



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO**

**XVIII Curso De Actualización Para Optar El Título Profesional De  
Abogado**

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL**

**VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES POR PARTE DE LOS  
EMPLEADORES DE BOTICAS EN LA CIUDAD DE CAJAMARCA**

**PRESENTADO POR:**

**Edilma Flor Núñez Vásquez**

**Cajamarca, mayo de 2019**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecimiento especial a mis padres Teresa Vásquez Díaz y José Darío Núñez Bustamante y a mis hermanos, quienes con su apoyo moral y económico han permitido que el sueño de ser profesional, hoy, se haya convertido en una entera realidad.

**ABREVIATURAS**

<b>SUNAFIL</b>	Superintendencia Nacional De Fiscalización Laboral
<b>MYPES</b>	Micro y pequeña empresa
<b>D. Leg.</b>	Decreto Legislativo
<b>D. S.</b>	Decreto Supremo
<b>TUO</b>	Texto Único Ordenado
<b>CPP:</b>	Constitución Política Del Perú
<b>TC</b>	Tribunal Constitucional

## ÍNDICE

AGRADECIMIENTO .....	2
ABREVIATURAS.....	3
ÍNDICE.....	4
INTRODUCCIÓN.....	7
CAPÍTULO I .....	8
ASPECTOS METODOLÓGICOS.....	8
1.1 Descripción del tema.....	8
1.2 Justificación .....	8
1.3 Objetivos .....	10
1.3.1 Objetivo general.....	10
1.3.2 Objetivos específicos .....	10
1.4 Metodología.....	10
1.4.1 Métodos .....	10
A. Método deductivo – Inductivo.....	10
B. Método Dogmático.....	10
1.4.2 Técnicas.....	11
1.4.3.Unidad de análisis .....	11
1.4.4.Unidad de observación .....	11
CAPÍTULO II .....	12
MARCO TEÓRICO.....	12
2.1 ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN .....	12
2.2 BASES TEÓRICAS .....	13
2.2.1 MARCO LABORAL INTERNACIONAL.....	13
2.2.2 MARCO CONSTITUCIONAL LABORAL EN EL PERÚ .....	17
2.2.3 NORMAS ESPECIALES QUE REGULAN LA CONTRATACIÓN LABORAL EN EL PERÚ.....	19
2.2.4 REALIDAD SOCIO-LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS BOTICAS EN CAJAMARCA .....	28
2.2.5 PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD.....	29
CAPÍTULO III .....	30
DISCUSIÓN O ANÁLISIS .....	30
3.1 Presentación de resultados.....	30

Gráfico N° 1: Trabajadores que han suscrito contrato .....	31
Gráfico N° 2: Remuneración Percibida.....	31
Gráfico N° 3: Cantidad de Días laborados por Semana .....	32
Gráfico N° 4: Cantidad de Horas laboradas por día .....	32
Gráfico N° 5: Trabajadores que gozan de Descanso Vacacional.....	33
Gráfico N° 6: Trabajadores Afiliados a un Seguro de Salud .....	33
Gráfico N° 7: Trabajadores Afiliados a un Sistema de Pensiones.....	34
Gráfico N° 8: Trabajadores que Conocen sus Derechos Laborales.....	34
3.2 Contrastación de la realidad laboral de los trabajadores con la legislación aplicable .	35
3.3 Identificar si los trabajadores de las boticas conocen sus derechos laborales .....	38
3.4 Discusión de resultados.....	38
CONCLUSIONES.....	41
RECOMENDACIONES.....	42
BIBLIOGRAFÍA.....	43
ANEXOS.....	46

**VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES POR PARTE DE LOS  
EMPLEADORES DE BOTICAS EN LA CIUDAD DE CAJAMARCA**

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación está dirigida a conocer, lo relacionado a la vulneración de derechos laborales por parte del empleador de boticas del barrio San Martín de ciudad de Cajamarca, lo que se puede entender como el desacato a los mandatos normativos por parte de los empleadores en lo que se refiere al otorgamiento de beneficios laborales que deriva de una relación contractual.

Para analizar esta problemática es necesario hacer mención a las causas que conlleva, a que los derechos laborales sean vulnerados, una de ellas es la informalidad en la que se encuentran las unidades económicas (Pyme). Se entiende por informalidad la actuación al margen de la ley, que tiene como propósito evadir las responsabilidades tributarias, si de micro o pequeñas empresas se trata.

El desarrollo de la presente investigación se llevó a cabo con el interés de conocer la realidad socio-laboral, es decir identificar si los trabajadores en el campo de la realidad cuentan o no con beneficios laborales y en qué medida estos son o no vulnerados.

En el capítulo I del presente trabajo nos limitamos a describir los aspectos metodológicos propios de toda investigación: descripción de la problemática, su justificación, planteamiento de objetivos y finalmente los métodos y técnicas necesarias para la obtención de resultados planteados.

Asimismo, en el Capítulo II se detalla todo lo concerniente al marco teórico de la investigación, dividido en varias secciones que comprende, descripción de antecedentes de estudio, marco laboral de corte internacional, Constitucional y normas especiales aplicables al objeto del presente estudio, asimismo, se desarrolla todo lo concerniente a derechos laborales que los trabajadores de una botica deben gozar, por su condición de tal.

Finalmente, en el capítulo III se muestran los resultados obtenidos del trabajo de campo, el respectivo análisis y la discusión de los mismos.

## CAPÍTULO I

### ASPECTOS METODOLÓGICOS

#### 1.1 Descripción del tema

Los actos lesivos a los derechos fundamentales - laborales, ha sentado base en los distintos ámbitos del campo laboral, evidenciándose este tipo de actos con mayor frecuencia en el sector privado, pues existen trabajadores quienes realizan actividades bajo condiciones propias de una relación laboral, así se tiene: bajo subordinación, en cumplimiento de horarios establecidos, percibiendo una remuneración, entre otros aspectos que permiten aseverar que ha prosperado el encubrimiento laboral, situación que da lugar a la evasión de responsabilidades por parte del empleador.

La actuación del empleador al margen de la ley, específicamente en los establecimientos de expendio de medicamentos - Boticas, se ve reflejada en la falta de celebración de contrato alguno, superación de la jornada laboral de trabajo establecido como derecho fundamental (8 horas diarias), goce de vacaciones, así como en el incumplimiento de otros beneficios que la ley otorga al trabajador, con dependencia al régimen laboral al que pertenezca.

Así entonces, uno de los grandes males que aqueja a este ámbito laboral, en cuanto al trabajador se refiere es la vulneración de los derechos que la ley le otorga, ya sea porque no existe contrato alguno, o porque el empleador a contratado bajo una modalidad diferente a la que realmente corresponde.

#### 1.2 Justificación

Es innegable el surgimiento del emprendimiento empresarial en nuestro país y en el mundo entero, fenómeno que hoy en día se presenta como alternativa de fuente de generación de ingresos para quien lo conduce.

Las modalidades de unidades económicas recogidas en nuestro ordenamiento jurídico, particularmente el Decreto Supremo N°13-2013-Produce, bajo



cualquier forma de organización empresarial son la micro, pequeña y mediana empresa, pasando a ser la microempresa, la modalidad con mayor frecuencia adoptada por el emprendedor.

Es así que la microempresa como como cualquier otra unidad económica, para el despliegue de sus actividades y cumplimiento de objetivos, se ve en la necesidad de contar con la prestación de servicios de cierto capital humano. De esta necesidad (contratación de personal) se derivan las obligaciones de índole socio laboral (otorgamiento de derechos labores: Remuneración mínima vital, descansos semanales, vacacionales, seguro de salud, etc.) que adquiere un empleador respecto a su trabajador, durante la vigencia de un vínculo laboral.

De la práctica cotidiana, el incumplimiento de obligaciones del empleador y las condiciones socio laborales de un trabajador en el sector micro empresa, específicamente en las boticas del barrio San Martín de la ciudad de Cajamarca son el impulso medular de la presente investigación. Pues lo que se pretende es determinar qué Derechos Laborales, establecidos en el régimen laboral Mype (D.S. N°13-2013-Procude), son vulnerados por parte de los empleadores en dicho sector económico.

