESPECTO AL AÑO 2017 | 37 |
| Gráfico N° 5: MEDIDAS PARA EVITAR LA INFORMALIDAD LABORAL EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DE TINGO MARÍA..... | 38 |
| Gráfico N° 6: NIVEL EDUCATIVO DE LOS TRABAJADORES AMBULANTES..... | 39 |
| Gráfico N° 7: NÚMERO DE PERSONAS QUE CONFORMAN LA FAMILIA | 40 |
| Gráfico N° 8: TIPO DE PRODUCTOS QUE VENDE | 41 |
| Gráfico N° 9: EL NIVEL DE VENTA DIARIA | 42 |
| Gráfico N° 10: LUGAR DE ADQUISICIÓN DE MERCANCÍA | 43 |
| Gráfico N° 11: LOS MESES DE MAYORES VENTAS..... | 44 |
| Gráfico N° 12: TIEMPO DE PERMANENCIA EN ESTA ACTIVIDAD | 45 |
| Gráfico N° 13: PREFERENCIA DEL LUGAR PARA SU NEGOCIO | 46 |
| Gráfico N° 14: ACCESO A CRÉDITO | 47 |
| Gráfico N° 15: MOTIVOS DE LA INFORMALIDAD..... | 48 |
| Gráfico N° 16: INSCRIPCIÓN EN ALGÚN RÉGIMEN DE SALUD | 49 |

RESUMEN

En la investigación titulada “la informalidad laboral y la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores en el juzgado civil de Tingo María, 2017-2018”, tuvo como propósito determinar si la informalidad laboral vulnera los derechos laborales de los trabajadores en el juzgado civil de Tingo María, 2017-2018; como también, Determinar los factores de la informalidad laboral la misma que vulnera los derechos laborales de los trabajadores en el juzgado civil de Tingo María. El tipo de investigación fue aplicada y el enfoque es de carácter cuantitativa y cualitativa; es decir mixto, con el diseño de no experimental y de nivel descriptivo-explicativo. La información y trabajo de campo que se ha recolectado es mediante la técnica de la encuesta a los jueces civiles y a los vendedores ambulantes; y, asimismo en análisis de expedientes; en seguida se ha procesado en el programa de software SPSS, que es necesario para realizar los cruces de variables y el respectivo análisis e interpretación de los datos. La muestra con la que se ha trabajado la investigación estuvo constituida por 10 expedientes de casos laborales, 10 jueces y 20 vendedores ambulantes; las mismas que han sido parte de la población. En conclusión, se advierte en el presente trabajo que el 87.5% (7) jueces civiles consideran que la informalidad laboral vulnera los derechos laborales de los trabajadores y el 12.5% (1) juez civil considera que la informalidad laboral a veces vulnera los derechos laborales. Asimismo, el 62.5% (5) jueces consideran que existe un alto índice de casos de informalidad laboral en el juzgado civil de Tingo María y el 37.5%. Por lo que queda demostrado que el 87.5% (7) jueces consideran que la ineficacia normativa, la falta de supervisión y monitoreo de las instituciones encargadas son los factores de la informalidad laboral.

Finalmente se advierte en el presente trabajo de investigación el 85% (17) ambulantes indican que son informales por las pocas fuentes de empleo que existen en la ciudad de Tingo María y el 15% (3) ambulantes indican que son informales por otros motivos.

PALABRAS CLAVE: Informalidad laboral, vulneración de derechos laborales, ambulantes y fuentes de empleo.

SUMMARY

In the investigation entitled “labor informality and the violation of the labor rights of workers in the civil court of Tingo Maria, 2017-2018”, it was intended to determine whether labor informality violates the labor rights of workers in civil court from Tingo Maria, 2017-2018; as well as to determine the factors of labor informality, which violates the labor rights of workers in the civil court of Tingo Maria. The type of research was applied and the approach is quantitative and qualitative; that is to say mixed, with the design of non-experimental and descriptive-explanatory level. The information and field work that has been collected is through the technique of the survey of civil judges and street vendors; and, also in file analysis; Immediately it has been processed in the SPSS software program, which is necessary to perform the crosses of variables and the respective analysis and interpretation of the data. The sample with which the investigation has been worked consisted of 10 labor case files, 10 judges and 20 street vendors; the same that have been part of the population. In conclusion, it is noted in this paper that 87.5% (7) civil judges consider that labor informality violates workers' labor rights and 12.5% (1) civil judge considers that labor informality sometimes violates labor rights . Likewise, 62.5% (5) judges consider that there is a high rate of cases of labor informality in the civil court of Tingo Maria and 37.5%. Therefore, it is demonstrated that 87.5% (7) judges consider that regulatory inefficiency, lack of supervision and monitoring of the institutions in charge are the factors of labor informality.

Finally, 85% (17) ambulants are noted in this research paper, indicating that they are informal because of the few sources of employment that exist in the city of Tingo Maria, and 15% (3) ambulants indicate that they are informal for other reasons.

KEY WORDS: Labor informality, violation of labor rights, traveling and sources of employment.

INTRODUCCIÓN

La investigación estuvo orientada a determinar si la informalidad laboral vulnera los derechos laborales de los trabajadores en el juzgado civil de Tingo María, 2017-2018; como también, Determinar los factores de la informalidad laboral la misma que vulnera los derechos laborales de los trabajadores en el juzgado civil de Tingo María. Por lo tanto, se ha investigado informalidad laboral y la vulneración de los derechos laborales y los factores que estas generan.

El presente trabajo de investigación está estructurado en cinco capítulos que se presenta a continuación: El capítulo I: Problema de Investigación, detallándose aspectos sobre la informalidad laboral, donde planteamos los objetivos, así como la justificación, la viabilidad y limitaciones de la investigación. El capítulo II: referente al. Marco Teórico, donde se presentan los antecedentes de la investigación, respecto a investigaciones relacionados con el tema, las bases teóricas, las corrientes teóricas, doctrinarias y Jurídicas, definiciones conceptuales, hipótesis, las variables y operacionalización de variables. El Capítulo III: La metodología, donde se especifica el tipo de estudio, diseño y esquema de la investigación, los procedimientos para el desarrollo de la investigación, la población y muestra utilizadas, así como las técnicas de investigación. El Capítulo IV: Resultados, mostrando los resultados más importantes de la investigación, con aplicación de las estadísticas como instrumento de medida. El Capítulo V: Discusión de resultados, desarrollamos la contrastación del trabajo de campo con los antecedentes, las bases teóricas y finalizándose con la prueba de hipótesis.

Asimismo, luego de un proceso de análisis de los resultados obtenidos, en primer lugar se advierte que el 87.5% (7) jueces civiles consideran que la informalidad laboral vulnera los derechos laborales de los trabajadores y el 12.5% (1) juez civil considera que la informalidad laboral a veces vulnera los derechos laborales de los trabajadores.

En este orden de ideas se advierte también que en el presente trabajo que el 62.5% (5) jueces civiles consideran que existe un alto índice de casos

de informalidad laboral en el juzgado civil de Tingo María y el 37.5% (2) jueces civiles consideran que no existe un alto índice de casos de informalidad laboral en el juzgado civil de Tingo María.

Por lo que queda demostrado que el Se advierte en el presente cuadro que: el 87.5% (7) jueces civiles consideran que la ineficacia normativa, la falta de supervisión y monitoreo de las instituciones encargadas son los factores de la informalidad laboral y el 12.5% (1) juez civil considera que la ineficacia normativa, la falta de supervisión y monitoreo de las instituciones encargadas no son los factores de la informalidad laboral.

De la misma manera se ha llegado a la conclusión el 85% (17) ambulantes indican que son informales por las pocas fuentes de empleo y el 15% (3) ambulantes indican que son informales por otros motivos.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En el Perú uno de los problemas de alcance nacional, en el escenario laboral es la informalidad y esta afecta a 2,5 millones de peruanos según cifras del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). Este fenómeno es la evidencia más clara de la falta de capacidad del sector formal de absorber toda la mano de obra disponible, por ende, la informalidad ha permitido una forma de escape para acceder a un puesto de trabajo; esto debido a que el sector formal es poco flexible con la población que por primera vez acceden a un centro de trabajo.

El campo laboral informal se caracteriza por su precariedad, tanto a nivel de baja calidad e ingresos, la inestabilidad económica; por lo que los trabajadores nunca recibirán un salario justo. Y esto de todas maneras influye directamente en las condiciones de vida de la colectividad; dejando como consecuencia la marginación y la pobreza de la población más vulnerable. Esta realidad nos permite identificar los factores que influyen para que una gran cantidad de trabajadores formen parte del sector informal, de tal forma que sean examinadas a profundidad y al mismo tiempo se planteen alternativas de solución.

Frente a esta realidad es necesario que el Estado promueva mecanismos y políticas más efectivas, de tal forma que las empresas inicien su formalización y con esto la mejora de la situación de los trabajadores y de esta manera no sean vulnerados sus derechos laborales.

Bajo esta perspectiva existen síntomas que ante el juzgado civil de la provincia de Leoncio Prado durante el periodo 2017 y 2018 existen 148 casos que actualmente se ventilan sobre el pago de beneficios laborales; esto a producto de la informalidad laboral (según registro del archivo del juzgado civil de Leoncio Prado). Por lo que necesario realizar un estudio para conocer los

factores y consecuencia de este fenómeno que ocurre no solo en esta parte del Perú; sino que muy bien podría generalizarse a nivel nacional.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿En qué medida la informalidad laboral vulnera los derechos laborales de los trabajadores en el juzgado civil de Tingo María, 2017-2018?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

PE₁: ¿Cuáles son los resultados estadísticos de la informalidad laboral y la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores en el juzgado civil de Tingo María, 2017-2018?

PE₂: ¿Cuáles son los factores de la informalidad laboral la misma que vulnera los derechos laborales de los trabajadores en el juzgado civil de Tingo María?

PE₃: ¿Qué medidas se debe adoptar para evitar la informalidad laboral en las empresas privadas de Tingo María?

1.3 OBJETIVO GENERAL

Determinar si la informalidad laboral vulnera los derechos laborales de los trabajadores en el juzgado civil de Tingo María, 2017-2018.

1.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Oe₁: Precisar los resultados estadísticos de la informalidad laboral y la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores en el juzgado civil de Tingo María, 2017-2018.

Oe₂: Determinar los factores de la informalidad laboral la misma que vulnera los derechos laborales de los trabajadores en el juzgado civil de Tingo María

Oe₃: Proponer medidas para evitar la informalidad laboral en las empresas privadas de Tingo María

1.5 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La justificación del presente trabajo de investigación radica, debido a que la informalidad laboral afecta negativamente el progreso económico y el bienestar social de la población. Por lo que es necesario tomar acciones y medidas urgentes e inmediatas para reducir y acortar sus efectos que mucho daño hace a la población laboral. Para lo cual se necesita mejorar el sistema normativo en el campo laboral para corregir y facilitar los elementos que influyen en la contratación formal; en este mismo orden de ideas es necesario también fortalecer y hacer más eficiente las instituciones encargadas de la fiscalización laboral y al mismo tiempo potenciar la productividad de los trabajadores. Por lo que requiere un examen y análisis; para que nuestros legisladores y autoridades judiciales tengan la oportunidad de reexaminar; y al mismo tiempo plantear otros mecanismos o alternativas de solución. De allí la importancia y trascendencia de la investigación que se presenta en esta oportunidad.

1.6 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Ante la pregunta ¿hasta dónde un investigador puede llegar? Nos referimos a las dificultades o limitaciones que se presentaran a lo largo del desarrollo del proyecto de investigación.

Las limitaciones que se presentaran son:

- Escasa bibliografía especializada sobre el tema investigación.
- La falta de antecedentes locales y nacionales del presente trabajo de investigación, lo cual dificultara en la recopilación de información.
- Carencia de apoyo y orientación de profesionales especializados en el tema de investigación.

1.7 VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

En este acápite todo investigador suele preguntarse ¿puede llevarse a cabo esta investigación? la respuesta desde ya es (si), porque se cuenta con los recursos financieros, humanos y materiales. Para desarrollar la investigación de acuerdo al cronograma y presupuesto establecido.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Luego de haber indagado los trabajos de investigación existentes, se han encontrado algunos trabajos que tienen cierta relación con el trabajo de investigación que pretendo realizar, a continuación paso a mencionar los siguientes:

2.1.1 A NIVEL INTERNACIONAL

No se registra trabajos de investigación que tenga relación con el presente tema de estudio.

2.1.2 A NIVEL NACIONAL

1. Legua Bordon (2017), en su tesis titulado **“El aumento de la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar, Lima Centro - 2017”**, para optar el Título Profesional de Abogada en la Facultad de Derecho de la Universidad César Vallejo, cuyo objetivo general de esta investigación fue describir cómo se da el aumento de la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar, Lima centro -2017.

Finalmente, llego a las siguientes conclusiones:

- a) Se describió según la tabla n°1, que un 28,0% de encuestadas manifiesta que va en aumento de la vulneración de sus derechos laborales en trabajadoras del hogar en Lima Centro-2017 es progresivo, puesto que, se obtuvo resultados donde la mayoría de encuestadas indican que no se respetan sus derechos laborales y se ven insatisfechas con lo que el trato que reciben por parte de sus empleadores.
- a. Se identificó en la tabla n°2 con un 27,0%, que la discriminación a las trabajadoras del hogar Lima Centro- 2017 va en aumento,

ya que, perciben un trato desfavorable e inferior ya sea por su condición étnica, cultural, socioeconómica entre otros por parte de sus empleadores, haciendo que se afecten sus derechos laborales y se sientan excluida de un grupo.

