



**Universidad
Norbert Wiener**

**Facultad Derecho y Ciencia Política
Escuela Académico Profesional de Derecho**

**Derecho laboral en el cumplimiento de beneficios
sociales en la MYPE GEMK MILAB S.A.C., 2022**

**Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el título profesional
Abogado**

Presentado por:

Nancay Inga, Gianmarco

Código ORCID: 0000-0002-4610-3473

Asesor: Dr. Sánchez Ortega, Jaime Agustín


Código ORCID: 0000-0002-2916-7213

Línea de investigación: Sociedad y Transformación DigitalSub

Línea: Derechos Humanos

Lima-Perú


2022

| | | |
|--|---|------------------------------------|
|  Universidad Norbert Wiener | DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN | |
| | CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033 | VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01 |

Yo, **NANCAY INGA GIAMARCO** egresado de la Facultad de Derecho y Ciencia Política, declaro que el trabajo académico "DERECHO LABORAL EN EL CUMPLIMIENTO DE BENEFICIOS SOCIALES EN LA MYPE GEMK MILAB S.A.C, 2022". Asesorado por el docente: JAIME AGUSTÍN SANCHEZ ORTEGA DNI: 08456628 ORCID 0000-0002-2916-7213 tiene un índice de similitud de ONCE (11%) con código verificable oid: 14912:202228980 en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



 Firma
 Giamarco Nancay Inga
 DNI: 48548867



 Firma
 Dr. Jaime Agustín Sánchez Ortega
 DNI: 08456628

Lima, 28 de noviembre de 2022

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| Dedicatoria | 1 |
| Agradecimiento | 2 |
| Resumen | 3 |
| Abstract | 4 |
| I.- Introducción | 5 |
| II.- Presentación del caso jurídico | 8 |
| 2.1.- Antecedentes | 8 |
| 2.2.- Fundamento del tema elegido | 10 |
| 2.3.- Aporte y desarrollo de la experiencia | 10 |
| 2.3.1. Metodología..... | 10 |
| 2.3.2. Análisis de resultados del estudio de caso | 11 |
| III. Discusión | 17 |
| IV. Conclusiones | 19 |
| Referencias | 20 |
| ANEXOS | 25 |

Dedicatoria

A mis padres, por brindarme el apoyo incondicional y educación, formando una persona de bien.

A los docentes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, por brindarnos sus conocimientos, experiencias necesarias para afrontar el ámbito profesional.

Agradecimiento

En primer lugar, agradecer a Dios por permitirme concluir la carrera y ser una de las superaciones en mi vida. Agradezco a mis padres por haberme enseñado buenas costumbres y valores a lo largo de mi crecimiento y a mi hermano por su apoyo incondicional.

**Derecho Laboral en el Cumplimiento de Beneficios Sociales en la Mype
Gemk Milab S.A.C, 2022**

**Labor Law in the Compliance with Social Benefits in the Mype Gemk Milab
S.A.C, 2022**

**Línea de investigación: Derechos Humanos
Nancay Inga, Gianmarco
gianrpp@gmail.com
Orcid: 0000-0002-4610-3473
Facultad Derecho y Ciencias Políticas
Universidad Norbert Wiener**

Resumen

El reciente trabajo de investigación está desarrollado en la MYPE Gemk Milab S.A.C. **El objetivo** es comprobar en qué medida el derecho laboral logra el cumplimiento de los beneficios sociales en la MYPE Gemk Milab S.A.C, 2022. **El método** se relaciona con el enfoque cualitativo, y de diseño estudio de caso. La población fueron 10 trabajadores de la MYPE Gemk Milab S.A.C. **El resultado** se puede evidenciar que, de los 10 trabajadores entrevistados, solo 7 se encuentran en la actualidad en planilla, y solo 3 no lo están, en el análisis documentario de la (Ley general de inspección del trabajo, Ley N° 28806, 2020), son sujetos a infracciones las empresas que no cumplan con colocar a sus trabajadores en planilla formalizando su relación laboral. **La conclusión** se concluye que las normas legales en el ordenamiento jurídico peruano en relación a las MYPES deben mejorarse porque solo se considera el 50% de beneficios y causa la sensación de discriminación del empleado que gana mucho menos que otras empresas, lo indican en las entrevistas porque saben los beneficios sociales que percibirán por ser trabajador en una MYPE. Asimismo, en base a los resultados de las entrevistas realizadas se concluye que existen 3 trabajadores que no se encuentran en planilla y por ende no se respeta su derecho laboral no se reconocen sus beneficios sociales. Muchas veces el derecho laboral en Perú aun no puede garantizar la labor formal del trabajador de la MYPE.

Palabras claves: Derecho laboral, beneficios sociales, gratificaciones, vacaciones.

Abstract

The recent research work is developed at the MYPE Gemk Milab S.A.C. **Objective:** To verify to what extent labor law achieves compliance with social benefits in the MYPE Gemk Milab S.A.C, 2022. **Methodology:** It is related to the qualitative approach, and case study design. The population was 10 workers of the MYPE Gemk Milab S.A.C. **Results:** It can be seen that, of the 10 workers interviewed, only 7 are currently on the payroll, and only 3 are not, in the documentary analysis of the (General Labor Inspection Law, Law No. 28806, 2020), companies that do not comply with placing their workers on the payroll formalizing their employment relationship are subject to infractions. **Conclusions:** It is concluded that the legal norms in the Peruvian legal system in relation to MYPES should be improved because only 50% of the benefits are considered and it causes the feeling of discrimination of the employee who earns much less than other companies, as indicated in the interviews. because they know the social benefits they will receive for being a worker in a MYPE. Likewise, based on the results of the interviews carried out, it is concluded that there are 3 workers who are not on the payroll and therefore their labor rights are not respected, their social benefits are not recognized. Many times labor law in Peru still cannot guarantee the formal work of the MYPE worker.

Keywords: Labor law, social benefits, bonuses, vacations.

I.- Introducción

Solo hasta la primera quincena de marzo, según la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), un total de 67,676 trabajadores fueron incorporados a la planilla mensual de pagos (Plame), después de detectar que sus empleadores no cumplieron con registrarlos en la planilla electrónica (Vega, 2021). Las MYPES son consideradas dentro del sector productivo más importante en los países emergentes, porque aporta al crecimiento de la economía, ocasionando riqueza (Rodríguez y Murillo, 2016 citado por Palacios, Rengifo, & Bryson, 2022) El sector público y privado cuenta con regímenes de contratación para sus trabajadores, pero con cierta complicación al ser administrados en el medio peruano (Salinas, 2022). En el actual mundo laboral aumenta los cambios que enfrenta el actual mercado de trabajo, según la globalización, se genera que las empresas puedan mejorar y desarrollar su objeto social de manera efectiva con empleados directos (Ramírez & Varón, 2022).

