

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA

Creada por Ley N° 25265



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

TESIS

“LA INSPECCION DEL TRABAJO Y EL CUMPLIMIENTO DE PAGO DE
BENEFICIOS SOCIALES A TRABAJADORES DE CONSTRUCCION CIVIL EN
EL DISTRITO DE HUANCAMELICA,
PERIODO 2014”

LINEA DE INVESTIGACION:

TRIBUTACION Y LABORAL

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

CONTADOR PÚBLICO

PRESENTADO POR LOS BACHILLERES:

GEORGE NIELS, HUAMAN MANCILLA

SAÚL, GIRALDEZ PAUCAR

HUANCAMELICA, 2016

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA (TESIS)

EN LA CIUDAD UNIVERSITARIA DE PATURPAMPA; AUDITORIO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES, A LOS 17 DÍAS DEL MES DE ENERO DEL AÑO 2017, A HORAS....., SE REUNIERON, EL JURADO CALIFICADOR, CONFORMADO DE LA SIGUIENTE MANERA:

PRESIDENTE: Mg. Magno Francisco Flores Palomino

SECRETARIO: CPCC Luis Alberto Medina Hernández

VOCAL: Mg. Lorenzo Fidel Bernaldo Sabuco

RATIFICADOS LOS MIEMBROS DE JURADO CON RESOLUCIÓN N° 0491-2016-FCE-R-UNH; DEL INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA TITULADO:

"LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO Y EL CUMPLIMIENTO DE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES A TRABAJADORES DE CONSTRUCCIÓN CIVIL EN EL DISTRITO DE HUANCAYELLI PERIODO 2014

CUYO AUTOR ES (EL) (LOS) GRUADO (S):

BACHILLER (S): GEORGE NIELS HUAMÁN MANCILLA
SAUL GIRALDEZ PAUCAR

A FIN DE PROCEDER CON LA SUSTENTACIÓN DEL INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA TITULADO ANTES CITADO.

FINALIZADO LA SUSTENTACIÓN Y EVALUACIÓN; SE INVITA AL PÚBLICO PRESENTE Y AL SUSTENTANTE ABANDONAR EL RECINTO; Y LUEGO DE UNA AMPLIACIÓN DELIBERACIÓN POR PARTE DEL JURADO, SE LLEGÓ AL SIGUIENTE RESULTADO:

BACHILLER: GEORGE NIELS HUAMÁN MANCILLA

PRESIDENTE: APROBADO

SECRETARIO: APROBADO

VOCAL: APROBADO

RESULTADO FINAL: APROBADO POR UNANIMIDAD

BACHILLER: SAUL GIRALDEZ PAUCAR

PRESIDENTE: APROBADO

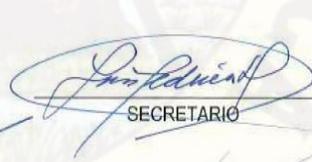
SECRETARIO: APROBADO

VOCAL: APROBADO

RESULTADO FINAL: APROBADO POR UNANIMIDAD

EN CONFORMIDAD A LO ACTUADO FIRMAMOS AL PIE.


PRESIDENTE


SECRETARIO


VOCAL


SAUL GIRALDEZ PAUCAR
47267654


George Niels Huaman Mancilla
70983988



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS: LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO Y EL CUMPLIMIENTO DE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES A TRABAJADORES DE CONSTRUCCIÓN CIVIL EN EL DISTRITO DE HUANCAVELICA, PERIODO 2014. POR LOS BACHILLERES GIRALDEZ PAUCAR SAUL y HUAMAN MANCILLA GEORGE NIELS.

En la ciudad universitaria de Patatepampa, en el aula magna de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, siendo las 4.00 pm. del día 17 de enero de 2017, se reunieron los miembros del Jurado Calificador de la tesis titulada: LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO Y EL CUMPLIMIENTO DE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES A TRABAJADORES DE CONSTRUCCIÓN CIVIL EN EL DISTRITO DE HUANCAVELICA, PERIODO 2014, presentado por los bachilleres GIRALDEZ PAUCAR SAUL y HUAMAN MANCILLA GEORGE NIELS.

El Jurado Calificador está conformado por los siguientes docentes: Mg. MAGNO FRANCISCO FLORES PALOMINO (Presidente), CPCC. LUIS ALBERTO MEDINA HERNÁNDEZ (Secretario), Mg. LORENZO FIDEL BERNALDO SABUCO (Vocal) y Mg. LUIS JULIO PALACIOS AGUILAR (Suplente) y esto de conformidad con la Resolución N° 0491-2016-FCE-R-UNH, resolución donde se ratifica a los miembros de Jurado.

Asimismo mediante Resolución N° 031-2017-FCE-R-UNH se determina hora y fecha para la presente sustentación.

El Mg. Magno Francisco Flores Palomino en su calidad de Presidente del Jurado da inicio al proceso de sustentación dando las indicaciones a los sustentantes de acuerdo al Reglamento de Grados y Títulos de la UNH, terminada la sustentación se inicia al estadio de preguntas por parte del Jurado las cuales son absueltas por cada uno de los sustentantes; terminada esta etapa, el Presidente del Jurado solicita a los sustentantes y al público en general hagan abandono del recinto a fin de que el Jurado Calificador delibere sobre los resultados de la sustentación.



Después de una amplia deliberación, los miembros del Jurado llegan a las siguientes conclusiones:

GIRALDEZ PAUCAR SAUL

- Mg. Magno Francisco Flores Palomino APROBADO
- CPCC. Luis Alberto Medina Hernández APROBADO
- Mg. Lorenzo Fidel Bernaldo Sabuco APROBADO

Teniendo como resultado final de sustentación: APROBADO POR UNANIMIDAD

HUAMAN MANCILLA GEORGE NIELS

- Mg. Magno Francisco Flores Palomino APROBADO
- CPCC. Luis Alberto Medina Hernández APROBADO
- Mg. Lorenzo Fidel Bernaldo Sabuco APROBADO

Teniendo como resultado final de sustentación: APROBADO POR UNANIMIDAD

Finalmente siendo las 6.30 pm del día, firman los asistentes en señal de conformidad.

[Signature]
Presidente

[Signature]
SECRETARIO

[Signature]
vocal

[Signature]
SAUL GIRALDEZ PAUCAR
47267654



[Signature]
George Nils Huaman Mancilla
70987988

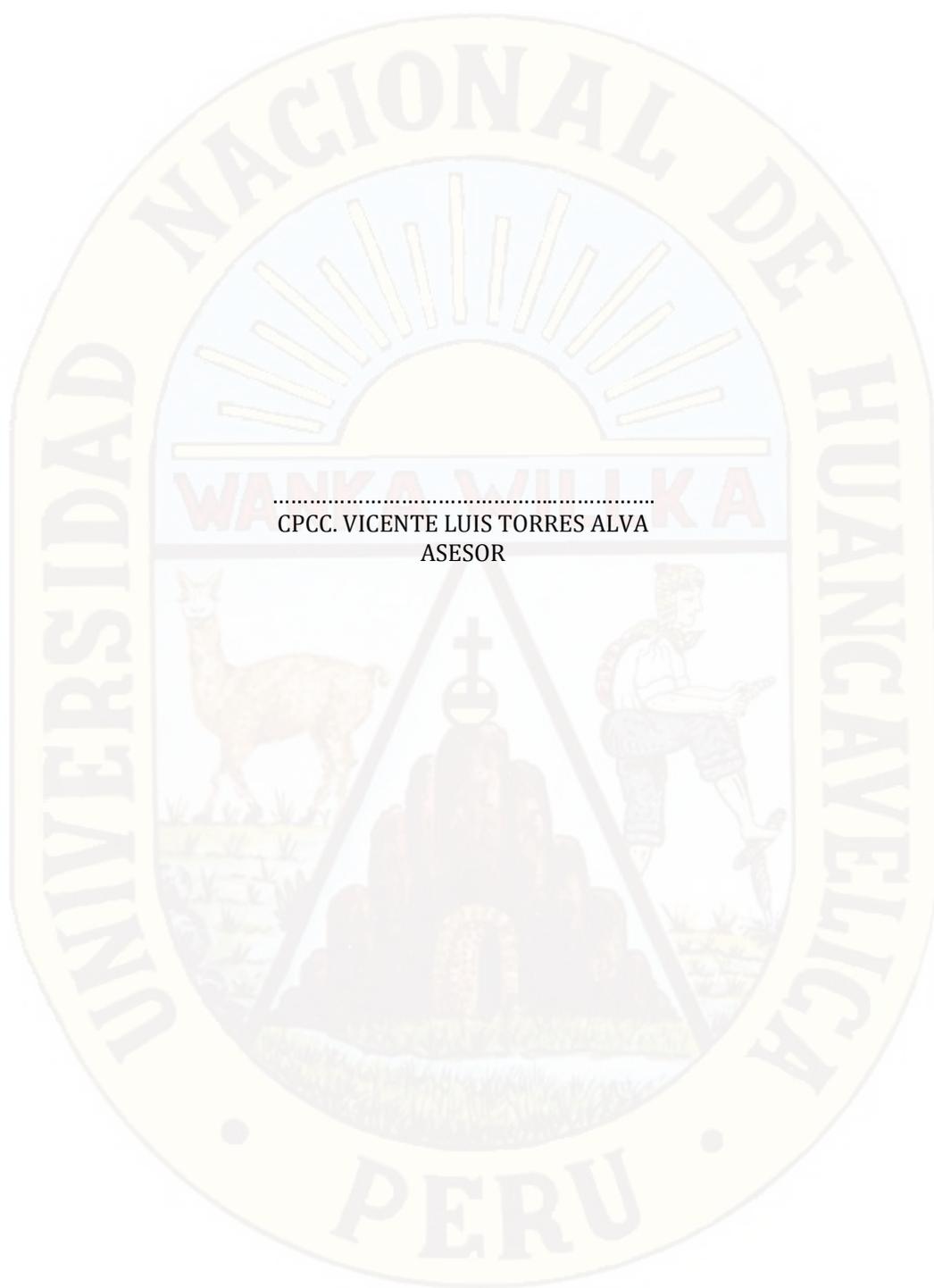


MIEMBROS DEL JURADO

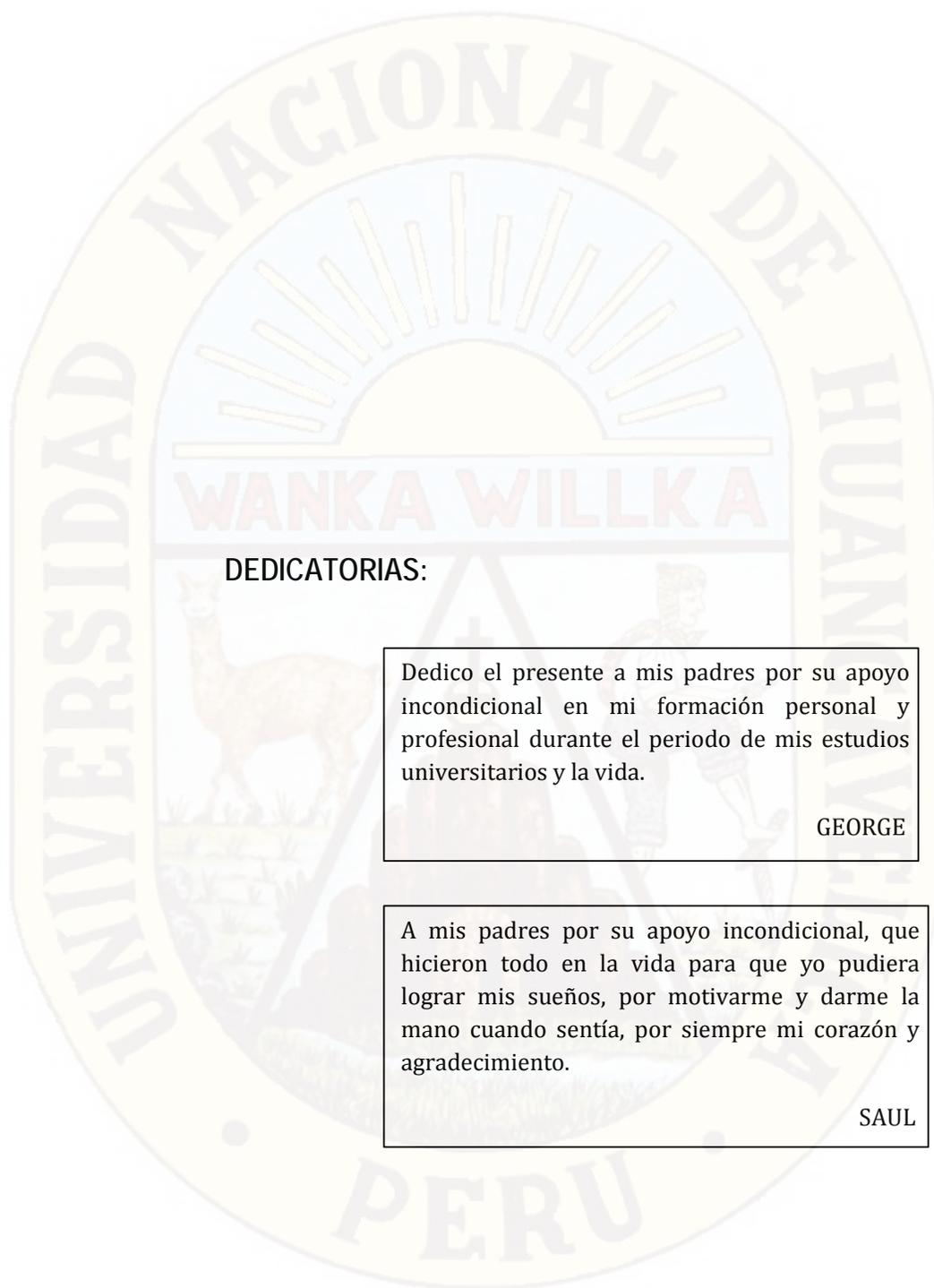
.....
MG. MAGNO FRANCISCO FLORES PALOMINO
Presidente

.....
CPCC. LUIS ALBERTO MEDINA HERNÁNDEZ
Secretario

.....
MG. LORENZO FIDEL BERNALDO SABUCO
Vocal



.....
CPCC. VICENTE LUIS TORRES ALVA
ASESOR



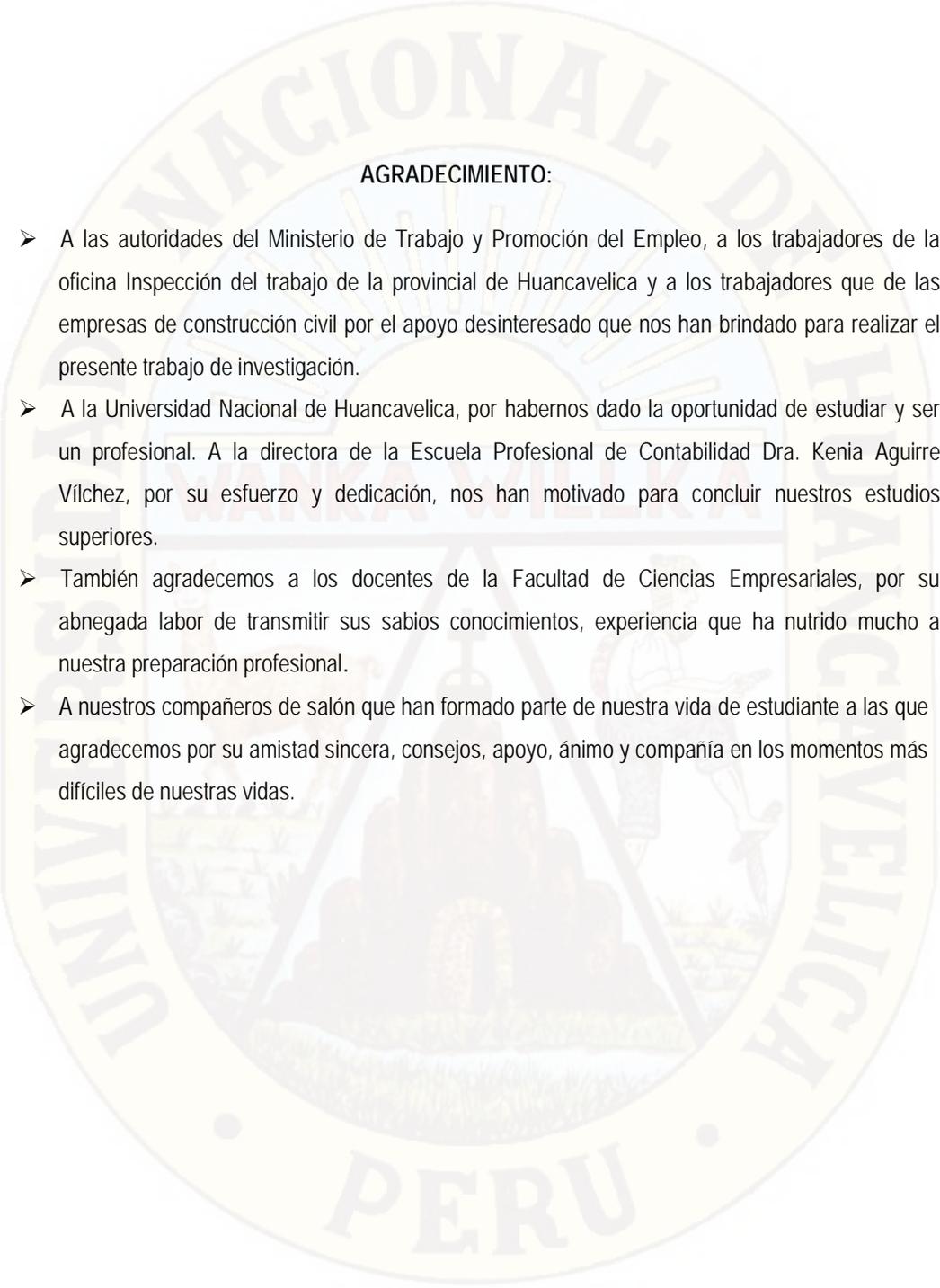
DEDICATORIAS:

Dedico el presente a mis padres por su apoyo incondicional en mi formación personal y profesional durante el periodo de mis estudios universitarios y la vida.

GEORGE

A mis padres por su apoyo incondicional, que hicieron todo en la vida para que yo pudiera lograr mis sueños, por motivarme y darme la mano cuando sentía, por siempre mi corazón y agradecimiento.

SAUL



AGRADECIMIENTO:

- A las autoridades del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a los trabajadores de la oficina Inspección del trabajo de la provincial de Huancavelica y a los trabajadores que de las empresas de construcción civil por el apoyo desinteresado que nos han brindado para realizar el presente trabajo de investigación.
- A la Universidad Nacional de Huancavelica, por habernos dado la oportunidad de estudiar y ser un profesional. A la directora de la Escuela Profesional de Contabilidad Dra. Kenia Aguirre Vílchez, por su esfuerzo y dedicación, nos han motivado para concluir nuestros estudios superiores.
- También agradecemos a los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales, por su abnegada labor de transmitir sus sabios conocimientos, experiencia que ha nutrido mucho a nuestra preparación profesional.
- A nuestros compañeros de salón que han formado parte de nuestra vida de estudiante a las que agradecemos por su amistad sincera, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de nuestras vidas.

ÍNDICE

	Pág.
Portada	I
Página de jurados	II
Página de asesor	III
Dedicatoria	IV
Agradecimientos	V
Índice	VI
Resumen	VIII
Introducción	X
CAPITULO I PROBLEMA	
1.1. Planteamiento del problema	12
1.2. Formulación del problema	16
1.3. Objetivo: General y específicos	17
1.4. Justificación	17
CAPITULO II MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes	19
2.2. Bases teóricas	26
2.3. Hipótesis	48
2.4. Variables de estudio	49
CAPITULO III METODOLÓGIA DE LA INVESTIGACIÓN	
3.1. Ámbito de estudio	51
3.2. Tipo de investigación	51
3.3. Nivel de investigación	52

3.4.	Método de investigación	52
3.5	Diseño de investigación	53
3.6	Población, muestra, muestreo	54
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos-	55
3.8.	Procedimiento de recolección de datos	55
3.9.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	56

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1.	Presentación de resultados	57
4.2.	Prueba de hipótesis	80
	Discusión	86
	Conclusiones	89
	Recomendaciones	90
	Referencia bibliográfica	92
	Anexo	

RESUMEN

Mediante el presente trabajo de investigación titulado “LA INSPECCION DE TRABAJO Y EL CUMPLIMIENTO DE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES A TRABAJADORES DE CONSTRUCCION CIVIL EN EL DISTRITO DE HUANCAVELICA, PERIODO 2014” nos permitimos decir que un beneficio laboral es un derecho que tiene el trabajador que compete pagar. Este tipo de beneficio no implica una contraprestación económica o monetaria equivalente a la prestación recibida; por tanto, implican en cierto modo dar cumplimiento a la normatividad laboral vigente, sin la necesidad de ser observado por la Inspección del Trabajo que puede realizar acciones sancionadoras bajo los dispositivos legales vigentes para tal fin. Los beneficios laborales que se debe dar cumplimiento con el pago son: compensación por tiempo de servicios (CTS), gratificaciones legales por fiestas patrias y navidad, asignación familiar, seguro de vida, participación en las utilidades, vacaciones anuales, sistema nacional de pensión y Essalud.

En este sentido en el presente trabajo de investigación se ha planteado como problema general: ¿Qué relación existe entre la Inspección del Trabajo y el pago de beneficios sociales a trabajadores del sector construcción civil que prestan servicios en el distrito de Huancavelica, periodo 2014?

A continuación, planteamos como objetivo: Establecer el grado de relación que existe entre la Inspección del trabajo y el pago de beneficios sociales a trabajadores del sector construcción civil que prestan servicios en el distrito de Huancavelica, periodo 2014.

Seguidamente, se recabó información a 105 trabajadores reclamantes a las empresas intervenidas por la Inspección del Trabajo; para lo cual, se utilizó el tipo censal; es decir, las poblaciones de 105 trabajadores fueron considerados como muestras que fueron encuestados.

El presente trabajo de investigación por su naturaleza corresponde al tipo de investigación aplicada. Asimismo, se ubica dentro del nivel de investigación descriptiva – correlacional.

Ante la problemática programada, se planteó la hipótesis de investigación en los siguientes términos: La relación entre la inspección del trabajo y el pago de beneficios sociales a

trabajadores del sector construcción civil que prestan servicios en el distrito de Huancavelica, periodo 2014, es positiva y significativa.

Al realizar el trabajo de investigación estuvo orientado en todo momento por el método científico, y como métodos específicos se utilizó el método inductivo, deductivo y analítico; el diseño de la investigación es no experimental de tipo descriptivo y correlacional; se utilizó como instrumento de medición se usó al cuestionario estructurado.

Se llegó a las siguientes conclusiones

1. Se ha evidenciado el grado de relación que existe entre la Inspección del trabajo y el pago de beneficios sociales a trabajadores del sector construcción civil que prestan servicios en el distrito de Huancavelica, es positiva y significativa y el coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,683$. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).
2. Se ha evidenciado que el grado de relación que existe entre la actuación inspectiva y el pago de beneficios sociales a trabajadores del sector de construcción civil que prestan servicios en el distrito de Huancavelica es positiva y significativa y el coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,612$. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).
3. Se ha evidenciado que el grado de relación que existe entre la gestión administrativa y el pago de beneficios sociales a trabajadores de construcción civil que prestan servicios en el distrito de Huancavelica, es positiva y significativa y el coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,612$. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Palabras claves: Beneficios Sociales, Inspección del Trabajo, Gestión Administrativa.