Aunado al propósito hecho mención en el párrafo precedente, la presente investigación nos permitirá conocer la realidad socio-laboral de los trabajadores de los establecimientos de expendio de medicamentos – Boticas, en consecuencia, poder plantear mecanismos que garanticen el disfrute de los derechos laborales, los mismos que darán lugar a un mejor desarrollo en los diversos aspectos del trabajador, ya sea en lo personal, social y económico respectivamente.

Finalmente, con el presente trabajo se pretende generar base de información, a fin que se sirva para futuras investigaciones a desarrollarse en dicho marco, permitiendo con ello la generación de nueva información que permita complementar las ideas aquí expuestas.

## **1.3 Objetivos**

### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar los derechos laborales vulnerados por parte de los empleadores de boticas del barrio San Martin de la ciudad de Cajamarca.

### **1.3.2 Objetivos específicos**

- a. Contrastar la realidad laboral de los trabajadores con la legislación aplicable.
- b. Identificar si los trabajadores de las boticas conocen sus derechos laborales.

## **1.4 Metodología**

### **1.4.1 Métodos**

Se entiende por método al conjunto de tareas o procedimientos y de técnicas que deben emplearse, de una manera coordinada, para poder desarrollar correctamente y en su totalidad las etapas del proceso de investigación (Calduch, 2018).

Los métodos a utilizarse en el presente trabajo, son los siguientes:

#### **A. Método deductivo - Inductivo**

El método deductivo, puesto que nos permitirá partir de aseveraciones en calidad de presunciones, las mismas que serán ratificadas o refutadas, una vez contrastados con la realidad, logrando determinar con ello la vulneración o no de los derechos laborales de los trabajadores de boticas, objeto de nuestro estudio. Mientras que a través del método inductivo podremos analizar casos de naturaleza singular, que nos permitirán arribar a determinadas conclusiones.

#### **B. Método Dogmático**

A través del cual analizaremos la literatura jurídica, la misma que nos permita adquirir un conocimiento eficiente sobre figuras jurídicas de

especial relevancia, producto de nuestro objeto de estudio, analizaremos normas legales, las mismas que establecen los derechos fundamentales, así como su forma y momento de hacerse efectivos.

#### **1.4.2 Técnicas**

Para la recolección de datos de la presente investigación, el instrumento que se aplicó fue el cuestionario, el cual se diseñó de acuerdo al objetivo de la investigación, la técnica utilizada fue la encuesta. Luego los datos obtenidos fueron procesados a través del software Microsoft Excel, los cuales son presentados en gráficos y figuras en la presente investigación.

La encuesta es considerada como una técnica de recolección de datos a través de la interrogación de los sujetos, cuya finalidad es la de obtener de manera sistemática medidas sobre los conceptos que se derivan de una problemática de investigación previamente construida. La recogida de los datos se realiza a través de un cuestionario como instrumento (López & Facheli, 2015).

#### **1.4.3. Unidad de análisis**

La unidad de análisis está conformada por las boticas en estudio del barrio San Martín de Cajamarca.

#### **1.4.4. Unidad de observación**

Lo constituye cada uno de los trabajadores de las veintidós boticas del barrio San Martín de Cajamarca, a cuyos colaboradores se aplicará el cuestionario correspondiente a fin de dar cumplimiento a los objetivos planteados en nuestro estudio.

La Unidad de Observación es el soporte de las técnicas de recolección de datos, es el material al que se le aplican; supone siempre un referente observable (Azcona & Manzini, 2015).

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN

El interés de conocer la magnitud y la implicancia de la vulneración de los derechos laborales, especialmente en el sector privado (MYPEs), ha ido siendo objeto de preocupación para algunos investigadores, así tenemos:

- A.** La investigación denominada: Infracciones Laborales de las MYPEs y su Implicancia en los Trabajadores De Tingo María, elaborado por Karla Paola Alonzo Madueño, 2015; en dicho trabajo de investigación tuvo como objetivos **a)** determinar el grado de las infracciones laborales de las MYPEs y su implicancia en los trabajadores de Tingo María, **b)** Determinar la situación laboral de los trabajadores que realizan actividades en las MYPEs de Tingo María; habiéndose llegado a las conclusiones siguientes: **i)** En Tingo María, las MYPEs, se aplican una serie de mecanismos para evadir las contribuciones, es decir, no incluir a sus trabajadores en el registro de información laboral (T- Registro) dentro de las 24 horas; **ii)** los empleadores hacen trabajar más de 8 horas diarias y solo les pagan el sueldo mínimo; **iii)** Los servicios de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo para Tingo María, presentan una marcada deficiencia al no vigilar por la aplicación correcta y cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales de trabajo.
- B.** En el trabajo de investigación denominado: La Remuneración Mínima Vital y la Informalidad Laboral de las Microempresas en el mercado Cruz de Motupe del Distrito S.J.L, 2016, elaborado por Hernán Ruíz, 2017; la mencionada investigación ha hecho especial énfasis en la relación existente entre la remuneración mínima vital y la Informalidad, habiéndose concluido que existe una relación positiva considerable en cuanto a la remuneración mínima y la informalidad de las microempresas.

Entendido así, podemos aseverar que el mencionado mandato legal de naturaleza laboral (Derecho a percibir una Remuneración Mínima Vital) no se cumple tal como lo establece nuestro ordenamiento jurídico, evidenciándose con ello su vulneración.

- C.** En la investigación designada como: Acogimiento al Régimen Laboral de la Micro y Pequeña Empresa y su Efecto en las Contingencias Laborales en la Empresa Industrias Grafisol E.I.R.L, en la Ciudad Trujillo en el Año 2016, realizada por Aschly Paredes & Rodríguez Ada, 2017; se tuvo como propósito: **i)** determinar el efecto del acogimiento al régimen MYPE en las contingencias laborales; **ii)** Identificar las posibles contingencias laborales en la empresa Industrias Grafisol E.I.R.L.; habiendo llegado a la conclusión siguiente: la mencionada empresa cumple con las características de microempresa; sin embargo sus trabajadores no reciben la remuneración mínima vital, no se encuentran registrados en la planilla de remuneraciones, no se les entregan las boletas de pago, no reciben todos sus beneficios sociales, es decir se vulneran los derechos laborales que de acuerdo a ley les corresponden.

## **2.2 BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1 MARCO LABORAL INTERNACIONAL**

La protección de los derechos laborales, muchos de estos constituidos con carácter de fundamentales, has sido materia de regulación en los diversos ámbitos; muestra de ello, en el ámbito internacional se puede hablar de los diferentes Tratados – Declaración, que han abordado dicha materia, los que a continuación pasarán a ser descritos, no sin hacer mención de los derechos que estos instrumentos amparan.

#### **A) Declaración Universal De Derechos Humanos**

Con la Declaración Universal de Derechos Humanos, explica la producción de un cambio cualitativo en el Derecho Internacional, un grupo de derechos laborales son incluidos dentro del selecto listado

de derechos humanos. Esto se explica porque desde el principio, los derechos laborales formaron parte en la conformación de los derechos humanos en el Derecho Internacional (Canessa, 2012).

Este grupo de derechos laborales son: la libertad de trabajo, la prohibición de la esclavitud y de la servidumbre, la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio, el derecho al trabajo, la protección contra el desempleo, la protección contra el despido, la prohibición de la discriminación en materia de empleo y ocupación, la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, la prohibición de la discriminación de personas con responsabilidades familiares, la seguridad e higiene en el trabajo, el derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias del trabajo (la jornada máxima de trabajo, el descanso semanal remunerado, el descanso remunerado en feriado y las vacaciones periódicas pagadas), el derecho a un remuneración mínima.

De igual manera tenemos el derecho a la negociación colectiva, el derecho a la huelga, el derecho a la seguridad social (la asistencia médica, las prestaciones monetarias o seguros de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos, las prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, las prestaciones de maternidad, etc.), la protección especial a los menores de edad, a las mujeres trabajadoras, (...) (2012, pág. 117).

Con la finalidad de conocer el contenido de los articulados que este compendio de carácter universal recoge, a continuación, el detalle a fin de lograr una mejor comprensión:

**Artículo 23**, numerales:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y la protección contra el desempleo.
2. 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

complementada, en caso necesario, por cualesquiera otros medio de protección social.

#### **Artículo 24**

Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración de trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

### **B) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**

Establecido como otro de los instrumentos de corte internacional que persigue que los Estados parte, fomenten y garanticen el cumplimiento de los derechos que le asiste a un trabajador, ya sea por su condición de tal, o porque el trascurso del tiempo (periodos laborales acumulados) le ha hecho acreedor de tales beneficios.