Según (Salazar, 2021) en los últimos años son exigibles por medio de distintos mecanismos que puedan garantizar la protección del derecho laboral, vinculado con el ingreso, la prestación y el cese del vínculo laboral. Como consecuencia de la globalización económica en todo el mundo dio lugar a una flexibilización y también la desregulación de la relación laboral en la década de los noventa y años después se continua por medio de medidas que implica modificación del beneficio laboral con la intención de una mejora del ámbito económico que pasaba Perú (Vilela, 2019). De acuerdo a Palacios, Rengifo, & Bryson, 2022, los beneficios sociales se considera a aquel concepto que es percibido por el trabajador por consecuencia de su labor dependiente. Al margen del origen sea de corte convencional o corte legal, el monto de pago, la remuneración del beneficiario, la asociación entre especie y género, la obligación de asistir al centro laboral, lo importante es que el trabajador percibe una remuneración porque posee la condición de trabajador. Según (Huamán, 2017), en Perú, la entidad que se encarga de la verificación y que se cumpla la norma laboral es en la actualidad la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL). De acuerdo a (Arevalo, 2021) en la actualidad existe un bajo grado de cumplimiento y de protección del derecho laboral en micro y pequeñas empresas, lo cual impacta en un alto conflicto laboral perjudicando al trabajador, de acuerdo a (Navarro, 2019) cuando el trabajador no cuenta con beneficios sociales también ocasiona que no se encuentre motivado, porque expresa su necesidad de satisfacer su necesidad interna o externa y siente que su trabajo no es valorado de manera apropiada por no estar en planilla como determina la ley laboral.

El derecho fundamental de cada trabajador es reconocido y protegido de manera amplia dentro de la legislación peruana, pero existe un problema en el ámbito laboral, porque en diversos casos la parte empleadora que es componente de la relación laboral omite el derecho laboral, con el propósito de la obtención de un beneficio económico, que deja de lado, por consiguiente, se vulnera el derecho laboral, que persigue la calidad de vida de cada trabajador y de las personas que dependen de ella, en razón del sustento que el trabajo concierne y sobre todo no se toma en cuenta el posible daño que ocasiona no cumplir con el derecho laboral y su efecto que es la obligatoriedad de dar una reparación integral establecida en la legislación peruana, permitiendo que la víctima del daño pueda exigir al empleador, el resarcimiento del cual fue perjudicado.

En los últimos años se evidencia que hay un problema en cumplir con los beneficios sociales de los colaboradores o trabajadores, se tiene que considerar que el trabajo es una fuente principal de ingresos asociado con el desarrollo de la economía del colaborador y su familia, con la intención de poseer una adecuada calidad de vida, motivado por ello se ha ido realizando normas de carácter legal, para que puede hallarse igualdad de oportunidades con remuneraciones dignas, acorde al valor de mercado, y la labor que se realiza. Aún existen trabajadores que no conocen el tema de beneficios sociales que debe contar, al margen del tipo de contrato que le corresponda, en el presente estudio se analiza la pequeña empresa Gemk Milab S.A.C, que está bajo el régimen de la actividad privada, porque existe la obligatoriedad del empleador brindar todos los beneficios sociales en concordancia con el derecho laboral.

El presente estudio es importante porque en la actualidad se necesita evaluar si la empresa Gemk Milab S.A.C, cumple con otorgar los beneficios sociales a todos sus trabajadores, y su impacto en el derecho laboral. Asimismo, el estudio es relevante porque busca encontrar alternativas de solución a la problemática que suscita la falta de cumplimiento de beneficios sociales que en algunos casos omitió la empresa Gemk Milab S.A.C, las soluciones se podrá proponer después de haber analizado, evaluado la información recolectada. Además, es un estudio trascendente porque los resultados que se obtendrán en el estudio aportarán a la gerencia general y el área legal a la toma de decisiones legales relacionadas al cumplimiento del derecho legal, lo cual generará un impacto positivo en los beneficios sociales de los trabajadores de la empresa, brindándoles una mejor calidad de vida y de sus familiares, también será útil como guía a otras Mypes del mismo rubro. El estudio posee viabilidad porque se cuenta con el tiempo suficiente para el desarrollo, cabe agregar la

disposición de la colaboración de los trabajadores de la mencionada empresa, se ejecutará la entrevista a profundidad como instrumento de medición, el cual facilitará la información requerida para desarrollar el estudio.

El caso de estudio tiene como **problema general** ¿En qué medida el Derecho Laboral logra el cumplimiento de los beneficios sociales en la MYPE Gemk Milab S.A.C, 2022?. El caso de estudio tiene como **objetivo principal**: Comprobar en qué medida el derecho laboral logra el cumplimiento de los beneficios sociales en la MYPE Gemk Milab S.A.C, 2022. Los **objetivos específicos** son los siguientes: (a) Comprobar en qué medida el derecho laboral según la tutela del trabajo humano y las reglas jurídicas logra el cumplimiento de los beneficios sociales en la MYPE Gemk Milab S.A.C, 2022 y (b) Comprobar en qué medida el derecho laboral logra el cumplimiento de los beneficios sociales según las vacaciones, gratificaciones, CTS entre otros en la MYPE Gemk Milab S.A.C, 2022.

II.- Presentación del caso jurídico

2.1.- Antecedentes

Como **antecedentes internacionales**, se tiene la investigación de (Bayón, Falótico, & Lominchar, 2022) titulada “New technologies impact on workforce and labor law”, concluyeron que en los últimos años de una fuerte globalización y distintos cambios para bien de la tecnología se genera por la necesidad de analizar el derecho laboral, que no debe bastar con ser activo, más bien debe ser efectivo en concordancia con los estándares internacionales de un trabajo digno y decente, porque los cambios son demasiados rápidos y se necesita más trabajadores calificados y con una buena formación. Asimismo, según (Dilfuza , 2022) en su estudio “Legal regulation of part-time work in labor relations”, señala que no cumplir con contratar formalmente a un trabajador implica también no reconocer sus beneficios sociales, sin embargo, si un trabajador presenta una demanda a la entidad correspondiente, se debe reconocer al trabajador como empleado a tiempo completo y con sus beneficios correspondientes.