Los autores

ABSTRACT

Through this research work entitled "LABOR INSPECTION AND THE COMPLIANCE OF PAYMENT OF SOCIAL BENEFITS TO WORKERS OF CIVIL CONSTRUCTION IN THE DISTRICT OF HUANCVELICA, PERIOD 2014" we allow ourselves to say that a labor benefit is a right that the worker has pay. This type of benefit does not imply an economic or monetary consideration equivalent to the benefit received; therefore, they imply in a certain way to comply with current labor regulations, without the need to be observed by the Labor Inspectorate that can carry out sanctioning actions under the legal provisions in force for that purpose. The labor benefits that must be fulfilled with the payment are: compensation for time of services (CTS), legal bonuses for national holidays and Christmas, family allowance, life insurance, participation in profits, annual vacations, national pension system and Essalud.

In this sense in this research work has been raised as a general problem: What is the relationship between the Labor Inspection and the payment of social benefits to workers in the civil construction sector who provide services in the district of Huancavelica, period 2014?

Next, we set as objective: Establish the degree of relationship that exists between the Labor Inspection and the payment of social benefits to civil construction sector workers that provide services in the district of Huancavelica, 2014.

Subsequently, information was collected from 105 workers claimants to the companies intervened by the Labor Inspectorate; for which, the census type was used; that is, the populations of 105 workers were considered as samples that were surveyed.

The present research work by its nature corresponds to the type of applied research. Likewise, it is located within the level of descriptive - correlational research.

In view of the programmed problems, the research hypothesis was raised in the following terms: The relationship between labor inspection and the payment of social benefits to workers in the civil construction sector who provide services in the district of Huancavelica, 2014, is positive and meaningful

When carrying out the research work it was oriented at all times by the scientific method, and as specific methods the inductive, deductive and analytical method was used; the design of the research is non-experimental, descriptive and correlational; The structured questionnaire was used as a measuring instrument.

The following conclusions were reached

1. The degree of relationship that exists between the Labor Inspectorate and the payment of social benefits to workers in the civil construction sector that provide services in the Huancavelica district, is positive and significant and the Pearson correlation coefficient $r = 0.683$. The correlation is significant at the 0.01 level (bilateral).
2. It has been shown that the degree of relationship that exists between the inspective action and the payment of social benefits to workers in the civil construction sector that provide services in the Huancavelica district is positive and significant and the Pearson correlation coefficient $r = 0.612$. The correlation is significant at the 0.01 level (bilateral).
3. It has been shown that the degree of relationship between administrative management and the payment of social benefits to civil construction workers that provide services in the district of Huancavelica, is positive and significant and the Pearson correlation coefficient $r = 0.612$. The correlation is significant at the 0.01 level (bilateral).

Keywords: Social Benefits, Labor Inspection, Administrative Management.

The authors

INTRODUCCIÓN

SEÑOR PRESIDENTE Y SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO CALIFICADOR

En cumplimiento a lo dispuesto por el reglamento de grados y títulos de la universidad nacional de Huancavelica, ponemos a vuestra disposición el presente trabajo de investigación titulado “LA INSPECCION DE TRABAJO Y EL CUMPLIMIENTO DE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES A TRABAJADORES DE CONSTRUCCION CIVIL EN EL DISTRITO DE HUANCAVELICA, PERIODO 2014”; con el cual aspiramos obtener el Título Profesional de Contador Público.

Para tener conocimiento acerca de la responsabilidad de cumplir con el pago de sus beneficios sociales de parte de las empresas de construcción civil a sus trabajadores nos abocamos a realizar el presente trabajo de investigación; para tal fin, hemos planteado como problema general ¿Qué relación existe entre la Inspección del Trabajo y el pago de beneficios sociales a trabajadores del sector construcción civil que prestan servicios en el distrito de Huancavelica, periodo 2014?, y como objetivo general: Establecer el grado de relación que existe entre la Inspección del trabajo y el pago de beneficios sociales a trabajadores del sector construcción civil que prestan servicios en el distrito de Huancavelica, periodo 2014.

En tal sentido, el presente trabajo de investigación que se propuso consta de los siguientes capítulos:

Capítulo I: Planteamiento del Problema. - donde se encuentra la información referente a la presentación y antecedentes del problema, formulación del problema, objetivos de la investigación, justificación, importancia y limitaciones de la investigación.

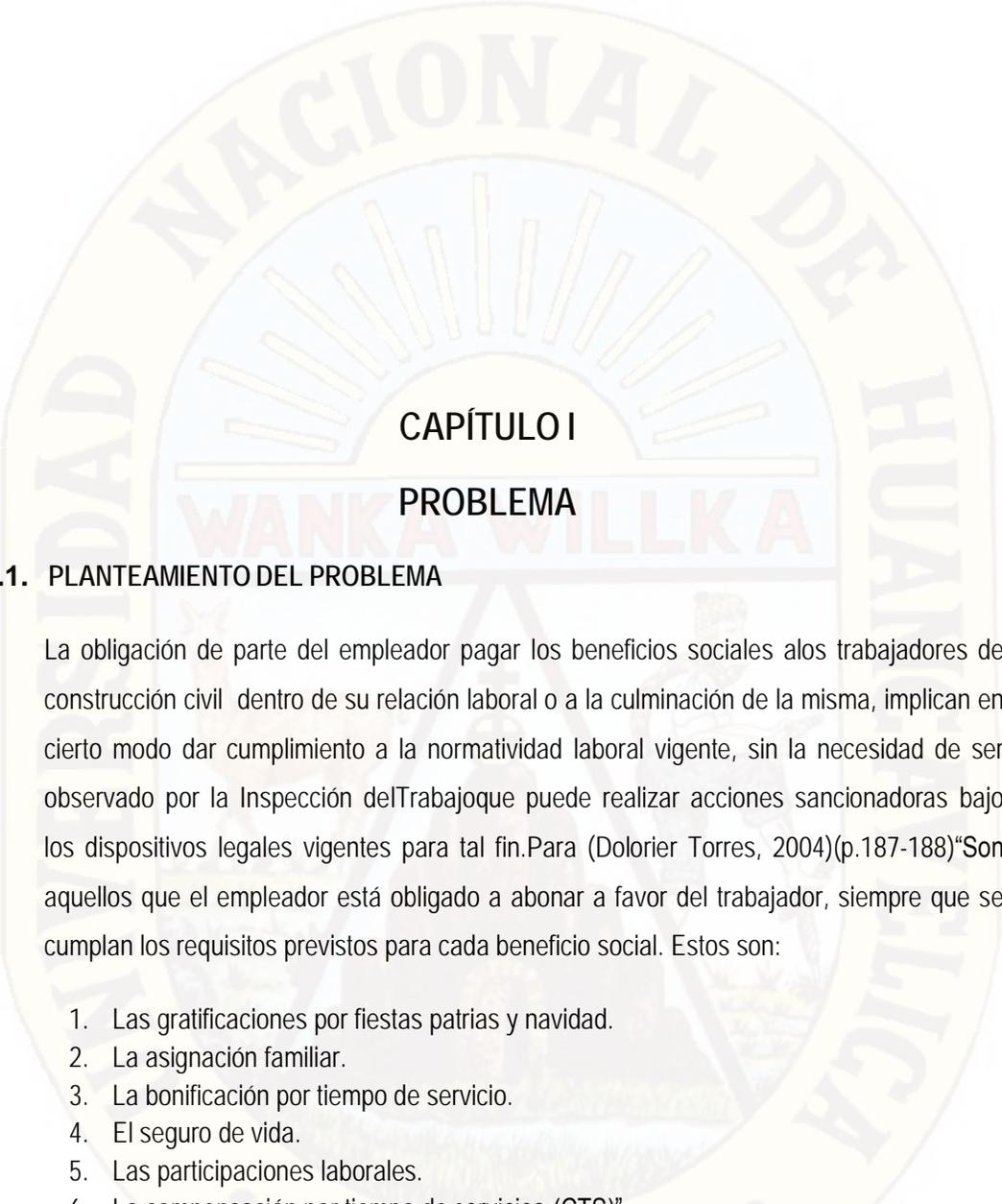
Capítulo II: Marco Teórico. - comprende los antecedentes del estudio, planteamientos, hipótesis, modelo de investigación, variables – indicadores y conceptualización y operacionalización de variables.

Capítulo III: Metodología. - comprende el tipo de investigación, nivel de investigación, diseño de la investigación y dentro de este tenemos la población, muestra, técnicas de procesamiento de datos, y técnicas de análisis e interpretación de la información además el diseño y a la validación de la hipótesis.

En el Capítulo IV: Resultados. -contiene los resultados de la investigación; en el mismo que se tienen las tablas y gráficas de los datos recabados a través del instrumento aplicado; sobre todo se presenta la prueba de hipótesis.

Asimismo, en la parte final comprende las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

Los autores.



CAPÍTULO I

PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La obligación de parte del empleador pagar los beneficios sociales a los trabajadores de construcción civil dentro de su relación laboral o a la culminación de la misma, implican en cierto modo dar cumplimiento a la normatividad laboral vigente, sin la necesidad de ser observado por la Inspección del Trabajo que puede realizar acciones sancionadoras bajo los dispositivos legales vigentes para tal fin. Para (Dolorier Torres, 2004) (p.187-188) "Son aquellos que el empleador está obligado a abonar a favor del trabajador, siempre que se cumplan los requisitos previstos para cada beneficio social. Estos son:

1. Las gratificaciones por fiestas patrias y navidad.
2. La asignación familiar.
3. La bonificación por tiempo de servicio.
4. El seguro de vida.
5. Las participaciones laborales.
6. La compensación por tiempo de servicios (CTS)".

Sin embargo, las empresas dedicadas a la actividad de construcción civil que prestan servicios en el distrito de Huancavelica, presentan **indicios** impresionantes.

Así como mencionó López Melgar y Loayza Huamán (2010), dice: Cuando un trabajador renuncia, o cuando es despedido, y para que todo esté en cumplimiento

aparentemente, el empleador tendrá que elaborar la "liquidación por beneficios sociales" (p.23).

En dicho documento se tendrá que considerar por conceptos de "beneficios truncos", es decir, que se le paguen por los días de vacaciones no gozados, la compensación por tiempo de servicios (CTS) aún no pagadas y las gratificaciones proporcionales devengadas, además, claro está de los días trabajados no pagados. Con ello pareciera que se limita el número de conceptos llamados "beneficios sociales"; pero, pensándolo mejor, y llevándolo al extremo ¿qué tipo de "beneficio social" hay en el hecho de que a un trabajador se le paguen los "días trabajados no pagados"?

Al amparo de leyes laborales, para, **Dolorier Torres (2004)**, dijo que: "Los beneficios sociales son aquellos ingresos que recibe el trabajador con motivo de las labores prestadas a favor del empleador" (p.14).

Entonces, decimos que un beneficio es un derecho que compete pagar y, por tanto, un beneficiario es la persona que resulta favorecida por dicha medida, de manera gratuita. Dicho de otra manera, este tipo de beneficio no implica una contraprestación económica o monetaria equivalente a la prestación recibida. En este sentido deducimos que el beneficio es más un regalo que se recibe por diferentes motivos legales que no tienen un sustento económico directo sino más bien se relacionan con las políticas redistributivas y subsidiarias de cada país. Ninguno de los conceptos arriba señalados califica de "beneficio social", no son subsidiarios ni redistributivos, ni son recibidos "gratuitamente". Por motivo de racionalidad económica, un empleador sólo contratará a un trabajador si obtiene de los servicios de su mano de obra más de lo que le costará pagar por dicho servicio. Más allá de cualquier costo logístico, a cualquier empleador que presta servicio en Huancavelica le da igual si tiene que pagar una parte en efectivo al trabajador, o a la ex-pareja del trabajador, o si tiene que depositar otra parte en efectivo en diferentes cuentas de instituciones e intermediarios. El propósito para el empleador funciona si el trabajador cumple con la cantidad mínima de trabajo esperado y si el trabajador aceptara el empleo cuando el total de lo que recibe justifica el esfuerzo de trabajar en el horario

establecido y si no tiene otra oferta mejor. Ciertamente el trabajador podrá valorar de modo diferente ¿preferencia inter temporal? el recibir toda su retribución completa de manera diaria por cada hora trabajada o, caso contrario, el recibir su retribución fraccionada en (a) una parte en efectivo mensual, (b) otra parte acumulada en efectivo cada seis meses antes de las fiestas, (c) otra parte depositada en una cuenta a su nombre para que la retire el día que pierda el trabajo, (d) otra parte durante un descanso mensual cada doce meses y (e) otra parte como ahorro forzoso para atender su futura vejez. Para el trabajador lo relevante es que, de manera proporcional a su trabajo, siempre debiera recibir el íntegro de sus mal llamados "beneficios sociales", como se viene solicitando y promoviendo, en realidad significa que el trabajador recibirá "menos" ingresos. El aparente "mismo" ingreso mensual entonces se verá disminuido porque el trabajador tendrá que (a) ahorrar para tener algún fondo para su eventual desempleo, (b) ahorrar para poder gastar más en Fiestas Patrias y Navidad, (c) ahorrar para poder tomarse un mes de descanso por vacaciones y (d) ahorrar para tener un fondo que le permitiera jubilarse cuando ya no pueda trabajar por vejez. Dicho de otra manera, ninguno de los conceptos actualmente involucrados en la discusión son "regalos" de los empleadores a los trabajadores. En el extremo, dicho empleador buscará, lógica y racionalmente, compensar ese aumento en sus costos evitando o postergando futuros aumentos de sueldo a sus trabajadores en tanto que el nivel de precios aumenta (disminuyendo así el pago real efectuado a cada trabajador) o incrementando su exigencia de productividad laboral (obteniendo más trabajo y con el mismo sueldo). En el peor de los casos, buscaría despedir a los trabajadores que ya "no le salieran a cuenta". Es decir, al final se tendría que restablecer el equilibrio: pagar indiferentemente cualesquier conceptos siempre que el empleador obtenga beneficios que compensen en exceso los pagos efectuados.

En consecuencia, existen **causas** suficientes para que las empresas empleadoras, cometan equivocadas acciones y maltratos contra los trabajadores generalmente de nuestro medio.

Asimismo, (Lopez Melgar & Loayza Huaman, 2010), trabajador del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, dijo: “A los empleadores les falta distinguir la cultura organizacional que es un conjunto de normas, valores y formas de pensar que caracterizan el comportamiento del personal en todos los niveles de la empresa y a la vez es una presentación de cara al exterior del pueblo huancavelicano, lo cual no practican la mayoría de las empresas privadas, solo actúan de manera parcial con el propósito de obtener lucro empresarial, desvirtuando la condición precaria de lo que se encuentran los trabajadores del distrito de Huancavelica”. Posiblemente, les falta conciencia de parte de los empleadores de no cumplir con las obligaciones laborales que tipifican las normativas vigentes que se encuentran marcadas en la legislación laboral. Esto ocurre generalmente con las empresas que inmigran de fuera de Huancavelica, llámese Lima, Huancayo, Ica, etc. Algunos empleadores no están cumpliendo completamente con sus obligaciones legales laborales por cuanto que existe desconocimiento de la legislación laboral por parte de los empleadores; asimismo, no capacitan adecuadamente a sus trabajadores en cuanto a seguridad y salud en el trabajo ni mucho menos difunden la legislación laboral ni sus propios reglamentos internos (p.29).

De tal modo que existe un **presentimiento**, en el sentido que, la Inspección del Trabajo no está cumpliendo cabalmente con la actuación inspectiva con eficiencia ni eficacia. Se debe decir también que, corresponde a la Inspección del Trabajo el ejercicio de las funciones de vigilancia y exigencia del cumplimiento de normas, así como las funciones de orientación y asistencia técnica, en los términos regulados en el artículo 3º de la Ley 28806 Ley General de Inspección del Trabajo. Las actividades de gestión administrativa de parte de las autoridades competentes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo no están realizando con planificación tampoco realiza su evaluación de los resultados obtenidos. Debido a la limitación del apoyo logístico que no se puede lograr la presencia sectorial en el distrito de Huancavelica, falta de mecanismos de coordinación adecuada entre la sede del Ministerio de Trabajo y la Dirección Regional de Huancavelica que permita uniformizar criterios de trabajo de manera oportuna. De todos los conceptos señalados, el único que

realmente todavía puede estar manteniendo parte de su carácter de "beneficio social" sería el del seguro social de salud o Essalud. No importa si un trabajador gana un sueldo mínimo o si gana treinta veces dicho sueldo, si es casado o no, o si tiene uno, diez o ningún hijo menor de edad, en todos los casos el derecho de atención que obtiene será el mismo que para cada uno de los otros trabajadores y, de ser el caso, para cada uno de sus dependientes.

En este sentido, amerita realizar el presente trabajo de investigación basado principalmente en la *Ley No. 28806*, Ley General de Inspección del Trabajo, su Reglamento aprobado mediante el *D.S. No 019-2006-TR*. Modificatoria y demás normas complementarias, así como el *D.S. No. 009-2005-TR* y Normas técnicas G. 050, a efecto de hacer cumplir sus derechos laborales a los trabajadores del distrito de Huancavelica. En ese contexto se llega a formular las siguientes preguntas.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

¿Qué relación existe entre la Inspección del Trabajo y el pago de beneficios sociales a trabajadores del sector construcción civil que prestan servicios en el distrito de Huancavelica, periodo 2014?

1.2.2. Problema Específico

- a) ¿Qué relación existe entre la actuación inspectiva y el pago de beneficios sociales a trabajadores del sector construcción civil que prestan servicios en el distrito de Huancavelica, periodo 2014?
- b) ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el pago de beneficios sociales a trabajadores del sector construcción civil que prestan servicios en el distrito de Huancavelica, periodo 2014?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación entre la Inspección del trabajo y el pago de beneficios sociales a trabajadores del sector construcción civil que prestan servicios en el distrito de Huancavelica, periodo 2014.

1.3.2. Objetivos Específicos

- a) Determinar la relación entre la actuación inspectiva y el pago de beneficios sociales a trabajadores del sector de construcción civil que prestan servicios en el distrito de Huancavelica, periodo 2014.
- b) Determinar la relación entre la gestión administrativa y el pago de beneficios sociales a trabajadores de construcción civil que prestan servicios en el distrito de Huancavelica, periodo 2014.

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

1.4.1. Justificación teórica

Debido a los múltiples problemas existentes entre los empleadores de construcción civil y sus trabajadores a falta del cumplimiento del pago íntegro de sus beneficios sociales; hoy es más que necesario el interés en hacer cumplir cabalmente con sus obligaciones laborales. En ese sentido el concepto de cumplimiento de pago surge como un intento de considerar el importante papel que desempeñan la Inspección del Trabajo; por tanto, el presente trabajo de investigación que se realizará sobre el cumplimiento de pago de los beneficios sociales a los trabajadores de construcción civil que prestan servicios en la Provincia de Huancavelica, año 2014, contribuirá con el enriquecimiento de la literatura científica sobre este concepto.

1.4.2. Justificación práctica

La falta de cumplimiento de pago de sus beneficios sociales a los trabajadores de parte de sus empleadores es un problema estructural que viene afectando el poder adquisitivo de los trabajadores; en lo cual este trabajo de investigación permitirá determinar los factores que viene originando este escenario económico. La presente investigación servirá como punto de partida para que, tanto la Inspección del Trabajo así como el cumplimiento de pago de sus beneficios sociales de parte de los empleadores de construcción civil trabajen bajo estrategias conjuntas a fin de optimizar sus operaciones.

1.4.3. Justificación metodológica

La forma convencional como se mide el desempeño laboral tiene una serie de exigencias que sobrepasan los recursos de las empresas. En ese sentido la presente investigación diseña una propuesta metodológica para medir el cumplimiento de las obligaciones laborales que se extiende a todos los sujetos obligados o responsables del cumplimiento de las normas socio laborales, ya sean personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, aun cuando el empleador sea del sector público o de empresas pertenecientes al ámbito de la actividad empresarial del Estado, siempre y cuando estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

1.4.4. Justificación social

La investigación tomará en cuenta a la actuación eficiente y eficaz de la Inspección del Trabajo que se extiende a todos los sujetos obligados o responsables del cumplimiento de las normas socio laboral, directivo, funcionarios y trabajadores del distrito de Huancavelica. El presente trabajo de investigación abordará el problema para obtener resultados positivos, que conllevan a la solución de problemas que aquejan al trabajador del sector de construcción civil, esto repercute en sus familiares y en la población en general.



CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

2.1. ANTECEDENTES

A NIVEL INTERNACIONAL

(FERNANDEZ OVALLE, 2005), presentaron la tesis titulado “ANÁLISIS DEL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES EN LA INDUSTRIA DE MAQUILA” para optar el título profesional de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales; arribaron a la siguiente conclusión:

Guatemala sigue teniendo un modelo económico primario exportador sujeto a los vaivenes del mercado internacional y modelos exportadores de productos no tradicionales. Aquí, la maquila hace un aporte a la economía nacional, principalmente en lo que es la búsqueda de la diversificación de exportaciones. Sin embargo, esa diversificación se da a costa de la precarización y flexibilización de la normatividad laboral y, por ende, a costa de la población más vulnerable a ser conquistada en función de ganar un ingreso que les permita a las mujeres sobrevivir, es decir que se feminiza la explotación industrial.

Esta industria juega un papel importante en la economía y generación del empleo femenino en Guatemala. Sin embargo, queda establecido que sus ganancias y

“competitividad”, se basan en la sobre explotación de una mano de obra “no calificada”, lo que determina un alto índice de violaciones a los derechos laborales de la misma.

Estas empresas dan prioridad a la contratación de mano de obra femenina debido a que es mano de obra no calificada y barata. Además, un trabajo especializado de las mujeres, desarrollado a través de ejercer la tarea de costura históricamente vinculada a su rol reproductivo, aspecto que significó no tener que hacer mayores inversiones en capacitación.

(COZ EGEA, 2010) en su trabajo de investigación titulado “LA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DEL EMPRESARIO EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: ESTUDIO DE LAS INFRACCIONES MUY GRAVES”, para optar el grado de doctor en la Facultad de Derecho de la Universidad de Murcia; arriba a la siguiente conclusión:

La diligencia exigible al empresario en el cumplimiento de las obligaciones sustantivas a las que se refieren los diferentes tipos infractores del Art. 13º TRLISOS viene determinada por la doctrina jurisprudencial de la culpa *in vigilando* posteriormente positiva en la RPRL, según la cual, el cumplimiento empresarial del deber de seguridad no se agota con la adopción de las medidas preventivas previstas en la normativa aplicable sino que incluye además la necesidad de que el empresario lleve a cabo una actividad de vigilancia sobre la efectividad de las mismas, de este modo el deber de vigilancia del empresario se configura, no como obligación preventiva específica cuyo incumplimiento puede provocar el reproche administrativo sancionador, sino como un deber instrumental que modula el cumplimiento de las normas que en materia de prevención de riesgos laborales establecen medidas de seguridad y salud específicas. Ahora bien, para evitar un régimen de responsabilidad objetiva basado en la imposición de sanciones por el mero resultado y sin atender a la conducta diligente del empresario, es necesario establecer límites a este deber de vigilancia.

(DIAZ RODRIGUEZ, 2010), en su tesis titulada “ACTAS, INFORMES Y REQUERIMIENTOS DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO” de la Universidad de la Laguna, arriba a la siguiente conclusión:

La Inspección de Trabajo fiscaliza el cumplimiento de las cláusulas normativas de los convenios colectivos, siempre que la transgresión de éstas se haya tipificado como infracción administrativa. Esto no supone una intromisión en la autonomía colectiva. No es de aplicación la regla de que el cumplimiento de un pacto depende sólo de lo que las partes firmantes del mismo consideren oportuno, dado el carácter normativo del convenio colectivo. Tampoco existe una injerencia de la Inspección de Trabajo en los cometidos de las comisiones paritarias de los convenios, teniendo en cuenta que son diferentes las perspectivas de aquella y de éstas. El referido control del cumplimiento de los convenios por parte de la Inspección de Trabajo también opera cuando se trate de convenios colectivos extra estatutarios.