Así entonces, en su contenido instaura lo siguiente:

#### **Artículo 6**

Reconoce 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.

#### **Artículo 7**

Reconoce el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias 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.
- d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

### **C) Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre**

Del mismo modo que los instrumentos de carácter internacional con anterioridad señalados, la presente declaración reconoce el derecho al trabajo y las condiciones bajo las cuales debe ejercitarse, por lo que literalmente señala:

#### **Artículo XIV**

Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo.

Toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia.

#### **Artículo XVI**

Toda persona tiene derecho a la seguridad social que le proteja contra las consecuencias de la desocupación, de la vejez y de la incapacidad que, proveniente de cualquier otra causa ajena a su voluntad, la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios de subsistencia.

Del contenido de los instrumentos de carácter internacional antes abordados podemos aseverar que, lo que dichas normas jurídicas persiguen es el respeto íntegro a la dignidad, catalogada esta como un valor inalienable de la persona humana, y para ello con sus articulados, procuran que el ejercicio de todo derecho, por ejemplo el derecho al trabajo sea ejercitado de manera libre y voluntaria, bajo condiciones mínimas que garanticen un desarrollo integral del individuo (remuneraciones, seguros, descansos, etc.), y finalmente advierten a



que los Estados parte, procuren establecer políticas de gobierno que contribuyan a alcance de tales propósitos.

## **2.2.2 MARCO CONSTITUCIONAL LABORAL EN EL PERÚ**

Resulta trascendental para nuestro ordenamiento jurídico político peruano que se reconozcan los derechos laborales en el ámbito constitucional; derechos que corresponden a las personas por el sólo hecho de serlo (Raygada, 2014).

Entre los articulados que regulan la noción del trabajo como derecho de naturaleza constitucional tenemos

### **Artículo 2.- Derechos fundamentales de la persona**

Toda persona tiene derecho: (..) A trabajar libremente, con sujeción a ley.

### **Artículo 22**

El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

### **Artículo 23**

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.

El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

### **Artículo 24. - Derechos del trabajador**

El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual

**Artículo 25. - Jornada Ordinaria de trabajo**

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

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

**Principios que regulan la relación laboral (Art. 26)**

En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

El derecho al trabajo y la libertad para el ejercicio del mismo, implica desde ya su reconocimiento como derecho fundamental a todo ser humano, en consecuencia, la normatividad de corte constitucional no ha podido ser ajena a su regulación, con fines a que se garantice su protección y se procure su cumplimiento.

Regulados de esta manera el derecho al trabajo y los beneficios que derivan de este, podemos establecer que, al igual que las normas jurídicas de carácter internacional, los preceptos constitucionales nacionales persiguen garantizar que tales derechos sean ejercidos por elección propia de la persona, y gozar de sus beneficios en la forma y el tiempo que el ordenamiento jurídico lo ha establecido, se entiende previo cumplimiento de requisitos.

### **2.2.3 NORMAS ESPECIALES QUE REGULAN LA CONTRATACIÓN LABORAL EN EL PERÚ**

Los regímenes laborales especiales en nuestro país suponen la existencia de una política de promoción de un sector económico en concreto y la consecuente necesidad de adaptar la legislación laboral general a situaciones o contenidos específicos (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2016).

En consecuencia, dichos regímenes implican una regulación normativa particular de los derechos y obligaciones que se derivan del contrato de trabajo, observando los principios de igualdad y no discriminación, así como la tutela de los derechos fundamentales de los trabajadores que prestan sus servicios en los distintos ámbitos económicos y de la producción que, por su naturaleza, requieren un tratamiento laboral diferenciado.

#### **A. Decreto Supremo N°013-2013-PRODUCE**

(TUO de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial)

Para utilidad nuestra, en cuanto al contenido del presente decreto, nos remitiremos específicamente al estudio de los títulos VII y VIII (capítulos 1 y 2) de su estructura que comprende el régimen laboral de la Micro y Pequeña Empresa; apartado que nos permite tener conocimiento de los derechos laborales que le asiste a un determinado trabajador sujeto a éste régimen; a continuación, detallaremos de manera literal los acápites de interés para la presente investigación.

##### **a. Ámbito de aplicación**

La presente Ley se aplica a todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que presten servicios en las micro y pequeñas empresas, así como a sus conductores y empleadores.

**b. Objeto**

Créase el Régimen Laboral Especial dirigido a fomentar la formalización y desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa, y mejorar las condiciones de disfrute efectivo de los derechos de naturaleza laboral de los trabajadores de las mismas.

El Régimen Laboral Especial comprende: remuneración, jornada de trabajo de ocho (8) horas, horario de trabajo y trabajo en sobre tiempo, descanso semanal, descanso vacacional, descanso por días feriados, protección contra el despido injustificado.

**c. Derechos Laborales Individuales**

En toda empresa, cualquiera sea su dimensión, ubicación geográfica o actividad, se deben respetar los derechos laborales fundamentales. Por tanto, deben cumplir lo siguiente:

1. No utilizar, ni apoyar el uso de trabajo infantil, entendido como aquel trabajo brindado por personas cuya edad es inferior a las mínimas autorizadas por el Código de los Niños y Adolescentes.
2. Garantizar que los salarios y beneficios percibidos por los trabajadores cumplan, como mínimo, con la normatividad legal.
3. Proporcionar un ambiente seguro y saludable de trabajo.

**i. Derecho a la Remuneración**

Los trabajadores de la microempresa comprendidos en la presente Ley tienen derecho a percibir por lo menos la Remuneración Mínima Vital. Con acuerdo del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo podrá establecerse, mediante Decreto Supremo, una remuneración mensual menor.

El derecho a la remuneración ha sido reconocido por la normativa constitucional vigente y recogida por la jurisprudencia

constitucional, bajo la regulación normativa, que el derecho a la remuneración, debe ser ejercido de forma equitativa y suficiente. (Rosas, 2015, pág. 87)

La remuneración que como retribución que percibe el trabajador por el trabajo prestado a su empleador no debe ser sometida a ningún acto de discriminación, no puede ser objeto de diferenciación, como por ejemplo otorgar a unos una mayor remuneración que a otros por igual trabajo, quedando proscrito, en consecuencia, cualquier trato discriminatorio que, amparándose en causas prohibidas, afecte el derecho fundamental a la remuneración (Rosas, 2015, pág. 90).

El Tribunal Constitucional en adelante TC, según lo ha establecido en el EXPEDIENTE N°0020-2012-AI el derecho a la remuneración abarca: (nadie está obligado a trabajar gratis), la prohibición de ser privado arbitrariamente de esta (ningún empleador puede dejar de otorgar la remuneración sin causa justificada), su carácter prioritario (su pago es preferente frente a las demás obligaciones del empleador por su naturaleza alimentaria y su relación con el derecho a la vida y el principio-derecho a la igualdad), la equidad (no es posible discriminar en el pago de la remuneración) y la suficiencia de la remuneración (debe, por sí sola, garantizar al trabajador y a su familia el bienestar económico).

## **ii. Jornada y horario de trabajo**

En materia de jornada de trabajo, horario de trabajo, trabajo en sobre tiempo de los trabajadores de la Microempresa, es aplicable lo previsto por el Decreto Supremo N° 007-2002-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre Tiempo, modificado por la Ley N° 27671; o norma que lo sustituya.

El artículo 25 de la Constitución Política del Perú prescribe expresamente, que la jornada de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales como máximo, y que en, caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo.

El horario de trabajo es el tiempo determinado por el empleador al que se sujeta el trabajador para la prestación de los servicios. Esto implica el número de hora diarias o semanales en el cual se cumple la jornada laboral (Haro, 2013).

El empleador puede modificar unilateralmente los horarios de trabajo, alterando los turnos del mismo, dentro de lo razonable y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo (2013, p. 185).

### **iii. Descanso semanal obligatorio**

El descanso semanal obligatorio y el descanso en días feriados se rigen por las normas del régimen laboral común de la actividad privada.

El trabajador tiene derecho como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso en cada semana, el que se otorgará preferentemente el día domingo (artículo 1 del D.S. N°713 Ley sobre descansos remunerados). El goce del descanso debe ser continuado y no puede fraccionarse (Arce O. , 2008, pág. 499).

