



UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO



FACULTAD DE DERECHO

TESIS

**“NIVEL DE EFECTIVIDAD DE LAS FUNCIONES DE LA
ZONA DE TRABAJO EN CUMPLIMIENTO DE LAS
NORMAS SOCIOLABORALES EN MICROEMPRESAS DE
JAÉN, MARZO – JULIO 2018”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

BACHILLER:

Bach. YOIMER CRUZ VÁSQUEZ

ASESORA:

Dra. FLOR DE MARÍA CHUZÓN JIMENEZ

CHICLAYO – PERU

2019

“NIVEL DE EFECTIVIDAD DE LAS FUNCIONES DE LA ZONA DE TRABAJO EN CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS SOCIOLABORALES EN MICROEMPRESAS DE JAÉN, MARZO – JULIO 2018.”

I. ASPECTOS INFORMATIVOS:

1.1.- BACHILLER: YOIMER CRUZ VÁSQUEZ

1.2.- ASESORA: Dra. FLOR DE MARÍA CHUZÓN JIMENEZ

1.3.- TIPO DE INVESTIGACIÓN:

Descriptiva, Prospectiva, Correlacional y de Corte Transversal

1.4.- TESIS:

Para optar el Título Profesional de ABOGADO

1.5.- LUGAR DONDE SE DESARROLLÓ LA INVESTIGACIÓN:

Oficinas de Supervisión de la Zona de Trabajo y Promoción del Empleo y las diferentes Microempresas de la ciudad de Jaén, distrito y provincia de jaén, región Cajamarca

1.6.- DURACION ESTIMADA DE LA INVESTIGACIÓN:

5 meses

1.7.- FECHA:

- Fecha de Inicio: 1° de marzo del 2018
- Fecha de Término: 31 de julio del 2018

1.8.- TESIS PRESENTADO POR:

El Bachiller SR. YOIMER CRUZ VÁSQUEZ, a la Facultad de Derecho de la Universidad Particular de Chiclayo, para optar el **TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

YOIMER CRUZ VÁSQUEZ
Bachiller

Dra. FLOR DE MARÍA CHUZÓN JIMENEZ
Asesora

1.9.- APROBADO POR EL JURADO:

Dr. Lito Becerra Angulo Presidente

Mg. José Marcial Zamora Lazo.
Secretario

Dr. Teófilo Ramón Rojas Quispe
Vocal

DEDICATORIA

El presente trabajo investigativo lo dedico principalmente a Dios, por ser el inspirador y darme la fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados, Ser ABOGADO.

A mis padres, por darme el mejor afecto y aliento cada vez que caía.

YOIMER

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Particular de Chiclayo por su aporte a la educación y brindar la oportunidad de estudios superiores de gran calidad a la región nororiente del Perú, Facultad de Derecho y Educación y su Escuela Profesional de Derecho.

Al Dr. JOSÉ ASUNCIÓN REYES, ex asesor, así como a la Dra. FLOR DE MARÍA CHUZÓN JIMENEZ, asesora actual, por su dedicación y perseverancia, convirtiéndose en las personas indicadas para llevar el asesoramiento, compartiendo estrategias con una metodología dinámica y adecuada; demostrando en todo momento sus capacidades intelectuales; permitiéndome de esa manera resolver mis dudas durante el desarrollo de la investigación.

A los funcionarios de la Zona de Trabajo y a los trabajadores de las pequeñas y micro empresas de la ciudad de Jaén, por el empeño y esfuerzo que han puesto para desarrollar los instrumentos que permitieron recoger la información y hacer los análisis respectivos.

EL AUTOR

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	8
PRESENTATION	9
INTRODUCCIÓN.....	10
CAPITULO I	11
I. ANÁLISIS DEL OBJETO DE ESTUDIO Y CONSIDERACIONES METODOLÓGICAS	11
1.1. ASPECTOS DE LA PROBLEMÁTICA.....	11
1.1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	11
1.1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	18
1.1.4. JUSTIFICACION E IMPORTANCIA DEL ESTUDIO	18
1.2. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN.....	19
1.2.1. OBJETIVOS GENERALES	19
1.2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	20
1.3. HIPÓTESIS Y VARIABLES	20
1.3.1. HIPÓTESIS	20
1.3.2. VARIABLES	20
1.3.2.1. VARIABLE INDEPENDIENTE	20
1.3.2.2. VARIABLE DEPENDIENTE.....	20
1.4. MARCO METODOLÓGICO	20
1.4.1. DISEÑO Y CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	20
1.4.2. POBLACIÓN Y MUESTRAS	21
1.4.3. MATERIALES Y TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	21
1.4.4. MÉTODOS.....	22
1.4.5. ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LOS DATOS	22
1.4.6. ASPECTOS ÉTICOS	22
CAPITULO II	24
II. MARCO TEÓRICO	24
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	24
2.2. BASE TEÓRICA.....	27
2.2.1. ÓRGANO DE CONTROL LABORAL DEL ESTADO EN MICROEMPRESAS	27
2.2.2. ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	29
2.2.3. SISTEMA NORMATIVO DE INFORMACION LABORAL SNIL	30

2.2.4.	LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO DE CAJAMARCA	31
2.2.5.	ZONA DE TRABAJO DE JAÉN	33
CAPITULO III		60
III.	RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	60
3.1.	DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO	60
3.2.	RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO	60
3.2.1.	ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	60
3.3.	DISCUSION	68
CAPITULO IV		71
IV.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	71
4.1.	CONCLUSIONES	71
4.2.	RECOMENDACIONES	71
CAPITULO V		72
V.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	72
5.1.	BIBLIOGRAFIA	72
5.2.	ANEXOS	74

ABSTRACT

With the objective of determining the level of effectiveness of the functions of the Work Zone in compliance with the socio-labor standards in microenterprises of Jaén, March - July 2018. The present work of quantitative, descriptive, prospective and cross-sectional type was developed; non-experimental descriptive research design. The sample population was made up of 85 micro businesses attached to the Work Zone of the province of Jaén. The technique of the microentrepreneurship survey and interviewing their workers was used, the cabinet technique was necessary and as an instrument a questionnaire as appropriate, respectively validated.

Among the main results are: Microenterprises are mostly services such as hosting with 70.6%, followed by food 16.5%. The company's own documentation, 100% has RUC, 97.6% has an operating license, 95.3% pays Sunat, 81.6% registered with Sunarp, only 7.1% has an Industrial Registry; 69.4% normally pay taxes to the municipality, 43.5% are payroll workers; however, only 14.1% have work contracts registered in the Work Zone.

With respect to the functions of the Work Zone: Inspection, Training and Conciliation, inspection is only given with 62.35%; There is 34.12% of micro businesses that have never been visited by the entity that represents the State. On the other hand, 17.65% of the company has staff training plan and institutional development plan.

It is concluded that the level of effectiveness of the functions of the Work Zone of the city of Jaén before microenterprises is low, since there is a significant percentage of informality of both microenterprises and the state representative entity.

Keywords: Effectiveness, inspection, inspection, microenterprise

RESUMEN

Con el objetivo de determinar el nivel de efectividad de las funciones de la Zona de Trabajo en cumplimiento de las normas sociolaborales en microempresas de Jaén, marzo - julio 2018. Se desarrolló el presente trabajo de tipo cuantitativo, descriptivo, prospectivo y de corte transversal; diseño de investigación descriptivo no experimental. La población muestral estuvo constituida por 85 microempresas adscritas a la Zona de Trabajo de la provincia de Jaén. Se utilizó la técnica de la encuesta a los microempresarios y entrevista a sus trabajadores, fue necesaria la técnica de gabinete y como instrumento un cuestionario según el caso, respectivamente validado.

Dentro de los principales resultados son: Las microempresas son en su mayoría de servicios como el de hospedaje con un 70.6%, seguido de comida 16.5 %. La documentación propia de la empresa, el 100% tiene RUC, el 97.6% tiene licenciamiento de funcionamiento, el 95.3% paga a la Sunat, el 81.6% inscrita en la Sunarp, solo el 7.1% tiene Registro Industrial; 69.4% paga normalmente arbitrios al municipio, el 43.5% son trabajadores en planilla; sin embargo solo el 14.1% tiene contratos de trabajo inscritos en la Zona de Trabajo.

Con respecto a las funciones de Zona de Trabajo: Inspección, Capacitación y Conciliación, solo se da inspección con un 62.35%; existe un 34.12% de las microempresas que no han sido visitadas alguna vez por la entidad que representa al Estado. Por otro lado, el 17.65% de la empresa tiene plan capacitación al personal y plan de desarrollo institucional.

Se concluye, que el nivel de efectividad de las funciones de la Zona de Trabajo de la ciudad de Jaén ante las microempresas es bajo, pues existe un porcentaje significativo de informalidad tanto de las microempresas como de la entidad representativa del Estado.

Palabras claves: Efectividad, fiscalización, inspección, microempresa

PRESENTACIÓN

En el Perú la microempresa es una unidad económica constituida por una persona natural o persona jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicio, cumpliendo los siguientes requisitos: El número total de trabajadores debe ser de 10 y los niveles de venta anuales debe ser de 150 UIT.

El inicio de este fenómeno económico se basa en los problemas estructurales no resueltos y en el mal funcionamiento de las instituciones, debido a la marginación y el centralismo. Es pragmática y transgresora y se caracteriza por que cada uno quiere imponer sus reglas, nadie acepta las establecidas por la autoridad. Todos quieren soluciones a su medida. La migración andina a la capital, producto de esta marginación, hizo colapsar a los sistemas urbanos y fue generando lo que hoy se conoce como mercado informal. La informalidad surge como una manera sui generis de salir adelante, como una forma de sobrevivir que se ha ido extendiendo.

PRESENTATION

In Peru, microenterprise is an economic unit constituted by a natural person or legal entity, under any form of business organization or management contemplated in current legislation, which aims to develop activities of extraction, transformation, production, marketing of goods or provision of service, meeting the following requirements: The total number of workers must be 10 and the annual sales levels must be 150 UIT.

The beginning of this economic phenomenon is based on unresolved structural problems and the malfunction of institutions, due to marginalization and centralism. It is pragmatic and transgressive and is characterized by the fact that each one wants to impose its rules, nobody accepts those established by the authority. Everyone wants tailored solutions. The Andean migration to the capital, the product of this marginalization, caused urban systems to collapse and generated what is now known as the informal market. Informality emerges as a sui generis way of getting ahead, as a way of surviving that has been spreading.

INTRODUCCIÓN

El presente documento es el informe final de la tesis titulada “Nivel de efectividad de las funciones de la Zona de Trabajo en cumplimiento de las normas sociolaborales en microempresas de Jaén, marzo – julio 2018”, cuyo objetivo fue determinar el nivel de efectividad de las funciones de la Zona de Trabajo en cumplimiento de las normas sociolaborales en las microempresas de la ciudad de Jaén.

La inspección del trabajo es una respuesta eficaz desde el Estado para combatir los defectos del mercado laboral y producir inclusión social. La hipótesis planteada que si existe un alto nivel en el incumplimiento de la normativa sociolaboral en microempresas de Jaén entonces existe un bajo nivel de efectividad de las funciones de la zona de trabajo para su respectivo control.

La percepción que tiene los que trabajan en el sistema y los usuarios es la ineficiencia del sistema. Las metodologías usadas para desarrollar el trabajo de investigación fueron todas las formas permitidas de interpretación del derecho en el caso de la interpretación de las normas y la aplicación de cuestionarios diferenciados en el caso de la medición de la percepción. En el documento se da cuenta de los hitos importantes en su creación tanto en el mundo, América Latina y en el Perú, las normas internacionales que lo regulan a través de la Organización Internacional del Trabajo; de los principales momentos que atravesó para su implementación en la administración pública en el Perú, Contiene los resúmenes de los dispositivos que la han ido regulando, con un análisis y evaluación sobre el cumplimiento de las exigencias internacionales. De cómo la afectó el proceso de la flexibilización del trabajo en la década del 90, un comentario de la ley vigente, sus aportes, ambigüedades, los resultados de la aplicación de cuestionarios a los trabajadores recurrentes, representantes de los empleadores e inspectores del trabajo. Las conclusiones y trece propuestas de modificación de la ley vigente y una para su mejor funcionamiento

Si bien algunos de los factores que inciden sobre el grado de efectividad de la legislación y la exponen a diferentes retos se relacionan con el contexto más amplio en que las normas operan (formas de inserción en la economía mundial, apertura comercial y presiones competitivas) otros, de distinta naturaleza, son propios de las dinámicas nacionales.

CAPITULO I

I. ANÁLISIS DEL OBJETO DE ESTUDIO Y CONSIDERACIONES METODOLÓGICAS.

1.1. ASPECTOS DE LA PROBLEMÁTICA.

1.1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA.

Históricamente el sector laboral en el mundo, ha sufrido varios cambios en su estructura y regulación debido a las condiciones demográficas, económicas, sociales y geográficas, que han ejercido una importante modulación sobre las necesidades y percepciones de trabajo, haciendo necesaria la creación de organismos fiscalizadores y normas laborales que permitan cumplir con las necesidades emergentes de la población.

El trabajo es un rol básico y central en la vida para los seres humanos, por la cantidad de tiempo que dedicamos a trabajar, porque permite la satisfacción de necesidades económicas y por su interrelación con otras áreas de la vida. Por ello la población económicamente activa, necesita de la protección por parte de las autoridades competentes y del Estado en su conjunto sin discriminación alguna. Es decir, corresponde al Ministerio de Trabajo, a través de sus dependencias, prestar un servicio permanente y gratuito de defensa y asesoría legal a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad no pública, ya que esto no se cumple debido a la mala práctica de dichas normas laborales por parte de los empleadores, así como la poca presencia de estas entidades.