Las actuaciones comprobatorias que puedan llevar a cabo los inspectores de trabajo en el desempeño de sus funciones están reguladas en todos sus aspectos: formas de iniciación de tales actuaciones, Libro de Visitas de la Inspección, y las facultades comprobatorias, medidas cautelares, deberes de colaboración, medidas de inspección a adoptar como consecuencia de las indagaciones efectuadas tras la realización de las correspondientes comprobaciones, que tienen un máximo temporal, el inspector de trabajo puede adoptar diversas medidas de inspección, agrupables en tres géneros: actas, informes y requerimientos.

A NIVEL NACIONAL

(SARZO TAMAYO, 2012), presentó la tesis con el título “LA CONFIGURACION CONSTITUCIONAL DEL DERECHO A LA REMUNERACION EN EL ORDENAMIENTO JURIDICO PERUANO”, llegando a la siguiente conclusión:

Como todo derecho fundamental, el derecho a la remuneración se compone de una dimensión prestacional, que implica la obligación estatal de garantizar la plena

vigencia del derecho en la realidad. Específicamente, esta dimensión prestacional se hace presente en el derecho a una remuneración suficiente, a través de determinados beneficios sociales.

Serán los beneficios sociales de origen heterónomo y carácter remunerativo los que compongan la dimensión prestacional del derecho a una remuneración suficiente. Sin embargo, no todos integrarán el contenido constitucionalmente protegido de este derecho. Es decir, la labor legislativa en torno a los beneficios sociales puede conducir a desarrollar el contenido constitucional del derecho a una remuneración suficiente o a establecer contenidos legales en este derecho.

Para discernir cuándo los beneficios sociales heterónomos y remunerativos integrarán el contenido constitucional o el contenido legal del derecho es preciso diferenciar aquello que guarda una correspondencia directa con el concepto constitucional de remuneración y aquello que sólo la mantiene por decisión del legislador ordinario.

(ALFARO ESPARZA, 2004), presentó la tesis cuyo título es “EL SISTEMA PREVISIONAL PERUANO Y LA NECESIDAD DE PLANTEAR UNA NUEVA REFORMA” para optar el grado académico de magister en administración de negocios; quien llegó a la siguiente conclusión:

Redistribuir en forma más equitativa las pensiones de los actuales aportantes al Sistema Nacional de Pensiones, para lo cual el estado, en cumplimiento de su obligación de crear condiciones para garantizar una jubilación digna y decorosa, debe asegurar un subsidio parcial para aquellas personas que, a pesar de haber llegado a la edad de retiro laboral y cumplido con los años de aportación, no cuenten con aportes en montos suficientes para asegurar una pensión mínima.

La pensión mínima deberá ser incrementada en la medida que las posibilidades de caja lo permitan, la cual debería estar ligada a la Remuneración Mínima Vital, lo cual evitaría la creación de subgrupos beneficiarios y la utilización de las pensiones

como instrumento político que ponga en riesgo la cobertura de las pensiones futuras.

Asimismo, deberá establecerse una pensión máxima la misma que no debería ser mayor a la Unidad Remunerativa del Sector Público o la Unidad Impositiva Tributaria.

(RIVERA MUÑOZ, 2007), en su tesis titulado "REGULACIÓN DE LAS REMUNERACIONES EN EL RÉGIMEN COMÚN DEL SECTOR PRIVADO EN LA LEGISLACIÓN PERUANA" para optar el grado académico de magíster en derecho con mención en derecho del trabajo y de la seguridad social. En la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Llegan a la siguiente conclusión:

Dada la condición del trabajador frente al empresario el principio de igualdad ante la ley, pierde en la práctica su eficacia, ya que por su situación económica del primero está siempre en desventaja ante el empleador. El trabajador que tiene la necesidad del sustento diario para sí y los suyos no se ha encontrado con la debida libertad y fuerza para exigir una remuneración justa. De aquí que el empleador haya impuesto las condiciones de trabajo. Es ante esta realidad que el Estado ha debido intervenir en la regulación del capital de trabajo impidiendo el abuso y la prepotencia del empleador. Es por eso también que mediante el contrato de trabajo se trate de contrarrestar las imposiciones del sector capitalista, garantizando una justa remuneración.

La remuneración, es un elemento importante y/o esencial en la política y las relaciones entre trabajadores, empleadores y el 306 gobierno. Todos ellos pueden estar interesados en aumentar la cantidad total de bienes y servicios producidos, que son fuente de salarios, beneficios e ingresos estatales, pero muchas veces surgen conflictos sobre la distribución del fruto de esos bienes y servicios. No obstante los conflictos sólo podrán ser evitados si las pretensiones de todos los interesados son justas y razonables, si son hábiles negociadores y si están dispuestos a hacer concesiones mutuamente. El mejor procedimiento para

aumentar los salarios en todo los países, es aumentando la productividad nacional que resultarían más convenientes y ventajosas que estar en conflictos permanentes entre el empleador y el trabajador. Para lograr una tasa de aumento uniforme en la productividad es preciso que el gobierno realice una buena planificación económica, que se mejoren equipos y métodos de producción y que los trabajadores adquieran una mayor formación profesional.

A NIVEL LOCAL

(LOPEZ MELGAR Y LOAYZA HUAMAN, 2010), en su tesis “INCIDENCIA DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES SOCIOLABORALES POR PARTE DE LAS EMPRESAS DE LA REGIÓN HUANCVELICA” para optar el título profesional de Contador Público, llegan a la siguiente conclusión:

Primero.- Que como resultado de las actuaciones de investigación realizada, el Alcalde de la Municipalidad Distrital de Arma ni su representante, no se presentó en la diligencia de inspección citada por el suscrito para la fecha 23 de abril de 2008 a horas 2:30 p.m., mediante requerimiento de comparecencia, de fecha 18 de abril de 2008, lo cual constituye obstrucción e inasistencia a las labores inspectivas, conforme dispone el artículo inc.46.10 del artículo 46° del Decreto Supremo 019-2006-TR, Reglamento de la Ley N° 28806 Ley General de Inspección de Trabajo, por lo que se extenderá el Acta de Infracción pertinente.

Segundo.- Que a través de la evaluación investigadora realizada a los documentos ofrecidos por el propio trabajador reclamante señor **JULIO Y RENO MARTÍNEZ**, que durante su permanencia en el centro de trabajo que es la Municipalidad Distrital de Arma, se deduce que hubo vínculo laboral directo entre el empleador y el trabajador, así mismo haber realizado trabajos de manera subordinada y supervisada.

Tercero.- Que al no existir un procedimiento regular del despido, se configura la existencia **DE UN DESPIDO ARBITRARIO** por parte de su empleadora la Municipalidad Distrital de Arma.

Cuarto.- La Municipalidad Distrital de Arma, no ha cumplido con el pago de la indemnización por despido arbitrario a favor del trabajador afectado, tal como establece el artículo 71° del Decreto Supremo 003-97-TR.

Quinto.- Que debido a la falta de documentación tales como; Libro de Planillas de Remuneraciones, Boletas de Pago, Depósitos de CTS, no ha sido posible constatar , el pago de las liquidaciones de Beneficios Sociales, (Vacaciones Truncas, CTS y otros), Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, Vacaciones a partir del mes de Agosto de 2002 hasta Diciembre 2007, así como pago de sus remuneraciones de los meses de Enero, Febrero hasta el 24 de Marzo de 2008, los cuales se consignan por el testimonio hecha por el propio trabajador, puesto que el empleador no ha presentado ni ha exhibido los documentos Contable – Laboral.

Sexto.- Del análisis realizado al primer Contrato de Locación de Servicios Profesionales, suscrito el 15 de Julio del año 2002 se presume su desnaturalización del mencionado Contrato, por cuanto el trabajador ha continuado trabajando sin contrato suscrito desde la fecha de vencimiento del primer Contrato a partir del 01-08-2003 hasta el 24-03-2008, hecho que está contemplado en el artículo 77° inc. a) del D.S N° 003-97-TR Ley de Productividad y Competitividad Laboral, además dicho contrato inicial estipula la jornada de trabajo, pago de horas extras, descanso en domingos y feriados, el monto de pago de S/. 1,500.00 Nuevos Soles de manera mensual, pago Gratificaciones por Fiestas Patrias la suma de S/. 200.00 Nuevos Soles, S/.300.00 Nuevos Soles por Navidad, y también el utilizar el término de “Contratado”, en lugar de locador, y consiguientemente no se precisa la base legal que sustenta el contrato de Trabajo.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO

Definición

(LA LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO N° 28806), define diciendo: “Inspección del Trabajo, es el servicio público encargado de vigilar el cumplimiento de las normas de orden socio laboral y de la seguridad social, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias, todo ello de conformidad con el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo” (p.1).

Sistema de Inspección de Trabajo

En la Ley 28806, define al sistema de inspección del trabajo diciendo: Sistema de Inspección del Trabajo, es un sistema único, polivalente e integrado a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, constituido por el conjunto de normas, órganos, servidores públicos y medios que contribuyen al adecuado cumplimiento de la normativa laboral, de prevención de riesgos laborales, colocación, empleo, trabajo infantil, promoción del empleo y formación para el trabajo, seguridad social, migración y trabajo de extranjeros, y cuantas otras materias le sean atribuidas

Asimismo dice: las actuaciones inspectivas, son las diligencias que la Inspección del Trabajo sigue de oficio, con carácter previo al inicio del procedimiento administrativo sancionador, para comprobar si se cumplen las disposiciones vigentes en materia sociolaboral y poder adoptar las medidas inspectivas que en su caso procedan, para garantizar el cumplimiento de las normas sociolaborales (p.2).

Carácter no obligatorio de las multas inspectivas

El experto en materia laboral, (PASCO COSMOPOLIS, 2007), referente el criterio del inspector de aplicar necesariamente una multa ante la comisión de infracciones al ordenamiento sociolaboral o de seguridad y salud. Estas declaraciones se hicieron en

base a la entrada en vigencia, a partir de enero de 2008, de la normatividad que exige a las empresas contar entre otros con planilla electrónica.

Según declara (PASCO COSMOPOLIS, 2007): “No empezaremos con la guadaña (el castigo), sino que vamos a generar un espacio de tiempo para que las empresas se acostumbren. Después de ese período recién se sancionará a quienes cometan infracciones de tipo formal”. Asimismo señala que “Al que incurre en error de buena fe, no se le va a sancionar de forma alguna. Se le va a dar asesoría si lo requiere. Va a haber un plan de difusión que esperamos implantar a partir del primero de enero para facilitarle las cosas” (p.12).

Sin duda algo positivo y mucho más si expresa la máxima autoridad laboral, por las connotaciones que ello trae en los protagonistas laborales pertinentes como son los empleadores, los trabajadores y las personas encargadas de fiscalizar a los primeros, es decir, a los inspectores de trabajo.

El dilema es multar o no multar

Quizás haya total consenso en que la normatividad laboral es la casuística y complicada en el ordenamiento legal, “compitiendo” con la de tipo tributario. ¿Esto es bueno?. La respuesta vendrá de considerar que toda norma es producto de las especiales coyunturas económicas y políticas que adopta un país. En nuestro caso recordemos que el paso de la Constitución Política del Perú de 1979 a la de 1993 ha significado un cambio en las estructuras económicas nacionales, al punto que la normatividad laboral ha tendido hacia una flexibilización en el derecho laboral y a la introducción de figuras laborales, en vía de desarrollo legislativo, que anteriormente eran impensables. Como ejemplos de esta situación tenemos los contratos laborales sujetos a modalidad, las modalidades formativas, la aparición del despido arbitrario (con las acepciones particulares respecto de su contenido por parte del Tribunal Constitucional), entre otros.

Bajo este contexto de expansión de la normatividad laboral y en una situación donde la redacción de las normas (no sólo las laborales sino las de cualquier área del derecho) resulta al parecer pensada exclusivamente para un grupo selecto de personas, no es acaso conveniente que se opte por pensar que los errores en la aplicación normativa son susceptibles de darse en la realidad por estricta responsabilidad del legislador?. En nuestra opinión consideramos que sí. Y es aquí donde la labor del inspector laboral debe estar orientada a distinguir entre el error involuntario del empleador de aquél que es provocado dolosamente con la intención insoslayable de incumplir las obligaciones previstas por el legislador laboral. El tema no es sencillo pues habrán situaciones en las que la distinción entre equivocarse sin querer hacerlo o con la expresa intención de infringir la norma, resulta verdaderamente complicado. Si a ello le añadimos que de por medio se encuentra la posibilidad de imponer una multa, entonces la situación se vuelve más sensible, toda vez que podrá generarse una situación en la que haya que optar entre sancionar a un empleador que no tuvo el ánimo de infringir o no multar a uno que tiene conducta de incumplidor con sus trabajadores.

(LA LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO N° 28806), establece en su artículo 5.2, referido a las facultades del inspector de trabajo, que:

“Se puede optar por advertir al sujeto responsable, en vez de extender acta de infracción, cuando las circunstancias del caso lo ameriten y siempre que no se deriven perjuicios directos a los trabajadores”.

Así, la norma laboral inspectiva nos da una aproximación interesante y valiosa a los criterios o variables que permiten al inspector, culminada su actuación inspectiva, optar por no emitir el acta de infracción, a pesar que se verificó claramente la infracción laboral durante el desarrollo de su actuación.

Esta premisa de no tener la multa un carácter exigible o automático viene ratificada por la existencia (a partir de la nueva normatividad inspectiva), de las inspecciones de orientación.

Que de acuerdo al artículo 1º de la Ley Nro. 28806 son “las diligencias que realiza la inspección del trabajo, de oficio o a petición de los empleadores o trabajadores, para orientarles o asesorarles técnicamente sobre el mejor cumplimiento de las normas sociolaborales vigentes”.

Es decir, lo que busca el legislador es que el empresario perciba que en una primera etapa es orientado y en una segunda etapa y haciendo uso de las amplias facultades que le reconoce el artículo 5 de la referida Ley, el inspector pueda desarrollar su actuación investigativa sabiendo que ha existido previamente la oportunidad del empleador de conocer mejor el contenido exacto de las obligaciones laborales, asesorado por la propia entidad inspectiva. A la luz de lo afirmado, si en un caso concreto se detecta que un empleador ha infringido ciertas normas cuyo contenido no es sencillo de determinarse, un criterio de evaluación sobre la voluntad de incumplir podría ser que previamente dicho empleador fue oportunamente orientado sobre las materias laborales que ha incumplido o en el peor de los casos que pueda acreditar que ha solicitado la orientación respectiva y que no la recibe por parte del Ministerio. Esto sin embargo no es absoluto pues podría usarse por un empleador que tenga el ánimo deliberado de infringir, “escudándose” indefinidamente en que aún no es orientado o que la orientación no ha sido satisfactoria. En ese supuesto el inspector deberá tener el suficiente criterio como para evaluar la real intención que muestra el empleador, a partir de las circunstancias especiales y de la posibilidad de perjuicio a los trabajadores. Todo lo expuesto anteriormente en primer lugar nos lleva a obtener las primeras conclusiones de la aplicación de la acotada Ley.

Por las razones que se exponen ampliamente líneas arriba, podemos concluir en los siguientes:

- a) La comisión de una infracción a la normatividad sociolaboral o de seguridad y salud, detectada durante el desarrollo de actividades inspectivas, no genera automáticamente la imposición de la multa por parte de la Autoridad Administrativa Laboral. Frente a dicha comisión el inspector de trabajo deberá

evaluar las circunstancias que se han presentado en la infracción laboral y sobretodo, si hay perjuicios directos a los trabajadores. Más aún, en el supuesto que el inspector emita el acta de infracción, nuevamente tendremos que el carácter automático de imposición de la multa se ve relativizado, por el hecho que tras la absolución o descargo que realice el empleador, la autoridad a cargo del procedimiento sancionador puede determinar que no es conveniente imponer la multa. Y un paso más, si se llega a la vía judicial, en el caso de impugnación de la última resolución administrativa, quedaría facultada la autoridad judicial para determinar que la aplicación de la multa es improcedente por las anotaciones antes señaladas.

- b) La posición del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en lo concerniente a las inspecciones laborales, en nuestra opinión, es que existan plazos de adecuación de las normas laborales y que se prime la orientación y asesoría a los empleadores, a fin que no quede dudas sobre la real interpretación en la aplicación de las materias laborales sujetas a inspección. Aquí encaja perfectamente la facultad que la norma inspectiva otorga al empleador para pedir inspecciones de orientación en aquellas materias que considera difusas o no claras en la parte aplicativa.
- c) Cada caso en concreto debe ser evaluado en su exacta y peculiar dimensión y corresponderá a la Dirección Nacional de Trabajo, en cumplimiento de las labores que le asignan los documentos organizativos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que emita directivas conteniendo pautas generales que permitan una mejor aplicación de la facultad del inspector de optar por cerrar el expediente sin multa, a pesar que detectó la falta laboral.

TABLA N° 01**Escala de Multas**

Categoría de la falta	Base de calculo	NUMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS						
		1-10	11-20	21-50	51-80	81-110	111-140	141 a +
LEVES	1 A 5 UIT	5-10%	11-15%	16-20%	21-40%	41-50%	51-80%	81-100%
GRAVES	6 A 10 UIT	5-10%	11-15%	16-20%	21-40%	41-50%	51-80%	81-100%
MUY GRAVES	11 A 20 UIT	5-10%	11-15%	16-20%	21-40%	41-50%	51-80%	81-100%

Fuente: www.caballero Bustamante.com.pe.

Dice: "La sanción a imponerse se reduce en un 50% cuando sea impuesta a las micro y pequeñas"; Marco legal: Ley N° 28806 Ley General de la Inspección del Trabajo, su Reglamento Decreto Supremo N°019-2006-TR, y modificatoria Decreto Supremo N°019-2007-TR (pp.1-2).

Nuevo Sistema de Inspecciones Laborales

Las inspecciones laborales además son medidas de orientación relacionadas con el cumplimiento de las normas laborales. Finalizadas estas actuaciones, los inspectores emiten un informe especificando los consejos o recomendaciones emitidas.

2.2.1.1. ACTUACION INSPECTIVA DEL TRABAJO. -

Modalidades de Actuación

Son diligencias previas al procedimiento sancionador, que se efectúan de oficio por la inspección de trabajo para comprobar si se cumplen las disposiciones socio-laborales.

Visitas de inspección

Se realiza en los centros de trabajo sin necesidad de previo aviso. Puede efectuarse más de una visita sucesiva. Estas visitas pueden proseguirse además de un requerimiento de comparecencia.

Comparecencia

Exige la presencia del sujeto inspeccionado ante el inspector del trabajo, en la oficina pública que se señala, para aportar documentación y/o para efectuar aclaraciones.

Comprobación de datos

Verificación de datos o antecedentes que obran en la dependencia del sector público. Si de esta documentación se dedujera indicios de incumplimientos, se procederá a hacer una visita de inspección o se citará al sujeto inspeccionado. La cesión de información con relevancia para el ejercicio de la función inspectiva, incluso cuando sea objeto de tratamiento informatizado y tenga carácter personal, no requerirá el consentimiento de los afectados.

El artículo 12: Origen de las actuaciones inspectivas de la Ley General de Inspección de Trabajo No. 28806, estipula:

LOS PRINCIPIOS ORDENADORES QUE RIGEN EL SISTEMA DE INSPECCION DEL TRABAJO

(LA LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO N° 28806) (E.P. 22.07.2006), en adelante, la Ley, ha advertido lo que menciona los Principios Ordenadores que rigen el Sistema de Inspección del Trabajo. Estos principios constituyen un destino de criterios orientadores o modelos de actuación que gobiernan el funcionamiento del Sistema de Inspección del Trabajo, así como de los servidores que lo componen.

- **IMPARCIALIDAD Y OBJETIVIDAD**

(TOLEDO TORIBIO O, 2007), especifica respecto a este principio, la Ley relata lo siguiente: “Imparcialidad y objetividad, sin que medie ningún tipo de interés directo o indirecto, personal o de terceros que pueda perjudicar a cualquiera de las partes involucradas en el conflicto o actividad inspectora” (p.107).

Asimismo, (ZEGARRA GUZMAN), siempre refiriéndose a la Ley de Procedimiento Administrativo General señala respecto a este principio que Lo que realmente contiene este principio son garantías. Se trata más bien de prerrogativas y derecho que la ley consagra a todos los ciudadanos tanto en el procedimiento administrativo como fuera de él. El derecho a no ser discriminado tiene rango constitucional por lo tanto el presente dispositivo no hace sino reclamar este derecho y manifestar expresamente que la autoridad administrativa debe actuar con un criterio de igualdad de trato ante los administrados. Demás está recordar casos muy conocidos donde ciertos petitorios son resueltos en tiempo récord, mientras que otros esperan en las diferentes instancias de estas entidades, en todo caso la mención expresa pretender evitar casos de discriminación a quienes acuden a la entidad a realizar algún procedimiento administrativo.

Para (JUAN FRANCISO ROJAS LEO) el principio de imparcialidad “consagra el deber de neutralidad de la administración pública y la obligan a mantenerse exenta de la influencia de intereses subalternos a lo que es su única razón de ser: La búsqueda del bien común. En el ejercicio de sus funciones se espera de la administración pública trato igualitario para los ciudadanos y la reiteración de su proceder de manera sistemática cuando se trata de aplicar la ley.

Resulta evidente que siendo que el inspector de trabajo en su actividad diaria se encuentra ante dos partes, esto es, el empleador y el trabajador, la actuación imparcial del mismo constituye una garantía esencial para los administrados. En todo caso de presentarse alguna circunstancia que pueda afectar o perturbar la imparcialidad y objetividad con la que debe actuar el inspector o el funcionario del sistema de inspección se impone la necesidad de que el agente se abstenga de intervenir en la correspondiente actuación o procedimiento pues del deber de

imparcialidad no solamente corresponde ser cautelado por la administración o los entes de control sino por el propio funcionario.

- **AUTONOMÍA TÉCNICA Y FUNCIONAL**

Asimismo, (TOLEDO TORIBIO O, 2007), especifica que, “La Ley considera como principio la autonomía técnica y funcional, de los servidores con funciones inspectivas en el ejercicio de sus con potencias, garantizando se su independencia frente a cualquier influencia exterior indebida” (p.109).

Mediante este principio se trata de enfatizar la necesidad de que quienes practiquen funciones inspectivas cumplan su cometido al margen de cualquier tipo de injerencia externa, interferencia que puede ser de tipo política o de otra naturaleza. De esta forma se trata de preservar una vez más la imparcialidad de la función inspectiva.

- **CONFIDENCIALIDAD**

Como también (TOLEDO TORIBIO O, 2007) al referirse de confidencialidad dice: “Según la Ley en función a este principio se debe considerar absolutamente confidencial el origen de cualquier queja o denuncia que dé a conocer una infracción a las disposiciones legales, sin manifestar al empleador o a su representante que la visita de inspección se ha efectuado por denuncia” (p.111).

La Ley contempla este principio con el objeto de proteger especialmente al trabajador de las posibles represalias que pudieran establecerse en contra del mismo a propósito de alguna denuncia o reclamo que pudiera efectuar ante las autoridades de trabajo y que origine precisamente una inspección. De esta forma, los funcionarios del sistema de inspección están obligados a mantener reserva de los hechos que pudieran conocer en el ejercicio de sus funciones y especialmente de la identidad de los denunciantes.