El descanso semanal obligatorio es un Derecho Constitucional y consiste en dejar de trabajar uno o más días de la semana sin dejar de percibir su remuneración correspondiente para dichos días (Haro, 2013, pág. 186).

Es evidente que el ejercicio del derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre guarda estrecha relación con la implantación de una jornada de trabajo razonable. Entonces la jornada de trabajo no puede ser un impedimento para el adecuado ejercicio del mencionado derecho o convertirlo en impracticable (Rosas, 2015, pág. 86).

#### **iv. El descanso vacacional**

El trabajador de la Micro y Pequeña Empresa que cumpla el récord establecido en el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 713, Ley de Consolidación de Descansos Remunerados de los Trabajadores sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada, tendrá derecho como mínimo, **a quince (15)** días calendario de descanso por cada año completo de servicios.

Para Albiol Ignacio & Otros, citado por Toyama (2004) estamos ante un derecho fundamental que centralmente busca otorgar un descanso remunerado al trabajador para que pueda tener un tiempo libre de recreación, recuperación de fuerzas para continuar laborando y descanso en general del trabajo ordinario, o simplemente exista una desconexión del trabajo (Pág. 404).

En cuanto a este derecho el TC en el Expediente N°00027-2006-PI. Fundamento 22, ha establecido que, “se trata de un derecho de reconocimiento internacional a nivel de la normativa sobre derechos humanos, y, a nivel constitucional, el artículo 25 ha establecido que (...) los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y compensación se regulan por ley o por convenio”.

El ejercicio del derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre guarda estrecha relación con la implantación de una jornada de trabajo razonable, la jornada de trabajo no puede ser un

impedimento para el adecuado ejercicio del mencionado derecho o convertirlo en impracticable; pues así lo ha establecido el TC en el Expediente N°00027-2006-PI fundamento 23.

#### **v. Seguro Social en Salud**

Los trabajadores de la Microempresa comprendidos en el Decreto Supremo N°013-2013-PRODUCE, serán afiliados al régimen semi-contributivo del Seguro Integral de Salud, de acuerdo a lo previsto por el decreto antes indicado. Ello se aplica, asimismo, para los conductores de la Microempresa.

Los trabajadores de la Pequeña Empresa serán asegurados regulares de ESSALUD y el empleador aportará la tasa correspondiente de acuerdo a lo dispuesto al artículo 6 de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, y modificatorias.

#### **vi. Régimen de Pensiones**

Los trabajadores y conductores de la Microempresa comprendidos en el Decreto Supremo N°013-2013-PRODUCE, podrán afiliarse a cualquiera de los regímenes previsionales contemplados en el Decreto Ley N° 19990, Ley que crea el Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social, y en el Decreto Supremo N° 054-97-EF, Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones.

#### **d. Derechos Laborales Colectivos**

(Toyama M. , 2017) refiere que el Derecho Colectivo de Trabajo tiene una vital importancia en la formación de un Estado Democrático, en la medida de que otorga legitimidad a los



trabajadores organizados con la finalidad de ser un contrapeso de la facultad de dirección del empresario.

Al momento de que un individuo forma parte de una relación laboral, adquiere derechos tanto de naturaleza individual como el derecho a una remuneración, vacaciones, descanso, etc., como derechos de naturaleza colectiva que son, el derecho a formar sindicatos, a la negociación colectiva.

#### **i. Libertad Sindical**

La libertad sindical es el derecho de los trabajadores a asociarse libremente para poder ejercer sus derechos frente al empleador, es la garantía por excelencia que tienen los trabajadores para la tutela de sus derechos (Toyama & Merzthal, 2012, pág. 88).

Para el TC según lo ha señalado en el Expediente N°00027-2006-PI fundamento 23, la libertad sindical se define como la capacidad auto determinativa para participar en la constitución y desarrollo de la actividad sindical.

La libertad sindical se encuentra regulada en el artículo 28 de la constitución, establecido como derecho fundamental y descrito de la siguiente manera:

El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

1. Garantiza la libertad sindical.
2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.
3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.

## **ii. Negociación colectiva**

La negociación colectiva es un medio para que los representantes de los trabajadores y de los empleadores procuren llegar a un acuerdo sobre distintos aspectos que surgen con ocasión de la relación laboral que ostentan, tales como condiciones de trabajo, determinados procedimientos internos, mejoras salariales, entre otros (Paúl, 2017, pág. 6).

### **B. Decreto Legislativo N°713 (Descansos Remunerados)**

(Trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada)

El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios.

Dicho derecho está condicionado, además, al cumplimiento del récord que se señala a continuación:

- a)** Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de seis días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta días en dicho período.
- b)** Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria sea de cinco días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos diez días en dicho período.
- c)** En los casos en que el plan de trabajo se desarrolle en sólo cuatro o tres días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajadores tendrán derecho al goce vacacional, siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez en dicho período. Se consideran faltas injustificadas las ausencias no computables para el récord conforme al artículo 13 de esta Ley.

Por acuerdo escrito entre las partes, pueden adelantarse días de descanso a cuenta del período vacacional que se genere a futuro conforme a lo previsto en el presente artículo.

En caso de extinción del vínculo laboral, los días de descanso otorgados por adelantado al trabajador son compensados con los días de vacaciones trucas adquiridos a la fecha de cese. Los días de descanso otorgados por adelantado que no puedan compensarse con los días de vacaciones trucas adquiridos, no generan obligación de compensación a cargo del trabajador.

### **C. Decreto Legislativo N° 854**

La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo.

En los centros de trabajo en que las labores se organicen por turnos que comprenda jornadas en horario nocturno, éstos deberán, en lo posible, ser rotativos. El trabajador que labora en horario nocturno no podrá percibir una remuneración semanal, quincenal o mensual inferior a la remuneración mínima mensual vigente a la fecha de pago con una sobretasa del treinta y cinco por ciento (35%) de ésta.

El tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal se considera sobretiempo y se abona con un recargo a convenir, que para las dos primeras horas no podrá ser inferior al veinticinco por ciento (25%) por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente y treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes.

### **e. Definición de Micro y Pequeña Empresa**

Según el Decreto Supremo N°013-2013-Produce, artículo 4, define a las MYPE de la siguiente manera:

La Micro y Pequeña Empresa es la unidad económica constituida por una persona natural o 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 servicios.

#### **f. Características de las Pyme**

Según el D.S. N°013-2013, artículo 5 se establecen como características de las MYPE, las siguientes:

Las micro, pequeñas y medianas empresas deben ubicarse en alguna de las siguientes categorías empresariales, establecidas en función de sus niveles de ventas anuales:

**Microempresa:** ventas anuales hasta el monto máximo de 150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).

**Pequeña empresa:** ventas anuales superiores a 150 UIT y hasta el monto máximo de 1700 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).

### **2.2.4 REALIDAD SOCIO-LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS BOTICAS EN CAJAMARCA**

#### **A. Encubrimiento laboral**

El encubrimiento supone la existencia, ab initio, de un contrato laboral oculto bajo la apariencia formal de una relación de otra índole, civil por ejemplo (Vílchez, 2012, pág. 367).

#### **B. Desnaturalización de contratos**

La desnaturalización supone que un contrato celebrado temporal y válidamente (en cumplimiento de las normas aplicables) se torna de naturaleza indeterminada por la ocurrencia de algunos de los supuestos establecidos en la ley (Vílchez, 2012, pág. 366).

Decreto Supremo N°003-97-TR Supuestos de desnaturalización:  
Los contratos sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada:

- a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido.
- b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación.
- c) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando.
- d) Cuando el trabajador demuestre existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.

## **2.2.5 PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD**

Por este principio se debe preferir a la verdad real que a la verdad formal; en otras palabras, debe privilegiarse lo que acontece en los hechos antes de lo que pueda expresar eventualmente un contrato (Bernuy, 2012, pág. 253).

En aplicación de este principio se presume que existe vínculo laboral cuando en un procedimiento de inspección se constata cualquiera de las siguientes situaciones (Obregón, 2015, pág. 90).

- a. El trabajador realiza una labor o presta servicios en un cargo, similar o equivalente, a la de otro trabajador, registrado en planillas de pago de la empresa.