- b. Se identificó en la tabla n°3 con un 22,0% que los contratos informales que se establecen entre las trabajadoras del hogar, Lima Centro-2017 y sus empleadores influyen en el aumento de su vulneración de sus derechos, puesto que, al no disponer de un contrato con las formalidades de ley, las trabajadoras no gozan de sus beneficios laborales, no tienen seguridad jurídica ni pueden tener estabilidad laboral que las protejan y no tienen un sustento viable para mantener su trabajo.

2. Ruiz Bravo (2017), en su tesis titulado **“La Remuneración Mínima Vital y la Informalidad Laboral de las Microempresas en el mercado Cruz de Motupe del Distrito S.J.L, 2016”**, para optar el Título Profesional de Abogado en la Facultad de Derecho de la Universidad César Vallejo, cuyo objetivo general de esta investigación fue establecer la relación que existe entre la Remuneración Mínima Vital y la Informalidad Laboral de las microempresas en el sector restaurantes del mercado Cruz de Motupe del distrito de San Juan de Lurigancho, 2016.

Finalmente, llego a las siguientes conclusiones:

- a. Si existe relación positiva considerable de ,778** entre La Remuneración Mínima Vital y la Informalidad Laboral de las microempresas en el sector restaurantes en el mercado Cruz de Motupe del Distrito de San Juan de Lurigancho; por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.
- b. Si existe relación positiva mediana de ,681** entre los Principios de la remuneración y la informalidad laboral de las microempresas en el sector restaurantes del mercado Cruz de

Motupe del Distrito de San Juan de Lurigancho; por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

- c. Si existe relación positiva mediana de ,711** entre la determinación de la remuneración y la informalidad laboral de las microempresas en el sector restaurantes del mercado Cruz de Motupe del Distrito de San Juan de Lurigancho; por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

2.1.3 A NIVEL LOCAL

1. Garcia Valdivieso (2016), en su tesis titulado “**Los Órganos de Control del Estado y la Informalidad Laboral en las Micro y Pequeñas Empresas de la Ciudad de Tingo María - 2016**”, para optar el Título Profesional de Contador Público en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad de Huánuco, cuyo objetivo general de esta investigación fue determinar de qué manera los Órganos de Control del Estado influyen en la disminución de la informalidad laboral de las MYPES de la ciudad de Tingo María – 2016.

Finalmente, llego a las siguientes conclusiones:

- a. Se concluye según los datos obtenidos por la encuesta, a los contribuyentes de los micros y pequeñas empresas MYPES, que no hay presencia de ningún representante del estado, para ser inspeccionados y regular su situación de informales con sus trabajadores. Este problema, se debe a varios factores como: la baja frecuencia de fiscalización y supervisión por los órganos de control del estado y el nivel de conocimiento de los derechos laborales de los trabajadores que son aprovechados por las MYPES.

- b. Se concluye según los datos obtenidos de los contribuyentes encuestados en las micro y pequeñas empresas MYPES, según el cuadro y el Grafico N° 01 encontramos que en la pregunta formulada, respondieron el 10% (9) de los encuestados que los programas de empleo a través del MTPE., que si están siendo descentralizados, pero la mayoría el 90% (78) de los empresarios encuestados confirmaron que no hay difusión de programas de empleo por parte del MTPE; por ello los micro y pequeños empresarios son indiferentes en cumplir con formalizar a sus trabajadores.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA INFORMALIDAD LABORAL

La informalidad laboral ha evolucionado a través del tiempo, en la década del setenta se acuñó por primera vez el término «sector informal» para hacer referencia a todas las actividades que están excluidas de la legislación o se encuentran fuera del ámbito regulatorio e impositivo. Por ello, la XVII Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) de 2003 adoptó una directriz sobre la medición estadística del empleo informal.

Esto significa que el empleo informal considera al empleo en el sector informal (definido por las características de las unidades de producción) y al empleo fuera del sector informal (definido por las características de los puestos de trabajo), actualmente, existe una alta preocupación sobre el estado de la informalidad en el mundo. La economía informal prevalece en muchos contextos, apareciendo de diferentes maneras. En una economía informal no solo existen empresas o unidades productivas informales sino, también, trabajadores que laboran en condiciones de informalidad; por ello se expresa generalmente en términos de producción informal y empleo informal. (Ceplan, 2016, p. 9)

La informalidad es uno de los fenómenos económicos-sociales que más trascendencia ha logrado en la historia de nuestra sociedad, desde los pequeños comerciantes ambulatorios, en Perú, si bien la informalidad laboral se ha moderado en los últimos diez años en un contexto de mayor dinamismo económico, aún se mantiene en niveles elevados, lo que sugiere que es necesario tomar acciones para reducirla y acotar sus efectos perniciosos.

2.2.1.1 Concepto de informalidad laboral

De Soto (1989) señala que: “Es el conjunto de empresas, trabajadores y actividades que operan fuera de los marcos legales y normativos que rigen la actividad económica, ser informal supone estar exento tanto de las cargas tributarias, como del cumplimiento de normas legales, pero también implica no contar con la protección y servicios que el Estado pueda ofrecer” (p. 84).

Son aquellos empleos en empresas del sector informal o todas las personas que, durante un periodo de referencia determinado, estaban ocupadas como mínimo en una unidad del sector informal, independientemente de su situación en el empleo y de si se trataba de su actividad principal o su actividad secundaria, dichas actividades no están incluidas en la legislación lo que implica que: a) están operando fuera del alcance de la ley, b) la ley no es aplicada o c) la ley desincentiva su cumplimiento porque es inapropiada, burocrática o impone costos excesivos. (Organización Internacional del Trabajo, 2003, p. 53)

2.2.1.2 La informalidad debe ser motivo de preocupación

La informalidad es la forma distorsionada con la que una economía excesivamente reglamentada responde tanto a los choques que enfrenta como a su potencial de crecimiento. Se trata de una respuesta distorsionada porque la informalidad supone una asignación de recursos deficiente que conlleva la pérdida, por lo menos parcial, de las ventajas que ofrece la legalidad.

La protección policial y judicial, el acceso al crédito formal, y la capacidad de participar en los mercados internacionales. Por tratar de eludir el control del estado, muchas empresas informales siguen siendo empresas pequeñas con un tamaño inferior al óptimo, utilizan canales irregulares para adquirir y distribuir bienes y servicios, y tienen que utilizar recursos constantemente para encubrir sus actividades o sobornar a funcionarios públicos. Por otra parte, la informalidad induce a las empresas formales a usar en forma más intensiva los recursos menos afectados por el régimen normativo. En los países en desarrollo en particular, esto significa que las empresas formales tienen un uso menos intensivo de mano de obra de la que les correspondería tener de acuerdo a la dotación de recursos del país. (Loayza, 1996, p. 46)

Además, el sector informal genera un factor externo negativo que se agrega a su efecto adverso sobre la eficiencia: las actividades informales utilizan y congestionan la infraestructura pública sin contribuir con los ingresos tributarios necesarios para abastecerla. Puesto que la infraestructura pública complementa el aporte del capital privado en el proceso de producción, la existencia de un sector informal de gran tamaño implica un menor crecimiento de la productividad.

2.2.1.3 Causas de la informalidad laboral

- a. Una legislación que, directa o indirectamente, desincentiva la contratación formal. En muchas ocasiones, este factor se vincula a una normatividad sumamente rígida que, por ejemplo, no permite hacer ajustes de personal cuando las cosas no van bien en la empresa, o el establecimiento de salarios mínimos que exceden la productividad del trabajador promedio de un sector, entre otros. Lo ideal es que la legislación laboral sea el resultado de un balance que, por un lado, busque una adecuada regulación para superar las imperfecciones del

mercado de trabajo y proteger los derechos fundamentales de los trabajadores, y de otro, no afectar los incentivos para crear empleo. Lo primero permite alcanzar un consenso social que hace sostenible la legislación laboral, en tanto que lo segundo induce eficiencia económica.

- b.** La débil fiscalización laboral que disminuye la probabilidad de que los infractores sean penalizados por no cumplir con la legislación.
- c.** La baja productividad de los trabajadores que no hace rentable su contratación bajo las condiciones que la ley exige.
- d.** Percepción de que los beneficios de ser un trabajador formal no son lo suficientemente atractivos.
- e.** Insuficiente demanda laboral en el sector formal de la economía. (Loayza, 2008, p. 43-64)

2.2.1.4 Estadística de la informalidad laboral

La informalidad laboral son los trabajadores dependientes del sector privado que operan al margen de las diferentes leyes laborales. En el Perú, el empleo dependiente está regulado por las diversas leyes laborales. Si un trabajador brinda un servicio, recibe una remuneración mensual o periódica y tiene una relación de subordinación, automáticamente es un empleado dependiente y, por lo tanto, su empleador debe cumplir con la ley laboral correspondiente al sector o al tamaño de la firma. Es lo que los abogados laboristas llaman la “primacía de la realidad”

Esto significa que la informalidad laboral bordeaba el 80% y consiguió reducirse hasta el 70% en el 2012. Los datos del 2018 arrojan un 68% de trabajadores informales. En otras palabras, la economía peruana a seguido creciendo, aunque a tasas más bajas, y en el 2018 fue un 24% más grande que en el 2012. Sin embargo, la informalidad laboral se ha resistido a seguir bajando. Es más, en los últimos cinco años

los trabajadores independientes han crecido más rápido (en tasa y volumen) que los trabajadores dependientes, tanto formales como informales. Estos hechos deberían llamar la atención de las autoridades económicas y de nuestros políticos. La gran mayoría de los trabajadores dependientes (68%) mantiene relaciones laborales fuera de la legalidad. La mayor parte de la informalidad laboral está en la microempresa, donde la tasa llega al 90% de los trabajadores, mientras alcanza el 50% y el 19%, en el caso de la pequeña empresa y de la mediana/gran empresa, respectivamente. (Cuba, 2019, p. 1).

La informalidad laboral tiene, a su vez, dos grupos. Aquella que ocurre dentro de empresas formales (que representa al 22% de los trabajadores informales) y la que se da dentro de empresas informales (cerca del 78% de los empleos informales). Las empresas informales no están constituidas bajo la ley de sociedades y no tienen RUC. Dentro del primer grupo, un 80% de informales está en la microempresa y pequeña empresa, lejos del ámbito de trabajo real de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil). Dentro del segundo grupo, cerca del 99% está en empresas de este tamaño. En otras palabras, el grueso de la informalidad laboral se concentra en las microempresas y pequeñas empresas, sean estas formales o informales, aunque son estas últimas las grandes empleadoras informales del país. Por ello, una estrategia formalizadora tiene que focalizarse en este segmento de firmas.

2.2.2 EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL DERECHO LABORAL

El surgimiento y evolución del Derecho del Trabajo al que nos hemos referido se ubica en Europa en los siglos XVIII hasta el siglo XX.

Los procesos sociales experimentados por ese continente, que desencadenaron el proceso de formación del Derecho del Trabajo, se

replicaron en Latinoamérica varios años después, por lo que conviene tener en cuenta algunas características diferenciadoras entre la evolución del Derecho del Trabajo acontecida en Europa y la que ocurrió en esta parte del mundo.

Esto significa en primer lugar, que mientras en Europa las organizaciones sindicales han sido importantes actores en los procesos contemporáneos, en Latinoamérica, más bien, han tenido un papel modesto. La consecuencia de esto ha sido que mientras en Europa existan múltiples ejemplos de sistemas de relaciones colectivas de trabajo consolidadas y con regulaciones autónomas de bastante importancia, entre nosotros, tales manifestaciones son excepcionales, siendo el legislador el llamado a suplantar el papel regulador que naturalmente corresponde al sindicato, regulando varios derechos y reglamentando su aplicación en una profusa legislación laboral. De otro lado, los Estados latinoamericanos se han caracterizado por un marcado intervencionismo en las relaciones laborales, particularmente en las relaciones colectivas de trabajo. Esto se explica por una persistente desconfianza de los gobiernos por los sindicatos, que son percibidos como enemigos políticos. En cuanto al desarrollo económico, en Latinoamérica ha existido lo que algún autor ha denominado un “capitalismo de enclave”, ya que la implantación del sistema de producción capitalista se ha desarrollado en algunas actividades económicas de los países de la región. (Boza, 2014, p. 24-25)

Bajo estas condiciones, existen sectores económicos que todavía no han sido alcanzados por la cobertura del Derecho del Trabajo, sea porque las unidades de producción son demasiado pequeñas (empresas familiares orientadas a la subsistencia) o simplemente porque operan en la informalidad (trabajo oculto, que “evade” la protección de la legislación laboral). Es necesario tomar en consideración todo lo que se acaba de exponer para tener una mejor comprensión del proceso evolutivo del Derecho del Trabajo en Perú.

2.2.2.1 Concepto de derecho laboral

Borrel (2006) afirma: “Es el conjunto de normas, principios e instituciones que protegen, tutelan y reivindican a los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales con el propósito de lograr su destino histórico: socializar la vida humana” (p. 3).

De la Cueva (2007) afirma que: “El derecho laboral es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital” (p. 85).