- **EFICACIA**

Conforme lo prevé (TOLEDO TORIBIO O, 2007), dice: “La Ley la eficacia significa actuar con sujeción a los principios de concepción única e integral del Sistema de

Inspección del Trabajo, especialización funcional, trabajo programado y en equipo” (p.107).

Para **Zegarra Guzmán**, Conforme a este principio en toda actuación administrativa, debe predominar el cumplimiento efectivo de los objetivos y fines del acto procedimental sobre aquellas formalidades no relevantes cuya presencia o realización no incida de ninguna manera en su validez, no sea importante para tomar una decisión por parte de la administración pública, es decir que no se perjudique, por razones intrascendentes, al administrado. Sin embargo, debemos tener en cuenta que de la definición gramatical de Eficacia se entiende que no es ni una regla Jurídica ni una técnica administrativa sino que supone un „juicio sobre los resultados de la actuación administrativa“, por la que esta eficacia sólo puede medirse por parte de los usuarios o administrados.

Por su parte **Roberto Dromi**, considera que El principio de Eficacia en la actuación administrativa tiene como objeto inmediato hacer más eficiente la actuación administrativa y la participación de los administrados. En virtud del principio de eficacia se imponen reglas de celeridad, sencillez y economía procesal (Art. 1, Inc. b, LNPA). La economía procedimental y el principio de simplicidad técnica (p. ej.: simplificación de procedimientos, concentración de elementos de juicio, eliminación de plazos inútiles o de reenvíos administrativos innecesarios, flexibilidad probatoria, actuación de oficio, control jerárquico), posibilitan una tutela efectiva de derechos y poderes jurídicos. Se trata de poner fin al procedimentalismo o reglamentarismo anarquizante, pensando en la pronta solución que reclama el ejercicio del poder y el respeto del derecho.

En la inspección de trabajo resulta necesario que los objetivos propuestos sean efectivamente alcanzados en el menor tiempo posible y con el menor costo posible. De esta forma la eficacia como principio resulta importante su configuración en el sistema de inspección de trabajo.

- **HONESTIDAD**

Para (TOLEDO TORIBIO O, 2007), Se trata más bien de una regla destinada a los agentes del sistema de inspección de trabajo según la cual los mismos deben

actuar honrando la función inspectora y absteniéndose de incurrir en actos que sean para beneficio propio o de terceros.

Resulta importante que se infunda esta cualidad en los agentes del sistema de inspección como un principio orientador de su actividad, la cual aunada a la probidad que deben observar permitirán que los administrados tengan confianza en el sistema.

2.2.1.2. GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Definición

El Diccionario Enciclopédico Gran Plaza y Jaime Ilustrado, define a la gestión como: “la gestión es la acción y efecto de gestionar o de administrar, es ganar, es hacer diligencias conducentes al logro de un negocio o de un deseo cualquiera”.

Definición de Gestión Administrativa

El Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua explica que “La administración es la acción de administrar, acción que se realiza para la consecución de algo o la tramitación de un asunto, es acción y efecto de administrar”.

Definen también diciendo: “La capacidad de la institución para definir, alcanzar y evaluar sus propósitos con el adecuado uso de los recursos disponibles”. “Es coordinar todos los recursos disponibles para conseguir determinados objetivos”.

Precusores de la Gestión Administrativa: Confucio: Gran Filósofo, proporcionó una serie de reglas para la Administración pública recomendando:

- a) Que las personas que ocupan posiciones públicas deben conocer bien el país para así estar en condiciones de resolver sus problemas.
- b) Excluir de la selección del personal el favoritismo y el partidatismo.
- c) Que los funcionarios seleccionados deberían ser personas honradas desinteresadas y capaces.

Adán Smith: enunció el principio de la división del trabajo considerándolo necesario para la especialización y para el aumento de la producción.

Henry Metcalfe: Se distinguió por implantar nuevas técnicas de control administrativo e ideó una nueva manera de control considerada como muy eficiente. Publicó un libro titulado "El Costo de Producción y la Administración de Talleres Públicos y Privados, considerada como una obra precursora de la administración científica.

Woodrow Wilson hizo una separación entre política y Administración y le dio el calificativo de ciencia a la administración propugnando su enseñanza a nivel universitario.

EL ESTUDIO DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

- (ROIG IBAÑEZ J., 1996), manifiesta que: El estudio del trabajo a través de la historia. Cómo llevar a cabo el estudio de los puestos de trabajo. Aplicación de los métodos y técnicas de estudio de los puestos de trabajo. Cómo elaborar un plan de valoración de tareas. Cómo llevar a cabo la valoración de tareas. Cómo efectuar la valoración de tareas por el método de puntuación por factor. Aplicación de la valoración de tareas a las retribuciones salariales. La valoración del personal. Sistemas, métodos y técnicas de valoración de personal, etc.

- **SOLUCIONA CONFLICTOS LABORALES**

Ministerio del trabajo y Promoción del empleo (2012). Dice: Cuando el conflicto se mantiene latente se trata de un problema social. En este caso, existe una situación de frustración o insatisfacción de necesidades de un grupo social; contradicción de intereses o valores con otros grupos; o riesgo de daño colectivo provocado por la acción u omisión por parte del Estado. Sin embargo, la contradicción no se ha traducido aún en confrontación por ninguno de los actores involucrados.

El conflicto social se revela cuando los actores sociales forman acciones públicas de promoción o rechazo a una decisión u omisión por parte del Estado, y se cotejan a través de procesos públicos – institucionales o espontáneos. En este punto es donde se exhorta, usualmente, la rectificación de la situación por parte del Estado.

Ocurre cuando el conflicto rebosa los canales institucionales que la normativa ofrece para su tratamiento. Las crisis usualmente se generan por una acción sustantiva de un actor que concentra y propicia una aceleración de los hechos orientada a conseguir un resultado favorable. Si no se contienen los factores que motivan la progresión, las crisis pueden provocar, inmediatamente o después de un tiempo, una situación de violencia directa. Esta situación usualmente presenta una combinación de contextos de enfrentamiento físico entre los grupos en litigio y/o represión estatal sostenida.

- **REALIZA ASESORAMIENTOS**

El asesor es un individuo que se especializa en una materia y sobre la misma brinda consejos y asesoramiento a otras personas que demandan esos conocimientos específicos que él tiene.

Periódicamente el asesor se desempeña en aquellas áreas que se consideran sensibles en materia de conocimientos, es decir, existen muy pocos profesionales con capacidad y sapiencia en ese tema.

- **PROPONE Y DIFUNDE NORMAS LABORALES**

El entorno laboral no es un sistema confuso en el que cada uno puede hacer lo que le apetece en cada momento sino que el trabajo también está regulado por su propio código que queda manifestado en una normativa que sirve de base para la buena gestión de un negocio. Todo trabajador contratado que pasa a formar parte de la plantilla de una empresa tiene derechos pero también tiene obligaciones que debe cumplir. Y la firma de un contrato da un valor legal a este intercambio de servicios.

La normativa laboral rige las relaciones del sistema laboral que se dan en un lugar en concreto. Conviene puntualizar que las normas no son universales para todo el mundo sino que cada país tiene su propio código. Por tanto, la norma tiene validez en un país en concreto, en un contexto propio. Tiene un carácter holístico, es decir, da respuesta a todos los asuntos de empresa

desde distintos puntos de vista. Por ejemplo, abarca la prevención de riesgos laborales y también atiende a la gestión de recursos humanos.

- **Gestión de la calidad de servicio**

La Calidad es el conjunto de propiedades y características de un producto o servicio que repercuten en la capacidad de la biblioteca para satisfacer las necesidades expresadas o implícitas de los usuarios. Es un concepto relativo, dinámico y cambiante. Hay que tener en cuenta no sólo el servicio o el producto, sino los atributos asociados a ellos: rapidez, conductas de personal: no sólo el qué sino el cómo. Carina Rey Martin promueve sobre la satisfacción de usuarios y cómo esto influye en la gestión de calidad. La satisfacción del usuario: un concepto en alza, donde Rey Martin, propone incluir la satisfacción emocional del usuario dentro de las tendencias de evaluación al medir la satisfacción del usuario.

2.2.2 PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES A TRABAJADORES

2.2.2.1. DEFINICIÓN

(DOLORIER TORREZ, 2004). Se denominan beneficios sociales a las prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativa, no dineraria, no acumulable ni sustituible en dinero, que brinda el empleador al trabajador por sí o por medio de tercero, que tiene como objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo (p.187).

Principales ventajas de los beneficios sociales son:

- Ventajas fiscales
- Satisfacción de trabajadores
- No adquieren tanto compromiso como las subidas de sueldo (ante malos momentos)
- Fidelización de los empleados

- Ofrecen una mayor motivación
- Atraen y retienen talentos
- Se refuerza la relación con los empleados
- A veces son mejor vistos que un aumento de sueldo
- Ofrece una mejor imagen y prestigio de la empresa
- Favorecen la conciliación de la vida social y familiar de los empleados
- En ocasiones, se pueden ofrecer pagándolos el empleado del bolsillo (pero con las ventajas que aporta que sean contratados por la empresa).

2.2.2.2 TIPOS DE BENEFICIOS SOCIALES

a) BENEFICIOS CONVENCIONALES O PRIVADOS

Son aquellos beneficios otorgados por el empleador o acordados por las partes (convenio colectivo, contrato de trabajo, costumbre, etc). Algunos de los beneficios convencionales que se entregan son la asignación por retorno vacacional, la bonificación por quinquenio, un bono por cumplimiento de metas, una gratificación por cónyuge, la asignación escolar, etc. A continuación, veremos los principales beneficios sociales legales.

▪ Pagos de compensación por tiempo de servicios (CTS)

Definición

(Dolorier Torres, 2004), dice: “La compensación por tiempo de servicios (CTS) es un beneficio que se otorga al trabajador para que afronte una posible situación de desempleo en el futuro, hasta que pueda conseguir un nuevo trabajo (p.190).

Los beneficios sociales son prestaciones de la empresa de naturaleza jurídica que no ofrecen remuneración ni se pagan de manera material, ni de hecho pueden ser sustituidas por dinero ya que son sólo beneficios de interés para el trabajador, que ofrece la empresa a sus empleados con el objetivo de mejorar la calidad de vida mediante estos beneficios o mejorar la calidad de vida de los

familiares que dependen de él. Forman parte de la remuneración indirecta del empleado y se convierten en una buena herramienta de satisfacción.

La CTS es un beneficio social de previsión ante las contingencias que origina el cese en el trabajo, a modo de un seguro de desempleo. La CTS equivale a poco más de una remuneración mensual por cada año de servicios, pero se deposita en dos partes, una cada semestre.

Para tener derecho a la CTS, los trabajadores deben tener por lo menos un mes de servicios a favor del empleador y trabajar cuatro horas diarias en promedio. La CTS debe abonarse en la quincena de mayo, correspondiente al período noviembre-abril (50%), y en la de noviembre, correspondiente al período mayo-octubre (50%). Todo depósito de la CTS se realiza en la entidad financiera y en la moneda elegida por el trabajador.

Las remuneraciones computables para el cálculo de la CTS es la vigente a la fecha de cada depósito semestral. Son base de cálculo de la CTS, las remuneraciones percibidas en abril y octubre, para los períodos de noviembre-abril y mayo-octubre, respectivamente.

En la actualidad, solo puede retirarse de CTS antes del cese el equivalente al 100% de exceso de cuatro remuneraciones brutas. La CTS trunca (dozavos y treintavos) devengada al cese del trabajador, se le abonará de manera directa.

- **Pagos de gratificaciones legales: fiestas patrias y navidad**

Definición

(Dolorier Torres, 2004), define como: “las gratificaciones constituyen beneficios económicos otorgados por el empleador al trabajador en razón de festividades y/o acontecimientos especiales” (p.204).

Las gratificaciones son dos en el año, y cada una equivale a una remuneración mensual. Los períodos de cálculo de las gratificaciones también son dos,

dependiendo del semestre al que corresponda cada una de ellas: enero a junio (Fiestas Patrias, que debe abonarse al 15 de julio) y julio a diciembre (Navidad, que debe abonarse el 15 de diciembre).

Las remuneraciones que se toma en cuenta para el cálculo de las gratificaciones es la remuneración mensual, y en caso de que fuera variable, se tomará en cuenta el promedio del semestre.

- **Asignación familiar**

Definición

(Dolorier Torres, 2004), define: “Asignación familiar es un beneficio establecido legalmente, que tiene por finalidad asistir al trabajador con carga familiar en la manutención de sus hijos menores de edad o que sigan estudios superiores” (p.211).

Para percibir este beneficio, el trabajador debe **tener vínculo laboral** vigente y mantener a su cargo uno o más hijos menores de 18 años, o hijos mayores entre 18 y 24 años, con la condición de que se encuentren cursando estudios superiores o universitarios.

El monto de la asignación familiar es fijo: 10% de la RMV (Actualmente “2012” es de S/.750.00), y se paga con independencia del número de hijos.

- **Seguro de vida**

Definición

(Dolorier Torres, 2004), define: “La contratación de un seguro de vida a favor del trabajador y sus beneficiarios es una obligación a cargo del empleador, con el fin de cubrir las contingencias generadas por el fallecimiento o la invalidez permanente de aquel producidas durante la relación laboral” (p.229).

El trabajador tiene derecho a un seguro de vida desde el cuarto año de servicios a favor de su empleador. Nada obsta para que se contrate antes de transcurrido el plazo mencionado. El seguro de vida ley se contrata a favor del Cónyuge o conviviente y los descendientes del trabajador, y solo a falta de estos, corresponde a los ascendientes y hermanos menores de 18 años.

El seguro de vida ley contratado por el empleador a favor del trabajador opera al fallecimiento de este último o si sufriese un accidente que le generase la invalidez total y permanente. La póliza de la indemnización es de entre 16 y 32 remuneraciones.

- **Participación en las utilidades**

Definición

(Dolorier Torres, 2004), define: “Es un beneficio que consiste en la percepción de una parte de los resultados cuantificables de la empresa por parte de los trabajadores de la misma” (p.219).

Los trabajadores tienen derecho a participar en las utilidades de la empresa a, y las empresas que generan rentas de tercera categoría y tienen más de 20 trabajadores, tienen la obligación de distribuir un porcentaje de las mismas de acuerdo a su actividad económica.

La distribución se realiza sobre las utilidades tributarias o renta neta de la empresa, una mitad de manera proporcional a las remuneraciones percibidas y otra mitad de manera proporcional a los días efectivamente trabajados por cada trabajador durante el año al que corresponden las utilidades.

El monto máximo anual que puede percibir un trabajador por concepto de participación en las utilidades es el equivalente a 18 remuneraciones mensuales. En caso exista un remanente, este se aportará al fondo empleo.

Las utilidades deben abonarse dentro de los 30 días naturales siguiente al vencimiento del plazo establecido para la presentación de la declaración jurada anual del impuesto a la Renta a la Sunat.

- **Vacaciones y descansos remunerados**

Vacaciones anuales.- El Artículo 10° del Decreto Legislativo 713. Es el derecho que todo trabajador tiene luego de cumplir con ciertos requisitos, a disfrutar de 30 días calendarios de descanso físico remunerado de manera ininterrumpida por cada año completo de servicios. La remuneración vacacional se abonará antes del inicio del descanso del trabajador, lo cual constara tanto en la Planilla como en la Boleta de Pago.

Jornada mínima para tener derecho a vacaciones.-El Artículo 11° del Decreto Supremo No. 012-92-TR, Reglamento del Decreto Legislativo No. 713 especifica que: Tendrán derecho a vacaciones los trabajadores que cumplan cuando menos una jornada ordinaria mínima de 04 horas diarias, en consecuencia los trabajadores a tiempo parcial que desempeñen sus servicios en una jornada promedio diaria menor de 04 horas se encontraran excluidos de este beneficio.

Requisitos que deben cumplir los trabajadores para gozar su derecho vacacional.- El Art. 10° del Decreto Legislativo 713, deben tener los siguientes requisitos: Deben cumplir un año de servicios a favor de un mismo empleador. Cumplir con un récord mínimo de días laborados según su jornada, conforme se detalla: Para trabajadores cuya jornada ordinaria es de 06 días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos 260 días en dicho periodo. Para los trabajadores cuya jornada ordinaria es de 05 días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos 210 días en dicho periodo. En los casos en que se desarrolle el trabajo en sólo 3 ó 4 días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajadores tendrán derecho al descanso vacacional siempre que sus faltas injustificadas no excedan de 10 días en dicho periodo.

- **Sistema de pensiones**

El Reglamento del Decreto Ley N° 19990; relativo al sistema nacional de pensiones de seguridad social

En su Artículo 1° estipula que: Los trabajadores al servicio del Estado que tienen la calidad de asegurados obligatorios, de conformidad con el artículo 3 inciso b) del Decreto Ley N° 19990, son los siguientes:

- a) Los ingresados a prestar servicios al Estado sujetos a la Ley N° 11377, a partir del 12 de julio de 1962, sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos c) y d) del presente artículo.
- b) Los que hubieran reingresado a prestar servicios al Estado, sujetos a la Ley 11377, con posterioridad al 12 de julio de 1962 y no hayan sido comprendidos en el régimen de cesantía, jubilación y montepío; así como los que habiendo estado sujetos a este régimen, hubieren reingresado o reingresen a prestar servicios, con posterioridad al 28 de febrero de 1974.
- c) Los ingresados a prestar servicios como docentes sujetos a la Ley N° 15215 o como docentes de Universidades del Estado a partir del 1 de mayo de 1973; d) Los ingresados a prestar servicios en el Poder Judicial o en el Servicio Diplomático a partir del 1° de mayo de 1973.
- e) Los que presten servicios bajo el régimen laboral de la actividad privada, cualquiera que fuese la fecha de ingreso.

- b) BENEFICIOS DE SEGURIDAD SOCIAL**

- **Satisfacción en atención por servicio de Es Salud**

Ley de Creación del Seguro Social de Salud (ESSALUD) LEY N° 27056, en su Artículo 1° Tipifica sobre Creación, definición y fines:

Créase sobre la base del Instituto Peruano de Seguridad Social, el Seguro Social de Salud (ESSALUD) como organismo público descentralizado, con personería jurídica de derecho público interno, adscrito al Sector Trabajo y Promoción Social, con autonomía técnica, administrativa, económica, financiera presupuestal y contable.

Tiene por finalidad dar cobertura a los asegurados y sus derechohabientes, a través del otorgamiento de prestaciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, prestaciones económicas, y prestaciones sociales que corresponden al régimen contributivo de la Seguridad Social en Salud, así como otros seguros de riesgos humanos.

En atención al artículo en estudio, se tiene conocimiento que Es Salud efectivamente presta denodados servicios a los asegurados y sus derechohabientes en forma satisfactoria.

- **Realiza diagnóstico de salud**

En su Artículo 3º de la Ley 27056 sobre Prestaciones señala claramente que las prestaciones que otorga el Seguro Social de Salud (ESSALUD) son de prevención, promoción y recuperación de la salud, maternidad, prestaciones de bienestar y promoción social, prestaciones económicas así como programas de extensión social y planes de salud especiales a favor de la población no asegurada y de escasos recursos y otras prestaciones derivadas de los seguros de riesgos humanos que ofrezca ESSALUD dentro del régimen de libre contratación. Las prestaciones de prevención y promoción de la salud comprenden la educación para la salud, evaluación y control de riesgos e inmunizaciones.

En atención a ello, la política de Es Salud es realizar diagnóstico de salud a sus pacientes a fin de realizar la atención, teniendo en mente que posteriormente Es Salud va dar prioridad a la prevención de salud sana.

- **Realiza tratamiento de enfermedades**

Las prestaciones de recuperación de la salud comprenden la atención médica, medicinas e insumos médicos, prótesis y aparatos ortopédicos imprescindibles y servicios de rehabilitación.

- **Realiza prevención de enfermedades**

La prestación de maternidad consiste en el cuidado de la salud de la madre gestante y la atención del parto, extendiéndose al período de puerperio y al cuidado de la salud del recién nacido.

- **Ayuda a desarrollar vida saludable**

Las prestaciones de bienestar y promoción social comprenden actividades de proyección, ayuda social y de rehabilitación para el trabajo.

Las prestaciones económicas comprenden los subsidios por incapacidad temporal, maternidad, lactancia y prestaciones por sepelio.

Los programas de extensión social y planes de salud especiales a favor de la población no asegurada de escasos recursos, así como los otros seguros de riesgos humanos que ofrezca ESSALUD dentro del régimen de libre contratación; pueden contener una o más de las prestaciones referidas en los incisos anteriores u otras prestaciones adicionales.

2.3. HIPÓTESIS GENERAL

Ha: La relación es positiva entre la Inspección del Trabajo y el pago de beneficios sociales a trabajadores del sector construcción civil que prestan servicios en el distrito de Huancavelica, periodo 2014.

Ho: La relación NO es positiva entre la Inspección del Trabajo y el pago de beneficios sociales a trabajadores del sector construcción civil que prestan servicios en el distrito de Huancavelica, periodo 2014.

2.3.1. Hipótesis Específicas

Primera hipótesis específica

Ha: La relación es positiva entre la actuación inspectiva y el pago de beneficios sociales a trabajadores del sector construcción civil que prestan servicios en el distrito de Huancavelica, periodo 2014 es positiva.

Ho: La relación NO es positiva entre la actuación inspectiva y el pago de beneficios sociales a trabajadores del sector construcción civil que prestan servicios en el distrito de Huancavelica, periodo 2014.

Segunda hipótesis específica

Ha: La relación es positiva entre la gestión administrativa y el pago de beneficios sociales a trabajadores del sector construcción civil que prestan servicios en el distrito de Huancavelica, periodo 2014.

Ho: La relación NO es positiva entre la gestión administrativa y el pago de beneficios sociales a trabajadores del sector construcción civil que prestan servicios en el distrito de Huancavelica, periodo 2014.