- b. Habiendo concluido los convenios de formación laboral juvenil, de prácticas profesionales o de aprendizaje, o superado los límites legales, la persona continúa prestando los mismos servicios a la empresa que lo contrató.
- c. En la prestación de un servicio se comprueba las manifestaciones de los elementos esenciales del contrato de trabajo, y en el caso específico de la subordinación, manifestaciones tales como la existencia de un horario de trabajo, la reglamentación de la labor, el dictado de órdenes o la sanción en el desempeño de la misma.

Así entonces, el principio de primacía de la realidad tiene como finalidad evitar situaciones de fraude y simulación para evadir la aplicación y garantías de las normas del derecho del trabajo; siendo así, como se ha señalado, una expresión del carácter tuitivo que irradia a todo el Derecho del Trabajo (Arbulú, pág. 232).

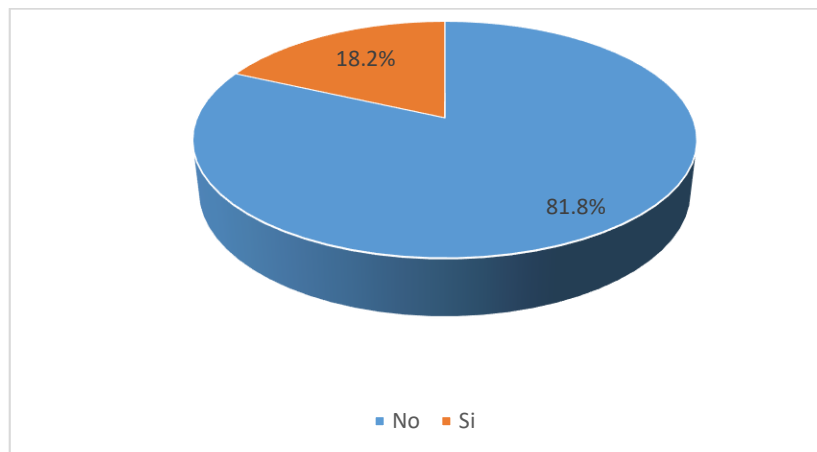
## **CAPÍTULO III**

### **DISCUSIÓN O ANÁLISIS**

En el presente apartado se detallan y analizan los resultados obtenidos mediante la aplicación de encuesta a cada uno de los trabajadores de las veintidós boticas analizadas del barrio San Martín de Porres de la ciudad de Cajamarca, cuya identidad tanto de los establecimientos como de los colaboradores queda en estricta reserva con la finalidad de proteger el derecho a la identidad - intimidad de los antes mencionados.

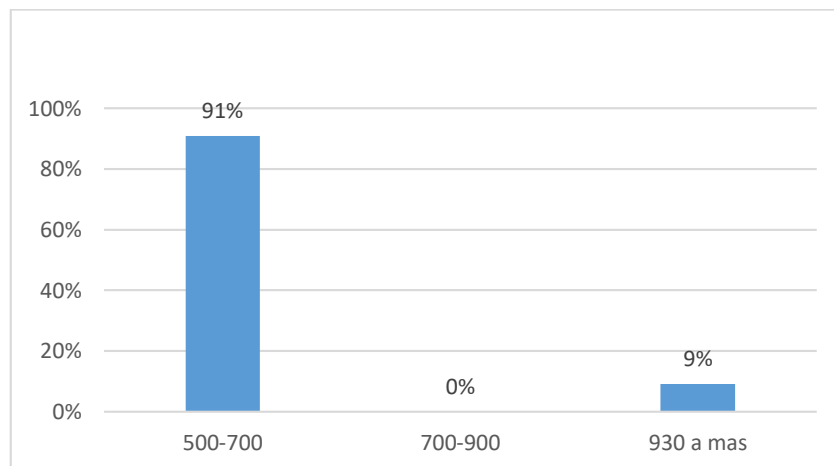
#### **3.1 Presentación de resultados**

En correspondencia al primer objetivo planteado en el presente estudio, a continuación, se muestran los resultados obtenidos en relación a la vulneración de los derechos laborales por parte de los empleadores de boticas, que han sido objeto de análisis en la presente investigación:

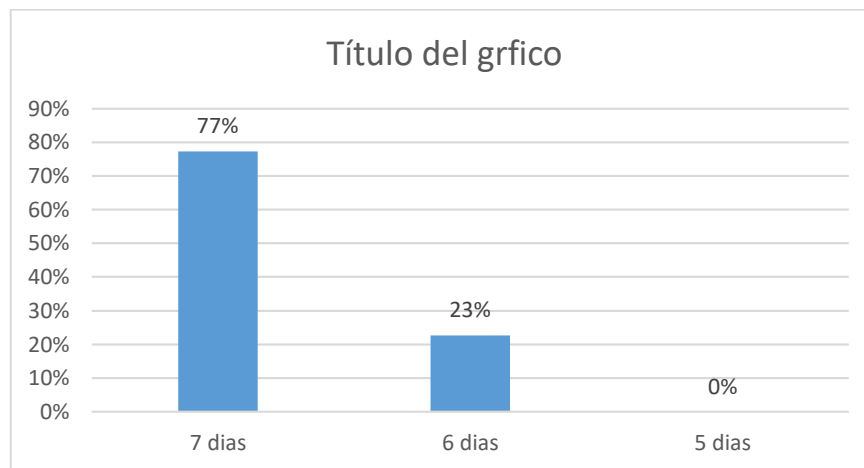
**Gráfico N° 1: Trabajadores que han suscrito contrato**

De la información recabada, se colige que el 81.8% de personas no ha suscrito contrato alguno al momento de ingresar a laborar en los establecimientos, mientras que un 18.2% si tiene contrato de trabajo.

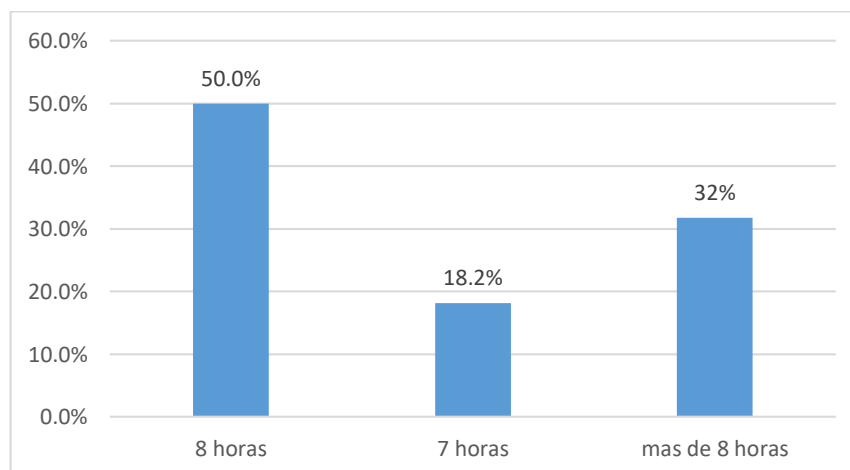
Es necesario hacer mención que la suscripción de un contrato laboral es de suma importancia, ya que ello, otorga estabilidad laboral al trabajador, así como también permite que el trabajador pueda beneficiarse de un seguro de salud.

**Gráfico N° 2: Remuneración Percibida**

Como resultado de la encuesta aplicada, se sabe que el 91% de la población participante en nuestra investigación percibe una remuneración que oscila entre los 500 y 700 soles, situación en la que muestra la vulneración del derecho a percibir por lo menos el equivalente a la remuneración mínima vital, mientras que solo un 9% percibe 930 soles o más que dicha cantidad.

**Gráfico N° 3: Cantidad de Días laborados por Semana**

Del total de nuestra población estudiada, se ha podido determinar que el 77% de trabajadores labora siete días de la semana, ello demuestra que dichos trabajadores no gozan del derecho al descanso semanal de 24 horas; mientras que el otro 23% labora 6 días a la semana, población que potencialmente contaría con un descanso semanal.

