

# **UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA**

Creada por Ley Nº 25265



## **FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

### **TESIS**

**“LA INSPECCION DEL TRABAJO Y EL PAGO DE  
BENEFICIOS SOCIALES A LOS TRABAJADORES DE PARTE  
DE EMPLEADORES DEL SECTOR PRIVADO QUE PRESTAN  
SERVICIOS EN LA PROVINCIA DE HUANCVELICA, AÑO  
2013”**

**LINEA DE INVESTIGACION**

**TRIBUTACION Y LABORAL**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE  
CONTADOR PÚBLICO**

**PRESENTADO POR :**

**BACH. DE LA CRUZ CRISPIN ÁNGELA  
BACH. INGA VARGAS DANIEL**

**HUANCVELICA- PERU**

**2018**

## 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 11 DÍAS DEL MES DE OCTUBRE DEL AÑO 2018, A HORAS 10:00, SE REUNIERON, EL JURADO CALIFICADOR, CONFORMADO DE LA SIGUIENTE MANERA:

PRESIDENTE: CPC. ANDRÉS JESUS RAMIREZ LAURENTE

SECRETARIO: CPC. RUSBEL FREDDY RAMOS SERRANO

VOCAL: CPC. LUIS ALBERTO MEDINA HERNANDEZ

RATIFICADOS LOS MIEMBROS DE JURADO CON RESOLUCIÓN N° 072-2018-FCE-R-UNH; DEL INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA TITULADO:

"LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO Y EL PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES A LOS TRABAJADORES DE PARTE DE EMPLEADORES DEL SECTOR PRIVADO QUE PRESTAN SERVICIOS EN LA PROVINCIA DE HUANCAYELICA, AÑO 2013"  
Cuyo autor es (el) (los) graduado (s):

BACHILLER (S): DE LA CRUZ CRISPIN, ANGELA  
INGA VARGAS, DANIEL

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: DE LA CRUZ CRISPIN, ANGELA

PRESIDENTE: APROBADO

SECRETARIO: APROBADO

VOCAL: APROBADO

RESULTADO FINAL: APROBADO POR UNANIMIDAD

BACHILLER: INGA VARGAS, DANIEL

PRESIDENTE: APROBADO

SECRETARIO: APROBADO

VOCAL: APROBADO

RESULTADO FINAL: APROBADO POR UNANIMIDAD

EN CONFORMIDAD A LO ACTUADO FIRMAMOS AL PIE.

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

Angela Delacruz Crispin  
DNI N° 41229395

DANIEL INGA VARGAS  
DNI: N° 43366760



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS (INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA) PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO PRESENTADO POR DE LA CRUZ CRISPIN ANGELA & INGA VARGAS DANIEL

En la ciudad universitaria de Patupampa, Huancavelica, auditorio de la Facultad de Ciencias Empresariales, a los 11 días del mes de octubre del 2018, siendo las 10:00 horas, se reúnen los miembros del Jurado Calificador en cumplimiento a la Resolución N° 600-2018-FCE-R-UNH. El Jurado Evaluador fue ratificado mediante

Resolución N° 072-2018-FCE-R-UNH conforme a lo siguiente:

Presidente: CPC. Andrés Jesús Ramírez Laurente

Secretario: CPC. Rusbel Freddy Ramos Serrano

Vocal : CPC. Luis Alberto Medina Hernandez

Suplente: Mg. Emiliano Reymundo Soto.

Previa instalación, y bajo la dirección de la Presidencia del Jurado, inicia la sustentación de la tesis "LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO Y EL PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES A LOS TRABAJADORES DE PARTE DE EMPLEADORES DEL SECTOR PRIVADO QUE PRESTAN SERVICIOS EN LA PROVINCIA DE HUANCAVELICA, AÑO 2013" presentado por ANGELA DE LA CRUZ CRISPIN y DANIEL INGA VARGAS.

Finalizada la sustentación y evaluación, se invita al público presente y a los sustentantes; luego de una amplia deliberación por parte del jurado se llegó al siguiente resultado:

BACHILLER : DE LA CRUZ CRISPIN, ANGELA

Presidente : APROBADO

Secretario : APROBADO

Vocal : APROBADO

Resultado Final : APROBADO POR UNANIMIDAD

BACHILLER : INGA VARGAS, DANIEL

Presidente : APROBADO

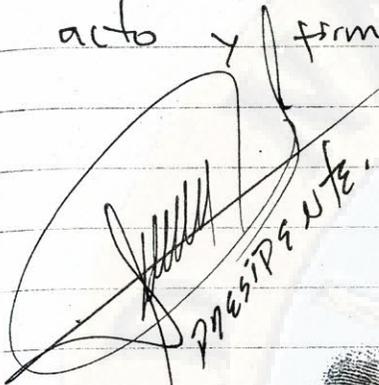
Secretario : APROBADO

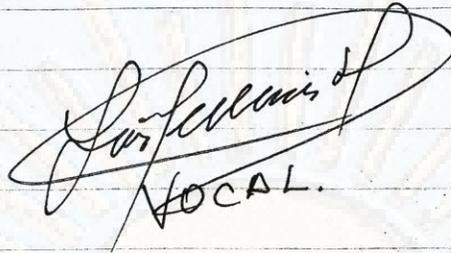
Vocal : APROBADO

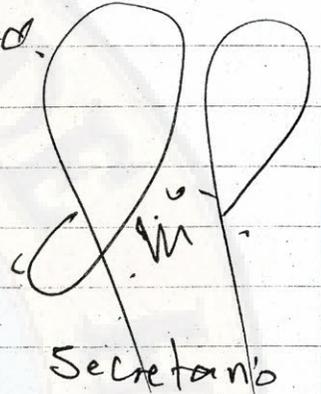


Resultado Final: APROBADO POR UNANIMIDAD

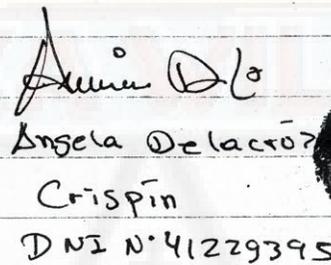
Siendo las 12:15 hrs del mismo día culmina el presente acto y firman en señal de conformidad.

  
PRESIDENTE.

  
VOCAL.

  
Secretario

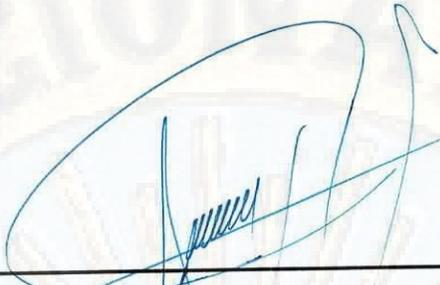
  
DANIEL SÁLAGO VARCO  
DNI: 43366760

  
Angela Delacruz  
Crispín  
DNI N° 41229395

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE CONTADOR PUBLICO PRESENTADO POR JORGE ACEVEDO, PAUL y HUNOCC DE LA CRUZ BETZABETT.

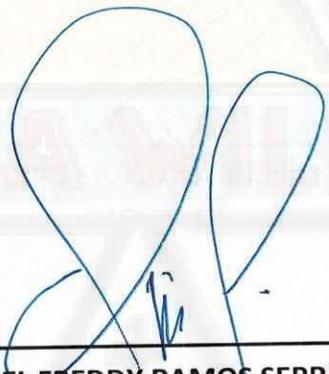
A la Ciudad Universitaria de Patatepampa, Huancavelica, Auditorio de la Facultad de Ciencias Empresariales a las 10:30 horas del día 18 de Octubre del 2018, se reunieron los miembros del jurado calificador en cumplimiento a la Resolución N° 664-2018-FCE-R-UHH. El Jurado Evaluador fue ratificado mediante Resolución N° 554-2018-FCE-R-UHH, Teniendo la siguiente conformación  
Presidente: CPCC Rusbel Freddy Ramos Serrano Presidente  
Secretario: Mg. Luis Angel Guerra Menéndez  
Vocal: Dra. Kenia Aguirre Vilchez  
Suplente: CPCC Andres Jesus Ramirez Laurente  
 previa instalación bajo la dirección de la Presidencia del Jurado se inicia la sustentación de la Tesis "EL CONTROL PREVENIO Y LA GESTION ADMINISTRATIVA DE LA OFICINA DE ECONOMIA DEL HOSPITAL REGIONAL DE HUANCAVELICA "ZACARIAS CORREA

**JURADOS**



---

**CPC. ANDRES JESUS RAMIREZ LAURENTE**  
**PRESIDENTE**



---

**CPC. RUSBEL FREDDY RAMOS SERRANO**  
**SECRETARIO**



---

**MG. LUIS ALBERTO MEDINA HERNANDEZ**  
**VOCAL**

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAYELICH



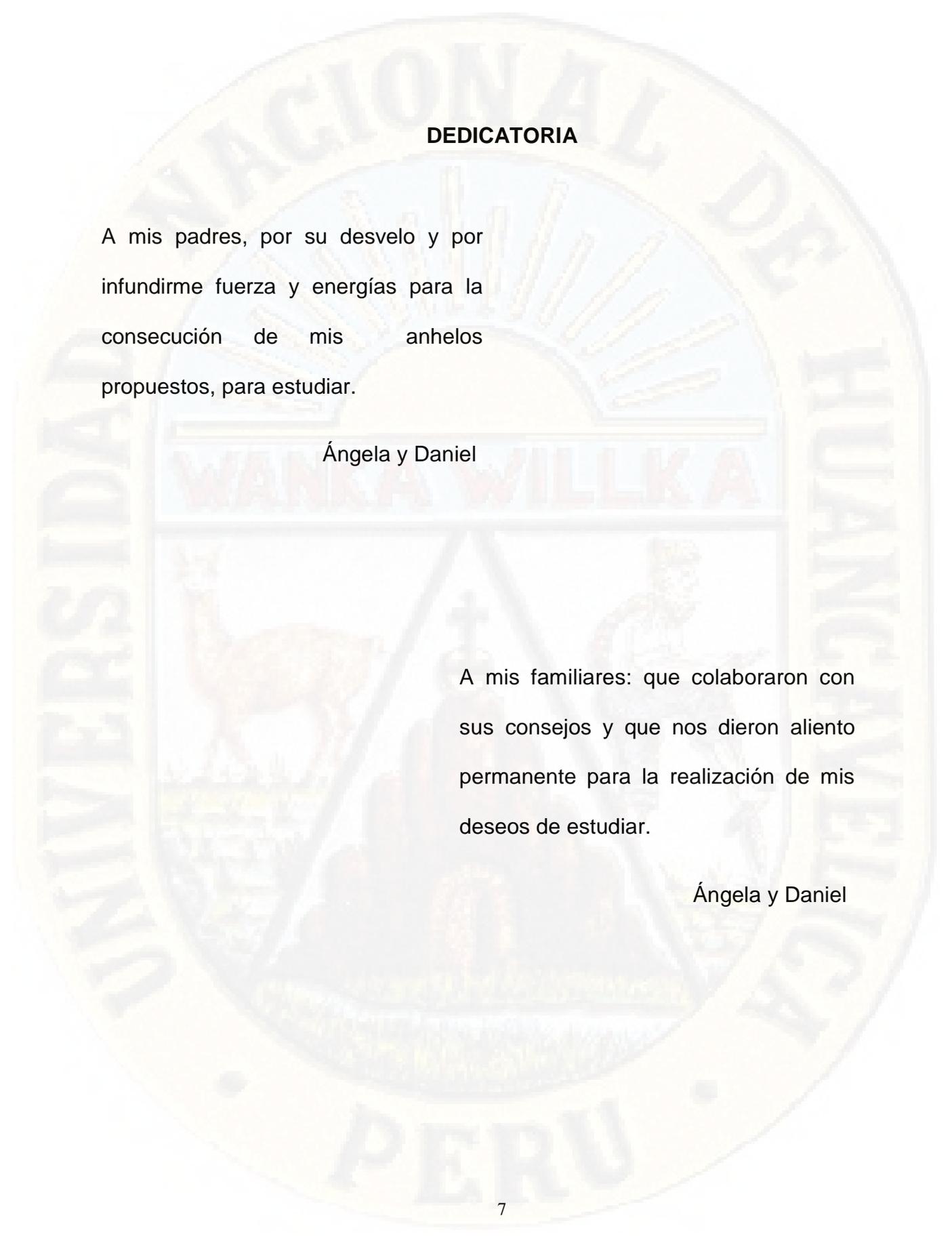
*Luis Guerra Menendez*

MG. LUIS GUERRA MENENDEZ  
ASESOR

UNIVERSIDAD

DE HUANCAYELICH

PERU



## DEDICATORIA

A mis padres, por su desvelo y por  
infundirme fuerza y energías para la  
consecución de mis anhelos  
propuestos, para estudiar.

Ángela y Daniel

A mis familiares: que colaboraron con  
sus consejos y que nos dieron aliento  
permanente para la realización de mis  
deseos de estudiar.

Ángela y Daniel

## AGRADECIMIENTO

A los directivos, accionistas y trabajadores de las Empresas de la Región Huancavelica por su desinteresada colaboración para la cristalización del presente trabajo de investigación.

A los funcionarios y colegas de trabajo, de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de la Región Huancavelica, por su colaboración y apoyo, brindando la información

Al Asesor, Mag. Luis Guerra Menéndez, por su apoyo incondicional y acertado, para la culminación del presente trabajo de tesis.

A los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, por su dedicación a su labor.

## ÍNDICE

PORTADA

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

INDICE

RESUMEN

SUMMARY

INTRUDUCCION

### CAPITULO I

#### PROBLEMA

1.1	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	18
1.2.	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	24
1.2.1.	Problema General.....	24
1.2.2.	Problemas Específicos.....	24
1.3.	OBJETIVOS.....	24
1.3.1.	Objetivo General.....	24
1.3.2.	Objetivos Específicos.....	25
1.4.	JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.....	25
1.4.1.	Justificacion teorica.....	25
1.4.2.	Justificacion Practica.....	26

1.4.3. Justificación Metodologica .....	26
---	----

1.3.4. Justificación Social.....	26
----------------------------------	----

**CAPITULO II**  
**MARCO TEÓRICO**

2.1. ANTECEDENTES DE ESTUDIO .....	<u>28</u>
------------------------------------	-----------

2.2. BASES TEÓRICAS .....	<u>37</u>
---------------------------	-----------

2.2.1.La Inspeccion de Trabajo .....	37
--------------------------------------	----

2.2.2.Beneficios sociales.....	64
--------------------------------	----

2.3. DEFINICION DE TERMINOS BASICOS .....	<u>73</u>
---	-----------

2.4. HIPOTESIS .....	<u>77</u>
----------------------	-----------

2.4.1. Hipótesis General .....	<u>77</u>
--------------------------------	-----------

2.4.2. Hipótesis Específicas.....	<u>77</u>
-----------------------------------	-----------

2.5. VARIABLES .....	<u>78</u>
----------------------	-----------

2.6. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES .....	<u>78</u>
--	-----------

**CAPITULO III**  
**MARCO METODOLOGICO**

3.1 AMBITO DE ESTUDIO.....	80
----------------------------	----

<b>3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b><u>80</u></b>
---------------------------------------	------------------

3.3 NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	<u>81</u>
---------------------------------	-----------

3.4 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN. ....	<u>82</u>
-----------------------------------	-----------

3.5	TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	<u>83</u>
3.6	DISEÑO DE INVESTIGACION.....	<u>84</u>
3.7	POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO .....	<u>85</u>
3.8	TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	<u>89</u>
3.9	TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS .....	<u>90</u>

## **CAPITULO IV**

### **RESULTADOS**

4.1	RESULTADOS.....	91
4.3	CONCLUSION.....	116
4.4	SUGERENCIAS .....	118

BIBLIOGRAFIA

ANEXOS.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

CUESTIONARIO SOBRE LA INSPECCION DE TRABAJO Y EL PAGO DE BENEFICIOS  
SOCIALES DE LOS TRABAJADORES.

ACTA DE INFRACCION EMPRESAS

CONCILIACION ADMINISTRATIVA

RELACION DE EMPRESAS

## **RESUMEN**

### **LA INSPECCION DE TRABAJO Y EL PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES A LOS TRABAJADORES DE PARTE DE EMPLEADORES DEL SECTOR PRIVADO QUE PRESTAN SERVICIOS EN LA PROVINCIA DE HUANCVELICA**

Con el objetivo de dar a conocer el Problemática que atenta a la sociedad Huancavelicana y con el fin de mejorar la conciencia de los Empresarios que realizan actividades Economicas en la Region, en el cumplimiento de pago de los Beneficios Sociales de los Trabajadores, se planteó la siguiente interrogante: ¿De qué manera la inspección de trabajo Contribuye en el cumplimiento de del pago de los beneficios sociales a los trabajadores de parte de los empleadores del sector privado que prestan servicios en la Provincia de Huancavelica? El inspector de Trabajo proporciona orientaciones Inspectivas El objetivo de prevención de los conflictos laborales con los trabajadores de las Empresas de la Región Huancavelica, el gran problemática que ocurre que los Empresarios que realizan Actividades economicas en la Region Huancavelica no tienen conciencia para el cumplimiento de pago de Beneficios sociales a pesar que tienen amplia conocimiento de la normatividad laboral evaden con frecuencia. La hipótesis que guió la investigación fue desarrollando una buena inspección de trabajo por parte de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del empleo, contribuirá al cumplimiento de pagos de Beneficios sociales con los trabajadores por

parte de las Empresas privadas que realizan actividad económica en la Región Huancavelica. Del mismo modo en el estudio se aplicó una investigación no experimental. En el desarrollo del trabajo se aplicó un diseño descriptivo. Se utilizó como instrumento de recolección de datos, el cuestionario para a los directivos. Para el tratamiento de los datos se procedió de acuerdo a lo diseñado.

De manera general debo manifestar que se arribó a la conclusión, que la principal causa del incumplimiento de pagos de Beneficios Sociales de las empresas, es la falta de conciencia de cumplimiento de las normativas laborales.

**PALABRAS CLAVES:** Inspección de Trabajo, Beneficios sociales, Trabajadores, Empleadores.

Los Autores

## **SUMMARY**

### **THE INSPECTION OF WORK AND THE PAYMENT OF SOCIAL BENEFITS TO WORKERS FROM EMPLOYERS OF THE PRIVATE SECTOR PROVIDING SERVICES IN THE PROVINCE OF HUANCVELICA**

With the aim of raising awareness of the Issues that threaten the Huancavelican society and in order to improve the awareness of the Businessmen who carry out Economic activities in the Region, in compliance with the payment of the Social Benefits of the Workers, the Next question: How labor inspection contributes to the payment of social benefits to workers from employers in the private sector that provide services in the Province of Huancavelica? The inspector of Labor provides Inspectives orientations The objective of prevention of labor conflicts with the workers of the Companies of the Huancavelica Region, the great problem that occurs that the Businessmen that realize Economic activities in the Huancavelica Region have no conscience for the fulfillment of payment of Social Benifers despite having extensive knowledge of labor regulations frequently evade. The hypothesis that guided the investigation was developing a good labor inspection by the Regional Directorate of Labor and Employment Promotion, will contribute to the fulfillment of payments of social benefits with workers by private companies that perform economica activity in the Region Huancavelica In the same way in the study a non-experimental investigation was applied. In the

development of the work a descriptive design was applied. The questionnaire for managers was used as an instrument for data collection. For the treatment of the data, we proceeded according to what was designed.

In general, I must state that the conclusion was reached that the main cause of non-payment of Social Benefits payments by companies is the lack of awareness of compliance with labor regulations.

**KEYWORDS:** Labor Inspection, Social Benefits, Workers, Employers.

The authors

## INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación denominado: “¿De qué manera la Inspección del Trabajo contribuye en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores de parte de los empleadores del sector privado que prestan servicios en la Provincia de Huancavelica, año 2013?, que me impulsaron a realizar, han sido las exigencias sociales y políticas de mejora de los niveles de cumplimiento de pago de los Beneficios Sociales por parte de las empresas de la Región Huancavelica.

El trabajo de investigación parte del problema formulado: ¿De qué manera la Inspección del Trabajo contribuye en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores de parte de los empleadores del sector privado que prestan servicios en la Provincia de Huancavelica, año 2013?

La investigación ha sido desarrollada en cuatro capítulos:

El primer capítulo, contiene los aspectos generales, el problema de investigación, los objetivos, la justificación, y la limitación.

En el segundo capítulo, se trata sobre el marco teórico que comprende antecedentes, propuesta de bases teóricas y las bases conceptuales, relacionadas con beneficios Sociales pagados por las Empresas de la Región Huancavelica.

En el tercer capítulo, se presenta el tipo de investigación, niveles y método, los procedimientos y técnicas de recolección y análisis de datos. El cuarto capítulo, se presenta los resultados y discusión, de la gestión administrativa, gestión de los directivos de las empresas. Finalmente se presenta las conclusiones y recomendaciones, la bibliografía y los anexos.

**Los Autores**

## **CAPÍTULO I**

### **PROBLEMA**

#### **1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Los beneficios sociales entregados al trabajador dentro de su relación laboral o a la culminación de la misma, implican en cierto modo una obligación de parte del empleador del sector privado dando cumplimiento a la normatividad vigente, sin la necesidad de ser observado por la Inspección del Trabajo que puede realizar acciones sancionadoras bajo los dispositivos legales vigentes. Los beneficios sociales están conformados por los siguientes conceptos: (a) las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, (b) la compensación por tiempo de servicios o CTS, (c) el pago durante las vacaciones y descansos remunerados, (d) el pago por el sistema de pensiones, (e) el pago por el seguro social de salud o EsSalud, (f) el pago de participación de utilidades y (g) el pago por asignación familiar.

Sin embargo, las empresas del sector privado que prestan servicio en la provincia de Huancavelica, presentan síntomas alarmantes al decir; cuando un trabajador renuncia, o cuando es despedido, y para que todo esté en regla, el empleador le hace la llamada "liquidación por beneficios sociales". Supuestamente la idea es que se le paguen los denominados

"beneficios truncos", es decir, que se le paguen los días de vacaciones no gozados, la compensación por tiempo de servicios aún no pagada 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"?

Desde el punto de vista legalista, un beneficio es un derecho que compete por ley o por cualquier otro motivo similar y, por tanto, un beneficiario es la persona que resulta favorecida por dicha medida, de manera gratuita. Es decir, este tipo de beneficio no implica una contraprestación económica o monetaria equivalente a la prestación recibida. En este sentido, 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 simple 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 asunto para el empleador funciona si el trabajador cumple con la cantidad mínima de trabajo esperado. Por su parte, el trabajador aceptará el empleo si 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 intertemporal? el recibir toda su retribución completa de manera diaria por cada hora trabajada o, por el 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 "todas" las partes. Así, el perder algunos de los 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, lógicamente 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 tendería a restablecer el equilibrio: pagar indiferentemente cualesquier conceptos siempre que el empleador obtenga beneficios que compensen en exceso los pagos efectuados.

En consecuencia, existen causas para que las Empresas empleadores, cometan aberrantes atrocidades y maltratos contra los trabajadores generalmente de nuestro medio, tales son:

Les falta entrever 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, disvirtuando la condición precaria de lo que se encuentran los trabajadores huancavelicanos.

Falta de 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 está cumpliendo cabalmente 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.

Además, 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.

Las actividades de gestión administrativa de parte de las autoridades competentes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo no está 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 Es Salud. 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 la presente investigación basada principalmente en la *Ley No. 28806*<sup>1</sup>, Ley General de Inspección del Trabajo, su Reglamento aprobado mediante el *D.S. No 019-2006-TR*<sup>2</sup>. Modificatoria y demás normas complementarias, así como el *D.S. No. 009-2005-TR*<sup>3</sup> y Normas técnicas G. 050<sup>4</sup>, a efecto de hacer cumplir Sus derechos laborales a los trabajadores de la Provincia de Huancavelica. En ese contexto se llega a formular las siguientes preguntas.

---

## 1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

### 1.2.1. Problema General

¿De qué manera la Inspección del Trabajo contribuye en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores de parte de los empleadores del sector privado que prestan servicios en la Provincia de Huancavelica, año 2013?

### 1.2.2. Problema Específico

a) ¿En qué medida la actuación inspectiva de trabajo, contribuye en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores de parte de los empleadores del sector privado que prestan servicios en la Provincia de Huancavelica, año 2013?

b) ¿En que medida la gestión administrativa de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, permite cumplir con las actuaciones inspectivas del trabajo para el pago de los beneficios sociales de los trabajadores de parte de los empleadores del sector privado que prestan servicios en la Provincia de Huancavelica, año 2013?

## 1.3. OBJETIVOS

### 1.3.1. Objetivo General

**Determinar** el nivel de contribución de la Inspección del trabajo, en hacer cumplir el pago de los beneficios sociales a

los trabajadores de parte de los empleadores del sector privado que prestan servicios en la Provincia de Huancavelica, año 2013

### **1.3.2. Objetivos Específicos**

- a) Determinar el nivel de contribución de la actuación inspectiva del trabajo, en hacer cumplir el pago de los beneficios sociales a los trabajadores de parte de los empleadores del sector privado que prestan servicios en la Provincia de Huancavelica, año 2013
- b) Determinar el nivel de contribución de la gestión administrativa de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, que permite cumplir con las actuaciones inspectivas de trabajo, para el pago de los beneficios sociales a los trabajadores de parte de los empleadores del sector privado que prestan servicios en la Provincia de Huancavelica, año 2013.