2.4. IDENTIFICACION DE VARIABLES

a) Variable 1:

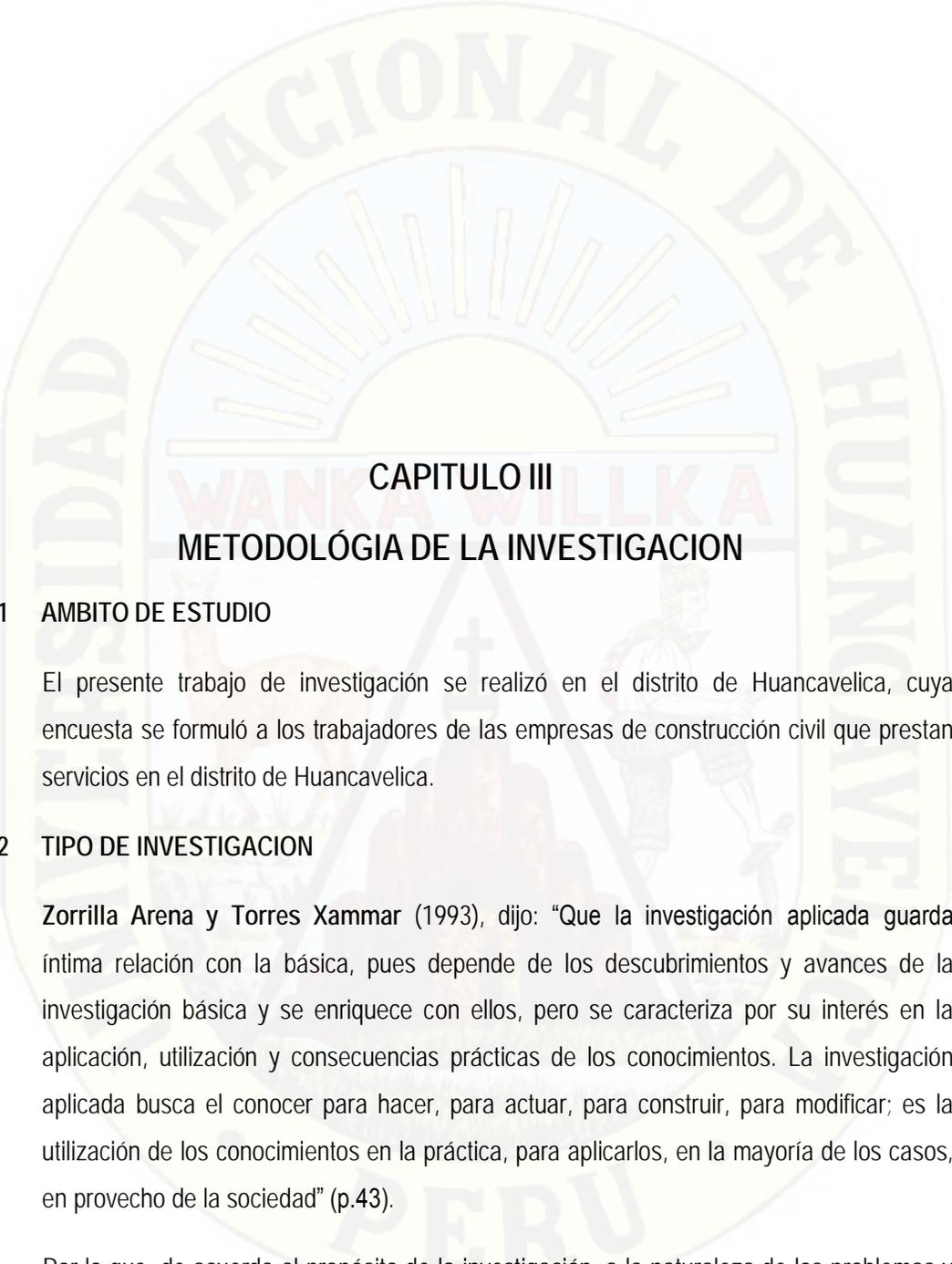
INSPECCION DEL TRABAJO

b) Variable 2:

BENEFICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES.

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES E INDICADORES

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE 1: INSPECCION DEL TRABAJO	Inspección del Trabajo, es el servicio público encargado de vigilar el cumplimiento de las normas de orden socio laboral y de la seguridad social, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias las actuaciones inspectivas, son las diligencias que la Inspección del Trabajo sigue de oficio, con carácter previo al inicio del procedimiento administrativo sancionador, para comprobar si se cumplen las disposiciones vigentes en materia socio laboral y poder adoptar las medidas inspectivas que en su caso procedan, para garantizar el cumplimiento de las normas socio laborales (MINTRA, 2014)	Actuación inspectiva	-Imparcialidad y objetividad - Autonomía técnica y funcional -Confidencialidad -Eficacia - Honestidad.
		Gestión administrativa	- Orienta aspectos socio laborales - Soluciona conflictos laborales - Realiza asesoramientos - Propone y difunde Normas laborales. - Calidad de servicio
VARIABLE 2: PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES A TRABAJADORES	Se denominan beneficios sociales a las prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativa, no dineraria, no acumulable ni sustituible en dinero, que brinda el empleador al trabajador por sí o por medio de tercero, que tiene como objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo. (Dolorier Torres, 2004)	Beneficios convencionales	- Pago CTS - Pago de gratificaciones - Asignación familiar - Participación en las utilidades. - Vacaciones y descansos remunerados - Sistema de pensiones.
		Beneficios de Seguridad Social	- Satisfacción en atención por Servicio de Es salud - Realiza diagnóstico de salud - Realiza tratamiento de enfermedades - Realiza prevención de enfermedades - Ayuda a desarrollar vida saludable.



CAPITULO III

METODOLÓGIA DE LA INVESTIGACION

3.1 AMBITO DE ESTUDIO

El presente trabajo de investigación se realizó en el distrito de Huancavelica, cuya encuesta se formuló a los trabajadores de las empresas de construcción civil que prestan servicios en el distrito de Huancavelica.

3.2 TIPO DE INVESTIGACION

Zorrilla Arena y Torres Xammar (1993), dijo: “Que la investigación aplicada guarda íntima relación con la básica, pues depende de los descubrimientos y avances de la investigación básica y se enriquece con ellos, pero se caracteriza por su interés en la aplicación, utilización y consecuencias prácticas de los conocimientos. La investigación aplicada busca el conocer para hacer, para actuar, para construir, para modificar; es la utilización de los conocimientos en la práctica, para aplicarlos, en la mayoría de los casos, en provecho de la sociedad” (p.43).

Por lo que, de acuerdo al propósito de la investigación, a la naturaleza de los problemas y objetivos formulados, es una investigación de tipo “aplicada”, por cuanto, persigue fines de aplicación directa e inmediata y se apoya en conocimientos relacionados en el

cumplimiento del pago de beneficios sociales a los trabajadores de construcción civil que prestan sus servicios en el distrito de Huancavelica.

3.3 NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Para **Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio** (2014), “el estudio descriptivo busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población” (p.92).

Además, **Hernandez Sampieri et al** (2014), sobre el estudio correlacional dice: Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular (p.93).

Por tanto, la investigación se centró en el nivel descriptivo, en razón que el presente trabajo de investigación pretende **describir y relacionar** la Inspección del Trabajo y el pago de beneficios sociales a los trabajadores de parte de empleadores del sector construcción civil del distrito de Huancavelica.

3.4 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.

METODO GENERAL

“Siguiendo a, **Bernal G.** (2010), cita a **Bonilla y Rodríguez** (2000) y dice: el método científico se entiende como el conjunto de postulados, reglas y normas para el estudio y la solución de los problemas de investigación, institucionalizados por la denominada comunidad científica reconocida” (p.58).

Asimismo, **Mendez y Carlos** (1998), manifiesta que “el método científica se puede definir como un procedimiento riguroso formulado de una manera lógica para lograr la adquisición, organización o sistematización y expresión de conocimientos, tanto en el plano teórico como en el nivel aplicado” (p.132).

La aplicación del método general se ha plasmado en la formulación del problema de investigación considerando las dos variables en estudio, luego en la formulación de la hipótesis y finalmente en la verificación mediante la evidencia empírica.

METODOS ESPECIFICOS

Método inductivo

La inducción es ante todo una forma de raciocinio o argumentación por tal razón con lleva a un análisis ordenado, coherente y lógico del problema de investigación, Tomando como referencia premisas verdaderas y tuvo como objetivo llegar a conclusiones que están en relación con las premisas. A partir de verdades particulares, concluimos en verdades generales.

Método deductivo

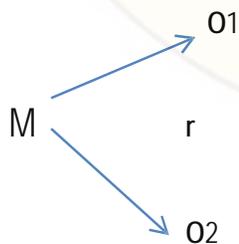
La deducción es un método que permitió pasar las afirmaciones de carácter general a hechos particulares, Proviene de deductivo que significa descender.

Método analítico

Es aquel método que consistió en la desmembración de un todo, descomponiendo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos. El análisis fue la observación y examen de un hecho en particular.

3.5 DISEÑO DE INVESTIGACION

El diseño de investigación se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desee, en este sentido clasifican los diseños en experimentales y no experimentales. En la presente investigación se utilizó el diseño no experimental de tipo **descriptivo, correlacional**, cuya notación es:



Donde:

M : Muestra de estudio

O1 : Observación a la actuación inspectiva

O2 : Observación al pago de los beneficios sociales.

r : Relación.

Según, (Hernandez Sampieri et al 2014), dice: “Diseño en el enfoque cualitativo es el abordaje general que se utilizará en el proceso de investigación” (p.470).

De acuerdo al esquema del diseño de investigación, en primer lugar se identificó la muestra de estudio y luego se procedió a la medición de las variables en un momento determinado.

3.6 POBLACIÓN y MUESTRA.

3.6.1 Población

Según, Hernández Sampieri et al (2014), se refiere a la población diciendo: “Toda investigación debe ser transparente, así como estar sujeta a crítica y réplica, y este ejercicio solamente es posible si el investigador delimita con claridad la población estudiada y hace explícito el proceso de selección de su muestra” (p.170).

Para la presente investigación, de acuerdo al documento fuente conseguida del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para el 2014, cuya población ha sido conformada por el siguiente componente:

Tabla N° 02

Estructura de la población en estudio.

<i>TIPO</i>	<i>CANT.</i>
A) Trabajadores reclamantes a las empresas intervenidas por la Inspección del Trabajo	105

Fuente: Elaboración propia en base a documentos obtenidos.

3.6.2 Muestra

Para (Hernandez Sampieri et al 2014), “la muestra subgrupo del universo o población del cual se recolectan los datos y que debe ser representativo de ésta” (p.173).

La muestra está conformada por los 105 trabajadores reclamantes a las empresas que prestan servicios en el distrito de Huancavelica, intervenidas por la Inspección del Trabajo de la Dirección de Inspección del Trabajo del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica.

Según (Hernandez Sampieri et al 2014), dice: “Solo cuando queremos efectuar un censo debemos incluir todos los casos (personas, animales, plantas, objetos) del universo o la población” (p.172).

3.7 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.7.1. TÉCNICAS:

Para la recolección de datos se utilizaron las técnicas siguientes:

La encuesta (para el marco teórico) en opinión de (Pardinas, 1982), afirma que: “las técnicas son herramientas metodológicas para resolver un problema metodológico concreto, de comprobación y desaprobarción de una hipótesis” (p.84).

3.7.2. INSTRUMENTOS:

En nuestra investigación el instrumento aplicado es el cuestionario, es decir se presentó al encuestado una serie de interrogantes con alternativa según muestra la escala de Likert.

Valderrama Mendoza (2010), afirma que “los instrumentos son elementos que el investigador construye para la recolección de datos a fin de facilitar la medición de los mismos” (p.215).

3.8 PROCEDIMIENTO DE RECOLECCION DE DATOS

El procedimiento de recolección de datos se ejecutó mediante la ayuda del instrumento de recolección mencionado como la encuesta. Esto fue de acuerdo al cronograma establecido para las actividades de aplicación del instrumento, realizado en el distrito

de Huancavelica, a los trabajadores reclamantes que laboran en las empresas de construcción civil.

Para la recolección de datos se hizo lo siguiente:

- ✓ Se preparó las encuestas para los trabajadores reclamantes.
- ✓ Se ha delimitado las instrucciones para la finalidad de cada instrumento.
- ✓ Se aplicó los demás instrumentos de recolección de datos.

3.9 TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

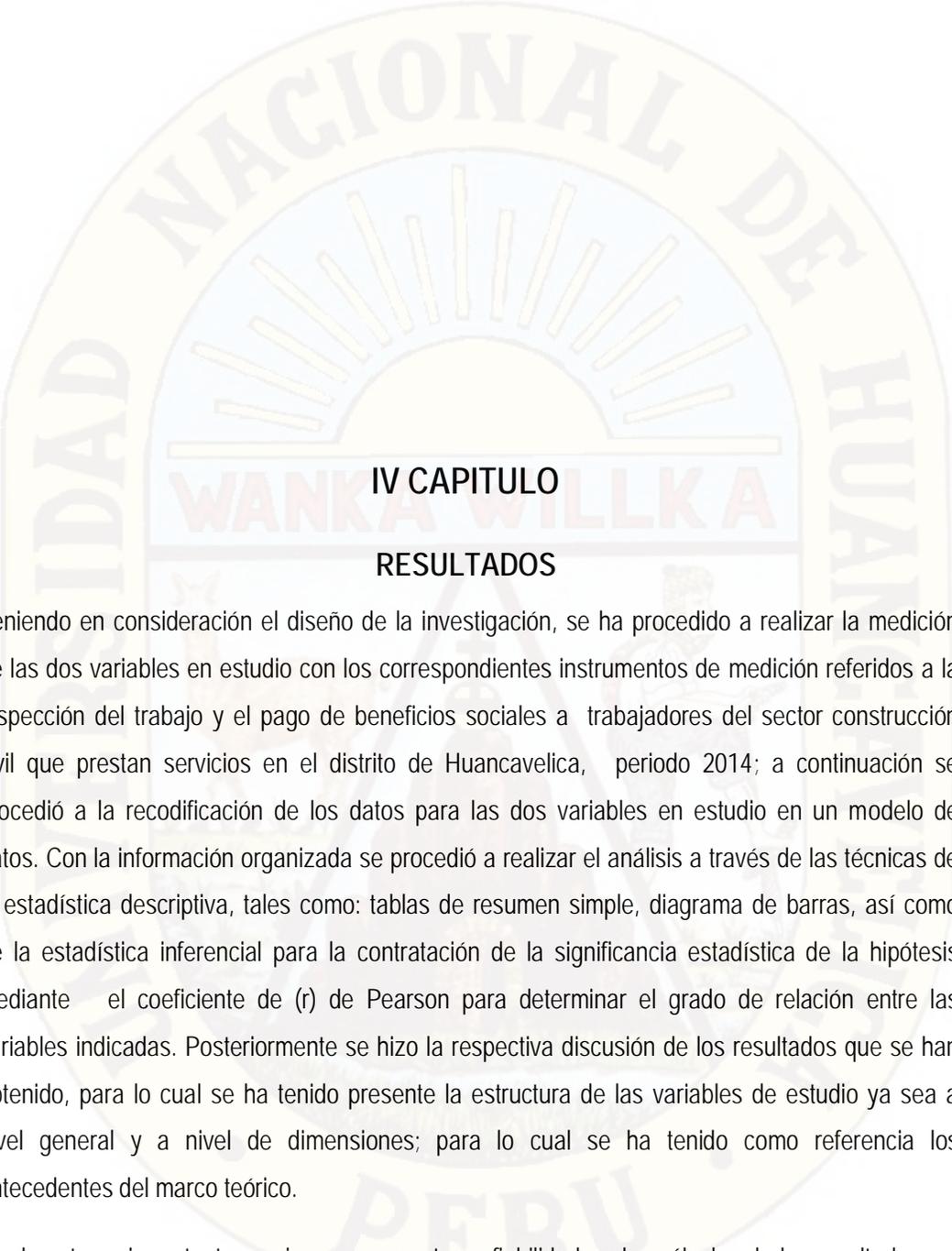
3.9.1 Procesamiento de Datos

La técnica para el procesamiento fue el método estadístico de manera que se pudo clasificar, tabular, calcular, analizar, y resumir los datos recogidos por los instrumentos y técnicas diseñados para el proyecto de investigación, las cuales nos sirvió para realizar una hipótesis general de acuerdo al análisis de datos que se haya obtenido con el objetivo de Establecer el grado de relación que existe entre la Inspección del trabajo y el pago de beneficios sociales a trabajadores del sector construcción civil que prestan servicios en el distrito de Huancavelica, periodo 2014.

3.9.2 Analisis De Datos

Para el análisis de la información obtenida mediante el instrumento de medición se usaron básicamente el programa IBM SPSS v22. Dos técnicas:

1. Las medidas de Tendencia Central (la media aritmética, la media y la moda), la dispersión (la varianza y la desviación estándar). Las de forma: Kurtosis.
2. Los Estadígrafos de la estadística inferencial como la prueba "t" de Student y el la "r" de Pearson para contrastar la hipótesis de investigación.

The logo of the Universidad Nacional de Huancavelica is a circular emblem. It features a central sun with rays, positioned above a horizontal line. The sun and line are set against a light blue background. The words "UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA" are written in a circular path around the emblem. The text "WANKA WILKKA" is written across the middle of the emblem, below the sun and above the horizontal line. The word "PERU" is written at the bottom of the emblem.

IV CAPITULO

RESULTADOS

Teniendo en consideración el diseño de la investigación, se ha procedido a realizar la medición de las dos variables en estudio con los correspondientes instrumentos de medición referidos a la Inspección del trabajo y el pago de beneficios sociales a trabajadores del sector construcción civil que prestan servicios en el distrito de Huancavelica, periodo 2014; a continuación se procedió a la recodificación de los datos para las dos variables en estudio en un modelo de datos. Con la información organizada se procedió a realizar el análisis a través de las técnicas de la estadística descriptiva, tales como: tablas de resumen simple, diagrama de barras, así como de la estadística inferencial para la contratación de la significancia estadística de la hipótesis mediante el coeficiente de (r) de Pearson para determinar el grado de relación entre las variables indicadas. Posteriormente se hizo la respectiva discusión de los resultados que se han obtenido, para lo cual se ha tenido presente la estructura de las variables de estudio ya sea a nivel general y a nivel de dimensiones; para lo cual se ha tenido como referencia los antecedentes del marco teórico.

Finalmente es importante precisar que, para tener fiabilidad en los cálculos de los resultados, se procedió a ingresar los datos al programa IBM SPSS versión 23.0 (Programa Estadístico para las Ciencias Sociales), además la redacción estuvo orientada por las normas del estilo APA séptima edición.

PRESENTACION E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

Luego de haber recodificado las variables en estudio, en sus respectivas dimensiones o componentes, procederemos a interpretar los resultados.

4.1 VARIABLE 1: LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO.

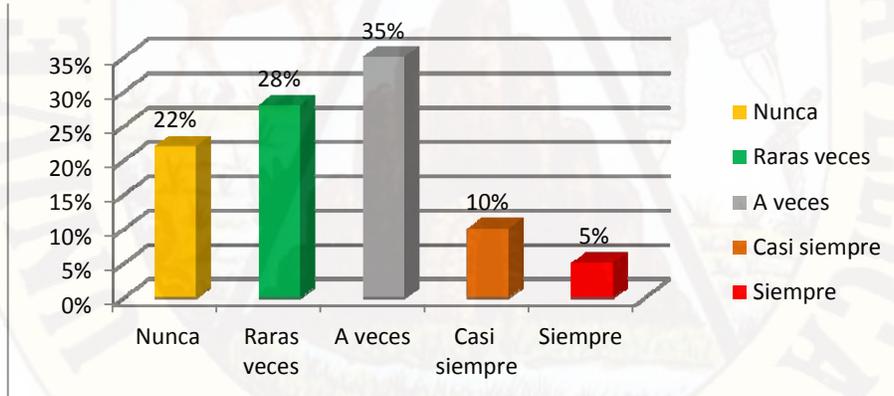
Tabla N° 1

Presenta su queja a la Inspección del Trabajo, contra sus empleadores por incumplir con el pago de tus beneficios sociales

Alternativas	Fi	hi%
Nunca	23	22%
Raras veces	29	28%
A veces	37	35%
Casi siempre	11	10%
Siempre	5	5%
Total	105	100%

Gráfico N° 1

Presenta su queja a la Inspección del Trabajo, contra sus empleadores por incumplir con el pago de tus beneficios sociales



Respecto a la pregunta N° 1, ¿Alguna vez usted ha presentado su queja a la Inspección del Trabajo, contra sus empleadores por incumplir con el pago de tus beneficios sociales?, los datos recabados a través del cuestionario nos indican lo siguiente: la tabla N° 1 y gráfico N° 1, expresan: el 22% de los encuestados mencionaron nunca, el 28% de los encuestados mencionaron raras veces, el 35% señalaron a veces, el 10% respondieron casi siempre, mientras que siempre mencionaron el 5%.

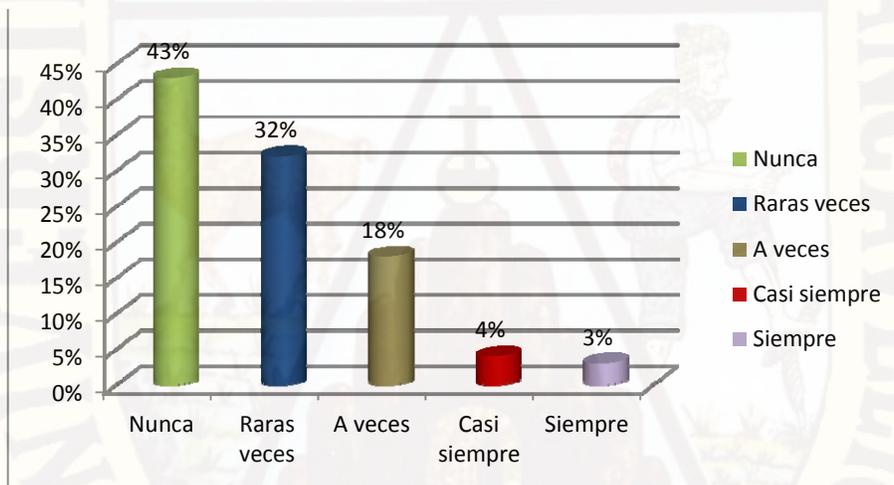
Tabla N° 2

El personal de la Inspección del trabajo cumple su función favorablemente

ALTERNATIVAS	fi	hi%
Nunca	45	43%
Raras veces	34	32%
A veces	19	18%
Casi siempre	4	4%
Siempre	3	3%
Total	105	100%

Gráfico N° 2

El personal de la Inspección del trabajo cumple su función favorablemente



Respecto a la pregunta N° 2, ¿Sabe usted, que el personal de la Inspección del trabajo cumple su función favorablemente?, los datos recabados a través del cuestionario nos indican lo siguiente: la tabla N° 2 y gráfico N° 2, expresan: el 43% de los encuestados mencionaron nunca, el 32% de los encuestados mencionaron raras veces, el 18% señalaron a veces, el 4% respondieron casi siempre, mientras que siempre mencionaron el 3%.

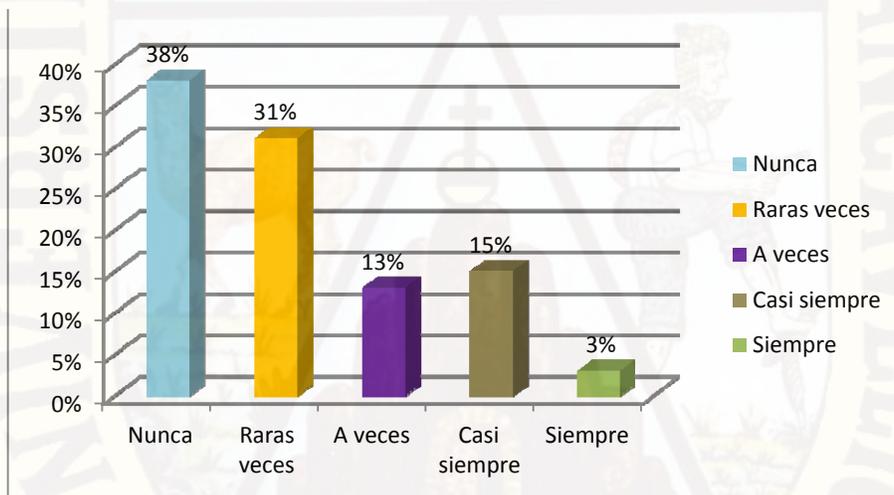
Tabla N° 3

El personal de la Inspección del Trabajo cumple su función con autoridad

	fi	hi%
Nunca	40	38%
Raras veces	32	31%
A veces	13	13%
Casi siempre	16	15%
Siempre	3	3%
Total	105	100%

Gráfico N° 3

El personal de la Inspección del Trabajo cumple su función con autoridad



Respecto a la pregunta N° 3, ¿Es cierto que, el personal de la Inspección del Trabajo cumple su función con autoridad?, los datos recabados a través del cuestionario nos indican lo siguiente: la tabla N° 3 y gráfico N° 3, expresan: el 38% de los encuestados mencionaron nunca, el 31% de los encuestados mencionaron raras veces, el 13% señalaron a veces, el 15% respondieron casi siempre, mientras que siempre mencionaron el 3%.