El sector informal representa una cuota importante de la actividad económica nacional en muchas regiones del mundo, en la mayoría de las cuales ha experimentado un gran crecimiento en los últimos años. El interés por estudiar este fenómeno es reciente debido al desarrollo económico que este sector presenta.

En la sociedad latinoamericana actual, la calle se constituye en un espacio de gestión económica y de poder político, que caracteriza el aspecto urbano y económico de la región. La calle se ha vuelto un espacio de acción económica para el subempleo y el empleo informal que ocasiona la migración; se ha llenado de oficios de subsistencia que cambian, incluso, el marco cultural de las ciudades de América Latina. Carbonetto M. (2001).

La expansión del empleo informal en las últimas décadas ha venido acompañada por una falta de protección social y un empleo de baja productividad y bajos salarios.

La cifra de informales representa el 47,7% del total de trabajadores latinoamericanos y caribeños, y se señaló que en los últimos años hay una tendencia a la baja. *Directora O.I.T. Tinoco E. (08-2013).*

La informalidad laboral resulta en sistemas de protección social con alcance limitado, o lo que se ha llamado “Estado del bienestar truncado”, que, si adicionalmente se financia en parte o totalmente con ingresos fiscales generales, puede tener un impacto fuertemente regresivo en la distribución del ingreso. Axel Van T. (2005).

Sin embargo, el disfraz absoluto de la relación laboral termina excluyéndolo a los trabajadores del goce de los derechos laborales fundamentales; de ahí que en el sector informal la trata de personas, el trabajo infantil, las relaciones de semi esclavitud tengan una alta incidencia. Miranda G. (04-2005) OEA/ CIMT.

Por otra parte, en el Perú la gran influencia de la informalidad sobre el empleo sigue creciendo. Sin embargo expone, “El 65.8% de las empresas en las que trabajan los peruanos son informales y la mayoría de ellas tiene menos de cinco trabajadores; aunque en los últimos gobiernos han lanzado leyes y programas que no han resultado atractivos, es hoy más agudo que en otros países como Ecuador o República Dominicana” Chacaltana José (2013); la informalidad laboral a la vez se refleja en el PBI, el cual crea una

variabilidad considerable, ya que no puede mostrar cifras exactas de la producción del país debido a los trabajos informales, los cuales no los toma en cuenta en el momento de la evaluación.

En nuestro país se han promulgado un conjunto de normas en materia de trabajo y seguridad social, estableciendo obligaciones y derechos tanto para los empleadores como para los trabajadores, para lo cual el Estado ha creado organismos encargados de hacer efectivo estas disposiciones legales, pero lamentablemente no se hace efectivo especialmente en las microempresas.

Según Jamele Rigolini (2014) dice que “es un síntoma de desequilibrio que existan tantas MYPES con poco potencial de crecimiento y que no generan empleo de calidad. Uno de cada tres emprendedores no contrata empleados y pueden pasar décadas sin crecer”.

Para Gleiser, Samuel (2014) presidente de la Cámara de Comercio de Lima, “el alto nivel de la informalidad no disminuye porque más allá de los 3 discursos no hay una política de Estado que haga llamativa la formalidad y que simplifique toda la normativa. Persisten las trabas burocráticas y un sistema tributario y laboral que no apoya el crecimiento de las Micro y Pequeñas Empresas, sino que hace que esta se estanque”.

Esta realidad no es ajena a la ciudad de Jaén, toda vez que se puede observar la existencia de MYPES, que realizan sus actividades con una informalidad laboral considerable; este problema se debe a muchos factores, entre otros: la baja fiscalización y supervisión de parte de los órganos de control estatal y el bajo nivel de conocimiento de los derechos laborales de los trabajadores captados por las MYPES.

La informalidad del aspecto laboral, es el problema más alarmante y complejo que enfrenta la ciudad de Jaén, especialmente en las microempresas, existe el beneficio de la formalización tanto para empleadores y trabajadores, por ejemplo, el nuevo régimen de las MYPE, no

se cumple, pese a conocer la normativa laboral y ser conscientes de la falta tanto laboral como tributaria, terminan infringiendo dichas normas.

Sin embargo, en la ciudad de Jaén, las normas sociolaborales son infringidas frecuentemente por parte de los empresarios, constituyendo así uno de los mas grandes problemas que afecta a los trabajadores en cuanto a los beneficios laborales, especialmente jóvenes estudiantes, que migran de los lugares aledaños con el fin de cumplir sus sueños y metas, el mismo que requiere ser estudiado con mayor detenimiento.

A pesar de existir una serie de normas que regulan este aspecto laboral, se evidencia su incumplimiento por parte de las microempresas formalizadas, que en su interior mantienen trabajadores al margen de las normas sociolaborales, vulnerando sus derechos de forma continua, a pesar de existir en esta ciudad de Jaén, una institución con dependencia del Ministerio de Trabajo, como lo es: Zona de Trabajo y Promoción del Empleo, encargada de velar por los derechos laborales de los trabajadores sujetos al régimen privado, esta entidad poco o nada hace por prevenir y controlar la ejecución de estas prácticas irregulares de empleadores en microempresas.

Para solucionar este problema, luego de realizar el estudio de las causas y efectos, es necesario proponer alternativas que permitan disponer para resolver los problemas laborales y satisfacer las necesidades humanas básicas, así promover la formalización laboral, donde se respete los derechos de los trabajadores, creando programas de sensibilización para cumplir con las obligaciones y funciones en los empleadores y órganos de control respectivamente, y así, generar mayor desarrollo y bienestar en la ciudad de Jaén.

1.1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Para observar la gravedad del problema actualmente en el mundo Calos L. (2015) señala que los derechos laborales no son un tema concluido en

nuestros días, de hecho, hay mucha discrepancia de la forma en que se aplican en cada país dependiendo de su filiación y régimen político.

Tres cuartas partes de los trabajadores del mundo no tienen un empleo estable de tiempo indefinido, según un informe año 2015 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT. "Sólo la cuarta parte de los trabajadores a nivel mundial tiene un contrato que no es temporal o de corta duración", según BBC Mundo Raymond Torres, director del departamento de investigaciones de la OIT. Una de las razones es la expansión de los contratos conocidos como mini contratos en Alemania o contratos cero horas en Reino Unido. "Son contratos que no garantizan al trabajador ni siquiera una estabilidad en el horario de trabajo. El trabajador tiene que responder a una demanda de la empresa en el caso de que haya trabajo disponible para realizar", según Torres.

En América Latina la realidad es similar, al menos el 69% de los trabajadores no tienen un empleo estable de tiempo indefinido.

Según C. Parodi, a través del diario Gestión marzo 2018 precisa que, la principal fuente de ingresos de la gran mayoría de ciudadanos en el Perú es el empleo. El mercado laboral tiene una demanda de empleo (empresas) y una oferta de empleo (familias). Las empresas demandan trabajadores que son ofrecidos por las familias. A riesgo de ser simplificador, los dos problemas más acuciantes de nuestra realidad laboral son el subempleo y la informalidad.

La informalidad laboral, especialmente el empleo informal en el Perú es un mal parece de nunca acabar, según Diario "El Comercio" julio 2018, el 75,5% de empleos peruanos son informales. De los 16 millones de la Población Económicamente Activa (PEA), el 42% se encuentra subempleado por ingresos, lo que significa que la persona tiene un empleo, pero obtiene al mes menos que un ingreso mínimo referencial, que en enero de 2018 ascendió a 961 soles.

En el 2017 y de acuerdo con cifras del INEI, el empleo formal disminuyó 2.8%. Lo más probable es que esa reducción haya hecho crecer el subempleo o el desempleo. Las cifras indican que el 75% de los trabajadores en el Perú lo hace en el sector informal, sin acceso a beneficios sociales de ningún tipo.

En Jaén este problema se evidencia a diario en las empresas o cuando recurren a la oficina de la Zona de Trabajo y Promoción del Empleo con la finalidad de demandar sus beneficios laborales, siendo en su mayoría las microempresas que brindan servicios, las emplazadas en estas demandas. Estos trabajadores reclamantes no cuentan con un solo documento que pueda probar la relación laboral con su empleador, lo que se deduce que estuvieron laborando al margen de la normativa laboral.

El incumplimiento de las normas laborales en las microempresas, es causada por diversos factores, entre los que destacan, los costos de formalización y la baja fiscalización y supervisión de parte de los órganos de control estatal, en este caso la Zona de Trabajo y Promoción del Empleo – Jaén, que a su vez carece de recursos humanos y de un presupuesto mayor para desarrollar sus funciones con mayor efectividad.

Norman Loayza 2008, analiza los determinantes principales de la informalidad y plantea que ésta no tiene una causa única, sino que es producto de la combinación de servicios públicos deficientes, de un régimen normativo opresivo y de la débil capacidad de supervisión y ejecución del estado (p. 43).

En Jaén, la mayoría de trabajadores desconocen sus derechos laborales, por lo que son víctimas de estos micro empleadores, que se aprovechan de las necesidades que cuenta el buscador de empleo, ofertando puestos de trabajo, pero con las condiciones informales y sin ningún contrato que los respalde.

Entonces dentro de este contexto nos preguntamos si ¿Existe una relación entre el alto nivel de incumplimiento de las normas sociolaborales en las microempresas de Jaén y el bajo nivel de efectividad de las funciones de la Zona de Trabajo para su respectivo control?

Las funciones que desarrolla el ministerio de trabajo a través de sus dependencias, en este caso la Zona de Trabajo de Jaén, no controla el cumplimiento de la normativa sociolaboral con la frecuencia que debe hacerlo; por lo que el empleo informal y la vulneración de derechos laborales de los trabajadores en microempresas de Jaén, cada vez es más frecuente y va en aumento.

De mantenerse este problema del incumplimiento de las normas sociolaborales en las microempresas de Jaén, vulnerando los derechos sociolaborales, éstas corren el riesgo de ser multadas constantemente, y de permanecer todo el tiempo en el mismo nivel de crecimiento. Además de ello, deja de percibir los beneficios que brinda el estado a las empresas formales.

Bajo el mismo contexto, los trabajadores y la sociedad Jaena en su conjunto, permanecerá en la aceptación de aquellas ofertas laborales al margen de la ley, porque realmente necesitan trabajar, sin poder encontrar el respaldo del estado frente a la vulneración de sus derechos laborales, creando una sensación de impotencia y angustia en el seno de las familias, que con gran anhelo buscan sobresalir.

Es necesario identificar y proponer alternativas de solución a este problema, para que el estado a través de sus instituciones, genere nuevas políticas de control, pero sobre todo de prevención, que permita reducir el nivel de incumplimiento de la normativa sociolaboral.

En la presente investigación determinaremos cual es el nivel de efectividad de las funciones de la Zona de Trabajo en el cumplimiento de la normativa sociolaboral en microempresas de Jaén periodo marzo – julio 2018; a través

entrevistas a conocedores del derecho laboral y microempresarios de Jaén; a través de encuestas a los trabajadores de las microempresas, y estadísticas que manejan las instituciones encargadas de controlar el cumplimiento de la normativa sociolaboral.

1.1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

¿Cuál es el nivel de efectividad de las funciones de la Zona de Trabajo de Jaén en el cumplimiento de las normas sociolaborales en microempresas de Jaén, marzo – julio 2018?

1.1.4. JUSTIFICACION E IMPORTANCIA DEL ESTUDIO

En Jaén como anteriormente se ha señalado existe muchas microempresas con altas estadísticas de informalidad, muchos trabajadores laboran bajo la ignorancia de la legislación laboral y bajo la dirección de un patrón que no cumple con la normativa sociolaboral, debido a la poca presencia del estado para hacer efectivo su ejecución.

Como conocedor de esta realidad, habiendo observado la realidad que se vive dentro de las microempresas, en la propia institución de la Zona de Trabajo, surge el interés por conocer más acerca de esta problemática en la ciudad de Jaén, existe muchos jóvenes y estudiantes trabajando en condiciones informales, invirtiendo su tiempo a favor del empresario, tiempo que llega hasta las 12 horas diarias y las 84 horas semanales.

Esta investigación tiene el propósito de determinar el nivel de efectividad de las funciones de la Zona de Trabajo de Jaén en cumplimiento de la normativa sociolaboral, buscando prevenir las vulneraciones de derechos laborales de los trabajadores especialmente en las microempresas, que son las entidades donde mayor porcentaje de informalidad existe.

Los resultados de la presente investigación nos permitirán conocer más acerca de los factores que ocasionan la informalidad laboral en las microempresas constituidas en la ciudad de Jaén.

La informalidad laboral y especialmente el empleo informal, es un problema que aún nos cuesta superar en nuestra ciudad, precisamente por el insuficiente control de las entidades estatales encargadas de verificar e inspeccionar el cumplimiento laboral de parte de las Microempresas, es por ello que, la presente investigación permitirá dar a conocer la aplicación eficaz para disminuir la informalidad en favor de los trabajadores.

La estrategia aplicada en esta investigación radica en la búsqueda de información a través de fuentes confiables, además de encuestas y estadísticas para determinar el nivel de informalidad en la ciudad de Jaén por las Microempresas formalizadas, así como el nivel de efectividad de las funciones de la Zona de Trabajo de Jaén.