2.2.2.2 Características del derecho del laboral

- a.** Equidad, lo que se traduce en resolver o fallar las controversias laborales de acuerdo al señalamiento del deber, la conciencia o la moral, atendiendo a éstos más que a la literalidad de la Ley.
- b.** Justicia social, entendida como una doctrina ideológica que lucha por un mejor y más generoso trato y retribuciones para los trabajadores.
- c.** Equilibrio entre los dos factores de la producción, pues pretende armonizar los intereses del capital y el trabajo.
- d.** Protección especial al obrero por ser la parte más débil de la relación laboral, al grado de darse la llamada suplencia de la queja.
- e.** Irrenunciabilidad de los derechos laborales, porque los trabajadores no pueden renunciar a sus derechos laborales concedidos por la Constitución y la Ley del Federal del Trabajo, así cualquier convenio en contrario será nulo.
- f.** Derecho en constante expansión, extiende su ámbito de aplicación y protección a nuevos grupos de laborantes.
- g.** No priva o reconoce la voluntad de las partes en las convenciones y contratos colectivos o individuales de trabajo ni

en los llamados contratos-ley, ya que no pueden las partes interesadas desconocer ni reducir las condiciones de trabajo o los mínimos señalados en la Constitución y en la Ley Laboral. (Borrel, 2006)

2.2.2.3 Naturaleza jurídica del derecho del trabajo

De la Cueva (2007) señala que: “La naturaleza del Derecho del Trabajo es de orden público o es de orden privado. Unos opinan, que para saber si la norma es de Derecho Público, hay que analizar la relación jurídica existente, será pública si la norma que lo rige es de carácter público, asimismo refieren a los sujetos intervinientes en esta relación, determinando que si los sujetos antedichos son de Derecho Privado, la relación es de Derecho Privado, y viceversa. El Derecho del Trabajo por su naturaleza es un híbrido, ya que está integrado por normas de Derecho Público y de Derecho Privado” (p. 85).

2.2.2.4 El derecho del trabajo en el ordenamiento nacional peruano

a. Jornada de trabajo

Las mujeres y los menores de 18 años pueden trabajar 8 horas diarias y 45 semanales como máximo. La jornada máxima de trabajo de los hombres, en tanto, es de 48 horas. En los centros de trabajo donde laboren mujeres y menores debe fijarse el horario de trabajo en un lugar visible.

b. Trabajos prohibidos

En el Arts. 6 y 7 de la Ley 2851, se prohíbe el trabajo nocturno de las mujeres en toda clase de ocupaciones por cuenta ajena, salvo el que realicen las mayores de 19 años en espectáculos públicos. En el Art. 44 del Código de Menores, las mujeres menores de 18 años no pueden trabajar en la calle, salvo autorización judicial.

c. Descansos

En el Art. 11 de la Ley 2851, establece que las mujeres y los menores deben descansar los domingos y feriados. Si no lo hacen, tienen derecho a 24 horas continuas de descanso en otro día de la semana

d. Protección a la maternidad

La ley 2851, determinará las medidas de protección a la madre trabajadora, en el Art. 45 de la Constitución señala que la mujer goza de descanso 45 días antes y 45 días después del parto. Las empresas donde laboran más de 25 trabajadoras mayores de 18 años deben habilitar salas cunas para atender a los hijos de las servidoras durante el primer año de edad.

e. Trabajo domestico

La ley reconoce a las empleadas domésticas a domicilio el derecho a las vacaciones, indemnización por tiempo servido y descanso nocturno mínimo. También están amparadas por el Sistema Nacional de Pensiones y por el Régimen de Prestaciones de Salud (Ley de Fomento del Empleo, de 1991).

2.2.3 BASE LEGAL

- El derecho al trabajo Artículo 22 de la Constitución Política de 1993.- “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”
- LEY GENERAL DEL TRABAJO Contiene: Texto legal y Disposiciones Complementarias.
- DECRETO SUPREMO N° 002-97-TR (27/03/1997). Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de formación y promoción laboral.
- DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR (27/03/1997). Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de productividad y competitividad laboral.

- DECRETO SUPREMO N° 001-96-TR (26/01/1996). Reglamento de Ley de fomento al empleo.

2.3 DEFINICIONES CONCEPTUALES

1. Informalidad laboral

La informalidad laboral se refiere a todo tipo de empleo que no goza de los beneficios de seguridad social (EsSalud, ONP, o equivalentes en el sector privado)

2. Beneficios laborales

Los beneficios laborales incluyen varios tipos de compensaciones provistas por los empleadores en adición a los salarios regulares. En las situaciones en las que los empleadores intercambian dinero por estos beneficios, estos son llamados arreglos de "intercambio laboral".... Vivienda (provista o pagada por el empleador)

3. Vulneración de derechos

Para nadie es un secreto que las relaciones laborales tienen un alto índice de lesión de los derechos fundamentales del trabajador. Y ello, porque el poder de dirección cuenta con una fuerte presunción de legitimidad. De esta manera, si el trabajador alega una violación de un derecho constitucional, tendrá que presentar pruebas en contra de dicha presunción de legitimidad, lo cual resulta muy complicado, ya que un 99% de estas violaciones son encubiertas tras actos de aparente legalidad.

4. Trabajador

Trabajador es la persona física que con la edad legal mínima presta servicios retribuidos subordinados a otra persona, a una empresa o institución. Si su edad es menor a legal establecida, puede ser considerado trabajo infantil y puede ser ilegal a menos que tenga, en ciertos casos, permiso de sus padres o tutores.

5. Supervisión laboral

Quien supervisa se encuentra en una situación de superioridad jerárquica, ya que tiene la capacidad o la facultad de determinar si la acción supervisada es correcta o no. Por lo tanto, la supervisión es el acto de vigilar ciertas actividades de tal manera que se realicen en forma satisfactoria.

2.4 HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

La informalidad laboral vulnera significativamente los derechos laborales de los trabajadores en el juzgado civil de Tingo María, 2017-2018.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

He₁: Los resultados estadísticos de la informalidad laboral y la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores son altas en el juzgado civil de Tingo María, 2017-2018.

He₂: La ineficacia normativa y de los entes encargados de supervisar son los factores de la informalidad laboral la misma que vulneran los derechos laborales de los trabajadores en el juzgado civil de Tingo María.

He₃: Se deben adoptar medidas de reformulación normativa y supervisión para evitar la informalidad laboral en las empresas privadas de Tingo María.

2.5 VARIABLES

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

Informalidad laboral.

2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Vulneración de los derechos laborales.

2.6 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES |
|--|--|-------------------------|
| Variable independiente Informalidad laboral. | -Periodo 2017 -Periodo 2018 | Ley General del Trabajo |
| | - Casos sobre pago de beneficios sociales en los juzgados | |
| | - Ineficacia de las normas laborales | |
| | - Burocracia para formalización de las empresas | |
| Variable dependiente Vulneración de los derechos laborales | - Trabajadores sin contrato de trabajo | |
| | - Trabajadores laborando más de 8 horas diarias y 48 horas semanales | |
| | - Los trabajadores no tienen descanso ni vacaciones | |
| | - Carecen de seguro tanto para el trabajador y sus hijos | |
| | - Carecen de seguridad en el trabajo | |
| | - No cuentan con gratificaciones ni por 28 y navidad | |

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación es aplicada, busca el conocer para hacer, para actuar, para construir, para modificar. Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Lucio (2006).

3.2.1. ENFOQUE

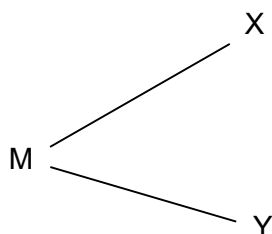
El desarrollo de la investigación se ubica en el enfoque mixto, es decir es cuantitativo y cualitativo porque es un proceso sistemático y controlado y está directamente relacionado a los métodos de investigación y además permite descubrir y refinar preguntas de investigación. Hernández S., (2003).

3.2.2. ALCANCE O NIVEL

La presente investigación está enmarcada dentro del nivel de investigación descriptiva-explicativa.

3.2.3. DISEÑO

El presente trabajo de investigación corresponde al diseño no experimental; descriptivo-explicativo. Cuyo esquema está determinado de la siguiente manera:



Donde:

M = Población Muestral

X = Observación uno (Variable independiente)

Y = Observación dos (Variable dependiente)

3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

La población de estudio estará constituida por todos los casos de informalidad laboral del juzgado civil de Leoncio Prado correspondiente al periodo 2017-2018. Es decir por 92 casos, según la fuente de información del archivo del juzgado, y por 8 jueces civiles y 140 trabajadores ambulantes de esta ciudad.

3.2.2. MUESTRA

El estudio será de tipo No Probabilística en su variante intencional, es decir, estará a criterio del investigador y lo constituyen, 8 casos de informalidad laboral del juzgado civil de Tingo María del periodo 2017-2018. Y por 8 jueces civiles de esta ciudad. Tomando el 100% de la población de esta última por ser reducida la cantidad y 20 trabajadores ambulantes.

3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

| Técnicas | Instrumentos |
|---------------------|--|
| Análisis documental | Matriz de análisis de los casos de Prisión Preventiva |
| Encuesta | El cuestionario será aplicado a los jueces y trabajadores ambulantes a través de preguntas cerradas |
| El fichaje | Fichas textuales y resumen para el recojo de información a las fuentes de información para el marco teórico |

3.4 TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

- a) Registro documental: Se realizará por medio del análisis de los casos de informalidad laboral, documentos, informaciones de internet y en base a la ley modificada, comentarios que se logrará reunir.

- **Análisis descriptivo**

Se utilizará la estadística descriptiva a través de las tablas de frecuencia, proporciones, gráficos para caracterizar la variable en estudio.

- **Análisis inferencial**

Se utilizarán el análisis, procesamiento y sistematización de información a través programa Excel y el software estadístico SPSS versión 22.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 PROCESAMIENTO DE DATOS

En el presente trabajo de investigación se ha utilizado el análisis de casos; asimismo la ficha y el cuestionario como instrumentos de obtención de datos y que para mayor objetividad se explica a continuación.

ENCUESTA A LOS JUECES CIVILES DE TINGO MARÍA

Cuadro N° 1: LA INFORMALIDAD LABORAL Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES

| N° | ¿Para usted, la informalidad laboral vulnera los derechos laborales de los trabajadores? | <i>fi</i> | <i>Porcentaje</i> |
|-------|--|-----------|-------------------|
| 1 | SI | 7 | 87.5 |
| 2 | NO | 0 | 0 |
| 3 | A VECES | 1 | 12.5 |
| TOTAL | | 8 | 100 |

Fuente: Encuesta a los jueces civiles de la ciudad de Tingo María
Elaboración: El tesista

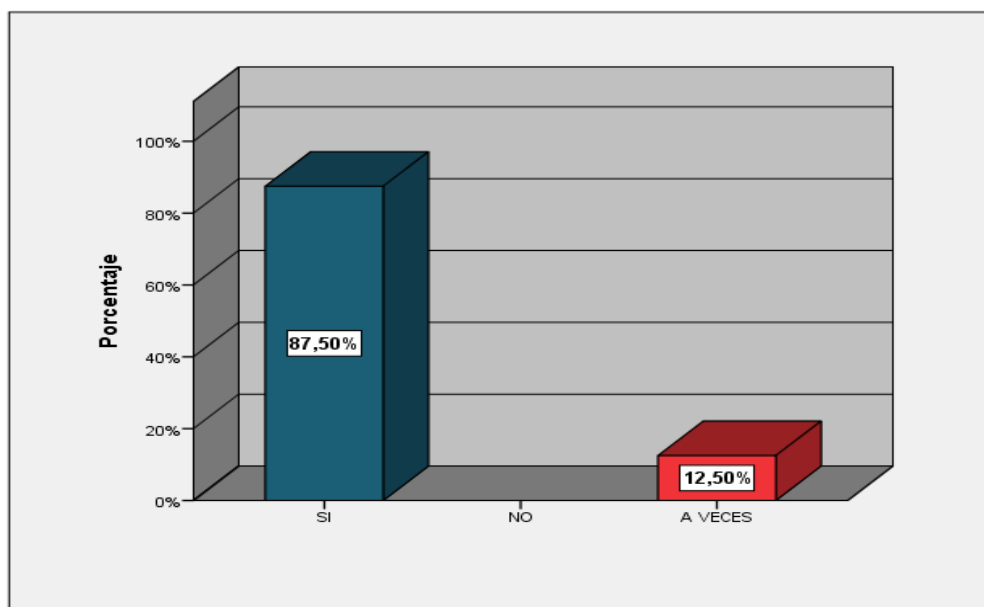


Gráfico N° 1: LA INFORMALIDAD LABORAL Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES

Análisis e interpretación

Se advierte en el presente cuadro que: el 87.5% (7) jueces civiles consideran que la informalidad laboral vulnera los derechos laborales de los trabajadores y el 12.5% (1) juez civil considera que la informalidad laboral a veces vulnera los derechos laborales de los trabajadores.

En conclusión, se puede deducir de la información antes indicada que la informalidad laboral vulnera los derechos laborales de los trabajadores.