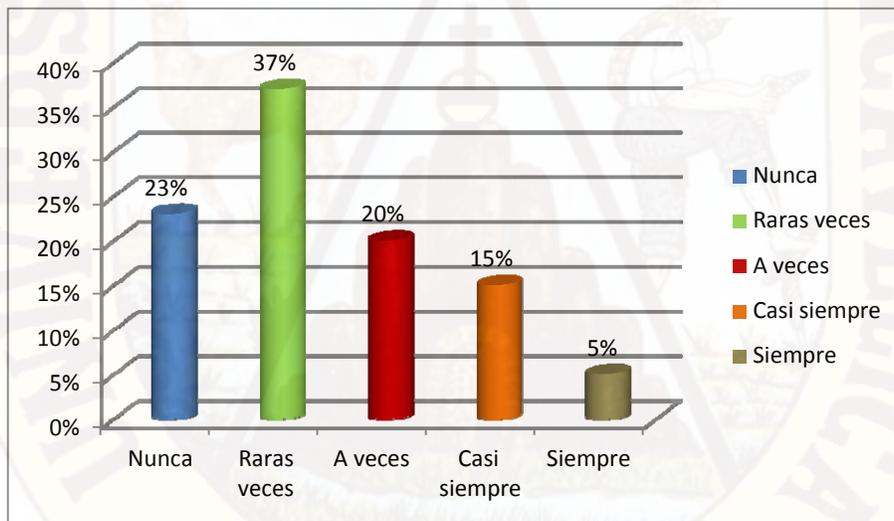
Tabla N° 4

El personal de la Oficina de Inspección del Trabajo resuelve problemas de queja manteniéndolo en secreto

ALTERNATIVAS	fi	hi%
Nunca	24	23%
Raras veces	39	37%
A veces	21	20%
Casi siempre	16	15%
Siempre	5	5%
Total	105	100%

Gráfico N° 4

El personal de la Oficina de Inspección del Trabajo resuelve problemas de queja manteniéndolo en secreto



Respecto a la pregunta N° 4, ¿El personal de la Oficina de Inspección del Trabajo resuelve problemas de queja manteniéndolo en secreto?, los datos recabados a través del cuestionario nos indican lo siguiente: la tabla N° 4 y gráfico N° 4, expresan: el 23% de los encuestados mencionaron nunca, el 37% de los encuestados mencionaron raras veces, el 20% señalaron a veces, el 15% respondieron casi siempre, mientras que siempre mencionaron el 5%.

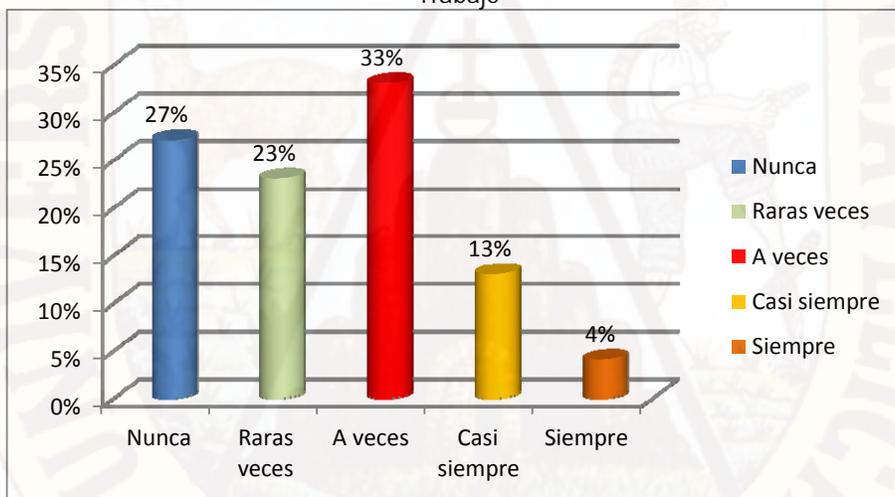
Tabla N° 5

Existe efectividad en el desempeño de su función del personal de la oficina de Inspección del Trabajo

ALTERNATIVAS	fi	hi%
Nunca	28	27%
Raras veces	24	23%
A veces	35	33%
Casi siempre	14	13%
Siempre	4	4%
Total	105	100%

Gráfico N° 5

Existe efectividad en el desempeño de su función del personal de la oficina de Inspección del Trabajo



Respecto a la pregunta N° 5, ¿Sabía usted que existe efectividad en el desempeño de su función del personal de la oficina de Inspección del Trabajo?, los datos recabados a través del cuestionario nos indican lo siguiente: la tabla N° 5 y gráfico N° 5, expresan: el 27% de los encuestados mencionaron nunca, el 23% de los encuestados mencionaron raras veces, el 33% señalaron a veces, el 13% respondieron casi siempre, mientras que siempre mencionaron el 4%.

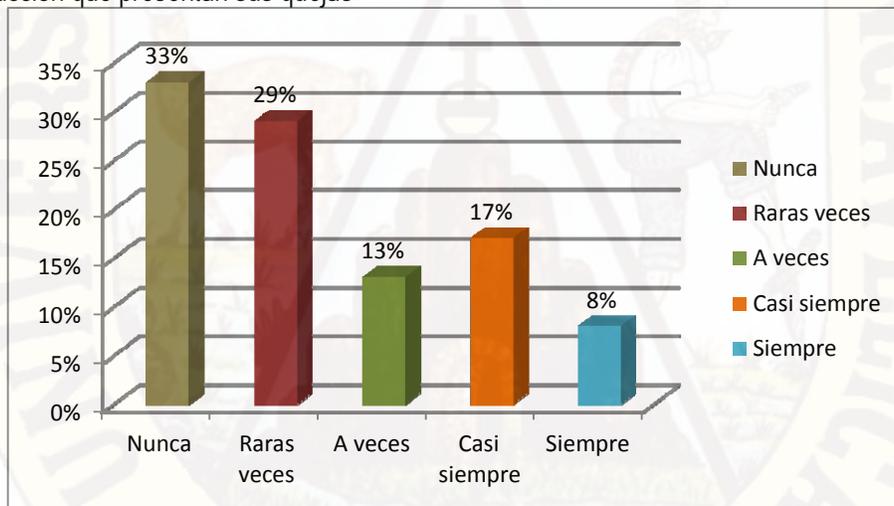
Tabla N° 6

El personal de Inspección del Trabajo son honestos en resolver el problema de los trabajadores de construcción que presentan sus quejas

ALTERNATIVAS	fi	hi%
Nunca	34	33%
Raras veces	30	29%
A veces	14	13%
Casi siempre	18	17%
Siempre	9	8%
Total	105	100%

Gráfico N° 6

El personal de Inspección del Trabajo es honesto en resolver el problema de los trabajadores de construcción que presentan sus quejas



Respecto a la pregunta N° 6, ¿El personal de Inspección del Trabajo son honestos en resolver el problema de los trabajadores de construcción que presentan sus quejas?, los datos recabados a través del cuestionario nos indican lo siguiente: la tabla N° 6 y gráfico N° 6, expresan: el 33% de los encuestados mencionaron nunca, el 29% de los encuestados mencionaron raras veces, el 13% señalaron a veces, el 17% respondieron casi siempre, mientras que siempre mencionaron el 8%.

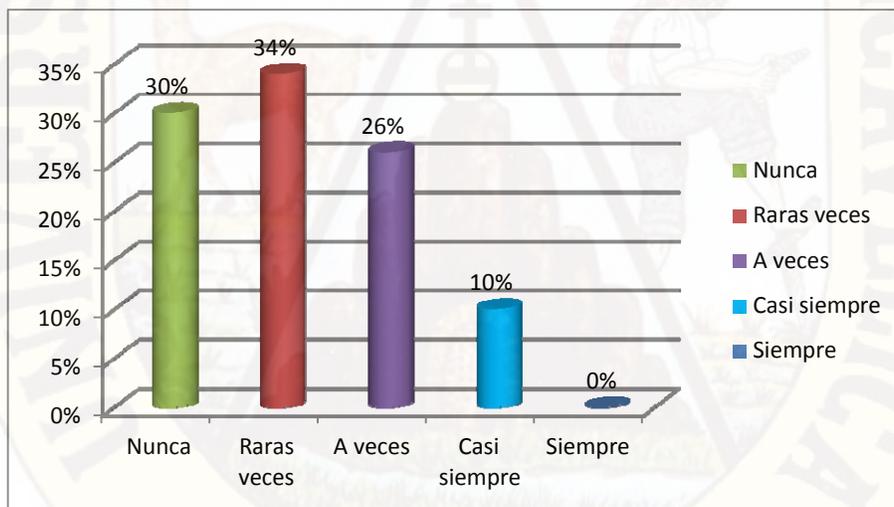
Tabla N° 7

El personal del Ministerio de trabajo dando cumplimiento a sus funciones orienta a los trabajadores de construcción civil

ALTERNATIVAS	fi	hi%
Nunca	31	30%
Raras veces	36	34%
A veces	27	26%
Casi siempre	11	10%
Siempre	0	0%
Total	105	100%

Gráfico N° 7

El personal del Ministerio de trabajo dando cumplimiento a sus funciones orienta a los trabajadores de construcción civil



Respecto a la pregunta N° 7, ¿El personal del Ministerio de trabajo dando cumplimiento a sus funciones orienta a los trabajadores de construcción civil?, los datos recabados a través del cuestionario nos indican lo siguiente: la tabla N° 7 y gráfico N° 7, expresan: el 30% de los encuestados mencionaron nunca, el 34% de los encuestados mencionaron raras veces, el 26% señalaron a veces, el 10% respondieron casi siempre, mientras que siempre mencionaron el 0%.

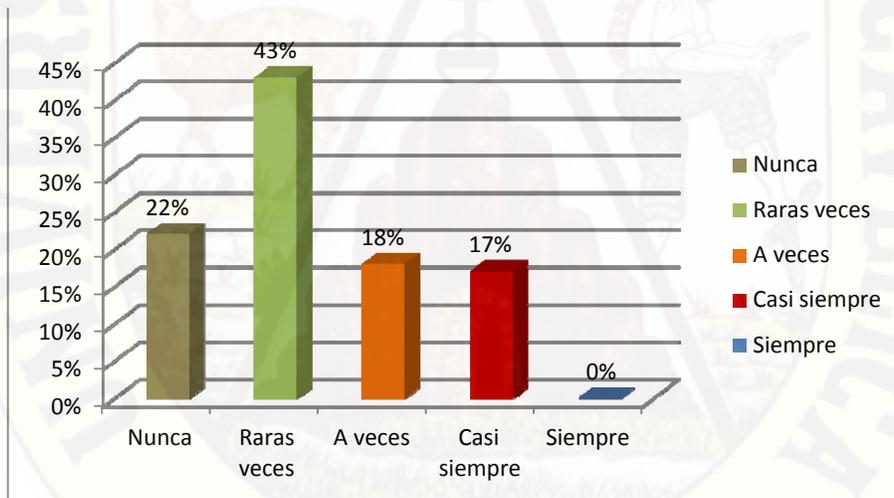
Tabla N° 8

El personal del Ministerio de trabajo según su función orienta a los empleadores de construcción civil para solucionar conflictos laborales

ALTERNATIVAS	fi	hi%
Nunca	23	22%
Raras veces	45	43%
A veces	19	18%
Casi siempre	18	17%
Siempre	0	0%
Total	105	100%

Gráfico N° 8

El personal del Ministerio de trabajo según su función orienta a los empleadores de construcción civil para solucionar conflictos laborales



Respecto a la pregunta N° 8, ¿El personal del Ministerio de trabajo según su función orienta a los empleadores de construcción civil para solucionar conflictos laborales?, los datos recabados a través del cuestionario nos indican lo siguiente: la tabla N° 8 y gráfico N° 8, expresan: el 22% de los encuestados mencionaron nunca, el 43% de los encuestados mencionaron raras veces, el 18% señalaron a veces, el 17% respondieron casi siempre, mientras que siempre mencionaron el 0%.

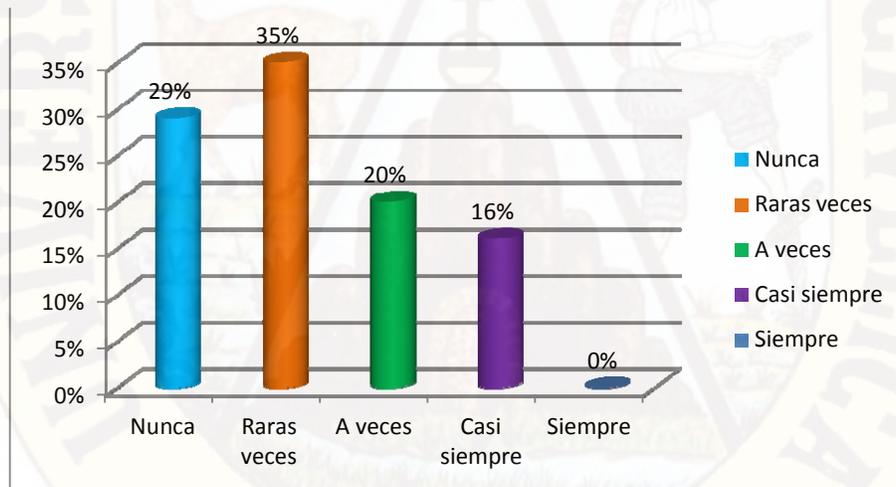
Tabla N° 9

El personal del ministerio de trabajo realiza asesoramiento laboral a empleadores de construcción civil

ALTERNATIVAS	fi	hi%
Nunca	30	29%
Raras veces	37	35%
A veces	21	20%
Casi siempre	17	16%
Siempre	0	0%
Total	105	100%

Gráfico N° 9

El personal del ministerio de trabajo realiza asesoramiento laboral a empleadores de construcción civil



Respecto a la pregunta N° 9, ¿El personal del ministerio de trabajo realiza asesoramiento laboral a empleadores de construcción civil?, los datos recabados a través del cuestionario nos indican lo siguiente: la tabla N° 9 y gráfico N° 9, expresan: el 29% de los encuestados mencionaron nunca, el 35% de los encuestados mencionaron raras veces, el 20% señalaron a veces, el 16% respondieron casi siempre, mientras que siempre mencionaron el 0%.

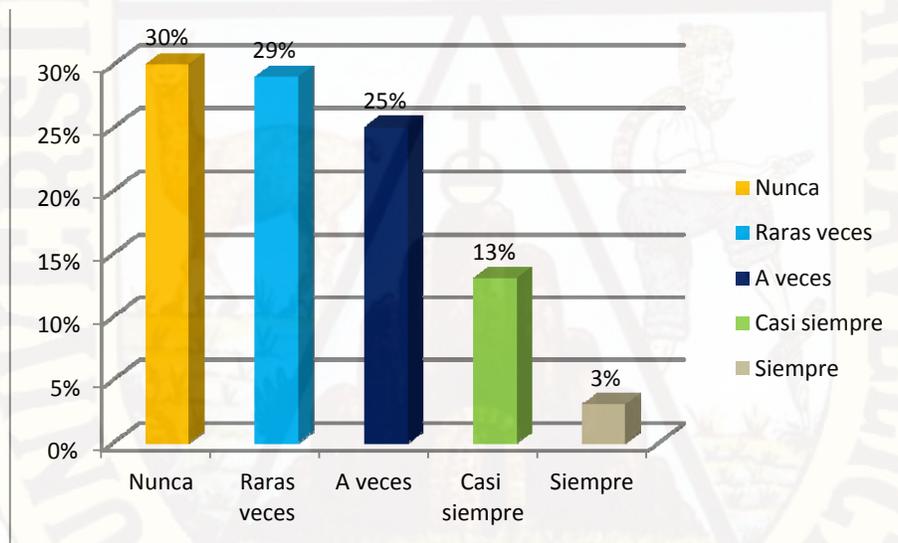
Tabla N° 10

El personal del ministerio de trabajo propone normas laborales y cumple con aplicar

ALTERNATIVAS	fi	hi%
Nunca	32	30%
Raras veces	30	29%
A veces	26	25%
Casi siempre	14	13%
Siempre	3	3%
Total	105	100%

Gráfico N° 10

El personal del ministerio de trabajo propone normas laborales y cumple con aplicar



Respecto a la pregunta N° 10, ¿El personal del ministerio de trabajo propone normas laborales y cumple con aplicar?, los datos recabados a través del cuestionario nos indican lo siguiente: la tabla N° 10 y gráfico N° 10, expresan: el 30% de los encuestados mencionaron nunca, el 29% de los encuestados mencionaron raras veces, el 25% señalaron a veces, el 13% respondieron casi siempre, mientras que siempre mencionaron el 3%.

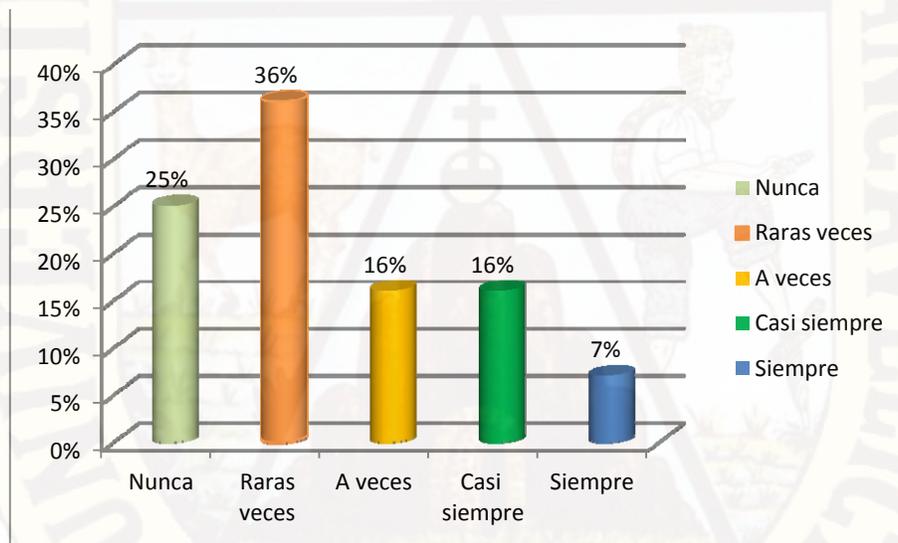
Tabla N° 11

El personal del ministerio de trabajo brinda calidad de servicio al público

ALTERNATIVAS	fi	hi%
Nunca	26	25%
Raras veces	38	36%
A veces	17	16%
Casi siempre	17	16%
Siempre	7	7%
Total	105	100%

Gráfico N° 11

El personal del ministerio de trabajo brinda calidad de servicio al público



Respecto a la pregunta N° 11, ¿Para usted, el personal del ministerio de trabajo brinda calidad de servicio al público?, los datos recabados a través del cuestionario nos indican lo siguiente: la tabla N° 11 y gráfico N° 11, expresan: el 25% de los encuestados mencionaron nunca, el 36% de los encuestados mencionaron raras veces, el 16% señalaron a veces, el 16% respondieron casi siempre, mientras que siempre mencionaron el 7%.

4.2 Variable 2: Pago de beneficios sociales

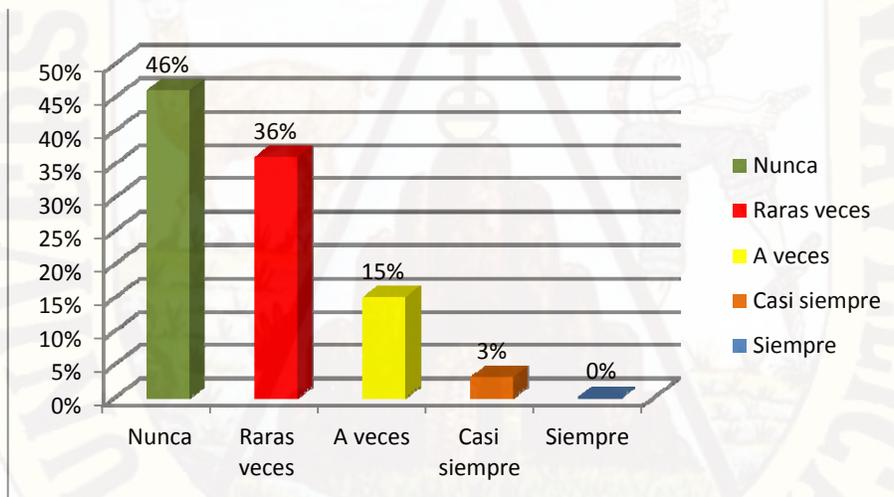
Tabla N° 12

Su empleador estará cumpliendo con el pago de su CTS que les corresponde

ALTERNATIVAS	fi	hi%
Nunca	48	46%
Raras veces	38	36%
A veces	16	15%
Casi siempre	3	3%
Siempre	0	0%
Total	105	100%

Gráfico N° 12

Su empleador estará cumpliendo con el pago de su CTS que les corresponde



Respecto a la pregunta N° 12, ¿Diga, su empleador estará cumpliendo con el pago de su CTS que les corresponde?, los datos recabados a través del cuestionario nos indican lo siguiente: la tabla N° 12 y gráfico N° 12, expresan: el 46% de los encuestados mencionaron nunca, el 36% de los encuestados mencionaron raras veces, el 15% señalaron a veces, el 3% respondieron casi siempre, mientras que siempre mencionaron el 0%.

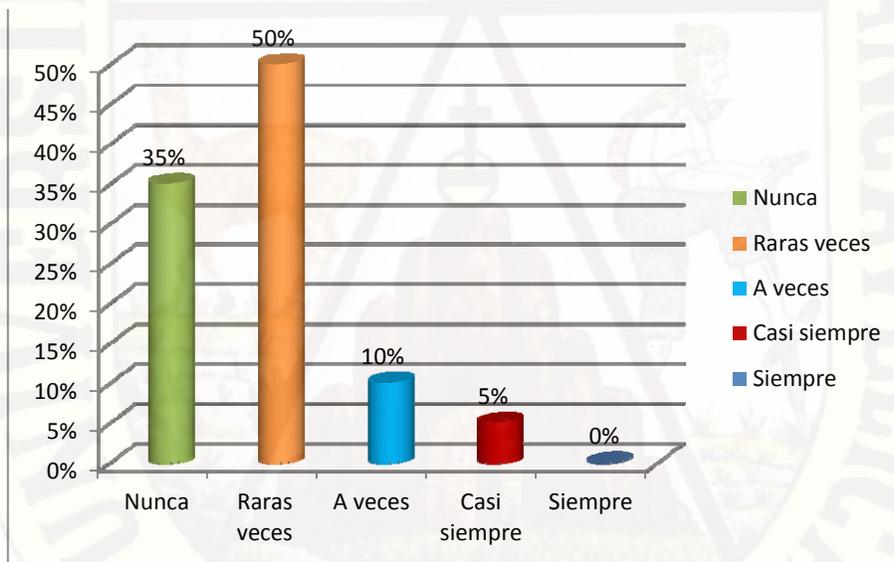
Tabla N° 13

Su empleador estará cumpliendo con el pago de sus gratificaciones que les corresponde

ALTERNATIVAS	fi	hi%
Nunca	37	35%
Raras veces	52	50%
A veces	10	10%
Casi siempre	6	5%
Siempre	0	0%
Total	105	100%

Gráfico N° 13

Su empleador estará cumpliendo con el pago de sus gratificaciones que les corresponde



Respecto a la pregunta N° 13, ¿Diga, su empleador estará cumpliendo con el pago de sus gratificaciones que les corresponde?, los datos recabados a través del cuestionario nos indican lo siguiente: la tabla N° 13 y gráfico N° 13, expresan: el 35% de los encuestados mencionaron nunca, el 50% de los encuestados mencionaron raras veces, el 10% señalaron a veces, el 5% respondieron casi siempre, mientras que siempre mencionaron el 0%.