Morán (2022) en su investigación “Beneficios sociales de los empleados de la exportadora Green Life Fruits, de la parroquia San Juan”, quien concluye que hay varios empleados que no se les cumple con sus beneficios sociales determinada por la ley, afectando el ingreso y la protección del empleado. Se considera la investigación (Arteaga, 2018) titulada “Retos para alcanzar un trabajo digno y decente en México”, quien concluye que la gran mayoría de trabajadores en México requieren acceder a beneficios sociales junto a una remuneración justa, lamentablemente, no se cuenta con ello y el trabajador se halla desprotegido laboralmente ocasionando que sus empleos sean desarrollados de manera inconstitucional, por consiguiente, se hace necesario cambios en la ley y en las organizaciones para que se realicen los ideales que se encuentran en el derecho laboral Mexicano. Por su parte, (Maldonado, 2020) en su investigación “La Vulneración del Derecho al Trabajo por Parte de la Normativa Laboral Vigente y el Daño que Causa al Trabajador”, concluye que el derecho laboral de un trabajador permite su mismo desarrollo, en ámbito de trabajo, debe considerarse la protección y el desarrollo que la ley le asigna, en estos últimos años no se puede aceptar que exista trabajadores sin beneficios sociales, por consiguiente, no se respeta su derecho laboral.

Como **antecedentes nacionales** se menciona a los investigadores (Melgarejo & Sánchez, 2022), en su investigación “El régimen laboral especial MYPE y la afectación a los beneficios laborales en el centro comercial la Bellota, Lima, 2022”, quienes concluyeron que las MYPES, existen falta de cumplimiento en la ejecución de beneficios sociales hacia los colaboradores, y ellos mismos en varios casos no denuncian el hecho porque no conocen sus derechos laborales. Asimismo, (Mamani, 2020) en su investigación “Los derechos laborales de los trabajadores bajo el Régimen Laboral Especial MYPE – Lima 2020”, concluye que en la actualidad no se ejecuta con total eficacia el régimen MYPE, porque aún hay empleados informales, y los empleadores se aprovechan de las bondades del mencionado régimen para mitigar sus costos laborales, y oculta su relación laboral con la finalidad de no realizar el cumplimiento de los pagos de los beneficios de sus empleados. La crítica con el régimen MYPE es que beneficia al empleador y no al empleado porque recibe menos beneficios y cumpliendo su horario de trabajo. Según (Rubio, 2019) en su investigación “Régimen especial laboral de la pequeña y microempresa y costos laborales Empresa Cronos Distribuidores Generales” concluye que después de realizar los pagos correspondientes de los beneficios sociales de cada empleado, la empresa puede apreciar que se logra reducir los costos laborales, permitiendo que se consolide en el mercado porque amplía sus actividades, mejora su efectividad y su rentabilidad, como consecuencia la calidad de vida de sus empleados porque se cumple con la ley laboral que se vincula con actuar bajo una base formal.

En la investigación de (Sandoval, 2020) titulada “Vulneración del derecho laboral por incumplimiento de disposición y normas laborales analizado en el Exp. N° 00809-2010-0-1505-JR-LA01”, concluye que se logró identificar la vulneración del derecho laboral porque no se cumplió la ley laboral, los beneficios sociales en favor de un trabajador. Se debe poner en práctica el total respeto al derecho laboral de cada trabajador sin importar la clase de contrato laboral, porque cada trabajador posee su derecho y beneficio, por consiguiente, los beneficios laborales que le corresponde a cada trabajador se le debe otorgar como lo establece la ley vigente. Asimismo, la investigación de (Surichiqui, 2018) titulada “Régimen laboral especial y su relación con los costos de las Mypes del distrito de Ica, año 2018”, concluye que el Estado debe invertir en la capacitación de los micro y pequeños empresarios para que puedan conocer los beneficios que cuentan por estar del lado formal, los trabajadores deben estar acogidos a un régimen laboral creado para dar garantía a su derecho laboral como trabajador MYPE, por ello la SUNAFIL muy aparte de su tarea de fiscalizar debe fomentar la formalización por medio de capacitaciones o charlas laborales.

2.2.- Fundamento del tema elegido

Como teoría base en la categoría derecho laboral, según (Garcés, Hidalgo, & Silva, 2022) se define el derecho laboral como un componente del derecho que tiene como fin primordial garantizar el desarrollo del trabajo humano de manera libre, de cuenta ajena, en asociación de dependencia con una organización a cambio de una remuneración. Asimismo, los derechos laborales son un grupo de obligaciones que recolecta la norma imperativa y que el empleador da cumplimiento con sus empleados (Mamani, 2020). En lo que respecta al derecho laboral, en la mayoría de las jurisdicciones, la condición de empleado significa que el trabajador disfruta de un conjunto completo de derechos y el empleador asume una serie de obligaciones (Kocher, 2021).

El beneficio laboral y su respectivo seguro se halla sujeto al ingreso de cada colaborador y de manera general las micro y pequeñas empresas por contar con una economía efímera realizan la contratación de manera informal a trabajadores sin el pago de su beneficio laboral y menos un seguro social (Pérez & Regalado Rodríguez, 2022).

Como teoría base en la categoría beneficios sociales, de acuerdo al (DS 013-2013-PRODUCE citado por Grupo Verona, 2021), señala que un trabajador para recibir beneficios sociales debe encontrarse inscrito en la REMYPE, para contar con gratificaciones laborales y tributaria que aportara a la mejora y obtención de una mayor consolidación del mercado y la producción de mayores puestos de trabajo. Según (Torres, Arce, & Mosquera, 2020), los beneficios son una ventaja que una entidad concede a sus trabajadores como pagos adicionales a su remuneración, por lo tanto, son un grupo de beneficios y servicios que forma parte integral del sueldo de un colaborador. Asimismo, (Cabrera, 2019) señala que los beneficios sociales en una MYPE debe ser registrado en el Ministerio de trabajo, ya se dejó de lado la cantidad de empleados solo es tomado en cuenta la cantidad de ventas en el año, para alcanzar los beneficios según la legislación vigente.

2.3.- Aporte y desarrollo de la experiencia

2.3.1. Metodología

El presente estudio está enmarcado en el paradigma naturalista, método inductivo. Además, se relaciona con el enfoque cualitativo, según (Sánchez, 2019) está sustentada en la evidencia que es dirigida hacia la acción de describir profundamente la problemática

con el propósito de la comprensión y explicación por medio de aplicar un método y técnica. Del diseño estudio de caso. La técnica de recogida de datos se basó en entrevista en profundidad a 10 trabajadores de Gemk Milab S.A.C. ubicado en el Distrito del Callao. También, se realiza el análisis documental basado en la Ley MYPE vigente, y los contratos laborales de los trabajadores de la mencionada empresa y la observación del investigador, finalmente, se apreciará en la triangulación de los resultados: entrevista, análisis documental y la observación.

2.3.2. Análisis de resultados del estudio de caso

Se analiza los resultados del estudio basado en los objetivos propuestos, en relación al **primer objetivo específico**: Corresponde a comprobar en qué medida el derecho laboral según la tutela del trabajo humano y las reglas jurídicas logra el cumplimiento de los beneficios sociales en la MYPE Gemk Milab S.A.C, 2022.