La presente investigación servirá como aporte principalmente para la juventud estudiantil que tiene el interés por conocer las causas de los diferentes problemas que invade nuestra ciudad de Jaén, así como, servirá para que las instituciones del estado cumplan con las funciones conferidas por la ley, de manera que todos vivamos bajo un Estado de Derecho y bajo el estricto respeto de los derechos fundamentales, para lograr el bienestar social.

La importancia de la presente investigación, radica en la información que podamos obtener sobre el gran problema que aqueja no solo en nuestra ciudad sino a nivel nacional e internacional, para que conjuntamente podamos encontrar las posibles soluciones al problema y asimismo, nos permita desarrollar un programa de sensibilización en la comunidad estudiada para su aplicación de la norma.

1.2. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

1.2.1. OBJETIVOS GENERALES.

Determinar el nivel de efectividad de las funciones de la Zona de Trabajo en cumplimiento de las normas sociolaborales en las microempresas de la ciudad de Jaén, marzo – julio 2018.

1.2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- Identificar el rubro de las microempresas que no cumplen las normas socio laborales en la población y periodo sujeto a estudio
- Describir las funciones de la Zona de trabajo de Jaén en cumplimiento de la normativa sociolaboral.
- Determinar el porcentaje de empleo informal en la población y periodo sujeto a estudio.

1.3. HIPÓTESIS Y VARIABLES.

1.3.1. HIPÓTESIS.

Si existe un alto nivel en el incumplimiento de la normativa sociolaboral en microempresas de Jaén, entonces existe un bajo nivel de efectividad de las funciones de la Zona de Trabajo para su respectivo control.

1.3.2. VARIABLES.

1.3.2.1. VARIABLE INDEPENDIENTE.

Nivel de efectividad de las funciones de la Zona de Trabajo.

1.3.2.2. VARIABLE DEPENDIENTE.

Cumplimiento de la normativa sociolaboral en microempresas de Jaén.

1.4. MARCO METODOLÓGICO

El tipo de investigación que se ha llevado a cabo es una investigación descriptiva en la medida que vayan midiendo las variables en estudio, prospectiva porque se trabajó con hechos que sucedieron en la realidad y de corte transversal.

1.4.1. DISEÑO Y CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.

Diseño descriptivo.

La que se realizó sin manipular deliberadamente variables, es decir, se trata de investigación donde no hacemos variar intencionadamente las variables independientes. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para luego analizarlos.

1.4.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

POBLACIÓN:

Para la presente investigación se ha tomado como referencia el total de 40 micro empresas de la ciudad de Jaén, considerando solo las microempresas formales. La cantidad de empleados de este tipo de empresas no se conoce en su totalidad ya que son muy variables en su número de contratados, con más exactitud se empleó la herramienta de investigación que es la encuesta para determinar la cantidad de empleados. La población estuvo conformada por todas las microempresas formales que están desarrollando sus actividades en la ciudad de Jaén. De acuerdo a la entidad: Zona de Trabajo y Promoción del Empleo Jaén, ha elaborado una estadística del caso. Para lo cual, recurrimos a dicha institución a fin de recabar datos para la presente investigación; donde encontramos registrados en su base de datos a 1768 MYPES formales, según las estadísticas que maneja dicha institución.

MUESTRA.

N = Universo poblacional = 40 Microempresas

p = Probabilidad de aciertos

q = Cumplimiento de la normativa sociolaboral

Z = Nivel de efectividad de las funciones

e = Probabilidad de fracasos

n = Muestra

Para tal efecto; aplicaremos la fórmula de la Muestra inicial:

Solución:

$$n = \frac{z^2 \cdot p \cdot q}{e^2} = 140$$

1.4.3. MATERIALES Y TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

Materiales: Papel bond, lapiceros, folder manilla, corrector, USB, CDS, anillados, impresiones, servicio de internet, laptop y otros.

1.4.4. MÉTODO, TÉCNICA, INSTRUMENTO Y PROCEDIMIENTO:

Método: Visita a las microempresas

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario

Procedimiento:

Después de haber efectuado las coordinaciones ante las autoridades de la Zona de Trabajo de la ciudad de Jaén para efectuar la presente investigación. Sus representantes autorizaron para que brinden la información correspondiente (actas, libro de incidencias, etc.) en las Zonas de Trabajo; así como en coordinación con los responsables de los programas, respetando la disponibilidad horaria de los encargados.

Por otro lado, se tomó la información de los responsables de las microempresas seleccionadas registrándose en las respectivas Fichas de Recolección de Datos, luego fue analizada conjuntamente con los especialistas.

1.4.5. ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LOS DATOS

Para efecto de la presente investigación se utilizó la estadística descriptiva. La información final fue procesada en el software SPSS versión 25. Para contrastar la hipótesis se sometió a la prueba estadística no paramétrica del ji-cuadrado con un nivel de significancia de p menor o $= 0.05$.

Para presentación de datos se realizó distribución de frecuencias y tablas de contingencia mostradas en gráficos circulares y de barra; entre otras.

1.4.6. ASPECTOS ÉTICOS

En el presente trabajo se tomó en consideración los principios éticos y/o bioéticos como se detalla (Navarro, 2009):

Principio de Autonomía, porque cada uno de los participantes luego de la información sobre el propósito de la investigación decidió voluntariamente su participación firmando el consentimiento informado (Zarate Grajales, 2009).

Principio de Justicia, todos los participantes recibieron un trato justo, equitativo con respeto y amabilidad, además de la confidencialidad de la información brindada.

Principio de no Beneficencia, los participantes en la presente investigación no sufrieron daños. Se respetó su integridad física y psicológica. Así como la información que puedan proporcionar para el estudio.

Consentimiento informado: Se le informará sobre la finalidad del trabajo y que ninguno de los procedimientos a utilizarse en la investigación pondrá en riesgo su salud y bienestar. Además de haberseme aclarado que no se hará ningún gasto, ni recibiré ninguna contribución económica por su participación.

Intimidad anonimato y confidencialidad: Los participantes tienen derecho a esperar que la información obtenida durante el estudio se mantendrá en la más estricta confidencialidad, lo cual puede lograrse a través del anonimato o por otros medios.

Dignidad humana: Comprende el derecho a la autodeterminación y al conocimiento irrestricto de la información.

Principios de justicia: Se tratará a todos los participantes por iguales y no se tendrá preferencia por alguno.

CAPITULO II

II. MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

INTERNACIONAL.

RODRÍGUEZ, C., HERMEL, P. (2012). *“El incumplimiento de los derechos laborales de la mujer embarazada en la empresa privada”* (Bachelor's thesis).

El trabajo consiste en toda actividad que realiza el ser humano para producir bienes o servicios, que pueden dirigirse en su propio beneficio o en el de sus semejantes, permitiéndole obtener una remuneración económica que a su vez le posibilite la satisfacción de sus necesidades y las de su familia. El trabajo como actividad que implica el desarrollo de procesos cognitivos, volitivos y motrices, ha sido un aspecto fundamental en la evolución del ser humano. (p.159).

Villar y Cayul, en su tesis *“Desnaturalización de la calidad de empleador y fraude a la ley laboral a la luz de la ley 20.123”* sostienen:

El derecho laboral vive un período difícil. Si al momento de su surgimiento era evidente la necesidad de regular los abusos cometidos contra los trabajadores en el contexto de una producción industrializada cada vez más masiva, en la actualidad los cambios en la economía y en el contexto internacional han generado la existencia de ciertas voces que cuestionan la necesidad de que el Estado intervenga mediante el derecho del trabajo regulando relaciones que, según dichas visiones, debieran estar dejadas al arbitrio de los particulares. Se señala, en tal línea, que la globalización y el desarrollo económico han provocado la necesidad de que las empresas sean altamente adaptables a los cambios habituales y, a veces, dramáticos, que sufre el mercado. La velocidad de los acontecimientos en los tiempos actuales es diametralmente opuesta a la de la era industrial contexto de

surgimiento del derecho laboral. Todo ello llevaría a una necesidad de la flexibilización de la legislación y, por ende, de los vínculos laborales. (p. 237).

NACIONAL

Baldeón y Chahuara (2010) en su artículo “La informalidad en el microempresario peruano: determinantes, costos e implicancias de política 2007-2009”. Metodología: variables de rendimiento microempresarios se utilizó para evaluar el impacto de la informalidad microempresario econométricamente (número de horas de trabajo, los costos totales del microempresario, el margen de beneficio en los costos y el margen de beneficio en las ventas) se utilizó el método de 13 acoplamiento de PSM (PSM). Con esta metodología, lo que se busca es comparar si un microempresario informal puede obtener una mayor rentabilidad o menos que un empresario que opera en el sector formal. Instrumento: El instrumento fue un formulario de recogida de datos a las respuestas 2008 de INEI Censo Económico que incluían las consecuencias de la informalidad en el microempresario Conclusiones: A partir de dos estructuras teóricas que intentaron explicar la presencia del sector informal en la economía se pueden agrupar en dos campos principales: las causas de exclusión y escapar motivos. Por un lado, los motivos de exclusión del punto de - por ejemplo - que la actividad económica se segmenta en un sector no formal y la otra, esta segmentación se asocia con las imperfecciones del mercado, lo que podría conducir a racionamiento en el mercado de trabajo y el " existencia de una economía dual (Rauch, 1991) que no responde a las mejores elecciones de las empresas y los trabajadores. Sin embargo, pese a estos efectos, las microempresas del sector serían imposibles de obtener más beneficios que serían capaces de operar en el sector formal. Además, ambos tipos de empresarios a conseguir el mismo porcentaje de la rentabilidad en sus costes o ingresos, solamente este porcentaje representa una menor cantidad de beneficios monetarios para los microempresarios informales en comparación con sus contrapartes formales.

Ferrer Tarazona, (2013). *“Infracciones Laborales y de Seguridad Social”*

La excesiva promulgación de las normas laborales y de seguridad social y las constantes modificaciones a ellas, conlleva a los empleadores a incumplirlas, utilizando diversos medios y mecanismos. Los funcionarios del Estado, encargados del control son indiferentes e ineficientes para combatir la infracción de los empleadores a las normas laborales y la evasión a las contribuciones sociales. El Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, encargado de hacer efectivo las disposiciones legales no hacen cumplir las normas establecidas para el correcto funcionamiento de las empresas que otorgan trabajo.

Bustamante D. 2014, *“La Fiscalización de la Dirección Regional de Trabajo, y su influencia en el cumplimiento de las Normas Laborales en las empresas comerciales mayoristas de abarotes, en la ciudad de Tingo Maria-2014”.*

Se evidencia un importante nivel de incumplimiento a la normativa laboral vigente, por parte de las empresas privadas, violando los derechos de los trabajadores, que es ocasionado por la ineficaz acción del Estado, a través de los servicios de inspección del trabajo, sin embargo, la fiscalización ya está en funcionamiento hace muchos años, que aún no consta efectividad. (Como se cita en, García Valdivieso, E. S. 2017, p. 8).

García Valdivieso, E. S. (2017). *“Los órganos de control del estado y la informalidad laboral en las micro y pequeñas empresas de la ciudad de Tingo María-2016”.*

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. (p.65)

2.2. BASE TEÓRICA

2.2.1. ÓRGANO DE CONTROL LABORAL DEL ESTADO EN MICROEMPRESAS.

Es competente el órgano siguiente:

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO.

El Decreto Supremo N° 004-2010-TR, señala lo siguiente.

Artículo 2° De la Competencia

La competencia del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se extiende a las personas naturales y jurídicas que realizan actividades de los sectores Trabajo y Promoción del Empleo en todo el territorio nacional.

Artículo 3° De las Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Funciones rectoras:

- a. Realizar seguimiento respecto del desempeño y logros de la gestión en materia laboral, alcanzados a nivel nacional, regional y local, y tomar las medidas correspondientes.
- b. Coordinar con los Gobiernos Regionales y Locales la implementación de las políticas nacionales y sectoriales a través de sus Organismos Públicos, Entidades del Sector, Comisiones, Programas y Proyectos.
- c. Prestar apoyo técnico a los Gobiernos Regionales y a los Gobiernos Locales para el cumplimiento de las funciones transferidas en el marco del proceso de descentralización.
- d. Ser el ente rector del Sistema Nacional de Inspección del Trabajo. De acuerdo al numeral 3.4.1 del ROF, el Ministerio cumple funciones compartidas con los Gobiernos Regionales como:
- e. Establecer normas, lineamientos, mecanismos y procedimientos, en el ámbito nacional, que permitan la inspección del cumplimiento de las normas de trabajo, la prevención y solución de conflictos laborales, así como la difusión de la normativa laboral; defensa legal y asesoría gratuita del trabajador.

Artículo 4° De la Base legal

- a. Constitución Política del Perú.
- b. Decisión 545 de la Comunidad Andina de Naciones: Instrumento Andino de Migración Laboral.
- c. Convenios Internacionales OIT ratificados por el Perú.
- d. Ley y N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- e. Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y sus modificatorias.
- f. Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.
- g. Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.
- h. Ley N° 27783, Ley de Base de la Descentralización.
- i. Ley N° 27680, Ley de Reforma Constitucional, Capítulo XIV del Título IV, sobre Descentralización.
- j. Ley N° 28051, Ley de prestaciones alimentarias en beneficio de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.
- k. Decreto Ley N° 25593, Ley de Relaciones Colectivas
- l. Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador.
- r. Decreto de Urgencia N° 021-2009, que crea el Servicio Nacional de Empleo.
- s. Decreto Supremo N° 007-2002-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo.
- t. Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- u. Decreto Supremo N° 002-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Formación y Promoción Laboral.
- v. Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.
- w. Decreto Supremo N° 009-2005-TR, que aprueba el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.