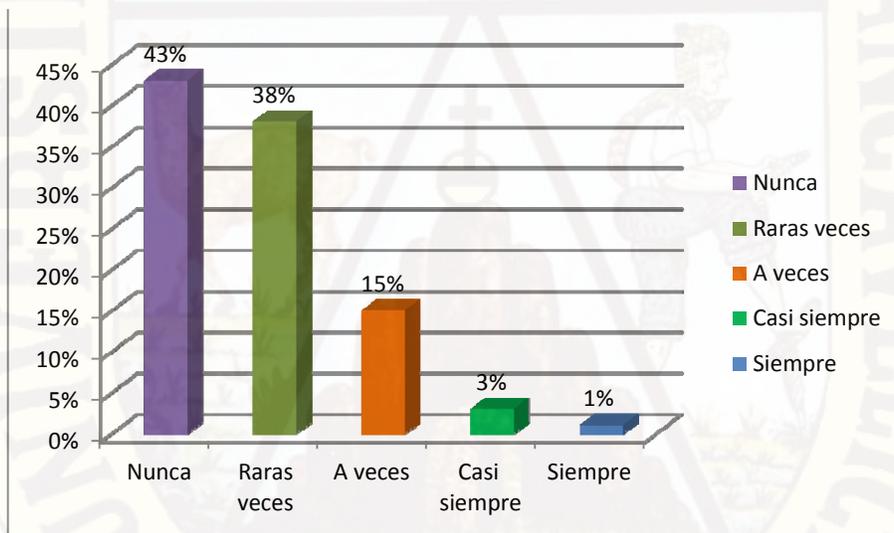
Tabla N° 14

Su empleador estará cumpliendo con el pago de su asignación familiar que les corresponde

ALTERNATIVAS	fi	hi%
Nunca	45	43%
Raras veces	40	38%
A veces	16	15%
Casi siempre	3	3%
Siempre	1	1%
Total	105	100%

Gráfico N° 14

Su empleador estará cumpliendo con el pago de su asignación familiar que les corresponde



Respecto a la pregunta N° 14, ¿Diga, su empleador estará cumpliendo con el pago de su asignación familiar que les corresponde?, los datos recabados a través del cuestionario nos indican lo siguiente: la tabla N° 14 y gráfico N° 14, expresan: el 43% de los encuestados mencionaron nunca, el 38% de los encuestados mencionaron raras veces, el 15% señalaron a veces, el 3% respondieron casi siempre, mientras que siempre mencionaron el 1%.

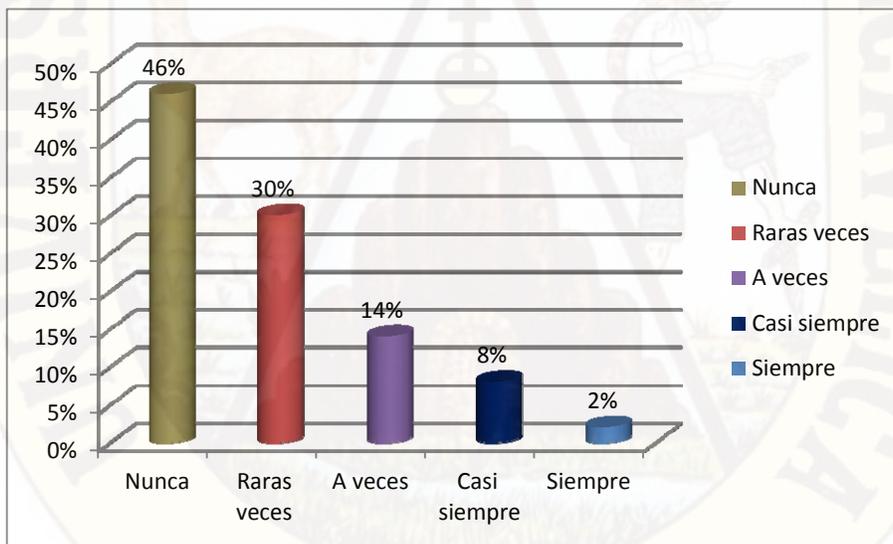
Tabla N° 15

Su empleador estará cumpliendo con el pago de su participación de utilidades que les corresponde

ALTERNATIVAS	fi	hi%
Nunca	48	46%
Raras veces	32	30%
A veces	15	14%
Casi siempre	8	8%
Siempre	2	2%
Total	105	100%

Gráfico N° 15

Su empleador estará cumpliendo con el pago de su participación de utilidades que les corresponde



Respecto a la pregunta N° 15, ¿Diga, su empleador estará cumpliendo con el pago de su participación de utilidades que les corresponde?, los datos recabados a través del cuestionario nos indican lo siguiente: la tabla N° 15 y gráfico N° 15, expresan: el 46% de los encuestados mencionaron nunca, el 30% de los encuestados mencionaron raras veces, el 14% señalaron a veces, el 8% respondieron casi siempre, mientras que siempre mencionaron el 2%.

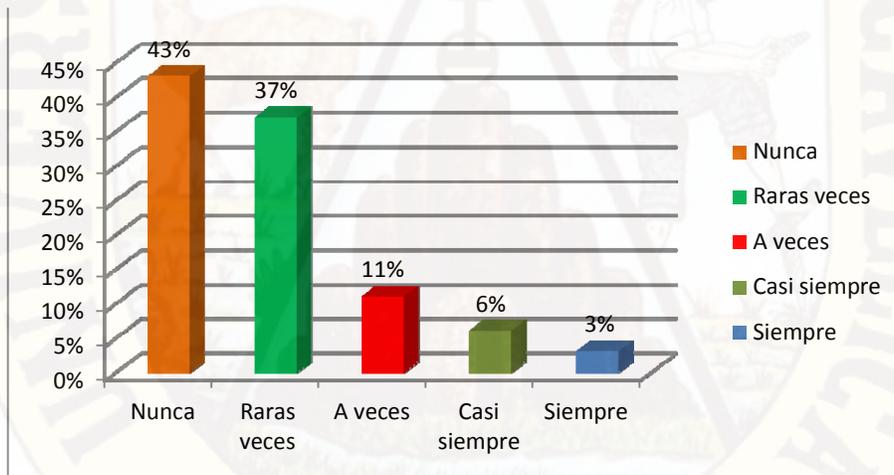
Tabla N° 16

Su empleador estará cumpliendo con el pago de sus vacaciones y descansos remunerados que les corresponde

ALTERNATIVAS	fi	hi%
Nunca	45	43%
Raras veces	39	37%
A veces	12	11%
Casi siempre	6	6%
Siempre	3	3%
Total	105	100%

Gráfico N° 16

Su empleador estará cumpliendo con el pago de sus vacaciones y descansos remunerados que les corresponde



Respecto a la pregunta N° 16, ¿Diga, su empleador estará cumpliendo con el pago de su vacaciones y descansos remunerados que les corresponde?, los datos recabados a través del cuestionario nos indican lo siguiente: la tabla N° 16 y gráfico N° 16, expresan: el 43% de los encuestados mencionaron nunca, el 37% de los encuestados mencionaron raras veces, el 11% señalaron a veces, el 6% respondieron casi siempre, mientras que siempre mencionaron el 3%.

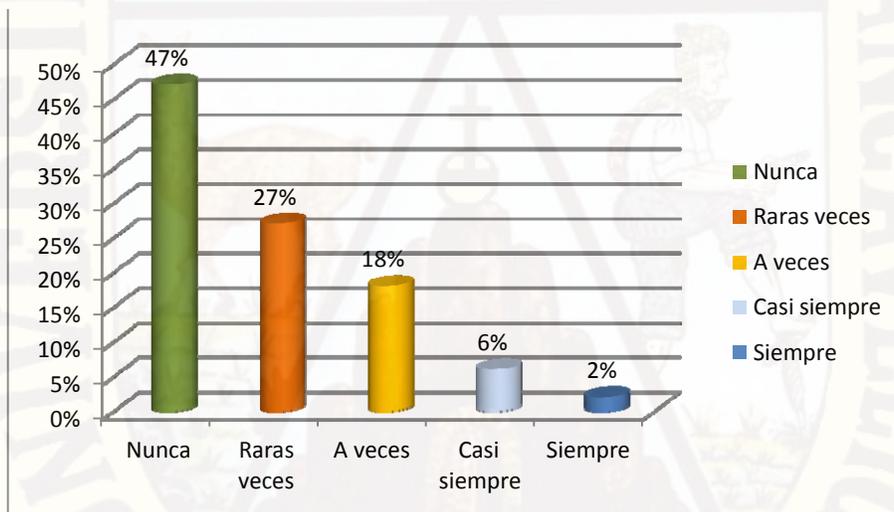
Tabla N° 17

Su empleador estará cumpliendo con el pago de su sistema de pensiones que les corresponde

ALTERNATIVAS	fi	hi%
Nunca	49	47%
Raras veces	28	27%
A veces	19	18%
Casi siempre	7	6%
Siempre	2	2%
Total	105	100%

Gráfico N° 17

Su empleador estará cumpliendo con el pago de su sistema de pensiones que les corresponde



Respecto a la pregunta N° 17, ¿Diga, su empleador estará cumpliendo con el pago de su sistema de pensiones que les corresponde?, los datos recabados a través del cuestionario nos indican lo siguiente: la tabla N° 17 y gráfico N° 17, expresan: el 47% de los encuestados mencionaron nunca, el 27% de los encuestados mencionaron raras veces, el 18% señalaron a veces, el 6% respondieron casi siempre, mientras que siempre mencionaron el 2%.

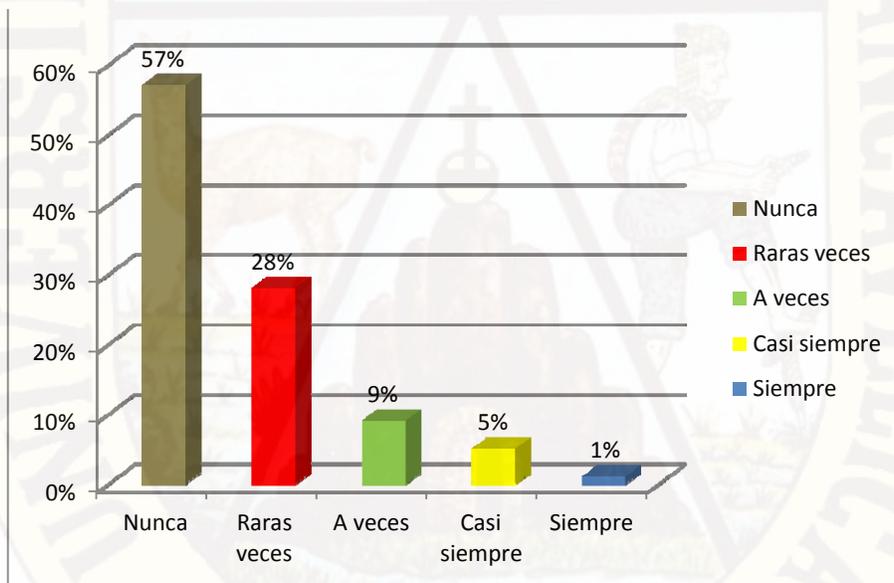
Tabla N° 18

Se siente satisfecho con la atención que le brinda Es Salud

ALTERNATIVAS	fi	hi%
Nunca	60	57%
Raras veces	29	28%
A veces	9	9%
Casi siempre	6	5%
Siempre	1	1%
Total	105	100%

Gráfico N° 18

Se siente satisfecho con la atención que le brinda Es Salud



Respecto a la pregunta N° 18, ¿Para usted, como trabajador de construcción civil, se sentirá satisfecho con la atención que le brinda Es Salud?, los datos recabados a través del cuestionario nos indican lo siguiente: la tabla N° 18 y gráfico N° 18, expresan: el 57% de los encuestados mencionaron nunca, el 28% de los encuestados mencionaron raras veces, el 9% señalaron a veces, el 5% respondieron casi siempre, mientras que siempre mencionaron el 1%.

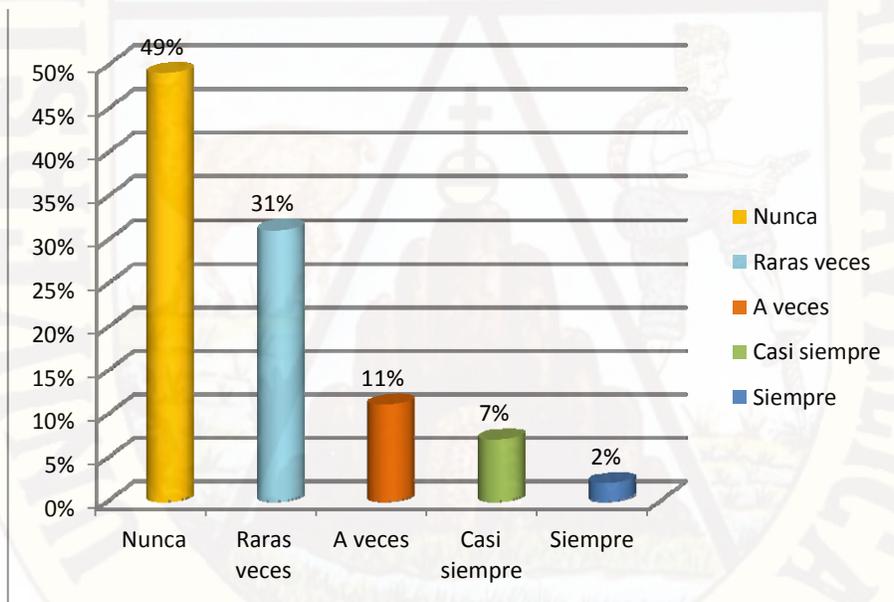
Tabla N° 19

Es Salud realiza diagnóstico de salud a los trabajadores de construcción civil

ALTERNATIVAS	fi	hi%
Nunca	52	49%
Raras veces	32	31%
A veces	11	11%
Casi siempre	8	7%
Siempre	2	2%
Total	105	100%

Gráfico N° 19

Es Salud realiza diagnóstico de salud a los trabajadores de construcción civil



Respecto a la pregunta N° 19, ¿Para usted, Es Salud realiza diagnóstico de salud a los trabajadores de construcción civil?, los datos recabados a través del cuestionario nos indican lo siguiente: la tabla N° 19 y gráfico N° 19, expresan: el 49% de los encuestados mencionaron nunca, el 31% de los encuestados mencionaron raras veces, el 11% señalaron a veces, el 7% respondieron casi siempre, mientras que siempre mencionaron el 2%.

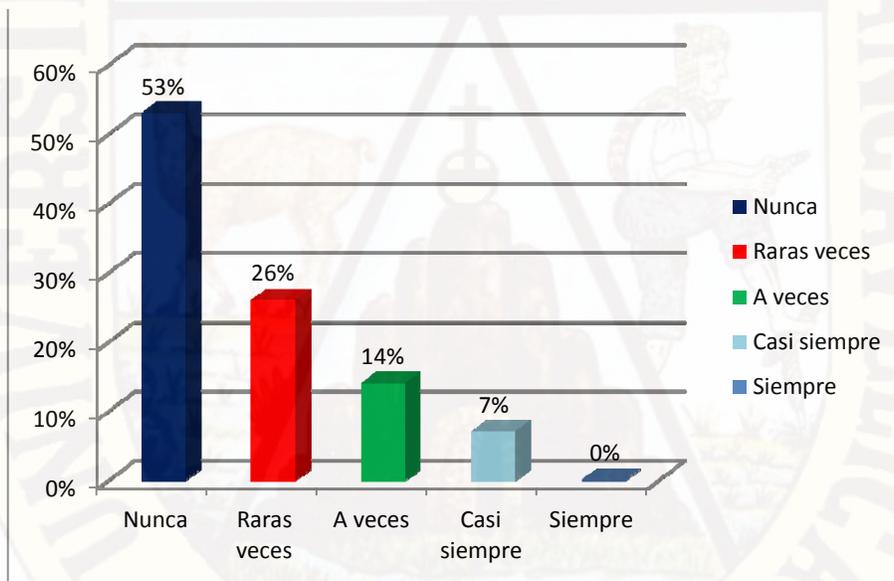
Tabla N° 20

Es Salud realiza tratamiento de enfermedades a trabajadores de construcción civil

ALTERNATIVAS	fi	hi%
Nunca	55	53%
Raras veces	27	26%
A veces	15	14%
Casi siempre	8	7%
Siempre	0	0%
Total	105	100%

Gráfico N° 20

Es Salud realiza tratamiento de enfermedades a trabajadores de construcción civil



Respecto a la pregunta N° 20, ¿Para usted, Es Salud realiza tratamiento de enfermedades a trabajadores de construcción civil?, los datos recabados a través del cuestionario nos indican lo siguiente: la tabla N° 20 y gráfico N° 20, expresan: el 53% de los encuestados mencionaron nunca, el 26% de los encuestados mencionaron raras veces, el 14% señalaron a veces, el 7% respondieron casi siempre, mientras que siempre mencionaron el 0%.

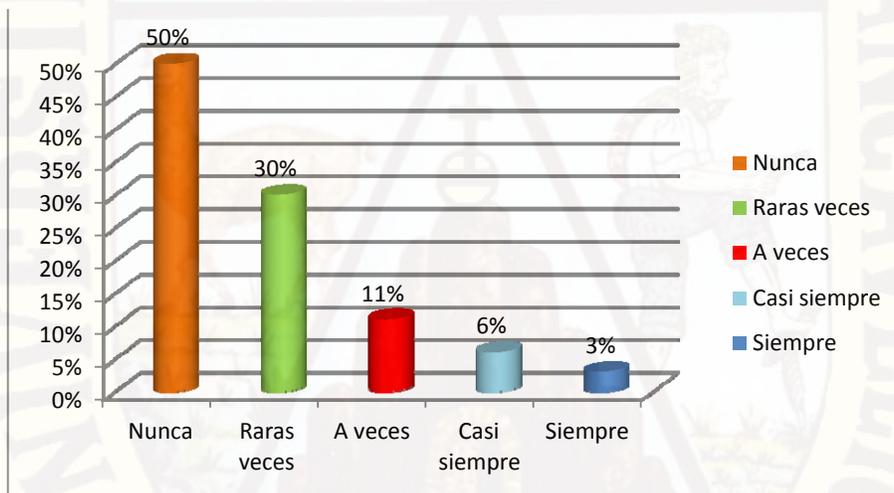
Tabla N° 21

Es Salud realiza prevención de enfermedades a trabajadores de construcción civil

ALTERNATIVAS	fi	hi%
Nunca	52	50%
Raras veces	32	30%
A veces	11	11%
Casi siempre	7	6%
Siempre	3	3%
Total	105	100%

Gráfico N° 21

Es Salud realiza prevención de enfermedades a trabajadores de construcción civil



Respecto a la pregunta N° 21, ¿Para usted, Es Salud realiza prevención de enfermedades a trabajadores de construcción civil?, los datos recabados a través del cuestionario nos indican lo siguiente: la tabla N° 21 y gráfico N° 21, expresan: el 50% de los encuestados mencionaron nunca, el 30% de los encuestados mencionaron raras veces, el 11% señalaron a veces, el 6% respondieron casi siempre, mientras que siempre mencionaron el 3%.

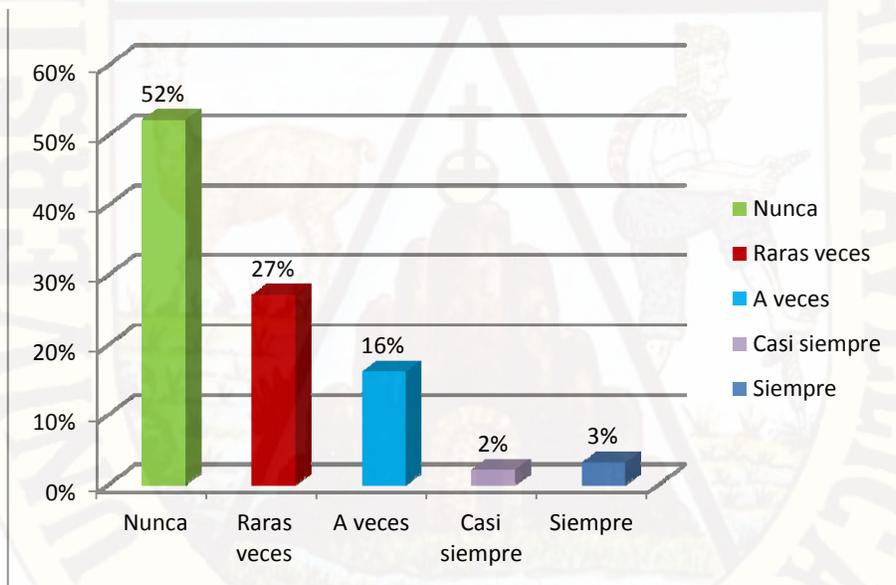
Tabla N° 22

Es Salud ayuda a desarrollar vida saludable a trabajadores de construcción civil

ALTERNATIVAS	fi	hi%
Nunca	55	52%
Raras veces	28	27%
A veces	17	16%
Casi siempre	2	2%
Siempre	3	3%
Total	105	100%

Gráfico N° 22

Es Salud ayuda a desarrollar vida saludable a trabajadores de construcción civil



Respecto a la pregunta N° 22, ¿Para usted, Es Salud ayuda a desarrollar vida saludable a trabajadores de construcción civil?, los datos recabados a través del cuestionario nos indican lo siguiente: la tabla N° 22 y gráfico N° 22, expresan: el 52% de los encuestados mencionaron nunca, el 27% de los encuestados mencionaron raras veces, el 16% señalaron a veces, el 2% respondieron casi siempre, mientras que siempre mencionaron el 3%.

4.3 PRUEBA DE HIPOTESIS

HIPOTESIS GENERAL

Ha: La relacion es positiva entre la Inspección del Trabajo y el pago de beneficios sociales a trabajadores del sector construcción civil que prestan servicios en el distrito de Huancavelica, periodo 2014.

Ho: La relacion NO es positiva entre la Inspección del Trabajo y el pago de beneficios sociales a trabajadores del sector construcción civil que prestan servicios en el distrito de Huancavelica, periodo 2014.

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON (r)

El coeficiente de correlación de Pearson (r), es un método de correlación para variables medidas por intervalos o razón y para relaciones lineales. Se calcula a partir de las puntuaciones obtenidas en una muestra con dos variables. Se relacionan las puntuaciones obtenidas de una variable con las puntuaciones obtenidas de la otra, con los mismos participantes o casos.

Formula de Pearson:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2][n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

El coeficiente r de Pearson puede variar de -1.0 a +1.0.

Dónde: $-1 \leq r \leq +1$

Los índices de correlación según Hernández Sampieri, Roberto (2010: 453)

COEFICIENTE	TIPO DE CORRELACIÓN
-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Los resultados han sido ingresados en el programa estadístico SPSS, obteniendo el siguiente resultado:

Correlaciones

		Inspección del trabajo	Pago de beneficios sociales
Inspección del trabajo	Correlación de Pearson	1	.683
	Sig. (bilateral)		.001
	N	105	105
Pago de beneficios sociales	Correlación de Pearson	.683	1
	Sig. (bilateral)	.001	
	N	105	105

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

De acuerdo a la tabla mostrada, el coeficiente de correlación de **Pearson $r = 0,683$** . Entonces el grado de correlación entre las variables Inspección del trabajo y el pago de beneficios sociales, en el periodo 2014., según el cuadro de Sampieri es correlación positiva media, de acuerdo a los índices de correlación. Por tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula siendo que la significancia es menor a 0.05

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1:

Ha: La relación es positiva entre la actuación inspectiva y el pago de beneficios sociales a trabajadores del sector construcción civil que prestan servicios en el distrito de Huancavelica, periodo 2014.