Categoría: Derecho Laboral

Subcategoría: Tutela del trabajo humano y reglas jurídicas

Uno de los entrevistados (E001) señala que: El derecho laboral tiene relación entre el trabajador y la empresa estableciendo límites y beneficios para que esta relación se desarrolle en armonía y tranquilidad sin que en ambas partes exista algún abuso. Asimismo, el derecho como si establece medidas de protección en favor del trabajador, siendo que esto fue desarrollado pensando en los trabajadores y muchos a lo largo de los años fueron un pilar para que hoy en día se reconozcan nuestros derechos. La MYPE se aprovechan que no están siendo supervisados por la SUNAFIL ya que algunos trabajadores venimos laborando sin tener o que nuestro derecho se garantice. La entrevistada no se encuentra en planilla, por lo que la empresa se aprovecha en ciertas medidas ya que soy locador teniendo un horario de ingreso y salida e incluso superando el horario que la ley 27671 lo indica. Para el fortalecimiento del derecho laboral señala que deben implementarse reglas donde la SUNAFIL pueda supervisar a profundidad cada empresa en especial a la MYPE para poder regular y hacer valer nuestros derechos como personas que somos y de encontrarse violando la ley deben ser sancionados gravemente para que en un futuro no pasen por algo al trabajador. Finalmente, la entrevistada conoce sus beneficios sociales al margen que no está en planilla, porque la empresa pertenece a una MYPE esto quiere decir que otorgan ciertos beneficios a los trabajadores y entregan solo una parte de beneficios sin que pueda cubrir mis gastos de alimentación, alquiler de mi cuarto y otros servicios.

De acuerdo a la entrevistada (E002) tiene claro la definición del derecho Laboral y qué relación tiene en la MYPE, porque se basa en una relación laboral entre el trabajador y el empleador mediante un en un contrato, dentro de la MYPE esta regla no debería ser la excepción por lo que de por medio hay una relación contractual entre ambos. También, señala que el derecho laboral tienes por objetivo fundamental tutelar el trabajo humano, porque cada trabajador cuenta con un contrato de trabajo, el cual le permite estar relacionado directo con la empresa y este respeta los límites establecidos por la norma. En la actualidad se encuentra en planilla hace cuatro meses, considera que se debería diseñar nuevas normas legales en el ordenamiento jurídico peruano para fortalecer el derecho laboral y manifiesta conocer los beneficios sociales en la empresa, según el D.S. 013-2013 PRODUCE se cuenta con el 50% de beneficios como gratificación, cts, vacaciones, lo cual no satisface plenamente a la entrevistada.

Según la entrevistada (E003) el derecho laboral tiene relación con la MYPE porque implica varios beneficios hacia el trabajar por derecho laboral, el derecho laboral tiene por objetivo fundamental tutelar el trabajo humano, porque cumple las normas que regula el derecho laboral. La entrevistada señala estar actualmente en planilla y considera que se debería diseñar nuevas normas legales en el ordenamiento jurídico peruano para fortalecer el derecho laboral, tiene conocimientos de los beneficios sociales.

De acuerdo al entrevistado (E004) el Derecho Laboral tiene relación con la MYPE porque son normas que regulan a las Mypes. El derecho laboral tienes por objetivo fundamental tutelar el trabajo humano, porque brinda garantías y toman en cuenta a los trabajadores. Actualmente el entrevistado esta en planilla. Se debería diseñar nuevas normas legales en el ordenamiento jurídico peruano para fortalecer el derecho laboral y conoce los beneficios sociales porque cuando se ingresó a planilla la empresa lo explico.

Según la entrevistada (E005) el derecho laboral es para proteger a los trabajadores sobre los abusos por las empresas y en cierta medida garantiza las labores de los trabajadores de la MYPE. Actualmente el entrevistado se encuentra en planilla, pero se debería diseñar nuevas normas legales en el ordenamiento jurídico peruano para fortalecer el derecho laboral, también, conoce los beneficios sociales porque cuando se ingresó a planilla la empresa lo explico.

Según la entrevistada (E006) entre el derecho Laboral y la MYPE, es una relación que cuenta con un trabajador y un empleador ambos en conseguir beneficios, obtener una

compensación y el otro conseguir un servicio esto respaldado por un acuerdo que firman bajo un contrato. Desde su punto de vista el derecho laboral no tiene por objetivo fundamental tutelar el trabajo humano, porque percibe que no están garantizando el derecho al trabajo porque en la actualidad no encuentra bajo un contrato de trabajo sino como locador, lo que permite cumplir con reglas como tener un horario de ingreso y salida, no tener ningún beneficio social y donde el estado no llega a fiscalizar. Actualmente no se encuentra en planilla y pese a existir leyes y organismos que supervisan estos no ayuda en cierta medida. Debería crearse nuevas normas para que la SUNAFIL pueda supervisar minuciosamente que cada trabajador se encuentre en planilla y pueda obtener cada uno de los beneficios que la MYPE otorgan y aplicar unas sanciones. Por otra parte, debería considerarse anular la ley donde limita los beneficios sociales a los trabajadores y no sea un trato discriminatorio para cada uno. Señala conocer los beneficios sociales que le corresponderían.

De acuerdo al entrevistado (E007) la relación entre el derecho laboral y la MYPE es de velar por el bienestar de cada trabajador dentro de la organización, el derecho laboral tiene por objetivo fundamental tutelar el trabajo humano, porque cumple con las normas que regula el derecho laboral en el Perú. Además, el entrevistado se encuentra en planilla, se debería diseñar y mejorar normas legales en el ordenamiento jurídico peruano para fortalecer el derecho laboral, conoce los beneficios sociales a los cuales usted tiene acceso.

Según la entrevistada (E008) la relación entre el derecho laboral y la MYPE es que se cumpla los derechos de los trabajadores, el derecho laboral tiene por objetivo fundamental tutelar el trabajo humano, la entrevistada en la actualidad se encuentra en planilla, también, considera que se debería cambiar los beneficios sociales a los trabajadores en un 100%. Afirma conocer los beneficios sociales asignados de la empresa.

Según la entrevistada (E009) la relación entre el derecho laboral y la MYPE permiten una relación armoniosa entre un trabajo y la empresa, velando por el bien en común. Ahora la relación que tengo dentro de la empresa no se respalda dichos derechos porque no tengo ninguna ayuda por parte de la empresa. Además, el derecho laboral no tiene por objetivo fundamental tutelar el trabajo humano, porque existe ciertas limitaciones y debido que no consideran tener garantías sobre mis derechos además teniendo un horario de ingreso y salida, pero necesito el trabajo por el aumento de insumos que son esenciales para mi desarrollo. En la actualidad la entrevistada no se encuentra en planilla, asimismo, se debería implementar nuevas medidas para que trabajadores, no sigan sin obtener

beneficios sociales, más que algo que está escrito es para poder crecer y aportar a nuestro crecimiento como personas. Finalmente, no conoce los beneficios sociales que debe acceder de parte de la empresa.