2.2.2. ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

En el artículo 21° del ROF del MTPE se anota:

El Órgano de Control Institucional (OCI) es responsable de ejecutar el control gubernamental interno en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, según sus planes anuales, así como, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República.

Artículo 47° De las Funciones de la Dirección General de Trabajo

- a. Formular y ejecutar la política nacional y sectorial en materias socio laboral, de relaciones colectivas e individuales de trabajo, prevención y solución de conflictos laborales, asesoría y defensa legal al trabajador, responsabilidad social empresarial, seguridad social y difusión de la normativa laboral; en coordinación con los otros niveles de gobierno y con aquellos sectores que se vinculen.
- b. Resolver en instancia de revisión, los procedimientos administrativos sobre inicio de negociación colectiva, suspensión de labores, terminación colectiva de contratos de trabajo, y otros que corresponda de acuerdo a ley.
- c. Supervisar la ejecución en materia de difusión de la normativa laboral, de mecanismos de defensa ante el incumplimiento de la normativa laboral y mecanismos alternativos de solución de conflictos en materia laboral; en aquellos casos específicos de alcance nacional o suprarregional, en coordinación con los gobiernos Regionales.

Artículo 50° De las funciones de la Dirección de Capacitación y Difusión Laboral

- a. Proponer el Plan Nacional de Capacitación y Difusión Laboral, en coordinación con los órganos de línea del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; así como monitorear y evaluar su ejecución, promoviendo la realización de eventos de difusión y capacitación de los trabajadores; en coordinación con los otros niveles de gobierno y con aquellos sectores que se vinculen.

- b. Elaborar y desarrollar los contenidos del material de capacitación y difusión de la normativa laboral.

2.2.3. SISTEMA NORMATIVO DE INFORMACION LABORAL SNIL

El Sistema Normativo Informático de Jurisprudencia y Precedentes en Materia Laboral es una base de datos de acceso público para un mejor conocimiento de los derechos laborales y, al mismo tiempo, una herramienta de trabajo para los jueces y usuarios de la justicia laboral.

Título Preliminar

Artículo IV.- Interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República (Ley N° 29497)

La Décima Disposición Complementaria de la Ley 29497, señala:

Conforme a lo establecido ... los derechos laborales, individuales o colectivos se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre la materia ratificados por el Perú, constituidos según tratados de los que el Perú es parte (Ley N° 29497).

En el Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, modificada por la ley N° 30222 indica:

Artículo 26 A.- La contratación de una empresa especializada para la gestión, implementación, monitoreo y cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias sobre seguridad y salud en el trabajo, no libera a la empresa principal de su obligación de acreditar ante la autoridad competente el cumplimiento de dichas obligaciones.

Artículo 27.- La formación debe estar centrada:

- a) En el puesto de trabajo específico o en la función que cada trabajador desempeña, cualquiera que sea la naturaleza del vínculo, modalidad o duración de su contrato.
- c) En los cambios en las tecnologías o en los equipos de trabajo, cuando éstos se produzcan.

Artículo 28.- La capacitación, cualquiera que sea su modalidad, debe realizarse dentro de la jornada de trabajo. En ningún caso el costo de la capacitación recae sobre los trabajadores.

2.2.4. LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO DE CAJAMARCA.

La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo está dirigida por un Director Regional, quien es designado por el Gobernador Regional.

1. Formular, aprobar, ejecutar, evaluar, dirigir, controlar y administrar las políticas en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la pequeña y micro empresa, con la política general del gobierno y los planes sectoriales.
2. Incorporar la promoción del empleo productivo en los planes de desarrollo regional concertados.
3. Formular y ejecutar los planes de promoción de la pequeña y microempresa, y apoyo a las iniciativas empresariales, que incidan en la mejora de la calidad del empleo de estas unidades económicas.
4. Promover el diálogo y la concertación con las organizaciones representativas de los trabajadores, empleadores y sectores de la sociedad vinculados, en materia de trabajo, promoción del empleo, formación profesional y fomento de la micro y pequeña empresa.

5. Promover mecanismos de prevención y solución de conflictos laborales, difusión de la normatividad, defensa legal y asesoría gratuita del trabajador.
6. Conducir y ejecutar los procedimientos de supervisión, control e inspección de las normas de trabajo, promoción del empleo y fomento de la pequeña y microempresa, aplicando las sanciones que correspondan de acuerdo a ley en el ámbito de su competencia.
7. Promover e incentivar el desarrollo y formalización de pequeñas y microempresas con criterios de flexibilidad y simplificación, la instalación de empresas en la región y la iniciativa privada en actividades y servicios regionales.
8. Conducir y ejecutar acciones en materia de seguridad y salud en el trabajo y bienestar social, concertando con entidades públicas y privadas, así como con organizaciones representativas de la región. Del mismo modo, hacer cumplir las normas de prevención y de protección contra riesgos ocupacionales.
9. Dirigir y ejecutar en el ámbito regional la política nacional de promoción del empleo, capacitación y formación profesional, promoviendo la normalización de certificación de competencias laborales.
10. Elaborar y difundir información en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la micro y pequeña empresa.
11. Promover la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.
12. Fomentar la formación profesional de los recursos humanos de las empresas de la región como un mecanismo de mejoramiento de los ingresos, la productividad y competitividad a través de actividades de capacitación, provisión de información y transferencia tecnológica.
13. Coordinar la oferta de formación profesional y los programas de orientación laboral y ocupacional que brindan las entidades públicas y privadas; asimismo supervisar los sistemas de intermediación laboral en la región y su articulación con el sistema de formación profesional.

14. Conducir y ejecutar en la región la política de fomento de la pequeña y microempresa, en el marco de la política nacional.
15. Promover la provisión de servicios financieros y de desarrollo empresarial a la pequeña y microempresas, por parte del sector privado.
16. Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedimientos administrativos que tratan sobre materias de trabajo, promoción del empleo y fomento de la pequeña y microempresa.
17. Llevar los registros administrativos en el ámbito de su competencia, en aplicación de la normatividad vigente.
18. Simplificar los trámites y procedimientos administrativos aplicables a la constitución de empresas en su jurisdicción.
19. Desarrollar e implementar sistemas de información y poner a disposición de la población información útil referida a la gestión del sector.
20. Utilizar técnicas estadísticas para establecer, controlar y verificar la capacidad de los procesos y las características de los servicios a su cargo.
21. Proponer procedimientos para la mejora y modernización de la gestión de los servicios que presta a la sociedad, en el ámbito de su competencia.
22. Definir indicadores de gestión que permitan evaluar el avance que se logre en el desempeño de la Unidad Orgánica, así como efectuar su seguimiento y, en función a dichos resultados reevaluar y proponer modificaciones a los objetivos, políticas y estrategias establecidas si fuera necesario.
23. Realizar otras funciones que le sea asignadas.

2.2.5. ZONA DE TRABAJO DE JAÉN

La Zonas de Trabajo y Promoción del Empleo son órganos desconcentrados de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Cajamarca, ejecutan dentro de su ámbito, las mismas funciones de las Subdirecciones de Negociaciones Colectivas y Registros Generales, Inspección Laboral y

Defensa Legal Gratuita; así como también las funciones de la Dirección de Promoción del Empleo, Formación Profesional, y fomentan la creación de las pequeñas y micro empresas cuando corresponda.

Las Zonas de Trabajo y Promoción del Empleo, dependen jerárquica y administrativamente de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Cajamarca. Están a cargo de un Jefe Zonal.

La inspección de trabajo es un servicio público, cuyo sistema está a cargo de la Dirección Regional de Trabajo de Cajamarca y sus Zonales (Zona de Trabajo de Jaén, etc.). A la inspección de trabajo le corresponde el ejercicio de la función de inspección y de aquellas otras competencias que le encomiende el ordenamiento jurídico sociolaboral cuyo ejercicio no podrá limitar el efectivo cumplimiento de la función de inspección, sin perjudicar la autoridad e imparcialidad de los inspectores de trabajo.

- Sub Dirección de Inspección Laboral y Defensa Legal

La Sub Dirección de Inspección Laboral y Defensa Legal Gratuita está a cargo de Un Sub director y depende jerárquica y administrativamente de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos.

Funciones de La Sub Dirección de Inspecciones

- Participar en la elaboración del Plan de Trabajo de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos.
- Ejecutar y evaluar los procedimientos que son de su competencia y están contenidos en el TUPA sectorial.
- Aprobar los reglamentos internos de higiene y seguridad industrial y autorizar el trabajo a los adolescentes.
- Verificar el cierre de centros de trabajo, sin la autorización de la Autoridad de Trabajo, conforme al Plan de Trabajo anual.
- Efectuar inspecciones específicas en centros de trabajo y verificar, a solicitud de parte, despidos arbitrarios, la disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción.

- Resolver la observación del trabajador a la liquidación de compensación por tiempo de servicios.
- Otorgar la constancia de cese al trabajador, en caso de: abandono de los titulares de la empresa, imposibilidad de su otorgamiento y por negativa injustificada o demora del empleador por más de cuarenta y ocho (48) horas.
- Autorizar el funcionamiento del centro de trabajo, en caso de: Cambio de domicilio, de actividad, razón social o pérdida del documento, para las empresas constituidas antes de 1990.
- Verificar y determinar la organización sindical representativa para celebrar convenios colectivos y verificar paralizaciones de labores o huelgas.
- Emitir autos y resoluciones Sub directorales para formalizar actos administrativos, así como conocer y tramitar los procedimientos de su competencia, con arreglo a la normatividad vigente.
- Programar, supervisar y evaluar las inspecciones de trabajo, así como la inspección técnica especializada de seguridad y salud en el trabajo.
- Absolver consultas verbales, telefónicas u otros medios, que formulen los empleadores y trabajadores del régimen de la actividad privada.
- Efectuar liquidaciones de derechos sociales de los trabajadores, basándose en la documentación idónea proporcionada por el solicitante.
- Promover la conciliación ante empleadores y trabajadores, velando por la solución armoniosa de conflictos.
- Brindar orientación legal sobre la aplicación de las normas jurídicas laborales y de seguridad social a los usuarios de la Dirección Regional.
- Brindar servicios de asesoría, defensa legal, mediación y conciliación gratuitos a trabajadores con discapacidad.
- Evaluar previamente solicitudes de inspecciones especiales y sancionar pecuniariamente a los empleadores por la inasistencia a la diligencia de conciliación.
- Brindar patrocinio a los ex trabajadores ante el poder judicial referente a sus derechos laborales y de seguridad social.
- Cumplir con otras funciones que le asigne el Director de Prevención y Solución de Conflictos.

- Conciliación Administrativa Laboral

La conciliación administrativa laboral es un Mecanismo Alternativo de Solución de Conflictos que busca a través de un tercero llamado conciliador arribar a una solución armoniosa entre trabajador y empleador de tal forma que ponga fin al reclamo de naturaleza laboral.

La audiencia de Conciliación puede ser solicitada por el trabajador, ex trabajador, la organización sindical, por el empleador o por ambas partes. Para eso el usuario (empleador, trabajador, ex trabajador, personas en capacitación) debe de apersonarse a las oficinas de consultas al trabajador, empleador y/o liquidaciones del Área de Defensa Legal Gratuita y Asesoría al Trabajador de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo para solicitar audiencia de conciliación, debidamente autorizadas, previa evaluación del consultor o liquidador adscrito al servicio, constando de forma clara sus datos personales y dirección, como de la otra parte invitada a conciliar y lo presenta al área correspondiente, adjuntando la documentación pertinente que señala el formato.

- ¿Cuáles son los requisitos?

A la solicitud de conciliación debe acompañarse:

- Una copia simple del documento de identidad del solicitante o solicitantes, en su caso del representante del empleador o de organizaciones sindicales.
- El documento que acredita la representación del empleador o de las organizaciones sindicales.
- Copias simples del documento(s) relacionado(s) con el conflicto, así como la hoja de cálculo de beneficios sociales en caso haya sido practicado por el Servicio de Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajador y otros que se estime conveniente.

- Tantas copias simples de la solicitud, y sus anexos, como invitados a conciliar.

- Asesoría Legal

El área de Asesoría Legal Gratuita, es un servicio público a cargo de la Sub. Dirección de Inspecciones, que tiene como objeto la difusión de la legislación laboral, seguridad social, salud y seguridad en el trabajo, así como la prevención de los conflictos.

- PRINCIPALES FUNCIONES:

- Área de Consultas, su función es la de brindar un servicio de asesoría y orientación a los trabajadores y empleadores en el conocimiento, cumplimiento y aplicación de la normativa laboral vigente.
- La difusión de la Legislación está referida a la legislación laboral, seguridad y salud en el trabajo, y a la prevención y solución de conflictos mediante la absolución de consultas.
- Brindar servicios de asesoría legal y orientación a los trabajadores, ex trabajadores de escasos recursos económicos, respecto del reclamo judicial de derechos y beneficios originados en una relación laboral.
- Patrocinio Gratuito.
- Realizar cálculos de liquidación de los derechos que reclaman los usuarios, utilizando los aplicativos informáticos.
- Brindar Charlas informativas y de capacitación en materia laboral.

- Capacitación Laboral.

¿Qué es el Centro de Empleo?

Comprende la articulación de los servicios y programas de promoción del empleo y capacitación laboral en un solo lugar, con la finalidad de brindar un mejor servicio al ciudadano, facilitando su inserción laboral.

¿A Quiénes está dirigido?

Al Público en general, principalmente grupos vulnerables (jóvenes, mujeres jefas de hogar, personas con discapacidad, adultos mayores, personas con habilidades diferentes e indígenas), que se encuentran en búsqueda de un puesto de trabajo y mejora de su empleabilidad.