Cuadro N° 2: ÍNDICE DE CASOS DE INFORMALIDAD LABORAL EN EL JUZGADO CIVIL DE TINGO MARÍA

| N° | ¿Para usted, de acuerdo a su experiencia jurídica existe un alto índice de casos de informalidad laboral en el juzgado civil de Tingo María? | <i>fi</i> | <i>Porcentaje</i> |
|-------|--|-----------|-------------------|
| 1 | SI | 5 | 62.5 |
| 2 | NO | 3 | 37.5 |
| 3 | A VECES | 0 | 0 |
| TOTAL | | 8 | 100 |

Fuente: Encuesta a los jueces civiles de la ciudad de Tingo María
Elaboración: El tesista

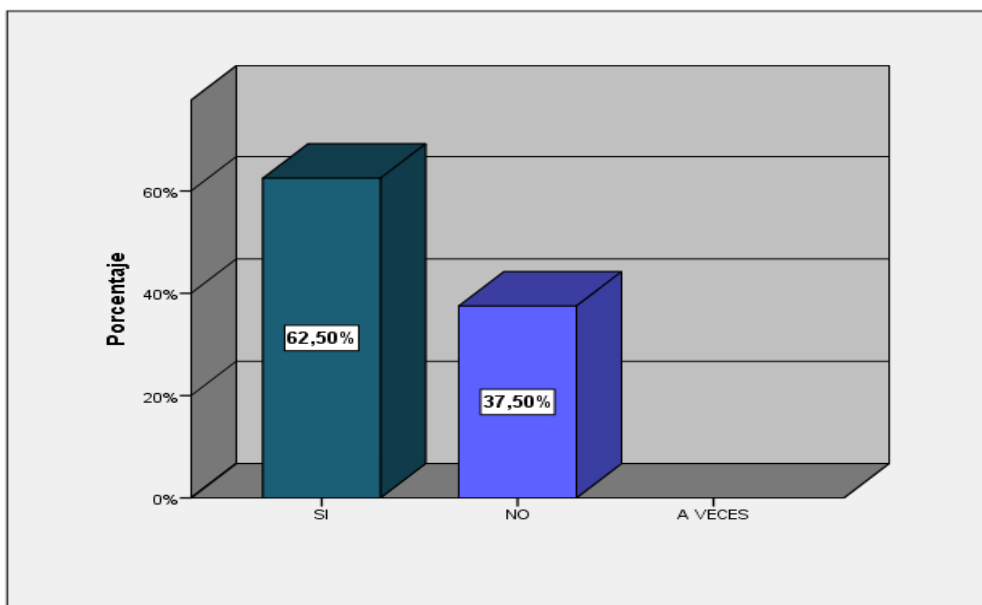


Gráfico N° 2: ÍNDICE DE CASOS DE INFORMALIDAD LABORAL EN EL JUZGADO CIVIL DE TINGO MARÍA

Análisis e interpretación

Se advierte en el presente cuadro que: el 62.5% (5) jueces civiles consideran que existe un alto índice de casos de informalidad laboral en el juzgado civil de Tingo María y el 37.5% (2) jueces civiles consideran que no existe un alto índice de casos de informalidad laboral en el juzgado civil de Tingo María.

En conclusión, se puede deducir de la información antes indicada que existe un alto índice de casos de informalidad laboral en el juzgado civil de Tingo María.

Cuadro N° 3: LOS FACTORES DE LA INFORMALIDAD LABORAL

| N° | ¿Para usted, la ineficacia normativa, la falta de supervisión y monitoreo de las instituciones encargadas son los factores de la informalidad laboral? | <i>f_i</i> | <i>Porcentaje</i> |
|-------|--|----------------------|-------------------|
| 1 | SI | 7 | 87.5 |
| 2 | NO | 1 | 12.5 |
| 3 | A VECES | 0 | 0 |
| TOTAL | | 8 | 100 |

Fuente: Encuesta a los jueces civiles de la ciudad de Tingo María
Elaboración: El tesista

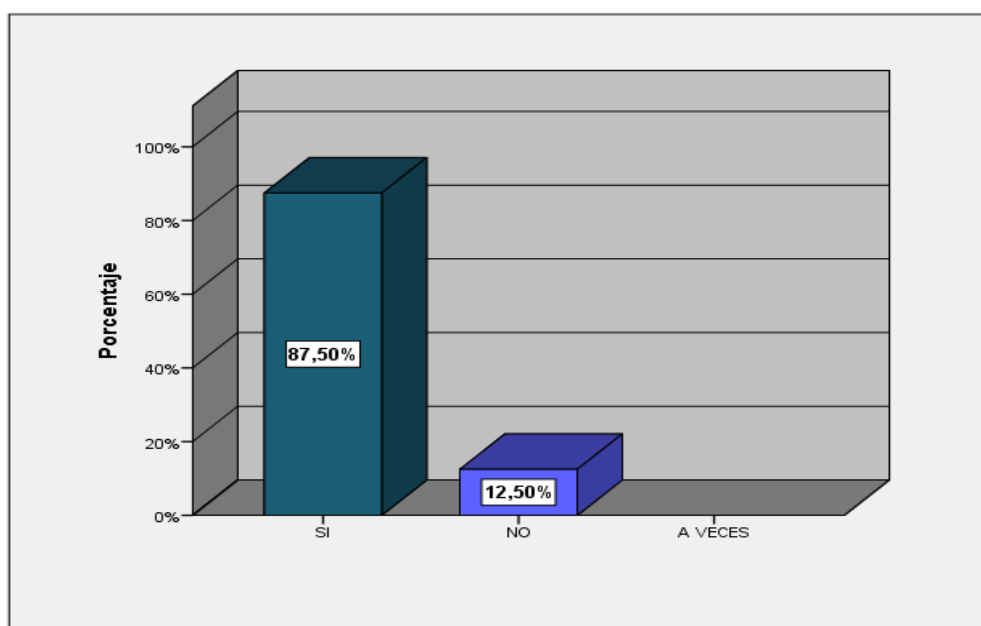


Gráfico N° 3: LOS FACTORES DE LA INFORMALIDAD LABORAL

Análisis e interpretación

Se advierte en el presente cuadro que: el 87.5% (7) jueces civiles consideran que la ineficacia normativa, la falta de supervisión y monitoreo de las instituciones encargadas son los factores de la informalidad laboral y el 12.5% (1) juez civil considera que la ineficacia normativa, la falta de supervisión y monitoreo de las instituciones encargadas no son los factores de la informalidad laboral.

En conclusión, se puede deducir de la información antes indicada que la ineficacia normativa, la falta de supervisión y monitoreo de las instituciones encargadas son los factores de la informalidad laboral

Cuadro N° 4: EL ÍNDICE DE DEMANDA DE PAGO DE BENEFICIOS LABORALES, HA AUMENTADO DURANTE EL AÑO 2018 CON RESPECTO AL AÑO 2017

| N° | ¿Ud. Considera que el índice de demanda de pago de beneficios laborales, ha aumentado durante el año 2018 con respecto al año 2017? | <i>fi</i> | <i>Porcentaje</i> |
|-------|---|-----------|-------------------|
| 1 | SI | 6 | 75 |
| 2 | NO | 2 | 25 |
| 3 | A VECES | 0 | 0 |
| TOTAL | | 8 | 100 |

Fuente: Encuesta a los jueces civiles de la ciudad de Tingo María
Elaboración: El tesista

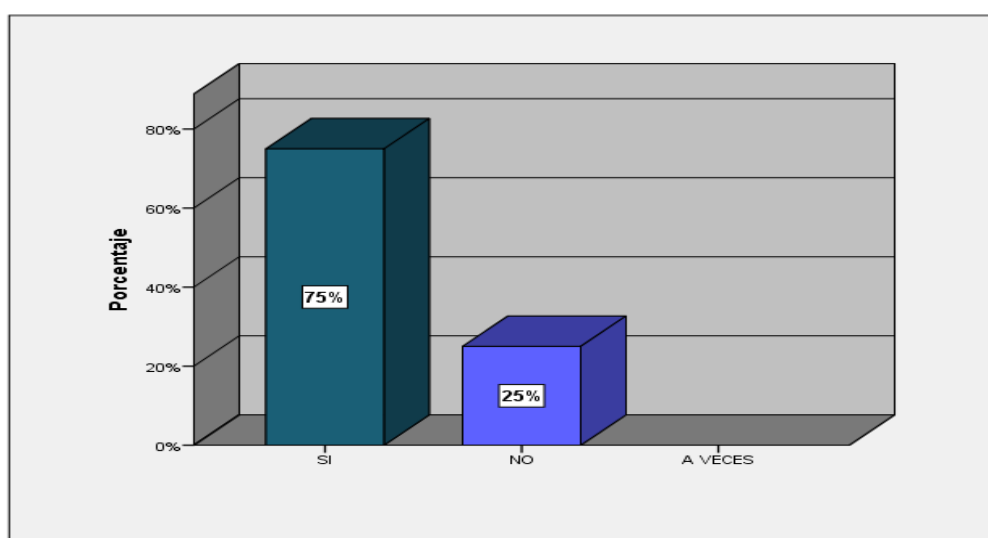


Gráfico N° 4: EL ÍNDICE DE DEMANDA DE PAGO DE BENEFICIOS LABORALES, HA AUMENTADO DURANTE EL AÑO 2018 CON RESPECTO AL AÑO 2017

Análisis e interpretación

Se advierte en el presente cuadro que: el 75% (6) jueces civiles consideran que el índice de demanda de pago de beneficios laborales ha aumentado durante el año 2018 con respecto al año 2017 y el 25% (2) jueces civiles consideran que el índice de demanda de pago de beneficios laborales no ha aumentado durante el año 2018 con respecto al año 2017.

En conclusión, se puede deducir de la información antes indicada que el índice de demanda de pago de beneficios laborales ha aumentado durante el año 2018 con respecto al año 2017.

Cuadro N° 5: MEDIDAS PARA EVITAR LA INFORMALIDAD LABORAL EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DE TINGO MARÍA

| N° | ¿Piensa usted, que se deben adoptar medidas como la reformulación de la norma y mayor eficacia en la supervisión, monitoreo y la fiscalización laboral para evitar la informalidad laboral en las empresas privadas de Tingo María? | <i>fi</i> | <i>Porcentaje</i> |
|-------|---|-----------|-------------------|
| 1 | SI | 8 | 100 |
| 2 | NO | 0 | 0 |
| 3 | A VECES | 0 | 0 |
| TOTAL | | 8 | 100 |

Fuente: Encuesta a los jueces civiles de la ciudad de Tingo María
Elaboración: El tesista

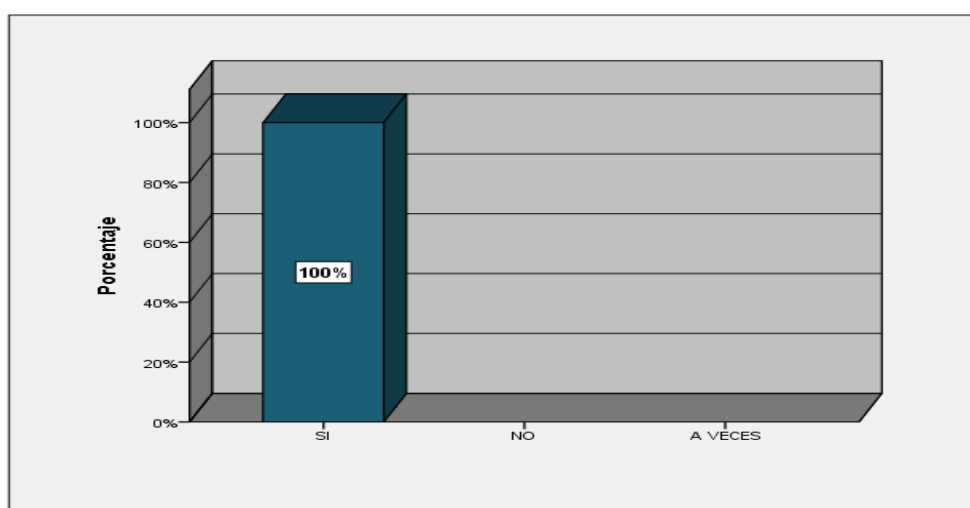


Gráfico N° 5: MEDIDAS PARA EVITAR LA INFORMALIDAD LABORAL EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DE TINGO MARÍA

Análisis e interpretación

Se advierte en el presente cuadro que: el 100% (8) jueces civiles consideran que se deben adoptar medidas como la reformulación de la norma y mayor eficacia en la supervisión, monitoreo y la fiscalización laboral para evitar la informalidad laboral en las empresas privadas de Tingo María. En conclusión, se puede deducir de la información antes indicada que se deben adoptar medidas como la reformulación de la norma y mayor eficacia en la supervisión, monitoreo y la fiscalización laboral para evitar la informalidad laboral en las empresas privadas de Tingo María.