## **1.4. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.4.1. Justificación teórica**

El presente trabajo de investigación que se realizó sobre el cumplimiento de pago de los beneficios sociales a los trabajadores de parte de los empleadores del sector privado que prestan servicios en la Provincia de Huancavelica, año

2013, nos permitió determinar la contribución en mejorar la situación económica de dichos trabajadores.

#### **1.4.2. Justificación práctica**

Con la presente investigación nos permite contar con elementos de aplicación práctica en un ambiente del cumplimiento de las obligaciones laborales a favor de los trabajadores de Huancavelica durante el periodo 2013.

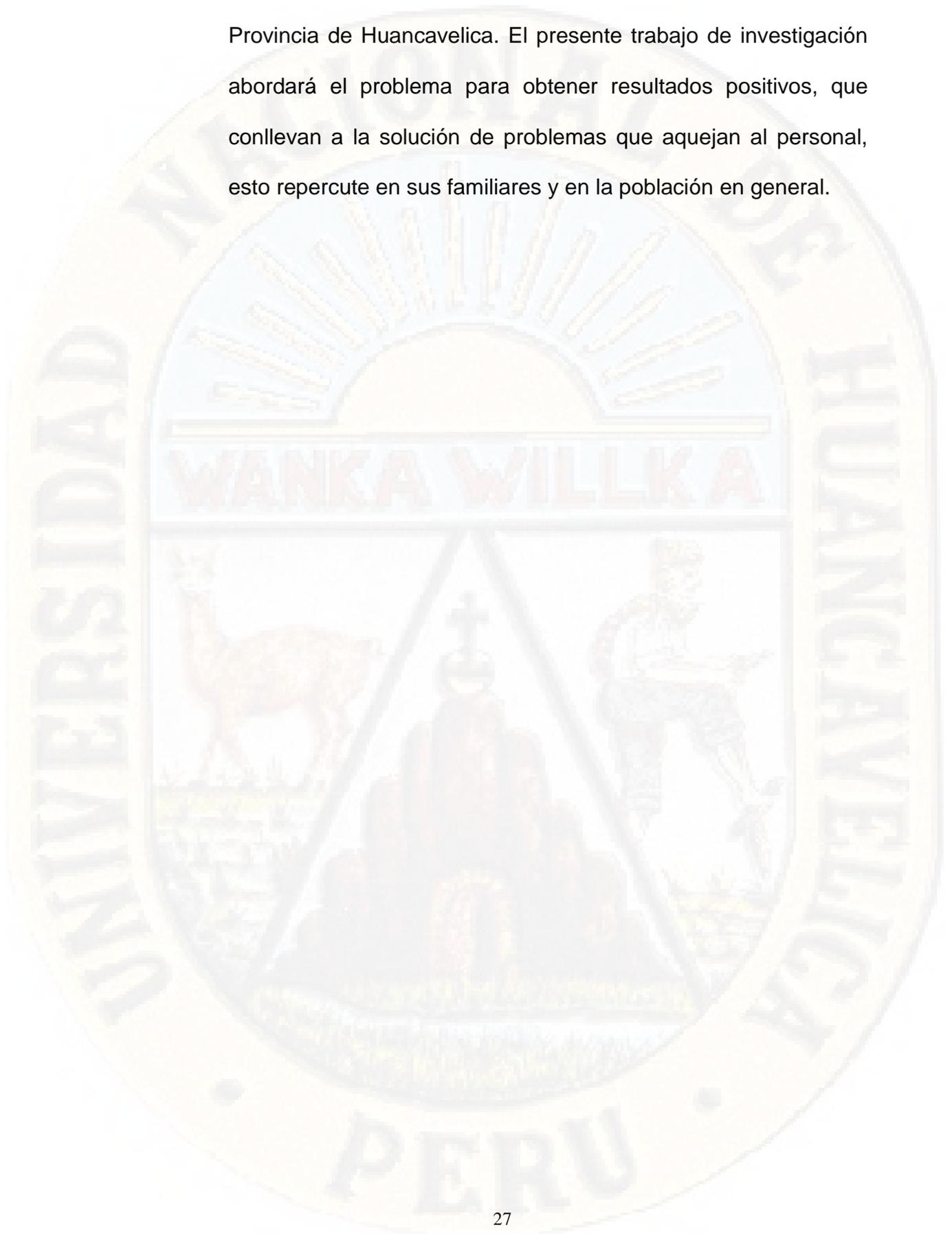
#### **1.4.3. Justificación metodológica**

En el presente trabajo de investigación se tiene como propósito aplicar el modelo de gestión administrativa adecuada para 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 sociolaborales, ya sean personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, aún 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 toma 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 sociolaborales, directivos, funcionarios y trabajadores de la

Provincia de Huancavelica. El presente trabajo de investigación abordará el problema para obtener resultados positivos, que conlleven a la solución de problemas que aquejan al personal, esto repercute en sus familiares y en la población en general.



## CAPÍTULO II

### MARCO TEORICO

#### 2.1. ANTECEDENTES DE ESTUDIO

##### NIVEL INTERNACIONAL

**D. COZ EGEA, Manrique** (2010), 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, Juan Manuel**, (2010) su tesis titulado “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 aquélla 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.

**FERNANDEZ OVALLE Claudia Eloísa FERNÁNDEZ OVALLE**  
(2005) con 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, en su conclusión menciona:

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 sobreexplotación 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.

#### **NIVEL NACIONAL**

**SARZO TAMAYO, Víctor Renato** (2012) Pontificia Universidad Católica del Perú; 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 heterónimo 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, Eduardo Jaime (2004)** Pontificia Universidad Católica del Perú; 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.

#### **NIVEL LOCAL**

**LOPEZ MELGAR Flenyn y LOAYZA HUAMAN Wilmer (2010)** la tesis **“INCIDENCIA DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES SOCIOLABORALES POR PARTE DE LAS EMPRESAS DE LA REGIÓN HUANCAVELICA”** 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 investigatoria realizada a los documentos ofrecidos por el propio trabajador reclamante 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.

**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 71º 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 77º inc. a) del D.S Nº 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

Puede decirse que, **Javier Mujica**<sup>5</sup>, junto a los programas de promoción del empleo y del diálogo social, la inspección del Trabajo constituye el alma del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Los principales actores de esta función son los inspectores de trabajo, quienes de acuerdo con el **Convenio 81 de la OIT**<sup>6</sup>, se encargan de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión.

El Convenio 81 dispone que el personal de inspección debe estar integrado por funcionarios públicos cuya situación jurídica y condiciones de servicio les garanticen estabilidad en su empleo y los independicen de los cambios de gobierno y de cualquier influencia exterior indebida. Empero, en el Perú la inmensa mayoría de estos sigue vinculada al Estado a través de contratos de servicios no personales que los

marginan de beneficios cuyo cumplimiento, paradójicamente, están obligados a verificar.

Pese a que según dicho Convenio el número de inspectores debe ser suficiente para garantizar el desempeño efectivo de las funciones del servicio de inspección; y que este número debe determinarse teniendo en cuenta el número, naturaleza, importancia y situación de los establecimientos sujetos a inspección; los trabajadores empleados en tales establecimientos y el número y complejidad de las disposiciones cuya aplicación debe garantizarse; los medios puestos a disposición de los inspectores y las condiciones en que realizan su labor no reflejan el cumplimiento de esta obligación. Ello ocurre, entre otras razones, como los propios interesados refieren en privado para no exponerse a las sanciones de sus superiores, a que lo central de las labores inspectivas es depositada en un número limitado de *Inspectores*. En buena medida, porque el artículo 6 de la Ley General de Inspección (Nº 28806)<sup>7</sup> circunscribe la labor de los *Auxiliares* a la verificación de condiciones de empleo en las MYPES de hasta 10 trabajadores. Y como el Ministerio carece de un registro actualizado de MYPES, dada la intensa

informalidad que campea en el sector, un significativo número de auxiliares son circunscritos a labores administrativas, sin que operen sobre la vastedad empresarial que debería ser realmente inspeccionada.

Legalmente, los inspectores cuentan con amplias facultades para cumplir con su labor. Y la ley prevé duras sanciones, no solo cuando se producen violaciones a las disposiciones laborales, sino cuando se obstruye a los inspectores en el desempeño de sus funciones. Empero, las cosas tampoco van bien en este campo. De acuerdo a la información del propio Ministerio<sup>8</sup>, 15 mil empresas cuyas condiciones de empleo se programó verificar este año, solo 1,453 fueron multadas por incumplir la legislación laboral y 906 por obstruir la labor de los inspectores de trabajo. De ese total, 2,324 corresponden a empresas de Lima y 35 al resto del país; por lo que llama la atención que lugares como La Libertad e Ica, donde el *boom* agro-exportador no ha ido de la mano con el necesario respeto a los estándares básicos en materia laboral, o Junín y Pasco, escenarios de agudos conflictos laborales en la minería, no registren ni una sola multa. Algo que no huele bien.

Asimismo la Constitución Política del Perú protege el derecho al pago de remuneraciones y al pago de los beneficios laborales tal como lo indica el artículo 24 segundo párrafo.

#### 2.2.1.1. **Carácter No Obligatorio de las Multas Inspectivas**

Según el experto en materia laboral Mario *Pasco Cosmópolis*<sup>9</sup>: 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<sup>10</sup>: “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”.

Sin duda algo positivo y mucho más si lo 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.

#### 2.2.1.2. **Multar o No Multar, He Ahí el Dilema**

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, No. 28806<sup>11</sup>, 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<sup>12</sup> 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.

### 2.2.1.3. Escala de Multas

**Cuadro 1: Escala de Multas**

Categoría de la falta	Base de cálculo	NUMERO DE TRABAJADORES						
		1-10	11-20	21-50	51-80	81-110	111-140	141 a +
<b>LEVES</b>	1 A 5 UIT	5-10%	11-15%	16-20%	21-40%	41-50%	51-80%	81-100%
<b>GRAVE</b>	6 A	5-11-	11-16-	16-21-	21-41-	41-51-	51-81-	81-

<b>S</b>	10 UIT	10%	15%	20%	40%	50%	80%	100%
<b>MUY GRAVE S</b>	11 A 20 UIT	5- 10%	11- 15%	16- 20%	21- 40%	41- 50%	51- 80%	81- 100%

**FUENTE:** Ley General de Inspección. Del Trabajo - Ley No. 28806. Artículo 31- Infracciones administrativas

*“La sanción a imponerse se reduce en un 50% cuando sea impuesta a las micro y pequeñas”<sup>13</sup>,*  
 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.

#### **2.2.1.4. 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.

### 2.2.1.5. Actuaciones Inspectivas

#### a. Modalidades de Actuación<sup>14</sup>

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.

**b. Origen de las Actuaciones Inspectivas<sup>15</sup>**

Son consecuencias de un orden superior que podrá originarse por:

- Orden de la autoridad competente en materia de compensación de trabajo.
- Petición razonada de otros órganos del sector público o de los órganos judiciales.
- Presentación de una denuncia por cualquier administrador. La denuncia es una acción pública. En esta etapa el denunciante no tienen la condición del interesado.

- Decisión interna del sistema de inspección del trabajo (operativos de inspección, relación con otras actuaciones inspectivas, etc.)

**c. Trámites de las Actuaciones Inspectivas<sup>16</sup>**

- Se inicia por una orden superior, mediante la expedición de una orden de inspección que designa a los inspectores. El inspector o equipo de inspectores llevarán hasta su conclusión la actuación inspectiva, salvo supuestos excepcionales (cese, traslado, enfermedad, causa justificada, etc.).
- Se inicia a iniciativa de los inspectores, se requiere del refrendo del directivo competente y de la emisión de una orden de inspección.
- Las órdenes de inspección requieren de: datos de identificación de la inspección, el plazo para la actuación y su finalidad. Pueden referirse a un sujeto concreto o expedirse con carácter genérico a un conjunto indeterminado de sujetos (área geográfica, actividad económica, etc.).

#### **d. Facultades de los Inspectores<sup>17</sup>**

- Entrar libremente a cualquier hora del día o de la noche, y sin previo aviso, en todo centro de trabajo. Al efectuar una visita de inspección, deberán comunicar su presencia al sujeto inspeccionado, así como al trabajador, al representante de los trabajadores o a la organización sindical, a menos que consideren que dicha comunicación pueda perjudicar la eficacia de sus funciones. Deben identificarse con una credencial.
- Hacerse acompañar en las visitas de inspección por los trabajadores, sus representantes, los peritos y técnicos o aquellas designados oficialmente, que estime necesario para el mejor desarrollo de la función inspectiva.
- Proceder a practicar cualquier diligencia de investigación, examen o prueba que considere necesario y, en particular, para: requerir información al sujeto inspeccionado o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales, así como a

exigir la identificación, o razón de su presencia, de las personas que se encuentren en el centro de trabajo inspeccionado.

- Si los trabajadores evidenciaran temor a represalias o carecieran de libertad para exponer sus quejas los inspectores los entrevistarán a solas sin la presencia de los empleadores o de sus representantes, haciéndoles saber que sus declaraciones serán confidenciales.
- Exigir la presencia del empresario o de sus representantes y encargados, de los trabajadores y de cualesquiera sujetos incluidos en su ámbito de actuación, en el centro de trabajo inspeccionado o en las oficinas públicas designadas por el inspector actuante.
- Examinar en el centro de trabajo la documentación y los libros de la empresa con relevancia en la verificación del cumplimiento de la legislación sociolaboral, tales como: libros, registros, programas informáticos y archivos en soporte magnético, declaraciones oficiales y contabilidad, documentos del seguro social; planillas y boletas

de pago de remuneraciones; documentos exigidos en la normativa de prevención de riesgos laborales; declaración jurada del impuesto a la renta y cualesquiera otros relacionados con la materias sujetas a inspección. Obtener copias y extractos de los documentos para anexarlos al expediente administrativo. Exigir la identificación, o razón de su presencia, de las personas que se encuentren en el centro de trabajo inspeccionado.

- Tomar y sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, realizar mediciones, obtener fotografías, videos, grabación de imágenes, levantar croquis y planos, siempre que se notifique al sujeto inspeccionado o a su representante.
- Recabar y obtener información, datos o antecedentes con relevancia para la función inspectiva.
- Adoptar, en su caso, una vez finalizadas las diligencias cualesquiera de las medidas inspectivas posibles.

#### **e. Desarrollo<sup>18</sup>**

Los empleadores deberán:

- Atender debidamente a los inspectores, prestándoles las facilidades para el cumplimiento de su labor.
- Acreditar su identidad y de las personas que se encuentren en los centro o lugares de trabajo.
- Colaborar con ocasión de sus visitas u otras actuaciones inspectivas.
- Declarar sobre cuestiones que tengan relación con las comprobaciones inspectivas.
- Facilitar a los inspectores la información y documentación necesaria para el desarrollo de sus funciones.
- Con carácter general y siempre que no perjudique la investigación de los hechos objeto de su inspección, las visitas de los centros de trabajo se realizarán en presencia del sujeto inspeccionado o su representante o a los representantes de los trabajadores. De no encontrarse en el centro de

trabajo, las actuaciones se realizan sin la presencia de los mismos, no afectando dicha circunstancia el resultado e invalidez de la investigación.

- El empleador, los trabajadores, el sector público y la policía nacional del Perú deben prestar su colaboración a los inspectores.
- Plazo máximo de las actuaciones inspectivas de investigación: 30 días hábiles, pudiendo prorrogarse por el tiempo necesario hasta su finalización.
- El inspector del trabajo dejará constancia escrita de las diligencias que se practiquen, adjuntando copia al expediente dando cuenta, cuando sea el caso, a los sujetos inspeccionados.
- Ni en la ley ni en los reglamentos existe norma expresa permitiendo al empleador impugnar lo constatado por el inspector del trabajo.

**f. Medidas Inspectivas<sup>19</sup>**

Finalizadas las actuaciones de investigación, y dentro del plazo máximo de 30 días hábiles, los

inspectores de trabajo adoptarán las medidas inspectivas de:

#### **Recomendación**

- Recomendar la adopción de medidas para promover el mejor y más adecuado cumplimiento de las normas sociolaborales. Las medidas de recomendación podrán formalizarse en el documento y según el modelo oficial a ser determinados por la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo del MTPE.

#### **Advertencia**

- Advertir al sujeto responsable, en vez de extender acta de infracción, cuando las circunstancias del caso así lo ameriten, y siempre que no se deriven perjuicios directos a los trabajadores.

#### **Requerimiento**

- Requerir al sujeto responsable para que, en un plazo determinado, adopte medidas en el orden al cumplimiento de la normativa del orden sociolaboral, incluso con su justificación ante el inspector que ha realizado el requerimiento.

- Requerir al sujeto inspeccionado que, en un plazo determinado, lleve a efectos las modificaciones que sean precisas en las instalaciones, en el montaje o en los métodos de trabajo que garanticen el cumplimiento de las disposiciones relativas a la salud o a la seguridad de los trabajadores.

#### **Paralización o Prohibición<sup>20</sup>**

- Paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa sobre la prevención de los riesgos laborales, de concurrir riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores.
- Iniciar el procedimiento sancionador mediante la extensión de actas de infracción o de infracción por obstrucción de a la labor inspectiva.
- Proponer a los entes que gestionan el seguro complementario del trabajo de riesgo, la exigencia de las responsabilidades que procedan en materia de seguridad social en los casos de accidentes de

trabajo y enfermedades profesionales causadas por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo.

- Comunicar a las entidades y organismos competentes en materia de seguridad social los hechos comprobados que pueden ser constitutivos de incumplimientos en dicho ámbito, para que puedan adoptarse medidas en orden de garantizar la protección social de los trabajadores afectados.
- Las medidas inspectivas de advertencias y requerimientos no serán susceptibles de impugnación, sin perjuicio del derecho de defensa del empleador en el procedimiento sancionador.
- La medida inspectiva de paralización o prohibición de trabajos será inmediatamente ejecutada, sin perjuicio de su impugnación dentro del tercer día.
- En los casos de infracciones al ordenamiento jurídico sociolaboral, se requerirá al sujeto responsable de su comisión, la adopción en un plazo determinado de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas.

- Cuando las infracciones pueden ser constitutivas de incumplimiento a las normas de seguridad social, se pondrán en conocimientos de los organismos públicos y entidades competentes.
- Puede colocarse carteles en el centro de trabajo que den a conocer al público sobre la condición infractora del sujeto inspeccionado. También es posible la publicación de listas de sujetos infractores.

**g. Informe**

Se emite luego de las actuaciones inspectivas y de las medidas inspectivas. Es un informe interno que no se notifica al sujeto inspeccionado.

El informe contiene:

- Identificación del sujeto o sujetos inspeccionados.
- Medios de investigación utilizados.
- Hechos constatados.
- Conclusiones (detallando en su caso, las infracciones apreciadas y las medidas inspectivas adoptadas).

- Identificación del inspector o inspectores del trabajo.

- Fecha de emisión del informe.

#### **h. Procedimiento Sancionador (Si Procede)**

- Si la actuación inspectiva no contiene una medida inspectiva, se decreta el cierre del expediente.

- Cuando la actuación inspectiva contenga una medida inspectiva, se decretará su seguimiento y control mediante visita de inspección, comparecencia o verificación de datos, para la comprobación de su cumplimiento.

- Si se constata el cumplimiento de la medida dispuesta, se procederá a decretar el cierre del expediente de inspección. Si no fuera así, se dará trámite al acta de infracción que corresponda como se detalla a continuación.

#### **i. Infracciones<sup>21</sup>**

##### **En materia de relaciones laborales:**

- No entregar al trabajador copia del contrato de trabajo a plazo determinado (leve).

- La modificación unilateral de las condiciones de trabajo (grave).
- Uso fraudulento de los contratos de trabajo a plazo determinado (muy grave).

**En materia de seguridad y salud:**

- Falta de orden y limpieza en el centro de trabajo (leve o grave, según implique o no riesgo para la salud).
- Designa a trabajadores en puestos cuyas condiciones sean incompatibles con sus características personales conocidas o sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando se deriva un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores (muy grave).

En materia de empleo y colocación

En materia de intermediación laboral

En materia de promoción y formación para el trabajo.

En materia de contratación de trabajadores extranjeros.

En materia de seguridad social.

- La omisión a la inspección en el régimen de prestaciones de salud y en los sistemas de pensiones publico o privado (grave).
- Infracciones a la labor inspectiva.
- La negativa o injustificada o el impedimento de entrada o permanencia en un centro de trabajo o en determinadas áreas del mismo a los inspectores o peritos técnicos designados oficialmente, para que se realice una inspección (muy grave).
- La negativa del sujeto inspeccionado de acreditar su identidad o la identidad de las personas que se encuentran en los centros o lugares de trabajo ante los inspectores (muy grave).

**j. Sanciones**

Criterios para imponerlas:

- La peligrosidad de las actividades y el carácter permanente o transitorio de los riesgos inherentes a las mismas.

- La gravedad de los daños producidos en los casos de accidentes de trabajo o de enfermedades profesionales o que hubieran podido producirse por la ausencia o deficiencia de las medidas preventivas exigibles.
- La conducta seguida por el sujeto responsable en orden al cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.
- Los criterios de razonabilidad y proporcionalidad.

### **2.2.2. BENEFICIOS SOCIALES**

Tal como se indico anteriormente de conformidad a la Constitución Política del Perú en su artículo 24 segundo párrafo que dice

El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.

Por ello trataremos acerca de los beneficios sociales que son reconocidos por la legislación laboral peruana siendo los siguientes

### **COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS**

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.

**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).

### **TIPOS DE BENEFICIOS SOCIALES**

**Beneficios sociales convencionales o privados:** Son aquellos beneficios otorgados por el empleador (políticas o reglamentos de la empresa) 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.

- **Gratificaciones legales: Fiestas Patrias y Navidad**



Las gratificaciones son dos en el año, y cada una equivale a una remuneración mensual. Los periodos 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**



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 “2014” es de S/.750.00), y se paga con independencia del número de hijos.

- **Compensación por tiempo de servicios (CTS)**



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 periodo 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 periodos de noviembre-abril y mayo-octubre, respectivamente.

En la actualidad, solo puede retirarse de CTS antes del cese el equivalente al 70% de exceso de seis remuneraciones brutas. La CTS trunca (dozavos y treintavos) devengada al cese del trabajador, se le abonará de manera directa.

- **Seguro de vida Ley**



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 transcurrida 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**

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 fondoempleo.

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.

En resumen en el régimen general las empresas deben ofrecer las siguientes prestaciones o beneficios laborales a sus trabajadores:

1. Remuneración Mínima Vital: Todos los trabajadores tienen derecho a tener un sueldo que esté por encima de la remuneración mínima vital que equivale a 750 nuevos soles.

2. Jornada de trabajo: Todos los trabajadores tienen derecho a una jornada de trabajo máxima de ocho horas diarias o 48 horas semanales.
3. Descanso semanal: de la misma forma los trabajadores tienen la prestación o el beneficio social que está referido a un descanso de 24 horas por semana.
4. Vacaciones: Los trabajadores tienen derecho a vacaciones de 30 días cada año. Si llegan a un acuerdo con el empleador el trabajador puede dividir estos 30 días en periodos más cortos. Si fuera despedido el trabajador, la empresa debe pagarle las vacaciones truncas.
5. Gratificaciones: Estas prestaciones o beneficios se entrega en Fiestas Patrias y Navidad. No está sujeto a descuentos de Essalud y la ONP.
6. CTS: Es un seguro de desempleo que se entrega en los meses de mayo y noviembre.
7. Utilidades: Los trabajadores que pertenecen a empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría, tienen derecho a participar en las utilidades de la empresa.
8. Seguro Social de Salud: Este pago está a cargo del empleador y cubre las necesidades de salud del trabajador.

9. Asignación familiar: Si el empleado tiene uno o más hijos menores de edad, puede solicitar una asignación familiar que equivale al 10% del sueldo mínimo.

10. Seguro de vida: Los trabajadores u obreros tienen derecho a un seguro de vida que este cargo de su empleador, una vez cumplidos cuatro años de trabajo. No obstante, el empleador está facultado a tomar el seguro a partir de los 3 meses de servicios del trabajador

### 2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

**Acta:** Es un instrumento de carácter público cuyo contenido merece fe.

**Advertencia:** Advertir al sujeto responsable, en vez de extender acta de infracción, cuando las circunstancias del caso así lo ameriten, y siempre que no se deriven perjuicios directos a los trabajadores.

**Análisis de Eficiencia de la Gestión:** Análisis por razones que mide la eficiencia de operación.

**Análisis de los Estados Financieros:** Uso de métodos de cálculos e interpretación de las razones o índices financieros a fin de determinar el desempeño y posición de la empresa.

**Análisis de Rentabilidad:** Medida que permite analizar los ingresos de la empresa respecto a un determinado nivel de ventas, de inversiones o del precio de las acciones.

**Capacitación:** Actividad que consiste en transmitir conocimientos teóricos y prácticos para el desarrollo de competencias, capacidades y destrezas acerca del proceso de trabajo, normas sociolaborales, la prevención de los riesgos, la seguridad y la salud.