Según la entrevistada (E010) la relación entre el derecho laboral y la MYPE está basada en la mano de obra entre el trabajador y el empleador, que cada uno busca un beneficio diferente. Asimismo, el derecho laboral tiene por objetivo fundamental tutelar el trabajo humano, porque existe un respaldo del derecho laboral el cual garantiza la relación con el empleador, por lo que se encuentra satisfecho con la relación laboral de la empresa. En la actualidad manifiesta la entrevistada estar en planilla recibiendo el 50% de cada beneficio. Se debería diseñar nuevas normas legales en el ordenamiento jurídico peruano para fortalecer el derecho laboral, si conoce los beneficios sociales que accede en la empresa, pero esto no me ayuda en parte, ya que tengo gastos que cubrir como pagar mi cuarto, alimento entre otros gastos personales.

Se puede evidenciar que, de los 10 trabajadores entrevistados, solo 7 se encuentran en la actualidad en planilla, y solo 3 no lo están, en el análisis documentario de la (Ley general de inspección del trabajo, Ley N° 28806 , 2020), son sujetos a infracciones las empresas que no cumplan con colocar a sus trabajadores en planilla formalizando su relación laboral.

Se analiza los resultados del estudio basado en los objetivos propuestos, en relación al **segundo objetivo específico** que corresponde a comprobar en qué medida el derecho laboral logra el cumplimiento de los beneficios sociales según las vacaciones, gratificaciones, CTS entre otros en la MYPE Gemk Milab S.A.C, 2022.

Categoría: Beneficios Sociales

Subcategoría: Vacaciones, Gratificación y CTS.

De acuerdo a la entrevistada (E001) tiene conocimiento del beneficio denominado vacaciones, gratificaciones y CTS, pero considera que los beneficios sociales que otorgan la MYPE no son los adecuados porque cuando no existía la ley de las mypes no había ese maltrato ya que cada trabajador recibía el 100% de los beneficios por lo que este cambio no fue pensado en el trabajador sino en beneficio de las empresas, siendo que los beneficios que brindan son una miseria. Finalmente, la entrevistada no se siente segura con la Nueva Ley MYPE, porque con la anterior ley cada trabajadora podía disfrutar del 100% de los beneficios sociales sin que existiera una limitación a los bonos que el estado contempla para el trabajador. De acuerdo a la entrevistada (E002) tiene conocimiento del

beneficio denominado vacaciones, gratificaciones y CTS, asimismo, considera que los beneficios sociales que otorgan la MYPE son los adecuados porque la empresa pertenece a una pequeña empresa y brinda beneficios mientras que en la micro esto no es así. Ahora a no recibir nada de beneficios, a recibir el 50% es bueno que la empresa se encuentre en una pequeña empresa y así pueda brindar a cada trabajador un subsidio. Finalmente, la entrevista no se siente segura con la Nueva Ley MYPE, porque percibe que sus derechos como trabajador no son respaldados, y se encuentre como una discriminación entre una empresa que brinda todos los beneficios y las que otorgan en cierta parte.

Según la entrevistada (E003) tiene conocimiento del beneficio denominado vacaciones, gratificaciones y CTS, asimismo, los beneficios sociales que otorgan la MYPE deben ser regulados adecuadamente, y no se siente segura con la Nueva Ley MYPE. Según el entrevistado (E004) tiene conocimiento del beneficio denominado vacaciones, gratificaciones y CTS, asimismo, considera usted que los beneficios sociales que otorgan la MYPE son los adecuados porque a no tener ningún beneficio como es el caso de la micro empresa. Finalmente, no se siente seguro con la Nueva Ley MYPE porque pueden mejorar la ley para que cada trabajador reciba lo que merece.

Según la entrevistada (E005) tiene conocimiento del beneficio denominado vacaciones, gratificaciones y CTS, asimismo, considera que los beneficios sociales que otorgan la MYPE son pocos. Finalmente, no se siente seguro con la Nueva Ley MYPE. Según la entrevistada (E006) conoce teóricamente que son las vacaciones, CTS y gratificaciones, pero no lo evidencia en la práctica, considera que los beneficios sociales que otorgan la MYPE son pocos a comparación a una empresa grande. Finalmente, no se siente segura con la Nueva Ley MYPE porque genera una incertidumbre de conseguir un trabajo y saber si te corresponde beneficios sociales, en partes o completos. Según el entrevistado (E007) tiene conocimiento del beneficio denominado vacaciones, gratificaciones y CTS, asimismo, considera que los beneficios sociales que otorgan la MYPE son muy pocos, finalmente no puede dar una respuesta que existe seguridad con la Nueva Ley MYPE porque no la conoce en su totalidad. Según la entrevistada (E008) tiene conocimiento del beneficio denominado vacaciones, gratificaciones y CTS, asimismo, considera que los beneficios sociales que otorgan la MYPE no son adecuados porque deberían el estado considerar que los beneficios sociales sean el 100% para cada trabajador y se siente seguro con la Nueva Ley MYPE. Según la entrevistada (E009) tiene conocimiento del beneficio denominado vacaciones, gratificaciones y CTS, asimismo, considera que los beneficios sociales que

otorgan la MYPE no son los adecuados porque es algo preocupante ya que no deberíamos estar limitados de obtener beneficios por que la empresa pertenece a la MYPE. Finalmente, no se siente segura con la Nueva Ley MYPE porque los beneficios que la empresa entrega por pertenecer a este régimen, se limitan a no superar los porcentajes que la ley 1086 establece para ser considerado como una empresa grande. Según la entrevistada (E010) tiene conocimiento del beneficio denominado vacaciones, gratificaciones y CTS, asimismo, considera que los beneficios sociales que otorgan la MYPE, no son los adecuados ya que son pocos los benéficos que brinda la empresa y sin recibir utilidades y ni siquiera asignación familiar, que tengo entendido algunos compañeros tienen hijos y no brindan ese apoyo. Finalmente, no existe seguridad con la ley MYPE porque en la actualidad hay incremento de precios y con los beneficios que otorga no ayuda para poder cubrir mis gastos, pero también tengo fe que esto pueda cambiar no solo por mi sino por cada trabajador.