ENCUESTA A LOS AMBULANTES SOBRE INFORMALIDAD LABORAL

Cuadro N° 6: NIVEL EDUCATIVO DE LOS TRABAJADORES AMBULANTES

| N° | ¿Cuál es su nivel de educación? | <i>f_i</i> | <i>Porcentaje</i> |
|-------|---------------------------------|----------------------|-------------------|
| 1 | Primaria | 4 | 20 |
| 2 | Secundaria | 10 | 50 |
| 3 | Técnico | 2 | 10 |
| 4 | Universitaria | 4 | 20 |
| 5 | Ninguno | 0 | 0 |
| TOTAL | | 20 | 100 |

Fuente: Encuesta a los ambulantes
Elaboración: El tesista

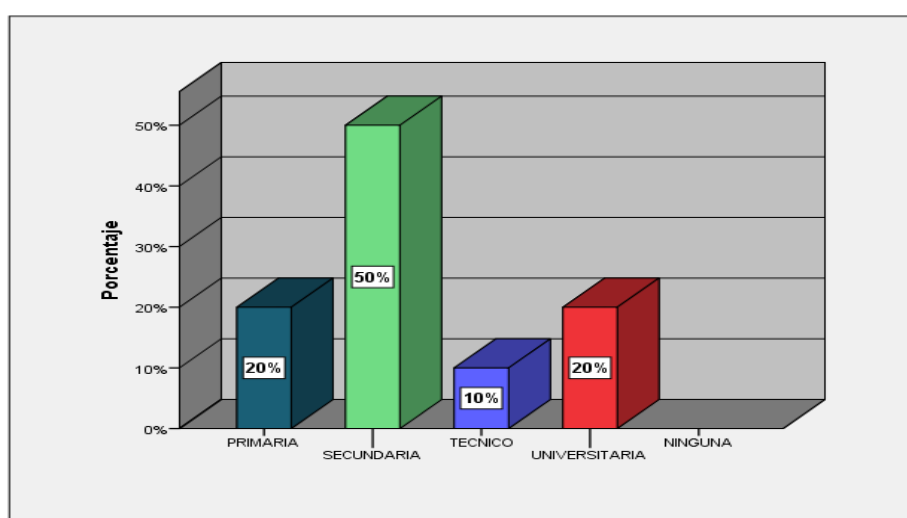


Gráfico N° 6: NIVEL EDUCATIVO DE LOS TRABAJADORES AMBULANTES

Análisis e interpretación

Se advierte en el presente cuadro que: el 20% (4) encuestados manifiestan que su nivel de educación es primaria, el 50% (10) indican que su nivel de educación es secundaria, el 10% (2) indican que su nivel de educación es técnico y el 20% (4) manifiestan que su nivel de educación es universitaria.

En conclusión, se puede deducir de la información antes indicada que el nivel de educación de los ambulantes es secundaria.

Cuadro N° 7: NÚMERO DE PERSONAS QUE CONFORMAN LA FAMILIA

| N° | ¿Cuál es el número de personas que conforman su familia? | F | I |
|-------|--|----|-----|
| 1 | 2 | 2 | 10 |
| 2 | 3 | 4 | 20 |
| 3 | 4 | 3 | 15 |
| 4 | 5 | 5 | 25 |
| 5 | MAS DE 6 | 6 | 30 |
| TOTAL | | 20 | 100 |

Fuente: Encuesta a los ambulantes
Elaboración: El tesista

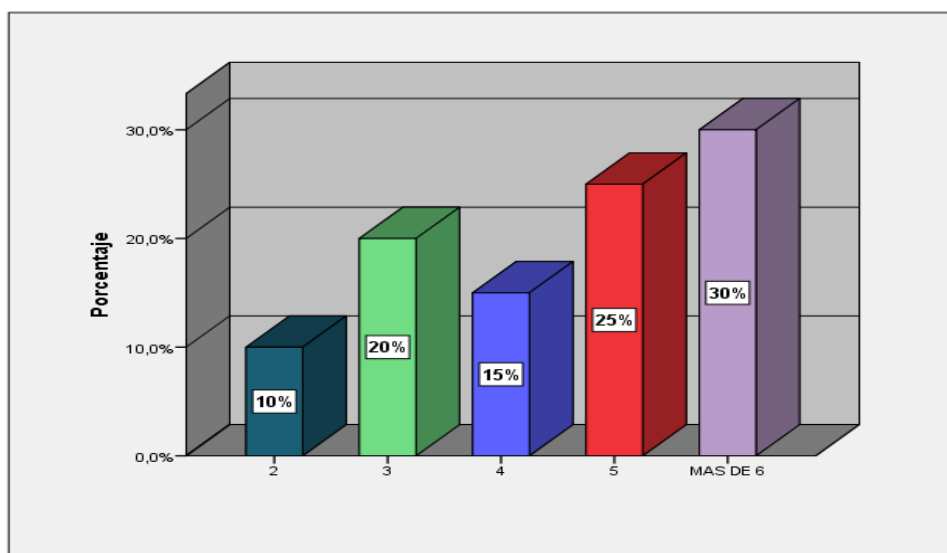


Gráfico N° 7: NÚMERO DE PERSONAS QUE CONFORMAN LA FAMILIA

Análisis e interpretación

Se advierte en el presente cuadro que: el 10% (2) ambulantes manifiestan que su familia es de 2 personas, el 20% (4) ambulantes manifiestan que su familia

es de 3 personas, el 15% (3) ambulantes manifiestan que su familia es de 4 personas, el 25% (5) ambulantes manifiestan que su familia es 5 personas y el 30% (6) ambulantes manifiestan que su familia es de más de 6 personas.

En conclusión, se puede deducir de la información antes indicada un mayor número de ambulantes tiene una familia conformada por más de 6 personas.

Cuadro N° 8: TIPO DE PRODUCTOS QUE VENDE

| N° | ¿Qué tipo de productos vende? | <i>f_i</i> | <i>Porcentaje</i> |
|-------|-------------------------------|----------------------|-------------------|
| 1 | Comida | 3 | 15 |
| 2 | Ropas | 8 | 40 |
| 3 | Juguetes | 2 | 10 |
| 4 | Bisuterías | 2 | 10 |
| 5 | Forros de celulares y cds | 3 | 15 |
| 6 | Zapatos | 2 | 10 |
| 7 | Otros | 0 | 0 |
| TOTAL | | 20 | 100 |

Fuente: Encuesta a los ambulantes
Elaboración: El tesista

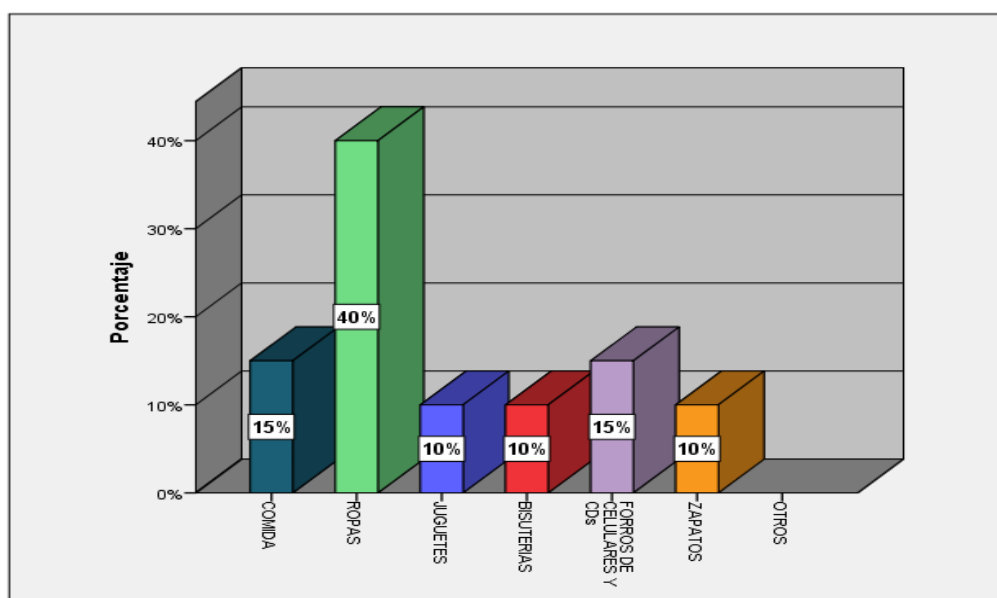


Gráfico N° 8: TIPO DE PRODUCTOS QUE VENDE

Análisis e interpretación

Se advierte en el presente cuadro que: el 15% (3) ambulantes indican que vende comida, el 40% (8) ambulantes indican que venden ropa, el 10% (2) ambulantes indican que venden juguetes, el 10% (2) ambulantes indican que

venden bisuterías, el 15% (3) ambulantes indican que venden forros de celulares y CDs y el 10% (2) ambulantes indican que venden zapatos.

En conclusión, se puede deducir de la información antes indicada que un número mayor de ambulantes venden ropa.

Cuadro N° 9: EL NIVEL DE VENTA DIARIA

| N° | ¿Cuál es el nivel de venta diaria? | Fi | Porcentaje |
|-------|------------------------------------|----|------------|
| 1 | 0-10 | 0 | 0 |
| 2 | 10-20 | 2 | 10 |
| 3 | 20-40 | 8 | 40 |
| 4 | 40-60 | 4 | 20 |
| 5 | 60 A MAS | 6 | 30 |
| TOTAL | | 20 | 100 |

Fuente: Encuesta a los ambulantes
Elaboración: El tesista

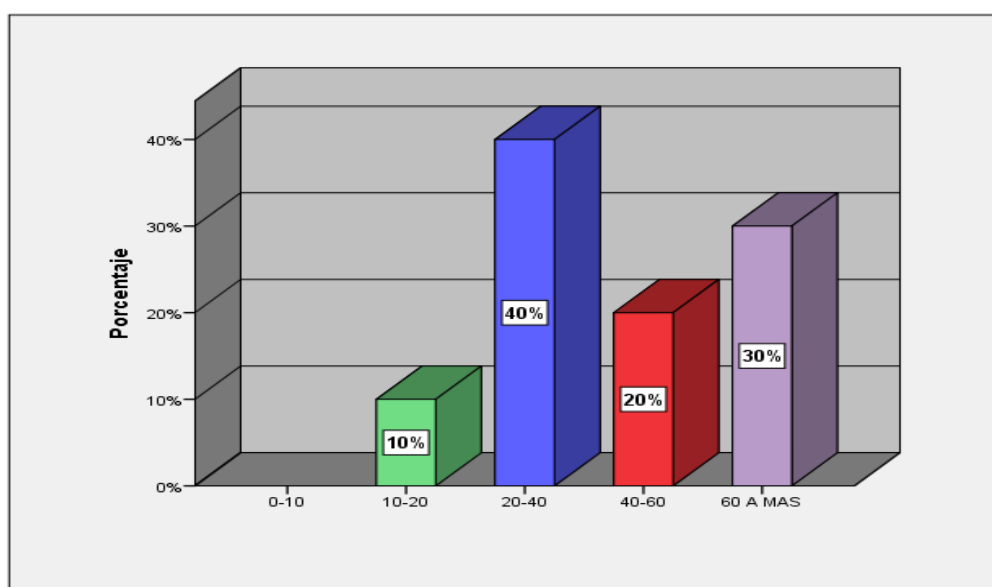


Gráfico N° 9: EL NIVEL DE VENTA DIARIA

Análisis e interpretación

Se advierte en el presente cuadro que: el 10% (2) ambulantes indican que el nivel de venta diaria es de 10-20 soles, el 40% (8) ambulantes indican que el nivel de venta diaria es de 20-40 soles, el 20% (4) ambulantes indican que el nivel de venta diaria es de 40-60 soles y el 30% (6) ambulantes indican que el nivel de venta diaria es de 60 a más.

En conclusión, se puede deducir de la información antes indicada que un número mayor de ambulantes perciben una venta diaria de 20-40 soles.

Cuadro N° 10: LUGAR DE ADQUISICIÓN DE MERCANCÍA

| N° | ¿Dónde adquiere su mercancía? | <i>Fi</i> | <i>Porcentaje</i> |
|-------|-------------------------------|-----------|-------------------|
| 1 | Proveedor local | 2 | 10 |
| 2 | Compra directa | 16 | 80 |
| 3 | Otro | 2 | 10 |
| TOTAL | | 20 | 100 |

Fuente: Encuesta a los ambulantes
Elaboración: El tesista

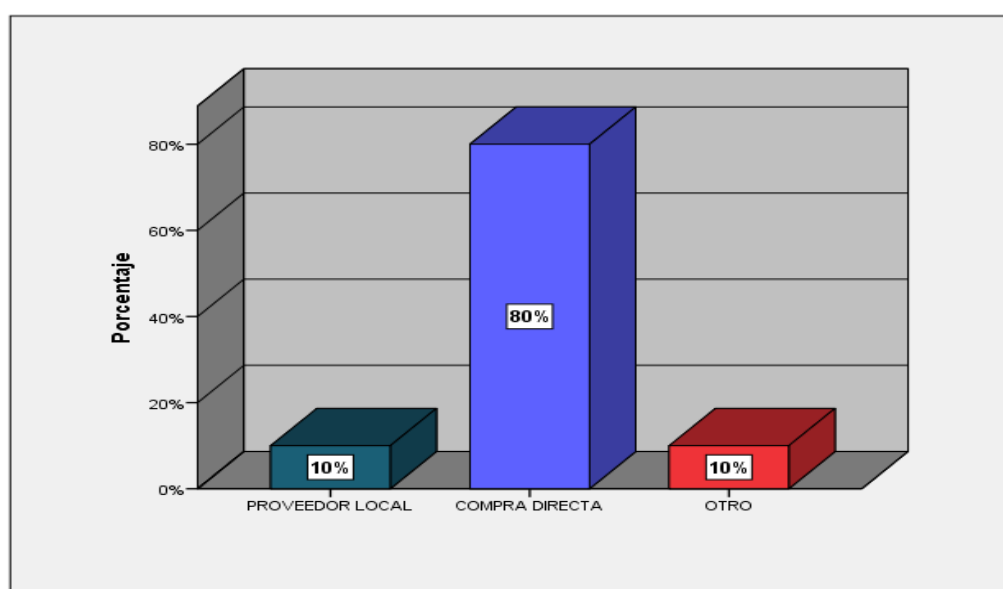


Gráfico N° 10: LUGAR DE ADQUISICIÓN DE MERCANCÍA

Análisis e interpretación

Se advierte en el presente cuadro que: el 10% (2) ambulantes indican que adquieren su mercancía de un proveedor local, el 80% (16) ambulantes indican que adquieren su mercancía de compra directa y el 10% (2) ambulantes indican otro método.