¿Qué tipo de servicio brinda?

El centro de empleo brinda Servicios GRATUITOS de:

- Información del Mercado de Trabajo.
- Acercamiento Empresarial.
- Orientación Vocacional e Información Ocupacional (Orienta y facilita la elección de su carrera profesional, técnica u ocupacional que podrían seguir jóvenes que culminan la etapa escolar)
- Capacitación laboral y Capacitación para el Emprendimiento.
- Orientación para el Emprendimiento.
- Bolsa de trabajo (Presencial y Virtual)
- Asesoría en la búsqueda de empleo.
- Entrega de un certificado único con información sobre identidad, experiencia laboral, antecedentes policiales y requisitorias
- Empleo Temporal.
- Certificación de Competencias Laborales (Reconocimiento a los trabajadores que adquieren sus competencias en una actividad laboral o social en forma autodidacta, previa evaluación del desempeño).
- Orientación para el Migrante.

- Intermediación Laboral y Acercamiento Empresarial

Es un servicio público gratuito y de acceso universal que permite vincular a las personas que buscan trabajo con las empresas que requieren personal. La principal ventaja para su empresa es que, con el Servicio de Acercamiento Empresarial, encontrará un mecanismo transparente, especializado y rápido de reclutamiento de personal adecuado al perfil que usted requiere.

¿Cuál es la Utilidad del Servicio de Acercamiento Empresarial?

- Minimizar los costos del proceso de selección de personal.
- Asegurar un filtro rápido y efectivo en el proceso de preselección de personal (perfil adecuado del personal requerido).
- Búsqueda del capital humano.

- Asesoramiento en la Búsqueda de Empleo - ABE

Orienta a los buscadores de empleo en estrategias efectivas de búsqueda de empleo que les permitan mejorar sus posibilidades de conseguir trabajo, y en el reconocimiento de actitudes y comportamientos que incrementen sus posibilidades de mantener el empleo encontrado; posibilitando que éstos puedan insertarse en un puesto de trabajo en forma autónoma.

Este programa va dirigido a jóvenes que han terminado secundaria y se les ofrece las carreras actuales del mercado laboral, además se les enseña a elaborar curriculum vitae y a enfrentar las entrevistas con los empresarios.

- Servicio de Orientación Vocacional e Información Ocupacional - SOVIO

Es un servicio que ayudara a elegir la carrera profesional, técnica u ocupacional que se ajuste mejor a tus características personales. Para ello se ofrece asesoría y orientación.

Está dirigido a jóvenes entre 4to y 5to de secundaria, donde se le dicta una charla de información respecto al requerimiento del mercado laboral Iqueño realizándose a la fecha un total de 35 talleres, participando un total de 691 jóvenes, siendo de ellos evaluados 481 alumnos, luego se les evalúa a efectos de conocer la inclinación de una carrera futura, realizando un total de 1 449 pruebas “tres pruebas por alumno”, los que son dados a conocer en una fecha próxima debidamente documentado.

Hay diferentes teorías sobre lo que comprende y causa la informalidad. Muchos economistas tradicionales se suscriben a la noción de que la

economía informal está conformada por empresarios informales que eligen o se ofrecen a trabajar de manera informal (Maloney 2004). Sin embargo, otros economistas reconocen que el empleo informal tiende a expandirse durante las crisis económicas o recesiones, lo que indica que además de la elección es la necesidad que impulsa la informalidad.

A. TEORÍAS SOBRE INFORMALIDAD LABORAL

1) Teoría Estructuralista del Sector Informal

Una larga tradición teórica de corte estructuralista ha pensado la informalidad laboral como el resultado de un escaso desarrollo del sector moderno de la economía, de tal manera que éste no alcanza a absorber toda la fuerza laboral disponible. La población excedente, sea educada o no, se ve forzada a laborar en actividades informales de baja remuneración o cae en el desempleo. Bajo el enfoque estructuralista se destacan los trabajos de LEWIS (1954), HART (1970,1973), la Organización Internacional del Trabajo - OIT (1972), SINGER (1980), el Programa de Empleo para América Latina y el Caribe - PREALC (1981 y 1985), y TOKMAN (1978 y 1982), entre otros.

Lo más característico de la visión estructuralista es el dualismo económico: el sector moderno comprende el conjunto de actividades económicas en las cuales existen economías de escala en capital físico y capital humano; por otra parte, el sector tradicional o informal se caracteriza por escasos requerimientos de capital físico y capacitación laboral. La baja productividad del sector informal se explica por sobredimensionamiento laboral: dados los bajos costos de entrada en el sector, no es posible contener la entrada de trabajadores por encima de los niveles de eficiencia. Por tanto, el sector informal tiende a operar en unidades pequeñas con baja productividad. Como resultado surgen desigualdades significativas entre los trabajadores que se enganchan en el sector moderno y aquellos que no lo logran.

Además de recibir un menor ingreso per cápita, los informales tienen empleos de menor calidad pues las empresas informales —que generan escasas rentas— tienden a incumplir las regulaciones institucionales y legales. En consecuencia, los empleos informales se caracterizan por inestabilidad laboral, ausencia de prestaciones sociales, ausencia de contrato laboral, condiciones de trabajo inseguras y antihigiénicas, etc.

El enfoque estructuralista implica entonces la aparición de dos segmentos en el mercado laboral: el conformado por los trabajadores que logran engancharse en el sector moderno —típicamente trabajadores calificados, pues el sector moderno es intensivo en capital humano y físico—, y los que no lo logran, los cuales deben trabajar en condiciones de baja productividad en el sector informal. Así, el sector informal se conforma por las actividades realizadas por agentes con un objetivo o racionalidad económica particular: garantizar la subsistencia propia y del grupo familiar.

2) La teoría institucionalista del Sector Informal

La otra corriente teórica que explica la existencia de informalidad se centra en las fricciones y en los costos que imponen sobre las empresas la existencia de un marco legal institucional. Se la denomina teoría institucionalista porque se centra en los costos que el Estado y en general las instituciones le imponen al funcionamiento, legalización y desempeño de las empresas. Esta visión aboga en cierta forma por un libre funcionamiento de los mercados y plantea de forma explícita o implícita una desconfianza en la intervención estatal en la economía.

Como es bien conocido, en el contexto de un Estado de Derecho existen regulaciones para el funcionamiento de las empresas, y existen además obligaciones de diferente tipo: tributarias (impuestos a la renta, a las ventas, de industria y comercio, prediales, etc.), laborales (salario mínimo, pensiones, cesantías, parafiscales), pagos de servicios públicos de

actividad económica (usualmente más altos que los servicios públicos domiciliarios), sanitarias, ambientales, etc. En este argumento es muy importante el grado de ineficiencia y corrupción de los gobiernos, pues este factor alarga el proceso de legalización y los costos relacionados con ese proceso. En general, tanto la ineficiencia del Estado como los costos de sus servicios y regulaciones se pueden entender como costos de transacción que desalientan la formalización de las empresas. Una consideración analítica y aplicada de los costos de transacción en Brasil se encuentra en ZYLBERSZTAJN y GRAÇA (2003).

El autor más representativo del enfoque institucionalista es MALONEY (1998a), quien plantea que en general el sector informal se comporta más como un sector empresarial desregulado que como el segmento en desventaja de un mercado laboral dual. Este autor encuentra que el efecto de los costos institucionales es más aplicable en aquellos sectores para los cuales el salario mínimo no es restrictivo; en este caso los costos de los impuestos implícitos en la legislación laboral pueden inducir la informalidad laboral como una alternativa deseable.

3). Implicaciones de las diferentes visiones sobre el mercado laboral

De las secciones anteriores se deduce que los teóricos de la corriente institucionalista miran la informalidad más como una oportunidad que como un problema. Los informales son, desde este punto de vista, una muestra de iniciativa y capacidad empresarial. Estas personas toman su mejor opción y generan empleo e ingresos a pesar de las desventajas que implica no ser formal: riesgo de ser penalizado en caso de ser detectado, incapacidad de hacer valer los derechos de propiedad sobre sus empresas, incapacidad de reclamar la protección del Estado y aprovechar todos los servicios públicos (servicios de la justicia, capacidad de contratación, etc.), incapacidad de acceder a créditos productivos por ausencia de status legal (LOAYZA, 1997). Por tanto, el mercado laboral no está segmentado, simplemente la gente escoge ser informal. Además,

el sector informal responde positivamente al nivel de actividad económica porque las oportunidades son mayores en los auge que en las recesiones; o sea, el sector informal para los institucionalistas debe ser procíclico.

Para los estructuralistas, por el contrario, la informalidad es sinónimo de pobreza y se ve como un problema que debe ser resuelto. Para esta visión teórica, el trabajador será informal si no se alcanza a emplear en el limitado sector moderno. El racionamiento de los buenos trabajos en relación con una oferta laboral abundante es, en últimas, el determinante principal de la informalidad. La informalidad por tanto es primordialmente involuntaria y existe segmentación del mercado laboral. En consecuencia, cuando el sector moderno se contrae, expulsa trabajadores y el sector informal crece. Al revés, el argumento también funciona. Por lo tanto, este sector desde esta visión es una fracción residual del mercado laboral y se debe comportar anticíclicamente.

Otros observadores señalan que la informalización de las relaciones de empleo es una característica del crecimiento económico contemporáneo y de la economía mundial, y que los trabajadores asalariados informales contratados por empresas formales u hogares van en aumento en muchos países. Además, cada vez hay un mayor reconocimiento de que diferentes factores impulsan diferentes segmentos de la economía informal. En los últimos años, varios grupos de observadores han planteado modelos que buscan capturar los componentes de la informalidad y/o los diferentes factores que impulsan la informalidad.

Los **DUALISTAS**, argumentan que un desequilibrio entre el crecimiento de la población y el crecimiento del empleo sin la creación de suficientes empleos ayuda a fomentar la informalidad. La red de WIEGO añadiría que las normas sociales y las tradiciones también influye.

Dos (de los tres) tipos de la exclusión especificada por el Banco Mundial hacen eco de las teorías causales de dos de las escuelas dominantes de pensamiento: “regulaciones onerosas para la entrada” son la explicación causal primaria de la escuela de los legalistas y las “prácticas de

contratación de las empresas” son la explicación causal principal de la escuela de los estructuralistas. Sin embargo, la escuela estructuralista argumentaría que las empresas capitalistas no solamente tratan de evadir las regulaciones y los impuestos, sino también de dominar y explotar a sus empleados informales.

En resumen, una mezcla de factores impulsa los diferentes segmentos del empleo informal. Algunos de los trabajadores autónomos eligen o se ofrecen a trabajar de manera informal para evadir el registro y los impuestos. Otros no eligen trabajar de manera informal; lo hacen por necesidad, condicionamiento social o tradición. Muchos de los trabajadores autónomos acogerían con agrado cualquier esfuerzo para reducir las barreras al registro y los costos de transacción relacionados con éste, especialmente si pudieran recibir los beneficios de la formalización.

El aumento reciente en el empleo informal está asociado con el declive en el empleo asalariado formal y con la informalización de empleos que solían ser formales. La informalización se debe, en gran medida, a las prácticas de contratación de los empleadores quienes prefieren mantener una pequeña plantilla de base permanente y contratar al resto de los trabajadores de manera informal para evitar el pago de los impuestos sobre la nómina, las cotizaciones al seguro social del empleador, las pensiones u otras obligaciones como empleadores. En algunos casos, se evaden los impuestos sobre la nómina y las contribuciones al seguro social por consentimiento mutuo del empleador y del empleado.

Esto sucede cuando los empleados prefieren recibir una mayor remuneración neta y/o la administración de los sistemas de seguridad social es tan mala que los empleados no creen que las contribuciones al seguro social sean una buena inversión.

4) Vínculos con empresas y regulaciones formales

Otro tema clave del debate histórico y del replanteamiento reciente es si, y de qué manera, la economía informal está vinculada con la economía formal, por un lado, y con el marco regulatorio formal, por otro. Lo que

sigue es un resumen de lo que la red de WIEGO ha encontrado, mediante la investigación y la práctica, acerca de los vínculos entre la economía informal, las empresas formales y el marco regulatorio formal.

- Vínculos con las empresas formales

Trabajadores informales

Históricamente, en todo el mundo la “relación de trabajo” ha representado la piedra angular –el concepto jurídico central– alrededor del cual la ley laboral y los convenios colectivos de trabajo buscaron reconocer y proteger los derechos de los trabajadores. Independientemente de su definición precisa en diferentes contextos nacionales, la relación de trabajo ha representado “una noción universal por la que se crea un nexo entre una persona, denominada el ‘empleado’ (o, con frecuencia, el ‘trabajador’) y otra persona, denominada el ‘empleador’ a quien aquélla proporciona su trabajo o le presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración” (OIT 2003).

En resumen, para ser más flexibles y especializadas, para ser más competitivas o simplemente para reducir costos laborales, muchas empresas formales contratan trabajadores en el marco de relaciones de trabajo informales. En la mayoría de los casos es la empresa formal, no el trabajador informal, la que elige o “se ofrece” a operar de manera informal y disfruta de las “ventajas” de la informalidad.

- Vínculos con el marco regulatorio formal

Regulación excesiva

Como lo hemos señalado anteriormente, los legalistas se han centrado en las regulaciones excesivas que crean barreras y costos para el trabajo formal. Desde la perspectiva de WIEGO, la regulación excesiva no solamente crea barreras para trabajar de manera formal, sino también aumenta los costos para operar de manera informal. Considere el caso de la producción de goma y de sal en la India.