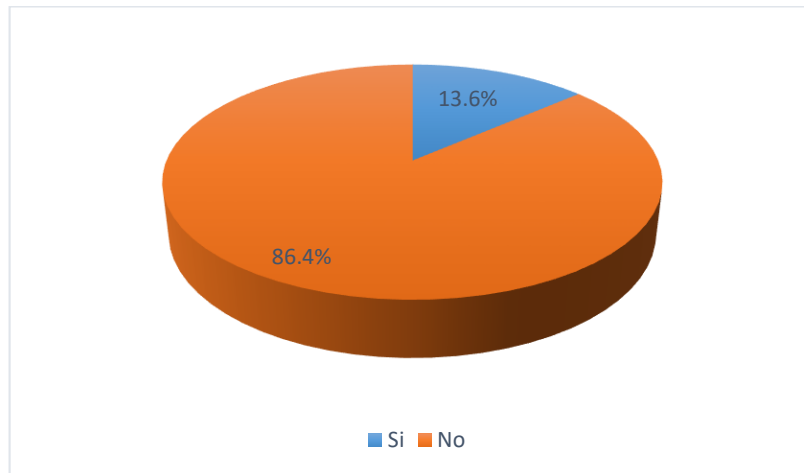
**Gráfico N° 4: Cantidad de Horas laboradas por día**

De acuerdo a la encuesta aplicada, la información obtenida se resume de la siguiente manera: el 50% de los trabajadores de las boticas trabajan 8 horas al día, entiéndase que dicha labor es realizada dentro del margen de la jornada laboral; el 18.2% de los trabajadores laboran 7 horas por día; por último, un 32% de los encuestados realiza labores por más de ocho horas, verificándose



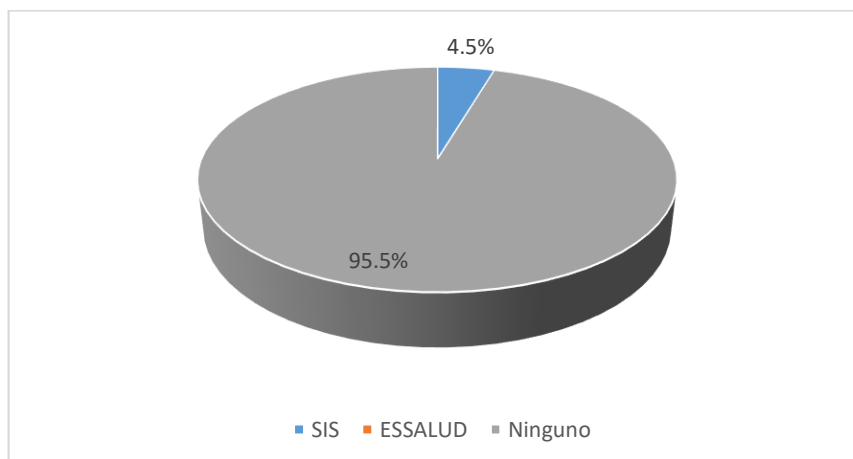
entonces que las horas laboradas es excesiva en relación a la jornada laboral legalmente establecida.

**Gráfico N° 5: Trabajadores que gozan de Descanso Vacacional**



Del total de trabajadores encuestados, el 13.6% goza del derecho al descanso anual; mientras que en un 86.4% no goza de tal beneficio. De la información detallada, se puede afirmar que el derecho al descanso anual, en gran porcentaje no se da cumplimiento. Es preciso tener en cuenta que el gozar de un descanso ya sea semanal o anual, implica para el trabajador recuperarse física y psicológicamente de todo el esfuerzo desplegado en la ejecución de sus labores.

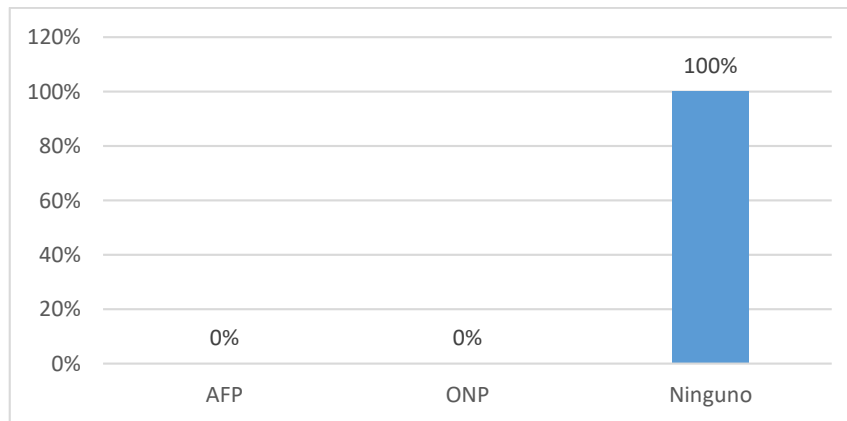
**Gráfico N° 6: Trabajadores Afiliados a un Seguro de Salud**



De los resultados obtenidos se desprende que el 4.5% de los trabajadores de las boticas cuentan con un seguro de salud para hacer frente a cualquier

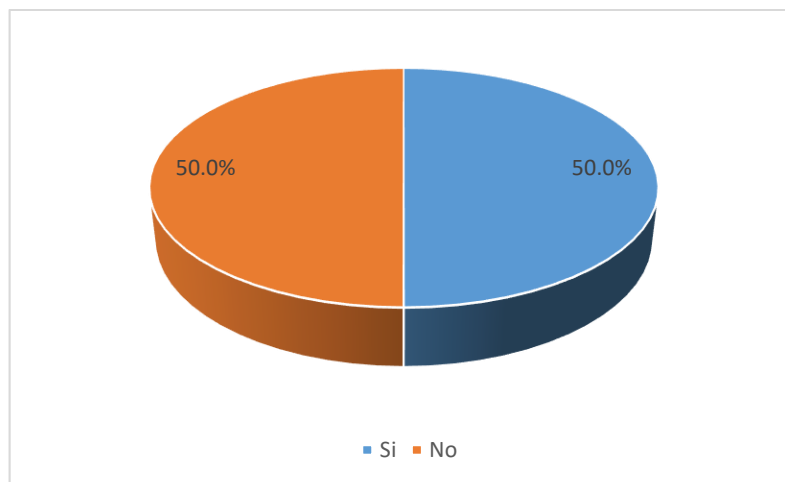
contingencia que se suscite durante del vínculo laboral, mientras que el 95.5% no goza de ningún tipo de seguro, hecho que resulta bastante preocupante por la indiferencia del empleador, respecto de la salud de los trabajadores.

**Gráfico N° 7: Trabajadores Afiliados a un Sistema de Pensiones**



La investigación llevada a cabo nos muestra que ninguno de los trabajadores que han sido encuestados cuenta con un seguro de pensiones, por lo que es de suma necesidad tener que fomentar el otorgamiento de dicho derecho, con la finalidad de que el trabajador una vez que deje de laborar tenga una pensión que le permita poder sustentar sus necesidades básicas.

**Gráfico N° 8: Trabajadores que Conocen sus Derechos Laborales**



De la información recabada podemos establecer que, el 50% de trabajadores de las boticas tienen conocimiento de los derechos que les otorga la ley, en tanto el

otro 50.0% de personal desconoce los beneficios laborales que le corresponde por su labor que realiza.

### **3.2 Contratación de la realidad laboral de los trabajadores con la legislación aplicable**

El Estado como ente legitimado para promover la inversión económica (generación de empresa) y a la vez regular de manera inmediata dicha materia, ha establecido para ello la clasificación de unidades económicas atendiendo a su capacidad de producción anual (PYME), así como ha instaurado regímenes especiales de contratación para el personal que labore en dichas unidades económicas.

La normativa que actualmente regula los derechos laborales para quienes laboran en el sector (PYME), previo acogimiento a dicho régimen viene a ser el **Decreto Supremo N°013-2013-PRODUCE** “Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial”, normatividad que a continuación será contrastada con la situación laboral de los trabajadores de boticas (goce de derechos laborales), teniendo en cuenta los resultados obtenidos durante la aplicación del instrumento.

En cuanto a la suscripción de contratos laborales, la ley hace mención que serán regulados los derechos y beneficios que estén contenidos en estos; sin embargo, de la información obtenida se refleja la existencia de un gran desinterés para celebrar un contrato al momento de requerir de la prestación de un servicio, es así que, solo un 18.2% de trabajadores cuenta con contrato laboral, evidenciándose con ello el afloramiento de la informalidad.