En conclusión, se puede deducir de la información antes indicada que la mayoría de ambulantes adquieren su mercancía a través de compra directa.

Cuadro N° 11: LOS MESES DE MAYORES VENTAS

| N° | ¿Cuáles son los meses de mayores ventas? | <i>Fi</i> | <i>Porcentaje</i> |
|--------------|--|-----------|-------------------|
| 1 | Enero | 0 | 0 |
| 2 | Febrero | 0 | 0 |
| 3 | Marzo | 1 | 5 |
| 4 | Abril | 0 | 0 |
| 5 | Mayo | 0 | 0 |
| 6 | Junio | 0 | 0 |
| 7 | Julio | 0 | 0 |
| 8 | Agosto | 0 | 0 |
| 9 | Septiembre | 0 | 0 |
| 10 | Octubre | 15 | 75 |
| 11 | Noviembre | 0 | 0 |
| 12 | Diciembre | 4 | 20 |
| TOTAL | | 20 | 100 |

Fuente: Encuesta a los ambulantes
Elaboración: El tesista

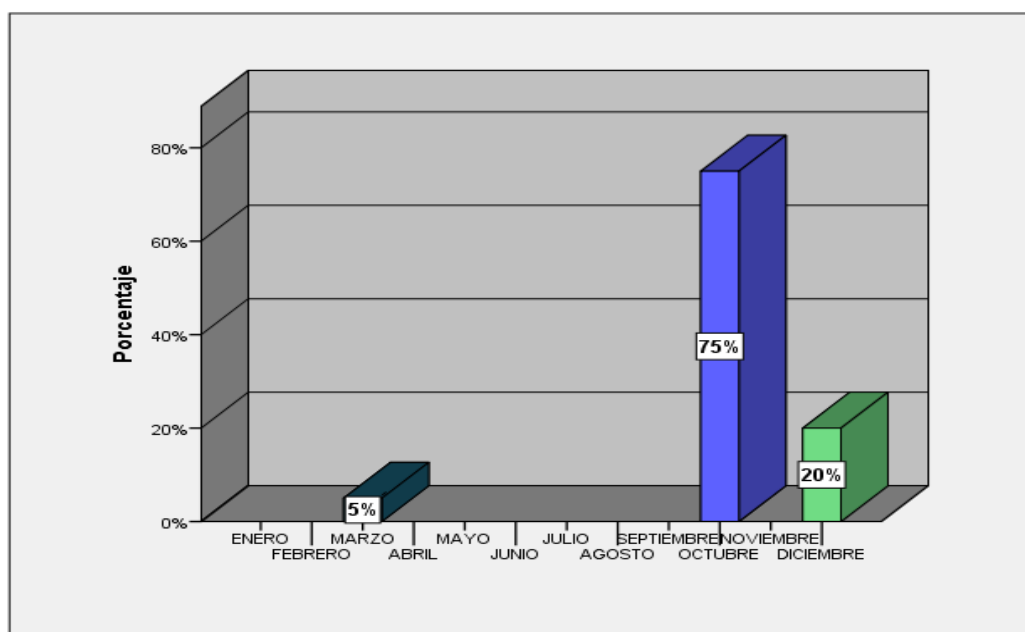


Gráfico N° 11: LOS MESES DE MAYORES VENTAS

Análisis e interpretación

Se advierte en el presente cuadro que: el 5% (1) ambulantes consideran que el mes de mayor venta es marzo, el 75% (15) ambulantes consideran que el mes con mayor venta es octubre y el 20% (4) ambulantes consideran que el mes con mayor venta es diciembre.

En conclusión, se puede deducir de la información antes indicada que el mes con mayores ventas es octubre.

Cuadro N° 12: TIEMPO DE PERMANENCIA EN ESTA ACTIVIDAD

| N° | ¿Cuánto tiempo ha permanecido en esta actividad? | <i>Fi</i> | <i>Porcentaje</i> |
|-------|--|-----------|-------------------|
| 1 | 0-1 año | 1 | 5 |
| 2 | 1-2 años | 2 | 10 |
| 3 | 2-3 años | 2 | 10 |
| 4 | 3-4 años | 5 | 25 |
| 5 | Más de 5 años | 10 | 50 |
| TOTAL | | 20 | 100 |

Fuente: Encuesta a los ambulantes
Elaboración: El tesista

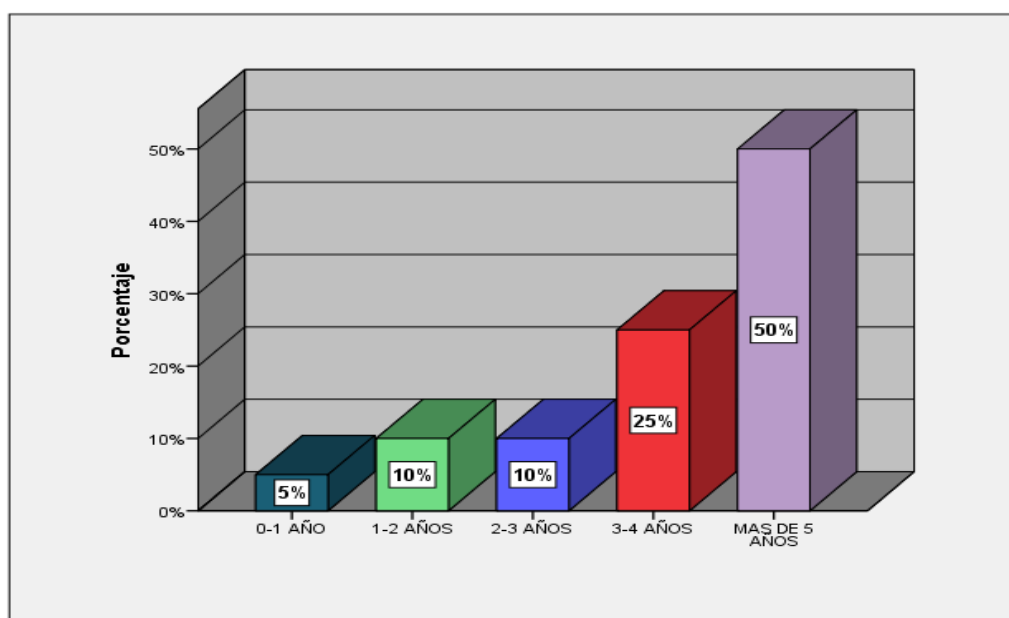


Gráfico N° 12: TIEMPO DE PERMANENCIA EN ESTA ACTIVIDAD

Análisis e interpretación

Se advierte en el presente cuadro que: el 5% (1) ambulante indica que permanece entre 0-1 año en esta actividad, el 10% (2) ambulantes indican que permanecen entre 1-2 años en esta actividad, el 10% (2) ambulantes indican que permanecen entre 2-3 años en esta actividad, el 25% (5) ambulantes indican que permanecen entre 3-4 años en esta actividad y el 50% (10) ambulantes indican que permanecen más de 5 años en esta actividad.

En conclusión, se puede deducir de la información antes indicada que la mayoría de ambulantes permanecen más de 5 años en esta actividad.

Cuadro N° 13: PREFERENCIA DEL LUGAR PARA SU NEGOCIO

| N° | ¿Por qué escoge este lugar para su negocio? | <i>fi</i> | <i>Porcentaje</i> |
|-------|---|-----------|-------------------|
| 1 | Tránsito de personas | 16 | 80 |
| 2 | Facilidad de acceso | 4 | 20 |
| 3 | Otro | 0 | 0 |
| TOTAL | | 20 | 100 |

Fuente: Encuesta a los ambulantes
Elaboración: El tesista

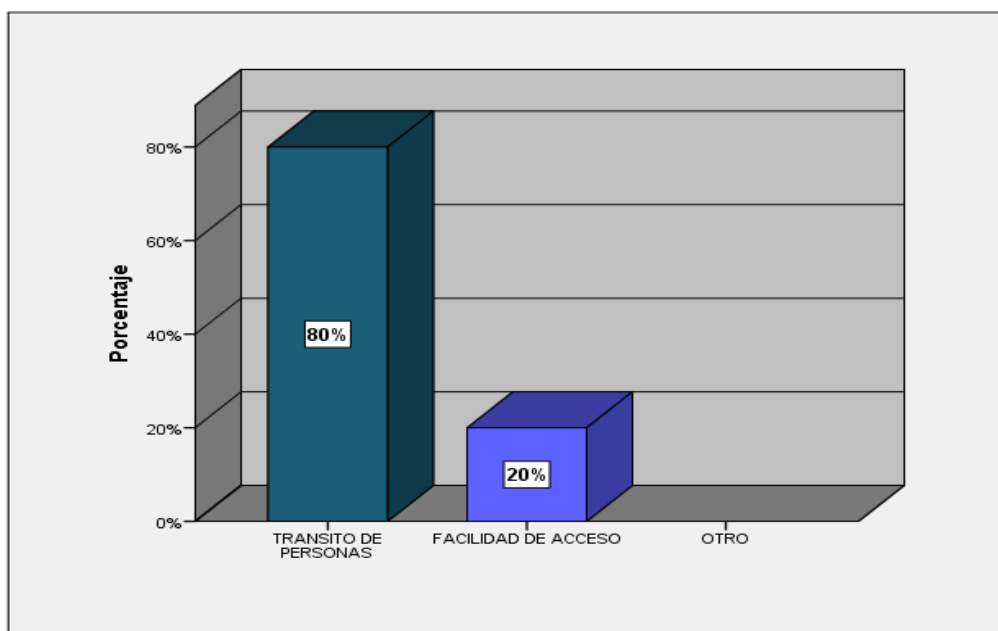


Gráfico N° 13: PREFERENCIA DEL LUGAR PARA SU NEGOCIO

Análisis e interpretación

Se advierte en el presente cuadro que: el 80% (16) ambulantes indican que escogen el lugar de su negocio por el tránsito de personas y el 20% (4) ambulantes indican que escogen el lugar de su negocio por la facilidad de acceso.

En conclusión, se puede deducir de la información antes indicada que los ambulantes eligen el lugar de su negocio por el tránsito de personas.

Cuadro N° 14: ACCESO A CRÉDITO

| N° | ¿Tiene algún acceso a crédito? | <i>fi</i> | <i>Porcentaje</i> |
|-------|--------------------------------|-----------|-------------------|
| 1 | SI | 14 | 70 |
| 2 | NO | 6 | 30 |
| TOTAL | | 20 | 100 |

Fuente: Encuesta a los ambulantes
Elaboración: El tesista

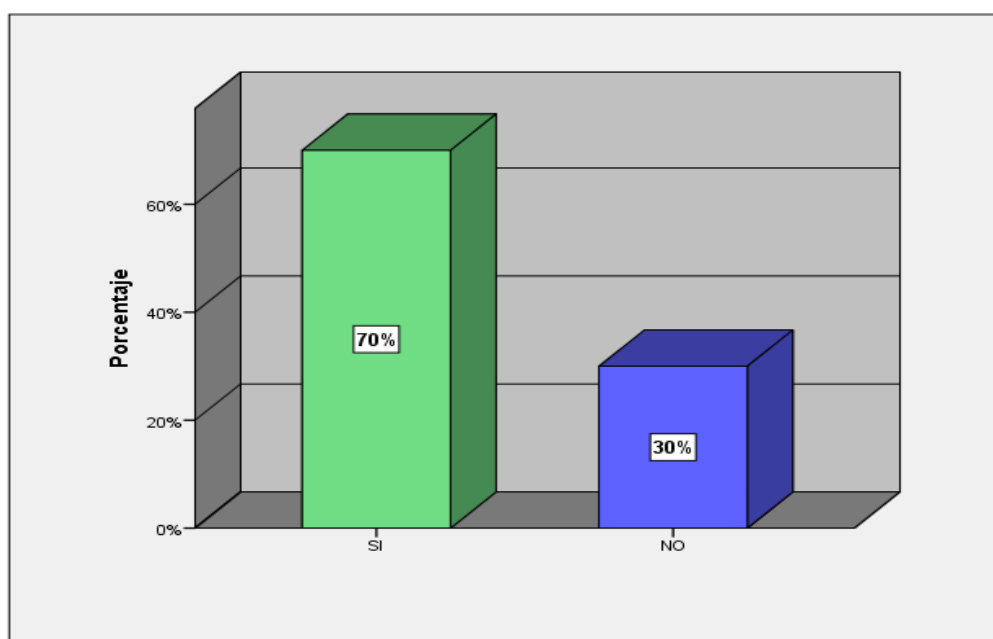


Gráfico N° 14: ACCESO A CRÉDITO

Análisis e interpretación

Se advierte en el presente cuadro que: el 70% (14) ambulantes indican que si tienen acceso a crédito y el 30% (6) ambulantes indican que no tienen acceso a crédito.

En conclusión, se puede deducir de la información antes indicada que los ambulantes si tienen acceso a crédito.