Desregulación

Ha habido mucha desregulación en los últimos años, no solamente en los mercados financieros, sino también en los laborales. La desregulación de los mercados laborales está asociada con el aumento de la informalización o la “flexibilización” de los mercados laborales (como se ha examinado anteriormente). En la economía global actual muchos trabajadores asalariados se encuentran entre dos tendencias contradictorias: la flexibilización rápida de la relación de trabajo (que les facilita a los empleadores la contratación y expansión de su fuerza laboral según sea necesario) y la lenta liberalización de la movilidad laboral (que les dificulta a los trabajadores desplazarse fácil y rápidamente a través de la frontera) (Chen et al. 2004). En el caso de las regulaciones del mercado laboral, al igual que las regulaciones del mercado financiero, la cuestión no debería ser si es necesario regular o no, sino cuáles son las regulaciones apropiadas.

Falta de regulación

Existe la necesidad de reconocer que hay una contradicción inherente en la exigencia de regulación de los negocios informales (es decir, la formalización de negocios informales) y la desregulación de los mercados laborales (es decir, la informalización de las relaciones de trabajo).

- La formalización de los empleos

¿Qué de los trabajadores asalariados informales? Para ellos la formalización significa obtener un empleo asalariado formal o la formalización de su empleo actual con un contrato seguro, prestaciones laborales, membresía a un sindicato formal y las contribuciones del empleador para su protección social. Es importante recalcar que la formalización del trabajo asalariado requiere un enfoque en los empleadores, ya que es más probable que sean los empleadores quienes evadan el cumplimiento de las regulaciones laborales y no los empleados. En este contexto debe señalarse que muchos trabajadores asalariados

informales trabajan para empresas y hogares formales, y no solamente para negocios informales.

Por último, por esta razón es importante señalar que la formalización tiene diferentes dimensiones más allá del registro y el pago de impuestos. Estas incluyen: el recibir la protección legal y social de la que disfrutaban las empresas y los trabajadores formales; el recibir las exenciones fiscales y los paquetes de incentivos que disfrutaban las empresas formales; el poder organizarse y tener una voz representativa en los procesos de formulación de reglas y políticas; entre otros.

Los formuladores de políticas deberían reconocer estas distintas dimensiones de la formalización y el hecho de que la formalización no es, por tanto, un proceso de un solo paso, sino más bien un proceso continuo para extender los beneficios de la formalización paulatinamente a los trabajadores informales. Al pedirles a los trabajadores informales que se registren y que paguen impuestos deberían ofrecerles uno o más beneficios de la formalización: deberían preguntar a cada uno de los grupos de trabajadores cuál o cuáles beneficios serían los más importantes para garantizar sus medios de sustento.

En síntesis, los formuladores de políticas deberían tener en cuenta las dimensiones óptimas y la mejor secuencia de la formalización desde la perspectiva de las diferentes categorías de trabajadores informales.

B. LA NORMATIVA SOCIOLABORAL

Concepto y Naturaleza

La normativa sociolaboral la definimos como el conjunto de leyes, órdenes y normas generadas desde los poderes públicos para proteger los derechos de los trabajadores (a nivel individual y colectivo) y regular las relaciones de empleo entre organizaciones y trabajadores de manera que se favorezca el progreso de la sociedad en su conjunto.

Estas leyes se han desarrollado históricamente para evitar los abusos de las organizaciones en posiciones dominantes en las relaciones de empleo

y han ido abordando, a lo largo de los años, mejoras desde lo más general a lo más específico. Desde los problemas característicos de las primeras fases del progreso económico y social (derecho de asociación, trabajo infantil, contratación,) a los más propios de economías desarrolladas (acoso laboral, discriminación a minorías...).

Los legisladores europeos, al igual que los de la mayoría de los países desarrollados, han procurado, a lo largo de estos últimos dos siglos, garantizar la protección de los trabajadores, evitando la explotación económica de los mismos (y en especial de los menores de edad), las jornadas de trabajo exhaustivas, los despidos injustificados, la arbitrariedad en las compensaciones económicas y toda una serie de prácticas que, desde los primeros momentos de la revolución industrial hasta nuestros días, han estado amenazando las relaciones de empleo establecidas entre organizaciones y empleados.

La rama del derecho enfocada a las relaciones de empleo ha generado un marco de protección en cuanto a derecho laboral individual y colectivo, que define, hoy en día, una parte importante de las reglas del juego con las que funcionan los mercados de trabajo de cada país.

Desde el punto de vista de la Dirección de recursos humanos, la normativa sociolaboral constituye uno de los condicionantes del entorno en base a los cuales la organización debe diseñar sus estrategias y políticas de recursos humanos, junto a otros condicionantes y a los propósitos organizativos.

Cometen un grave error aquellos que piensan que el progreso en la protección de los derechos de los trabajadores, es algo que va en contra de los intereses de las organizaciones y de su competitividad. Como parte de la sociedad, el empleo actúa como factor de producción, pero también como demandante de recursos, de manera que los gobiernos, al velar con la normativa sociolaboral por sus ciudadanos, en su rol de trabajadores, provoca un desarrollo social y económico que favorece a largo plazo al conjunto de la economía y por extensión a las empresas y organizaciones que trabajan en ella.

Las Fuerzas Políticas como Determinantes del Entorno Sociolaboral

La normativa sociolaboral y las posiciones de las fuerzas políticas en materia de empleo forman parte del entorno socioeconómico que condiciona a la estrategia de Dirección de recursos humanos de una organización.

Hay autores (Anthony *et al.*, 2002) que consideran que este es el condicionante del entorno de mayor influencia en las políticas de recursos humanos de las empresas en los últimos 60 años.

La complejidad del marco legislativo y la frecuencia de sus cambios requieren de los responsables organizativos una atención especial para permanecer dentro de las reglas del juego y no tener problemas legales que causen perjuicios a la organización.

Cada territorio desarrolla una normativa sociolaboral específica para cada país, aunque, en el marco de la Unión Europea, el alcance de la regulación supera las barreras nacionales y se sitúa en el ámbito comunitario.

La Jerarquía Normativa en el Ámbito Sociolaboral peruano

Los Derechos del Trabajador como Derechos Humanos y su Protección Constitucional e Internacional.

DERECHOS HUMANOS. - Principios y derechos esenciales que hacen posible una vida digna entre las personas y que se encuentran normadas en las Declaraciones y Convenios Internacionales.

DERECHOS FUNDAMENTALES. - Los derechos fundamentales son aquellos derechos humanos positivizados en las constituciones estatales o en derecho interno. Los derechos humanos son inherentes a la persona, universales, incondicionales e inalienables.

C. ALGUNOS CONCEPTOS BÁSICOS

La Declaración de los Derechos Humano: Artículo 23º Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones

equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales Artículo 6 1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho. Constitución Política del Perú Artículo 2°.- Toda persona tiene derecho: 15. A trabajar libremente, con sujeción a ley. DERECHO AL TRABAJO ES UN DERECHO HUMANO.

Derechos Humanos Laborales. - Los derechos humanos laborales son los derechos que permiten al hombre acceder a condiciones de vida indispensables y apropiados, garantizando la libertad e igualdad de los trabajadores. Son los que promueven la protección y dignificación de la persona como trabajador. Estos derechos no dependen de algo externo, sino son inherentes al trabajador, tan solo por ser persona humana. El ejercicio de estos derechos habilita al trabajador reclamar mejores condiciones laborales a su empleador, ya sea individual o colectivamente. En consecuencia, los derechos humanos laborales no son solamente normas legales, sino también garantías sociales que posibilitan condiciones mínimas de vida y de trabajo.

EL DERECHO AL TRABAJO DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS DERECHOS HUMANOS.- El derecho al trabajo es una aspiración social e individual del trabajador (moralmente válida y dinámica), por alcanzar un nivel de vida adecuado para él y su familia, garantizada por el Estado con acciones de protección y promoción que permitan elevar la dignidad del trabajador y su familia, a través de acciones normativas y políticas - económicas, sociales, y culturales- que como mínimo aseguren el pleno empleo, estabilidad laboral, salario justo y condiciones adecuadas en el trabajo.

D. CARACTERISTICAS DE LOS DERECHOS LABORALES

Los derechos laborales son:

- **Inherentes:** Son inseparables de cada persona que depende de un trabajo para vivir.
- **Integrales:** Todos los derechos están relacionados entre sí, lo que significa que, si uno de éstos es violado, los demás derechos laborales también se ven afectados.

DERECHOS HUMANOS LABORALES FUNDAMENTALES.

En el marco de los derechos humanos constituyen derechos fundamentales los siguientes: 1. Empleo estable 2. Salario justo (Digno) 3. Condiciones laborales adecuados 4. Libertad sindical 5. Contratación y negociación colectiva 6. La huelga 7. Respeto del género 8. Protección del trabajo de menores 9. Irrenunciabilidad a los reconocidos por las leyes 10. Justicia laboral.

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES: 1. Declaración Universal de Derechos Humanos (Arts. 4º, 23º y 24º) 2. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Arts. 6º, 7º, 8º y 10º (3) 3. Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Art. 11º y 14º) 4. Convención sobre los derechos del niño (Arts. 23(1) y 32º) 5. Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (Arts. 2(2), 5(e), (i), (ii)) 6. Protocolo de San Salvador (Arts. 6º, 7º, 8º, 17(b),18(a)) 7. Normas del Organismo Internacional del Trabajo

INSTRUMENTOS DE PROTECCION DE LOS DERECHOS

LABORALES INSTRUMENTOS NACIONALES: 1. Constitución Política (Art. 22º al 28º) 2. Normas Legales (D. Leg. 276, 728, 1057, Ley 29849 y otros.

CONSTITUCION POLITICA DEL PERU:

Artículo 2º.- Toda persona tiene derecho: 15. A trabajar libremente, con sujeción a ley. **Artículo 22º.-** El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona. **Artículo 23º.-** El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y

al impedido que trabajan. (...) Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento. Artículo 24°. Derecho a remuneración Artículo 25°. Jornada Laboral Artículo 26°. Principios Laborales. Artículo 27°. Protección contra el despido arbitrario. Artículo 28°. Derechos colectivos. Artículo 29°. Derecho de participar en utilidades.

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS (1948):

Artículo 23° 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses. Artículo 24° Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES (1966):

Artículo 7° Los Estados Partes reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativa y satisfactoria que le aseguren en especial: a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;

b) La seguridad y la higiene en el trabajo; c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad; d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

PROTOCOLO DE SAN SALVADOR:

Artículo 6º.- Derecho al Trabajo 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada. 2. Los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.

LOS DERECHOS LABORALES SEGÚN LAS CONSTITUCIONES

PERUANAS. *(Michael Vidal Salazar).*

1. Si bien las primeras referencias a nivel constitucional a los derechos laborales se ubican en la Constitución de 1920, la prohibición de la esclavitud en las Constituciones de 1860 y 1867 es un importante antecedente de la libertad de trabajo.

2. La Constitución de 1920 tiene las primeras novedades sobre derechos laborales, influenciada por los movimientos sociales de la época, y de alguna manera (aunque tímidamente) por las Constituciones sociales promulgadas en el mundo, entre las que destacan la Constitución de Querétaro y la de Weimar.

3. La Constitución de 1933 tiene un desarrollo importante del tema laboral, influenciado en un grado mucho mayor que su antecesora por los movimientos sociales mundiales, pero, además, por la situación de violencia que se vivió en el país durante el gobierno de Sánchez Cerro.

4. La Constitución de 1979 es la de contenido más amplio en materia laboral. A la influencia de las Constituciones sociales, se sumó la promulgación de normas internacionales sobre Derechos Humanos y Derechos Económicos, Sociales y Culturales, posteriores a la Segunda Guerra Mundial. Además, la pluralidad de ideas políticas en la Asamblea Constituyente enriqueció la discusión sobre el contenido de la nueva Carta Magna.

5. El contenido laboral de la Constitución de 1993 resultó restrictivo con relación al de la Constitución anterior, caracterizándose por una flexibilización del reconocimiento de los derechos laborales materia de debate hasta el día de hoy.

E. LA MICROEMPRESA

MONTEROS, Edgar (2005), define: *“Una microempresa puede ser definida como una asociación de personas que, operando en forma organizada, utiliza sus conocimientos y recursos: humanos, materiales, económicos y tecnológicos para la elaboración de productos y/o servicios que se suministran a consumidores, obteniendo un margen de utilidad luego de cubrir sus costos fijos variables y gastos de fabricación” (p.15)*

El concepto permite conocer el significado de microempresa en forma general, para Edgar Monteros es la conjugación de recursos que se operan de manera organizada, para elaborar productos o servicios.

TORRES, Luis (2005) caracteriza: *“La Microempresa es la organización económica de hecho, administrada por una o más personas emprendedoras, que tiene objetivos económicos, éticos y sociales. Su capital no supera los USD 100 000 y el número de trabajadores no sobrepasa los 10, incluyendo el dueño. Aplican la autogestión y tienen gran capacidad de adaptarse al medio”*

Argumentando Torres Luis, con características como organización de personas emprendedoras con objetivos económicos, éticos y sociales que aplican la autogestión y la capacidad de adaptación al medio, con ventas anuales hasta el monto máximo de 150 Unidades Impositivas Ty un máximo de 10 trabajadores incluido el propietario conceptos que coinciden en ser una empresa en tamaño y características pequeñas.