Así pues, la inexistencia de un contrato laboral durante una relación de trabajo donde se hayan establecido derechos y obligaciones de las partes, se convierte en un factor inicial generador de ventajas y desventajas independientemente de las partes de la relación laboral: respecto al empleador la inexistencia de un contrato da lugar a la evasión de obligaciones para con sus trabajadores, respecto al otorgamiento de beneficios laborales; y en cuanto al trabajador este

se encuentra desprovisto de un instrumento que le garantiza por ejemplo el derecho a la estabilidad laboral, así como el goce de beneficios laborales adquiridos en el tiempo.

La ley establece también el *derecho a la remuneración* que tienen los trabajadores de una MYPE, a percibir por lo menos la remuneración mínima vital, sin embargo, las estadísticas de nuestra investigación reflejan todo lo contrario, pues el desacato al imperativo legal por parte del empleador es evidente, ya que en un 91% de los trabajadores encuestados, perciben una remuneración mucho menor a la establecida en la normativa, con lo que podemos aseverar que lo establecido en el imperativo legal no se condice con la realidad laboral en estudio.

En lo referente al *derecho a gozar de un descanso semanal*, de la información recabada nos permitimos afirmar que en un 77% de la población participante en esta investigación desarrolla labores siete días a la semana, en consecuencia, dichos trabajadores no gozan del mencionado derecho, pese a ser catalogado este como un derecho de vital importancia, ya que permite al trabajador reponer las energías desplegadas durante sus labores en todo un periodo; el no otorgar este derecho a un trabajador desde nuestra perspectiva da lugar a un atentado a la integridad de la persona humana, situaciones que deberían encontrarse proscritas dada su incidencia.

En consecuencia, la realidad es totalmente contraria a los mandatos que la ley establece respecto al presente derecho de naturaleza laboral.

Otro de los derechos que les asiste a los trabajadores de una MYPE es la *jornada de trabajo*, la ley establece que el trabajador debe laborar 8 horas diarias o 48 horas semanales como máximo, este derecho según la información acopiada en gran porcentaje no se ve cumplido, pues existe un 32% de trabajadores que laboran por un periodo mayor a la jornada establecida como legal, en consecuencia, se vulnera en igual o similar magnitud que otros derechos.

Se entiende por *descanso vacacional*, al derecho de reposo por el lapso de 15 días que tiene todo trabajador después de haber realizado labores por el periodo de un año.

Para nuestro estudio, este es un derecho que en gran medida no se cumple, pues un 86.4% de trabajadores que brindaron información, afirman no gozar de dicho descanso adquirido. Se debe tener en cuenta que la cifra de incumplimiento de este derecho es considerable, si se tiene en cuenta que los mandatos legales están para cumplirse.

En cuanto al *derecho de seguro Social en salud y Régimen de pensiones*, la ley establece que los trabajadores de las unidades PYME, respecto al seguro social deberán: ser afiliados al régimen contributivo del SIS o a ESSALUD dependiendo al tipo de unidad para la cual labora, ya sea micro o pequeña empresa; en cuanto al régimen de pensiones podrán afiliarse al Sistema Nacional de Pensiones, al Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones o al Régimen del Sistema de Pensiones Sociales, con la finalidad de contar con un tipo de pensión cuando se tenga que hacer frente a algún tipo de contingencia.

Pese a la claridad con la que está redactado dicho imperativo legal, estos devienen en otros de los derechos vulnerados de los trabajadores, pues se tiene que en un 95.5% de trabajadores no cuenta con ningún tipo de seguro, siendo los privilegiados solo un 5% quienes gozan de dicho beneficio. Es decir, la población que no cuenta con dicho beneficio es muy elevada, por lo que debería ser este un punto de atención para los sectores que velan por el respeto a los derechos del trabajador.

Finalmente, en cuanto al *derecho a gozar de una pensión*, no existe población que lo ostente pues el 100% de los trabajadores encuestados, no cuenta con este benéfico, aspecto neurálgico que debería llamar nuestra atención, con la finalidad de que se tenga que brindar protección a estos sectores por decirlo de alguna manera olvidados.

A manera de síntesis en cuanto a beneficios nos referimos, de toda la información que se ha recabado podemos concluir que todos los derechos establecidos en este régimen especial son evidentemente vulnerados, en diversas magnitudes, por quienes están en el deber de cumplirlos.

### **3.3 Identificar si los trabajadores de las boticas conocen sus derechos laborales**

En relación al tercer objetivo planteado, una vez aplicado el instrumento que nos permite conocer la realidad del trabajador en el sector MYPE (Boticas), podemos afirmar lo siguiente:

Se identificó que en un 50% de los trabajadores no tiene conocimiento de los beneficios laborales que debería gozar, resultados que suponen ver como una población altamente vulnerable en cuanto al sometimiento de pautas establecidas por un empleador; mientras que el 50% restante de la población evaluada tiene conocimiento de sus derechos laborales, sin embargo, poco o nada pueden hacer para que el empleador cumpla con otorgarles tales beneficios, puesto que la necesidad de laborar pese a indistintas condiciones se ve motivado por un interés de naturaleza pecuniaria, es decir la necesidad que tiene un individuo de tener un ingreso económico que le permita la satisfacción de sus necesidades y la de su entorno familiar, por lo tanto se somete a la obediencia de reglas impuestas por el empleador, mostrándose muchas veces indiferente a su cumplimiento o no, pese a que es consciente que debería gozar de los beneficios que la ley otorga.

### **3.4 Discusión de resultados**

El desarrollo económico de un país, tiene como motor principal el dinamismo que puedan ostentar y a la vez conservar las distintas modalidades de unidades económicas dentro de un determinado mercado. En el Perú éstas unidades económicas que han venido surgiendo vienen a ser la micro y pequeña empresa, convirtiéndose así en fuentes generadoras de oportunidades laborales y de ingresos económicos para sus promotores.

Es ante este fenómeno económico que el Estado tiene el deber de intervenir a través de mecanismos que procuren su regulación y promoción con la finalidad de garantizar su productividad y competitividad. Muestra de ello es lo estipulado en el artículo 58 de nuestra Constitución, que prescribe: La iniciativa privada es libre. Se ejerce en una economía social de mercado. Bajo este régimen, el Estado orienta el desarrollo del país, y actúa principalmente en las áreas de promoción de empleo (...).

Resultado del ejercicio de la iniciativa privada como fundamento básico que rige nuestro sistema económico, es que surge el incremento de unidades económicas Mype y como natural consecuencia su necesidad de regulación, procurando con ello generar un empleo en condiciones de dignidad para los trabajadores en este sector. Actualmente este tipo de actividades lo regula el Decreto Supremo N°013-2013-Produce, cuerpo normativo que en sus títulos VII y VIII recoge lo relacionado al régimen laboral de micro y pequeña empresa, materia de nuestro interés para su análisis respectivo en el presente apartado.

En cuanto a Derechos laborales el D. S. N°013-2013-Produce, establece lo siguiente: Artículo 50.- “El Régimen Laboral Especial comprende: remuneración, jornada de trabajo de ocho (8) horas, horario de trabajo y trabajo en sobre tiempo, descanso semanal, descanso vacacional, descanso por días feriados, protección contra el despido injustificado...”, así como contar con un seguro social en salud y un seguro pensionario. De los Derechos antes mencionados se cuestiona su cumplimiento y/o efectividad para con la población que labora en las micro empresas (Boticas del barrio San Martín de Cajamarca) que son unidad de análisis en nuestra investigación.

Si bien las Mypes son consideradas una de las principales fuentes de desarrollo económicas en nuestro país, ello no conlleva a garantizar que el trabajador de dicho sector, goce o disfrute de sus derechos laborales tal como lo establece la normativa vigente.

De los resultados obtenidos en nuestro trabajo, podemos verificar que el trabajador de la micro empresa en muy pocas ocasiones ve efectivizado sus Derechos laborales, pues es el empleador el que hace caso omiso a su deber de otorgar tales beneficios, aprovechándose de la necesidad económica que tiene el trabajador.

Es así que, de los beneficios que pertenecen al sector de la micro empresa, el Derecho a contar con un seguro de salud y un seguro pensionario, son los derechos que en mayor medida se vulneran por parte de los empleadores de boticas en el barrio San Martín de la ciudad de Cajamarca, situaciones que sin duda alguna resultan sumamente preocupantes si se toma en cuenta que la salud y el desarrollo integral del ser humano es el primer factor de influencia directa en su producción.