Cuadro N° 15: MOTIVOS DE LA INFORMALIDAD

| N° | ¿Por qué es informal? | <i>Fi</i> | <i>Porcentaje</i> |
|-------|-------------------------|-----------|-------------------|
| 1 | Pocas fuentes de empleo | 17 | 85 |
| 2 | Bajo nivel de educacion | 0 | 0 |
| 3 | Otro | 3 | 15 |
| TOTAL | | 20 | 100 |

Fuente: Encuesta a los ambulantes
Elaboración: El tesista

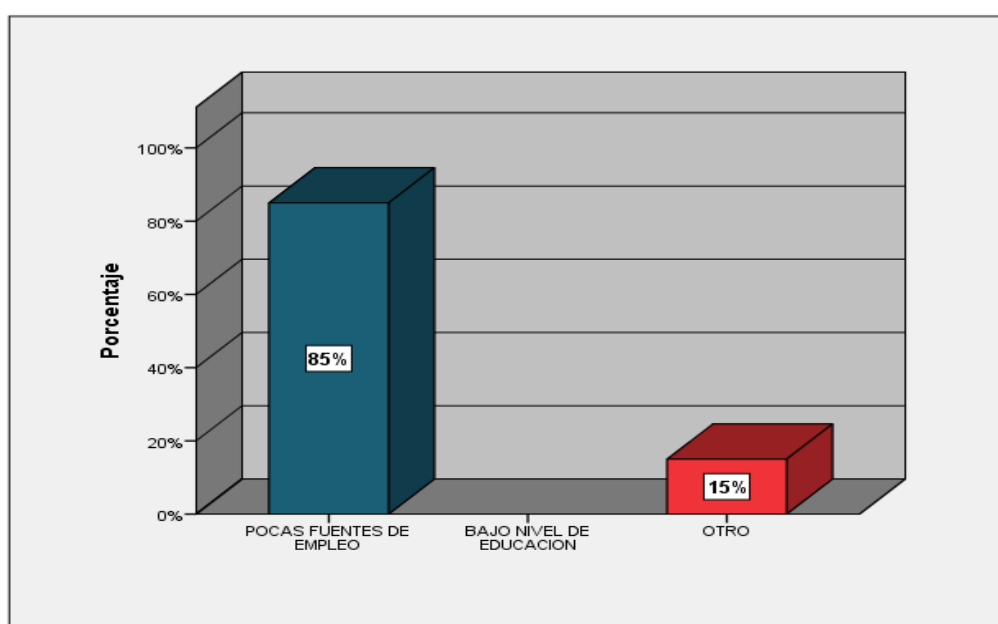


Gráfico N° 15: MOTIVOS DE LA INFORMALIDAD

Análisis e interpretación

Se advierte en el presente cuadro que: el 85% (17) ambulantes indican que son informales por las pocas fuentes de empleo y el 15% (3) ambulantes indican que son informales por otros motivos.

En conclusión, se puede deducir de la información antes indicada que los ambulantes son informales por las pocas fuentes de empleo.

Cuadro N° 16: INSCRIPCIÓN EN ALGÚN RÉGIMEN DE SALUD

| N° | ¿Está inscrito en algún régimen de salud? | <i>fi</i> | <i>Porcentaje</i> |
|-------|---|-----------|-------------------|
| 1 | SI | 18 | 90 |
| 2 | NO | 2 | 10 |
| TOTAL | | 20 | 100 |

Fuente: Encuesta a los ambulantes
Elaboración: El tesista

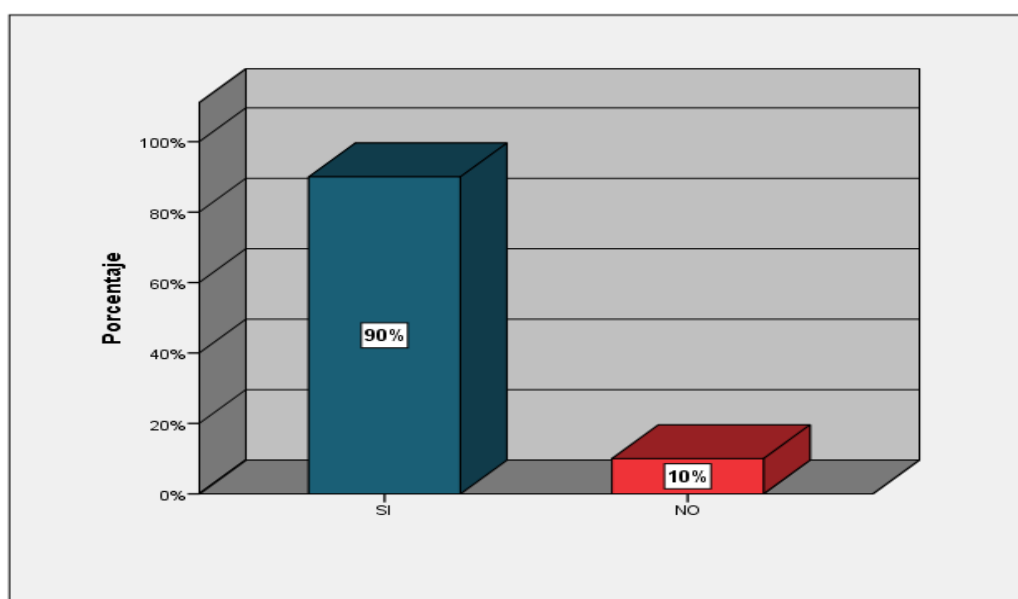


Gráfico N° 16: INSCRIPCIÓN EN ALGÚN RÉGIMEN DE SALUD

Análisis e interpretación

Se advierte en el presente cuadro que: el 90% (18) ambulantes indican que si están inscritos en un régimen de salud y el 10% (2) ambulantes indican que no están inscritos en ningún régimen de salud.

En conclusión, se puede deducir de la información antes indicada que los ambulantes si están inscritos en algún régimen de salud.

Cuadro N° 17: MATRIZ DE ANÁLISIS DE CASOS LABORALES EN EL JUZGADO CIVIL DE LEONCIO PRADO-HUÁNUCO

| N° Expediente | Materia | Derechos vulnerados | Fecha de audiencia | Registro | Actividad en la audiencia | SITUACIÓN DEL CASO |
|----------------------------|---------|-------------------------------|---|--------------------------|---|---|
| 00144-2016-0-1217-JR-LA-03 | Laboral | Pago de beneficios sociales | 04 de octubre del 2017 Hora: 9:30am | Sistema de audio y video | Declaración de la demandante Declaración de la demandada | Ha concluido con la audiencia de conciliación |
| 727-2015-0-1217-JR-LA-03 | Laboral | Desnaturalización de contrato | 21 de noviembre del 2017 Hora: 12:00md | Sistema de audio y video | Declaración de la demandante Declaración de la demandada | Ha concluido a través de juicio |
| 00370-2015-0-03 | Laboral | Pago de beneficios sociales | 13 de diciembre del 2017 Hora: 9:00am | Sistema de audio y video | Declaración de la demandante Declaración de la demandada | Ha concluido a través de juicio |
| 00019-2017-0-1217-JR-LA-01 | Laboral | Pago de beneficios sociales | 15 de enero del 2018 Hora: 3:00pm | Sistema de audio y video | Documentales Declaración de la demandante Declaración de la demandada | Ha concluido con la audiencia de conciliación |
| 00158-2016-0-1217-JR-LA-03 | Laboral | Pago de beneficios sociales | 29 de enero del 2018 Hora: 9:30am | Sistema de audio y video | Declaración de la demandante Declaración de la demandada | Ha concluido a través de juicio |
| 00106-2017-0-1217-JR-LA-01 | Laboral | Pago de beneficios sociales | 23 de abril del 2018 Hora: 3:30pm | Sistema de audio y video | Declaración de la demandante Declaración de la demandada | Ha concluido a través de juicio |
| 00304-2015-0-1217-JR-LA-02 | Laboral | Desnaturalización de contrato | 15 de enero del 2018 Hora: 9:30am | Sistema de audio y video | Documentales Declaración de la demandante Declaración de la demandada | Ha concluido con la audiencia de conciliación |
| 523-2015-0-1217-JR-LA-01 | Laboral | Pago de beneficios sociales | 19 de enero del 2019 Hora: 3:30pm | Sistema de audio y video | Documentales Declaración de la demandante Declaración de la demandada | Ha concluido a través de juicio |

Fuente: Expedientes del Proceso Civil
Elaboración propia

Análisis e interpretación

Del presente cuadro se puede advertir lo siguiente:

- a) De un total de 08 expedientes analizados, el 100% que equivale a 08, se trata de materia laboral.
- b) De un total de 08 expedientes analizados, el 75% que equivale a 06 casos, han sido desarrollados por pago de beneficios sociales y el 25% que equivale a 2 sobre desnaturalización de contratos.
- c) De un total de 08 expedientes analizados, el 75% que equivale a 6 casos, ha concluido a través de juicio y el 25% que equivale 2 hay concluido solo en la audiencia de conciliación.

4.2 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

Por las características de la presente investigación, la contrastación de hipótesis se realizó interrelacionando los datos obtenidos en la encuesta a los Psicólogos de la ciudad de Tingo María y asimismo con los expedientes sobre el presente caso, información que ha sido sistematizada en los diversos diagramas antes presentados, estableciendo de esta manera la relación existente con la variable presentada en la presente investigación.

Cuadro N° 18; CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

| TIPO DE HIPÓTESIS | HIPÓTESIS | PRUEBA DE HIPÓTESIS |
|--------------------------|--|----------------------------|
| HE₁ | Los resultados estadísticos de la informalidad laboral y la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores son altas en el juzgado civil de Tingo María, 2017-2018. | VÁLIDO Y VERDADERO |
| HE₂ | La ineficacia normativa y de los entes encargados de supervisar son los factores de la informalidad laboral la misma que vulneran los derechos laborales de los trabajadores en el juzgado civil de Tingo María. | VÁLIDO Y VERDADERO |
| HE₃ | Se deben adoptar medidas de reformulación normativa y supervisión para evitar la informalidad laboral en las empresas privadas de Tingo María. | VÁLIDO Y VERDADERO |
| HG | La informalidad laboral vulnera significativamente los derechos laborales de los trabajadores en el juzgado civil de Tingo María, 2017-2018 | VÁLIDO Y VERDADERO |

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1 CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Presentado los resultados de la investigación, corresponde confrontar las hipótesis planteadas a la luz de los resultados advertidos luego del trabajo de campo realizado a través del análisis de expedientes, encuestas a los jueces y a los vendedores ambulantes de Tingo María.

Ahora bien, analizaremos los resultados obtenidos de cada una de las hipótesis.

5.1.1 RESPECTO DE LA PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

La primera hipótesis específica planteada, fue: Los resultados estadísticos de la informalidad laboral y la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores son altas en el juzgado civil de Tingo María, 2017-2018.

Estando a lo expuesto, luego del trabajo de campo realizado que consiste en la encuesta realizada a los jueces de Tingo María, en la cual se advierte que el 62.5% (5) jueces civiles consideran que existe un alto índice de casos de informalidad laboral en el juzgado civil de Tingo María y el 37.5% (2) jueces civiles consideran que no existe un alto índice de casos de informalidad laboral en el juzgado civil de Tingo María. De lo referido debemos concluir que la hipótesis es válida y verdadera.

5.1.2 RESPECTO A LA SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

La segunda hipótesis específica planteada fue: La ineficacia normativa y de los entes encargados de supervisar son los factores de la informalidad laboral la misma que vulneran los derechos laborales de los trabajadores en el juzgado civil de Tingo María.

Analizado desde el punto de vista de los resultados, se llegó a determinar que el 87.5% (7) jueces civiles consideran que la ineficacia normativa, la falta de supervisión y monitoreo de las instituciones encargadas son los factores de la informalidad laboral y el 12.5% (1) juez civil considera que la ineficacia normativa, la falta de supervisión y monitoreo de las instituciones encargadas no son los factores de la informalidad laboral. De lo referido debemos concluir que la hipótesis es válida y verdadera.

5.1.3 RESPECTO A LA TERCERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

La tercera hipótesis específica planteada fue: Se deben adoptar medidas de reformulación normativa y supervisión para evitar la informalidad laboral en las empresas privadas de Tingo María.

Analizado desde el punto de vista de los resultados, se advierte que el 100% (8) jueces civiles consideran que se deben adoptar medidas como la reformulación de la norma y mayor eficacia en la supervisión, monitoreo y la fiscalización laboral para evitar la informalidad laboral en las empresas privadas de Tingo María. De lo referido debemos concluir que la hipótesis es válida y verdadera.

5.1.4 RESPECTO A LA HIPÓTESIS GENERAL

La hipótesis planteada fue: La informalidad laboral vulnera significativamente los derechos laborales de los trabajadores en el juzgado civil de Tingo María, 2017-2018.

Se advierte en el presente resultado que el 87.5% (7) jueces civiles consideran que la informalidad laboral vulnera los derechos laborales de los trabajadores y el 12.5% (1) juez civil considera que la informalidad laboral a veces vulnera los derechos laborales de los trabajadores. De lo referido debemos concluir que la hipótesis general es válida y verdadera.