**Comparecencia:** Es cuando se 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.

**Competencia:** Es la acción antagónica entre diversos organismos para la posesión de determinadas posibilidades del medio.

**Comprobación de datos:** Es la Verificación de datos o antecedentes que obran en la dependencia del sector público, 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.

**Cultura:** Es el conjunto de esquemas mentales y de conducta mediante los cuales la sociedad consigue una mayor satisfacción para sus miembros (Kotler).

**Fondos:** Recursos financieros con que cuenta para la ejecución de un programa, proyecto, u otro finalidad.

**Función de costo:** Relación funcional entre el costo y el nivel de producción correspondiente.

**Infracción grave:** Cuando los actos u omisiones sean contrarios a los derechos de los trabajadores ó se incumplan obligaciones que trasciendan al ámbito meramente formal, así como las referidas a la labor inspectiva.

**Infracción muy grave:** Aquellas que tengan una especial trascendencia por la naturaleza del deber infringido ó afecten derechos ó a los trabajadores especialmente protegidos por las normas nacionales.

**Infracción leve:** Cuando los incumplimientos sociolaborales afecten a obligaciones meramente formales.

**Inspector:** Funcionario público encargado de fiscalizar el cumplimiento de una norma ó reglamento.

**Inspección de trabajo:** 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.

**Multa:** Es la sanción impuesta a los infractores por incumplimiento de las normas legales sociolaborales y de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Presupuesto de Trabajo:** Es una herramienta de pronóstico que permite realizar un trabajo a lo largo de un espacio de tiempo.

**Recomendación:** Consiste en aconsejar y recomendar la adopción de medidas para promover el mejor y mas adecuado cumplimiento de las normas sociolaborales.

**Requerimiento:** Es requerir al sujeto responsable para que, en un plazo determinado, adopte medidas en el orden al cumplimiento de la normativa del orden sociolaboral, incluso con su justificación ante el inspector que ha realizado el requerimiento.

**Salud:** Bienestar físico, mental y social, y no meramente la ausencia de enfermedad o de incapacidad.

**Seguridad:** Son todas aquellas acciones y actividades que permiten al trabajador laborar en condiciones de no agresión tanto ambientales como personales, para presentar su salud y conservar los recursos humanos y materiales.

**Trabajador:** Toda persona, que desempeña una actividad de manera regular, temporal o no, por cuenta ajena y remunerada, o de manera independiente o por cuenta propia.

**Tarifa:** Es el precio o derecho impuesto que se debe pagar por un servicio o trabajo.

**Usuario:** Llamase así a la persona o institución que hace uso de los servicios de una empresa de transportes.

## **2.4. HIPOTESIS**

### **2.4.1. Hipótesis General**

La inspección de trabajo contribuye de manera optima y significativa en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores de parte de los empleadores del sector privado que prestan servicios en la provincia de Huancavelica, año 2013.

### **2.4.2. Hipótesis Específicas**

- a)** La actuación inspectiva del trabajo contribuye positivamente y de manera significativa en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores de parte de los empleadores del sector privado que prestan servicios en la Provincia de Huancavelica, año 2013.
  
- b)** La eficiente gestión administrativa de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, contribuye positivamente y de manera significativa con las actuaciones inspectivas del trabajo, para el pago de los beneficios sociales de los trabajadores de parte de los empleadores del sector privado que prestan servicios en la Provincia de Huancavelica, año 2013.

## 2.5. VARIABLES

### a) Variable Independiente "X"

INSPECCION DEL TRABAJO

### b) Variable dependiente "Y"

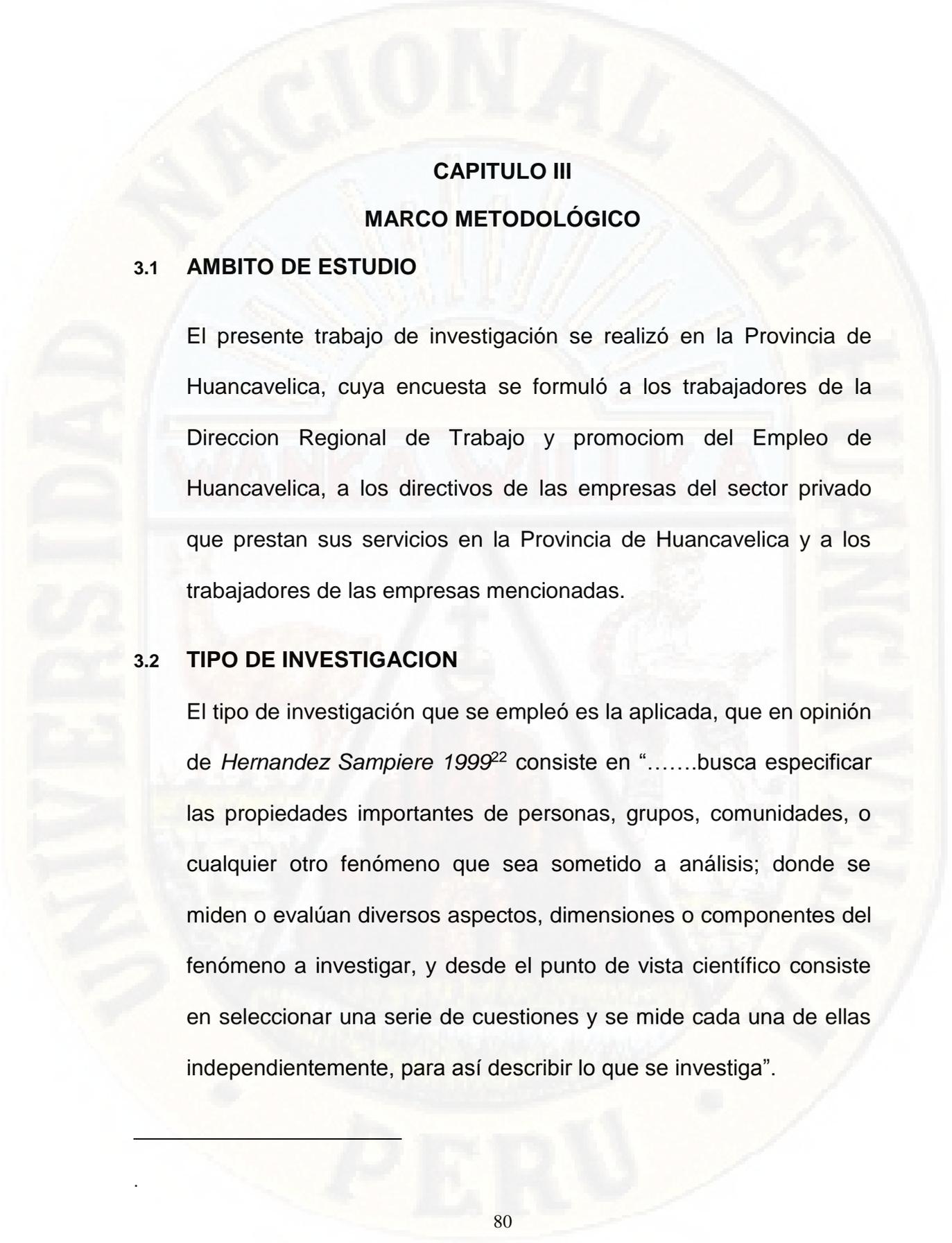
BENEFICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES

## 2.6. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

**Cuadro 2:** Determinación y Operacionalización de las Variables e Indicadores de la Hipótesis.

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSION	INDICADORES
INDEPENDIENTE: INSPECCION DEL TRABAJO	La Inspección del Trabajo es el órgano de la Administración Laboral encargado de vigilar, controlar y asegurar el cumplimiento legal en materia de condiciones de trabajo, empleo, Seguridad Social, y prevención de riesgos laborales, ya sea por cuenta ajena o por cuenta propia..  La Inspección de Trabajo actúa de oficio, bien por iniciativa propia o por orden superior, y por denuncia de empresarios y trabajadores. Así mismo puede reclamar sus servicios cualquier persona que tenga conocimiento de hechos que pudieran constituir infracción de las materias objeto de su competencia.	Actuación inspectiva	- Estrategico - Prevención - Eficiencia - Toma de decisiones - normas legales.
		Gestión administrativa	- iniciativa propia - Cumplimiento de objetivos - Normas de control - Calidad de servicio

<b>DEPENDIENTE:</b>  <b>BENEFICIOS SOCIALES</b>	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 si o por medio de tercero, que tiene como objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo.	<b>Beneficios convencionales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cumplir pagos</li> <li>- satisfacción</li> <li>- Mayor motivación</li> <li>- Refuerza relación con los empleados</li> </ul>
		<b>Beneficios de Seguridad Social</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimiento de beneficios</li> <li>- Mayor motivación</li> <li>- Compensación laboral</li> <li>- Protección</li> </ul>



### CAPITULO III

#### MARCO METODOLÓGICO

##### 3.1 AMBITO DE ESTUDIO

El presente trabajo de investigación se realizó en la Provincia de Huancavelica, cuya encuesta se formuló a los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y promoción del Empleo de Huancavelica, a los directivos de las empresas del sector privado que prestan sus servicios en la Provincia de Huancavelica y a los trabajadores de las empresas mencionadas.

##### 3.2 TIPO DE INVESTIGACION

El tipo de investigación que se empleó es la aplicada, que en opinión de *Hernandez Sampiere 1999*<sup>22</sup> consiste en “.....busca especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades, o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis; donde se miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar, y desde el punto de vista científico consiste en seleccionar una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así describir lo que se investiga”.

### 3.3 NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Para Sanchez (1999) Los estudios descriptivos – explicativos consisten fundamentalmente en describir un fenómeno o una situación mediante el estudio del mismo en una circunstancia temporal-espacial determinada.

Dice **Sierra** (1995) El nivel descriptivo – explicativo tiene como objeto central: la medición precisa de la variable en estudio, es una población de estudio definida o en una muestra de una población (...) además las investigaciones explicativas no solamente pretenden medir variables, sino las relaciones de influencia entre ellas para conocer su estructura y los factores que intervienen en los fenómenos sociales y su dinámica.

Potr tanto, la investigación se centra en el nivel descriptivo – explicativo, en razón que el presente trabajo de investigación ha pretendido explicar y relacionar la Inspección del Trabajo y el pago de beneficios sociales a los trabajadores de parte de empleadores del sector privado de la Provincia de Huancavelica en el año 2013.

### 3.4 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.

#### METODO GENERAL

El método general de investigación utilizado fue el Método Científico; al respecto **Paucar** (2007) manifiesta que el Método Científico; es un rasgo de la ciencia tanto básica como aplicada y pone énfasis en el hecho de que donde hay método científico hay ciencia.

En la actualidad según **Cataldo** (1992) el estudio del método científico es objeto de estudio de la epistemología; asimismo el significado de la palabra “método” ha variado. Ahora se le conoce como el conjunto de técnicas y procedimientos que le permiten al investigador realizar sus objetivos.

A decir **Kerlinger, F y otros (2002)** el método científico comprende un conjunto de normas que regulan el proceso de cualquier investigación que merezca ser calificada como científica. Además enfatiza, “la aplicación del método científico al estudio de problemas pedagógicos da como resultado a la investigación científica”.

#### METODOS ESPECIFICOS

**Inductivo – Deductivo.-** Se utilizó fundamentalmente para la explicación de las inferencias y generalizaciones luego de las mediciones realizadas a la variable.

El método **Analítico – Sintético.-** Se utilizó fundamentalmente para la construcción del marco teórico de la investigación.

El método **experimental**.- porque nos permitirá manipular la variable independiente. Se complementará con el método estadístico.

### 3.5 TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

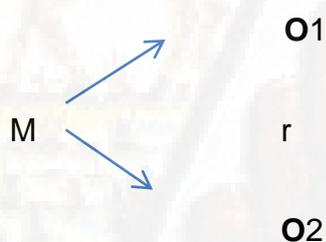
Se utilizaron las siguientes técnicas e instrumento:

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
<p><b>Análisis de documentos bibliográficos (fichas)</b>, revisamos y utilizamos bibliografía especializada para el soporte del desarrollo del presente proyecto de investigación. Por la cual, recurriremos a las diferentes bibliotecas y utilizamos bibliografía electrónica a través de INTERNET para acceder a base de datos para revisar y consultar los papeles de investigación.</p> <p><b>Análisis de documentos de Gestión</b>, se considera para poder contrastar con la realidad y otros instrumentos el cual, permitirá lograr un diagnóstico razonable.</p>	<p>Guías de revisión bibliográfica</p>
<p><b>Entrevistas</b>, se realizará entrevistas estructuradas y pre establecidas a todos los Directivos de las empresas Privadas de la Provincia de Huancavelica.</p>	<p>Guía de entrevista</p>
<p><b>Encuestas</b>, se aplicará cuestionarios pre establecidos a todos los Directivos de las empresas Privadas de la Provincia de</p>	<p>Cuestionario</p>

Huancavelica.	
<b>Observación</b> , se realizará durante el inicio, proceso y culminación de la investigación en las actividades de investigación de cumplimiento de los pagos de beneficios sociales por parte de las empresas Privadas de la Provincia de Huancavelica.	Guía de observación

### 3.6 DISEÑO DE INVESTIGACION

Considerando que 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 de la gestión administrativa

r : Relación.

Según **Hernández Sampieri, Roberto** (2010) en este diseño el investigador busca y recoge información contemporánea con respecto a una situación previamente determinada (objeto de estudio), no presentándose la administración o control de un tratamiento. Con estos diseños se hacen investigaciones donde los sujetos, los fenómenos y los procesos se estudian tal como se dan y por lo tanto solo se pueden saber que algo es causa de algo, si esto es observable después que sucedió, por lo que se denomina EX POST FACTO (después que aconteció). En este tipo de diseño el investigador no introduce ninguna variable experimental en la situación que desea estudiar.

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.

### **3.7 POBLACIÓN y MUESTRA.**

#### **3.7.1 Población**

Según Hernández, Fernández, & Baptista (2010, pág. 91) “La población es el conjunto de individuos que comparten por lo menos una característica, sea una ciudadanía común, la calidad de ser miembros de una comunidad, asociación voluntaria o de una raza”.

Para la presente investigación, de acuerdo al documento fuente conseguida del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para el 2013, cuya población está conformada por los siguientes:

**Tabla 1. Estructura de la población es estudio.**

<b>TIPO</b>	<b>CANT.</b>
<i>A) Trabajadores de la Dirección de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica</i>	06
<i>B) Directivos de la empresas del sector privado intervenidas por la Inspección del Trabajo</i>	62
<i>C) Trabajadores reclamantes a las empresas intervenidas por la Inspección del Trabajo</i>	174

### **3.7.2 Muestra**

La muestra se consideró “como cualquier sub conjunto de la población”, para **(Thomás, 2007)** que, se usó la muestra para inferir lo que ocurre dentro de la población.

**A.-** EL primer grupo de la muestra está conformado por los 06 trabajadores de la Dirección de Inspección del Trabajo del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica que, según **Hernández, Fernández y Baptista (2008)** la define como censo, el cual es: “*el proceso de toma de la información de todos y cada uno de los elementos que constituyen la población*”.

**B.-** Para el segundo grupo conformado por 62 directivos y/o propietarios de las empresas del sector privado que fueron

intervenidas por la Inspección del Trabajo, se procedió a determinar la muestra de la siguiente manera:

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{E^2(N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

**Siendo:**

**p** y **q**: Probabilidad de ser seleccionado y no ser seleccionado: 72% y 28%

**Z**: Valor estándar del nivel de confianza. 1,96

**N**: El total de la población: 62

**E**: Representa el error de la estimación. 10%.

Reemplazando y desarrollando:

$$n = \frac{1.96^2 \times 72\% \times 28\% \times 62}{(10\%)^2 (62 - 1) + 1.96^2 \times 72\% \times 28\%} = 35$$

empresarios.

**C.-** Para el tercer grupo conformado por 174 trabajadores reclamantes a las empresas intervenidas por la Inspección del Trabajo, se procedió a determinar la muestra de la siguiente manera:

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{E^2(N-1) + Z^2 \times p \times q}$$

**Siendo:**

**p** y **q**: Probabilidad de ser seleccionado y no ser seleccionado: 72% y 28%

**Z**: Valor estándar del nivel de confianza. 1,96

**N**: El total de la población: 174

**E**: Representa el error de la estimación. 10%.

Reemplazando y desarrollando:

$$n = \frac{1.96^2 \times 72\% \times 28\% \times 174}{(10\%)^2 (174 - 1) + 1.96^2 \times 72\% \times 28\%} = 54 \text{ trabajadores.}$$

Finalmente la estructura de la muestra resulta lo siguiente:

**Tabla 2. Tamaño de la muestra.**

TIPO	Cantidad	%
A) Trabajadores de la Inspección del Trabajo	06	6
B) Directivos de empresas intervenidas	35	37
C) Trabajadores reclamantes	54	57
<b>Total</b>	<b>95</b>	<b>100</b>

Elaboración propia.

### **3.8 Técnicas de Recolección de Datos**

#### **3.8.1 Encuesta**

Para obtener información de la población en éste caso se consideró a los trabajadores del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica, directivos de los empleadores del sector privado que prestan servicios en la provincia de Huancavelica y trabajadores de las mismas.

#### **3.8.2 Observación**

Se ha realizado dentro y fuera de las Empresas, en forma directa y dinámica sobre la actividad de los componentes, utilizando una guía pre establecida.

Dentro de los expedientes, se observó el cumplimiento de los pagos de los beneficios sociales de parte de la empresa, se observará la forma de desarrollar la actividad en la prestación de servicios

#### **3.8.3 Entrevista**

Para escuchar y captar información, mediante un diálogo directo, con los directivos, personal, accionistas, y público usuario en base a la muestra determinada en el último de los casos.

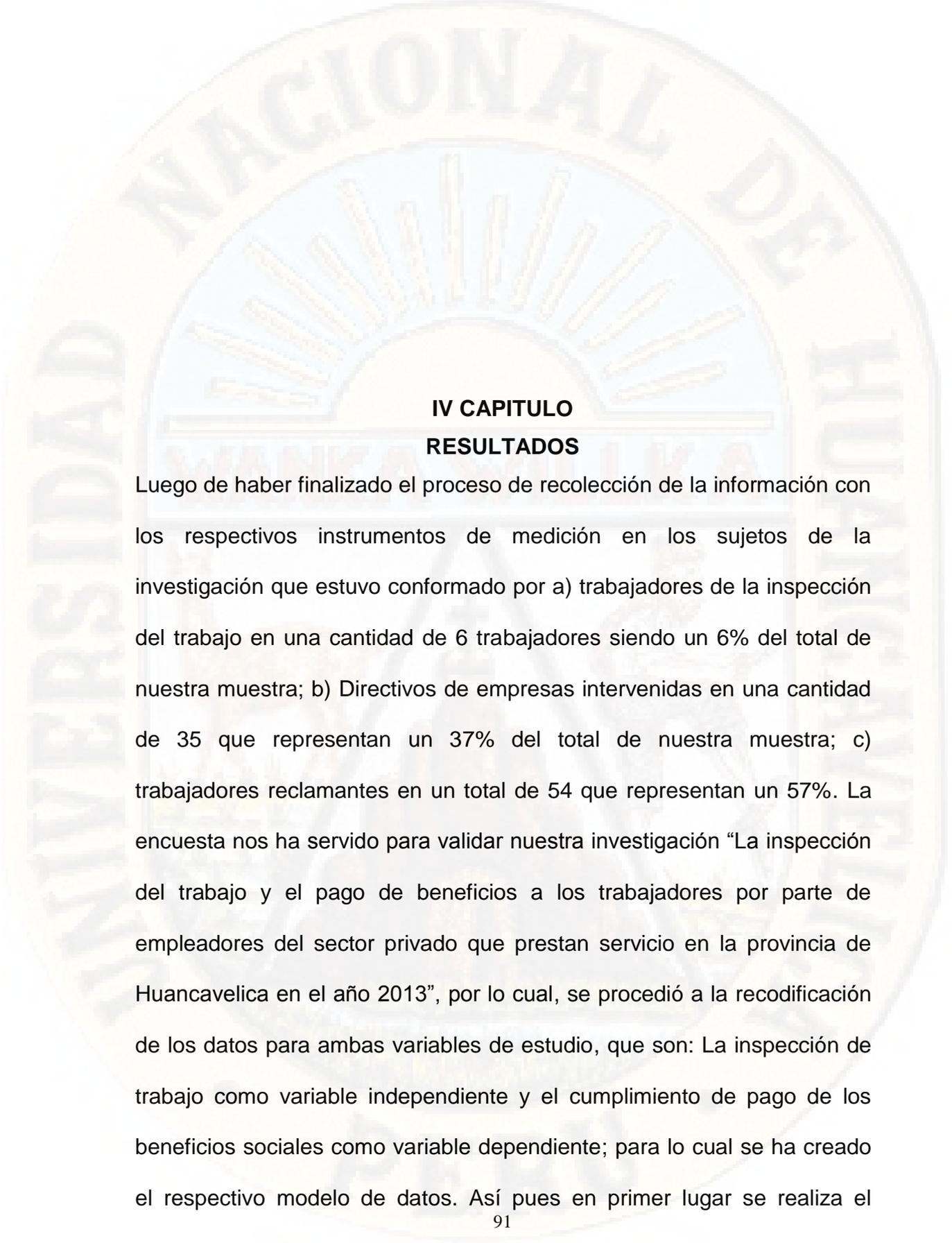
### **3.9 TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS**

#### **3.9.1 Procesamiento de Datos**

Una vez obtenida la información, se procedió al tratamiento de los datos, mediante las técnicas de estadística a fin de conocer el grado de cumplimiento de los beneficios sociales a los trabajadores de los empleadores del sector privado de la provincia de Huancavelica en el año 2013.

#### **3.9.2 Análisis de Datos**

El tratamiento estadístico de los diferentes métodos de tendencia central y dispersión se realizó con un criterio de análisis y de síntesis.



#### **IV CAPITULO**

#### **RESULTADOS**

Luego de haber finalizado el proceso de recolección de la información con los respectivos instrumentos de medición en los sujetos de la investigación que estuvo conformado por a) trabajadores de la inspección del trabajo en una cantidad de 6 trabajadores siendo un 6% del total de nuestra muestra; b) Directivos de empresas intervenidas en una cantidad de 35 que representan un 37% del total de nuestra muestra; c) trabajadores reclamantes en un total de 54 que representan un 57%. La encuesta nos ha servido para validar nuestra investigación “La inspección del trabajo y el pago de beneficios a los trabajadores por parte de empleadores del sector privado que prestan servicio en la provincia de Huancavelica en el año 2013”, por lo cual, se procedió a la recodificación de los datos para ambas variables de estudio, que son: La inspección de trabajo como variable independiente y el cumplimiento de pago de los beneficios sociales como variable dependiente; para lo cual se ha creado el respectivo modelo de datos. Así pues en primer lugar se realiza el

estudio de forma independiente para cada una de las variables, posteriormente se procede al proceso de relacionar ambas variables y determinar su orientación. Posteriormente la información modelada fue procesado a través de las técnicas de la estadística descriptiva (tablas de frecuencia, diagrama de barras, medidas de tendencia central) y de la estadística inferencial, mediante la estadística de independencia Chi Cuadrado. Finalmente es importante precisar, que para tener fiabilidad en los resultados, se procesó los datos con el programa estadístico IBM SPSS 21.0 (Programa Estadístico para las Ciencias Sociales). Es necesario mencionar que las mediciones obtenidas con el instrumento de medición están asociadas a determinados errores de medición, las mismas que por el tamaño de la muestra se asumen que están normal e independientemente distribuidas.

A continuación se exponen la estadística descriptiva: tablas de frecuencia, diagrama de barras y las medidas de tendencia central:

#### **4.1. PRESENTACIÓN DE LOS DATOS.**

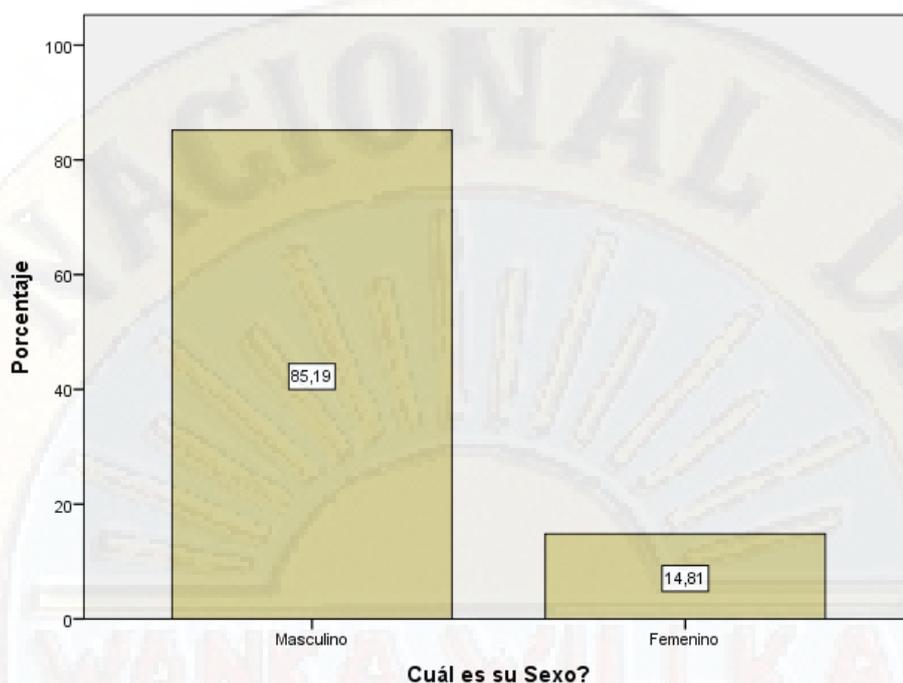
##### **4.1.1. RESULTADOS DE LA ENCUESTA A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO.**

**Tabla N° 01**

**Pregunta N° 01. ¿Cuál es su Sexo?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Masculino	46	85,2	85,2	85,2
Válidos Femenino	8	14,8	14,8	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia (cuestionario de encuesta).



Fuente: elaboración propia

**INTERPRETACIÓN.**- En la tabla N° 01, se observa tras la encuesta que: 46 de los encuestados que representa un 85,19% son masculinos, y 8 de los encuestados que representa un 14,81% son femeninos del universo encuestado de las diversas empresas a las cuales se podido realizar nuestra encuesta.

**Tabla n° 02**  
**Pregunta N° 02. ¿Cuál es su Edad?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
de 18 a 25 años	4	7,4	7,4	7,4
De 26 a 35 años	27	50,0	50,0	57,4
de 36 a 45 años	20	37,0	37,0	94,4
Más de 45 años	3	5,6	5,6	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

**INTERPRETACIÓN.-** En la tabla n° 02, se observa tras la encuesta se obtuvo los siguientes resultados: ante la pregunta Cuál es su edad: 4 de los encuestados que representa un 7,4% tienen una edad entre 18 a 25 años, 27 de los encuestados que representa un 50% tienen una edad entre los 26 a 35 años; 20 de los encuestados que representan un 37,04% y 3 de los encuestados que representan un 5,5% del universo encuestado de las diversas empresas a las cuales se pudo realizar nuestra encuesta

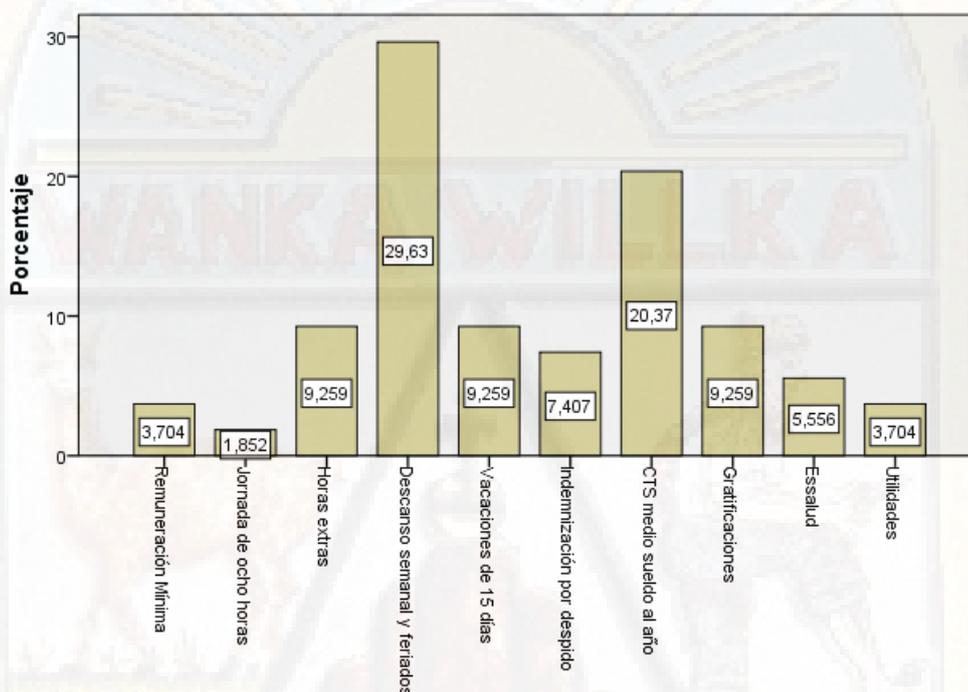
**Tabla N° 03**

**Pregunta N° 03. ¿Diga usted, que beneficios laborales reconoce en la empresa donde usted trabaja Remuneración mínima, horas extras, CTS, gratificación, indemnización por despido?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Remuneración Mínima	2	3,7	3,7	3,7
Jornada de ocho horas	1	1,9	1,9	5,6
Horas extras	5	9,3	9,3	14,8
Descanso semanal y feriados	16	29,6	29,6	44,4

Vacaciones de 15 días	5	9,3	9,3	53,7
Indemnización por despido	4	7,4	7,4	61,1
CTS medio sueldo al año	11	20,4	20,4	81,5
Gratificaciones	5	9,3	9,3	90,7
Essalud	3	5,6	5,6	96,3
Utilidades	2	3,7	3,7	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia



Diga usted, que beneficios laborales reconoce en la empresa donde usted trabaja Remuneración mínima, horas extras, CTS, gratificación, indemnización por despido

Fuente: elaboración propia

**INTERPRETACIÓN.-** En la tabla nº 03, se observa tras la encuesta se obtuvo los siguientes resultados: ante la pregunta que beneficios laborales reconoce la empresa donde laboras: 2 de los encuestados que representa un 3,7% le reconoce su derecho a una remuneración mínima; 1 de los encuestados que representa 1,8% le reconocen el beneficio de la jornada de las ocho horas; 5 de los encuestados que representa 9,2% le

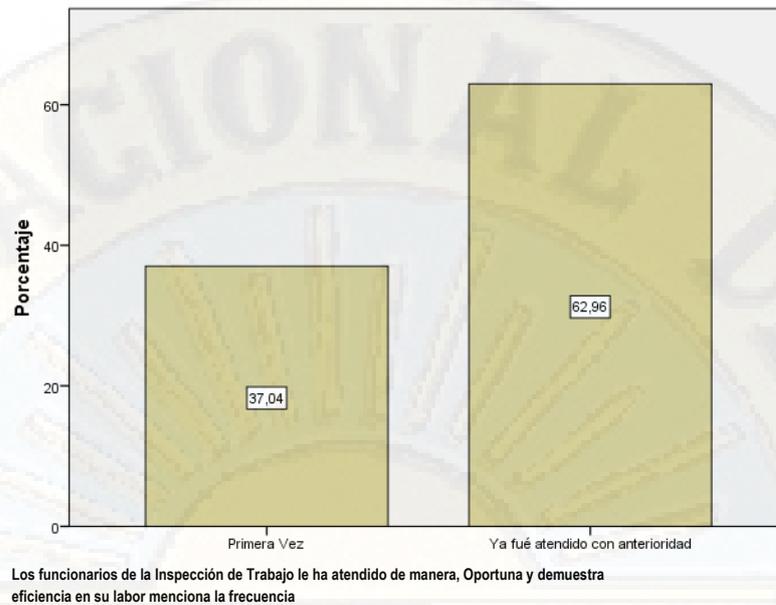
reconocen el beneficio de horas extras; 16 de los encuestados que representa 29,6% le reconocen el beneficio de descanso semanal y feriados; 5 de los encuestados que representa 9,2% le reconocen el beneficio de vacaciones de 15 días; 4 de los encuestados que representa 7,4% le reconocen el beneficio de indemnización por despido; 11 de los encuestados que representa 20,3% le reconocen el beneficio de Compensación por Tiempo de Servicios; 5 de los encuestados que representa 9,2% le reconocen el beneficio de gratificaciones; 3 de los encuestados que representa 1,8% le reconocen el beneficio de Essalud; 2 de los encuestados que representa 3,7% le reconocen el beneficio de utilidades, del universo encuestado de las diversas empresas a las cuales se podido realizar nuestra encuesta.

**Tabla N° 04**

**Pregunta N° 04. ¿Los funcionarios de la Inspección de Trabajo le ha atendido de manera, Oportuna y demuestra eficiencia en su labor menciona la frecuencia? Primera vez ya fue atendido**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Primera Vez	20	37,0	37,0	37,0
Ya fue atendido con anterioridad	34	63,0	63,0	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

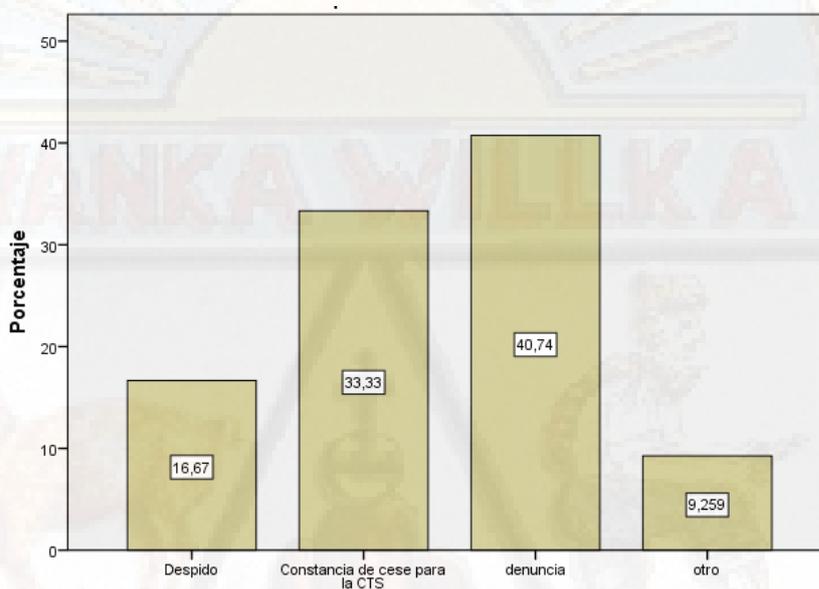
**INTERPRETACIÓN.-** En la tabla N° 04, se observa tras la encuesta se obtuvo los siguientes resultados: ante la pregunta ya ha sido atendido por el servicio del ministerio del trabajo: 20 de los encuestados que representa un 37,04% ha sido atendido por primera vez; 34 de los encuestados que representa un 62,96% han sido atendidos con anterioridad, del universo encuestado de las diversas empresas a las cuales se podido realizar nuestra encuesta.

#### Tabla N° 05

**Pregunta N° 05. ¿Qué tipo de tramite ha realizado y le atendió los funcionarios de la Inspección del trabajo, despido intempestivo, cese para cobro de CTS. Denuncia por incumplimiento de pagos, otros especifique?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Despido	9	16,7	16,7	16,7
Constancia de cese para la CTS	18	33,3	33,3	50,0
Denuncia	22	40,7	40,7	90,7
Otro	5	9,3	9,3	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia



Qué tipo de trámite ha realizado y le atendió los funcionarios de la Inspección del trabajo, despido intempestivo, cese para cobro de CTS. Denuncia por incumplimiento de pagos, otros especifique trabajo, despido intempestivo, cese para cobro de CTS. Denuncia por incumplimiento de pagos, otros especifique

**INTERPRETACIÓN.**- En la tabla N° 05, se observa tras la encuesta se obtuvo los siguientes resultados: ante la pregunta qué tipo de trámite realiza?: 9 de los encuestados que representa un 16,67% vienen tramitando por el despido sufrido en la empresa donde laboraba; 18 de los encuestados que representa un 33,33% vienen tramitando una constancia de cese para la CTS; 22 de los encuestados que representa un 40,7% vienen tramitando una denuncia; 5 de los encuestados que representa un 9,2% viene tramitando sobre otros temas, del universo encuestado de las diversas empresas a las cuales se podido realizar nuestra encuesta.

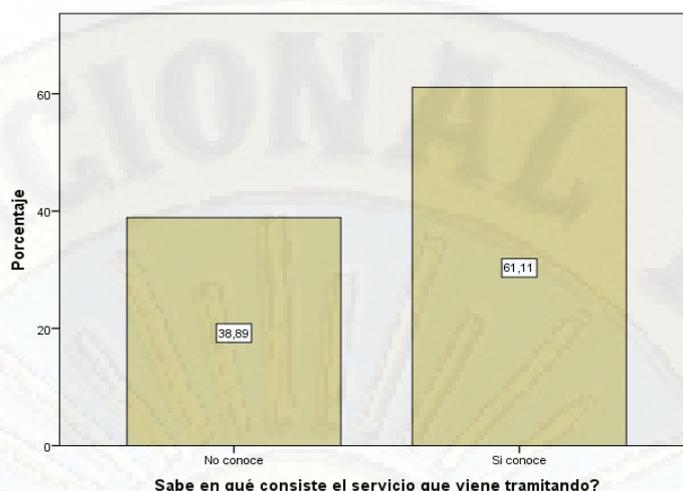
**Tabla N° 06**

**Pregunta N° 06. ¿Conoce usted el servicio que viene tramitando y los funcionarios le vienen guiando?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No conoce	21	38,9	38,9	38,9
Si conoce	33	61,1	61,1	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

Fuente: elaboración propia



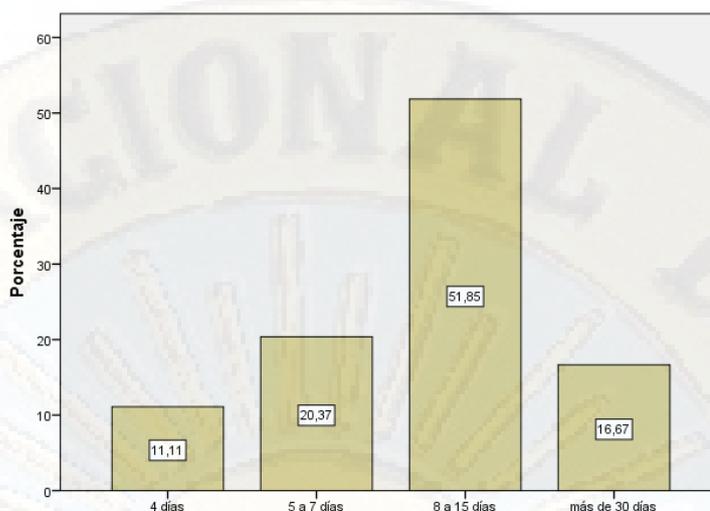
**INTERPRETACIÓN.-** En la tabla N° 06, se observa tras la encuesta se obtuvo los siguientes resultados: ante la pregunta sabe en qué consiste el servicio que viene tramitando: 21 de los encuestados que representa un 38,89% que no conoce sobre el trámite que vienen realizando; 3 de los encuestados que representa un 61,11% que si conoce en que consiste el servicio que viene vienen tramitando, del universo encuestado de las diversas empresas a las cuales se podido realizar nuestra encuesta.

**Tabla N° 07**

**Pregunta N° 07. ¿Los funcionarios del MTPE hacen cumplir sus labores a los inspectores con responsabilidad, hasta hoy cuantos días ha demorado su trámite?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
4 días	6	11,1	11,1	11,1
5 a 7 días	11	20,4	20,4	31,5
8 a 15 días	28	51,9	51,9	83,3
más de 30 días	9	16,7	16,7	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia



**INTERPRETACIÓN.-** En la tabla N° 07, se observa tras la encuesta se obtuvo los siguientes resultados: ante la pregunta hasta hoy cuantos días ha demorado su trámite: 6 de los encuestados que representa un 11,11% que ha demorado 4 días; 11 de los encuestados que representa un 20,37% que sus trámites están demorando entre 5 a 7 días; 28 de los encuestados que representa un 51,85% que sus trámite están demorando entre 8 a 15 días, 9 de los encuestados que representa un 16,67% que sus trámites están demorando más de 30 días, universo encuestado de las diversas empresas a las cuales se podido realizar nuestra encuesta.

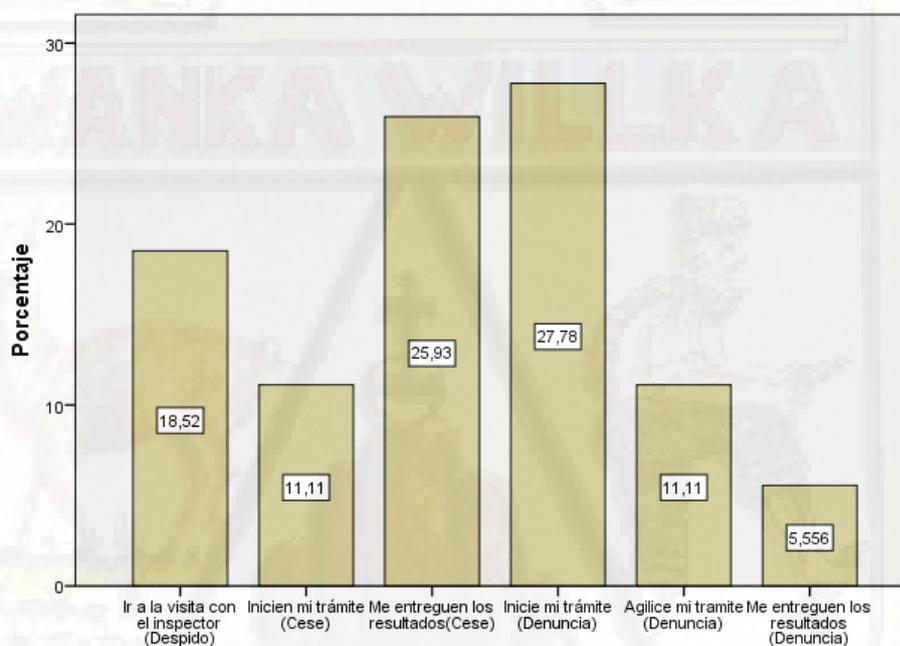
**Tabla 08**

**Pregunta N° 08. ¿Los funcionarios del MTPE, los ha atendido con qué frecuencia Cumplirán sus objetivos?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ir a la visita con el inspector (Despido)	10	18,5	18,5	18,5

Inicien mi trámite (Cese)	6	11,1	11,1	29,6
Me entreguen los resultados(Cese)	14	25,9	25,9	55,6
Inicie mi trámite (Denuncia)	15	27,8	27,8	83,3
Agilice mi tramite (Denuncia)	6	11,1	11,1	94,4
Me entreguen los resultados (Denuncia)	3	5,6	5,6	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia



Los funcionarios del MTPE, los ha atendido con qué frecuencia Cumplirán sus objetivos

Fuente: elaboración propia

**INTERPRETACIÓN.-** En la tabla N° 08, se observa tras la encuesta se obtuvo los siguientes resultados: ante la pregunta qué servicio busca hoy: 10 de los encuestados que representa un 18,52% que desean que un inspector lo acompañe por motivos de despido; 6 de los encuestados que representa un 11,11% que están iniciando el trámite de su cese; 14

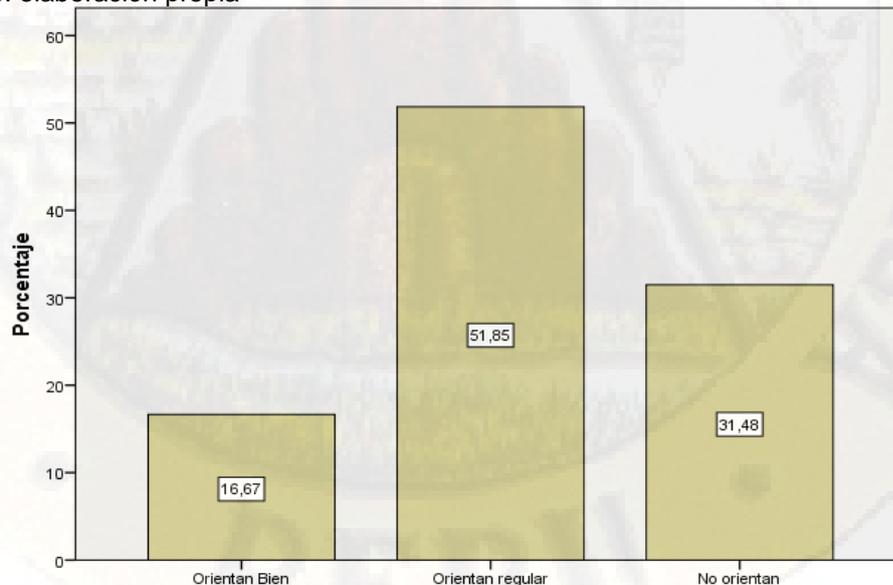
de los encuestados que representa un 25,93% le indiquen sobre los resultados sobre su denuncia; 15 de los encuestados que representa un 27,78% indican que vienen iniciando un trámite por denuncia ante su empleador; 6 de los encuestados que representa un 11,11% se acercaron a agilizar su trámite; 3 de los encuestados que representan un 5,55% se acercan a que le entreguen sus resultados sobre su denuncia, del universo encuestado de las diversas empresas a las cuales se podido realizar nuestra encuesta.

**Tabla N° 09**

**Pregunta N° 09. ¿Los trabajadores del MTPE atenderán con calidad los servicios prestados a los usuarios?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Orientan Bien	9	16,7	16,7	16,7
Orientan regular	28	51,9	51,9	68,5
No orientan	17	31,5	31,5	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

**INTERPRETACIÓN.-** En la tabla N° 09, se observa tras la encuesta se obtuvo los siguientes resultados: ante la pregunta si los trabajadores de las oficinas lo orientan en su trámite: 9 de los encuestados que representa un 16,67% indican que los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, los orientan bien; 28 de los encuestados que representa un 51,85% indican que los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo los orientan regularmente;

17 de los encuestados que representa un 31,49% indican que los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo no los orientan.

**Tabla N° 10**

**Pregunta N° 10. ¿Usted recibió a satisfacción sus pagos de beneficios sociales pagados por la empresa donde labora, o cree que exista corrupción dentro de ello?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	23	42,6	42,6
	No	31	57,4	100,0
	Total	54	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

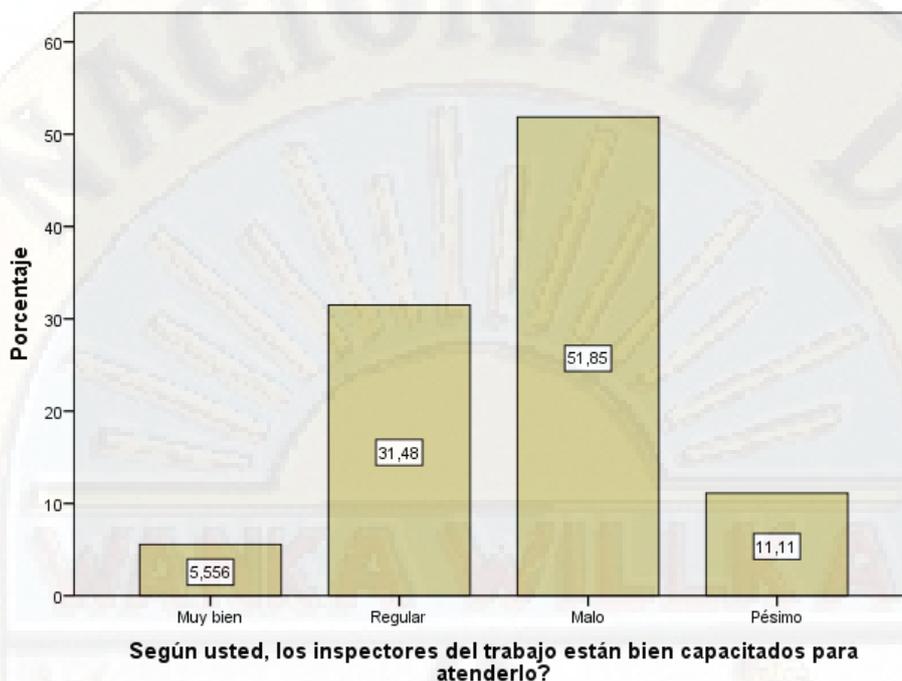
**INTERPRETACIÓN.-** En la tabla N° 10, se observa tras la encuesta se obtuvo los siguientes resultados: ante la pregunta: existe corrupción en el servicio que brinda la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo; 23 de los encuestados que representa un 42,59% indican que existe corrupción en el servicio que brinda la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo; 31 de los encuestados que representa un 57,41% indican que no existe corrupción en los servicios que brinda el Ministerio de Trabajo.

**Tabla N° 11**

**Pregunta N° 11. ¿Usted podría decir que los funcionarios están debidamente capacitados para atenderlo?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bien	3	5,6	5,6	5,6
Regular	17	31,5	31,5	37,0
Malo	28	51,9	51,9	88,9
Pésimo	6	11,1	11,1	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

**INTERPRETACIÓN.-** En la tabla N° 11, se observa tras la encuesta se obtuvo los siguientes resultados: ante la pregunta según usted, los inspectores del trabajo están bien capacitados para atenderlo: 3 de los encuestados que representa un 5,55% indican que los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo están bien capacitados; 17 de los encuestados que representa un 31,48% indican que los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo están regularmente capacitados; 28 de los encuestados que representa un 51,85% indican que los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo han sido mal capacitados; y 6 de los encuestados que representa un 11,11% indican que los

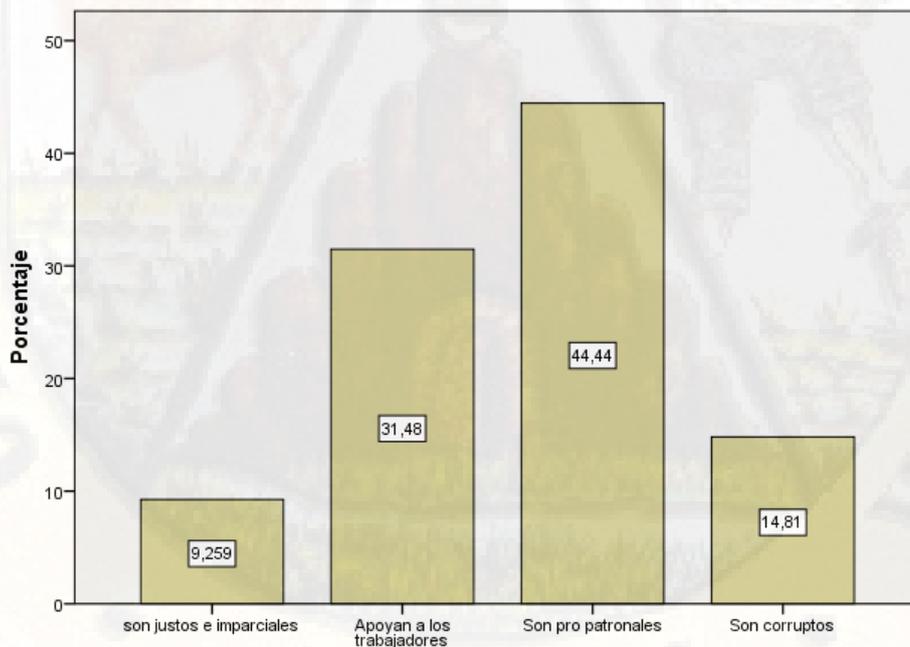
trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo su capacitación es pésima.

**Tabla N° 12**

**Pregunta N°12. ¿Alguna vez hubo acercamiento de los inspectores y empleados en la solución de sus problemas?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
son justos e imparciales	5	9,3	9,3	9,3
Válidos Apoyan a los trabajadores (concilian)	17	31,5	31,5	40,7
Son pro patronales	24	44,4	44,4	85,2
Son corruptos	8	14,8	14,8	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

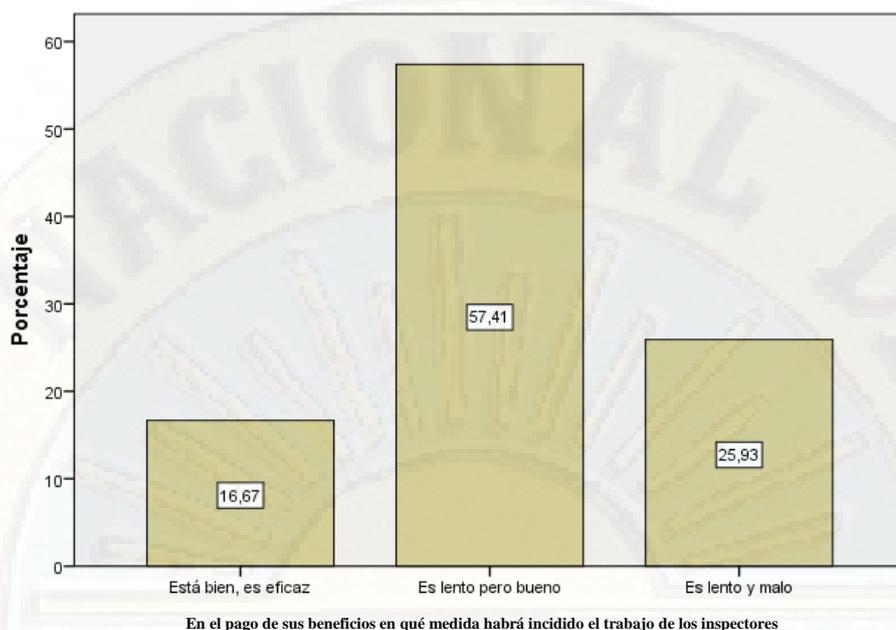
**INTERPRETACIÓN.-** En la tabla N° 12, se observa tras la encuesta se obtuvo los siguientes resultados: ante la pregunta que idea tiene sobre el trabajo de los inspectores: 5 de los encuestados que representa un 9,26% indican que los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo son justo e imparciales; 17 de los encuestados que representa un 31,48% indican que los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo apoyan a los trabajadores; 24 de los encuestados que representa un 44,44% indican que los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo son pro patronales; y 8 de los encuestados que representa un 14,81% indican que los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo son corruptos.

**Tabla N° 13**

**Pregunta N° 13. ¿En el pago de sus beneficios en qué medida habrá incidido el trabajo de los inspectores?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	a	e		
Está bien, es eficaz	9	16,7	16,7	16,7
Es lento pero bueno	31	57,4	57,4	74,1
Es lento y malo	14	25,9	25,9	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

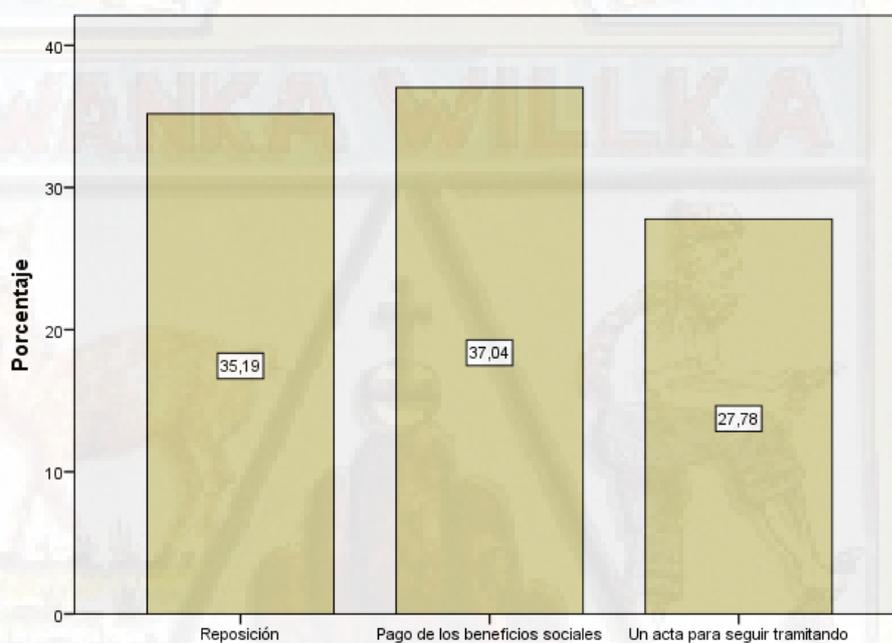
**INTERPRETACIÓN.-** En la tabla N° 13, se observa tras la encuesta se obtuvo los siguientes resultados: ante la pregunta según usted, el servicio de inspección del trabajo apoya a la solución de los problemas de los trabajadores: 9 de los encuestados que representa un 16,67% indican que los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo está bien, y es eficaz; 31 de los encuestados que representa un 57,41% indican que los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo es lento, pero bueno; 14 de los encuestados que representa un 25,93% indican que los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo es lento y malo.

**Tabla N° 14**

**Pregunta N° 14. ¿Usted que espera del trámite que viene haciendo con respecto a seguridad social?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Reposición	19	35,2	35,2	35,2
Pago de los beneficios sociales	20	37,0	37,0	72,2
Un acta para seguir tramitando	15	27,8	27,8	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia



Usted que espera del trámite que viene haciendo con respecto a seguridad social

Fuente: elaboración propia

**INTERPRETACIÓN.-** En la tabla N° 14, se observa tras la encuesta se obtuvo los siguientes resultados: ante la pregunta qué espera del trámite que está haciendo: 19 de los encuestados que representa un 35,19% indican que el trámite que viene realizando alcanzará la reposición en su trabajo; 20 de los encuestados que representa un 37,04% indican que el

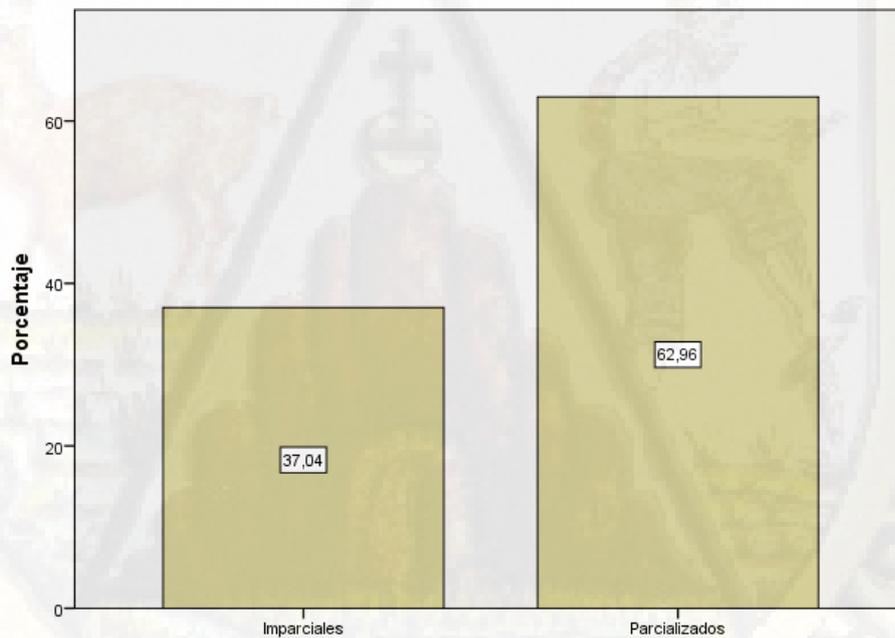
trámite que viene realizando alcanzará el pago de sus beneficios sociales; 15 de los encuestados que representa un 27,78% indican que el trámite que viene realizando alcanzará es para lograr un acta para seguir tramitando.

**Tabla N° 15**

**Pregunta N° 15. ¿Respecto al cumplimiento de seguridad social por parte del ente encargado puede generarse en su persona atracción?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	a	e		
Imparciales	20	37,0	37,0	37,0
Parcializados	34	63,0	63,0	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

**INTERPRETACIÓN.-** En la tabla N° 15, se observa tras la encuesta se obtuvo los siguientes resultados: ante la pregunta qué los resultados de

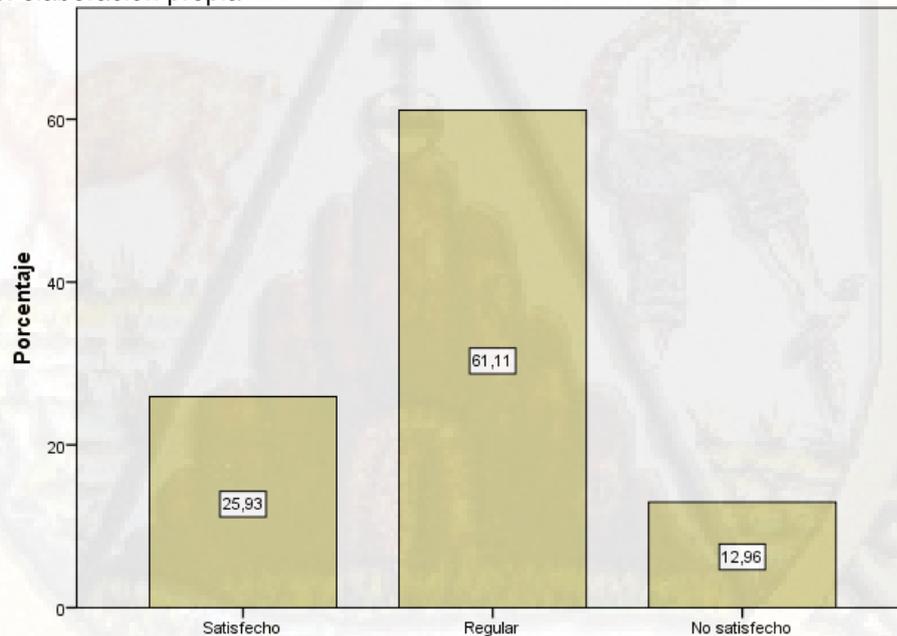
la inspección son: 20 de los encuestados que representa un 37,04% indican que el trámite que viene realizando sus resultados son imparciales; 34 de los encuestados que representa un 62,96% indican que el trámite que viene realizando alcanzará sus resultados son parcializados.

**Tabla N° 16**

**Pregunta N° 16. ¿A Usted los resultados de la atención, son de su entera satisfacción?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Satisfecho	14	25,9	25,9	25,9
Regular	33	61,1	61,1	87,0
No satisfecho	7	13,0	13,0	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

**INTERPRETACIÓN.-** En la tabla N° 16, se observa tras la encuesta se obtuvo los siguientes resultados: ante la pregunta se sintió satisfecho con

el resultado de la inspección del trabajo anterior: 14 de los encuestados que representa un 25,93% indican que se encuentra satisfecho del resultado de su trabajo anterior; 33 de los encuestados que representa un 61,11% indican se encuentra regular sobre los resultados de la inspección del trabajo anterior; 7 de los encuestados que representan un 12,96% indican que no se encuentran satisfechos del resultado emitido por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.

Tabla n° 17  
**Estadísticos descriptivos**

	Media	Desviación típica	N
Qué tipo de tramite realiza?	2,43	,882	54
Sabe en qué consiste el servicio que viene tramitando?	1,61	,492	54
Los trabajadores de las oficinas lo orientan en su trámite?	2,15	,684	54
Existe corrupción en el servicio?	1,57	,499	54

Fuente: elaboración propia

**INTERPRETACIÓN.**- En la tabla N° 17, el promedio de la media es de 1,94 no existiendo ningún resultado perdido de los 54 encuestados.

#### 4.1.2. NIVEL DE SIGNIFICANCIA

Representa el error de tipo I, es decir la probabilidad de rechazar la hipótesis nula cuando en realidad es verdadera.

$$\alpha = 0,05 = 5\%$$

#### 4.1.3. ESTADÍSTICA DE PRUEBA

En la prueba estadística se distribuye según la variable aleatoria “Chi Cuadrado” con 4 grados de libertad. Es decir:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

#### 4.1.4. CÁLCULO DEL ESTADÍSTICO

Luego de aplicar la fórmula en los datos de la tabla 17, se han obtenido el valor calculado "Vc" de la prueba Chi Cuadrado:

$$\chi^2 = \sum \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e} = 18,6$$

Asimismo el Valor Tabulado (Vt) de la Chi Cuadrada para 4 grados de libertad es de **Vt=8,84** obtenido de las correspondientes tablas estadísticas.

#### 4.1.5. TOMA DE DECISIÓN

Puesto que **Vc > Vt (18,6 > 8,84)** decimos que se ha encontrado evidencia para rechazar la hipótesis nula; es decir el valor calculado se ubica en la región de rechazo de la Hipótesis Nula (**RR/Ho**). Concluimos que:

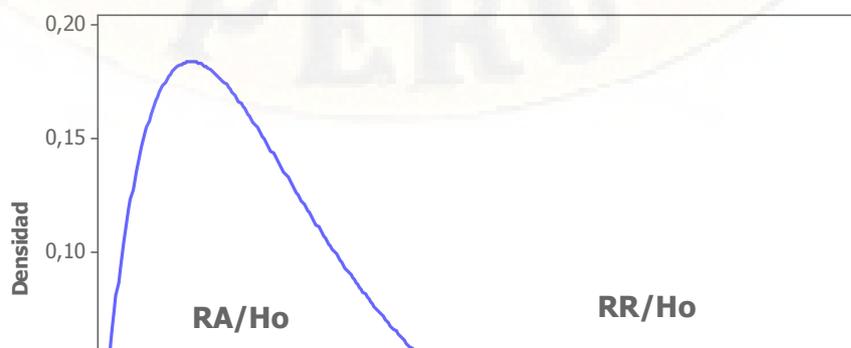
La inspección del trabajo y el pago de beneficios a los trabajadores por parte de empleadores del sector privado que presta servicios en la provincia de Huancavelica en el año 2013 con un 95% de confianza.

Asimismo podemos mostrar para la prueba la probabilidad asociada al estudio:

$$Sig. = P[\chi^2 > 195] = 0,00 < 0,05$$

Puesto que esta probabilidad es menor que 5% (0,05) se

**Gráfica de distribución**  
Chi-cuadrada; gl=4



**Asimismo la fuerza de influencia o asociación lo determinamos por el Coeficiente de Contingencia:**

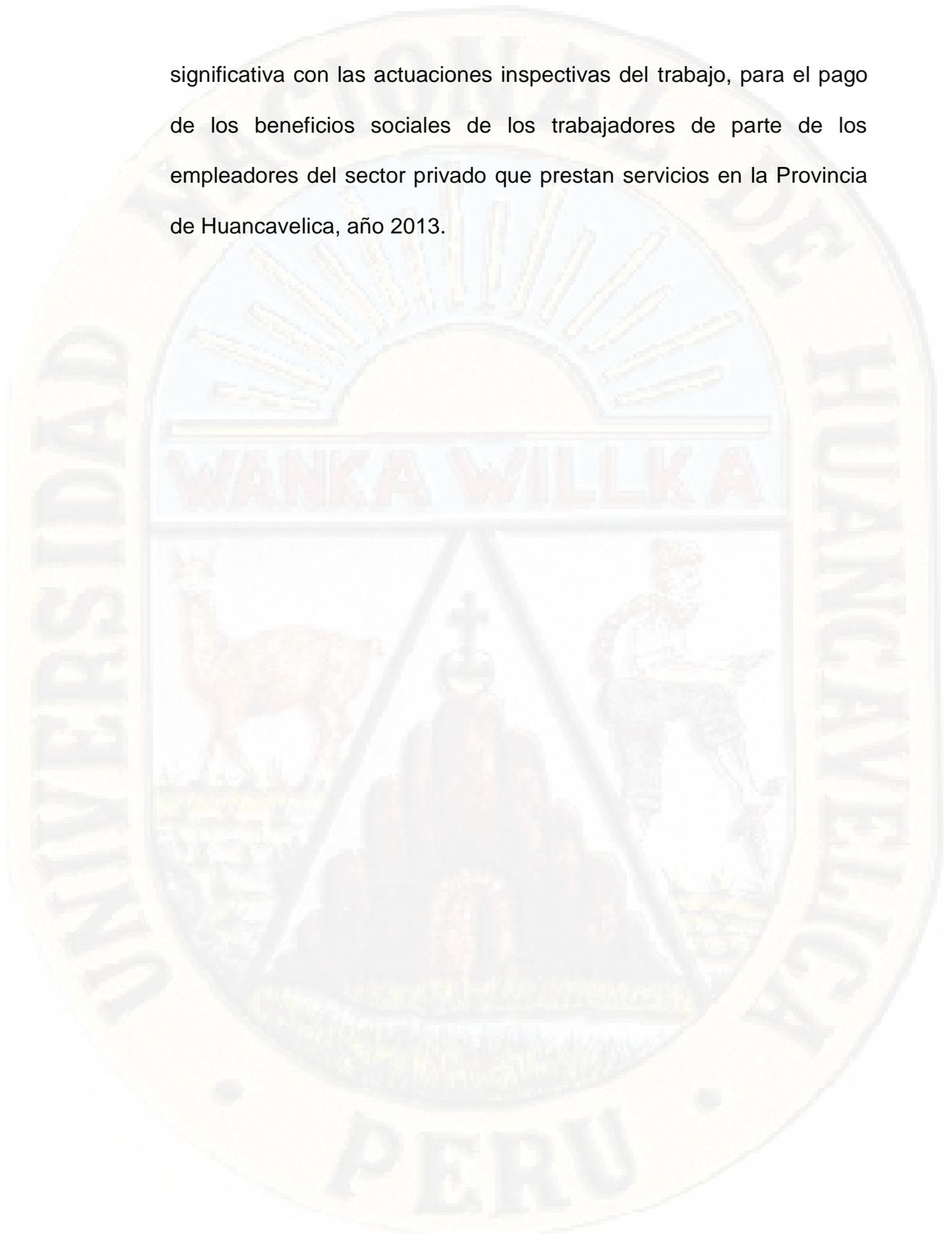
$$CC = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + n}} = \sqrt{\frac{18,6}{18,6 + 54}} = 50\%$$

Dentro del dominio probabilístico esta estadística se tipifica como alta.

## CONCLUSIONES

1. Se ha determinado que la inspección del trabajo contribuye de manera positiva y significativa en el pago de beneficios a los trabajadores por parte de empleadores del sector que presta servicios en la provincia de Huancavelica en el año 2013, la prueba de independencia chi cuadrado ha resultado  $\chi^2(4, unilateral)=18,6$  la cual tiene asociado un contraste de significancia de Sig.=0,00 de tal manera que la intensidad de la incidencia determinada fue del 50% que dentro del dominio probabilístico es tipificada como alta. En el nivel de inspección de trabajo prevalece el nivel medio con un 63,4% de los casos y en el pago de beneficio a los trabajadores prevalece también el nivel medio con un 36,6%.
2. Asimismo, se ha determinado que la actuación inspectiva de trabajo contribuye positivamente y de manera significativa en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores de parte de los empleadores del sector privado que prestan servicios en la Provincia de Huancavelica, año 2013. Debido a que hubo resultados positivos en la realización del trabajo por parte de ellos
3. Además la gestión administrativa de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, contribuye positivamente y de manera

significativa con las actuaciones inspectivas del trabajo, para el pago de los beneficios sociales de los trabajadores de parte de los empleadores del sector privado que prestan servicios en la Provincia de Huancavelica, año 2013.

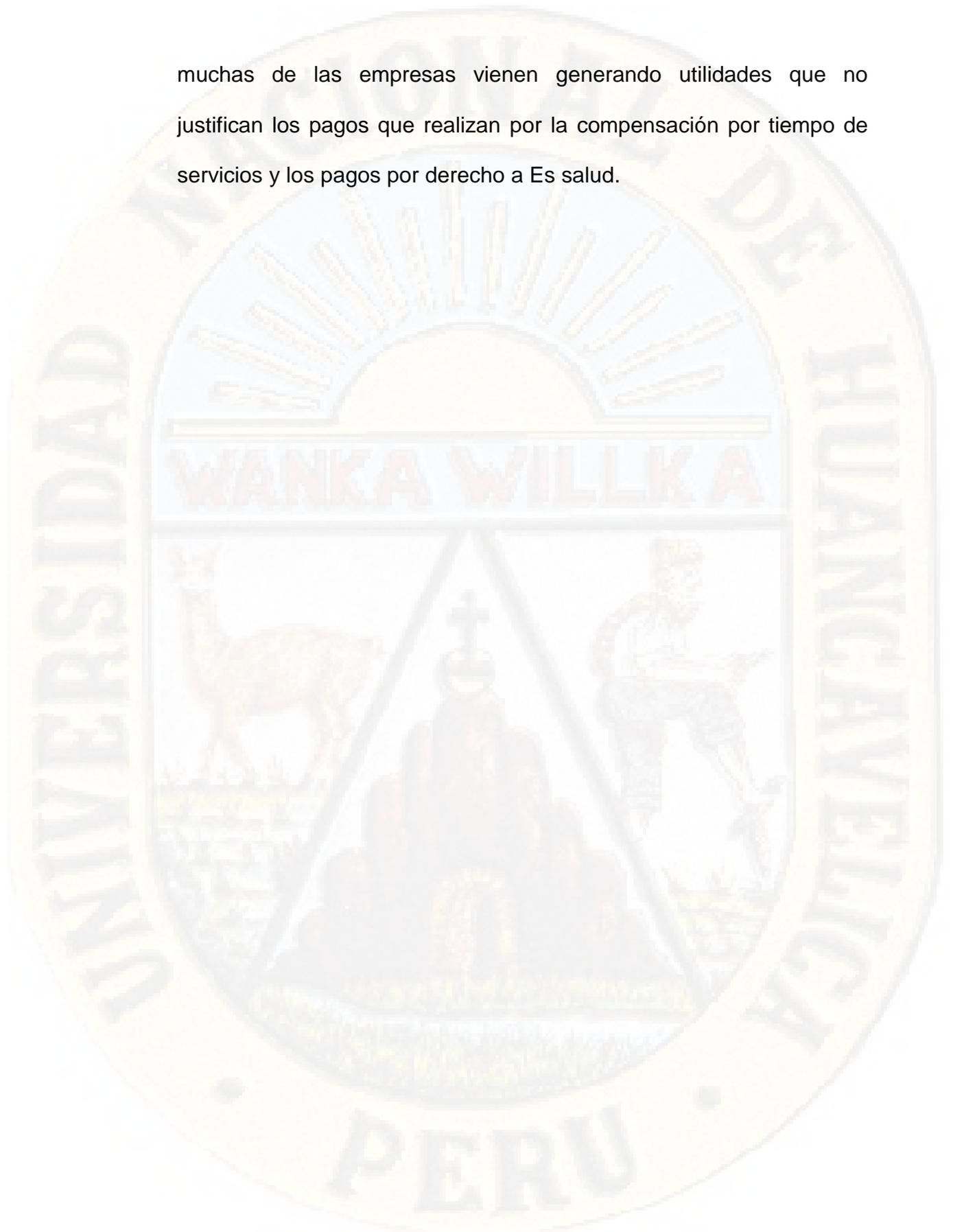


## **SUGERENCIAS**

Asimismo, del análisis de la investigación se considera conveniente dar las siguientes recomendaciones:

1. La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, teniendo presente esta investigación y ante insatisfacción de parte de algunos usuarios debe proceder a una capacitación de su personal que realiza las inspecciones que a la fecha vienen laborando, y aquellos que pudieran laborar posteriormente en esta institución, deben ser también capacitados en principio en el trato a los usuarios, y sobre todo ser imparciales ante la demanda de los trabajadores, que recurren como última esperanza de justicia.
2. La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, debe realizar campañas de capacitación a los trabajadores independientes de sus derechos y de las obligaciones que tiene uno con sus empleadores, los procedimientos a seguir en caso de algún incumplimiento de alguna de las partes.
3. Las inspecciones a los centros de trabajo privados deben de realizarse cada cierto periodo, cruzando información con otras instituciones que permitan determinar su movimiento económico y la cantidad de posibles trabajadores que prestan sus servicios ya que

muchas de las empresas vienen generando utilidades que no justifican los pagos que realizan por la compensación por tiempo de servicios y los pagos por derecho a Es salud.



## REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

BERNAL G. César Augusto, Metodología de la Investigación Científica.  
Editorial México Segunda Edición.1988.

Constitución política del Perú

CONVENIO 081 OIT, Convenio Internacional del Trabajo

Editorial Convenio Internacional del Trabajo 1947.

HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto, Metodología de la Investigación  
5da Edición. McGraw-Hill. México, D.F., 2010.

LEGUS EDITORES, Reforma Laboral Peruano. Legislación Perú. S. A.  
Perú.2008

Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Compendio  
de Normas de Legislación o sustantivos. Editorial Ministerio de  
Trabajo – Perú 2008

SOCIEDAD PERUANA DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD  
SOCIAL. Avances y Eficacia del Derecho del Trabajo y  
Tercerización

Editorial SPDTSS. Lima. Perú 2008

TOYAMA MIYOGUSUKO, Jorge, Fiscalización Laboral\_Editorial El  
Buho Lima Perú.2007

VERA PAREDES. Informativo Compendio Laboral Peruano - Ministerio  
de Trabajo Perú.

Compendio Laboral – Ministerio del Trabajo Perú.2008

ZAVALA G. Jaime., Manual del Inspector del Trabajo. Editorial  
Ministerio de Trabajo - Perú.2007

Compendio de Directivas institucionales, del Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo y Gobierno Regional Huancavelica

Ediciones del Ministerio de Trabajo 2007.

Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo del 22/07/2006

Decreto Supremo N° 019-2006 –TR (29/10/2006) Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo

Decreto Supremo N° 009-2005-TR (29/09/2005) , Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Decreto Supremo N° 011-2006-VIVIENDA del 05/05/2006-Norma Técnica de Edificación G 050–Seguridad durante la Construcción aprobado.

Directiva N° 002-99-TR/OPP, Formulación y Evaluación del Plan Operativo de las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción Social.

Directiva N° 004-2002-CTAR-HVCA/GG-ORA, Formulación y Evaluación del Plan de Trabajo Institucional (PTI).

Directiva N° 002-93-OGEI aprobado con Resolución Ministerial N° 070-93-TR del 11/05/1993-sobre el registro, recolección y procesamiento de información cuantitativa derivados de los trámites administrativos.

Resolución Directoral N° 001-2007-MTPE/2/11.4, Formatos que requiere el Sistema de Inspección de Trabajo.

Resolución Presidencial Regional N° 502-99-CTAR-HVCA/PE del 30-12-1999, Reglamento de Organización y Funciones (ROF), Cuadro Para Asignación de Personal (CAP), Manual de Organización y Funciones (MOF) de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción Social de Huancavelica.

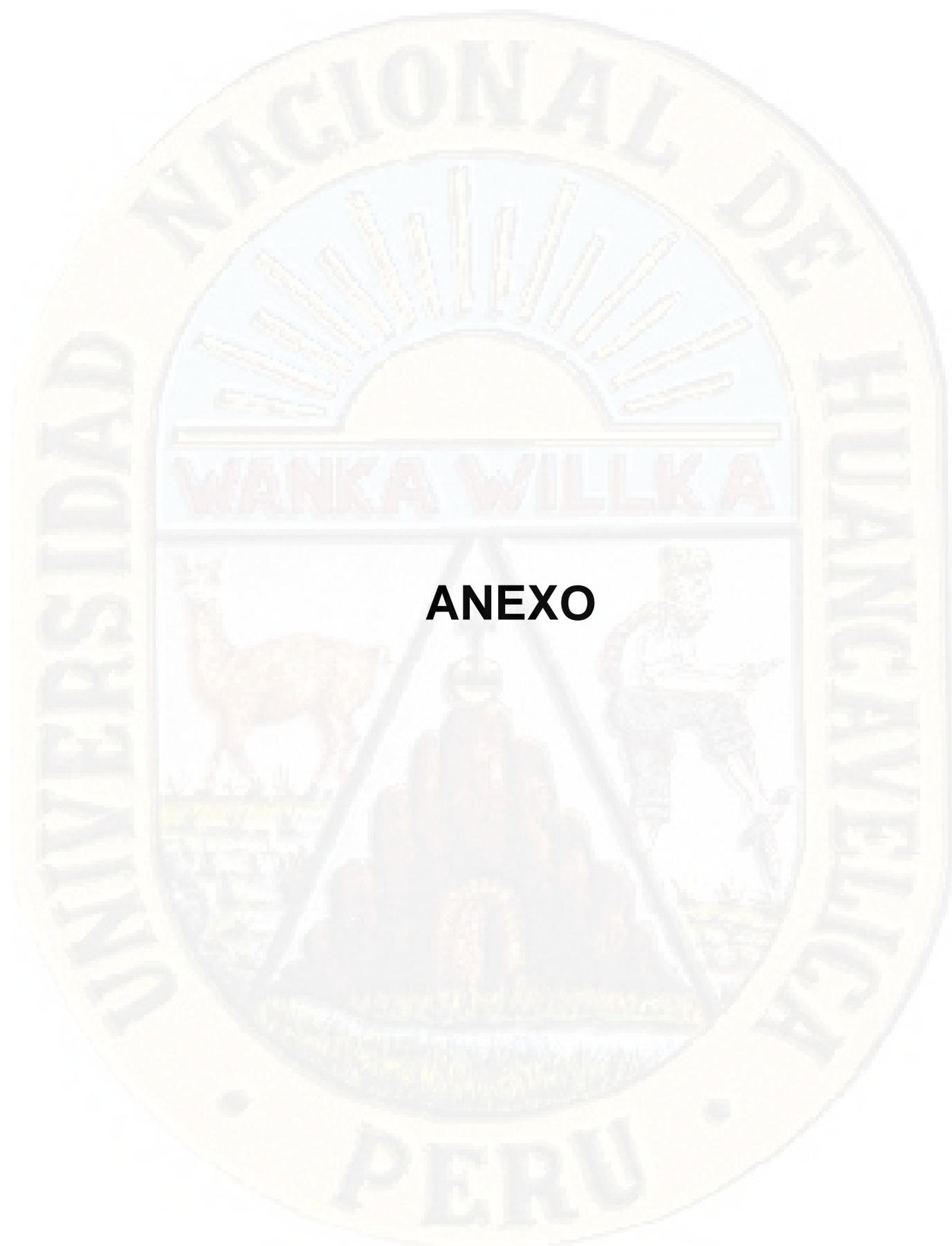
Resolución Presidencial Regional N° 478-2002-CTAR-HVCA/PE del 28-11-2002, aprueba en vías de regularización a partir del 02 de enero del 2002 el Cuadro Nominativo de Personal, de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción Social de Huancavelica.

DIAZ RODRIGUEZ, Juan Manuel, (2010) su tesis titulado “Actas, informes y requerimientos de la inspección de trabajo” de la Universidad de la Laguna.

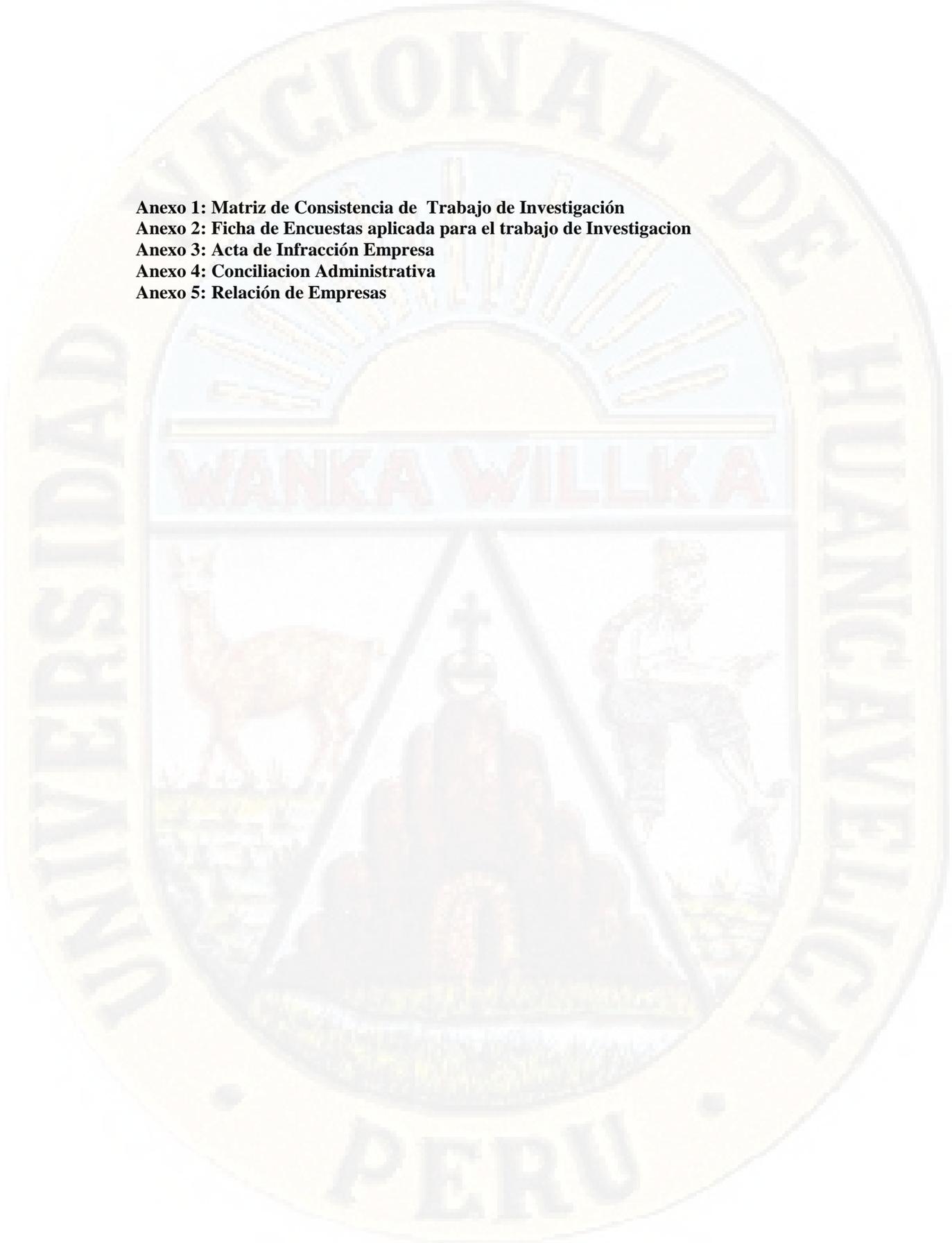
FERNANDEZ OVALLE Claudia Eloísa FERNÁNDEZ OVALLE (2005) con la tesis titulado “Análisis del cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres en la industria de maquila”

ALFARO ESPARZA, Eduardo Jaime (2004) Pontificia Universidad Católica del Perú; presentó la tesis cuyo título es “El sistema previsional peruano y la necesidad de plantear una nueva reforma”.

Bach. Cont. FLENYN LOPEZ MELGAR, Bach. Cont. LOAYZA HUAMAN WILMER (2010) la tesis “Incidencia de la inspección de trabajo en el cumplimiento de las obligaciones socio laborales por parte de las empresas de la región Huancavelica”



**ANEXO**

- 
- The logo of the Universidad Nacional de Huancavelica, Peru, is a large, circular emblem. It features a central shield with a sun rising over a mountain range, a llama on the left, and a figure on the right. The text "UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA" is written around the top and sides of the circle, and "PERU" is at the bottom. The text "WANKA WILLKA" is written across the middle of the shield.
- Anexo 1: Matriz de Consistencia de Trabajo de Investigación**
  - Anexo 2: Ficha de Encuestas aplicada para el trabajo de Investigación**
  - Anexo 3: Acta de Infracción Empresa**
  - Anexo 4: Conciliación Administrativa**
  - Anexo 5: Relación de Empresas**

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TITULO: “La inspección del trabajo y el pago de beneficios sociales a los trabajadores de parte de empleadores del sector privado que prestan servicios en la provincia de Huancavelica, año 2013”.**

DEFINICION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS DE INVESTIGACION	VARIABLES INDICADORES	METODOLOGIA		
<p>Problema general.</p> <p>¿De qué manera la Inspección del Trabajo contribuye en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores de parte de los empleadores del sector privado que prestan servicios en la Provincia de Huancavelica, año 2013?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>a) ¿En qué medida la actuación inspectiva de trabajo, contribuye en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores de parte de los empleadores del sector privado que prestan servicios en la Provincia de Huancavelica, año 2013?</p> <p>b) ¿En que medida la gestión administrativa de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, permite cumplir con las actuaciones inspectivas del trabajo para el pago de los beneficios sociales de los trabajadores de parte de los empleadores del sector privado que prestan servicios en la Provincia de Huancavelica, año 2013?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar el nivel de contribución de la Inspección del trabajo, en hacer cumplir el pago de los beneficios sociales a los trabajadores de parte de los empleadores del sector privado que prestan servicios en la Provincia de Huancavelica, año 2013</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>a) Determinar el nivel de contribución de la actuación inspectiva del trabajo, en hacer cumplir el pago de los beneficios sociales a los trabajadores de parte de los empleadores del sector privado que prestan servicios en la Provincia de Huancavelica, año 2013</p> <p>b) Conocer la gestión administrativa de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, que permitirá cumplir con las actuaciones inspectivas de trabajo, para el pago de los beneficios sociales a los trabajadores de parte de los empleadores del sector privado que prestan</p>	<p><b>HIPOTESIS GENERAL</b></p> <p>Desarrollar una optima Inspección del Trabajo contribuirá de manera significativa en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores de parte de los empleadores del sector privado que prestan servicios en la provincia de Huancavelica, año 2013.</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b></p> <p>a) Una eficiente actuación inspectiva del trabajo, contribuirá positivamente en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores de parte de los empleadores del sector privado que prestan servicios en la Provincia de Huancavelica, año 2013.</p> <p>b) Una eficiente gestión administrativa de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, permitirá cumplir con las actuaciones inspectivas del trabajo de manera significativa, para el</p>	<p><b>INDEPENDIENTE : (Y)</b></p> <p><u>INSPECCION DE TRABAJO</u></p> <p>X1=Actuación inspectiva</p> <p>X2=Gestión Administrativa</p> <p><b>DEPENDIENTE:</b></p> <p>CUMPLIMIENTO DE PAGO DE LOS BENEFICIOS SOCIALES</p> <p>Y1= CUMPLIR LAS NORMAS LEGALES</p> <p>Y2=Cultura organizacional</p> <p>Y3=Satisfacción Del Trabajador</p> <p>Y4= Disminución De Reclamos</p>	<p><b>TIPO, NIVEL, METODOLOGÍA Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b></p> <p><b>TIPO</b></p> <p>Aplicada</p> <p><b>NIVEL</b></p> <p>Descriptivos Explicativos</p> <p><b>METODO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inductivo-deductivo</li> <li>- Analítico sintético</li> <li>- experimental</li> </ul> <p><b>DISEÑO</b></p> <div style="text-align: center;"> <pre> O1  /   \  /     \ M       R  \     /  \   /   O2                     </pre> </div>	<p><b>ÁMBITO DE ESTUDIO Y MUESTREO</b></p> <p><b>ÁMBITO DE ESTUDIO</b></p> <p>Empresas del sector privado que prestan sus servicios en la Provincia de Huancavelica y a los trabajadores DRTPE.</p> <p><b>POBLACION</b></p> <p>La población conformado por trabajadores de la DRTPE, Directivos de las empresas y trabajadores reclamantes.</p> <p><b>MUESTRA</b></p> <p>La muestra es de 173 empresas privadas e la provincia e</p>	<p><b>TÉCNICAS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN, TÉCNICA DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS</b></p> <p><u>TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ documentos de Gestión</li> <li>✓ Fichas de revisión de bibliografía en internet.</li> <li>✓ Guía de observación.</li> <li>✓ Guía de entrevista estructurada.</li> <li>✓ Cuestionario impreso</li> </ul> <p><u>INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:</u></p> <p>Se recogerá la información de acuerdo a las actividades programadas. Para recopilar la información se procederá a construir los instrumentos de medición. El cuestionario, guía de entrevista, guía de observación y guía de análisis documentario.</p>

	<p>servicios en la Provincia de Huancavelica, año 2013</p>	<p>pago de los beneficios sociales de los trabajadores de parte de los empleadores del sector privado que prestan servicios en la Provincia de Huancavelica, año 2013.</p>		<p>M: = Muestra de estudio  01: = Observación a la actuación inspectiva  02: = Observación de la gestión administrativa  r:= Relación.</p>	<p>Huancavelica.  <b>MUESTREO</b>  T1=06  D2=35  TR3=54</p>	<p><u>PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS:</u>  Se recogerá la información de acuerdo a las actividades programadas. Para recopilar la información se procederá a construir los instrumentos de medición. El cuestionario, guía de entrevista, guía de observación y guía de análisis documental.</p> <p><u>TÉCNICAS DE PROCEDIMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS:</u>  Utilizaremos la codificación, y técnicas estadísticas y realizar el análisis e interpretación, prueba de hipótesis Chi cuadrado y comparación, discusión, conclusiones y recomendaciones</p>
--	--	--	--	--	---	--



INSTRUMENTO DE MEDICION SOBRE LA INSPECCION DE TRABAJO POR PARTE DE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA Y EL PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES.

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA**  
EAP DE CONTABILIDAD

**CUESTIONARIO DE ENCUESTA  
PARA LOS TRABAJADORES**

ESTIMADO ENCUESTADO:

Me complace presentar la investigación titulada: "LA INSPECCION DEL TRABAJO Y EL PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES A LOS TRABAJADORES DE PARTE DE EMPLEADORES DEL SECTOR PRIVADO QUE PRESTAN SERVICIOS EN LA PROVINCIA DE HUANCVELICA, AÑO 2013". La confidencialidad de sus respuestas será respetada y no serán utilizados para ningún propósito distinto a la investigación. La información es de carácter anónimo.

DATOS GENERALES:

EDAD: ..... SEXO: ( M ) ( F ) Fecha: ..... / ..... / 2014.

Nivel Educativo:

NINGUNO INICIAL PRIMARIA SECUNDARIA  
SUPERIOR  
( ) ( ) ( ) ( ) ( )

INSTRUCCIONES: Lee cada una de las preguntas y seleccione una de las cinco alternativas, la que sea más apropiada a tu opinión, seleccionando el número (del 1 al 5) que corresponde a la respuesta que escogiste según tu convicción.

<b>1. Nunca</b>	<b>2. Casi nunca</b>	<b>3. A veces</b>	<b>4. Casi siempre</b>	<b>5. Siempre</b>
-----------------	----------------------	-------------------	------------------------	-------------------

**VARIABLE INDEPENDIENTE: INSPECCION DEL TRABAJO**

Nº	ACTUACION INSPECTIVA	PUNTUACION				
		1	2	3	4	5
1	¿Diga usted, que beneficios laborales reconoce en la empresa donde usted trabaja? Remuneración mínima, horas extras, CTS, gratificación, indemnización por despido.					
2	Los funcionarios de la Inspección del trabajo le ha atendido de manera , oportuna y demuestra eficiencia en su labor, menciona la frecuencia , primera vez, ya fue atendido,					
3	Qué tipo de tramite ha realizado y le atendió los funcionarios de la Inspección del trabajo, despido intempestivo, cese para cobro de CTS. Denuncia por incumplimiento de pagos, otro, especifique.					
4	Conoce usted el servicio que viene tramitando y los funcionarios le vienen guiando.					

N°	GESTION ADMINISTRATIVA DE LOS FUNCIONARIOS DEL MTPE	PUNTUACION				
		1	2	3	4	5
5	¿Los funcionarios del MTPE hacen cumplir sus labores a los Inspectores con responsabilidad, hasta hoy cuantos días ha demorado su trámite?					
6	¿Los funcionarios del MTPE, los ha atendido con qué frecuencia Cumplirán sus objetivos?					
7	¿Los trabajadores del MTPE atenderán con calidad los servicios prestados a los usuarios?					

**VARIABLE DEPENDIENTE: BENEFICIOS SOCIALES**

N°	BENEFICIOS CONVENCIONALES	PUNTUACION				
		1	2	3	4	5
8	¿Usted recibió a satisfacción sus pagos de beneficios sociales pagados por la empresa donde labora, o cree que exista corrupción dentro de ello?					
9	¿Usted podría decir que los funcionarios están debidamente capacitados para atenderlo?					
10	¿En el pago de sus beneficios en qué medida habrá incidido el trabajo de los inspectores?					
11	¿Alguna vez hubo acercamiento de los inspectores y empleados en la solución de sus problemas?					

N°	BENEFICIOS DE SEGURIDAD SOCIAL	PUNTUACION				
		1	2	3	4	5
12	¿Usted que espera del trámite que viene haciendo con respecto a seguridad social?					
13	¿A Usted los resultados de la atención, son de su entera satisfacción?					
14	¿Respecto al cumplimiento de seguridad social por parte del ente encargado puede generarse en su persona atracción?					



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION  
DEL EMPLEO - HUANCVELICA  
DIRECCION NACIONAL DE INSPECCION DEL TRABAJO  
www.mintra.gob.pe

## ACTA DE INFRACCIÓN N° 03-2014

### DATOS DE IDENTIFICACION DEL SUJETO RESPONSABLE

Razón Social : COMPAÑIA MINERA LOS CHUNCHOS S.A.C.  
Domicilio Fiscal : JR. OREJUELAS NRO. 271 URB. PROLONG  
BENAVIDES (ENTRE BENAVIDES Y VELAZCO ASTETE)  
LIMA - LIMA - SANTIAGO DE SURCO  
Centro de Trabajo : UNIDAD MINERA HERALDOS NEGROS - PARAJE  
CONDERAI  
Departamento : HUANCVELICA  
Provincia : HUANCVELICA  
Distrito : SAN JOSE DE ACOBAMBILLA  
RUC : 20503532060  
Actividad Económica : EXT. DE MIN. METALÍFEROS NO FERROSOS  
Fecha del Informe : 03 de NOVIEMBRE 2014  
Orden de Inspección : 172-2014

El Inspector de Trabajo que suscribe, estando a la Orden de Inspección y en uso de las facultades que le atribuye los artículos 5° y 6° de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y el artículo 6° y 17° del Decreto Supremo N° 019-2006 -TR que aprueba el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, extiende el siguiente informe:

### I.- ORIGEN DE LA ACTUACIÓN INSPECTIVA

Las actuaciones inspectivas tienen origen en la Orden de Inspección N° 172-2014 y a lo establecido por el artículo 12°, literal f) de la Ley N° 28806, mediante el cual la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica Informa la Orden que establece la Inspección de la normatividad socio laboral.

### II.- ORDEN DE INSPECCIÓN N° 172-2014

1. Identificación e investigación de accidente de trabajo del trabajador Rolando Edilberto Achahui Chili. y cumplimiento de las obligaciones formales respecto al accidente de trabajo y cumplimiento de obligaciones laborales y de Seguridad y Salud en el Trabajo.
  - a. Causas del accidente.
  - b. Inscripción de la empleadora en el registro de entidades que realizan actividades de alto riesgo.
  - c. Contratación del empleador del SCTR.
  - d. Aportaciones de la prima de Salud y Pensión.
  - e. Registro de trabajadores en Planilla de Remuneraciones.
2. Comunicación del accidente de trabajo ante la Autoridad Competente.
3. Registro de accidente de trabajo.
4. Comité de seguridad y salud en el trabajo.
5. Identificación de peligro y evaluación de riesgo.
6. Reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo.

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO - HUANCVELICA  
ROLANDO C. CABRERA VILCAS  
INSPECTOR AUXILIAR

Revisado  
Secretario Achahui  
28571054



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION  
DEL EMPLEO – HUANCVELICA  
DIRECCION NACIONAL DE INSPECCION DEL TRABAJO  
www.mintra.gob.pe

7. Formación e información, en materia de seguridad y salud en el trabajo.

### III.- ACTUACIONES INSPECTIVAS DE INVESTIGACIÓN

1. Comprobación de datos.
2. Visitas al centro de trabajo materia de Inspección.
3. Comparecencia

#### 1. COMPROBACIÓN DE DATOS:

Con fecha 27 de octubre de 2014 Se realizó una verificación de la base de datos SUNAT, en la que se observa que la Inspeccionada es COMPAÑIA MINERA LOS CHUNCHOS S.A.C. Asimismo que la entidad materia de Inspección tiene como actividad económica: EXT. DE MIN. METALÍFEROS NO FERROSOS, su estado de contribuyente es *Activo* y su condición es *habido*.

#### 2. VISITA EN EL CENTRO DE TRABAJO.

Con fecha 23 de octubre del 2014 Siendo las 16:00 horas, nos constituimos en el centro de trabajo de la Inspeccionada, Compañía Minera los Chunchos S.A.C. Ubicado en Heraldos Negros – Paraje Conderai, Distrito de San José de Acobambilla, Provincia y Departamento de Huancavelica, en el lugar fuimos atendidos por el Señor Julio Vargas Quin identificado con DNI N° 08647872 en calidad de Gerente de Operaciones encargado del centro de trabajo inspeccionado, ante quien nos identificamos con nuestra credencial de Inspector de Trabajo e Inspector Auxiliar y explicamos el motivo de nuestra visita.. Acto seguido, se realizó manifiestos del Gerente de Operaciones de la Empresa.

**Manifestación del Señor Julio Vargas Quin, encargado de la Gerencia de Operaciones de la Minera los Chunchos S.A.C. expresa:**

“El día 20 de septiembre del 2014 el accidentado Rolando Edilberto Achahui Chili, fue a sacar muestras de mineral, al momento de llevar las muestras le cae materiales sobre el cuerpo el cual lo mato.”

“El accidentado Rolando Edilberto Achahui Chili, viene trabajando desde el mes de julio hasta el momento del accidente que es el 20 de septiembre 2014.”

Posteriormente se requirió documentos que acredite lo solicitado según orden de inspección N° 172-2014. Materia de Investigación de accidente de trabajo, en vista de que, la Inspeccionada no contaba con la documentación materia de inspección, la inspeccionada solicito verbalmente plazo para la entrega de documentos y se le expidió un **Requerimiento de Comparecencia** en las oficinas de la Inspección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo – Huancavelica, sito en Jr. Nicolás de Piérola N° 260 (Mercado de Abastos) ciudad de Huancavelica, Inspección del Trabajo para la fecha lunes 27 de octubre de 2014 a horas 11:00 a.m., a fin de que exhiba documentos solicitados según Orden de Inspección N° 172-2014 en Materia de Investigación de Accidente de Trabajo, Asimismo se informó que su inasistencia constituiría una infracción a la labor inspectiva sancionable con multa, según lo dispuesto por los artículos 36° y 39° de la Ley General de



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION  
DEL EMPLEO – HUANCAVELICA  
DIRECCION NACIONAL DE INSPECCION DEL TRABAJO  
www.mintra.gob.pe

Inspección de Trabajo, concordante con los artículos 45° y 46° de su reglamento, aprobado por el D.S: N° 019-2006-TR.

Siendo las 17:20 horas se culminó la diligencia.

### 3. PRIMERA COMPARECENCIA.-

Siendo las 11:00 horas del lunes 27 de octubre de 2014, se presentó por mesa de partes los documentos requeridos según orden de inspección N° 172-2014., cuyo contenido en autos:

Compañía Minera los Chunchos SAC., con Ruc N° 20503532060 señalando domicilio fiscal en calle Orejuelas N° 271, Urb. Prolongación Benavides, Surco, debidamente presentado por su representante legal Dr. José Manuel Calle García, quien obra facultado mediante poder inscrito en la P.E. 11352702 del registro de persona jurídica de lima, otorgo las facultades de representación al Ing. Rogger Solano Contreras con DNI N° 20073429, para ejercer actuaciones referidas a la orden de Inspección N° 172-2014, mediante escrito del 27 de octubre del 2014; atribuciones de facultades en referencia decimos:

Que habiendo presentado en la fecha y hora indicada del requerimiento de comparecencia, con fin de presentar y exponer los documentos requeridos mediante orden de Inspección N° 172-2014, dejamos constancia de la entrega de los siguientes documentos (258 folios) exhibiendo los documentos:

- [1] Informe de investigación de accidente mortal y cumplimiento de obligaciones formales.
  - 1.1. Causas del accidente.
  - 1.2. inscripción de alto riesgo
  - 1.3. contratación del seguro SCTR.
  - 1.4. Aportaciones por prima salud y pensión.
  - 1.5. Registro de trabajadores en planilla.
- [2] Comunicación de accidente mortal.
- [3] Registro de accidente de trabajo.
- [4] Comité de seguridad y salud ocupacional.
- [5] Identificación de peligro y evaluación de riesgos.
- [6] Reglamento interno de seguridad y salud ocupacional.
- [7] Formación en información en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Asimismo, entregamos constancia de siguientes documentos (5 folios):

1. Copia de otorgamiento de facultades al Ing. Rogger Solano Contreras.
2. Copia de DNI del representante legal de la empresa (Dr. José Calle García).
3. Copia de vigencia de poder de la compañía minera los chunchos SAC.
4. Copia del DNI del Ingeniero Rogger Solano Contreras.

De las actuaciones inspectivas de investigación realizadas se verifico lo siguientes:

El trabajador Rolando Edilberto Achahui Chili, sufrió un accidente mortal el día 20 de septiembre 2014 en el interior de la Mina Heraldos Negros, de la Compañía Minera los Chunchos SAC. Producto de accidente por desprendimiento de rocas, en el gal. 157 N. del Nv. 4890 golpeando la cabeza y parte de su espalda. Quedando finalmente en posición de cubito ventral. (pag.47) en el lugar de trabajo de acuerdo al informe del Jefe del programa de Seguridad Mencionado en autos. La



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION  
DEL EMPLEO – HUANCAMELICA  
DIRECCION NACIONAL DE INSPECCION DEL TRABAJO  
www.mintra.gob.pe

falta de control de verificar el sostenimiento completo de labores mineras, débil control en la constitución de labores, labor de sostenimiento incompleto. Rocas suelta expuesta sin sostenimiento, Liderazgo y/o supervisión deficientes donde la identificación y evaluación inadecuada de las exposiciones a riesgo, La supervisión no elimino el peligro, pues el sostenimiento no fue concluido, el lugar de trabajo no estaba delimitada, debido a la Lo cual es una infracción insubsanable a las normas de orden socio laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo por las consecuencias que se produjeron (muerte del trabajador).

#### IV.- HECHOS VERIFICADOS:

Las actuaciones de investigación practicadas han permitido verificar los siguientes hechos:  
Por las actuaciones de investigación practicadas a la empresa Inspeccionada se han podido constatar los siguientes hechos:

**Primero.-** Con vista a la página web de SUNAT se verifico que la Inspeccionada es una Persona Jurídica de Razón Social, COMPAÑIA MINERA LOS CHUNCHOS S.A.C.”, tiene como actividad económica principal: ext. De min. Metalíferos no ferrosos, actividad que realiza en el centro de trabajo Inspeccionado Heraldos Negros y se encuentra en estado de contribuyente Activo y Habido Con número de ruc 20503532060.

**Segundo.-** El sujeto inspeccionado “COMPAÑIA MINERA LOS CHUNCHOS S.A.C.” de Actividad Económica **EXT. DE MIN. METALÍFEROS NO FERROSOS**, realizado en la **Unidad Minera Heraldos Negros** del Distrito de San José de Acobambilla de la Provincia y Departamento de Huancavelica; encontrándose comprendida dicha actividad dentro de los alcances del reglamento de seguridad y salud en el trabajo, D.S.005-2012-TR. De la ley 29783 Modificado por la ley N° 30222. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el marco de la ley N° 29783 ley de seguridad y salud en el trabajo; es la autoridad competente para la supervisión y fiscalización y sanción en materia de seguridad y salud en el trabajo, siendo la Dirección General de Inspecciones del trabajo conforme lo establece la primera disposición complementaria final del D.S. N°002-2012-TR. En concordancia con la ley N° 29783 Modificado por la ley N° 30222.

**Tercero.-** Que conforme a lo señalado en el reglamento de la ley de seguridad y salud en el trabajo (D.S 005-2012-TR). Para efectos del contenido de la ley de seguridad y salud en el trabajo y dicho reglamento se aplica como definición de Accidente de Trabajo (AT): todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajo una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o muerte. Es también un accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador o durante la ejecución de una labor bajo la autoridad y aun fuera del lugar y horas de trabajo por lo que, dado que el accidente acontece en horario de trabajo bajo la autoridad de la inspeccionada y ocasión del trabajo (en desplazamiento en el Nv. 4890, Gl 157 N), para efectos de la ley de seguridad y salud en el trabajo y su reglamento se considera dicho accidente como accidente de trabajo.

**Cuarto.-** El trabajador Rolando Edilberto Achahui Chili, sufrió un accidente mortal el día 20-09-2014 aproximadamente a las 15:10 a las 15:25 horas en el Nv. 4890, Gl 157 N en mina Heraldos Negros de la COMPAÑIA MINERA LOS CHUNCHOS S.A.C. en el distrito de San José de Acobambilla, Provincia y Departamento de Huancavelica, al ser golpeado por roca impactando la cabeza y parte de su espalda.



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION  
DEL EMPLEO – HUANCAMELICA  
DIRECCION NACIONAL DE INSPECCION DEL TRABAJO  
www.mintra.gob.pe

**Pre evento.-** a las 13:00 horas del día 20-09-2014, después del almuerzo el Ing. Elmer Mogrovejo Marroquín ordena al Señor Rolando Edilberto Achahui Chili para que continúe con el muestreo en la labor minera, y continúe con el contorneo de las estructuras mineralizadas en las labores sub nivel 028, Tj 110, ventana 137, sub nivel 157 E y sub nivel 238. Ya a las 15:00 horas el Sr. Rolando Edilberto Achahui Chili se encuentra con el perforista Sr, Gelacio Mucha Coronel en el sub nivel 157 E, en donde realiza el pintado de la estructura mineralizada del sub nivel y saco una muestra de la labor luego de 20 minutos aproximadamente se retira de la labor.

**Evento.-** aproximadamente a las 15:20 horas del 20-09-2014 el Sr. Rolando Edilberto Achahui Chili ingresa por la galería 157 N hacia el pie de la Ch. 154 N, para verificar y muestrear la carga de mineral. Siendo la Gal. 157 N el único acceso hacia el pie de la Ch. 154N. Aproximadamente cerca de las 15:30 horas el Sr. Rolando Edilberto Achahui Chili sin haber muestreado al pie de la Ch. 154N retorna por la Galería 157N para percatarse de la caída de un bloque en esta labor. De esta manera en su paso se encuentra con un bloque de roca de 2 m x 1m x 1m de dimensiones que cayó en el galería 157N decide salir de la labor, pasando por el costado del bloque de roca caída. A las 15:30 horas mientras pasaba por el costado del bloque de roca caída, le cae otro bloque de roca de menor dimensión en la cabeza y parte de su espalda, quedando caído encima del bloque mayor de roca que cayo previamente. Queda finalmente en posición de cubito ventral y agazapado encima de las rocas.

**Postevento.-** a las 16:00 horas el Señor Gaspar Melchor Monago Saciga, regresaba de la bodega mina hacia el sub nivel 157E. Mientras estaba en la galería 157N y al pie de la chimenea que lleva hacia el sub nivel 157E ve el cuerpo del trabajador que se encontraba caído en el piso sobre rocas acidas. Inmediatamente después muy consternado informa el hecho al señor Gelacio Mucha Coronel y a los trabajadores de las labores cercanas. Luego es comunicado al Ing. Teodoro Copa Ramos, quien hace conocer al tópicico de salud.

**Quinto.-** Se verifico por las manifestaciones vertidas y los medios probatorios adjuntados, manifiestos del Señor Monago Saciga Gaspar Melchor (A.Y. perforista I) sobre el accidente mortal ocurrido el 20-09-2014 entre las 15:10 a 15:25 horas en el Nv. 4890, Gl 157 N en mina. (Pag. 55). yo trabajo en el nivel 390 galerías sub nivel 157N y le encontré al sr. Rolando Edilberto Achahui Chili, aplastado con la roca luego avise a mi maestro y inmediatamente pedí auxilio, y menciona que se hubiera evitado el accidente mortal haciendo campañas de desate continuamente.

**Sexto.-** Se verifico por las manifestaciones vertidas y el medio probatorio adjunto manifiesto del Ing. Mogrovejo Marroquín Elmer (jefe de Geología) sobre el accidente mortal del 20-09-2014. entre las 15:10 a 15:25 horas en el Nv. 4890, Gl 157 N en mina. (Pag. 56). Después de dar la inducción de 20 minutos se procedió a dar la orden de trabajo: contornear las estructuras mineralizadas en todas las labores y sacar muestras de las cargas, pero antes de iniciar tenía que verificar en cada labor las condiciones, ventilación, desatado de roca, luego iniciar su trabajo de contorno y muestreo.

El señor Rolando Edilberto Achahui Chili, no realizaba el trabajo solo por la mañana compartía los trabajos con el mi persona, después del almuerzo entraba solo a verificar las labores que se desarrollaba al medio día para la evaluación. Y el señor Rolando Edilberto Achahui Chili, si cuenta con capacitaciones de 20 minutos, y menciona que se hubiera evitado el accidente mortal poniendo sostenimiento Split set con plantilla y una distribución sistemática 1.20 x 1.20 de 7 pies.

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO - HUANCAMELICA  
C/ C. NICOLAI C. CABRERA VILCA  
INSPECTOR AUXILIAR



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION  
DEL EMPLEO – HUANCAYELICA  
DIRECCION NACIONAL DE INSPECCION DEL TRABAJO  
www.mintra.gob.pe

**Séptimo.-** El lugar de trabajo Nv. 4890, Gl 157 N no se encontraba delimitado de la vía de circulación de los trabajadores, no existe ningún medio de seguridad y medida preventiva aplicables a las condiciones de trabajo necesario que impida que el trabajador Rolando Edilberto Achahui Chili, circule por el lugar y sea aplastado por rocas, y lo proteja del peligro de desprendimiento de rocas y del riesgo de ser aplastado.

**Octavo.-** Las causas del accidente de trabajado fueron:

- A. Falla de control
  1. Falta de control de verificar el sostenimiento completo de labores mineras.
  2. Deficiencia en la inspección de labores mineras, representado en la falta de la verificación del cumplimiento a las recomendaciones y sostenimiento de labores permanentes.
  3. Débil control en la construcción de labores, en base a los estándares preestablecidos.
- B. Causas básicas.
  1. factores personales  
Aspectos Psicológicos
    - a) habito de trabajo incorrecto, representado por la rutina de ingresar a la labores sin sostenimiento.
    - b) Criterio errado / errores de juicio, representado por asumir la decisión de pasar por una labor identificada con reciente caída de roca, techo elevado y con rocas aun sueltas.
  2. Factores de trabajo  
Liderazgo y/o supervisión deficientes
    - a) Identificación y evaluación inadecuada de la exposición a riesgo. La supervisión no elimino el pliego, pues el sostenimiento no fue concluido.  
Ingeniería inadecuada
      - a) Débil gestión en la construcción de labores estandarizados, y representado por labores sobredimensionadas.
- C. Casusas inmediatas
  1. Actos sub estándares  
Falla al advertir o al comunicar
    - a) El trabajador identifico el peligro, pero no lo advirtió o sub valoro el riesgo y se expuso, representado en cruzar una labor inestable con rocas aun sueltas.
  2. Condiciones sub estándares
    - a). labores con sostenimiento incompleto. Roca suelta expuesta sin sostenimiento.
- D. Accidente  
Golpe por desprendimiento de rocas
- E. Perdida  
Edema cerebral, laceración Hepática Y pulmonar y traumatismo múltiple (muerte)

**Noveno.-** el sujeto Inspeccionado acredito la inscripción en Registros Públicos de Minería

**Décimo.-** el sujeto Inspeccionado cumplió con contratar el seguro complementario de trabajo de riesgo con Rímac Internacional Compañía de Seguros (póliza SCTR/SALUD N° 40542 RIMAC EPS), de sus trabajadores normalmente.



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION  
DEL EMPLEO – HUANGAVELICA  
DIRECCION NACIONAL DE INSPECCION DEL TRABAJO  
www.mintra.gob.pe

**Undécimo.-** Que respecto a las aportaciones de prima de salud y pensión, la Inspeccionada acredita la planilla de remuneraciones con los descuentos y aportaciones de acuerdo a ley.

**Duodécimo.-** Que respecto a la comunicación de accidente de trabajo ante la autoridad competente, la Inspeccionada acredita los enviados por correo electrónico a osinermin, y anexo N° 7 avisos de accidente mortal al Ministerio de Energía y Minas, y no comunica dicho accidente a la Autoridad Competente de Trabajo.

**Decimotercero.-** Que respecto al registro de accidente de trabajo, la Inspeccionada acredita contar con la declaración estadística mensual septiembre 2014 cuaderno del resumen anexo 13 del reglamento, accidente e incidentes anexo 5 y anexo 12 del reglamento.

**Decimocuarto.-** Que respecto al comité de seguridad y salud en el trabajo, la Inspeccionada acredita contar con acta de inspección de accidente mortal, copia de acta de la reunión extraordinaria del comité de seguridad.

**Decimoquinto.-** Que respecto a la identificación de peligro y evaluación de riesgo, la Inspeccionada acredita contar con los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo “iperc continuo-mina” conteniendo la matriz de evaluación de riesgos datos de orden de trabajo y datos de los supervisores (seguimiento, control de los trabajos operacionales) donde se venía advirtiendo sobre el peligro o riesgo que se tenía y las medidas correctivas para realizar desates constantes.

**Decimosexto.-** Que respecto al reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo. La Inspeccionada acredita contar con un reglamento interno de seguridad y salud ocupacional, donde menciona en el literal “C”<sup>1</sup> del artículo 5° de las funciones y responsabilidades de la empresa del reglamento interno de seguridad.

**Decimoséptimo.-** Que respecto a la formación e información, en materia de seguridad y salud en el trabajo, la Inspeccionada acredita contar con programas de capacitación en el trabajo / tarea anexo N° 14-A, inducción y orientación básica anexo N° 14, capacitaciones de primeros auxilios evaluados al señor Rolando Edilberto Achahui Chili, inducciones diarias realizadas el 20-09-2014 tema trabajo de alto riesgo al iniciar las labores.

#### **V.- NORMAS INFRINGIDAS Y TRABAJADOR AFECTADO:**

Los hechos comprobados vulneran lo dispuesto en las siguientes normas de seguridad y salud en el trabajo:

#### **Primero.- LEY N° 29783; Modificado por la ley N° 30222 y Decreto Supremo N° 005-2012- Tr Ley De Seguridad Y Salud En El Trabajo**

Artículo 82 de la ley 29783, Deber de información ante el sector trabajo:

- a) Todo accidente de trabajo mortal.
- b) Los incidentes peligrosos que pongan en riesgo la salud y la integridad física de los trabajadores o a la población.
- c) Cualquier otro tipo de situación que altere o ponga en riesgo la vida, integridad física y psicológica del trabajador suscitado en el ámbito laboral.

<sup>1</sup> “C” la empresa instruirá a sus trabajadores respecto a los riesgos a que se encuentren expuestos en las labores que realizan, adoptando las medidas necesarias para evitar accidentes o enfermedades ocupacionales y promoviendo en todo los niveles, una cultura de prevención de riesgos en el trabajo.



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION  
DEL EMPLEO – HUANCAMELICA  
DIRECCION NACIONAL DE INSPECCION DEL TRABAJO  
www.mintra.gob.pe

Asimismo, los centros médicos asistenciales que atiendan al trabajador por primera vez sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales registradas o las que se ajusten a la definición legal de estas están obligados a informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Siendo el accidentado Rolando Edilberto Achahui Chili, accidente mortal el 20-09-2014.

**Segundo.- LEY N° 29783; Modificado por la ley N° 30222 y Decreto Supremo N° 005-2012-**

**Tr Ley De Seguridad Y Salud En El Trabajo**

Artículo 54 de la ley 29783, Sobre el deber de prevención, el deber de prevención abarca también toda actividad que se desarrolle durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, o en el desplazamiento de la misma, aun fuera del lugar y horas de trabajo; siendo Rolando Edilberto Achahui Chili el trabajador afectado con dicho incumplimiento.

**Tercero.- LEY N° 29783 Modificado por la ley N° 30222 y Decreto Supremo N° 005-2012-**

**Tr Ley De Seguridad Y Salud En El Trabajo**

Artículo 82 del D.S. 005-2012-TR el empleador debe identificar el peligro y evaluar los riesgos para que la seguridad y salud de los trabajadores en forma periódica, de conformidad con lo previsto en el artículo 57° de la ley. Las medidas de prevención y protección deben aplicarse de conformidad con el artículo 50° de la ley. (...)

**VII CALIFICACIÓN DE LA INFRACCION**

Tales hechos constituyen infracciones consistentes en:

**Primero.-** No informar a la Autoridad Competente de Trabajo sobre el accidente de trabajo ocurrido al señor Rolando Edilberto Achahui Chili. Dicha infracción se califica como infracción grave en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, según lo establecido en el Numeral 27.2 del Artículo N° 27 del Decreto Supremo N° 019-2006- TR el cual establece que son infracciones graves, “No dar cuenta a la Autoridad Competente, conforme a lo establecido en las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades ocupacionales cuando tengan la calificación de graves, muy graves o mortales o no llevar a cabo la investigación en caso de producirse daños a la salud de los trabajadores o de tener indicio que las medidas preventivas son insuficientes”. **Es Infracción Grave.**

**Segundo.-** No adoptar las medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo; no existe ningún medio de seguridad y medida preventiva aplicables a las condiciones de trabajo necesario que impida que el trabajador Rolando Edilberto Achahui Chili, circule por el lugar y sea aplastado por rocas, y lo proteja del peligro de desprendimiento de rocas y del riesgo de ser aplastado. Si bien dicha infracción se califica como una **Infracción Muy Grave** en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo según lo establecido en el Numeral 28.7 del Artículo 28 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR el cual establece que son infracciones muy graves “No adoptar las medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo de los que se derive un riesgo grave o inminente para la seguridad de los trabajadores”. **es Infracción Muy Grave**”.

**Tercero.-** Por no paralizar las operaciones o labores en situaciones de riesgo hasta que se haya eliminado o minimizado dichas situaciones riesgosas, labores con sostenimiento incompleto, débil



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION  
DEL EMPLEO – HUANCAMELICA  
DIRECCION NACIONAL DE INSPECCION DEL TRABAJO  
www.mintra.gob.pe

control de los estándares geomecánicos de labores mineros. Y siendo el señor Rolando Edilberto Achahui Chili, el afectado de muerte. Si bien se considera como una infracción muy grave en materia de seguridad y salud en el trabajo según lo establecido en el numeral 28.10 del artículo 28 del decreto supremo N° 019-2006-TR “El incumplimiento de la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo que ocasione un accidente de trabajo que produzca la muerte del trabajador o cause daño al cuerpo o en la salud del trabajador que requiera asistencia o descanso médico, conforme al certificado o informe médico legal.” Es una infracción muy grave

### VIII.- SANCIÓN PROPUESTA:

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 38° y 39° de la ley N° 28806 Ley General de Inspección del Trabajo y los artículos 27° y 28° de su reglamento aprobado por D.S. N° 019-2006-TR. Modificado por el Decreto Supremo N° 019-2007-TR, para el sujeto inspeccionado COMPAÑIA MINERA LOS CHUNCHOS S.A.C., se propone la siguiente multa:

**Primero.-** Una multa de 11,400 (ONCE MIL CUATROCIENTOS CON 00/10 NUEVOS SOLES) para la primera infracción.

**Segundo.-** Una multa de 19,000 (DIECINUEVE MIL CON 00/100 NUEVOS SOLES) para la segunda infracción.

**Tercero.-** Una multa de 19,000 (DIECINUEVE MIL CON 00/100 NUEVOS SOLES) para la tercera infracción.

Un monto total de la multa propuesta por todas las infracciones detectadas, asciende a la suma de s/.49, 400 (CUARENTA Y NUEVE MIL CUATROCIENTOS CON 00/100 NUEVOS SOLES).

Considerando el derecho a la integridad física como uno de los bienes jurídicos protegidos por la Constitución Política del Perú (art. 2 inc. 1) y el derecho a la seguridad y salud en el trabajo que tienen los trabajadores en el ejercicio de su derecho al trabajo, el cual en el presente caso se ha visto afectado por el incumplimiento del sujeto inspeccionado en la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo; para la graduación de las sanciones se ha utilizado como criterios: la gravedad de la falta cometida, el número de trabajadores afectados, los daños producidos al trabajador Rolando Edilberto Achahui Chili quien como consecuencia del accidente Edema cerebral, laceración Hepática Y pulmonar y traumatismo múltiple (muerte), todo ello de conformidad con el Artículo 38° de la Ley N° 28806 y el Artículo 47, Numeral 47.1 y 47.2 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR modificado por Decreto Supremo N° 019-2007-TR.

### IX.- RESPONSABILIDADES DEL SUJETO INSPECCIONADO:

Siendo que es obligación de todo empleador el cumplir con las normas sociolaborales, garantizando la seguridad de sus trabajadores en el centro de trabajo o en todo lugar donde estos desarrollan las actividades, salvaguardando su vida, salud e integridad física mediante la prevención y eliminación de las causas de accidente y estando a los incumplimientos advertidos que generaron al accidente

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO - HUANCAMELICA  
CPC. NICOLAI C. CABRERA VILCAS  
INSPECTOR AUXILIAR



PERÚ

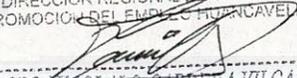
Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION  
DEL EMPLEO - HUANCAMELICA  
DIRECCION NACIONAL DE INSPECCION DEL TRABAJO  
www.mintra.gob.pe

del trabajador Rolando Edilberto Achahui Chili, resulta en ese sentido responsable el sujeto inspeccionado "COMPAÑIA MINERA LOS CHUNCHOS S.A.C.", por la vulneración de la normas de seguridad y salud en el trabajo, con efecto de accidente mortal que fueron objeto de inspección según la orden de inspección de referencia.

En la ciudad de Huancavelica, a 03 días del mes de noviembre de 2014

Firma y sello del (los) inspector (es):

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y  
PROMOCION DEL EMPLEO HUANCAMELICA  
  
CPC SACOLAT C. CABRERA VILCAS  
INSPECTOR AUXILIAR

Refrendado por el que suscribe, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2° y 17° del decreto supremo N° 019-2006-TR y los artículos 2° y 15° del decreto supremo n° 021-2007-TR

#### ESCRITO DE DESCARGOS

El sujeto o sujetos responsables podrán presentar los descargos que estimen pertinentes en el plazo máximo de (15) días hábiles de notificado, ante la sub dirección de inspección laboral como autoridad administrativa de trabajo competente para instruir en el procedimiento sancionador, ubicado en Jr. Nicolás de Piérola N° 260 (Mercado de Abastos) cercado de Huancavelica, según lo dispuesto en el artículo 45 de la ley n° 28806, ley general de inspección del trabajo. Vencido el plazo con el respectivo descargo o sin él continuara el procedimiento.



DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL  
EMPLEO DE HUANCAVELICA

**OFICINA DE CONCILIACIONES**

EXPEDIENTE Nro. : 322 - 2013 - CON

RECLAMANTE : WILLIAMS ABEL HILARIO QUISPE

EMPLAZADO : EMPRESA CONSTRUCTORA DE PIQUES  
Y SERVICIOS MINEROS EIRL. COPSEM

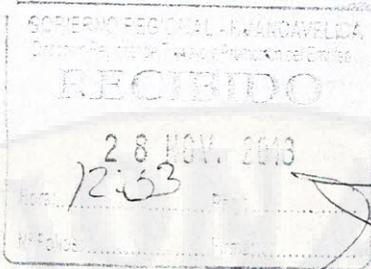
MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES

FECHA DE INICIO : .....

FECHA DE TÉRMINO: .....

HUANCAVELICA - PERU

2013



HUANCAVELICA

SOLICITO: Audiencia de Conciliación.

SEÑOR CONCILIADOR DE LA DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DE HUANCAVELICA.

WILLIAMS ABEL HUIBASO CUISPE  
Nro. 10.24.3462, con domicilio en HUANCAVELICA, ANGARRES, PACHINCA TUCO, ante Ud., con el debido respeto digo:

Que, habiendo laborado para CONSTRUCTORES DE PQUES Y SERVICIOS MENORES E.I.R.L. CRIPSEM, cuya dirección está ubicada en J.R. HUASCAR N.E. 2020, DEPARTAMENTO SOC. ERF - RESID. EL BOULEVARD (RESIDENCIA EL BOULEVARD) LHA - LHA - JESUS MARIA  
Esta viene incumpliendo sus obligaciones laborales por lo que al amparo del D. Leg. No. 910 y su modificatoria y en aras de una búsqueda de solución armoniosa y pacífica, solicito convoque a una audiencia de conciliación para que cumpla con pagarme mis beneficios conforme a los siguientes datos:

- 1.- Fecha de ingreso 01-01-2013
- 2.- Fecha de Cese 18-06-2013
- 3.- Remuneración 1,069.29
- 4.- Remuneración insoluta ( ) especificar.....
- 5.- CTS (x) especificar DE MES DE EMER. AT. AL 18 DE JUNIO
- 6.- Vacaciones/Vacaciones trunca ( ) especificar.....
- 7.- Gratificaciones:
  - a.- Fiestas patrias/ proporcional (x) especificar.....
  - b.- Navidad/ proporcional ( ) especificar.....
- 8.- Asignación Familiar ( ) especificar.....
- 9.- Horas extras ( ) especificar.....
- 10.- Remuneración por labores en días de descanso sin sustitución ( ) especificar.....
- 11.- Indemnización por despido arbitrario ( ) especificar.....
- 12 Otros (x) especificar LIQUIDACION DE BENEFICIOS SOCIALES

Anexo DNI (x), Boletas de Pago (x), Certificado de Trabajo ( ), Contrato (x), otros HORA DE LIQUIDACION

POR TANTO:

Pido a usted, señor Conciliador admitir mi petición por ser de Ley. Es justicia en paz social.

Huancavelica, 28-12-2013



Funcionario que autoriza

Firma del recurrente  
DNI. No. 10.24.3462

*Manifiesto de N  
trabajo  
02-12-13  
2013  
02.12.2013*

*3499 13  
Conciliación  
Sr. Abasco  
2013  
29-11-13*





CONTRACTORES DE PIQUES Y SERVICIOS MINEROS EIRL  
20489332621

MAYO  
2013

**BOLETA DE PAGO**  
**PLANILLA UNIDAD CASTROVIRREYNA**  
DEL 01/05/2013 AL 31/05/2013

CATEGORÍA: MINERO DE MINA DE SOCAVÓN F. ING.: 01/01/2013 D.D.: 4  
 CODIGO: 00393 N° DOC.: 10243467 F. CESE: D.D.L.: 0  
 NOMBRES: HILARIO QUISPE WILLIAMS ABEL D. LAB.: 19 H. NOR.: 200  
 GRUPO: AYUDANTE VOLADURA D. N. L.: 0 H. EXT.: 0  
 REG. PENS.: DECRETO LEY 19990 - SISTEMA NACIONAL DE D. SUB.: 0 HE 25%: 0  
 CUSSP: HE 35%: 0  
 CONTRA.: PARA OBRA DETERMINADA O SERVICIO JORNAL 50.00 HE 100%: 0  
 F.: 1 D.F.L.: 1 D.F.L.100%: 1 D.D.L.100%: 0 D.AT. 6 D.L.S.: 0 D.L.P.: 0  
 V.: 0 N.H.L.N.: 0 D.P.L.: 0

ODIGO	CONCEPTO	%	INGRESOS	DESCUENTOS	APORTES
0096	TRABAJO FERIADO - 100 %		50.00		
0097	REMUNERACION FERIADO		50.00		
0098	REMUNERACION DOMINICAL		216.50		
0115	TRABAJO FERIADO		50.00		
0122	JORNAL ATIPICA		300.00		
0126	JORNAL NORMAL		950.00		
0201	ASIGNACIÓN FAMILIAR		75.00		
604	ESSALUD VIDA			5.00	
607	SISTEMA NACIONAL DE PENSIONES - ONP			219.90	
001	APORTE UNICO	13.00	219.90		
616	APORTE - FCJMMS LEY 29741			8.46	
001	APORTE FCJMMS LEY 29741	0.50	8.46		
706	OTROS DESCUENTOS AL TRABAJADOR			167.10	
804	ESSALUD - RCSSS (Regular, CBSSP o				152.24
001	ESSALUD	9.00	152.24		
813	SCTR SALUD MAPFRE PERU S.A.				30.45
001	SCTR SALUD MAPFRE	1.80	30.45		
814	SCTR PENSION MAPFRE PERU S.A.				121.96
001	SCTR PENSION MAPFRE	7.21	121.96		
<b>TOTALES S/.</b>			<b>1,691.50</b>	<b>400.46</b>	<b>304.65</b>

**NETO A PAGAR S/.**

**1,291.04**

FECHA Y F. PAGO : CASTROVIRREYNA 31/05/2013

ABONO : BANCO

*[Signature]*

*[Signature]*

HILARIO QUISPE WILLIAMS ARFI

## LIQUIDACION DE BENEFICIOS SOCIALES

CONSTRUCTORES DE PIQUES Y SERVICIOS MINEROS E.I.R.L., con RUC N° 20489332621, con domicilio en Jr. Huáscar N° 2020, Dpto. 501, Edificio Residencial El Boulevard, Jesús María - Lima; en cumplimiento de las obligaciones laborales que asume en calidad de empleador del trabajador:

NOMBRE : HILARIO QUISPE WILLIAMS ABEL  
 CARGO: AYUDANTE VOLADURA  
 DNI: 10243467  
 FECHA INICIO : 01/01/13  
 FECHA CESE : 18/06/13  
 TIEMPO LABORADO : 0 AÑOS 5 MESES 18 DÍAS  
 JORNAL DIARIO S/. 50.00  
 JORNAL MENSUAL: S/. 1,500.00  
 ASIGNACION FAMILIAR S/. 75.00

Se expide el presente documento como constancia de cálculo, determinación y pago de los beneficios sociales correspondientes.

### 1.- COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS

Periodo a calcular :		[	01/01/13	al	18/06/13		
Remuneracion computable:					CTS	VACACIONES	
Basico			1,500.00			1,500.00	
Asignacion familiar			75.00			75.00	
1/6 de la gratificacion			0.00			0.00	
Horas extras promedio			0.00			0.00	
Bono por Altura			0.00			0.00	
Bono por Subsuelo			0.00			0.00	
Bono de Pique			0.00			0.00	
Bono de Producción			0.00			0.00	
<b>Total Remuneración Computable S/.</b>			<b>1,575.00</b>			<b>1,575.00</b>	
Calculo:							
1,575.00 / 12 x		5	Meses			656.25	
1,575.00 / 12 / 30 x		18	Días			78.75	
1,575.00 / 12 / 30 x		0	Días (Inasistencias, Faltas, Permisos)			0.00	
						<b>Total S/.</b>	<b>735.00</b>
Intereses de CTS	0.01%	x	63		0.63%		4.63
			<b>TOTAL CTS</b>				<b>739.63</b>

### 2.- GRATIFICACIONES TRUNCAS

Periodo a calcular :		[	01/01/13	al	18/06/13		
Remuneracion computable			1,575.00				
Calculo:							
1,575.00 / 6 x		5	Meses			1,312.50	
1,575.00 / 6 / 30 x		18	Días			157.50	
1,575.00 / 6 / 30 x		0	Días (Inasistencias, Faltas, Permisos)			0.00	
Bono Extraordinario - Gratificación						132.30	
						<b>Total S/.</b>	<b>1,602.30</b>

### 3.- VACACIONES TRUNCAS

Periodo a calcular :		[	01/01/13	al	18/06/13		
Remuneracion computable			1,575.00				
Calculo:							
1,575.00		0	Año			0.00	
1,575.00 / 12 x		5	Meses			656.25	
1,575.00 / 12 / 30 x		18	Días			78.75	
1,575.00 / 12 / 30 x		0	Días (Inasistencias, Faltas, Permisos)			0.00	
						<b>Total S/.</b>	<b>735.00</b>

### 4.- DESCUENTOS AL TRABAJADOR

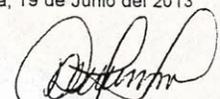
(-) Afectaciones a retención por pensiones							
AFP		0.00%				0.00	
ONP		13.00%				-95.55	
FCJMMC 29741		0.50%				-3.68	
Devolución retenciones 5ta categoría en exceso						-	
Descuentos varios						-	
						<b>S/.</b>	<b>-99.23</b>

### TOTAL BENEFICIOS SOCIALES

**S/.** 2,977.71

**S/.** 2,977.71 Son: DOS MIL NOVECIENTOS O SETENTAISIETE CON 71/100 NUEVOS SOLES  
 Importe con el que estoy de acuerdo, no teniendo que reclamar ningún otro beneficio y por lo cual formo en señal de conformidad.

Castrovirreyra, 19 de Junio del 2013

  
 CAJAS ISIDRO JUAN WUELMER  
 GERENTE GENERAL  
 Residente - Unidad Castrovirreyra  
 COPSEN

  
 RECIBI CONFORME  
 HILARIO QUISPE WILLIAMS ABEL  
 D.N.I. 10243467

La asistencia del empleador es obligatoria. Bajo apercibimiento de aplicársele una multa de hasta una UIT vigente a la fecha = S/. 3,700 (numeral 30.2 Art. 30° de Decreto Legislativo N° 910).

**INVITACION A CONCILIAR  
PRIMERA CITACIÓN**

(Decreto Legislativo N° 910- D.S. 020-2001)

Señor(es):

**EMPRESA CONSTRUCTORA DE PIQUES Y SERVICIOS MINEROS EIRL - COPSEM**

Domicilio: **JR. HUASCAR NRO. 2020 DPTO. 501 EDIF. RESID. EL BOULEVARD  
(RESIDENCIAL EL BOULEVARD) LIMA - JESUS MARIA**

Reclamante: **WILLIAMS ABEL HILARIO QUISPE**

Presente:

Por medio de la presente lo(s) invitamos a participar en la Audiencia de conciliación, solicitado por el Señor **WILLIAMS ABEL HILARIO QUISPE**, identificado con DNI No. 10243467, con domicilio en Anexo tuco Angaraes - Huancavelica.

La misma que se llevara a cabo en la Oficina de Conciliaciones de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Huancavelica, sito en el Jr. Nicolás de Pierola N° 260 – Huancavelica, el día **19 de Diciembre del 2013, a horas 9:30 de la mañana**, En el cual se trataran el pago de sus Beneficios Sociales.

La conciliación, es un mecanismo alternativo de solución de conflictos, mediante el cual un funcionario de la administración pública, facilita la comunicación entre el empleador y el trabajador teniendo como finalidad la de ayudar a resolver las controversias que surjan de la relación laboral, sujetos al régimen de la actividad privada y regimenes especiales, a efectos de lograr una solución justa y beneficiosa para ambos.

Debiendo acreditar, para efectos de llevar a cabo dicha diligencia, su identidad y/o representación legal, conforme a los artículos 29° y 30° del Decreto Legislativo N° 910 y artículo 76° del D.S. N° 020-2001-TR, **bajo apercibimiento de aplicársele la multa correspondiente en caso de inasistencia**, de conformidad a lo establecido por el numeral 30.2 del artículo 30 del D. Legislativo Nro. 910. Dándole a conocer también que podrá intervenir en dicha conciliación a través de sus apoderados , representantes o la persona que designe para tales efectos, con facultades expresas para conciliar, en el último caso dichas facultades deberán constar en una carta poder simple y en todos los supuestos antes indicados se deberá acompañar el original del poder del otorgante y copia simple del mismo que se anexara al expediente administrativo ( **En el caso de personas jurídicas deberá exhibir bien el testimonio en original, copia legalizada o copia literal de los registros públicos, donde conste las facultades del representante legal y copia simple del mismo que se anexara al expediente**).

Tratándose de empleadores constituidos por personas naturales, podrán delegar su representación con carta poder simple.

Las partes podrán ser asistidas durante la diligencia, sin que la intervención de los asesores pueda sustituirlas en la toma de decisiones, buscando una solución armoniosa sobre el tema materia de conciliación.

Huancavelica, 03 de Diciembre del 2013.

WILLIAMS ABEL HILARIO QUISPE

DNI. 10243467

*[Firma manuscrita]*

RZC.V. DO



DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION  
DEL EMPLEO DE HUANCAMELICA

Abog. Juan L. Vittalobos Huamán  
Oficina de Conciliación (e)

<b>EMPRESAS INTERVENIDAS</b>	<b>Nº DE TRABAJADORES</b>
Empresa Morgan del Oriente SAC	11
Empresa ILESMIN SAC	21
EMPRESA S.B.K. SRL	3
Huiza Vargas Alcides	1
Empresa Argos SRL	2
Chifa Don Marino	1
Empresa Enerletric Ing.	3
Empresa Yuraqmayo SAC	1
Empresa Tucker Catering SAC	2
Empresa Mijuna SAC	3
Empresa M&C Sudameris	1
Empresa Anahui SAC	2
Empresa PROS SAC	4
Empresa J. A. D. V. SAC	1
Empresa Compañía Minera Caudalosa	2
Empresa Arroyo EIRL	1
Empresa ECOSEM SRL	1
Empresa COPSEM EIRL	41
Empresa PROSLIM SAC	1
Empresa CONHYDRA SA	1
Empresa TAURO SAC	2
Empresa CONMICIV SAC	1
Empresa Textil Camélidos	1
Empresa GASMIN SAC	3
Empresa Quinta Montaña	7
Empresa Manchaylla SA	2
Universidad Alas Peruanas	1
Empresa W. F. Silva Ing. SRL	2
Empresa LESMIN SRL	2
Empresa RHM SRL	2
Empresa Contratos Mineros y Civiles del Perú	1
Empresa San Pedro de Mimosa	2
Expreso Oropesa SA	1
Empresa Héctor y Miguel SAC	3
Empresa TRANSIERRA SRL	3
Consortio Rio Mantaro	1
Cadena boticas FARMACOM	1
Hostal Savoy	2
Empresa SERGERO SAC	2
Empresa W. R. SANCHEZ SAC	1
Empresa DELTA SAC	1
Empresa Unión Andino	1
Empresa Santa Mónica	1
Empresa ACUDALE SAC	4
Empresa SECURITY SAC	3
Empresa M. R. G. BECURITY SAC	1
Consortio Andino	1
Empresa Americana SRL	1
Empresa ICYCON Peruana	1

Empresa Andorriega Inversiones	1
Empresa DASUR MANAGENENT SAC	1
Empresa MANPAWER PERU SA	1
Mario De la Cruz	1
Empresarial KP EIRL	1
Empresa ECM SERMINAS SAC	1
Empresa Comunal Choclococha DRL	2
Empresa TRYSEG PERU	1
Compañía Castrovirreyna	1
Empresa Explotación y Transporte	1
Proyecto San Lorenzo	4
IO ADMINISTRACIÓN C. SRL	1
E. Mundo Perú Gold SAC	1
TOTAL 62 EMPRESAS INTERVENIDAS	174





SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 600-2018-FCE-R-UNH

Huancavelica, 05 de Setiembre del 2018

**VISTO:**

Hoja de Tramite N° 2000 de fecha 29-08-2018, Solicitud S/N. presentado por los Bachilleres en Ciencias Contables **DE LA CRUZ CRISPIN ANGELA y INGA VARGAS DANIEL**; pidiendo reprogramación de fecha y hora para sustentación de tesis para Optar el Título Profesional de Contador Público; y:

**CONSIDERANDO:**

Que según el Artículo 8° de la ley N° 30220 dice El Estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico.

Que, en concordancia al Artículo N° 83° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado por la Asamblea Estatutaria en sesión del día 17 de diciembre de 2014 prescribe, otorga los grados académicos de Bachiller, Maestro, Doctor y Título Profesional a nombre de la nación aprobados en cada facultad y escuela de posgrado. En los grados y títulos de las carreras profesionales o programas de posgrado acreditados se mencionará tal condición.

Que, según la Décima Tercera disposición complementaria transitoria. De la ley N° 30220 dice Los estudiantes que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, se encuentren matriculados en la universidad no están comprendidos en los requisitos establecidos en el artículo 45° de la presente. Así mismo la disposición transitoria del estatuto de la UNH dice los estudiantes que a la entrada en vigencia de la ley número 30220, se encuentren matriculados en la UNH no están comprendidos en los requisitos establecidos para titulación del presente estatuto, el mismo tratamiento se dará para los egresados.

Que, en virtud al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado con Resolución N° 0207-2018-CU-UNH de fecha 07 de marzo del 2018, en su Artículo N° 38 si el graduado es declarado Apto para sustentación (por unanimidad o mayoría), solicitara al Decano de la Facultad para que fije lugar, fecha y hora para la sustentación. La Decanatura emitirá la Resolución fijando fecha hora y lugar para la sustentación, asimismo entregará a los jurados el formato del acta de evaluación.

Que con el OFICIO N° 0303-2018-EPC-DFCE-UNH de fecha 05-06-2018, Informe N° 06-2018-AJRL-JT-FCE-UNH de fecha 28-05-2018, los docentes miembros del jurado evaluador emiten informe de aprobación del informe final de tesis titulado **"LA INSPECCION DEL TRABAJO Y EL PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES A LOS TRABAJADORES DE PARTE DE EMPLEADORES DEL SECTOR PRIVADO QUE PRESTAN SERVICIOS EN LA PROVINCIA DE HUANCAVELICA, AÑO 2013"**, dando pase a sustentación.

En uso de las atribuciones establecidas por el Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, el Decano de la Facultad;

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1°** **REPROGRAMAR** la fecha y hora para la Sustentación Via Tesis titulada: **"LA INSPECCION DEL TRABAJO Y EL PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES A LOS TRABAJADORES DE PARTE DE EMPLEADORES DEL SECTOR PRIVADO QUE PRESTAN SERVICIOS EN LA PROVINCIA DE HUANCAVELICA, AÑO 2013"**, presentado por los Bachilleres en Ciencias Contables **DE LA CRUZ CRISPIN ANGELA y INGA VARGAS DANIEL** para el día jueves 11 de octubre del 2018 a horas 10:00 a.m. en el Aula Magna de la Facultad de Ciencias Empresariales.

**ARTICULO 2°** **ENCARGAR** al Presidente del Jurado el cumplimiento de la presente Resolución y la remisión del acta y documentos sustentatorios al Decanato para su registro y trámite correspondiente.

"Regístrese, Comuníquese y Archívese."



**Dr. CARLOS LOZANO NUÑEZ**  
DECANO



**Dr. ABAD ANTONIO SURICHAQUI MATEO**  
SECRETARIO DOCENTE

C.c.  
DFCE.  
Interesados  
Archivo



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN DE CONSEJO DE FACULTAD N° 0517-2014-FCE-R-UNH

Huancavelica, 06 de Noviembre del 2014.

**VISTO:**

Oficio Transcriptorio N° 0664-2014-SD-FCE-R-UNH de fecha 06-11-2014, Oficio N° 0894-2014-EAPC-DFCE/UNH de fecha 28-10-2014, Informe N° 011-2014-JT-EAPC-FCE-UNH de fecha 22-10-2014, emitido por el docentes asesor y miembros jurados pidiendo Aprobación del Proyecto de Investigación presentado por el Bachiller en Ciencias Contables **DANIEL INGA VARGAS** y la egresada **ANGELA DE LA CRUZ CRISPIN**; y:

**CONSIDERANDO:**

Que, de conformidad a lo prescrito por el Artículo 22° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado mediante Resolución N° 459-2003-R-UNH, modificado en Asamblea Universitaria el 27-12-2006-R-UNH las Facultades gozan de autonomía académica, normativa, gubernativa, administrativa y económica.

Que, el Artículo 172° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica prescribe que el Título Profesional o Licenciatura se obtiene por una de las modalidades que establece la Ley, posterior al grado de Bachiller y los demás requisitos contemplados en el Reglamento de la Facultad.

Que, el Artículo 37° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe que la Escuela Académica Profesional estará integrado por tres docentes ordinarios de la especialidad o afín con el tema de investigación. El jurado será presidido por el docente de mayor categoría y/o antigüedad. La escuela comunicara al Decano de la Facultad para que este emita la resolución correspondiente.

Que, el Artículo 34° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe el Proyecto de Investigación aprobado, será remitido al Decanato, para que esta emita Resolución de aprobación e inscripción; previa ratificación del consejo de facultad; el graduado procederá a desarrollar el trabajo de investigación, con la orientación del Profesor Asesor. El docente asesor nombrado es responsable del cumplimiento de la ejecución y evaluación del trabajo de investigación.

Que de acuerdo a la Resolución de Consejo de Facultad N° 0222-2014-FCE-R-UNH de fecha 29 de Abril y Ratificado con Resolución de Consejo de Universitario N° 0653-2014-CU-UNH de fecha 04-09-2014 se aprueba el Plan de trabajo y Reglamento del **"IV CURSO DE TITULACIÓN CON ELABORACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PUBLICO"**.

En uso de las atribuciones establecidas por el Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, el Decano de la Facultad.

Que, estando a lo acordado por el Consejo de Facultad en su Sesión Ordinaria del día 06-11-14;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1° APROBAR e INSCRIBIR** el Proyecto de Investigación Científica titulado: **"LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO Y EL PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES A LOS TRABAJADORES DE PARTE DE EMPLEADORES DEL SECTOR PRIVADO QUE PRESTAN SERVICIOS EN LA PROVINICA DE HUANCAMELICA, AÑO 2013"** presentado por el Bachiller en Ciencias Contables **DANIEL INGA VARGAS** y la egresada **ANGELA DE LA CRUZ CRISPIN**.

**ARTÍCULO 2° ELÉVESE** el presente documento a las instancias pertinentes.

**ARTÍCULO 3° NOTIFIQUESE** a los interesados para su conocimiento y demás fines.  
"Regístrese, Comuníquese y Archívese"



MG. LUIS JULIO PALACIOS AGUILAR  
DECANO (e)



LIC. ADM. DANIEL QUISPE VIDALÓN  
SECRETARIO DOCENTE