En resumen, de las entrevistas efectuadas se pudo comprobar que el derecho laboral logra el cumplimiento en un grado medio de los beneficios sociales según las vacaciones, gratificaciones, CTS entre otros en la MYPE Gemk Milab S.A.C, 2022, porque al ser una pequeña empresa a aquellos trabajadores que se encuentran en planilla solo recibe el 50% de beneficios sociales según la ley vigente pero no satisface íntegramente a los trabajadores sienten que existe una discriminación de ellos frente a empresas que pagan el 100% de beneficios sociales.

III. Discusión

En el procedimiento del estudio se tomó como teoría base el **objetivo principal**: Comprobar en qué medida el derecho laboral logra el cumplimiento de los beneficios sociales en la MYPE GEMK Milab S.A.C. 2022, el **derecho laboral** los autores (Garcés , Hidalgo, & Silva, 2022), y se puede evidenciar que el derecho laboral es una parte fundamental del derecho fundamental de una persona, y es efectuado con la clara intención de otorgar garantías al desarrollo laboral de la persona que posee una relación de dependencia con una empresa, a cambio de un sueldo. De igual manera, se coincide con (Mamani, 2020) porque la empresa debe respetar el derecho laboral y las obligaciones que conlleva para cumplir con sus trabajadores.

Sobre los **beneficios sociales** se coincide con el (DS 013-2013-PRODUCE citado por Grupo Verona , 2021), señalando que cada trabajador debe recibir desde el primer minuto de trabajo en la empresa sus beneficios sociales de acuerdo a la ley vigente. Los beneficios sociales son pagos adicionales al sueldo del trabajador como vacaciones, gratificaciones y CTS, coincidiendo con (Cabrera, 2019), cabe resaltar que los beneficios sociales en una MYPE debe ser registrado en el Ministerio de trabajo, ya se dejó de lado la cantidad de empleados solo es tomado en cuenta la cantidad de ventas en el año, para alcanzar los beneficios según la legislación vigente.

Sobre el **primer objetivo específico**: Comprobar en qué medida el derecho laboral según la tutela del trabajo humano y las reglas jurídicas logra el cumplimiento de los beneficios sociales en la MYPE Gemk Milab S.A.C, 2022. Se tiene similitud con los resultados de la investigación de (Bayón, Arenas, & Lominchar, 2022) porque en los últimos años por una fuerte globalización y diversos cambios en la tecnología ocasionada por la necesidad de analizar el derecho laboral, que no debe bastar con ser activo, más bien debe ser efectivo en concordancia con los estándares internacionales de un trabajo digno y decente, porque los cambios son demasiados rápidos, se necesita más trabajadores calificados y con una buena formación. Con los resultados de las entrevistas se apreció que existen 3 trabajadores en la actualidad que no cuentan con sus beneficios sociales es decir no existe una relación laboral formal de acuerdo a ley, con ello se coincide con los resultados de (Dilfuza , 2022) porque al no cumplir con contratar formalmente a un trabajador implica también no reconocer sus beneficios sociales, sin embargo, si un trabajador presenta una demanda a la entidad correspondiente, se debe reconocer al trabajador como empleado a

tiempo completo y con sus beneficios correspondientes. Asimismo, se coincide con la investigación (Sandoval, 2020) porque se debe poner en práctica el total respeto al derecho laboral de cada trabajador sin importar la clase de contrato laboral, porque cada trabajador posee su derecho y beneficio, por consiguiente, los beneficios laborales que le corresponde a cada trabajador se le debe otorgar como lo establece la ley vigente.

Sobre el **segundo objetivo específico**: Comprobar en qué medida el derecho laboral logra el cumplimiento de los beneficios sociales según las vacaciones, gratificaciones, CTS entre otros en la MYPE Gemk Milab S.A.C, 2022. Los resultados guardan relación con los resultados del investigador Morán (2022) porque en su empresa también hay varios empleados que no se les cumple con sus beneficios sociales determinada por la ley, afectando el ingreso y la protección del empleado. Y no solo en Perú existen casos que empresas no colocan sus trabajadores en planilla y por consecuencia no se respeta su derecho laboral ni se les otorga sus beneficios sociales, también en México donde los trabajadores requieren acceder a beneficios sociales junto a una remuneración justa, lamentablemente, no se cuenta con ello y el trabajador se halla desprotegido laboralmente ocasionando que sus empleos sean desarrollados de manera inconstitucional, por consiguiente, se hace necesario cambios en la ley y en las organizaciones para que se realicen los ideales que se encuentran en el derecho laboral Mexicano según la investigación de (Arteaga, 2018). Finalmente se coincide con la investigación de (Mamani, 2020) porque en la actualidad no se ejecuta con total eficacia el régimen MYPE, porque aún hay empleados informales, y los empleadores se aprovechan de las bondades del mencionado régimen para mitigar sus costos laborales, y oculta su relación laboral con la finalidad de no realizar el cumplimiento de los pagos de los beneficios de sus empleados. La crítica con el régimen MYPE es que beneficia al empleador y no al empleado porque recibe menos beneficios y cumpliendo su horario de trabajo.

IV. Conclusiones

Primera. En base a los resultados de las entrevistas realizadas se concluye que existen 3 trabajadores que no se encuentran en planilla y por ende no se respeta su derecho laboral no se reconocen sus beneficios sociales. Muchas veces el derecho laboral en Perú aun no puede garantizar la labor formal del trabajador de la MYPE.

Segunda. Se concluye que las normas legales en el ordenamiento jurídico peruano en relación a las MYPES deben mejorarse porque solo se considera el 50% de beneficios y causa la sensación de discriminación del empleado que gana mucho menos que otras empresas, lo indican en las entrevistas porque saben los beneficios sociales que percibirán por ser trabajador en una MYPE.

Tercero. El empleador se encuentra en la obligación de registrar al trabajador en la planilla electrónica desde el primer día que inicia su relación laboral, muy independiente de su tipo de contrato, en este caso la empresa Gemk Milab S.A.C, por ser una pequeña empresa por cada trabajador que no esté en planilla frente a una posible fiscalización de SUNAFIL, las sanciones oscilan entre 0.77 y 7.65 UIT, lo que representan montos entre 3542 a 35 190 soles.