Ho: La relación NO es positiva entre la actuación inspectiva y el pago de beneficios sociales a trabajadores del sector construcción civil que prestan servicios en el distrito de Huancavelica, periodo 2014.

El coeficiente de correlación y su significancia estadística de los puntajes de actuación inspectiva y el pago de beneficios sociales a trabajadores de construcción civil, en el periodo 2014, nos brinda el siguiente resultado:

Correlaciones

		actuación inspectiva	pago de beneficios sociales
actuación inspectiva	Correlación de Pearson	1	,612**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	105	105
pago de beneficios sociales	Correlación de Pearson	,612**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	105	105

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

ANÁLISIS

Una correlación $r = 0,612^{**}$ significa que las variables correlacionadas de causa y efecto presentan una correlación positiva alta; es decir que a medida que la actuación inspectiva aumenta, también aumenta el pago de beneficios sociales de los trabajadores de construcción civil, periodo 2014, e igualmente si una disminuye la otra disminuye; además la sig (bilateral) = 0.000 (<0.01) indica que existe una correlación altamente significativa entre las variables consideradas. Entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2:

Ha: La relación es positiva entre la gestión administrativa y el pago de beneficios sociales a trabajadores del sector construcción civil que prestan servicios en el distrito de Huancavelica, periodo 2014.

Ho: La relación NO es positiva entre la gestión administrativa y el pago de beneficios sociales a trabajadores del sector construcción civil que prestan servicios en el distrito de Huancavelica, periodo 2014.

El coeficiente de correlación y su significancia estadística de los puntajes de gestión administrativa y el pago de beneficios sociales a trabajadores del sector de construcción civil, periodo 2014, expresa el siguiente resultado.

Correlaciones

		gestión administrativa	pago de beneficios sociales
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	1	,641**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	105	105
pago de beneficios sociales	Correlación de Pearson	,641**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	105	105

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

ANÁLISIS

Una correlación $r = 0,641^{**}$ significa que las variables correlacionadas de causa y efecto presentan una correlación positiva moderada; es decir que a medida que la gestión administrativa aumenta, el pago de beneficios sociales aumenta, e igualmente si una disminuye la otra también disminuye; además la sig (bilateral)= 0.000 (<0.01) indica que existe una correlación altamente significativa entre las variables consideradas. Por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Cálculo del estadístico de prueba:

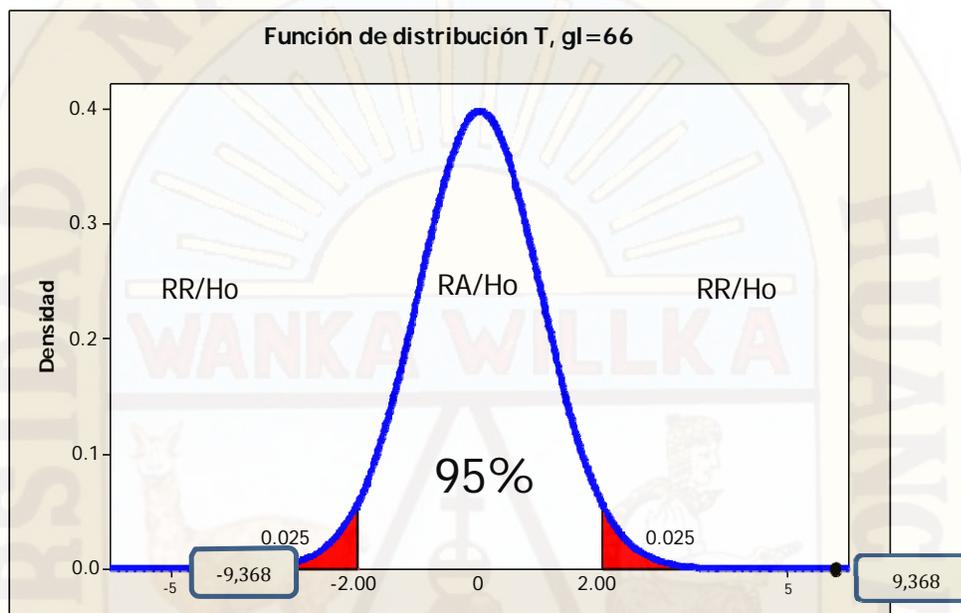
$$N = 105$$

$$r = 0,683$$

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = 9,368$$

REGIONES DE ACEPTACIÓN Y RECHAZO DE LA HIPOTESIS NULA



Decisión estadística:

Puesto que t_c (t calculada) es mayor que la t_t (t teórica), es decir ($9,368 > 1,96$), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

Conclusión estadística: Se concluye que existe una correlación directa entre las variables Inspección del Trabajo y el pago de beneficios sociales a trabajadores del sector construcción civil que prestan servicios en el distrito de Huancavelica, periodo 2014.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados del presente trabajo de investigación muestran el grado de correlación entre las variables: la inspección del trabajo y el cumplimiento de pago de beneficios sociales a trabajadores de construcción civil. Por lo que se pone en evidencia, que el coeficiente de correlación de Pearson es $r = 0,683$. Entonces el grado de correlación entre las dos variables mencionados según el cuadro de Sampieri es correlación positiva media, de acuerdo a los índices de correlación. A decir de (KERLINGER, 2002), en un diseño descriptivo, correlacional se tiene que cuantificar la relación entre las variables, entonces los resultados de la investigación muestran que el coeficiente de correlación de Pearson es $r = 0,683$

El objetivo de la investigación ha sido orientado para determinar el grado de relación que existe entre la inspección del trabajo y el cumplimiento de pago de beneficios sociales a trabajadores de construcción civil en el distrito de Huancavelica, periodo 2014.

Hecho la prueba de las hipótesis generales nos indican que la relación entre las variables de estudios es de manera positiva, pues sus probabilidades asociadas son significativa al nivel 0,01 (bilateral), este resultado nos garantiza que efectivamente se ha identificado una relación directa entre las variables.

La hipótesis específica 1 indica que existe una correlación $r = 0,612^{**}$ y la hipótesis específica 2 indica una correlación $r = 0,641^{**}$, ambos significan que las variables correlacionadas de causa y efecto presentan una correlación positiva alta; es decir que a medida que la actuación inspectiva o la gestión administrativa respectivamente aumenta, también el pago de beneficios sociales de los trabajadores de construcción civil, periodo 2014, asimismo, si una disminuye la otra también disminuye; además la sig (bilateral)= 0.000 (<0.01) indica que existe una correlación altamente significativa entre las variables consideradas.

La validez interna de los resultados de la investigación se justifica por el hecho de haber elegido el diseño de investigación lo más adecuado y además por haber controlado los factores como:

- Historia. - Los instrumentos de medición se ha aplicado a los trabajadores reclamantes que laboran en las empresas de construcción civil que prestan servicios en el distrito de Huancavelica de condición socioeconómica homogénea.
- Temporal. -la inspección del trabajo y el cumplimiento de pago de beneficios sociales a trabajadores de construcción civil en el distrito de Huancavelica fueron medidos en un espacio temporal único del 2014, por lo que dijo Piaget (1979) es un periodo adecuado para observar las relaciones entre las variables.
- Instrumento. – La encuesta utilizada tiene la propiedad de validez y confiabilidad. La validez externa de los resultados obtenidos tiene que ver con la posibilidad de generalización o grado de representatividad de los hallazgos.
- Cantidad de datos. -El tamaño de la muestra para ambos grupos de sujetos de investigación es 105 que de acuerdo al teorema central de límites es lo suficientemente necesario como para proporcionar una estimación precisa como fuerza de la relación.
- Validez de población. - Los encuestados de la población proceden del mismo estrato socioeconómico, con similar peculiaridad de vida tanto en lo religioso y normas morales de su entorno.

Por tanto, se garantiza la validez de los resultados que se han obtenido en la investigación, la misma que procedemos a realizar la discusión con los antecedentes precedentes que se encuentran en el marco teórico:

Con Fernández Ovalle Claudia, Fernández Ovalle Eloisa,(2005) dice, la industria genera empleo femenino en Guatemala. Sin embargo, queda establecido que sus ganancias y “competitividad”, se basan en la sobre explotación de una mano de obra “no calificada”, lo que determina un alto índice de violaciones a los derechos laborales de la misma. Estas empresas dan prioridad a la contratación de mano de obra femenina debido a que es mano de obra no calificada y barata. Además, un trabajo especializado de las mujeres, desarrollado a través de ejercer la tarea de costura históricamente vinculada a su rol reproductivo, aspecto que significó no tener que hacer mayores inversiones en capacitación.

D. COZ EGEA, Manrique(2010), dice, la diligencia exigible al empresario en el cumplimiento de las obligaciones sustantivas a las que se refieren los diferentes tipos infractores del Art. 13º TRLISOS viene determinada por la doctrina jurisprudencial de la culpa *in vigilando* posteriormente positiva en la RPRL, según la cual, el cumplimiento empresarial del deber de seguridad no se agota con la adopción de las medidas preventivas previstas en la normativa aplicable sino que incluye además la necesidad de que el empresario lleve a cabo una actividad de vigilancia sobre la efectividad de las mismas.

Díaz Rodríguez, Juan Manuel, (2010) concluye: La Inspección de Trabajo fiscaliza el cumplimiento de las cláusulas normativas de los convenios colectivos, siempre que la transgresión de éstas se haya tipificado como infracción administrativa. Las actuaciones comprobatorias que puedan llevar a cabo los inspectores de trabajo en el desempeño de sus funciones están reguladas en todos sus aspectos: formas de iniciación de tales actuaciones, Libro de Visitas de la Inspección, y las facultades comprobatorias, medidas cautelares, deberes de colaboración, medidas de inspección a adoptar como consecuencia de las indagaciones efectuadas tras la realización de las correspondientes comprobaciones, que tienen un máximo temporal, el inspector de trabajo puede adoptar diversas medidas de inspección, agrupables en tres géneros: actas, informes y requerimientos.

Sarzo Tamayo, Víctor Renato (2012) Pontificia Universidad Católica del Perú; dice: El derecho a la remuneración se compone de una dimensión prestacional, que implica la obligación estatal de garantizar la plena vigencia del derecho en la realidad. Específicamente, esta dimensión prestacional se hace presente en el derecho a una remuneración suficiente, a través de determinados beneficios sociales. Sin embargo, no todos integran el contenido constitucionalmente protegido de este derecho. Es decir, la labor legislativa en torno a los beneficios sociales puede conducir a desarrollar el contenido constitucional del derecho a una remuneración suficiente o a establecer contenidos legales en este derecho.

Alfaro Esparza, Eduardo Jaime (2004) menciona: Redistribuir en forma más equitativa las pensiones de los actuales aportantes al Sistema Nacional de Pensiones, para lo cual el estado, en cumplimiento de su obligación de crear condiciones para garantizar una jubilación digna y

decorosa, debe asegurar un subsidio parcial para aquellas personas que, a pesar de haber llegado a la edad de retiro laboral y cumplido con los años de aportación, no cuenten con aportes en montos suficientes para asegurar una pensión mínima.

López Melgar Flening y Loayza Huamán Wilmer (2010) concluye: Que el señor JULIO YRENO MARTÍNEZ, que durante su permanencia en el centro de trabajo que es la Municipalidad Distrital de Arma, se deduce que hubo vínculo laboral directo entre el empleador y el trabajador, así mismo haber realizado trabajos de manera subordinada y supervisada, se configura la existencia de un despido arbitrario por parte de su empleadora la Municipalidad Distrital de Arma. La Municipalidad Distrital de Arma, no ha cumplido con el pago de la indemnización por despido arbitrario a favor del trabajador afectado, tal como establece el artículo 71° del Decreto Supremo 003-97-TR. Que debido a la falta de documentación tales como; Libro de Planillas de Remuneraciones, Boletas de Pago, Depósitos de CTS, no ha sido posible constatar, el pago de las liquidaciones de Beneficios Sociales, (Vacaciones Truncas, CTS y otros), Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, Vacaciones a partir del mes de Agosto de 2002 hasta Diciembre 2007, así como pago de sus remuneraciones de los meses de Enero, Febrero hasta el 24 de Marzo de 2008, los cuales se consignan por el testimonio hecha por el propio trabajador, puesto que el empleador no ha presentado ni ha exhibido los documentos Contable – Laboral.

CONCLUSIONES

Luego de haber realizado el proceso de investigación sobre “la Inspección del Trabajo y el pago de beneficios sociales a trabajadores del sector construcción civil que prestan servicios en el distrito de Huancavelica, periodo 2014”, teniendo como respaldo las técnicas de procesamiento y análisis de datos estadísticos aplicados al cuestionario respectivo podemos concluir en lo siguiente:

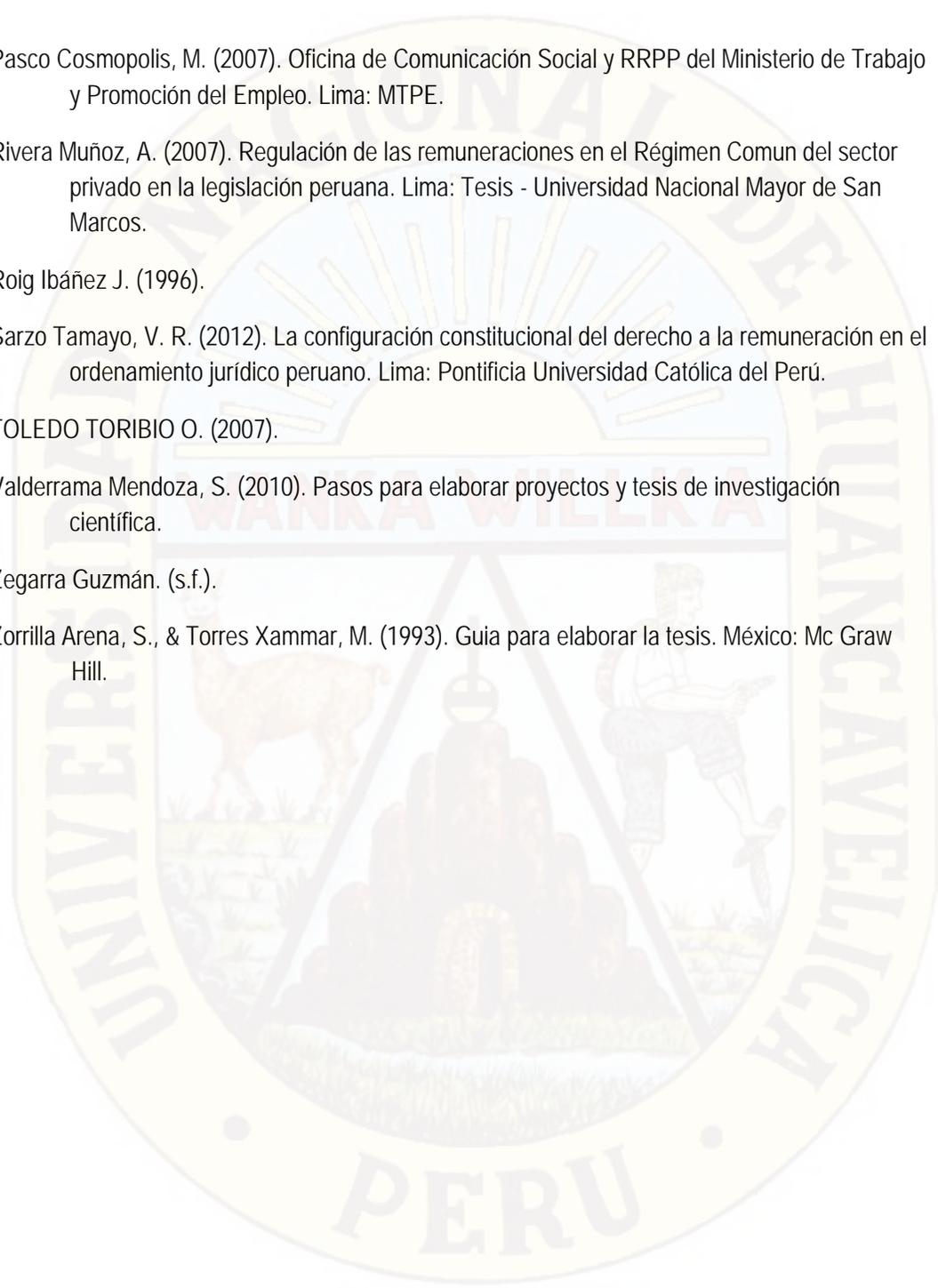
1. Se ha evidenciado el grado de relación que existe entre la Inspección del trabajo y el pago de beneficios sociales a trabajadores del sector construcción civil que prestan servicios en el distrito de Huancavelica, es positiva y el coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,683$. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).
2. Se ha evidenciado que el grado de relación que existe entre la actuación inspectiva y el pago de beneficios sociales a trabajadores del sector de construcción civil que prestan servicios en el distrito de Huancavelica es positiva y el coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,612$. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).
3. Se ha evidenciado que el grado de relación que existe entre la gestión administrativa y el pago de beneficios sociales a trabajadores de construcción civil que prestan servicios en el distrito de Huancavelica, es positiva y el coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,641$. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al personal de la oficina de la Inspección del trabajo como encargado de vigilar el cumplimiento de las normas legales, de cumplir sus funciones a fin de que los empleadores del sector construcción civil que prestan servicios en el distrito de Huancavelica, puedan cumplir con sus obligaciones de pagar sus beneficios a sus trabajadores, esto a través de campañas informativas y de fiscalización.
2. Se recomienda que la actuación inspectiva sea constante para el cumplimiento de la normativa laboral y que se realice a todas las obras de la Región debido a la temporalidad de ellas
3. La Dirección General de Trabajo como ente responsable de proponer y ejecutar las políticas públicas y funciones, a través de sus funcionarios deben cumplir sus funciones tal como establece las normas legales de orientar, asesorar y hacer cumplir los dispositivos legales a los empleadores.

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

- Alfaro Esparza, E. J. (2004). El sistema previsional peruano y la necesidad de plantear una nueva reforma. Lima: Tesis - Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Bernal G., C. A. (2010). Metodología de la Investigación Científica. México: Editorial Delfin Ltda.
- Coz Egea, M. (2010). La responsabilidad administrativa del empresario en materia de prevención de riesgos laborales: estudio de las infracciones muy graves. Murcia: Tesis.
- Diaz Rodriguez, J. (2010). Actas, Informes y requerimientos de la Inspección de trabajo de la Universidad de la Laguna. Tesis.
- Dolorier Torres, J. (2004). Guía Práctica laboral Empresarial (Contadores y Empresas). Lima: El
- Fernandez Ovalle, C., & Fernandez Ovalle, E. (2005). Análisis del cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres en la industria de Maquila. Colombia: Tesis.
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la Investigación. México: Mc Grae Hilla.
- J., R. I. (1996).
- Juan Francisco Rojas Leo. (s.f.).
- (s.f.). LA LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO N° 28806. PERU.
- Lopez Melgar, F., & Loayza Huaman, W. (2010). Incidencia de la Inspección de trabajo en el cumplimiento de las obligaciones socio laborales por parte de las empresas de la Región de Huancavelica. Huancavelica: Tesis.
- Mendez, A., & Carlos, E. (1998). Metodología de la Investigación en Ciencias Económicas, Contables y Administrativas . México: Mc Graw Hill.
- MINTRA. (2014). SISTEMA INSPECTIVO. MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO.
- ovalle, F. (2005).
- Pardinas, F. (1982). Metodología y técnicas de investigación en ciencias sociales. Barcelona - España: CEAC SA.

- 
- Pasco Cosmopolis, M. (2007). Oficina de Comunicación Social y RRPP del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Lima: MTPE.
- Rivera Muñoz, A. (2007). Regulación de las remuneraciones en el Régimen Común del sector privado en la legislación peruana. Lima: Tesis - Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Roig Ibáñez J. (1996).
- Sarzo Tamayo, V. R. (2012). La configuración constitucional del derecho a la remuneración en el ordenamiento jurídico peruano. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- TOLEDO TORIBIO O. (2007).
- Valderrama Mendoza, S. (2010). Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica.
- Zegarra Guzmán. (s.f.).
- Zorrilla Arena, S., & Torres Xammar, M. (1993). Guía para elaborar la tesis. México: Mc Graw Hill.

ANEXO N° 01
MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: "LA INSPECCION DE TRABAJO Y EL CUMPLIMIENTO DE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES A TRABAJADORES DE CONSTRUCCION CIVIL EN EL DISTRITO DE HUANCVELICA, PERIODO 2014".

TÍTULO	PROBLEMA GENERAL Y ESPECÍFICOS	OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS GENERAL Y ESPECÍFICOS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	Metodología
	PROBLEMA GENERAL.	1. OBJETIVO GENERAL	1. HIPOTESIS GENERAL				
"LA INSPECCION DE TRABAJO Y EL CUMPLIMIENTO DE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES A TRABAJADORES DE CONSTRUCCION CIVIL EN EL DISTRITO DE HUANCVELICA, PERIODO 2014".	¿Qué relación existe entre la Inspección del Trabajo y el pago de beneficios sociales a trabajadores del sector de construcción civil que prestan servicios en el distrito de Huancavelica, periodo 2014? PROBLEMAS ESPECÍFICOS:	Establecer el grado de relación que existe entre la inspección del trabajo y el pago de beneficios sociales a trabajadores del sector de construcción civil que prestan servicios en el distrito de Huancavelica, periodo 2014.	La relación es positiva entre la inspección del trabajo y el pago de beneficios sociales a trabajadores del sector de construcción civil que prestan servicios en el distrito de Huancavelica, periodo 2014,	VARIABLE 1 Inspección Del Trabajo	Actuación Inspectiva	<ul style="list-style-type: none"> Imparcialidad y objetividad Autonomía técnica y funcional Confidencialidad Eficacia Honestidad. 	Tipo: Aplicada
	a) ¿Qué relación existe entre la actuación inspectiva y el pago de beneficios sociales a trabajadores del sector de construcción civil que prestan servicios en el distrito de Huancavelica, periodo 2014? b) ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el pago de beneficios sociales a trabajadores del sector de construcción civil que prestan servicios en el distrito de Huancavelica, periodo 2014?	2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS: a) Establecer el grado de relación que existe entre la actuación inspectiva y el pago de beneficios sociales a trabajadores del sector de construcción civil que prestan servicios en el distrito de Huancavelica, periodo 2014. b) Establecer el grado de relación que existe entre la gestión administrativa y el pago de beneficios sociales a trabajadores de construcción civil que prestan servicios en el distrito de Huancavelica, periodo 2014	2. HIPÓTESIS ESPECÍFICOS: a) La relación es positiva entre la actuación inspectiva y el pago de beneficios sociales a trabajadores del sector de construcción civil que prestan servicios en el distrito de Huancavelica, periodo 2014, b) Las relación es positiva entre la gestión administrativa y el pago de beneficios sociales a trabajadores del sector de construcción civil que prestan servicios en el distrito de Huancavelica, periodo 2014,	VARIABLE 2 Beneficios Sociales De Los Trabajadores	Gestión Administrativa Beneficios convencionales. Beneficios de Seguridad Social	<ul style="list-style-type: none"> Orienta aspectos socio laborales Soluciono conflictos laborales Realiza asesoramientos Propone y difunde Normas laborales. Existe calidad de servicio <ul style="list-style-type: none"> Pago CTS Pago de gratificaciones Asignación familiar Participación de utilidades. Vacaciones y descansos remunerados Sistema de pensiones. <ul style="list-style-type: none"> Satisfacción en atención por Servicio de Es salud Realiza diagnóstico de salud Realiza tratamiento de enfermedades Realiza prevención de enfermedades Le ayuda a desarrollar vida saludable. 	Nivel: Descriptiva-correlacional Diseño: No experimental Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Población: -Trabajadores reclamantes 105 Muestra: -Trabajadores reclamantes 105