Ante esta latente lesividad de Derechos de índole laboral (remuneración, jornada de trabajo de ocho (8) horas, horario de trabajo, descanso semanal, descanso vacacional, etc.), es sumamente necesaria la intervención del Estado como tal, a través de mecanismos de regulación, políticas de intervención o supervisión que tengan como finalidad garantizar el disfrute de estos derechos, o cuando menos, se procuren una indemnización en caso de evidente vulneración.

Finalmente, otro aspecto a tener en consideración, producto de los resultados obtenidos en el trabajo de campo (aplicación del cuestionario) es el desconocimiento de los derechos laborales por parte de los trabajadores que prestan servicios en las boticas en análisis. Frente a esta situación, es el Estado quien a través de los organismos competentes debe brindar la capacitaciones necesarias y oportunas al ciudadano de a pie, ello con la finalidad de que, frente a una situación de vulneración de sus Derechos, conozca los mecanismos legales que el ordenamiento jurídico ofrece para garantizar su disfrute.



## CONCLUSIONES

1. Luego del análisis de datos obtenidos, se identificó que los Derechos laborales vulnerados por parte de los empleadores de boticas del barrio San Martín de la ciudad de Cajamarca son: Derecho a percibir una remuneración mínima vital, Derecho a contar con un seguro, descanso semanal, descanso vacacional, Derecho a una pensión, y el derecho a una jornada u horario de trabajo, dentro del marco legalmente establecido.
2. La realidad laboral de los trabajadores de boticas no se condice con los imperativos legales en cuanto a derechos laborales, pues se ha determinado que parte del personal que labora para dicho sector económico, no ha visto efectivizado los derechos que le corresponde, es decir no se da cumplimiento a los mandatos legales.
3. Los trabajadores que laboran en las boticas de la ciudad Cajamarca, en un 50% si tienen conocimiento de los derechos laborales que les asiste, sin embargo, existe la indiferencia porque dichos beneficios sean reclamados para hacerse efectivos frente a quienes están obligados a cumplirlo por mandato de una ley. Mientras que 50% restante de trabajadores desconocen sus beneficios.

## RECOMENDACIONES

1. Recomendar al Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo que a través de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), se implementen mecanismos de supervisión (visitas *in situ* inopinadas) en las Boticas de la ciudad de Cajamarca, a fin evitar la vulneración de derechos laborales de este sector de trabajo.
2. Recomendar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, fomentar en dicho sector económico el acogimiento al régimen MYPE, ello con la finalidad de obtener beneficios como unidades económicas y, en consecuencia, mejores condiciones laborales para con los trabajadores, lo que equivale a un otorgamiento de beneficios laborales acorde a ley.
3. Recomendar al Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo que a través del organismo de SUNAFIL, se brinden charlas informativas a cerca de los derechos laborales indistintamente del régimen al cual pertenezcan, con énfasis en el sector PYME a fin de que el trabajador haga prevalecer sus derechos.

**BIBLIOGRAFÍA**

- Alonzo, M. (2015). *Repositorio.Unas*. Obtenido de <http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/384/T.CNT-32.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arbulú, A. (s.f.). La Consideración y Aplicación del Principio del Principio de Primacía de la Realidad en el Procedimiento de Inspección del Trabajo. *Derecho y Sociedad*, 232.
- Arce, O. (2008). *Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Desafíos y Deficiencias*. Lima: Palestra Editores S.A.C.
- Arce, O. (s.f.). Informalidad y Derecho. 144.
- Ayosa, S. (2017). *Diagnóstico del Clima Laboral en la Unidad Operativa de Transporte de la OCIYSG - UPN - 2014*. Obtenido de <http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1080/ADM-AYO-SIL-17.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Azcona, M., & Manzini, F. (01 de 09 de 2015). *Precisiones Metodológicas sobre la Unidad de Análisis y la Unidad de Observación* .
- Bernuy, A. (2012). Encubrimiento de la Relación Laboral a Través de los Contratos de Locación de Servicios. *Actualidad Empresarial*, 253.
- Calduch, C. (01 de Marzo de 2018). *UCM*. Obtenido de <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-55163/2Metodos.pdf>
- Canessa, M. (2012). Los Derechos Humanos Laborales en el Derecho Internacional. *Revista Latinoamericana de Derechos Humanos*, 116 - 117.
- Haro, C. (2013). *Derecho Individual del Trabajo*. Lima: San Marcos.

- López, R., & Facheli, S. (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. España.
- Manosalva, V., Manosalva, V., & Nieves, Q. (2015). El Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral: Un Análisis Cuantitativo Riguroso de su Relación. *AD-Minister*, 8 - 14.
- Obregón, S. (2015). Los Principios de Primacía de la Realidad y de Irrenunciabilidad. *Actualidad Empresarial*, 90.
- Paredes, J., & Rodríguez, E. (2017). *Repositorio*. Obtenido de <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/11650/Paredes%20Juarez%20Aschly%20-%20Rodriguez%20Esquivel%20Ada%20Elisa.pdf?sequence=1>
- Patlán, P., Martínez, T.E, & Hernández, H.R. (2012). El Clima y la Justicia Organizacional y su Efecto en la Satisfacción Laboral. *Revista Internacional Administracion y Finanzas* , 4 - 15. Obtenido de [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2094718](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2094718)
- Paúl, F. (2017). *Negociación colectiva de los servidores públicos: alcances para una nueva propuesta normativa*. Obtenido de [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/8385/PAUL\\_FERNANDEZ\\_DIANA\\_CAROLINA\\_NEGOCIACI%C3%93N\\_COLECTIVA\\_1.pdf?sequence=5&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/8385/PAUL_FERNANDEZ_DIANA_CAROLINA_NEGOCIACI%C3%93N_COLECTIVA_1.pdf?sequence=5&isAllowed=y)
- Raygada, S. (22 de Diciembre de 2014). *Derechos Laborales Constitucionales* . Obtenido de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/jorgeraygadasotomayor/2014/12/22/derechos-laborales-constitucionales/>
- Rosas, A. (2015). *El Derecho Laboral en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional* (Primera ed.). Lima: El Búho E.I.R.L.

- Ruíz, B. (Julio de 2017). *Repositorio*. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8104/Ruiz\\_BH.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8104/Ruiz_BH.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sunafil. (2016). *SUNAFIL*. Obtenido de <https://www.sunafil.gob.pe/regimenes-especiales.html>
- Toyama, J., & Merzthal, M. (2012). La Libertad Sindical en el Perú: Una Revisión a su Desarrollo Jurisprudencial. *Derecho y Sociedad*, 88.
- Toyama, M. (2004). *Instituciones del Derecho Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Toyama, M. (2015). *El Derecho Laboral en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional* (Primera ed.). Lima: El Búho E.I.R.L.
- Toyama, M. (2017). Extensión de los Convenios Colectivos de Trabajo y Sindicatos Minoritarios. *IUS ET VERITAS*, 285.
- Vílchez, G. (2012). Desnaturalización del Contrato de Trabajo. *IUS La Revista*, 366 - 367.

**ANEXOS****CUESTIONARIO****LA VULNERACION DE LOS DERECHOS LABORALES POR PARTE DE LOS  
EMPLEADORES DE BOTICAS EN LA CIUDAD DE CAJAMARCA**

EDAD: \_\_\_\_\_ GÉNERO: \_\_\_\_\_ FECHA: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

**1. ¿Hasta cuándo le han contratado?**

\_\_\_\_\_

**2. ¿A cuánto asciende aproximadamente su remuneración?**

( ) De 500 a 700 soles aproximadamente ( ) De 700 a 900

( ) De 930 a mas

**3. ¿Cuántos días a la semana trabaja Usted en este establecimiento?**

\_\_\_\_\_

**4. ¿Cuántas horas aproximadamente trabaja usted al día?**

\_\_\_\_\_

**5. ¿Tiene descanso Ud. por cada año que trabaja, si su respuesta es sí, cuántos días?**

\_\_\_\_\_

**6. ¿A qué tipo seguro se encuentra afiliado Usted?**

( ) SIS ( ) ESSALUD ( ) NINGUNO

**7. ¿A qué tipo de sistema de pensiones se encuentra afiliado Usted?**

( ) AFP ( ) ONP ( ) NINGUNA

**8. ¿Conoce Ud. que derechos debe gozar por trabajar en una botica?**

\_\_\_\_\_