Referencias

- Arevalo, R. (2021). *Ineficacia de la ejecución de la conciliación administrativa laboral, por insuficiencias normativas en la regulación de la inspección del trabajo y defensa del trabajador, en Moquegua, 2018*. (Tesis de maestría), Perú: Universidad Privada de Tacna.
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1776/Arevalo-Garcia-Rocio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Arteaga, M. (2018). Retos para alcanzar un trabajo digno y decente en México. *Rev. latinoam. derecho soc número 27*, 3-22.
<https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2018.27.12528>.
- Bayón Pérez, J., Arenas Falótico, A., & Lominchar, J. (2022). New technologies impact on workforce and labor law. *Academicus International Scientific Journal*, 75-90.
<http://dspace.epoka.edu.al/bitstream/handle/1/2206/Bayon-Arenas-Lominchar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Cabrera, G. (2019). *Beneficios laborales de las Mypes*. Obtenido de https://lpderecho.pe/beneficios-laborales-mypes-gabriela-cabrera-ruiz/?_cf_chl_captcha_tk_=3145d3e38a0e6a3412b01be8cef55a6650
- Dilfuza , A. (2022). Legal regulation of part-time work in labor relations. *evista internacional europea de investigación multidisciplinar y estudios de gestión , volumen 2, número 4*, 5-12. <https://doi.org/10.55640/eijmrrms-02-04-02>.
- Garcés Mayorga, D. V., Hidalgo Ruiz, M. R., & Silva Montoya, O. F. (2022). Análisis de metodologías para la enseñanza del derecho laboral. *Revista Conrado, volumen 18, número 1*, 486-494.
<https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/2362/2290>.
- Garcés Mayorga, D., Hidalgo Ruiz, M., & Silva Montoya, O. (2022). Análisis de metodologías para la enseñanza del derecho laboral. *Revista Conrado, volumen 18, número 1*, 486-494.
<https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/2362/2290>.

- Grupo Verona . (2021). *REMYPE: Beneficios laborales para las micro y pequeñas empresas*. Obtenido de <https://www.grupoverona.pe/remype-beneficios-laborales-para-las-micro-y-pequenas-empresas/>
- Huamán, D. (2017). *La desnaturalización del contrato de tercerización de servicios y la responsabilidad solidaria del grupo de empresas*. (Tesis de maestría), Perú: Universidad de Lima.
https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/8207/Huam%C3%A1n_Herrera_Dora_Alejandra.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Kocher, E. (2021). Reshaping the Legal Categories of Work. *Weizenbaum Journal of the Digital Society*, 1(1), 1-22. <https://doi.org/10.34669/wi.wjds/1.1.2>.
- Ley general de inspección del trabajo, Ley N° 28806 . (2020). Obtenido de <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0029/ley-28806.pdf>
- Maldonado, O. (2020). *La Vulneración del Derecho al Trabajo por Parte de la Normativa Laboral Vigente y el Daño que Causa al Trabajador*. (Tesis de maestría), Ecuador: Universidad de Cuenca.
<https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/33866/1/Maestria%20en%20Derecho%20Laboral%20y%20Seguridad%20Social.pdf>.
- Mamani, C. (2020). *Los derechos laborales de los trabajadores bajo el Régimen Laboral Especial Mype – Lima 2020*. (Tesis de grado), Perú: Universidda Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70561/Mamani_GCC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Melgarejo, H., & Sánchez, P. (2022). *El régimen laboral especial MYPE y la afectación a los beneficios laborales en el centro comercial la Bellota, Lima, 2022*. (Tesis de grado), Perú: Universidad Privada del Norte.
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/31390/Melgarejo%20Galarreta%20Hern%C3%A1n%20Humberto%20-%20S%C3%A1nchez%20Mateo%20Pablo%20Cecilio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Moran, A. (2019). *Sueldos y beneficios sociales en las agencias de la empresa ILE S.A.* (Tesis de grado), Ecuador : Universidad Técnica de Babahoyo.

<http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/5699/-E-UTB-FAFI-INGCOM-000321.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Morán, L. (2022). *Beneficios sociales de los empleados de la exportadora green life fruits, de la parroquia San Juan*. (Tesis de grado), Babahoyo, Ecuador: Universidad Técnica de Babahoyo. <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/11524/E-UTB-FAFI-ICA-000668.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Morán, L. (2022). *Beneficios sociales de los empleados de la exportadora green life fruits, de la parroquia San Juan*. (Tesis de grado), BABAHOYO, Ecuador: Universidad Técnica de Babahoyo. <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/11524/E-UTB-FAFI-ICA-000668.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Navarro, F. (2019). *La motivación y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la unidad de gestión educativa local de padre Abad-Aguaytia*. (Tesis de maestría), Perú: UNiversidad Nacional Agraria de la Selva. https://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1531/FNJ_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y.

Palacios Garay, J., Rengifo Lozano, R., & Bryson Malca, W. (2022). Management of human resources in results of the system of the MYPES of the tourism sector. *Science, Education and Innovations in the context of modern problems, volumen 5, número 3*, 174-183. https://imcra-az.org/uploads/public_files/2022-05/18-sei.pdf.

Pérez Arteaga, L., & Regalado Rodríguez, S. J. (2022). Costos laborales y su influencia en la informalidad de contratación de personal en las PYMES de la ciudad de Moyobamba, Perú 2021. *Sapienza: Revista Internacional de Estudios Interdisciplinarios, volumen 3, número 2*, 244-265. <https://doi.org/10.51798/sijis.v3i2.330>.

Ramírez, A., & Varón, L. (2022). *Alcance y alternativas para el manejo del acoso laboral más allá de la existencia de una relación de subordinación*. (Tesis de maestría), Colombia: Pontificia Universidad Javeriana. <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/61665>.

Rubio, E. (2019). *Régimen especial laboral de la pequeña y microempresa y costos laborales Empresa Cronos Distribuidores Generales*. (Tesis de maestría), Perú: Universidad San Pedro.

http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/13408/Tesis_62869.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Salazar, E. (2021). *La reposición laboral y el contenido esencial del derecho al trabajo*. (Tesis de maestría), Perú: Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo.
https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9371/Salazar_Chavesta_Edgaro_Alberto.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Salinas, E. (2022). *El régimen de contratación y su relación con el nivel de desempeño laboral en una entidad pública, 2021*. (Tesis de maestría), Perú: Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83506/Salinas_PEE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Sánchez, A. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 102-122. doi: <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>.

Sandoval, E. (2020). *Vulneración del derecho laboral por incumplimiento de disposición y normas laborales analizado en el Exp. N° 00809-2010-0-1505-JR-LA01*. (Tesis de grado), Perú: Universidad Peruana Los Andes.
<https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2121/TSP-SANDOVAL%20SANDOVAL.pdf?sequence=2&isAllowed=y>.

Surichaqui, E. (2018). *Régimen laboral especial y su relación con los costos de las mypes del distrito de Ica, año 2018*. (Tesis doctoral), Perú: Universidad Alas Peruanas.
https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/7006/R%C3%A9gimen%20laboral%20especial_Relaci%C3%B3n_Costos%20de%20las.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Torres Flórez, D., Arce Bonilla, L. C., & Mosquera Ibarquén, H. (2020). El aporte de los beneficios sociales a la motivación laboral en los hoteles Pymes: Caso Villavicencio, Colombia. *Económicas CUC, volumen 41 número 1*, 9-24.
<https://doi.org/10.17981/econcuc.41.1.2020.Econ.1>.