5.2 CONTRASTACIÓN DE RESULTADOS OBTENIDOS CON LAS FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

- Análisis de fuente documental

Para Loayza: La informalidad es la forma distorsionada con la que una economía excesivamente reglamentada responde tanto a los choques que enfrenta como a su potencial de crecimiento. Se trata de una respuesta distorsionada porque la informalidad supone una asignación de recursos deficiente que conlleva la pérdida, por lo menos parcial, de las ventajas que ofrece la legalidad. La protección policial y judicial, el acceso al crédito formal, y la capacidad de participar en los mercados internacionales. Por tratar de eludir el control del estado, muchas empresas informales siguen siendo empresas pequeñas con un tamaño inferior al óptimo, utilizan canales irregulares para adquirir y distribuir bienes y servicios, y tienen que utilizar recursos constantemente para encubrir sus actividades o sobornar a funcionarios públicos. Por otra parte, la informalidad induce a las empresas formales a usar en forma más intensiva los recursos menos afectados por el régimen normativo. En los países en desarrollo en particular, esto significa que las empresas formales tienen un uso menos intensivo de mano de obra de la que les correspondería tener de acuerdo a la dotación de recursos del país.

Cuba afirma: La informalidad laboral son los trabajadores dependientes del sector privado que operan al margen de las diferentes leyes laborales. En el Perú, el empleo dependiente está regulado por las diversas leyes laborales. Si un trabajador brinda un servicio, recibe una remuneración mensual o periódica y tiene una relación de subordinación, automáticamente es un empleado dependiente y, por lo tanto, su empleador debe cumplir con la ley laboral correspondiente al sector o al tamaño de la firma. Es lo que los abogados laboristas llaman la “primacía de la realidad”

Marco normativo

- El derecho al trabajo Artículo 22 de la Constitución Política de 1993.-
“El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”
- LEY GENERAL DEL TRABAJO Contiene: Texto legal y Disposiciones Complementarias.
- DECRETO SUPREMO N° 002-97-TR (27/03/1997). Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de formación y promoción laboral.
- DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR (27/03/1997). Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de productividad y competitividad laboral.
- DECRETO SUPREMO N° 001-96-TR (26/01/1996). Reglamento de Ley de fomento al empleo.

CONCLUSIONES

1. Está determinado que La informalidad laboral vulnera significativamente los derechos laborales de los trabajadores en el juzgado civil de Tingo María; en virtud de del cuadro N° 01 el 87.5% (7) jueces civiles consideran que la informalidad laboral vulnera los derechos laborales de los trabajadores y el 12.5% (1) consideran que a veces vulnera.
2. Está demostrado que Los resultados estadísticos de la informalidad laboral y la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores son altas. Tal como se advierte en el cuadro N° 02 que el 62.5% (5) jueces civiles consideran que existe un alto índice de casos de informalidad laboral en el juzgado civil de Tingo María y el 37.5% (2) jueces civiles consideran que no existe un alto índice.
3. Se ha demostrado que la ineficacia normativa de los entes encargados de supervisar son los factores de la informalidad laboral la misma que vulneran los derechos laborales de los trabajadores en el juzgado civil de Tingo María. Tal como se advierte en el cuadro N° 03 el 87.5% (7) jueces civiles consideran que la ineficacia normativa, la falta de supervisión y monitoreo de las instituciones encargadas son los factores de la informalidad laboral.
4. Asimismo, se ha comprobado que, se deben adoptar medidas de reformulación normativa y supervisión para evitar la informalidad laboral. Tal como se advierte en el cuadro N° 05 que el 100% (8) jueces civiles consideran que se deben adoptar medidas como la reformulación de la norma y mayor eficacia en la supervisión, monitoreo y la fiscalización laboral para evitar la informalidad laboral.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUANFIL), para que realice supervisión y monitoreo de manera efectiva la informalidad laboral en las empresas y de esta manera evitar la vulneración laboral de los trabajadores.
2. Se recomienda, a las instituciones encargadas de administrar justicia actuar con prontitud y eficacia sobre los casos de vulneración laboral y de esta manera las víctimas recobren sus derechos.
3. Se recomienda a los trabajadores informales ya sea de manera independiente o para empresas, a formalizarse o exigir sus derechos laborales.
4. Se recomienda a los legisladores a revisar la normatividad relacionada a la informalidad laboral, debido a que existen vacíos, contradicciones, obsolescencias y lagunas, y a efecto de ello la proliferación de este caso.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

A. Libros

Borrel, M. (2006). *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*. México: Sista.

Boza, G. (2014). *Surgimiento, Evolución y Consolidación del Derecho de Trabajo*. *Themis*.

De la Cueva, M. (2007). *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. México: Porrúa.

De Soto, H. (1989). *The Other Path: The Invisible Revolution in the Third Worlds*. New York: Harper and Row Publishers.

Loayza, N. (1996). *Causas y consecuencias de la informalidad en el Perú*. Lima - Perú.

Loayza, N. (2008). *Causas y consecuencias de la informalidad en Perú*. *Revista Estudios Económicos*, Banco Central de Reserva del Perú.

B. Revistas y/o Artículos Científicos

Ceplan. (mayo de 2016). *Economía informal en Perú: Situación actual y perspectivas*. Lima.

Cuba, E. (31 de mayo de 2019). *La informalidad laboral*. *El Comercio*, pág. 1.

García Valdivieso, E. S. (2016). "Los Órganos de Control del Estado y la Informalidad Laboral en las Micro y Pequeñas Empresas de la Ciudad de Tingo María - 2016" (tesis de pregrado). Universidad de Huánuco. Tingo María- Perú.

Legua Bordon, S. E. (2017). "El aumento de la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar, Lima Centro - 2017" (tesis de pregrado). Universidad César Vallejo. Lima - Perú.

Ruiz Bravo, H. (2017). “La Remuneración Mínima Vital y la Informalidad Laboral de las Microempresas en el mercado Cruz de Motupe del Distrito S.J.L, 2016” (tesis de pregrado). Universidad César Vallejo. Lima - Penal.

C. Consultas de internet

Anonimo. (29 de junio de 2019).
<http://www3.eurosur.org/FLACSO/mujeres/peru/legi-4.htm>.

Organización Internacional del Trabajo. (08 de agosto de 2003). Obtenido de <http://www.ilo.org/global/lang>.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

ANEXO N°1

Título: “LA INFORMALIDAD LABORAL Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES EN EL JUZGADO CIVIL DE TINGO MARÍA, 2017-2018”

| PROBLEMAS | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES | | | METODOLOGÍA |
|--|--|--|---|---|---|---|
| | | | VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | |
| <p>Problema General</p> <p>¿En qué medida la informalidad laboral vulnera los derechos laborales de los trabajadores en el juzgado civil de Tingo María, 2017-2018?</p> | <p>Objetivo General</p> <p>Determinar si la informalidad laboral vulnera los derechos laborales de los trabajadores en el juzgado civil de Tingo María, 2017-2018.</p> | <p>Hipótesis General</p> <p>La informalidad laboral vulnera significativamente los derechos laborales de los trabajadores en el juzgado civil de Tingo María, 2017-2018.</p> | <p>Variable Independiente</p> <p>Informalidad laboral.</p> | <p>-Periodo 2017 -Periodo 2018 - Casos sobre pago de beneficios sociales en los juzgados - Ineficacia de las normas laborales - Burocracia para formalización de las empresas</p> | <p>Ley General del Trabajo</p> | <p>Tipo de investigación El tipo de investigación es aplicada. Enfoque de la investigación en el enfoque mixto, es decir es cuantitativo y cualitativo. Nivel de la investigación nivel de investigación descriptiva-explicativa.</p> |
| <p>Problemas Específicos PE1: ¿Cuáles son los resultados estadísticos de la informalidad laboral y la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores en el juzgado civil de Tingo María, 2017-2018? PE2: ¿Cuáles son los factores de la informalidad laboral la misma que vulnera los derechos laborales de los trabajadores en el juzgado civil de Tingo María? PE3: ¿Qué medidas se debe adoptar para evitar la informalidad laboral en las empresas privadas de Tingo María?</p> | <p>Objetivos específicos Oe1: Precisar los resultados estadísticos de la informalidad laboral y la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores en el juzgado civil de Tingo María, 2017-2018. Oe2: Determinar los factores de la informalidad laboral la misma que vulnera los derechos laborales de los trabajadores en el juzgado civil de Tingo María Oe3: Proponer medidas para evitar la informalidad laboral en las empresas privadas de Tingo María</p> | <p>Hipótesis Específicas He1: Los resultados estadísticos de la informalidad laboral y la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores son altas en el juzgado civil de Tingo María, 2017-2018. He2: La ineficacia normativa y de los entes encargados de supervisar son los factores de la informalidad laboral la misma que vulneran los derechos laborales de los trabajadores en el juzgado civil de Tingo María. He3: Se deben adoptar medidas de reformulación normativa y supervisión para evitar la informalidad laboral en las empresas privadas de Tingo María.</p> | <p>Variable Dependiente</p> <p>Vulneración de los derechos laborales. a Prueba</p> | <p>- Trabajadores sin contrato de trabajo - Trabajadores laborando más de 8 horas diarias y 48 horas semanales - Los trabajadores no tienen descanso ni vacaciones - Carecen de seguro tanto para el trabajador y sus hijos - Carecen de seguridad en el trabajo - No cuentan con gratificaciones ni por 28 y navidad</p> | <p>Técnicas. a. Análisis documental b. Encuesta c. El fichaje Instrumentos a. Matriz de análisis b. Fichas c. Cuestionario Población La población de estudio estará constituida por todos los casos de informalidad laboral del juzgado civil de Leoncio Prado correspondiente al periodo 2017-2018. Es decir por 92 casos, según la fuente de información del archivo del juzgado, y por 8 jueces civiles y 140 trabajadores ambulantes de esta ciudad.</p> | |



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

FICHA DE REGISTRO Y ANÁLISIS DE DATOS

| N° | N° Expediente | Caso | Derechos vulnerados | Tutela de derechos |
|-----------|----------------------|-------------|----------------------------|---------------------------|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
SEDE TINGO MARÍA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ENCUESTA A JUECES CIVILES DE TINGO MARÍA

INSTRUCCIONES: Estimado(a) señor Juez. Esta encuesta es estrictamente anónima y tiene por finalidad recoger información sobre la informalidad laboral y la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores, a fin de disponer de un marco de referencia, por tanto agradecemos responder con la mayor sinceridad y seriedad, Marcando con una (X) la alternativa que crees que es correcta.

CUESTIONARIO:

1.- ¿Para usted, la informalidad laboral vulnera los derechos laborales de los trabajadores?

SI () NO () A VECES ()

2.- ¿Para usted, de acuerdo a su experiencia jurídica existe un alto índice de casos de informalidad laboral en el juzgado civil de Tingo María?

SI () NO () A VECES ()

3.- ¿Para usted, la ineficacia normativa, la falta de supervisión y monitoreo de las instituciones encargadas son los factores de la informalidad laboral?

SI () NO () A VECES ()

4.- ¿Ud. Considera que el índice de demanda de pago de beneficios laborales, ha aumentado durante el año 2018 con respecto al año 2017?

SI () NO () A VECES ()

5.- ¿Piensa usted, que se deben adoptar medidas como la reformulación de la norma y mayor eficacia en la supervisión, monitoreo y la fiscalización laboral para evitar la informalidad laboral en las empresas privadas de Tingo María?

SI () NO () A VECES ()

MUCHAS GRACIAS,



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
SEDE TINGO MARÍA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ENCUESTA A LOS AMBULANTES SOBRE INFORMALIDAD LABORAL

INSTRUCCIONES: Estimado(a) señor(a). Esta encuesta es estrictamente anónima y tiene por finalidad recoger información sobre la informalidad laboral, a fin de disponer de un marco de referencia, por tanto agradecemos responder con la mayor sinceridad y seriedad, Marcando con una (X) la alternativa que crees que es correcta.

CUESTIONARIO:

1.- ¿Cuál es su nivel de educación?

- A) Primaria B) Secundaria C) Técnico D) Universitaria E) Ninguno

2.- ¿Cuál es el número de personas que conforman su familia?

- A) 2 B) 3 C) 4 D) 5 E) más de 6

3.- ¿Qué tipo de productos vende?

- A) Comida B) Ropas C) Juguetes D) Bisuterías E) Forros de celulares y CDs F) Zapatos
G) otros

4.- ¿Cuál es el nivel de venta diaria?

- A) 0-10 soles B) 10 a 20 soles C) 20 a 40 soles D) 40-60 soles E) 60 a más

5.- ¿Dónde adquiere su mercancía?

- A) Proveedor local B) Compra directa C) Otro

6.- ¿Cuáles son los meses de mayores ventas?

- A) Enero B) Febrero C) Marzo D) Abril E) Mayo F) Junio G) Julio H) Agosto I) Setiembre J)
Octubre K) Noviembre L) Diciembre

7. - ¿Cuánto tiempo ha permanecido en esta actividad?

- A) 0-1año B) 1-2años C) 2-3años D) 3- 4años E) más de 5 años

8.- ¿Por qué escoge este lugar para su negocio?

- A) Tránsito de personas B) Facilidad de acceso C) Otro

9.- ¿Tiene algún acceso a crédito?

SI () NO ()

10.- ¿Por qué es informal?

- A) Pocas fuentes de empleo B) Bajo nivel de educación C) Otro

11.- ¿Está inscrito en algún régimen de salud?

SI () NO ()

MUCHAS GRACIAS,

ANEXO N° 05: VISTAS FOTOGRAFICAS DE INFORMALIDAD LABORAL