Importancia de la Microempresa

Saavedra, M. L., & Hernández, Y. (2008). Caracterización e importancia de las MIPYMES en Latinoamérica: Un estudio comparativo. Actualidad contable faces, 11(17).

Las MIPYMES en Latinoamérica juegan un importante papel de carácter social, tanto por su papel como creadoras de empleo amortiguadores del problema de desempleo al ser intensivas en este factor, como por ser un instrumento de cohesión y estabilidad social al brindar oportunidades de empleo a colectivos semi o escasamente cualificados.

La importancia de las PYMES se ve reflejada en la composición empresarial que presentan los países bajo estudio, es decir la estructura de empresas por tamaño, de esta manera las microempresas representan en promedio el 89,85% del total de las empresas, mientras que las MIPYMES representan en promedio el 99,12% del total de las empresas.

La importancia económica de la MPYME en Latinoamérica resalta en el hecho que cumple un papel fundamental en la generación de empleo, alcanzado un promedio de 64,26% del total de empleos para los países bajo estudio.

icomerciales.es (2011) señala: *“La importancia del sector microempresarial de un país, lo constituye su contribución al desarrollo como medio para adelantar procesos eficientes de distribución del ingreso y generación de empleo. Las microempresas abarcan una parte importante del empleo. Sea que represente un cambio en la estructura o una nueva forma de visualizar su creciente atención”*

MONTEROS, Edgar (2005) indica: *La gran mayoría de las microempresas se dedican a la actividad comercial o de prestación de servicios y un pequeño porcentaje a las actividades de transformación.*

Misión de la microempresa

MONTEROS, Edgar (2005) indica: *La microempresa tiene como misión producir, comercializar o intermediar bienes y/o servicios para la satisfacción de necesidades de la colectividad, con calidad y eficiencia, con accesibilidad a todos los sectores sociales, en la pretensión de convertirse en el eje de desarrollo del país (p.20).*

Según lo señalado podemos conocer que la misión es la que guía el sendero que debe tener la microempresa, fomentando siempre un servicio de calidad y eficiencia con miras a satisfacer necesidades colectivas generando un mejoramiento de los sectores sociales.

F. CLASIFICACIÓN DE LAS MICROEMPRESAS

Propiedad del capital

- **Microempresas familiares.** Cuando el propietario del capital es el grupo familiar, que se apropia de los beneficios que genera.
- **Microempresas asociativas.** Surge de un acuerdo entre dos o más personas que aportan el capital básico para la puesta en marcha de la microempresa. Los beneficios se distribuyen entre los asociados.
- **Microempresas unipersonales.** Cuando el propietario del capital es una sola persona y, en consecuencia, es el que se apropia de los beneficios.
- **Actividad que desarrollan.**
- **Microempresas productivas.** Transforman la materia prima en productos terminados.
- **Microempresas comerciales.** Se dedican a la venta de bienes o servicios.
- **Cantidad de funciones que desarrolla.**
- **Microempresas de función única.** Desarrollan una sola actividad que es el centro de su accionar.

- **Microempresas de dos funciones.** Generalmente, una función supera en importancia a la otra.
- **Microempresas de función múltiple.** Incorporan varias funciones. Su gestión suele ser más complicada.

Novedad de su producción

- **Microempresas de producción por copia.** Generan bienes o servicios que ya están en el mercado, tratando de marcar alguna diferencia en el marketing para absorber demandantes.
- **Microempresas de producción innovadora.** Fabrican nuevos bienes o servicios, o les introducen alguna modificación para posicionarlo.

Tipo de población involucrada

- **Microempresas de subsistencia.** Poseen un bajo nivel de productividad que solo le permite generar ingresos que posibiliten la subsistencia del microemprendedor y su familia.
- **Microempresas de acumulación simple.** Las rentas que generan solo permiten superar los costos de producción, pero no logran excedentes importantes que les faciliten realizar inversiones en bienes de capital.
- **Microempresas de acumulación ampliada.** Tienen la capacidad de generar una elevada productividad que posibilita al microemprendedor acumular excedentes, de manera que puede utilizarlos en la inversión para el crecimiento de la microempresa.

(La microempresa en el aula. Proyecto y Gestión de Microemprendimientos. Edición Consudec y Aula empresarial. Buenos Aires. 2004.)

Las microempresas son clave en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (una serie de medidas para poner fin a la pobreza y proteger el planeta promovidas por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo) mediante el fomento de la innovación, la creatividad y el trabajo decente para todos. Además, cuentan con otra serie de **ventajas**:

- Dinamizan la economía de las naciones.

- Promueven una mayor transparencia de los mercados.
- Generan grandes cantidades de empleo.
- Permiten una distribución más democrática de los ingresos.
- Se adaptan con mayor facilidad a los cambios económicos.
- La inversión en su creación es mínima.
- Tienen posibilidades de expandirse, pudiéndose convertir en grandes empresas.
- Su dirección está más centralizada, lo que agiliza la toma de decisiones.
- Simplifica y disminuye los costos de la estructura administrativa.

Sin embargo, a pesar de ser una fuente de empleo, este tipo de empresas tienen que hacer frente a muchas dificultades diarias. Por ejemplo, la consecución de **financiación**: uno de los principales obstáculos que se encuentran estos pequeños negocios. Según el Banco Mundial, más de 200 millones de empresas no tienen acceso a los préstamos que necesitan. De ellas, más del 90 por ciento son **microempresas y pymes**. Otras **desventajas** de las microempresas son:

- Dificultades para introducirse en mercados competitivos.
- No tienen poder de decisión en el medio.
- Dificultades para acceder al mercado externo.
- Los salarios son bajos.
- No se emplean controles de calidad.
- No se encuentran especializaciones técnicas entre su personal.
- Tienen limitaciones para acceder a la información y a la investigación.
- Tienen excesiva dependencia hacia los propietarios.
- No se cumple con las normas sociolaborales

Características de la Microempresa.

Las características de la microempresa son varias las mismas que se sustentan en diferentes autores como se presenta a continuación:

CANTOS, Enriqueta (2006) dice: “Las características que mantiene una microempresa son las siguientes:

- Actividades de autoempleo

- Máximo de 10 colaboradores
- Un capital de trabajo de hasta 100000 USD que no incluya muebles y vehículos que sean herramientas de trabajo.
- Actividades registradas en una organización gremial micro empresarial. (pág.18)

Estas características permiten conocer la estructura principal de la microempresa la misma que define a una miniorganización, y la diferencia de la pequeña o grande empresa.

MONTEROS, Edgar (2005) indica: *En resumen, las características de la microempresa son:*

- Edgar *La gran mayoría de las microempresas se dedican a la actividad comercial o de prestación de servicios y un pequeño porcentaje a las actividades de transformación*
- *Su estructura jurídica se asemeja a las sociedades de personas y eventualmente a las sociedades anónimas*
- *Es de tipo familiar*
- *Tiene la tendencia a mantenerse en los sitios donde iniciaron su actividad originalmente*
- *El objetivo predominante es el mercado local y eventualmente el regional*
- *Crece principalmente a través de la reinversión de sus utilidades*
- *Carecen de una estructura formal de organización*
- *Son soporte al desarrollo de grandes empresas*
- *Generalmente no cuentan con personal capacitado*
- *Existe una estrecha relación entre el microempresario y la comunidad* (pág.25)

Monteros amplía las características, buscando un análisis que las define de acuerdo al entorno y actividad donde se desarrollan y por último complementamos el bloque de las características con las señaladas por el siguiente autor:

TORRES, Luis (2005) manifiesta:

- *El conocimiento de un proceso de producción elemental es básico para la creación de este tipo de empresas.*
- *La inversión de capital es baja*
- *Su estructura organizativa es informal; el o los propietarios controlan personal y directamente las funciones básicas (producción, ventas y finanzas).*
- *En la mayor parte de las microempresas no se utiliza asesoría de ningún tipo.*

Como se puede apreciar todos los autores proporcionan características que definen y distinguen a una microempresa, la misma que se la califica como una organización a pequeña escala, en la cual se llevan procesos y procedimientos igual a grandes empresas, pero de dificultad minúscula.

CAPITULO III

III. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO

A fin de determinar las incidencias, factores asociados y acciones laborales de la microempresa.

3.2. RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO

3.2.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS,

DATOS GENERALES DE LA MICROEMPRESA

Cuadro N° 1

En este cuadro se puede observar todas características relacionadas a:

Rubro de la Empresa: El 8.24% son del grupo de Actividades de alojamiento, seguido de Restaurante, Bares y Cantinas con un 9.41% luego, solo hoteles con un 17.65%, en el penúltimo grupo ocupado por otros con un 28.24% y finalmente con el 36.47% tenemos a Hoteles y Campamentos.

Número de Trabajadores: Representando el 50.59% de 2 a 5 trabajadores, el 30.59% de 6 a 9 trabajadores y el 18.82% de 10 a 18 trabajadores.

DATOS ESPECIFICOS DE LA MICROEMPRESA

Cuadro N° 2

Años de Constitución: Representando un 45.88%, dentro del rango de 1 a 8 años; de 9 a 18 años con un 32.9%; así mismo, 19 a 60 años representa el 21.18%.

Cuadro N° 3

Producto/Servicio de la empresa: Se identificó que el 70.59% representa Servicio de Hospedaje, sin embargo, un 16.5% lo posee el grupo de servicio de comida, pero por otro lado, artículos de ferretería representa el 7.1% y finalmente Otros forman parte del 5.9%.

Cuadro N° 4

Documentación en Regla: Se observa que solo un 14.12% de las microempresas encuestadas poseen su documentación regla mientras que el 85.88% de los restantes no cuentan con una documentación en regla.

Cuadro N° 5

RUC: El 100% de las microempresas cuentan con su nro de RUC.

Licenciamiento de Funcionamiento: Un 97.65% cuenta con el licenciamiento, mientras un 2.35% respondieron con un NO.

Pagos tributarios a la SUNAT: Aquellos que realizan los respectivos pagos tributarios a la SUNAT representan un 95.29%, por otro lado, un 4.71% marcaron NO como respuesta.

Empresa inscrita en SUNARP: Representando un 81.18%

CUADROS:

CUADRO N° 1

Distribución de las microempresas de Jaén, marzo-julio 2018; según rubro empresarial

RUBRO DE LA EMPRESA	n	%
Actividades de alojamiento para estancias varias	7	8.24
Hoteles	15	17.65
Hoteles, Campamentos y otros	31	36.47
Restaurant Bares y Cantinas	8	9.41
Otros	24	28.24
TOTAL	85	100%
NÚMERO DE TRABAJADORES	n	%
2-5.	43	50.6
6-9.	26	30.6
10-18.	16	18.8
TOTAL	85	100%

Fuente: Encuesta realizada a microempresas de Jaén, durante marzo -julio 2018

CUADRO N° 2

Distribución de las microempresas de Jaén, marzo-julio 2018; según año de constitución

AÑOS DE CONSTITUCIÓN	n	%
1-8.	39	45.8
9-18.	28	32.9
19-60.	18	21.3
TOTAL	85	100%

Fuente: Encuesta realizada a microempresas de Jaén, durante marzo -julio 2018

CUADRO N° 3

Distribución de las microempresas de Jaén, marzo-julio 2018; según producto servicio

Producto/Servicio de la empresa	n	%
Servicio de Hospedaje	60	70.6
Servicio de comida	14	16.5
Artículos de Ferretería	6	7.1
Otros	5	5.8
TOTAL	85	100%

Fuente: Encuesta realizada a microempresas de Jaén, durante marzo -julio 2018

CUADRO N° 4

Distribución de las microempresas de Jaén, marzo-julio 2018; según documentación general en regla

DOCUMENTACIÓN GENERAL EN REGLA	n	%
Si	12	14.1
No	73	85.9
TOTAL	85	100%

Fuente: Encuesta realizada a microempresas de Jaén, durante marzo -julio 2018

CUADRO N° 5

Distribución de las microempresas de Jaén, marzo-julio 2018; según documentación específica de la empresa

DOCUMENTACIÓN ESPECÍFICA DE LA EMPRESA		
RUC	N	%
Si	85	100.0
No	0	0.0
TOTAL	85	100%
LICENCIA DE FUNCIONAMIENTO	N	%
Si	83	97.6
No	2	2.4
TOTAL	85	100%
PAGOS TRIBUTARIOS A LA SUNAT	N	%
Si	81	95.3
No	4	4.7
TOTAL	85	100%
Empresa inscrita en SUNARP	N	%
Si	69	81.6
No	14	18.4
TOTAL	85	100%
Registro industrial	N	%
Si	6	7.1
No	79	92.9
TOTAL	85	100%
Pagos de arbitrios al municipio	n	%
Si	59	69.4
No	24	30.6
TOTAL	85	100%
CONTRATOS DE TRABAJO INSCRITOS EN LA ZONA DE TRABAJO	n	%
Si	12	14.1
No	73	85.9
TOTAL	85	100%
TRABAJADORES EN PLANILLA	n	%
SI	37	43.5
No	48	56.5
TOTAL	85	100%
OTROS	n	%
REMYPE	63	74.12
OTROS	22	25.88
TOTAL	85	100%

Fuente: Encuesta realizada a microempresas de Jaén, durante marzo -julio 2018

CUADRO N° 6

Distribución de las microempresas de Jaén, marzo-julio 2018; según relación
Microempresa y Zona de Trabajo

RELACIÓN DE LA MICROEMPRESA CON ZONA DE TRABAJO		
PREGUNTA 1	N	%
Si	63	74.12
No	22	25.88
TOTAL	85	100%
PREGUNTA 2	n	%
Si	1	1.18
No	84	98.82
TOTAL	85	100%
PREGUNTA 3	n	%
Si	51	60
No	34	40
TOTAL	85	100%
PREGUNTA 4	n	%
Inspección	53	62.35
Capacitación	2	2.35
Asesoramiento	1	1.18
No fue visitada	29	34.12
TOTAL	85	100%
PREGUNTA 5	n	%
Si	28	32.94
No	25	29.41
No recibió sanción	32	37.65
TOTAL	85	100%

PREGUNTA 6		
Levantamiento de Acta de Constatación	n	%
Si	50	58.82
No	35	41.18
TOTAL	85	100%
Requerimiento de la Empresa	n	%
Si	41	48.24
No	44	51.76
TOTAL	85	100%
Acta de Infracción	n	%
Si	28	32.9
No	57	67.1
TOTAL	85	100%
Imposición de multas	n	%
Si	28	32.9
No	57	67.1
TOTAL	85	100%
Infracción en perjuicio del trabajador	n	%
Si	25	29.41
No	60	70.59
TOTAL	85	100%
Infracción en obstruir la labor inspectiva	n	%
Si	3	3.53
No	82	96.47
TOTAL	85	100%

PREGUNTA 7		
Plan de Desarrollo Institucional	n	%
Si	15	17.65
No	70	82.35
TOTAL	85	100%
Plan de Capacitación al Personal	n	%
Si	15	17.65
No	70	82.35
TOTAL	85	100%
Contratos laborales con sus trabajadores registrados en planilla	n	%
Si	15	17.65
No	70	82.35
TOTAL	85	100%
Todos sus trabajadores registrados en planilla	n	%
Si	13	15.29
No	72	84.71
TOTAL	85	100%
Boletas de pago a sus trabajadores	n	%
Si	51	60
No	34	40
TOTAL	85	100%
Otros documentos de gestión y formalidad	n	%
Si	77	90.59
No	8	9.41
TOTAL	85	100%

Fuente: Encuesta realizada a microempresas de Jaén, durante marzo -julio 2018

3.3. DISCUSION

La Constitución Política del Perú en su artículo 23° establece que el Estado brinda protección prioritaria al trabajo en cualquiera de sus modalidades, prohibiendo las relaciones laborales que limiten el ejercicio de los derechos constitucionales, o que desconozca o rebaje la dignidad del trabajador. Existen destacados derechos laborales que se encuentran vinculados a los derechos constitucionales, los cuales son: el derecho a una remuneración equitativa y suficiente, a los beneficios sociales, a la jornada ordinaria de trabajo, a la no discriminación, la protección contra el despido arbitrario, a la negociación colectiva y la participación de las utilidades. Asimismo, la Constitución Política del Perú en sus artículos del 24° al 29° consagra los principios la irrenunciabilidad de los derechos laborales e interpretación favorable al trabajador, respectivamente

Se debe señalar que, la inspección del trabajo tiene la misión de vigilar el cumplimiento de las normas laborales a través de su cuerpo inspectivo, siendo esta actividad la que se ejerce sobre las empresas, quienes son unidades económicas en las que se existen relaciones laborales, esto es, donde una persona física o jurídica emplea a otras.

Es el Estado Peruano quien implementa políticas activas y pasivas para el mercado laboral con la finalidad de mejorar las condiciones de inserción laboral, de mejorar la empleabilidad de grupos vulnerables, enfrentar el desempleo y mitigar sus efectos, apoyando a la población económicamente activa que se encuentre en riesgo de desocupación. Sin embargo, hay que reconocer, que las políticas que se relacionan solamente al ámbito del mercado de trabajo son insuficientes para promover la generación de empleo formal. Pero para que esto suceda debe existir un crecimiento sostenido de la economía del país y, por tanto, es fundamental que exista una expansión de la inversión privada y la productividad en el país.

El desarrollo de nuevos emprendimientos productivos y, la mejora de la productividad de las empresas repercute en la generación de nuevos empleos, pero para sobrepasar los retos de 2 la pobreza y el subempleo, se requiere que este crecimiento del empleo se concentre en empleos formales.

El trabajo formal es importante para el bienestar de las personas, porque genera un ingreso económico, facilita el progreso social y económico, y fortalece a las personas, a sus familias y comunidades. El trabajo formal es la aspiración de las personas durante su vida laboral.

Uno de los precedentes más antiguos de la normatividad laboral se da tras la Ley de Chapellier del 14 de junio de 1,791, que eliminó la contratación por gremios en Francia y empezó y con la premisa de la libertad proclamada por la revolución francesa llevó al fracaso todo término que favorecía a la jornada de trabajo, sometiendo a los trabajadores a pésimas situaciones laborales, pagos irrisorios y horas largas de trabajo. Esto tuvo graves resultados en lo que respecta a la salud de los trabajadores, obligando a las autoridades gubernativas de esos años a reexaminar su actuación y tomar medidas en bien de mejorar las condiciones de salud de los trabajadores. (OIT, 1987)

Mario de la Cueva, señala que existía ya preocupación desde 1669, en que creó la inspección laboral para vigilar la producción de las industrias de Europa, Roca (1998), sin embargo, esta Von Richthofen (2003), con el libro de su propiedad “La Inspección de Trabajo”, donde manifiesta que la inspección laboral nació en Gran Bretaña en 1802, al momento en que el parlamento dio una norma para la protección de la salud y la moralidad de los aprendices en las fábricas textiles y otras industrias

En la actualidad Toyama (2016) investigó la opinión sobre la efectividad e idoneidad de las intervenciones laborales en el distrito de Lima, en esta investigación participaron trabajadores, sindicatos y empresarios de todo tamaño, encontrando que en opinión de ellos la inspección de trabajo actualmente se encuentra regulada por la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo. Incorporando la legislación antes mencionada principios constitucionales en el método de la labor de Inspección, restaurar la autoridad central, agrandar la incumbencia de la Inspección laboral, reforzar seguridad de la obra y la independencia de los inspectores de trabajo. En la consideración administrativa, podemos decir que la Inspección laboral mejoró su situación administrativa en la gestión pública del estado Peruano. A partir del inicio en una sección de la administración de la policía

en 1913, actualmente es un ente autónomo especializado, con el inicio de SUNAFIL el 15 de enero, 2013.

La efectividad se define como la cuantificación del logro de la meta, considerándose el uso de la norma. Como sucede en numerosos ámbitos laborales y empresariales, una actitud efectiva es aquella que asegura que un individuo pueda generar las consecuencias que beneficiarán más y mejor a la institución en cuestión. (Actualidad Empresa 2018)

La aplicación efectiva de la norma todos se benefician el Estado, la Empresa y el Trabajador.

CAPITULO IV

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. CONCLUSIONES:

1.- El nivel de efectividad de las funciones de la Zona de Trabajo en cumplimiento de las normas sociolaborales en las microempresas de la ciudad de Jaén, marzo – julio 2018, es bajo

2.- Las microempresas en general no cumplen las normas socios laborales

3.- La prevención y capacitación son las funciones encomendadas para los de la Zona de Trabajo de la ciudad de Jaén en cumplimiento de la normativa sociolaboral.

4.- El 90% de empleo es informal en la población y periodo sujeto a estudio

4.2. RECOMENDACIONES:

1.- A las autoridades del Ministerio de Trabajo, Gobierno Regional y Local deben de cautelar el desarrollo económico y social de la ciudad, distrito, provincia región por ende el país, cumpliendo fielmente las leyes de su competencia. Como es el caso de la Zona de Trabajo hacia la microempresa.

2.- A la REMYPE, institución que vela el registro de las micro y pequeñas empresas; pues su buen desempeño depende del desarrollo de la empresa en cuestión y sobre todo de sus trabajadores.

3.- A los microempresarios, que deben cumplir fielmente con sus trabajadores y por ende con el compromiso de desarrollo del país, pues la informalidad nos trae caos, desgobierno y no rentabilidad institucional. Y prepararse pues a partir del 1ero de enero del 2021, la norma es imperativa de sanción, a través de la Sunafil.

CAPITULO V

V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

5.1. BIBLIOGRAFIA

RODRÍGUEZ, C., & HERMEL, P. (2012). *“El incumplimiento de los derechos laborales de la mujer embarazada en la empresa privada”* (Bachelor's thesis).

Villar y Cayul, Chile, *“Desnaturalización de la calidad de empleador y fraude a la ley laboral a la luz de la ley 20.123”*

Ferrer Tarazona, (2013). *“Infracciones Laborales y de Seguridad Social”*

García Valdivieso, E. S. (2017). *“los órganos de control del estado y la informalidad laboral en las micro y pequeñas empresas de la ciudad de Tingo María-2016”.*

Bustamante D. 2014, *“La Fiscalización de la Dirección Regional de Trabajo, y su influencia en el cumplimiento de las Normas Laborales en las empresas comerciales mayoristas de abarrotes, en la ciudad de Tingo Maria-2014”*

MONTEROS, Edgar (2005), *definición de la microempresa.*

TORRES, Luis (2005) *importancia de la microempresa.*

Saavedra, M. L., & Hernández, Y. (2008). *Caracterización e importancia de las MIPYMES en Latinoamérica: Un estudio comparativo. Actualidad contable faces, 11(17).*

LINKOGRAFÍA

- Víctor E. Tokman (2001)- **De la informalidad a la modernidad**,
recuperado de
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/economia/article/view/917>
- VE Tokman - **Revista internacional del trabajo**, 2007, recuperado de
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1564-9148.2007.00006.x>
- **VENTAJAS Y DESVENTAJAS de la microempresa:**
- <http://www.abc.com.py/edicion-impresas/suplementos/escolar/microempresas-ventajas-y-desventajas-1352109.html>
- **funciones de la DRT - ICA** <http://www.drtpeica.gob.pe/funciones.php>
- <http://www.wiego.org/sites/default/files/publications/files/Chen-Informal-Economy-Definitions-WIEGO-WP1-Espanol.pdf>
- <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/3299/1/CASTILLO%20RODR%C3%8DGUEZ%20PATRICK%20HERMEL.pdf>
- http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/111706/de-Villar_pablo.pdf;sequence=1
- http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/459/T047_41621916T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- <http://www.redalyc.org/html/257/25711784011/>
- <http://www.wiego.org/sites/default/files/publications/files/Chen-Informal-Economy-Definitions-WIEGO-WP1-Espanol.pdf>
- http://diccionarioempresarial.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAASMTc1NjtbLUouLM_DxblwMDS0NDQ3OQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoAVrs3JDUAAAA=WKE
- <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/viewFile/18528/18768>
- <http://www.redalyc.org/html/257/25711784011/>

5.2. ANEXOS



UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO
FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO
Ficha de Recolección de Datos



“Nivel de Efectividad de las funciones de la Zona de Trabajo en cumplimiento de las Normas Sociolaborales en Microempresas de Jaén, marzo – julio 2018”

I. DATOS GENERALES DE LA INSTITUCION GUBERNAMENTAL

INSTITUCIÓN: _____

DEPENDENCIA: _____

JURISDICCIÓN: _____

TITULAR DEL PORTAFOLIO: _____

DIRECCIÓN: _____

AÑOS DE FUNCIONAMIENTO: _____

II. ANTECEDENTES DE LA INSTITUCIÓN:

VISIÓN, MISIÓN Y VALORES INSTITUCIONAL:

VISIÓN: _____

MISIÓN: _____

VALORES: _____

BREVE RESEÑA HISTÓRICA DE LA INSTITUCIÓN:

Servicios iniciales: _____

Ampliación de servicios: _____

Marco Normativo y legal: _____

Recursos Humanos y Materiales: _____

N° de supervisores autorizados _____

Recursos Logísticos para la supervisión: Adecuado () limitado ()

Inadecuado ()

Recursos Económicos para la supervisión: Adecuado () limitado ()

Inadecuado ()

III.- ACTIVIDADES FUNCIONALES DE LA INSTITUCIÓN:

SUPERVISIÓN Y OTROS

Cuenta con Plan Estratégico Institucional SI () NO ()

Cuenta con plan anual de supervisión SI () NO ()

Cuenta con Base de Datos actualizados SI () NO ()

IV.- SOBRE LAS EMPRESAS DE LA ZONA:

Número de empresas formales en general: _____

Nº de Grandes empresas _____

Nº de Medianas empresas _____

Nº de Pequeñas empresas _____

Nº de Microempresas _____

Nº de Empresas informales (extraoficialmente) _____

Empresas por rubro:

Industriales _____

Agroindustriales _____

Comerciales _____

Servicios _____

Financieras y banca _____

Otros _____

V.- NORMAS SOCIO LABORALES QUE ESTAN VIGENTES Y DEBEN SER APLICADAS:

VI.- VISITAS DE SUPERVISIÓN (evidencias)

Libro de Registro de visitas SI () NO ()

N° de Notificaciones emitidas _____

N° de Actas de Levantamiento de observaciones _____

N° de Actas de supervisión _____

N° de seguimiento de casos _____

N° de empresas visitadas semanal _____

N° de empresas visitadas mensual _____

N° de empresas visitadas anual _____

N° de empresas detectadas que no cumplen con las normas legales vigentes (2017) _____

N° de microempresas detectadas que no cumplen con las normas legales vigentes (2017) _____

N° de empresas detectadas que no cumplen con las normas legales vigentes de enero a la fecha _____

N° de microempresas detectadas que no cumplen con las normas legales vigentes de enero a la fecha _____

Nivel de cooperación de los responsables de las microempresas supervisadas:

Adecuado () limitado () Inadecuado ()

Limitaciones: _____

Observaciones: _____