Vega, E. (2021). *Planilla electrónica: multas por no registrar trabajadores llegan hasta S/ 231,132*. Obtenido de <https://rubio.pe/wp-content/uploads/2021/03/Planilla->

electr%C3%B3nica_-multas-por-no-registrar-trabajadores-llegan-hasta-S_-231132-
_ECONOMIA-_GESTI%C3%93N.pdf

Vilela, A. (2019). *Distorsiones en el tratamiento de beneficios laborales: CTS, gratificaciones legales y asignación familiar*. (Tesis de maestría), Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11534/Vilela_ea.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

ANEXOS

Anexo A. Matriz de categorización

TITULO: DERECHO LABORAL EN EL CUMPLIMIENTO DE BENEFICIOS SOCIALES EN LA MYPE GEMK MILAB S.A.C, 2022

| Derecho Laboral en el cumplimiento de beneficios sociales en la MYPE Gemk Milab S.A.C, 2022 | | | | | |
|--|--|--|----------------------------------|---|---|
| Ámbito / temático | Problema | Objetivos | Categoría | Subcategorías | Metodología |
| Region Callao | Problema general ¿En qué medida el Derecho Laboral logra el Cumplimiento de los beneficios sociales en la MYPE Gemk Milab S.A.C, 2022? | <p style="text-align: center;">Objetivo General</p> Comprobar en qué medida el derecho laboral logra el cumplimiento de los beneficios sociales en la MYPE Gemk Milab S.A.C, 2022. | Categoría 1: Derecho laboral | -Tutela del Trabajo humano y Reglas jurídicas | Paradigma: Naturalista Método: Inductivo Enfoque: Cualitativo Diseño: Estudio de caso. |
| | | <p style="text-align: center;">Objetivos específicos</p> Comprobar en qué medida el derecho laboral según la tutela del trabajo humano y las reglas jurídicas logra el cumplimiento de los beneficios sociales en la MYPE Gemk Milab S.A.C, 2022. | Categoría 2: Beneficios sociales | -Vacaciones, Gratificaciones y CTS | Escenario de estudio: Gemk Milab S.A.C. Técnica de Recogida de datos: 10 colaboradores |
| | | Comprobar en qué medida el derecho laboral logra el cumplimiento de los beneficios sociales según las vacaciones, gratificaciones, CTS entre otros en la MYPE Gemk Milab S.A.C, 2022. | | | |

Anexo B. Guía de entrevista a trabajadores de la MYPE Gemk Milab S.A.C, 2022.

Trabajo de Suficiencia Profesional: Derecho Laboral en el cumplimiento de beneficios sociales en la MYPE Gemk Milab S.A.C, 2022

I. Datos generales

- A. Entrevistado:
- B. Cargo:
- C. Lugar:
- D. Hora:
- E. Fecha:
- F. Entrevistador:

II. INTERROGANTES

Partiendo del **Objetivo del General**: Comprobar en qué medida el derecho laboral logra el cumplimiento de los beneficios sociales en la MYPE Gemk Milab S.A.C, 2022. Se formulan las siguientes preguntas vasados en los objetivos específicos.

En relación al **Primer Objetivo Específico**: Comprobar en qué medida el derecho laboral según la tutela del trabajo humano y las reglas jurídicas logra el cumplimiento de los beneficios sociales en la MYPE Gemk Milab S.A.C, 2022. Se formula las siguientes interrogantes:

1. ¿Qué entiende por Derecho Laboral y qué relación tiene en la MYPE?
2. El derecho laboral tienes por objetivo fundamental tutelar el trabajo humano, ¿Considera que el Derecho Laboral garantiza a las labores de los trabajadores de la MYPE?
3. ¿Se encuentra en la actualidad en la planilla de la empresa?
4. ¿Piensa Ud. que se debería diseñar nuevas normas legales en el ordenamiento jurídico peruano para fortalecer el derecho laboral?
5. ¿Conoce usted cuales son los beneficios sociales a los cuales usted tiene acceso?

En relación al **Segundo Objetivo Específico**: Comprobar en qué medida el derecho laboral logra el cumplimiento de los beneficios sociales según las vacaciones, gratificaciones, CTS entre otros en la MYPE Gemk Milab S.A.C, 2022. Se formula las siguientes interrogantes:

6. ¿Conoce que son vacaciones?
7. ¿Considera usted que los beneficios sociales que otorgan la MYPE son los adecuados?
8. ¿Conoce que son gratificaciones?
9. ¿Conoce usted que significa CTS?
10. ¿Se siente seguro con la Nueva Ley MYPE?

ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigador: Giamarco Nancay Inga

Título: Derecho Laboral En El Cumplimiento De Beneficios Sociales En La Mype Gemk Milab S.A.C, 2022

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: "Derecho Laboral En El Cumplimiento De Beneficios Sociales En La Mype Gemk Milab S.A.C, 2022". Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener. El propósito de este estudio es demostrar las limitaciones y omisiones que presenta la MYPE. Su ejecución permitirá brindar solución al conflicto que pasan los trabajadores de la MYPE.

Procedimientos

Si usted decide participar en este estudio, se le realizara lo siguiente:

- Una entrevista

La entrevista puede demorar unos 45 minutos. Los resultados de los entrevistados se entregarán en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos

Su participación en el estudio se tomarán para el desarrollo de la investigación el cual será utilizado para determinar el problema que enfrenta la MYPE.

Beneficios

Usted se beneficiará con la presente investigación para establecer parámetros que ayuden al cumplimiento y obtención de beneficios sociales.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación. Tampoco recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad

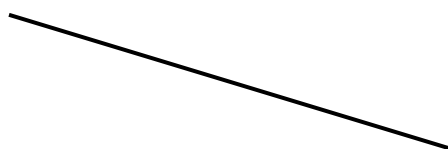
Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del paciente

Si usted se siente incómodo durante la entrevista, podrá retirarse en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con Giamarco Nancay Inga, teléfono +51 975 577 047, e-mail: gianrpp@gmail.com o al comité que valida el presente estudio, Dra Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para la Investigación de la Universidad Norbet Wiener, teléfono +51 924 569 790, e-mail: comité.etica@uwiener.edu.pe

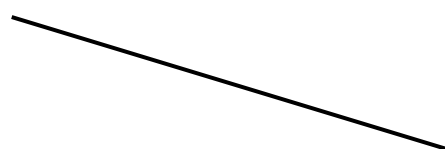
Consentimiento

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo que cosas pueden pasar si participo en el proyecto. También entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.



Participante

Nombre:
DNI:



Investigador

Nombre:
DNI: