

**Universidad Católica de Santa María**  
**Escuela de Post Grado**  
**Maestría en Gerencia Social y Recursos Humanos**



**INFORMAR A LA POBLACIÓN TRABAJADORA JOVEN SOBRE LA  
LEGISLACIÓN LABORAL EN EL RÉGIMEN PRIVADO PARA EL  
SECTOR FINANCIERO Y SECTOR SALUD EN LA CIUDAD DE  
AREQUIPA, 2022**

Tesis presentada por la Bachiller:

**Ortiz Gárate, Jenniffer Ruth**

Para optar el Grado Académico  
de:

Maestro en Gerencia Social y  
Recursos Humanos

Asesor:

**Mgter. Antezana Abarca  
Nicolas César Alfonso**

Arequipa – Perú

2024

UCSM-ERP

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA**  
**ESCUELA DE POSTGRADO**  
**DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR DE TESIS**

Arequipa, 24 de Agosto del 2023

**Dictamen: 000406-C-EPG-2023**

Visto el borrador del expediente 000406, presentado por:

**2017005562 - ORTIZ GARATE JENNIFFER RUTH**

Titulado:

**INFORMAR A LA POBLACIÓN TRABAJADORA JOVEN SOBRE LA LEGISLACIÓN  
LABORAL EN EL RÉGIMEN PRIVADO PARA EL SECTOR FINANCIERO Y SECTOR  
SALUD EN LA CIUDAD DE AREQUIPA, 2022**

Nuestro dictamen es:

**APROBADO**

**29202504 - OBANDO AGUIRRE MARCOS  
NICOLÁS AURELIO DICTAMINADOR**



**29738321 - CRUZ VILLEGAS  
PEDRO JESUS  
DICTAMINADOR**



**29609156 - ROJAS GOMEZ JOSE  
EDUARDO DICTAMINADOR**



# INFORMAR A LA POBLACIÓN TRABAJADORA JOVEN SOBRE LA LEGISLACIÓN LABORAL EN EL RÉGIMEN PRIVADO PARA EL SECTOR FINANCIERO Y SECTOR SALUD EN LA CIUDAD DE AREQUIPA, 2022

## INFORME DE ORIGINALIDAD

26%

INDICE DE SIMILITUD

26%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

21%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	12%
2	<a href="https://www.yumpu.com">www.yumpu.com</a> Fuente de Internet	2%
3	<a href="https://www.revistadeconsultoria.com">www.revistadeconsultoria.com</a> Fuente de Internet	2%
4	Roberto Briceño-León, Maria Cecília de Souza Minayo, Carlos E. A. Coimbra. "Salud y equidad: una mirada desde las ciencias sociales", FapUNIFESP (SciELO), 2000 Publicación	1%
5	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	1%
6	<a href="https://marcosllontop.files.wordpress.com">marcosllontop.files.wordpress.com</a> Fuente de Internet	1%

## DEDICATORIA

A MIS PADRES; MARCOS Y RUTH, POR SU AMOR,  
COMPENSIÓN, SUS PALABRAS DE ALIENTO,  
GRACIAS POR TODA SU DEDICACIÓN, SUS  
ABRAZOS, SUS SONRISAS, SUS CONSEJOS.



## RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo general, “analizar la información de la población trabajadora joven, sobre la legislación laboral del régimen privado para el sector financiero y sector salud”. Basada en la pregunta general: ¿Cómo informar a la población trabajadora joven sobre la legislación laboral en el régimen privado para el sector financiero y sector salud en la ciudad de Arequipa?

En base a la metodología el estudio se centra en el método científico con un enfoque cuantitativo, el nivel de investigación es descriptiva y el diseño de investigación es no experimental, transversal, descriptiva.

Se ha considerado una población de 71 trabajadores del sector privado. De los cuales 41 trabajadores son del sector financiero y los 30 trabajadores del sector salud; la técnica de correlación de datos son las encuestas porque es una investigación cuantitativa. El instrumento utilizado es el cuestionario elaborado en concordancia con los objetivos de la investigación, para validar los instrumentos se utilizó el Software Estadístico SPSS 22 validado por el Alfa de Cronbach.

En los resultados de este estudio, se ha observado que, la población trabajadores joven del sector financiero y sector salud, en sus distintos indicadores tales como: régimen laboral, género, sector productivo, obligaciones laborales, beneficios laborales, derechos laborales, se muestran resultados que la población encuestada no conoce sus derechos laborales, beneficios laborales, lo que nos da como hipótesis que la población trabajadora joven del sector financiero y sector salud efectivamente desconocen la legislación laboral del régimen privado.

Palabras clave: Regímenes laborales, obligaciones laborales, beneficios laborales, derechos laborales.

## ABSTRACT

The present investigation has as a general objective, "to analyze the information of the young working population, on the labor legislation of the private regime for the financial sector and health sector". Based on the general question: How to inform the young working population about labor legislation in the private regime for the financial sector and health sector in the city of Arequipa?

Based on the methodology, the study focuses on the scientific method with a quantitative approach, the level of research is descriptive and the research design is non-experimental, cross-sectional, descriptive.

A population of 71 private sector workers has been considered. Of which 41 workers are from the financial sector and 30 workers from the health sector; the data correlation technique is surveys because it is a quantitative investigation. The instrument used is the questionnaire prepared in accordance with the objectives of the research, to validate the instruments the SPSS 22 Statistical Software validated by Cronbach's Alpha was used.

In the results of this study, it has been observed that the young working population of the financial sector and health sector, in its different indicators such as: labor regime, gender, productive sector, labor obligations, labor benefits, labor rights, results are shown. that the population surveyed does not know their labor rights, labor benefits, which gives us as a hypothesis that the young working population of the financial sector and the health sector are effectively unaware of the labor legislation of the private regime.

Keywords: Labor regimes, labor obligations, labor benefits, labor rights

## INDICE GENERAL

DEDICATORIA

RESUMEN

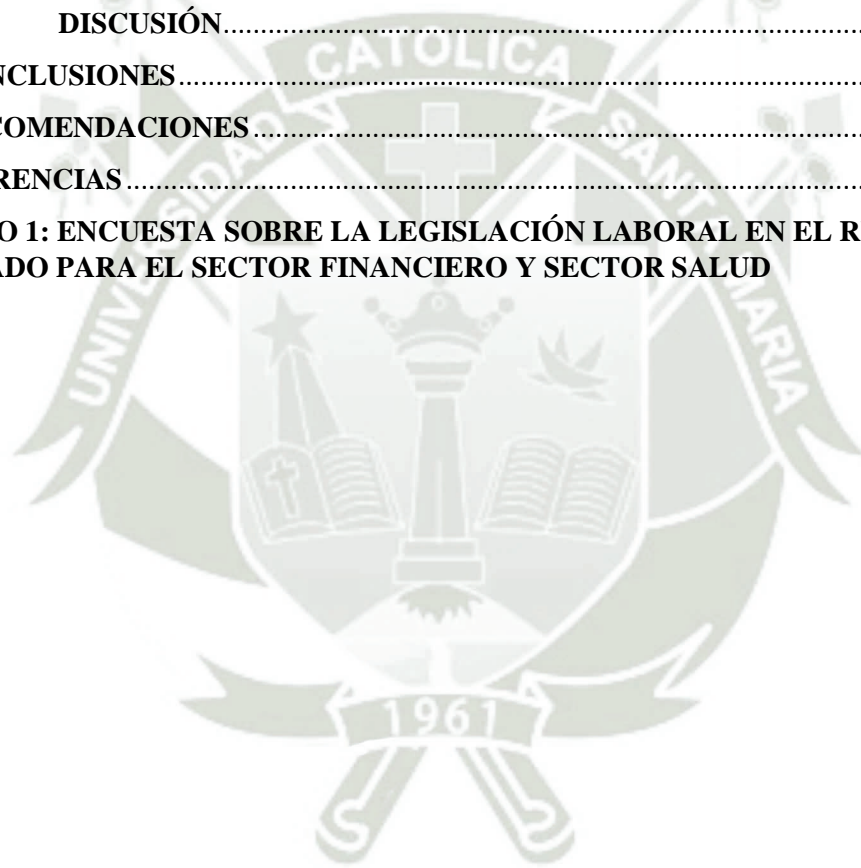
ABSTRACT

INDICE GENERAL.....	1
INDICE DE TABLAS.....	5
INDICE DE FIGURAS.....	10
INTRODUCCIÓN.....	1
1. HIPOTESIS.....	2
2. OBJETIVOS.....	3
2.1. OBJETIVO GENERAL.....	3
2.2. OBJETIVO ESPECÍFICO.....	3
CAPITULO I.....	4
1. MARCO TEÓRICO.....	4
1.1. ADULTO.....	4
1.2. ADULTO JOVEN.....	4
1.3. ALFA DE CRONBACH.....	5
1.4. ASIGNACIÓN FAMILIAR.....	5
1.5. BENEFICIOS LABORALES.....	8
1.6. COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS.....	9
1.7. DESCANSOS REMUNERADOS.....	20
1.8. DERECHO COLECTIVO.....	22
1.9. EDAD.....	22
1.10. FEMENINO.....	23
1.11. FONDO DE SALUD PARA EL PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ (FOSPOLI).....	24
1.12. GÉNERO.....	25
1.13. GRATIFICACIONES LEGALES.....	26
1.14. JOVEN.....	33
1.15. LEGISLACIÓN LABORAL.....	34
1.16. MASCULINO.....	34
1.17. OBLIGACIONES LABORALES.....	36
1.18. PRESTACIONES ALIMENTARIAS EN BENEFICIO DE LOS TRABAJADORES.....	36

1.19.	REGÍMENES LABORALES .....	39
1.20.	RÉGIMEN LABORAL DEL TRABAJADOR A TIEMPO PARCIAL .....	43
1.21.	REGÍMENES PENSIONARIOS: SISTEMA NACIONAL DE PENSIONES (ONP) Y EL SISTEMA PRIVADO DE PENSIONES (AFP) .....	45
1.22.	REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL.....	46
1.23.	SECTOR FINANCIERO .....	47
1.24.	SECTOR PRODUCTIVO.....	49
1.25.	SECTOR SALUD .....	50
1.26.	SEGURO INTEGRAL DE SALUD .....	52
1.27.	SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD .....	53
1.28.	SEGURO DE VIDA LEY .....	56
1.29.	SUBSIDIOS.....	59
1.30.	PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES .....	60
1.31.	TRABAJADOR .....	65
1.32.	TRABAJADOR INDEPENDIENTE 4TA CATEGORIA.....	65
1.33.	VACACIONES ANUALES .....	67
2.	ANÁLISIS DE ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS .....	69
CAPITULO II.....		75
2.	METODOLOGÍA .....	75
2.3.	TÉCNICAS, INSTRUMENTOS Y MATERIALES DE VERIFICACIÓN .....	76
2.3.1.	TÉCNICAS .....	76
2.3.2.	INSTRUMENTOS.....	76
2.4.	CAMPO DE VERIFICACIÓN.....	78
2.5.	VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS .....	78
2.6.	CRITERIOS PARA MANEJO DE RESULTADOS.....	79
CAPITULO III.....		80
3.	RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	80
3.1.	¿Cuál es el régimen laboral de la empresa en que labora?.....	80
3.2.	¿Conoce Usted Acerca De La Ley Del Régimen Laboral De La Actividad De La Microempresa "Ley N°28015 Ley De Promoción Y Formalización De La Micro Y Pequeña Empresa"? .....	83
3.3.	¿Conoce Usted Acerca De La Ley Del Régimen Laboral De La Actividad Privada Ley N° 728 Ley De Productividad Y Competitividad Laboral?.....	86
3.4.	La empresa en la que trabaja usted. ¿le ha explicado cuáles son las obligaciones laborales que usted tiene con su empresa? .....	89
3.5.	Si su respuesta anterior es cuando ingresó a la empresa, periódicamente le capacitan en las obligaciones laborales, a solicitud del trabajador. Marca con una x las siguientes obligaciones laborales que conozcas. Puede marcar más de una:.....	93

3.6. ¿Usted tiene información o se ha informado sobre la legislación laboral en el Perú? ...	98
3.7. ¿Conoce usted cuáles son los beneficios laborales que percibe como trabajador de la actividad privada?.....	100
3.8. ¿Conoce usted cuáles son sus derechos laborales como trabajador de la actividad de la microempresa y pequeña empresa? .....	103
3.9. ¿Conoce usted cuáles son sus derechos laborales como trabajador de la actividad privada? .....	106
3.10. ¿Conoce usted cuáles son los descansos remunerados (feriados pagados) que se consideran dentro de la legislación laboral? .....	109
3.11. ¿Conoce usted el beneficio laboral de las prestaciones alimentarias? .....	112
3.12. ¿Conoce usted cuánto es la remuneración mínima vital? .....	114
3.13. ¿Su ingreso es el mismo monto de la remuneración mínima vital? .....	117
3.14. ¿Conoce usted el derecho laboral de la asignación familiar? .....	119
3.15. ¿Conoce usted el porcentaje que se debe recibir por el derecho laboral de la asignación familiar? .....	122
3.16. ¿Conoce usted el derecho laboral de la gratificación? .....	125
3.17. ¿Conoce usted cuántas gratificaciones al año debe percibir? .....	128
3.18. ¿Conoce usted el derecho laboral del seguro de vida ley? .....	132
3.19. ¿Conoce usted cuándo se activa o cuándo se utiliza el Seguro de Vida Ley? .....	135
3.20. ¿Conoce usted quiénes son sus beneficiarios del seguro de vida ley? .....	138
3.21. ¿Conoce usted, la obligación de realizar la declaración legalizada del o los beneficiarios de acuerdo a ley para el seguro de vida ley? .....	140
3.22. ¿Conoce usted el derecho laboral de la participación de utilidades?.....	143
3.23. ¿Conoce usted en qué mes del año recibe las participaciones de utilidades? .....	146
3.24. ¿Conoce usted el derecho laboral de la compensación por tiempo de servicios (C.T.S.)? .....	149
3.25. ¿Conoce Usted En Qué Meses Del Año Se Deposita, a Favor Del Trabajador, La Compensación Por Tiempo De Servicios (C.T.S.)? .....	152
3.26. ¿Conoce usted sobre el derecho laboral de los regímenes pensionarios: AFP y ONP? .....	155
3.27. ¿Conoce usted cuánto es el porcentaje que el trabajador aporta a los regímenes pensionario: AFP y ONP? .....	158
3.28. ¿Conoce Usted Cuáles Son Los Beneficios Que El Trabajador Percibe Por Aportar A Los Regímenes Pensionarios: AFP Y ONP? .....	161
3.29. ¿Conoce Usted El Derecho Laboral De Los Subsidios? .....	164
3.30. ¿Conoce usted que subsidios le corresponde recibir como trabajador por parte de ESSALUD? .....	167
3.31. ¿Usted hace uso del gozo de las vacaciones anuales? .....	170
3.32. ¿Conoce usted cuántos días le corresponde gozar por vacaciones anuales? .....	173

3.33.	Conoce usted el derecho laboral para atención en salud. Marque la opción dónde su empresa aporta para su atención médica: .....	176
3.34.	¿Conoce usted el derecho laboral del derecho colectivo? .....	180
3.35.	¿Qué edad tiene usted?.....	183
3.36.	¿Qué género tiene usted? .....	186
3.37.	¿En qué sector productivo trabaja actualmente? .....	189
3.38.	Cantidad de empleados y encuestados en el Sistema Financiero .....	190
3.39.	Cantidad de empleados y encuestados en el Sector Salud .....	195
3.40.	Carreras profesionales de los encuestados en el Sector Financiero .....	199
3.41.	Carrera profesionales de los encuestados en el Sector Salud .....	202
3.42.	DISCUSIÓN.....	204
	CONCLUSIONES.....	207
	RECOMENDACIONES .....	208
	REFERENCIAS .....	209
<b>ANEXO 1: ENCUESTA SOBRE LA LEGISLACIÓN LABORAL EN EL RÉGIMEN PRIVADO PARA EL SECTOR FINANCIERO Y SECTOR SALUD</b>		



## INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Marco Normativo vigente de la Asignación Familiar .....	5
Tabla 2: Marco Normativo Vigente Para La Compensación Por Tiempo De Servicios .....	9
Tabla 3: Fórmula Del Cálculo De La Compensación Por Tiempo Por Servicio .....	19
Tabla 4: Marco Normativo Vigente De Los Descansos Remunerados .....	20
Tabla 5: Marco Normativo Vigente Del Derecho Colectivo .....	22
Tabla 6: Marco Normativo de fondo de Salud para el personal de la Policía Nacional del Perú .....	24
Tabla 7: Marco Normativo Vigente De Las Gratificaciones .....	26
Tabla 8: Fórmula de cálculo de la gratificación.....	31
Tabla 9: Ejemplo De Distribución De Los Meses Y Comisiones En Soles Que Percibe El Trabajador .....	32
Tabla 10: Cuadro De Comisiones Que Percibió El Trabajador Durante El Semestre .....	33
Tabla 11: Marco Normativo Vigente De Las Prestaciones Alimentarias En Beneficio De Los Trabajadores.....	36
Tabla 12: Marco Normativo Vigente De Los Regímenes Laborales .....	39
Tabla 13: Obligaciones tiene el empleador que se acogió al Régimen Laboral de la Micro y Pequeña Empresa, Mediana y Gran Empresa. ....	40
TABLA 14: Cuadro de Derechos Laborales del régimen laboral del trabajador a Tiempo Parcial..	44
Tabla 15: Marco Normativo Vigente De Los Regímenes Pensionarios ONP y AFP .....	45
Tabla 16: Marco Normativo Vigente De La Remuneración Mínima Vital .....	46
Tabla 17: Sistema Financiero Divido En 6 Grupos .....	49
Tabla 18: Marco Normativo Vigente Para Seguridad Social En Salud.....	53
Tabla 19: Marco Normativo Vigente Para Seguro De Vida Ley .....	56
Tabla 20: Marco Normativo Vigente Para Subsidios .....	59
Tabla 21: Marco Normativo Vigente Para Participación De Utilidades .....	60
Tabla 22: Cuadro Del Ejemplo Con Los Datos De La Empresa S.A. ....	63
Tabla 23: Factor de Participación en utilidades por cada día laborado .....	63
Tabla 24: La Utilidad A Distribuir Según Los Días Laborados .....	63
Tabla 25: Factor De Participación En Utilidades Por Cada Remuneración Percibido .....	64
TABLA 26: CÁLCULO DEL FACTOR POR REMUNERACIÓN PERCIBIDA .....	64
Tabla 27: Información Laboral Del Trabajador .....	64
Tabla 28: N° De Días Efectivamente Laborado Por El Factor Por Día Laborado .....	65
Tabla 29: Remuneración Percibida Por El Factor El Remuneraciones Percibidas .....	65
Tabla 30: Monto Total De La Utilidad A Depositar En Favor Del Trabajador.....	65
Tabla 31: Marco Normativo Vigente Para Goce De Vacaciones .....	67
Tabla 32: Operacionalización De Variables .....	75
Tabla 33: Cuadro de Coherencias de las Variables de Estudio.....	77
Tabla 34: Segmentación De Aplicación De Encuestas .....	78
Tabla 35: Régimen Laboral de la empresa en que labora .....	80
Tabla 36: Régimen Laboral de los trabajadores del Sector Salud.....	81
Tabla 37: Régimen Laboral de los trabajadores del Sector Financiero .....	82
Tabla 38: Conoce acerca de la "Ley N° 28015 ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa" .....	83
Tabla 39: EL Sector Salud conoce la "Ley N°28015 Ley de promoción y formalización De la micro y pequeña empresa" .....	84
Tabla 40: Los trabajadores del Sector Financiero conoce la "Ley N°28015 Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa" .....	85

Tabla 41: Conoce la Ley N°728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral .....	86
Tabla 42: Los trabajadores del Sector Salud la Ley N°728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral .....	87
Tabla 43: Los trabajadores del Sector Financiero la Ley N°728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral.....	88
Tabla 44: La empresa le ha explicado las obligaciones laborales que tiene con la empresa.....	89
Tabla 45: Medidas Descriptivas de la pregunta 4 .....	90
Tabla 46: La empresa le explico sus Obligaciones Laborales a los trabajadores del Sector Financiero .....	90
Tabla 47: La empresa le explico sus Obligaciones Laborales a los trabajadores del Sector Salud ..	91
Tabla 48: Obligaciones Laborales que los trabajadores conocen.....	93
Tabla 49: Medidas Descriptivas de la pregunta 5 .....	94
Tabla 50: Obligaciones Laborales que los trabajadores del Sector Salud conocen .....	95
Tabla 51: Obligaciones Laborales que los trabajadores del Sector Financiero conocen .....	96
Tabla 52: Se ha informado sobre la legislación laboral en el Perú .....	98
Tabla 53: Los trabajadores del Sector Salud conoce o se ha informado sobre la legislación laboral del Perú .....	98
Tabla 54: Los trabajadores del Sector Financiero conocen o se han informado sobre la legislación laboral del Perú .....	99
Tabla 55: Conoce los Beneficios Laborales .....	100
Tabla 56: Los trabajadores del Sector Financiero conocen son los beneficios laborales que percibe como trabajador de la actividad privada.....	101
Tabla 57: Los trabajadores del Sector Salud conocen son los beneficios laborales que percibe como trabajador de la actividad privada.....	102
Tabla 58: Conoce los derechos laborales como trabajador de la actividad de la microempresa y pequeña empresa .....	103
Tabla 59: Los Trabajadores del Sector Salud conocen los derechos laborales como trabajador de la actividad de la microempresa y pequeña empresa .....	104
Tabla 60: Los trabajadores del Sector Financiero conocen los derechos laborales como trabajador de la actividad de la microempresa y pequeña empresa .....	105
Tabla 61: Derechos Laborales como trabajador de la actividad privada.....	106
Tabla 62: Los trabajadores del Sector Financiero conocen sus Derechos Laborales como trabajador de la Actividad Privada .....	106
Tabla 63: Los trabajadores del Sector Salud conocen sus Derechos Laborales como trabajador de la Actividad Privada.....	108
Tabla 64: Conoce cuáles son los descansos remunerados.....	109
Tabla 65: Los trabajadores del Sector Financiero conocen el beneficio laboral de los descansos remunerados.....	110
Tabla 66: Los trabajadores del Sector Salud conocen el beneficio laboral de los descansos remunerados.....	110
Tabla 67: Conoce el beneficio laboral de las Prestaciones Alimentarias .....	112
Tabla 68: Los trabajadores del Sector Financiero conocen el beneficio laboral de las prestaciones alimentarias .....	113
Tabla 69: Los trabajadores del Sector Salud conocen el beneficio laboral de las prestaciones alimentarias .....	113
Tabla 70: Conoce cuánto es la remuneración mínima vital .....	114
Tabla 71: Los trabajadores del Sector Financiero conocen el derecho laboral de la remuneración mínima vital .....	115

Tabla 72: Los trabajadores del Sector Salud conocen el derecho laboral de la remuneración mínima vital .....	116
Tabla 73: Su ingreso es el mismo monto de la remuneración mínima vital .....	117
Tabla 74: La remuneración es la misma que la remuneración mínima vital de los trabajadores del Sector Financiero .....	117
Tabla 75: La remuneración es la misma que la remuneración mínima vital de los trabajadores del Sector Salud .....	118
Tabla 76: Conoce el derecho laboral de la Asignación Familiar .....	119
Tabla 77: Los trabajadores del Sector Financiero conocen el derecho laboral de la asignación familiar .....	120
Tabla 78: Los trabajadores del Sector Salud conocen el derecho laboral de la asignación familiar .....	121
Tabla 79: Conoce el porcentaje que se debe recibir por el derecho laboral de la asignación familiar .....	122
Tabla 80: Los trabajadores del Sector Financiero conocen el porcentaje del derecho laboral de la asignación familiar .....	123
Tabla 81: Los trabajadores del Sector Salud conocen el porcentaje del derecho laboral de la asignación familiar .....	124
Tabla 82: Conoce El Derecho Laboral De La Gratificación .....	125
Tabla 83: Los trabajadores del Sector Financiero conocen el derecho laboral de la gratificación .....	125
Tabla 84: Los trabajadores del Sector Salud conocen el derecho laboral de la gratificación .....	126
Tabla 85: Conoce cuántas gratificaciones al año debe percibir .....	128
Tabla 86: Medidas Descriptivas de la pregunta 17 .....	128
Tabla 87: Los trabajadores del Sector Financiero conocen la cantidad de gratificaciones que perciben en el año .....	129
Tabla 88: Los trabajadores del Sector Salud conocen la cantidad de gratificaciones que perciben en el año .....	130
Tabla 89: Conoce el derecho laboral del Seguro de Vida Ley .....	132
Tabla 90: Los trabajadores del Sector Financiero conocen el derecho laboral del Seguro de Vida Ley .....	133
Tabla 91: Los trabajadores del Sector Salud conocen el derecho laboral del Seguro de Vida Ley .....	133
Tabla 92: Conoce como se activa o cuándo se utiliza el Seguro de Vida Ley .....	135
Tabla 93: Los Trabajadores del Sector Salud conocen cuándo se activa o cuándo se utiliza el Seguro de Vida Ley .....	136
Tabla 94: Los Trabajadores del Sector Financiero conocen cuándo se activa o cuándo se utiliza el Seguro de Vida Ley .....	137
Tabla 95: Conoce Quiénes son sus Beneficiarios del Seguro de Vida Ley .....	138
Tabla 96: Los trabajadores del Sector Salud conocen quiénes son sus beneficiarios del Seguro de Vida Ley .....	138
Tabla 97: Los trabajadores del Sector Financiero conocen quiénes son sus beneficiarios del Seguro de Vida Ley .....	139
Tabla 98: Conoce la obligación de realizar la declaración legalizada de los beneficiarios para el Seguro de Vida Ley .....	140
Tabla 99: Los Trabajadores del Sector Salud conocen la obligación de realizar la declaración legalizada del o los beneficiarios de acuerdo a ley para el seguro de vida ley .....	141
Tabla 100: Los Trabajadores del Sector Financiero conocen la obligación de realizar la declaración legalizada del o los beneficiarios de acuerdo a ley para el seguro de vida ley .....	142
Tabla 101: Conoce el derecho laboral de la Participación de Utilidades .....	143

Tabla 102: Los trabajadores del Sector Financiero conocen el Derecho Laboral de la Participación de Utilidades .....	144
Tabla 103: Los trabajadores del Sector Salud conocen el Derecho Laboral de la Participación de Utilidades .....	145
Tabla 104: Conoce en qué mes del año recibe las participaciones de Utilidades.....	146
Tabla 105: Los trabajadores del Sector Salud conoce qué mes del año recibe las participaciones de utilidades.....	147
Tabla 106: Los trabajadores del Sector Financiero conoce qué mes del año recibe las participaciones de utilidades .....	148
Tabla 107: Conoce el derecho laboral de la Compensación por Tiempo de Servicios.....	149
Tabla 108: Los trabajadores del Sector Financiero conocen el Derecho Laboral de la Compensación por Tiempo de Servicios .....	150
Tabla 109: Los trabajadores del Sector Salud conocen el Derecho Laboral de la Compensación por Tiempo de Servicios.....	151
Tabla 110: Conoce en qué mes se depositar la Compensación por Tiempo de Servicios .....	152
Tabla 111: Los trabajadores del Sector Salud conocen en qué meses del año se deposita, a favor del trabajador, la Compensación por Tiempo de Servicios .....	153
Tabla 112: Los trabajadores del Sector Financiero conocen en qué meses del año se deposita, a favor del trabajador, la Compensación por Tiempo de Servicios .....	154
Tabla 113: Conoce el derecho laboral de los regímenes pensionarios: AFP y ONP.....	155
Tabla 114: Los trabajadores del Sector Financiero conocen el derecho laboral de los regímenes pensionarios: AFP y ONP .....	156
Tabla 115: Los trabajadores del Sector Salud conocen el derecho laboral de los regímenes pensionarios: AFP y ONP .....	157
Tabla 116: Conoce el porcentaje que el trabajador aporta a los regímenes pensionarios: AFP y ONP .....	158
Tabla 117: Los trabajadores del Sector Salud cuánto es el porcentaje que el trabajador aporta a los regímenes pensionario: AFP y ONP.....	159
Tabla 118: Los trabajadores del Sector Financiero cuánto es el porcentaje que el trabajador aporta a los regímenes pensionario: AFP y ONP .....	160
Tabla 119: Conoce los beneficios que el trabajador percibe por aportar a los regímenes pensionarios AFP y ONP .....	161
Tabla 120: Los trabajadores del Sector Financiera conoce los beneficios por aportar a los regímenes pensionarios: AFP Y ONP .....	162
Tabla 121: Los trabajadores del Sector Salud conoce los beneficios por aportar a los regímenes pensionarios: AFP Y ONP .....	163
Tabla 122: Conoce el derecho laboral de los subsidios .....	164
Tabla 123: Los trabajadores del Sector Financiero conocen el derecho laboral de los subsidios...165	165
Tabla 124: Los trabajadores del Sector Salud conocen el derecho laboral de los subsidios .....	166
Tabla 125: Conoce los subsidios que como trabajador recibe por parte de ESSALUD.....	167
Tabla 126: Los Trabajadores del Sector Salud conocen usted que subsidios le corresponde recibir como trabajador por parte de ESSALUD .....	168
Tabla 127: Los Trabajadores del Sector Financiero conocen usted que subsidios le corresponde recibir como trabajador por parte de ESSALUD .....	169
Tabla 128: Hace uso del gozo de las vacaciones anuales .....	170
Tabla 129: Los trabajadores del Sector Salud hacen uso de del gozo de las vacaciones anuales ...171	171
Tabla 130: Los trabajadores del Sector Financiero hacen uso de del gozo de las vacaciones anuales .....	172
Tabla 131: Conoce cuántos días le corresponde gozar por vacaciones anuales .....	173

Tabla 132: Los trabajadores del Sector Financiero cuántos días le corresponde gozar por vacaciones anuales .....	174
Tabla 133: Los trabajadores del Sector Salud cuántos días le corresponde gozar por vacaciones anuales .....	175
Tabla 134: Conoce el derecho laboral para la atención en salud .....	176
Tabla 135: Medida Descriptiva de la Pregunta 33 .....	176
Tabla 136: Los trabajadores del Sector Salud conoce usted el derecho laboral para atención en salud. Marque la opción dónde su empresa aporta para su atención médica .....	178
Tabla 137: Los trabajadores del Sector Financiero conoce usted el derecho laboral para atención en salud. Marque la opción dónde su empresa aporta para su atención médica .....	179
Tabla 138: Conoce el derecho laboral del derecho colectivo.....	180
Tabla 139: Los trabajadores del Sector Salud conocen el derecho laboral del derecho colectivo..	181
Tabla 140: Los trabajadores del Sector Financiero conocen el derecho laboral del derecho colectivo .....	182
Tabla 141: Edad de los encuestados .....	183
Tabla 142: Medidas Descriptivas de la pregunta 35 .....	183
Tabla 143: Edad de los trabajadores por Sector Salud.....	184
Tabla 144: Edad de los trabajadores del sector financiero.....	185
Tabla 145: Género de los encuestados.....	186
Tabla 146: Género de los trabajadores del Sector Financiero.....	187
Tabla 147: Género de los trabajadores del Sector Salud.....	188
Tabla 148: Sector Productivo en el que trabaja actualmente .....	189
Tabla 149: Cantidad de empleados en el Sector Financiero .....	190
Tabla 150: Cantidad de empleados en el Sector Salud .....	195
Tabla 151: Carreras profesionales de los encuestados en el Sector Financiero.....	199
Tabla 152: Nivel educativo de los encuestados del Sector Salud .....	202
Tabla 153: Carrera profesional de los encuestados del Sector Salud.....	203

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Régimen Laboral de la empresa en que labora .....	80
Figura 2: Régimen Laboral de los trabajadores del Sector Salud .....	81
Figura 3: Régimen Laboral de los trabajadores del Sector Financiero.....	82
Figura 4: Conoce acerca de la "Ley N°28015 Ley De Promoción Y Formalización De La Micro Y Pequeña Empresa" .....	83
Figura 5: Los trabajadores del Sector Salud conocen la "Ley N°28015 Ley de promoción y formalización de la micro y pequeña empresa" .....	84
Figura 6: Los trabajadores del Sector Financiero conocen la "Ley N°28015 Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa" .....	85
Figura 7: Conoce la Ley N°728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral .....	86
Figura 8: Los trabajadores del Sector Salud la Ley N°728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral.....	87
Figura 9: Los trabajadores del Sector Financiero la Ley N°728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral.....	88
Figura 10: La empresa le ha explicado las obligaciones laborales que tiene con la empresa .....	89
Figura 11: La empresa le explico sus Obligaciones Laborales a los trabajadores del Sector Financiero .....	91
Figura 12: La empresa le explico sus Obligaciones Laborales a los trabajadores del Sector Salud ..	92
Figura 13: Obligaciones Laborales que los trabajadores conocen .....	94
Figura 14: Obligaciones Laborales que los trabajadores del Sector Salud conocen.....	95
Figura 15: Obligaciones Laborales que los trabajadores del Sector Financiero conocen.....	97
Figura 16: Se ha informado sobre la legislación laboral en el Perú .....	98
Figura 17: Los trabajadores del Sector Salud conocen o se han informado sobre la legislación laboral del Perú .....	99
Figura 18: Los trabajadores del Sector Financiero conocen o se han informado sobre la legislación laboral del Perú .....	99
Figura 19: Conoce los Beneficios Laborales que percibe como trabajador de la actividad privada .....	100
Figura 20: Los trabajadores del Sector Financiero conocen son los beneficios laborales que percibe como trabajador de la actividad privada.....	101
Figura 21: Los trabajadores del Sector Salud conocen son los beneficios laborales que percibe como trabajador de la actividad privada.....	102
Figura 22: Conoce los derechos laborales como trabajador de la actividad de la microempresa y pequeña empresa .....	103
Figura 23: Los Trabajadores del Sector Salud conocen los derechos laborales como trabajador de la actividad de la microempresa y pequeña empresa .....	104
Figura 24: Los trabajadores del Sector Financiero conocen los derechos laborales como trabajador de la actividad de la microempresa y pequeña empresa .....	105
Figura 25: Conoce los derechos laborales como trabajador de la actividad privada .....	106
Figura 26: Los trabajadores del Sector Financiero conocen sus Derechos Laborales como trabajador de la Actividad Privada .....	107
Figura 27: Los trabajadores del Sector Salud conocen sus Derechos Laborales como trabajador de la Actividad Privada.....	108
Figura 28: Conoce cuáles son los descansos remunerados .....	109
Figura 29: Los trabajadores del Sector Financiero conocen el beneficio laboral de los descansos remunerados.....	110

Figura 30: Los trabajadores del Sector Salud conocen el beneficio laboral de los descansos remunerados .....	111
Figura 31: Conoce el beneficio laboral de las Prestaciones Alimentarias .....	112
Figura 32: Los trabajadores del Sector Financiero conocen el beneficio laboral de las prestaciones alimentarias .....	113
Figura 33: Los trabajadores del Sector Salud conocen el beneficio laboral de las prestaciones alimentarias .....	114
Figura 34: Conoce cuánto es la remuneración mínima vital .....	115
Figura 35: Los trabajadores del Sector Financiero conocen el derecho laboral de la remuneración mínima vital .....	115
Figura 36: Los trabajadores del Sector Salud conocen el derecho laboral de la remuneración mínima vital .....	116
Figura 37: Su ingreso es el mismo monto de la remuneración mínima vital .....	117
Figura 38: La remuneración es la misma que la remuneración mínima vital de los trabajadores del Sector Financiero .....	118
Figura 39: La remuneración es la misma que la remuneración mínima vital de los trabajadores del Sector Salud .....	118
Figura 40: Conoce el derecho laboral de la Asignación Familiar .....	119
Figura 41: Los trabajadores del Sector Financiero conocen el derecho laboral de la asignación familiar .....	120
Figura 42: Los trabajadores del Sector Salud conocen el derecho laboral de la asignación familiar .....	121
Figura 43: Conoce el porcentaje que se debe recibir por el derecho laboral de la asignación familiar .....	122
Figura 44: Los trabajadores del Sector Financiero conocen el porcentaje del derecho laboral de la asignación familiar .....	123
Figura 45: Los trabajadores del Sector Salud conocen el porcentaje del derecho laboral de la asignación familiar .....	124
Figura 46: Conoce el derecho laboral de la Gratificación .....	125
Figura 47: Los trabajadores del Sector Financiero conocen el derecho laboral de la gratificación .....	126
Figura 48: Los trabajadores del Sector Salud conocen el derecho laboral de la gratificación .....	127
Figura 49: Conoce cuántas gratificaciones al año debe percibir .....	128
Figura 50: Los trabajadores del Sector Financiero conocen la cantidad de gratificaciones que perciben en el año .....	130
Figura 51: Los trabajadores del Sector Salud conocen la cantidad de gratificaciones que perciben en el año .....	131
Figura 52: Conoce el derecho laboral del Seguro de Vida ley .....	132
Figura 53: Los trabajadores del Sector Financiero conocen el derecho laboral del Seguro de Vida Ley .....	133
Figura 54: Los trabajadores del Sector Salud conocen el derecho laboral del Seguro de Vida Ley .....	134
Figura 55: Conoce como se activa o cuándo se utiliza el Seguro de Vida Ley .....	135
Figura 56: Los Trabajadores del Sector Salud conocen cuándo se activa o cuándo se utiliza el Seguro de Vida Ley .....	136
Figura 57: Los Trabajadores del Sector Financiero conocen cuándo se activa o cuándo se utiliza el Seguro de Vida Ley .....	137
Figura 58: Conoce quiénes son sus beneficiarios del Seguro de Vida Ley .....	138
Figura 59: Los trabajadores del Sector Salud conocen quiénes son sus beneficiarios del Seguro de Vida Ley .....	139

Figura 60: Los trabajadores del Sector Financiero conocen quiénes son sus beneficiarios del Seguro de Vida Ley.....	140
Figura 61: Conoce la obligación de realizar la declaración legalizada de los beneficiarios para el Seguro de Vida Ley.....	141
Figura 62: Los Trabajadores del Sector Salud conocen la obligación de realizar la declaración legalizada del o los beneficiarios de acuerdo a ley para el seguro de vida ley .....	141
Figura 63: Los Trabajadores del Sector Financiero conocen la obligación de realizar la declaración legalizada del o los beneficiarios de acuerdo a ley para el seguro de vida ley .....	142
Figura 64: Conoce el derecho laboral de la Participación de Utilidades.....	143
Figura 65: Los trabajadores del Sector Financiero conocen el Derecho Laboral de la Participación de Utilidades .....	144
Figura 66: Los trabajadores del Sector Salud conocen el Derecho Laboral de la Participación de Utilidades .....	145
Figura 67: Conoce en qué mes del año recibe las participaciones de Utilidades .....	146
Figura 68: Los trabajadores del Sector Salud conoce qué mes del año recibe las participaciones de utilidades.....	147
Figura 69: Los trabajadores del Sector Financiero conoce qué mes del año recibe las participaciones de utilidades .....	148
Figura 70: Conoce el derecho laboral de la Compensación por Tiempo de Servicios .....	149
Figura 71: Los trabajadores del Sector Financiero conocen el derecho Laboral de la Compensación por Tiempo de Servicios .....	150
Figura 72: Los trabajadores del Sector Salud conocen el Derecho Laboral de la Compensación por Tiempo de Servicios.....	151
Figura 73: Conoce en qué mes se depositar la Compensación por Tiempo de Servicios.....	152
Figura 74: Los trabajadores del Sector Salud conocen en qué meses del año se deposita, a favor del trabajador, la Compensación por Tiempo de Servicios .....	153
Figura 75: Los trabajadores del Sector Financiero conocen en qué meses del año se deposita, a favor del trabajador, la Compensación por Tiempo de Servicios .....	154
Figura 76: Conoce el derecho laboral de los regímenes pensionarios: AFP y ONP.....	155
Figura 77: Los trabajadores del Sector Financiero conocen el derecho laboral de los regímenes pensionarios: AFP y ONP .....	156
Figura 78: Los trabajadores del Sector Salud conocen el derecho laboral de los regímenes pensionarios: AFP y ONP .....	157
Figura 79: Conoce el porcentaje que el trabajador aporta a los regímenes pensionarios: AFP y ONP .....	158
Figura 80: Los trabajadores del Sector Salud cuánto es el porcentaje que el trabajador aporta a los regímenes pensionario: AFP y ONP.....	159
Figura 81: Los trabajadores del Sector Financiero cuánto es el porcentaje que el trabajador aporta a los regímenes pensionario: AFP y ONP .....	160
Figura 82: Conoce los beneficios que el trabajador percibe por aportar a los regímenes pensionarios AFP y ONP .....	161
Figura 83: Los trabajadores del Sector Financiera conoce los beneficios por aportar a los regímenes pensionarios: AFP Y ONP .....	162
Figura 84: Los trabajadores del Sector Salud conoce los beneficios por aportar a los regímenes pensionarios: AFP Y ONP .....	163
Figura 85: Conoce el derecho laboral de los subsidios .....	164
Figura 86: Los trabajadores del Sector Financiero conocen el derecho laboral de los subsidios ...	165
Figura 87: Los trabajadores del Sector Salud conocen el derecho laboral de los subsidios .....	166
Figura 88: Conoce los subsidios que como trabajador recibe por parte de ESSALUD .....	167

Figura 89: Los Trabajadores del Sector Salud conocen usted que subsidios le corresponde recibir como trabajador por parte de ESSALUD .....	168
Figura 90: Los Trabajadores del Sector Financiero conocen usted que subsidios le corresponde recibir como trabajador por parte de ESSALUD .....	169
Figura 91: Hace uso del gozo de las vacaciones anuales .....	170
Figura 92 : Los trabajadores del Sector Salud hacen uso de del gozo de las vacaciones anuales ..	171
Figura 93: Los trabajadores del Sector Financiero hacen uso de del gozo de las vacaciones anuales .....	172
Figura 94: Conoce cuántos días le corresponde gozar por vacaciones anuales .....	173
Figura 95: Los trabajadores del Sector Financiero cuántos días le corresponde gozar por vacaciones anuales .....	174
Figura 96: Los trabajadores del Sector Salud cuántos días le corresponde gozar por vacaciones anuales .....	175
Figura 97: Conoce el derecho laboral para la atención en salud .....	176
Figura 98: Los trabajadores del Sector Salud conoce usted el derecho laboral para atención en salud. Marque la opción dónde su empresa aporta para su atención médica .....	178
Figura 99: Los trabajadores del Sector Financiero conoce usted el derecho laboral para atención en salud. Marque la opción dónde su empresa aporta para su atención médica .....	179
Figura 100: Conoce el derecho laboral del derecho colectivo .....	180
Figura 101: Los trabajadores del Sector Salud conocen el derecho laboral del derecho colectivo	181
Figura 102: Los trabajadores del Sector Financiero conocen el derecho laboral del derecho colectivo.....	182
Figura 103: Edad de los encuestados.....	183
Figura 104: Edad de los trabajadores por sector salud.....	184
Figura 105: Edad de los trabajadores del sector financiero .....	185
Figura 106: Género de los encuestados .....	186
Figura 107: Género de los trabajadores del Sector Financiero .....	187
Figura 108: Género de los trabajadores del Sector Salud .....	188
Figura 109: Sector Productivo en el que trabaja actualmente .....	189
Figura 110: Número de empleados al 2022 a nivel nacional del Sector Financiero.....	191
Figura 111: Número Promedio Aproximado de empleados al año 2022 sucursal Arequipa.....	192
Figura 112: Cantidad de encuestados del Sector Financiero.....	193
Figura 113: Número de Empleados al año 2022 del Sector Salud.....	196
Figura 114: Cantidad de encuestados en el Sector Salud.....	197
Figura 115: Carreras profesionales de los encuestados en el Sector Financiero .....	200
Figura 116: Nivel Educativo de los encuestados del Sector Salud .....	202
Figura 117: Carrera profesional de los encuestados del Sector Salud.....	203

## INTRODUCCIÓN

Al trabajar en la actividad privada me he dado cuenta, que la población trabajadora joven no conoce la legislación laboral, por lo tanto, no presionan a las empresas para que les reconozcan sus derechos y beneficios laborales, los trabajadores jóvenes no presionan para que las empresas se formalicen y de esa manera puedan tener acceso a la remuneración mínima vital.

Esta investigación busca enfocarse en los conocimientos de los beneficios y derechos laborales, según la legislación laboral peruana, demostrando que existen pocas investigaciones dedicadas a este tema.

Demostrar que la Universidad puede ser un lugar donde preparen mediante la información a los futuros trabajadores para que puedan defender y exigir sus beneficios y derechos laborales en el régimen privado. De esa manera la universidad estará cumpliendo con las exigencias de la Ley Universitaria Ley N° 30220 en el art. 28 Licenciamiento de universidades, en el punto 28.7 Existencias de mecanismos de mediación e inserción laboral (bolsa de trabajo y otros) (El Diario Oficial del Bicentenario El Peruano, 2014)

Demostrar la importancia de informar los beneficios y derechos laborales que las empresas están obligadas a pagar a favor a la población trabajadora joven, según la legislación laboral vigente.

Teniendo en cuenta la importancia de este tema, es que nace la idea de realizar una investigación que relacione el conocimiento de la legislación laboral en la población trabajadora joven; en el sector financiero y sector salud de la actividad privada (en el presente trabajo se está considerando a empresas de ambos sectores) que nos servirá de base para conocer si los trabajadores jóvenes conocen la legislación laboral de la actividad privada.

## 1. HIPOTESIS

Dado que, existen numerosas denuncias ante la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, por parte de los trabajadores del sector financiero y sector salud de la actividad privada.

Es probable que, la población trabajadora joven, desconozca la legislación laboral del régimen privado para el sector financiero y salud.



## **2. OBJETIVOS**

### **2.1. OBJETIVO GENERAL**

Analizar la información de la población trabajadora joven, sobre la legislación laboral del régimen privado para el sector financiero y sector salud.

### **2.2. OBJETIVO ESPECÍFICO**

- 2.2.1.** Describir los regímenes laborales en los que se encuentra la población trabajadora joven del sector financiero y sector salud.
- 2.2.2.** Identificar la edad de la población trabajadora joven del sector financiero y sector salud
- 2.2.3.** Identificar el género de la población trabajadora joven del sector financiero y sector salud
- 2.2.4.** Describir el sector productivo bajo los que se encuentra la población trabajadora joven del sector financiero y sector salud
- 2.2.5.** Conocer las obligaciones laborales de la población trabajadora joven del sector financiero y sector salud
- 2.2.6.** Conocer los beneficios laborales que goza la población trabajadora joven del sector financiero y sector salud
- 2.2.7.** Identificar los derechos laborales de la población trabajadora joven del sector financiero y sector salud

## CAPITULO I

### 1. MARCO TEÓRICO

#### 1.1. ADULTO

Según el Según Gross, Ramón García-Pelayo , menciona que, llegado el tiempo de la adolescencia: escuela para adultos. Llegado a su mayor desarrollo (Gross, 1984, pág. 25).

Es la etapa en que se obtiene la plena madurez física e intelectual del individuo, se obtiene la plenitud de los derechos y deberes sociales y legales. Comúnmente se la enmarca entre los 21 y los 60 años, y se entiende como una meseta intermedia en la vida humana.

Las características de la adultez: acaba el crecimiento muscular y ósea del individuo, el individuo alcanza la plenitud de sus procesos mentales e intelectuales, la personalidad del individuo se expresa ya en su totalidad, del individuo se espera una mayor responsabilidad moral, es la etapa en la que suele conformarse una familia. (Editorial Etecé, 2023)

#### 1.2. ADULTO JOVEN

Según la Asociación de Academias de la Lengua Española, la persona de edad madura que aún conserva costumbres y actitudes propias de la juventud (Asociación de Academias de la Lengua Española, s.f.)

Las habilidades cognitivas y los juicios morales implican una mayor complejidad. Se realizan elecciones educativas y profesionales (Papalia, Sterns, Feldman, & Camp, 2009).

La adultez temprana es el lapso inicial de la vida adulta, que oscila entre los 21 y los 40 años. Esta es la etapa en que finalizan los procesos de crecimiento corporal, físico e intelectual, alcanzando la plenitud de sus capacidades físicas hacia los 25 – 30 años, con gran agilidad, fuerza y resistencia. En esta etapa florece el pensamiento social y reflexivo, abierto, adaptable y que integra lógica, emoción e intuición. Socialmente, el adulto joven asume una mayor carga de

responsabilidades y de libertades, dando sus primeros pasos firmes en la dirección profesional, ética y social que definirá el resto de su vida. Los lazos afectivos y emocionales se hacen más sólidos y la vida sentimental inicia un notorio asentamiento. (Editorial Etecé, 2023)

### 1.3. ALFA DE CRONBACH

Según el Grupo de Innovación Educativa Universidad de Valencia, menciona que, el coeficiente Alfa Cronbach es un modelo de consistencia interna, basado en el promedio de las correlaciones entre los ítems. Entre las ventajas de esta medida se encuentra la posibilidad de evaluar cuánto mejoraría (o empeoraría) la fiabilidad de la prueba si se excluyera un determinado ítem. (Grupo de Innovación Educativa UNIVERSIDAD DE VALENCIA, 2010)

### 1.4. ASIGNACIÓN FAMILIAR

#### 1.4.1. MARCO NORMATIVO PERUANO:

**Tabla 1: Marco Normativo vigente de la Asignación Familiar**

NORMA	NÚMERO	FECHA PUBLICACIÓN	NOMBRE DE LA NORMA
Ley	N° 25129	06/12/1989	Ley de Asignación Familiar
Decreto Supremo	N° 035-90-TR	07/06/1990	Reglamento de la Ley
Decreto Supremo	N° 003-2023-TR	28/02/2023	Decreto Supremo que modifica el Decreto Supremo N° 035-90-TR, Fijan la Asignación Familiar para los trabajadores de la actividad privada, cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva

Datos extraídos de: (LEY N° 25129 LEY DE ASIGNACIÓN FAMILIAR, (1989)) (DECRETO SUPREMO N° 035-90-TR REGLAMENTO DE LA LEY, (1990)) (DECRETO SUPREMO N° 003-2023-TR DECRETO SUPREMO QUE MODIFICA EL DECRETO SUPREMO N° 035-90-TR, FIJAN LA ASIGNACIÓN FAMILIAR PARA LOS TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PRIVADA, CUYAS REMUNERACIONES NO SE REGULAN POR NEGOCIACIÓN COLECTIVA, (2023))

1.4.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN: Según la Ley N° 25129 Ley de la Asignación familiar, este beneficio se aplica a los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada con vínculo laboral vigente cuyas remuneraciones no se regulen por negociación colectiva.

Si el trabajador percibe un beneficio igual o superior por el concepto de asignación familiar del que señala la ley, se optará por el que le otorgue mayor beneficio en efectivo (Empleo, Compendio de Normas Laborales del Régimen Privado, (2022)).

- 1.4.3. NATURALEZA Y MONTO DE LA ASIGNACIÓN: Según la Ley N° 25129 Ley de la Asignación familiar, tiene carácter y naturaleza remunerativa. Por lo tanto, es remuneración computable para el cálculo de todos los beneficios sociales. Es equivalente al 10% de la RMV (Remuneración Mínima Vital) vigente en la oportunidad que corresponda percibir el derecho. Debe ser abonada por el empleador bajo la misma modalidad con que se efectúa el pago de las remuneraciones. (Empleo, Compendio de Normas Laborales del Régimen Privado, (2022))

Según la Ley N° 25129 Ley de la Asignación familiar, desde el 1ro de mayo del 2022 la asignación familiar se calcula de la siguiente manera  $10\% * 1025 \text{ (RMV)} = 102.50$  soles.

Beneficiarios: Tienen derecho a percibir la asignación:

- Los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos menores de dieciocho (18) años.
- En caso que el hijo cumpla la mayoría de edad y se encuentre realizando estudios superiores o universitarios este beneficio se extenderá hasta la culminación de los mismos y con un máximo de seis (6) años posteriores al cumplimiento de dicha mayoría de edad.
- En caso de que la madre y el padre sean trabajadores de una misma empresa ambos tendrán derecho a percibir este beneficio.
- Si un trabajador labora para más de un empleador tendrá derecho a percibir la asignación familiar por cada empleador. (Empleo, Compendio de Normas Laborales del Régimen Privado, (2022))

Según el D.S. N°003-2023-TR se modifica el artículo 6 del Decreto Supremo N°035-90-TR. De la siguiente manera:

Artículo 2.- Modificación de artículo

- Modificar el artículo 6 del Decreto Supremo N°035-90-TR, Fijan la Asignación Familiar para los trabajadores de la actividad privada, cuyas remuneraciones no se regulan por

negociación colectiva, el que queda redactado de la siguiente manera:

- “Artículo 6.- Los/las trabajadores/as tienen derecho a percibir dicha asignación familiar hasta que los/las hijos/as cumplan dieciocho años de edad, salvo que estos/as se encuentren efectuando estudios superiores o universitarios, en cuyo caso se extiende este beneficio hasta la culminación de los mismos, por un máximo de seis años posteriores al cumplimiento de dicha mayoría de edad.
- Asimismo, tienen derecho a percibir esta asignación los/las trabajadores/as que tengan uno/a o más hijos/as, mayores de 18 años, con discapacidad severa, debidamente certificada de conformidad con lo normado por la Autoridad Nacional de Salud, salvo que perciban la Pensión No Contributiva por Discapacidad Severa establecida por la Ley N°29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.” (Decreto Supremo N° 003-2023-TR Decreto Supremo que modifica el Decreto Supremo N° 035-90-TR, Fijan la Asignación familiar para los trabajadores de la actividad privada, cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, 2023)

#### 1.4.4. CONCEPTO COMPARATIVO NORMAS EXTRANJERAS:

Ley Chilena: Según el Instituto de Previsión Social de Chile, La Asignación Familiar es un subsidio estatal para los trabajadores dependientes, independientes, pensionados y subsidiados, por las personas que vivan a sus expensas y cumplan con los requisitos establecidos en la ley. El pago de la Asignación Familiar se realiza mensualmente a pensionados y trabajadores dependientes afiliados a un sistema previsional (AFP y ex cajas de previsión, fusionadas en el Instituto de Previsión Social, IPS). Los trabajadores independientes reciben el dinero una vez al año. (INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL CHILE, 2019)

## 1.5. BENEFICIOS LABORALES

Según la Ley N° 25129 Ley de la Asignación familiar, los beneficios sociales pueden definirse como las remuneraciones o los beneficios que perciben los empleados de una empresa, a parte de su sueldo, por su trabajo. Estos beneficios no están relacionados con aumentos de sueldo o con pagas extra, son beneficios que tienen un claro objetivo: mejorar la calidad de vida y cubrir algunas de las necesidades externas o internas de los trabajadores (Empleo, Compendio de Normas Laborales del Régimen Privado, (2022)).

### 1.5.1. CONCEPTO COMPARATIVO NORMAS EXTRANJERAS:

Según UP España como hemos indicado, no conllevan mejoras salariales u otras retribuciones similares. Son aquellas destinadas a satisfacer a los trabajadores y aumentar el compromiso de ellos respecto a la empresa. (UP España, 2022)

Forma de compensación, monetaria o no, que se ofrece a los trabajadores, distinta a su sueldo convenido. También se le conoce como beneficio social.

Según el observatorio venezolano de la justicia, nos presenta diferentes ejemplos de beneficios laborales son: seguro médico, el uso de un vehículo de la empresa, subsidio de vivienda, asistencia educativa, beneficio de alimentación, etc. Estas compensaciones no tienen carácter salarial, lo cual implica que no inciden en el cálculo de prestaciones sociales, vacaciones, bono vacacional, utilidades (Acceso a la Justicia Venezuela, 2022).

## 1.6. COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS

### 1.6.1. MARCO NORMATIVO:

**Tabla 2: Marco Normativo Vigente Para La Compensación Por Tiempo De Servicios**

NORMA	NÚMERO	FECHA PUBLICACIÓN	NOMBRE DE LA NORMA
Decreto Supremo	N° 001-97-TR	01/03/1997	Texto Único Ordenado De La Ley De Compensación Por Tiempo De Servicios
Decreto Supremo	N° 004-97-TR	15/04/1997	Reglamento de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios
Ley	N° 27006	03/12/1998	Ley que modifica el Artículo 32° del Decreto Supremo N°001-97-TR
Ley	N° 27326	24/07/2000	Modifica Artículo 57° del Decreto Supremo N° 001-97-TR
Decreto De Urgencia	N° 127-2000	30/12/2000	Modifican transitoriamente régimen de depósito de la CTS
Ley	N° 27672	21/02/2002	Ley para prorrogar convenios de sustitución de Depositario de la Compensación por Tiempo de Servicios
Ley	N°29352	01/05/2009	Ley que establece la libre disponibilidad temporal y posterior intangibilidad de la Compensación por Tiempo de Servicios
Decreto Supremo	N°016-2010-TR	25/12/2010	Reglamento de la Ley N° 29352, que establece la libre disponibilidad temporal y posterior intangibilidad de la Compensación por Tiempo de Servicios.
Ley	N° 30334	24/06/2015	Ley que establece medidas para dinamizar la economía en el año 2015.
Decreto Supremo	N°012-2016-TR	01/10/2016	Precisan las disposiciones de la Ley N° 30334, ley que establece Medidas para dinamizar la economía en el año 2015, referidas a la inafectación de las gratificaciones legales y la disponibilidad de la Compensación por Tiempo de Servicios.
Ley	N° 31480	24/05/2022	Ley que autoriza la disposición de la compensación por tiempo de servicios a fin de cubrir las necesidades económicas causadas por la pandemia del covid-19

Datos extraídos de: (Decreto Supremo N° 001-97-TR Texto Único Ordenado De La Ley De Compensación Por Tiempo De Servicios, (1997)) (Decreto Supremo N° 004-97-TR Reglamento de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, (1997)), (LEY N° 27006 LEY QUE MODIFICAN EL ARTÍCULO 32° DEL DECRETO SUPREMO N°001-97-TR, (1997)) (Ley N° 27326 Modifica Artículo 57° del Decreto Supremo N° 001-97-TR, (1997)) (Ley N° 27672 Ley para prorrogar convenios de sustitución de Depositario de la Compensación por Tiempo de Servicios, (2002)) (Ley N°29352 Ley que establece la libre disponibilidad temporal y posterior intangibilidad de la Compensación por Tiempo de Servicios, (2009)); (Decreto Supremo N°016-2010-TR Reglamento de la Ley N° 29352, que establece la libre disponibilidad temporal y posterior intangibilidad de la Compensación por Tiempo de Servicios, (2010)) (Ley N° 30334 Ley que establece medidas para dinamizar la economía en el año 2015, (2015)) (Decreto Supremo N°012-2016-TR Precisan las disposiciones de la Ley N° 30334, ley que establece Medidas para dinamizar la economía en el año 2015, referidas a la inafectación de las gratificaciones legales y la disponibilidad de la Compensación por Tiempo, (2016)). (Ley N° 31480 Ley que autoriza la disposición de la compensación por

tiempo de servicios a fin de cubrir las necesidades económicas causadas por la pandemia del covid-19, (2022))  
(Empleo, Compendio de Normas Laborales del Régimen Privado, (2022))

1.6.2. CONCEPTO: Según El Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), indica que, tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia. (Empleo, Compendio de Normas Laborales del Régimen Privado, (2022))

1.6.3. CAMPO DE APLICACIÓN: Según El Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que cumplan cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de 04 horas. Los trabajadores sujetos al régimen laboral y compensatorio común de la actividad privada, aun cuando tuvieran un régimen especial de remuneración, en cuyo caso la determinación de la remuneración computable se efectuará atendiendo dicho régimen especial. Compensación por Tiempo de Servicios de socios trabajadores de Cooperativas: Los socios trabajadores tienen derecho a percibir la C.T.S. de conformidad con las normas del T.U.O. aprobado por D.S. N° 001-97-TR. Este derecho sustituye al Fondo de Retiro u otro concepto similar que los socios trabajadores estuvieran percibiendo. (Empleo, Compendio de Normas Laborales del Régimen Privado, (2022)).

Trabajadores excluidos: los trabajadores que perciban 30% o más del importe de las tarifas que paga el público por los servicios. No se considera tarifa las remuneraciones de naturaleza imprecisa tales como la comisión y el destajo.

Los trabajadores sujetos a regímenes especiales de CTS, tales como construcción civil, pescadores, artistas, trabajadores del hogar y casos análogos, continúan regidos por sus propias normas.

INICIO Y DEVENGO DE LA C.T.S.: El derecho a la CTS nace desde que se alcanza el primer mes de iniciado el vínculo laboral; cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos.

El beneficio así generado se computa semestralmente al 30 de abril y al 31 de octubre de cada año, en las indicadas fechas se establece cuantos meses y días han acumulado el trabajador, con descuento de los días de inasistencias no computables.

Según El Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), la CTS que se devenguen al cese del trabajador por periodo menor a un semestre le será pagada directamente por el empleador dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de producido el cese y con efecto cancelatorio. La remuneración computable será vigente a la fecha del cese. (Empleo, Compendio de Normas Laborales del Régimen Privado, (2022))

Tiempo de servicio que considera: Sólo se toma en cuenta el tiempo de servicios efectivamente prestado en el Perú o en el extranjero cuando el trabajador haya sido contratado en el Perú.

El tiempo de servicios prestado en el extranjero es computable siempre que el trabajador mantenga vínculo laboral vigente con el empleador que lo contrató en el Perú.

1.6.4. **CÓMPUTO:** Son computables los días de trabajo efectivo. En consecuencia, los días de inasistencia injustificada, así como los días no computables se deducirán del tiempo de servicios a razón de un treintavo por cada uno de estos días.

Por excepción, también son computables:

- a) Las inasistencias motivadas por accidentes de trabajo o enfermedad profesional o por enfermedades debidamente comprobadas, en todos los casos hasta por 60 días al año. Se computan en cada periodo anual comprendido entre el 1 de noviembre de un año y el 31 de octubre del año siguiente;
  - a) Los días de descanso pre y post natal;
  - b) Los días de suspensión de la relación laboral con pago de remuneración por el empleador;
  - c) Los días de huelga, siempre que no haya sido declarado improcedente o ilegal; y
  - d) Los días que devenguen remuneraciones en un procedimiento judicial correspondiente.

1.6.5. **SOBRE LA REMUNERACIÓN COMPUTABLE Y CÁLCULO DE CTS:** Según El Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), se considera remuneración computable la básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie, como

contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se incluye en este concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador, con exclusión de aquellos conceptos que han sido específicamente establecidos por la ley.

Remuneración regular es aquella, percibida habitualmente por el trabajador, aun cuando sus montos pueden variar en razón de incrementos u otros motivos.

Por excepción, tratándose de remuneraciones complementarias de naturaleza variable o imprecisa, se considera cumplido el requisito de regularidad si el trabajador las ha percibido cuando menos tres (3) meses en cada periodo de seis (6) (Empleo, Compendio de Normas Laborales del Régimen Privado, (2022)).

#### 1.6.6. CÁLCULO DE CTS:

Según El Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), la remuneración computable se determina sobre la base del sueldo o treinta jornales que perciba el trabajador según el caso, en los meses de abril y octubre de cada año, respectivamente y comprende los conceptos remunerativos señalados.

Para establecer la remuneración computable, las remuneraciones diarias se multiplican por treinta. Del mismo modo, la equivalencia diaria se obtiene dividiendo entre treinta el monto mensual correspondiente.

En el caso de remuneración complementaria, para su incorporación a la remuneración computable se suman los montos percibidos y su resultado se divide entre seis. Es igualmente exigible el requisito establecido en el párrafo anterior, si el período al liquidarse es inferior a seis meses.

##### 1.6.6.1. Cómputo de la alimentación:

Se entiende por alimentación principal, indistintamente, el desayuno, almuerzo o refrigerio de mediodía cuando lo sustituya y la cena o comida.

La alimentación principal otorgada a los trabajadores en dinero o en especie, con o sin rendición de cuenta, ingresa al cálculo de la CTS.

La alimentación principal otorgada en especie se valorizará de común acuerdo y su importe se consignará en el libro de planillas y boleta de pago. Si las partes no

se pusieran de acuerdo, regirá la que establezca el Instituto Nacional de Alimentación y Nutrición u organismo que lo sustituya.

Tratándose de la alimentación otorgada en especie o a través de concesionarios u otras formas que no impliquen pago en efectivo, se considerará el valor que tenga en el último día laborable del mes anterior a aquél en que se efectuó el depósito correspondiente.

El valor mensual se establecerá en base del respectivo semestre en que el trabajador acumuló mayor número de días de goce de este beneficio, consignándose en el libro de planillas y boletas de pago (Empleo, Compendio de Normas Laborales del Régimen Privado, (2022)).

#### 1.6.6.2. Remuneración en especie:

Según El Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), cuando se pacte el pago de la remuneración en especie, entendiéndose por tal los bienes que percibe el trabajador como prestación del servicio, se valorizará de común acuerdo, o a la falta de éste, por el valor del mercado y su importe se consignará en el libro de planillas y boletas de pago.

Comisionistas, destajeros y trabajadores que perciban remuneración principal imprecisa:

En el caso de comisionistas, destajero y en general de trabajadores que perciban remuneración principal imprecisa, la remuneración computable se establece sobre la base del promedio de las comisiones, destajo o remuneración principal imprecisa percibidas por el trabajador en el semestre respectivo.

Si el periodo a liquidarse fuere inferior a seis (6) meses la remuneración computable se establecerá sobre la base el promedio diario de los percibido durante dicho periodo (Empleo, Compendio de Normas Laborales del Régimen Privado, (2022)).

#### 1.6.6.3. Remuneraciones periódicas:

Según El Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), Las remuneraciones de periodicidad semestral se incorporan a la remuneración computable a razón de un sexto de lo percibido en el semestre respectivo. Se incluyen en este concepto las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad.

Las remuneraciones que se abonan por un periodo mayor se incorporan a la remuneración computable a razón de un dozavo de lo percibido en el semestre respectivo. Las remuneraciones que se abonen en periodos superiores a un año, no son computables.

Las remuneraciones fijas de periodicidad menor a un semestre, pero superior a un mes, se incorporan a la remuneración computable promediándose los montos percibidos entre seis. Si el periodo a liquidarse es inferior a seis meses, el promedio se establece dividiendo el resultado entre el periodo a liquidarse.

#### 1.6.7. SOBRE REMUNERACIÓN NO COMPUTABLE

Según El Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), No se considera remuneración computable:

- a) Gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente, a título de liberalidad del empleador o que haya sido materia de convención colectiva, o aceptadas en los procedimientos de conciliación o mediación, o establecidas por resolución de la AAT, o por el laudo arbitral. Se incluye en este concepto la bonificación por cierre de pliego.
- b) Cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa.
- c) El costo o valor de las condiciones de trabajo.
- d) La canasta de Navidad o similares
- e) El valor de transporte, siempre que esté supeditado a la asistencia al centro de trabajo y que razonablemente cubra el respectivo traslado. Se incluye en este concepto el monto fijo que el empleador otorgue por pacto individual o convención colectiva, siempre que cumpla con los requisitos antes mencionados.

- f) La asignación o bonificación, por educación, siempre que sea por un monto razonable y se encuentre debidamente sustentada.
- g) Las asignaciones o bonificaciones por cumpleaños matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento aquéllas de semejante naturaleza. Igualmente, las asignaciones que se abonen con motivo de determinadas festividades siempre que sean consecuencia de una negociación colectiva.
- h) Los bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores, de su propia producción, en cantidad razonable para su consumo directo y de su familia.
- i) Todos aquellos montos que se otorgan al trabajador para el cabal desempeño de su labor, o con ocasión de sus funciones, tales como movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuarios y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituye beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador.
- j) La alimentación principal proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de servicios, las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro directo de acuerdo a ley correspondiente o cuando derive de mandato legal.
- k) La alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de los servicios, o cuando se derive de mandato legal (Empleo, Compendio de Normas Laborales del Régimen Privado, (2022)).

#### 1.6.8. SOBRE LOS DEPÓSITOS SEMESTRALES:

Según El Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley Compensación por Tiempo de Servicios (CTS):

- 1.6.8.1. Entidades facultades para recibir depósitos: Los depósitos pueden efectuarse en las empresas del sistema financiero: bancarias, financieras, cajas municipales de ahorro y crédito, cajas rurales de ahorro y crédito, así como en las cooperativas de ahorro crédito.

El depósito se identificará bajo la denominación “Depósito Compensación por Tiempo de Servicios N° o Deposito CTS N°...” (Empleo, Compendio de Normas Laborales del Régimen Privado, (2022))

#### 1.6.8.2. Lineamientos generales:

Según El Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), los empleadores depositarán en los meses de mayo y noviembre de cada año tantos dozavos de la remuneración computable percibida por el trabajador en los meses de abril y octubre respectivamente, como meses completos haya laborado en el semestre respectivo. La fracción del mes se depositará por treintavos.

La CTS se deposita semestralmente en la institución elegida por el trabajador. Efectuado el depósito queda cumplida y pagada la obligación, sin perjuicio de los reintegros que deban realizarse de ocurrir depósitos insuficientes o diminutos, en cuyo caso el empleador deberá abonar los intereses que hubiera generado el depósito de haberse hecho oportunamente y asumir la diferencia de cambio si la hubiera. Los montos que se depositen en exceso se imputarán al siguiente depósito, no constituyendo precedente para los que se practiquen en el futuro, salvo convenio o decisión unilateral del empleador que expresamente lo incluyan.

Todo incremento de remuneraciones que impone el abono de algún reintegro de CTS, debe depositarse sin intereses dentro de los 15 días naturales posteriores a la fecha de publicación de la disposición gubernamental, o de la firma de la convención colectiva o de la notificación del laudo arbitral, o de la fecha en que se hizo efectiva la decisión unilateral del empleador o de cualquier otra forma de conclusión de la negociación colectiva que señale la ley, según corresponda.

Si los trabajadores son contratados para obra determinada o sometidos a condición o sujetos a plazo fijo, el depósito se efectuará sólo si la duración del contrato original con o sin prórrogas es mayor a seis meses. Esta norma es de aplicación al Régimen de Exportación de Productos No Tradicionales regulados por el Decreto Ley N° 22342, así como los demás regímenes de contratación a plazo fijo establecidos por la Ley.

Si el empleador o efectúa el depósito por haberse pactado la duración del contrato por un plazo igual o menor a seis (6) meses, pero éste se prorroga, deberá regularizar el depósito sin intereses, dentro de los quince (15) días

naturales siguientes al cumplimiento de los primeros seis (6) meses de labor (Empleo, Compendio de Normas Laborales del Régimen Privado, (2022)).

#### 1.6.8.3. Oportunidad de depósito:

Según El Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), los depósitos que efectuó el empleador deben realizarse dentro de los primeros quince (15) días naturales de los meses de mayo y noviembre de cada año. Si el último día es inhábil, el depósito puede efectuarse el primer día hábil siguiente.

Para efectos laborales se entiende realizado el depósito en la fecha en la que el empleador lo lleva a cabo.

Si empleador no cumple con efectuar los depósitos que le corresponda, quedara automáticamente obligado al pago de los intereses que hubiera generado el depósito de haberse efectuado oportunamente y en su caso, a asumir la diferencia de cambio, si éste hubiera sido solicitado en moneda extranjera; sin perjuicio de la multa administrativa correspondiente y de las responsabilidades en que pudiera incurrir (Empleo, Compendio de Normas Laborales del Régimen Privado, (2022)).

#### 1.6.8.4. Exclusiones:

Según El Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), no se encuentran obligados a efectuar los depósitos semestrales los empleadores que hubieran suscrito con sus trabajadores convenios de remuneración integral anual que incluya este beneficio.

Igualmente, no están obligados los empleadores que hayan suscrito convenios individuales en virtud de los cuales queden designados como depositarios de la CTS de sus trabajadores, en tanto, se encuentren vigente la regulación legal correspondiente.

No están comprendidos en el régimen de compensación por tiempo de servicios los trabajadores que perciban 30% o más del importe de las tarifas que paga el público por los servicios. No se considera tarifa las

remuneraciones de naturaleza imprecisa tales como la comisión y el destajo (Empleo, Compendio de Normas Laborales del Régimen Privado, (2022)).

1.6.8.5. Depositarios de la cuenta de la CTS y tipo de moneda:

Según El Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), el trabajador que ingresa a prestar servicios deberá comunicar a su empleador por escrito y bajo cargo, en un plazo que no excederá del 30 de abril o 31 de octubre según su fecha de ingreso, el nombre del depositario que ha elegido, el tipo de cuenta y moneda en que deberá efectuarse el depósito.

Si el trabajador no cumple con obligación el empleador efectuará el depósito en cualquiera de las instituciones permitidas por la ley, bajo modalidad de depósito a plazo fijo por el período más largo permitido.

El trabajador deberá elegir entre los depositarios que domicilien en la provincia donde se encuentre ubicado su centro de trabajo. De no haberlo, en los de la provincia más próxima o de más fácil acceso.

El depósito deberá ser efectuado por el empleador a nombre del trabajador y a elección individual de éste en moneda nacional o extranjera. En este último caso el empleador, a su elección, efectuará directamente el depósito en moneda extranjera o entregará la moneda nacional al depositario elegido con instrucciones en tal sentido, siendo de cargo del depositario efectuar la transacción correspondiente (Empleo, Compendio de Normas Laborales del Régimen Privado, (2022)).

1.6.8.6. Traslado de depósito:

Según El Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), el trabajador puede libremente y en cualquier momento el traslado del monto acumulado de su CTS e intereses de uno a otro depositario, notificado de tal decisión a su empleador. Éste, en el plazo de ocho (8) días hábiles cursará al depositario las instrucciones correspondientes, el que deberá efectuar el traslado directamente al nuevo depositario designado por el trabajador, dentro de quince (15) días hábiles de notificado. La demora del depositario en el

cumplimiento del plazo establecido, deberá ser sancionado por la Superintendencia de Banca y Seguros.

En caso de traslado del depósito de uno a otro depositario, el primero deberá informar al segundo, bajo responsabilidad, sobre los depósitos y retiros realizados, así como de las retenciones judiciales por alimentos, o cualquier otra afección que conforme a ley pudiera existir (Empleo, Compendio de Normas Laborales del Régimen Privado, (2022)).

#### 1.6.9. EJEMPLO DE CÓMO SE CALCULA CTS:

La CTS se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral; cumpliendo este requisito, toda fracción se computa por treintavos.

**Tabla 3: Fórmula Del Cálculo De La Compensación Por Tiempo Por Servicio**

Si se trata de calcular meses:	Si se trata de calcular días:
CTS a depositar: Remuneración computable (RC) / 12 x n° de meses laborados durante el semestre	CTS a depositar: Remuneración computable (RC) / 12 / 30 x n° de días laborados durante el semestre
Donde la RC está compuesto de la remuneración básica y otros conceptos al 30 de abril o 31 de octubre + 1/6 de la gratificación percibida durante el semestre	

**DATOS EXTRAÍDOS DE: DECRETO SUPREMO N° 001-97-TR TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY DE (EMPLEO, COMPENDIO DE NORMAS LABORALES DEL RÉGIMEN PRIVADO, (2022))**

Fecha de Ingreso: 01/01/2021

Tiempo computable: Nov. 2021 – Abril 2022

Faltas injustificadas:0

Licencia sin goce:0

Remuneración Básica: S/. 1025.00 (Remuneración Mínima Vital al año 2022)

Asignación familiar: S/.102.50

Gratificación Dic.2021: S/.1127.50

Remuneración Computable:

Remuneración Básica: S/.1025.00

Asignación Familiar: S/.102.50

1/6 Gratificación: S/. 1127.50 / 6 = S/.187.92

Remuneración Computable = S/. 1315.42

Cálculo de CTS: 1315.42 / 12 \* 6

**Cálculo de CTS: S/.657.71**

## 1.7. DESCANSOS REMUNERADOS

### 1.7.1. MARCO NORMATIVO:

**Tabla 4: Marco Normativo Vigente De Los Descansos Remunerados**

NORMA	NÚMERO	FECHA PUBLICACIÓN	NOMBRE DE LA NORMA
Decreto Legislativo	713	08/11/1991	Consolidan la Legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.
Decreto Supremo	012-92-TR	03/12/1992	Aprueban el Reglamento del Decreto Legislativo N° 713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores al régimen laboral de la actividad privada
Ley	31530	12/07/2022	Ley que declara feriado nacional el 06 de agosto, día de la conmemoración de la Batalla de Junín.

Datos extraídos de: **(DECRETO LEGISLATIVO N° 713 CONSOLIDAN LA LEGISLACIÓN SOBRE DESCANSOS REMUNERADOS DE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA, (1991)) (DECRETO SUPREMO N° 012-92-TR APRUEBAN EL REGLAMENTO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 713 SOBRE LOS DESCANSOS REMUNERADOS DE LOS TRABAJADORES AL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA, (1992)) (LEY N° 31530 LEY QUE DECLARA FERIADO NACIONAL EL 06 DE AGOSTO, DÍA DE LA CONMEMORACIÓN DE LA BATALLA DE JUNÍN), (2022)) (EMPLEO, COMPENDIO DE NORMAS LABORALES DEL RÉGIMEN PRIVADO, (2022)) (LEY N° 31530 LEY QUE DECLARA FERIANO NACIONAL EL 06 DE AGOSTO, DIA DE LA CONMEMORACIÓN DE LA BATALLA DE JUNÍN, (2022))**

1.7.2. DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO: Según el decreto Legislativo N° 713, Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, todo trabajador tiene derecho como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso cada semana, el cual será otorgado, preferentemente el día domingo.

Los trabajadores que laboran en su día de descanso sin sustituirlo por otro día en la misma semana, tienen derecho al pago de una sobretasa del 100% sobre su remuneración ordinaria (Empleo, Compendio de Normas Laborales del Régimen Privado, (2022))

Artículo 2. Modificación de artículo 6 del Decreto Legislativo 713, mediante el cual se consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. (Ley N° 31530 Ley que Declara Feriano Nacional El 06 de Agosto, Dia de la Conmemoración de la Batalla de Junín, (2022))

Artículo 6.-Son días feriado los siguientes:

- Año Nuevo (01 de enero)
- Jueves Santo y Viernes Santo (movibles)
- Día del trabajo (01 de mayo)
- San Pedro y San Pablo (29 de junio)
- Fiestas Patrias (28 y 29 de Julio)
- Batalla de Junín (06 de agosto)
- Santa Rosa de Lima (30 de agosto)
- Combate de Angamos (08 de octubre)
- Todos los Santos (01 de noviembre)
- Concepción (08 de diciembre)
- Batalla de Ayacucho (09 de diciembre)
- Navidad del Señor (25 de diciembre)

Artículo 3 de Decreto Legislativo N° 713: Indica que los trabajadores que laboren en su día de descanso sin sustituirlo por otro día en la misma semana, tendrán derecho al pago de la retribución correspondiente a la labor efectuada más una sobretasa del 100%. (Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada Decreto Legislativo N°713, (1991))

Artículo 4 del Decreto Legislativo N° 713: La remuneración por el día de descanso semanal obligatorio será equivalente al de una jornada ordinaria y se abonará en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados. El reglamento establecerá la forma de cómputo en los casos de trabajadores cuya remuneración se encuentre establecida por quincena o mes. (Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada Decreto Legislativo N°713, (1991))

Artículo 9 del Decreto Legislativo N°713: El trabajo efectuado en los días feriados no laborables sin descanso sustitutorio dará lugar al pago de la retribución correspondiente por la labor efectuada, con una sobretasa del 100%. (Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada Decreto Legislativo N°713, (1991))

## 1.8. DERECHO COLECTIVO

### 1.8.1. MARCO NORMATIVO:

**Tabla 5: Marco Normativo Vigente Del Derecho Colectivo**

NORMA	NÚMERO	FECHA PUBLICACIÓN	NOMBRE DE LA NORMA
Decreto Supremo	N° 010-2003-TR	05/10/2003	Aprueban Texto Único Ordenado de la Ley de relaciones Colectivas de Trabajo
Decreto Supremo	N° 011-92-TR	15/10/1992	Aprueban Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo
Resolución Ministerial	N° 284-2011-TR	24/09/2011	Emiten normas complementarias a las disposiciones establecidas en el D.S. N° 014-2011-TR sobre arbitraje en materia de relaciones colectivas de trabajo.

Datos extraídos de: **(DECRETO SUPREMO N° 010-2003-TR APRUEBAN TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO, (2003)) (DECRETO SUPREMO N° 011-92-TR APRUEBAN REGLAMENTO DE LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO, (1992)) (RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 284-2011-TR EMITEN NORMAS COMPLEMENTARIAS A LAS DISPOSICIONES ESTABLECIDAS EN EL D.S. N° 014-2011-TR, SOBRE ARBITRAJE EN MATERIA DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO, (2011)) (EMPLEO, COMPENDIO DE NORMAS LABORALES DEL RÉGIMEN PRIVADO, (2022))**

1.8.2. CAMPO DE APLICACIÓN: Según el decreto Supremo N° 010-2003-TR, Aprueban Texto Único Ordenado de la Ley de relaciones Colectivas de Trabajo, la presente norma se aplica a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que prestan servicios para empleadores privados (Perú M. d., (2022)).

1.8.3. Artículo 2.- El Estado reconoce a los trabajadores el derecho a la sindicación, sin autorización previa, para el estudio, desarrollo, protección y defensa de sus derechos e intereses y el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros.

1.8.4. Artículo 3.- Según el decreto Supremo N° 010-2003-TR, Aprueban Texto Único Ordenado de la Ley de relaciones Colectivas de Trabajo, la afiliación es libre y voluntaria. No puede condicionarse el empleo de un trabajador a la afiliación, no afiliación o desafiliación, obligársele a formar parte de un sindicato, ni impedirsele hacerlo. (Perú M. d., (2022))

## 1.9. EDAD

Según la Real Academia Española, la edad la define como el tiempo que ha vivido una persona o ciertos animales o cierto animales o vegetales (REAL ACADEMÍA ESPAÑOLA, 2022).

Según el concepto de Según Gross, Ramón García-Pelayo , el tiempo transcurrido desde el nacimiento. Duración de la vida. Duración de una cosa material. Cada uno de los períodos de la vida. Mayor de edad, persona que ha llegado a la mayor edad. (Gross, 1984)

### 1.10. FEMENINO

Según Según Gross, Ramón García-Pelayo , es propio de la mujer: gracias femenina. Dícese del género a que pertenecen las hembras y de lo relativo al género femenino. (Gross, 1984)

Según Hardy, Ellen; Jiménez, Ana Luisa en su investigación “Masculinidad y Género”, indican lo siguiente, las niñas juegan con muñecas, imitan las tareas domésticas ejercidas por su madre y raras veces les es permitido jugar fuera de su casa. En el ámbito público, a las mujeres se trata de hacerlas creer que es mejor ser frágil, sumisa y poco inteligente.

Diversos estudios demuestran que los salarios pagados a mujeres son inferiores a los recibidos por hombres que ejercen las mismas funciones. Otra diferencia importante es que mientras la mujer que trabaja fuera de casa, continúa ejerciendo por lo menos algunas de las tareas domésticas.

La lucha de las mujeres para hacer desaparecer el patriarcado ha conseguido disminuir la influencia de este en algunas estructuras políticas, sociales y económicas.

En los últimos años, la mujer ha conseguido conquistar un mayor espacio social, incursionando en algunos ambientes que eran de exclusividad masculina. De esta forma, el espacio público está paulatinamente integrado a la mujer y pasando a ser responsabilidad de individuos de ambos sexos. Sin embargo, el espacio doméstico continúa siendo de responsabilidad femenina y el hombre es solamente un cooperador cuando quiere y puede. (Hardy & Jiménez, 2001)

## 1.11. FONDO DE SALUD PARA EL PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ (FOSPOLI)

### 1.11.1. MARCO NORMATIVO:

**Tabla 6: Marco Normativo de fondo de Salud para el personal de la Policía Nacional del Perú**

NORMA	NÚMERO	FECHA PUBLICACIÓN	NOMBRE DE LA NORMA
Decreto Legislativo	1174	06/12/2013	Ley de Fondo de aseguramiento en la salud de la policía Nacional del Perú
Decreto Legislativo	1175	06/12/2013	Ley del Régimen de Salud de la Policía Nacional del Perú

**Datos extraídos de: (( DECRETO LEGISLATIVO N° 1174 LEY DE FONDO DE ASEGURAMIENTO EN LA SALUD DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ, (2013)) (DECRETO LEGISLATIVO N° 1175 LEY DEL RÉGIMEN DE SALUD DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ, (2013))**

1.11.2. OBJETO: Según el Decreto legislativo N° 1174, El fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú, a los alcances de la normatividad vigente, reconociéndose su personería jurídica de derecho público interno con calidad de administradora de fondos intangibles de salud, dependiente del Ministerio del Interior, que cuenta con autonomía administrativa y contable; tiene por finalidad recibir, captar y gestionar los fondos destinados al financiamiento de prestaciones de salud u ofrecer coberturas de riesgos de salud a sus beneficiarios. (Decreto Legislativo N° 1174 Ley de Fondo de aseguramiento en la salud de la Policía nacional del Perú, (2013))

1.11.3. DENOMINACIÓN DEL FONDO DE ASEGURAMIENTO EN SALUD DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ: Según el Decreto legislativo N° 1174, El fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú, modifíquese la denominación del Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú, denominada Fondo de Salud para el Personal de la Policía Nacional del Perú (FOSPOLI) a la denominación Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú (SALUDPOL) (Decreto Legislativo N° 1174 Ley de Fondo de aseguramiento en la salud de la Policía nacional del Perú, (2013))

#### 1.11.4. BENEFICIARIOS:

Son beneficiarios del Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú (SALUDPOL), los siguientes:

- a. El personal policial de la Policía Nacional del Perú en Situación de Actividad, así como el personal policial en Situación de Disponibilidad o Retiro con derecho a pensión.
- b. Los Cadetes de la Escuela de Oficiales de la Policía Nacional del Perú, en tanto mantengan la condición de tales, para quienes la cobertura es personal e intransferible y no se extiende a sus familiares.
- c. Los Alumnos de las Escuelas Técnico Superiores de la Policía Nacional del Perú, en tanto mantengan la condición de tales, para quienes la cobertura es personal e intransferible y no se extiende a sus familiares.
- d. El o la cónyuge o conviviente en unión de hecho declarada conforme a Ley, los hijos menores de edad o mayores incapacitados en forma total y permanente para el trabajo, los padres del personal policial comprendido en el inciso a) del presente artículo, y otros, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento respectivo. (Decreto Legislativo N° 1175 Ley del Régimen de Salud de la Policía Nacional del Perú, (2013))

#### 1.12. GÉNERO

Según Hardy, Ellen; Jiménez, Ana Luisa en su investigación “Masculinidad y Género”, es una construcción social que define lo que significa ser de un sexo o del otro en la sociedad (Careaga, 1996). (Hardy & Jiménez, 2001)

Según Hardy, Ellen; Jiménez, Ana Luisa en su investigación “Masculinidad y Género”, el Género puede ser definido como una categoría dinámica, construida socialmente, que tiene como base las diferencias sexuales biológicas. A partir de estas diferencias se determinan los papeles sociales de hombres y mujeres. El género es construido en un cuerpo que tiene un sexo definido y al que se le atribuyen características psicológicas, sociales y económicas, lo que resulta en

acciones y comportamientos específicos, que casi siempre se traducen en relaciones de poder unilaterales: dominación masculina vs. sumisión femenina (Figueroa & Liendo, 1995; Scott, 1996; Szasz, 1999). (Hardy & Jiménez, 2001)

Según Hardy, Ellen; Jiménez, Ana Luisa en su investigación “Masculinidad y Género”, si reconocemos que las características de género de hombres y mujeres son una construcción social y no diferencias naturales legitimadas por la biología, podemos entender que género es una categoría dinámica que puede ser modificada. Esta noción de género permite colocar en jaque el discurso que afirma que las mujeres nacen con cualidades femeninas que determinan que tengan que desempeñar tareas domésticas y cuidar de los hijos, y que los hombres nacen con cualidades masculinas que presuponen habilidades para ejercer el poder en el ámbito público y doméstico. (Hardy & Jiménez, 2001)

### 1.13. GRATIFICACIONES LEGALES

#### 1.13.1. MARCO NORMATIVO

**Tabla 7: Marco Normativo Vigente De Las Gratificaciones**

NORMA	NÚMERO	FECHA PUBLICACIÓN	NOMBRE DE LA NORMA
Ley	N° 27735	08/05/2002	Ley que regula el otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad
Decreto Supremo	N° 005-2002-TR	04/07/2002	Normas reglamentarias de la Ley que regula el otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad
Ley	N° 29351	01/05/2009	Ley que reduce costos laborales a los Aguinaldos y Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad
Decreto Supremo	N° 007-2009-TR	20/06/2009	Reglamento de la Ley N° 29351, que reduce costos laborales a los aguinaldos y gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad
Ley	N° 29714	19/06/2011	Ley que proroga la vigencia de la Ley N° 29351, Ley que reduce costos laborales a los aguinaldos y gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, hasta el 31 de diciembre del 2014

Ley	N° 30334	24/06/2015	Ley que establece medidas para dinamizar la economía en el año 2015
Decreto Supremo	N° 012-2016-TR	01/10/2016	Precisan las disposiciones de la Ley N° 30334, Ley que establece medidas para dinamizar la economía en el año 2015, referidas a la inafectación de las gratificaciones legales y la disponibilidad de la Compensación por Tiempo de Servicios

Datos extraídos de: (Ley N° 27735 Ley que regula el otorgamiento de las Gratificaciones para los trabajadores del Régimen de la Actividad privada por Fiesta Patrias y Navidad, (2002)) (Decreto Supremo N° 005-2002-TR Dictan normas reglamentarias de la Ley que regula el otorgamiento de gratificaciones p, (2002)) (Ley 29351 Ley que reduce costos laborales a los Aguinaldos y Gratificaciones por fiestas y navidad, (2009)), (Decreto Supremo N° 007-2009-TR Reglamento de la Ley N° 29351, que reduce costos laborales a los aguinaldos y gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, (2009)) (Ley N° 29714 Ley que proroga la vigencia de la Ley 29351, Ley que reduce costos laborales a los aguinaldos y, (2011)) (LEY N° 30334 LEY QUE ESTABLECE MEDIDAS PARA DINAMIZAR LA ECONOMÍA EN EL AÑO 2015, (2015)) (Decreto Supremo N° 012-2016-TR Precisan las disposiciones de la Ley N° 30334, 2016) (Perú M. d., (2022))

1.13.2. **ÁMBITO DE APLICACIÓN:** Según la Ley N° 27735 indica que los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, sea cual fuere la modalidad del contrato y del tiempo de prestación del servicio que vinieran prestando (Perú M. d., (2022))

1.13.3. **DERECHO:** Dos (2) gratificaciones al año, una con motivo de Fiestas Patrias (mes de julio), otra con ocasión de la Navidad (mes de diciembre) (Perú M. d., (2022))

1.13.4. **REQUISITOS:**

- Para tener derecho a la gratificación es requisito indispensable que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad en que corresponda percibir el beneficio o estar en uso de descanso vacacional, de licencia con goce de remuneraciones percibiendo subsidios legales.
- Los trabajadores percibirán el íntegro de la gratificación, siempre que haya percibido el pago de sus remuneraciones o del subsidio correspondiente, si fuera el caso, en los meses anteriores a la fecha de la oportunidad del goce del acotado beneficio.

1.13.5. Si no se contara con el tiempo requerido para la percepción del íntegro de la gratificación (seis meses de servicios), ésta se abonará en forma proporcional a los meses laborados (Perú M. d., (2022))

1.13.6. **MONTO DE LA GRATIFICACIÓN:**

- El monto de cada una de las gratificaciones será equivalente a la remuneración básica que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponda otorgar el beneficio.
- La remuneración básica está integrada por las cantidades fijas y permanentes que percibe el trabajador y que sea de su libre disposición.
- Forman parte de la gratificación las bonificaciones suplementarias, quedando excluidas aquellas cantidades que tengan aplicación a determinado gasto, tales como refrigerio, viáticos y movilidad siempre que tuviera que rendirse cuenta de esta última.
- Tratándose de empleados, la gratificación será de un sueldo mensual y de 30 salarios en el caso de obreros.
- El monto de la gratificación para aquellos trabajadores que tengan remuneración imprecisa se calculará en base al promedio de los últimos seis (6) meses anteriores al 15 de julio y 15 de diciembre según sea el caso.
- Remuneración regular: Se considera remuneración regular a aquella percibida habitualmente por el trabajador, aun cuando sus montos puedan variar en razón de incrementos u otros motivos.
- Remuneración Complementaria de Naturaleza Variable o Imprecisa: Tratándose de remuneraciones de naturaleza variable o imprecisa, se considera cumplido el requisito de regularidad si el trabajador las ha percibido, cuando menos, en alguna oportunidad en tres (3) meses durante el semestre correspondiente. Para su incorporación a la gratificación, se suman los montos percibidos y el resultado se divide entre seis (6)
- Remuneración Principal Imprecisa: El monto de las gratificaciones, para los trabajadores de remuneración imprecisa, se calculará en base al promedio de la remuneración percibida en los últimos seis (6) meses anteriores al 15 de julio y 15 de diciembre, según corresponda.

1.13.7. REMUNERACIÓN COMPUTABLE: Determinada la remuneración computable, las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad se calculan por los Períodos enero-junio y julio-diciembre, respectivamente.

Las gratificaciones ordinarias equivalen a una remuneración íntegra si el trabajador ha laborado durante todo el semestre, y se reducen proporcionalmente en su monto cuando el período de servicios sea menor.

1.13.8. El tiempo de servicios para efectos del cálculo se determina por cada mes calendario completo laborado en el periodo correspondiente. Los días que no se consideren

tiempo efectivamente laborando se deducirán a razón de un treintavo de la fracción correspondiente. (Perú M. d., (2022))

1.13.9. REMUNERACIÓN NO COMPUTABLE: No se consideran remuneraciones computables para las gratificaciones, los siguientes conceptos:

- a) Gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente, a título de liberalidad del empleador o que hayan sido materia de convención colectiva, o aceptación en los procedimientos de conciliación o mediación, o establecidas por resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o por laudo arbitral. Se incluye en este concepto a la bonificación por cierre de pliego.
- b) Cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa.
- c) El costo o valor de las condiciones de trabajo.
- d) La canasta de Navidad o similares
- e) El valor del transporte, siempre que esté supeditado a la asistencia al centro de trabajo y que razonablemente cubra el respectivo traslado. Se incluye en este concepto, el monto fijo que el empleador otorgue por pacto individual o convención colectiva, siempre que cumpla con los requisitos antes mencionados.
- f) La asignación o bonificación por educación, siempre que sea por un monto razonable y se encuentre debidamente sustentada.
- g) Las asignaciones o bonificaciones por cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento y aquellas de semejanza naturaleza. Igualmente, las asignaciones que se abonen con motivo de determinadas festividades siempre que sean consecuencias de una negociación colectiva.
- h) Los bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores, de su propia producción, en cantidad razonable para su consumo directo y de su familia.
- i) Todos aquellos montos que se otorgan al trabajador para el cabal desempeño de su labor, o con ocasión de sus funciones, tales como movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuarios y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador.

- j) La alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de los servicios o cuando se derive de mandato legal.
- k) El refrigerio que no constituya alimentación principal.
- l) Se excluyen los conceptos contemplados en el artículo 19° del Texto Único Ordenado de Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (Perú M. d., (2022))

#### 1.13.10. CONFIGURACIÓN DEL DERECHO A GRATIFICACIONES ORDINARIAS

El derecho a las gratificaciones ordinarias se origina siempre que el trabajador se encuentre efectivamente laborando durante la quincena de julio o diciembre, respectivamente.

Excepcionalmente, se considera tiempo efectivamente laborados los siguientes supuestamente de suspensión de labores:

- El descanso vacacional
- La licencia con goce de remuneraciones
- Los descansos o licencias establecidas por las normas de seguridad social y que originan el pago de subsidios
- El descanso por accidente de trabajo que esté remunerado o pagado con subsidios de la seguridad social.
- Aquellos que sean considerados por Ley expresa como laborados para todo efecto legal. (Perú M. d., (2022))

1.13.11. OPORTUNIDAD DE PAGO: Las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena del mes de julio y diciembre respectivamente. Este plazo es indispensable para las partes. (Perú M. d., (2022))

1.13.12. GRATIFICACIÓN PROPORCIONAL: Si el trabajador no tiene vínculo laboral vigente en la fecha en que corresponda percibir el beneficio, pero hubiera laborado como mínimo un (01) mes en el semestre correspondiente, percibirá la gratificación respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados (Perú M. d., (2022))

1.13.13. **GRATIFICACIÓN TRUNCA:** El derecho a la gratificación trunca se origina al momento del cese del trabajador, siempre que tenga cuando menos un (1) mes íntegro de servicios. El monto de la gratificación trunca se determina de manera proporcional a los meses calendarios completos laborados en el período en el que se produzca el cese. La remuneración computable es la vigente al mes inmediato anterior al que se produjo el cese. La gratificación trunca se paga conjuntamente con todos los beneficios sociales dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes de producido el cese (Perú M. d., (2022))

1.13.14. **GRATIFICACIONES DE LOS REGÍMENES ESPECIALES:**

- Trabajadores de las Mypes: en atención a lo previsto por el artículo 41° del Texto Único Ordenado de la Ley de Mypes (Decreto Supremo N° 007-2008-TR) (30/09/2011) los trabajadores de la microempresa no tienen derecho a gratificaciones; caso contrario, ocurre en el caso de los trabajadores de la pequeña empresa, los cuales tendrán derecho a percibir dos (2) gratificaciones en el año con ocasión de las Fiestas Patrias y la Navidad, siempre que cumplan con lo dispuesto en la normativa correspondiente, en lo que les sea aplicable. El monto de las gratificaciones es equivalente a media (50%) remuneración cada una. (Perú M. d., (2022))

**TABLA 8: FÓRMULA DE CÁLCULO DE LA GRATIFICACIÓN**

Si se trata de calcular meses: Gratificación a pagar: Remuneración computable (RC) / n° de meses del semestre x n° de meses laborados durante el semestre + Bonificación Ley 30334

Datos extraído de : (Perú M. d., (2022))

1.13.15. **EJEMPLO DE CÁLCULO DE GRATIFICACIÓN:**

**Régimen Laboral: PEQUEÑA EMPRESA**

Fecha de Ingreso: 01/01/2022

Calculo: Gratificación de Diciembre

Sí recibo la gratificación de Julio

Remuneración mínima vital al 2022: S/. 1025.00

Asignación Familiar. S/.102.50

Movilidad libre disponibilidad: S/. 200

Asignación de Escolaridad: S/. 300

Asegurado a Essalud

Comisiones:

**Tabla 9: Ejemplo De Distribución De Los Meses Y Comisiones En Soles Que Percibe El Trabajador**

Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
150	55	96	125	180	190

Promedio de comisiones =  $(150 + 55 + 96 + 125 + 180 + 190) / 6$

Promedio de comisiones = 132. 67 soles

REMUNERACIÓN COMPUTABLE =  $1200 + 102.50 + 200 + 132.67$  SOLES

REMUNERACIÓN COMPUTABLE = 1460.17 SOLES

GRATIFICACIÓN DE DICIEMBRE =  $1460.17 / 6 * 6$

GRATIFICACIÓN DE DICIEMBRE = 1460.17

GRATIFICACIÓN DE DICIEMBRE =  $1460.17 * 50\%$

GRATIFICACIÓN DE DICIEMBRE = 730.09 SOLES

BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA LEY 30334 =  $9\% * 730.09$

BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA LEY 30334 = 65.71 SOLES

DEPOSITAR =  $730.09 + 65.71$

GRATIFICACIÓN A DEPOSITAR = 795.80 SOLES

**Régimen Laboral: Gran Empresa**

Fecha de Ingreso: 01/01/2022

Calculo: Gratificación de Diciembre

Sí recibo la gratificación de Julio

Remuneración mínima vital al 2022: S/. 1025.00

Asignación Familiar. S/.102.50

Movilidad libre disponibilidad: S/. 200

Asignación de Escolaridad: S/. 300

Asegurado a Essalud

Comisiones:

**Tabla 10: Cuadro De Comisiones Que Percibió El Trabajador Durante El Semestre**

Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
150	55	96	125	180	190

Promedio de comisiones =  $(150 + 55 + 96 + 125 + 180 + 190) / 6$

Promedio de comisiones = 132. 67 soles

REMUNERACIÓN COMPUTABLE =  $1200 + 102.50 + 200 + 132.67$  SOLES

REMUNERACIÓN COMPUTABLE = 1460.17 SOLES

GRATIFICACIÓN DE DICIEMBRE =  $1460.17 / 6 * 6$

GRATIFICACIÓN DE DICIEMBRE = 1460.17

BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA LEY 30334 =  $9\% * 1460.17$

BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA LEY 30334 = 131.42 SOLES

DEPOSITAR =  $1460.17 + 131.42$

GRATIFICACIÓN A DEPOSITAR = 1591.59 SOLES

#### 1.14. JOVEN

Según la página web Bienestar Familiar, menciona que, la juventud es la etapa que va después de la adolescencia y antes de la edad adulta; en términos de edad se puede decir que la adolescencia va desde los 14 a los 17 años y juventud es esa etapa comprendida entre los 18 y 28 años de edad. (Colombiano, s.f.)

Los jóvenes son el presente, son agentes de cambio para el mundo, un mundo que está ocurriendo aquí y ahora; son los llamados a construir una sociedad justa,

esa por la que tanto reclama toda la sociedad. Los jóvenes tienen la oportunidad de forjar metas, soñar, planear sus objetivos, aprender, arriesgarse y esto claramente, implica muchas responsabilidades, que deben asumir con el entusiasmo, las aptitudes y actitudes que tienen para desempeñarse en la sociedad. (Colombiano, s.f.)

### **1.15. LEGISLACIÓN LABORAL**

Según el Instituto de Ciencias Hegel, menciona que el concepto de legislación laboral es una rama del derecho que consiste en un marco legal amplio, cuyo objeto abarca los tópicos inherentes a los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores.

También se consideran en su órbita las normativas de derecho laboral internacional a las cuales se ha adherido la República del Perú. Por ejemplo, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, las Convenciones y Pactos Internacionales en Derechos Humanos, etc.

Cuando se hace referencia a la Legislación laboral: concepto y actualidad en Perú, se entiende que el marco conceptual se encuentra en la Resolución 058-97. Esta contiene las leyes y normas inherentes a la materia.

Algunas de las principales normas que contiene son las siguientes: Obligación de inscripción, Trabajo de Adolescentes, Libros Laborales, Documentación a exhibir. (Instituto de Ciencias Hegel , 2021)

### **1.16. MASCULINO**

Según la investigación de Hardy & Jiménez, mencionan que, a partir del nacimiento, él bebe del sexo masculino ya comienza a darse cuenta de lo que se espera de él por tener las características de sus órganos genitales. Los primeros años de vida son fundamentales y responsables por las características del hombre que va a surgir. (Vieira, 1986). (Hardy & Jiménez, 2001)

La familia, la escuela, los medios de comunicación y la sociedad en general le enseñan explícita e implícitamente la forma en que debe pensar, sentir y actuar como hombre. Por ejemplo, no puede llorar, debe ser fuerte, no debe mostrar sus sentimientos, no puede tener miedo, y debe ser viril. Estas enseñanzas comienzan a afectar la forma cómo el niño se relaciona consigo mismo y con los demás. (Hardy & Jiménez, 2001)

La masculinidad posee un elemento clave que es el poder; ser hombre significa tener y ejercer poder. El poder asociado a la masculinidad exige poseer algunas características, tales como ganar, ordenar, lograr objetivos y ser duro. Por otra parte, las características genéricas atribuidas al hombre, tales como objetividad y racionalidad, le otorgan un dominio sobre la mujer. Aplicado en un sentido amplio, poder también significa controlar sentimientos, emociones y necesidades afectivas, para evitar la pérdida de dominio y el control sobre los otros, y también por el temor de que le atribuyan características femeninas, que son absolutamente rechazadas (Kaufman, 1994). (Hardy & Jiménez, 2001)

Otra función atribuida socialmente al hombre es el trabajo remunerado, lo que constituye el centro de su respetabilidad en la sociedad. El trabajo le permite obtener reconocimiento social y le otorga seguridad y autonomía (Valdés & Olavarría, 1998). Por eso mismo, la pérdida del empleo genera tensiones no solamente económicas, sino también afectivas y de identidad. El trabajo remunerado ha pasado a ser un papel tan arraigado al varón que la pérdida del empleo se traduce en una disminución de su masculinidad, tanto desde la percepción del propio varón como de su mujer y de sus hijos (Lew-Starowicz & Wieczorek, 1999). (Hardy & Jiménez, 2001)

La masculinidad construida a lo largo de la vida (poder y control sobre los demás, superioridad, sexo erótico inagotable, por ejemplo), varía de acuerdo con las características sociales, económicas y demográficas del varón, y del ambiente en que crece y vive. Por otra parte, la masculinidad es considerada una cualidad que así como se obtiene, se puede perder, de acuerdo con las circunstancias y a la historia de cada individuo (Figuroa & Liendo, 1995). (Hardy & Jiménez, 2001)

## 1.17. OBLIGACIONES LABORALES

Según la página web de SESAME, indica que La ley contempla que son obligaciones del empleador, otorgar un seguro de salud, fondo de pensiones, prestaciones alimentarias y vacaciones, entre otras. Además, deberán incluirse las nuevas obligaciones del 2021 referidas a la emergencia sanitaria a causa de la pandemia. (SESAME, 2021)

En materia de salud y seguridad laboral, la legislación en el Perú, es bastante precisa en cuanto a las obligaciones del empleador. Hace especial énfasis en la necesidad de escuchar a los colaboradores y atender oportunamente los requerimientos que se generen. (SESAME, 2021)

Firmado el contrato de trabajo entre el empleador y el empleado, resaltan en importancia, las siguientes obligaciones del empleador: seguro de salud, seguro complementario de trabajo de riesgo, fondo de pensiones, prestaciones alimentarias, compensación por tiempo de servicios (CTS), gratificaciones, utilidades, vacaciones. (SESAME, 2021)

## 1.18. PRESTACIONES ALIMENTARIAS EN BENEFICIO DE LOS TRABAJADORES

### 1.18.1. MARCO NORMATIVO:

**Tabla 11: Marco Normativo Vigente De Las Prestaciones Alimentarias En Beneficio De Los Trabajadores**

NORMA	NÚMERO	FECHA PUBLICACIÓN	NOMBRE DE LA NORMA
Ley	N° 28051	02/08/2003	Ley de Prestaciones Alimentarias en beneficio de los trabajadores
Decreto Supremo	N° 013-2003-TR	28/10/2003	Aprueban Reglamento de la Ley de Prestaciones Alimentarias en beneficio los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada

Datos extraídos de: **(LEY 28951 LEY DE PRESTACIONES ALIMENTARIAS EN BENEFICIO DE LOS TRABAJADORES, (2003)) (DECRETO SUPREMO 013-2003 - TR APRUEBAN REGLAMENTO DE LA LEY DE PRESTACIONES ALIMENTARIAS EN BENEFICIOS DE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL**

**RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA, (2003)) (EMPLEO, COMPENDIO DE NORMAS LABORALES DEL RÉGIMEN PRIVADO, (2022))**

1.18.2. CAMPO DE APLICACIÓN: Según la Ley N° 28051 de Compensación de tiempo de servicios. Trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, sea cual fuere modalidad del contrato y del tiempo de prestación del servicio que vinieran prestando.

El beneficio es de carácter voluntario, previo acuerdo individual o colectivo entre trabajadores y empleadores (Empleo, Compendio de Normas Laborales del Régimen Privado, (2022)).

1.18.3. LÍMITES: Las prestaciones alimentarias no pueden superar el 20% del monto de remuneración ordinaria percibida por el trabajador, ni el límite máximo de la remuneración mínima vital.

1.18.4. MODALIDADES DE LA PRESTACIÓN: Las modalidades de la prestación pueden ser, sin que éstas sean excluyentes:

- a) Suministro directo: El que otorga el empleador valiéndose de los servicios de comedor o concesionario provisto en el centro de trabajo. En los casos de otorgamiento de este beneficio a la fecha de entrada en vigencia de la Ley por acto unilateral del empleador, costumbre o mediante convención colectiva, mantiene su naturaleza de remuneración computable.
- b) Suministro indirecto:
  - a. El que se otorga a través de Empresas Administradoras que tienen convenios con el empleador, mediante de cupones, vales, u otros análogos, para la adquisición exclusiva de alimentos en establecimientos afiliados.
  - b. El que otorga mediante convenio con empresas proveedoras de alimentos debidamente inscritas en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

1.18.5. FORMALIDADES:

Para acogerse al sistema a que se refieren los numerales a. y b. del artículo 2, inciso b) de la presente ley, se requiere convenio entre el empleador y la empresa Administradora o Proveedoras de Alimentos, según sea el caso, el mismo que debe constar por escrito. Será presentado al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los 15 días para su conocimiento.

Los documentos que contengan el derecho de exigir los bienes materia de la prestación deberán ser expedidos a nombre del trabajador.

Los cupones o vales u otros documentos análogos deberán contener las siguientes especificaciones:

- a) El valor que será pagado al establecimiento proveedor.
- b) La razón social del empleador que concede el beneficio.
- c) La mención: “Exclusivamente para el pago de comidas o alimentos. Está prohibida la negociación total o parcial por dinero”
- d) Nombre del trabajador beneficiario.
- e) Fecha de vencimiento.

Las empresas administradoras deberán de observar los siguientes requisitos para su registro:

- a) Estar constituida como persona jurídica de acuerdo a la Ley General de Sociedades.
- b) Constar con un capital social suscrito y pagado mínimo de trescientos (300) Unidades Impositivas Tributarias, el cual puede ser modificado por resolución Ministerial del Sector Trabajo y Promoción del Empleo.
- c) Su objeto social deberá comprender la realización de actividades de administración del sistema de vales, cupones o documentos análogos para prestaciones alimentarias a favor de los trabajadores.
- d) Acreditar, una carta fianza solidaria, incondicionada, sin beneficio de excusión, de un plazo no menor a un (1) año renovable automáticamente y de ejecución inmediata simple requerimiento escrito, emitida por una Empresa Bancaría Múltiple según la Ley N° 26702, Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca y Seguros, a favor del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. El monto inicial de la fianza, será no menor al 20% del equivalente de los vales, cupones o documentos análogos que se estima emitir. El valor de la fianza deberá actualizarse obligatoriamente en forma bimestral de acuerdo a la cuantía de los vales, cupones o documento análogos emitidos y no redimidos (Empleo, Compendio de Normas Laborales del Régimen Privado, (2022)).

## 1.19. REGÍMENES LABORALES

### 1.19.1. MARCO NORMATIVO:

**Tabla 12: Marco Normativo Vigente De Los Regímenes Laborales**

NORMA	NÚMERO	FECHA DE PUBLICACIÓN	NOMBRE DE LA NORMA
Ley	N° 28015	11/06/2003	Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa
Decreto Legislativo	N° 1086	28/06/2008	Aprueba la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente
Decreto Supremo	N°003-97-TR	21/03/1997	Régimen laboral de la actividad privada
Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo	N° 728	21/03/1997	Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Datos extraídos de: **(LEY 28015 LEY DE PROMOCIÓN Y FORMALIZACIÓN DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA, (2003)) (DECRETO LEGISLATIVO N° 1086 APRUEBAN LA LEY DE PROMOCIÓN DE LA COMPETITIVIDAD, FORMALIZACIÓN Y DESARROLLO DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA Y DEL ACCESO AL EMPLEO DECENTE, (2008)) (DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA, (1997)) (TEXTO UNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728 LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, (1997)) (EMPLEO, COMPENDIO DE NORMAS LABORALES DEL RÉGIMEN PRIVADO, (2022))**

Tabla 13: Obligaciones tiene el empleador que se acogió al Régimen Laboral de la Micro y Pequeña Empresa, Mediana y Gran Empresa.

OBLIGACIÓN	MICROEMPRESA	PEQUEÑA EMPRESA	MEDIANA Y GRAN EMPRESA
Remuneración Mínima Vital (RMV)	Sí	Sí	Sí
Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)	No aplica	15 remuneraciones diarias por año completo de servicios. Tope de 90 remuneraciones diarias.	La CTS se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral; cumpliendo este requisito, toda fracción se computa por treintavos.
Gratificaciones	No aplica	2 gratificaciones en el año con ocasión de las Fiestas Patrias y la Navidad. Cada una equivalente a media remuneración cada una.	2 gratificaciones en el año con ocasión de las Fiestas Patrias y la Navidad. Una gratificación ordinaria
Vacaciones	15 días por cada año completo de servicios	15 días por cada año completo de servicios	30 días calendario por cada año completo de servicios
Utilidades	No aplica	Sí	Sí
Jornada de trabajo	Máximo 8 horas diarias o 48 horas semanales	Máximo 8 horas diarias o 48 horas semanales	Máximo 8 horas diarias o 48 horas semanales
Seguro de Salud	Seguro Integral de Salud (SIS) o ESSALUD	ESSALUD	ESSALUD
Seguro de vida Ley	Sí aplica	Sí aplica	Sí aplica
Sistema Pensionario	Sistema Nacional de Pensiones (ONP) o Sistema Privado de Pensiones (AFP)	Sistema Nacional de Pensiones (ONP) o Sistema Privado de Pensiones (AFP)	Sistema Nacional de Pensiones (ONP) o Sistema Privado de Pensiones (AFP)
Descanso en días feriados	Sí aplica	Sí aplica	Sí aplica

Datos extraídos de: con información de ministerio de trabajo y promoción del empleo gobierno del Perú (PERÚ M. D., (2021))

1.19.2. CONCEPTO: Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo Gobierno del Perú, indica que las obligaciones, es la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios. (Perú M. d., (2021))

1.19.3. MICROEMPRESA y PEQUEÑA EMPRESA: Las micro y pequeñas empresas (en adelante, MYPES) deben ubicarse en alguna de las siguientes categorías empresariales, establecidas en función de sus niveles de ventas anuales:

- Microempresa: ventas anuales hasta el monto máximo de 150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT)
- Pequeña Empresa: ventas anuales que superan las 150 UIT, hasta el monto máximo de 1700 UIT.
- Además, no deben encontrarse bajo alguno de los supuestos de exclusión del marco normativo de las MYPES. (Perú M. d., (2021))

1.19.4. EXCLUIDOS DEL MARCO NORMATIVO DE LAS MYPES: No están comprendidas las empresas que, no obstante, de cumplir con las características indicadas en el punto anterior, tengan las siguientes particularidades:

- Conforme un grupo económico que en conjunto no reúnan las características requeridas;
- Tengan vinculación económica con otras empresas o grupos económicos nacionales o extranjeros que no cumplan con dichas características;
- Falseen información o dividan sus unidades empresariales, bajo sanción de multa e inhabilitación de contratar con el Estado por un período no menor de 1 año ni mayor a 2 años:

Se dediquen al rubro de bares, discotecas, juegos de azar y afines. (Perú M. d., (2021))

1.19.5. RÉGIMEN LABORAL DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA: Es un régimen laboral creado especialmente para las MYPES, que por el tipo de negocio o contexto socio-empresarial, no generan los mismos ingresos que una empresa del régimen laboral general. (Perú M. d., (2021))

¿Quiénes Podrán Acogerse Al Régimen Laboral De La Micro Y Pequeña Empresa?

Podrán acogerse a este régimen laboral la MYPES que se inscriban en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE). También podrán acogerse a este régimen las juntas o asociaciones o agrupaciones de propietarios o inquilinos en régimen de propiedad horizontal o condominio habitacional, así como las asociaciones o agrupaciones de vecinos, respecto de los trabajadores que les prestan servicios en común de vigilancia, limpieza, reparación, mantenimiento y similares, siempre y cuando no excedan de 10 trabajadores. (Perú M. d., (2021))

¿Cuáles son los Beneficios para el Empleador que se Acoge al Régimen Laboral de la Micro y Pequeña Empresa?

- Reducción del costo laboral
- Tabla de multas laborales diferenciada
- Acceso a la reserva del 40% de las compras estatales
- Acceso al Programa Nacional “Compras a Myperú” para las MYPES de los sectores textil, cuero y calzado y metal-madera.
- Acceso al Programa Nacional de Desarrollo Tecnológico e Innovación-PROINNOVATE
- Entre otros (Perú M. d., (2021))

1.1.7.6. REMYPE: Se denomina así al Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa, a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), que tiene por finalidad acreditar que una micro o pequeña empresa cumple con las características requeridas para acogerse al Régimen Laboral de la micro y Pequeña Empresa (Perú M. d., (2021)).

Requisitos para registrarme en el REMYPE

- Ubicarse en alguna de las categorías empresariales establecidas para las MYPES.
- No deben encontrarse bajo alguno de los supuestos de exclusión del marco normativo de las MYPES.
- El RUC de la empresa debe encontrarse vigente.
- Tener el USUARIO y Clave SOL
- Tener como mínimo un trabajador. (Perú M. d., (2021))

#### 1.17.7. RÉGIMEN GENERAL DE LA MEDIANA Y GRAN EMPRESA

- El Régimen General está dirigido a medianas y grandes empresas (Persona Natural o Jurídica), que generen rentas de tercera categoría, este régimen no tiene limitaciones por cantidad de ingresos o tipo de actividades por lo que aquí se pueden ubicar todos los contribuyentes o aquellos que no cumplen las condiciones o requisitos para estar en el Régimen MYPE Tributario. Este régimen tributario involucra elaborar libros y registros contables, balance general entre otras obligaciones, por lo que es recomendable contar con una persona con conocimiento en estos temas. (Emprender SUNAT)
- Ventajas que te ofrece este Régimen Tributario:
- Puedes desarrollar cualquier actividad económica, sin límite de ingresos.
- Puedes emitir todo tipo de comprobantes de pago.
- En caso tengas pérdidas económicas en un año, se pueden descontar de las utilidades de los años posteriores.
- ¿Cuánto pagar? Impuesto a la Renta: Pago a cuenta mensual (el que resulte mayor de aplicar un coeficiente o el 1.5%, según la Ley del Impuesto a la Renta)
- Impuesto General a las Ventas (IGV) mensual: 18% incluye el impuesto promoción municipal.
- ¿Se presenta una declaración anual? Sí, con la cual se paga una regularización del impuesto equivalente al 29.5% sobre la ganancia. (Emprender SUNAT)

#### 1.20. RÉGIMEN LABORAL DEL TRABAJADOR A TIEMPO PARCIAL

1.20.1. CONCEPTO: Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, menciona que los trabajadores que hayan celebrado un contrato a tiempo parcial son aquellos

trabajadores que laboren un número menor de horas al número que compone la jornada diaria ordinaria del centro de labores. No obstante, de acuerdo al Decreto Supremo N° 001-96-TR, norma que regula este tipo de contratos, un contrato a tiempo parcial es aquel que tiene una jornada de trabajo inferior a las cuatro (4) horas diarias (Empleo, Compendio de Normas Laborales del Régimen Privado, (2022)).

**TABLA 14: Cuadro de Derechos Laborales del régimen laboral del trabajador a Tiempo Parcial**

CONCEPTO	SÍ	NO
Compensación por Tiempo de Servicios		X
Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad	X	
Vacaciones		X
Asignación Familiar	X	
Participación de Utilidades	X	
Seguro de Vida	X	
Seguro Social	X	
Sistema Pensionarios	X	
Derechos Colectivos	X	
Descanso en días feriados y su correspondiente remuneración por esos días	X	
Indemnización por vacaciones no Gozadas		X
Indemnización por Despido Arbitrario		X

Datos extraídos de: (EMPLEO, COMPENDIO DE NORMAS LABORALES DEL RÉGIMEN PRIVADO, (2022))

## 1.21. REGÍMENES PENSIONARIOS: SISTEMA NACIONAL DE PENSIONES (ONP) Y EL SISTEMA PRIVADO DE PENSIONES (AFP)

### 1.21.1. MARCO NORMATIVO:

**Tabla 15: Marco Normativo Vigente De Los Regímenes Pensionarios ONP y AFP**

NORMA	NÚMERO	FECHA DE PUBLICACIÓN	NOMBRE DE LA NORMA
Decreto Ley	N° 19990	24/05/1973	Sistema Nacional de pensiones de la Seguridad Social
Decreto Supremo	N° 011 -74-TR	31/07/1974	REGLAMENTO DEL DECRETO LEY N° 19990; RELATIVO AL SISTEMA NACIONAL DE PENSIONES DE SEGURIDAD SOCIAL QUE CONSTA DE 4 TÍTULOS Y 93 ARTÍCULOS
Decreto Supremo	N° 054-97-EF	13/05/1997	TUO de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones
Decreto Supremo	N° 004-98-EF	13/05/1997	Reglamento del TUO de la Ley del SPP

Datos extraídos de: **(DECRETO LEY N°19990 SISTEMA NACIONAL DE PENSIONISTA DE LA SEGURIDAD SOCIAL, (1973)) (D.S. N° 011-74 -TR REGLAMENTO DEL DECRETO SUPREMO LEY N° 19990 RELATIVO AL SISTEMA NACIONAL DE PENSIONES DE SEGURIDAD SOCIAL QUE CONSTA DEL ARTÍCULO 4 AL 94 ARTÍCULOS, (1974)) (DECRETO SUPREMO N° 004-98-EF REGLAMENTO DEL TUO DE LA LEY DEL SPP, (1974)) (EMPLEO, COMPENDIO DE NORMAS LABORALES DEL RÉGIMEN PRIVADO, (2022))**

Según el Decreto Ley N° 19990, menciona el Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP) tiene por objeto contribuir al desarrollo y fortalecimiento del sistema de seguridad social en el área de pensiones, a efectos de otorgar protección ante los riesgos de vejez, invalidez y fallecimiento, y está conformado principalmente por las Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (AFP), las que administran los fondos de pensiones a que se refiere el Capítulo II del Título III de la presente Ley. Complementariamente, participan del SPP las empresas de seguros que proveen las prestaciones que correspondan, así como las entidades o instancias que participan de los procesos operativos asociados a la administración de los Fondos de Pensiones. El SPP provee obligatoriamente a sus afiliados las prestaciones de jubilación, invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio a que se refiere el Capítulo V del Título III de la presente Ley. D. L. N° 25897. (Superintendencia de Banco y Seguros)

Que es necesario dar las normas reglamentarias del Decreto Ley N° 19990, que crea el Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social;

1.21.2. ASEGURADOS OBLIGATORIO: Los que presten servicios bajo el régimen laboral de la actividad privada, cualquiera que fuese la fecha de ingreso. (D.S. N° 011-74 - TR Reglamento del decreto Supremo Ley N° 19990 Relativo al Sistema Nacional de Pensiones de Seguridad Social Que Consta del Artículo 4 al 94 Artículos, (1974))

## 1.22. REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL

### 1.22.1. MARCO NORMATIVO

**Tabla 16: Marco Normativo Vigente De La Remuneración Mínima Vital**

NORMA	NÚMERO	FECHA PUBLICACIÓN	NOMBRE DE LA NORMA
Resolución Ministerial	N° 091-92-TR	08/04/1992	La Remuneración Mínima Vital sustituye al Ingreso Mínimo Legal, aplicable para trabajadores del Régimen Privado, así como para establecer la base de remuneraciones para Periodistas, Mineros y Futbolistas Profesionales.
Decreto Supremo	N° 004-2018-TR	21/03/2018	Decreto Supremo que incrementa la Remuneración Mínima Vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada
Decreto Supremo	N° 003-2022-TR	02/04/2022	Decreto Supremo que incrementa la Remuneración Mínima Vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada

Datos extraídos de: **(RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 091-92-TR LA REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL SUSTITUYE AL INGRESO MÍNIMO LEGAL, APLICABLE PARA TRABAJADORES DEL RÉGIMEN PRIVADO, ASÍ COMO PARA ESTABLECER LA BASE DE REMUNERACIONES PARA PERIODISTAS, MINEROS Y FUTBOLISTA PROFESIONALES, (1992)) (DECRETO SUPREMO N° 004-2018-TR DECRETO SUPREMO QUE INCREMENTA LA REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL DE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA, (2018)) (DECRETO SUPREMO N° 003 -2022 -TR DECRETO SUPREMO QUE INCREMENTA LA REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL DE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA, (2022)) (EMPLEO, COMPENDIO DE NORMAS LABORALES DEL RÉGIMEN PRIVADO, (2022))**

Según el Decreto Supremo N° 003-2022-TR- Decreto Supremo que incrementa la Remuneración Mínima Vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada , en el artículo 24 de la Constitución Política del Perú establece que corresponde al Estado la regulación de la remuneración mínima, con

participación de las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores (DECRETO SUPREMO N° 003-2022-TR Decreto Supremo que incrementa la Remuneración Mínima Vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, 2022).

El numeral 7.9 del artículo 7 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, establece como función exclusiva de este ministerio el fijar y aplicar los lineamientos de la política de remuneraciones mínimas. (DECRETO SUPREMO N° 003-2022-TR Decreto Supremo que incrementa la Remuneración Mínima Vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, 2022)

Corresponde al Estado, conforme al mandato constitucional y a lo dispuesto por los Convenios 26 y 99 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por las Resoluciones Legislativas N° 14033 del 4 de abril de 1962 y 13284 del 1 de febrero de 1960, respectivamente, fijar la remuneración mínima de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada (DECRETO SUPREMO N° 003-2022-TR Decreto Supremo que incrementa la Remuneración Mínima Vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, 2022).

El reajuste de la remuneración mínima que se dispone toma en cuenta criterios técnicos para el análisis de los índices de inflación subyacente y productividad, a fin de que el incremento refleje el desempeño económico de nuestro país y contribuya con la mejora sostenida del poder adquisitivo de los trabajadores. El inciso 8) del artículo 118 de la Constitución Política del Perú; el inciso 3) del art. 11 Ley 29158 Ley Orgánica del Poder Ejecutivo. (DECRETO SUPREMO N° 003-2022-TR Decreto Supremo que incrementa la Remuneración Mínima Vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, 2022)

### **1.23. SECTOR FINANCIERO**

Según la Red de Oficinas Económicas y Comerciales de España en el Exterior, menciona que, el sistema bancario peruano existente en la actualidad está basado

en normas legales que fueron promulgadas en la década de los noventa, las cuales liberalizaron la actividad bancaria y financiera, los tipos de interés y el mercado de cambios. Asimismo, otorgaron un tratamiento de igualdad a los bancos peruanos y extranjeros, permitiendo a las instituciones financieras acceder a un campo más amplio de actividades. Todos los bancos y entidades financieras fueron privatizados y el rol del Estado quedó limitado a actuar con una función supervisora y determinante de la política monetaria.

A la cabeza del sistema bancario peruano hay dos instituciones: el Banco Central de Reserva del Perú (BCRP) y la Superintendencia de Banca y Seguros (SBS).

El BCRP, creado en 1922, está amparado por la Constitución Política del Estado que establece dos principios fundamentales con respecto a este: su finalidad de preservar la estabilidad monetaria y su autonomía. El BCRP tiene las siguientes funciones: regular la moneda y el crédito del sistema financiero, administrar las reservas internacionales, emitir billetes y monedas e informar periódicamente sobre las finanzas nacionales (Gobierno de España - Ministerio de Industria, Comercio y Turismo).

Por su parte, la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS), que es una institución autónoma, está a cargo de la regulación y supervisión de los sistemas financiero, de seguros, privado de pensiones y cooperativo de ahorro y crédito, así como de prevenir y detectar el lavado de activos y financiamiento del terrorismo. Su objetivo principal es preservar los intereses de los depositantes, de los asegurados y de los afiliados al SPP.

Actualmente el sistema financiero peruano está compuesto por 56 empresas divididas en seis grupos: Banca Múltiple (16), Empresas Financieras (10), Instituciones Microfinancieras no Bancarias (28), el Banco de la Nación (1) y el Banco Agropecuario (1). Dentro de esta composición, los bancos cuentan con la mayor participación por nivel de activos con un 84.1% del total, seguido por las instituciones microfinancieras no bancarias con el 6.6% y las financieras con 2.6%. (Gobierno de España - Ministerio de Industria, Comercio y Turismo)

**Tabla 17: Sistema Financiero Divido En 6 Grupos**

GRUPO DE EMPRESA	NÚMERO DE EMPRESAS
Banca Múltiple	16
Empresas financieras	10
Micro financieras no bancarias	28
- Caja Municipales (CM)	12
- Caja Rurales y crédito (CRAC)	7
- Entidades de desarrollo de la pequeña y micro empresa	9
Banco de la Nación (BCRP)	1
Banco Agropecuario	1
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>

Datos extraídos de: (GOBIERNO DE ESPAÑA - MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO)

#### 1.24. SECTOR PRODUCTIVO

Según el Instituto Peruano De Economía, menciona que, en la economía existen distintos sectores productivos que conforman las divisiones de la actividad económica. Estas divisiones están relacionadas con el tipo de proceso de producción que desarrollan. Estos sectores son el primario, el secundario y el terciario.

El sector primario está conformado por actividades económicas relacionadas con la extracción y transformación de recursos naturales en productos primarios; es decir, productos que son utilizados como materia prima en otros procesos productivos. Como ejemplo, podemos mencionar cultivos, cría y cuidado de ganado, pesca y extracción de recursos forestales.

El sector secundario está vinculado a actividades artesanales y de industria manufacturera. A través de estas actividades se transforman productos del sector primario en nuevos productos. Asimismo, también está relacionada con la industria de bienes de producción, los bienes de consumo y la prestación de servicios a la comunidad. Las maquinarias, las materias primas artificiales, la producción de papel y cartón, construcciones, distribución de agua, entre otros son un claro ejemplo de este sector.

Finalmente, el sector terciario es el que se dedica a ofrecer servicios a la sociedad y a las empresas. Dentro de este grupo podemos identificar desde el comercio más pequeño hasta las altas finanzas. En tal sentido, su labor consiste en proporcionar a la población de todos los bienes y productos generados en las dos anteriores etapas. Como ejemplo, podemos mencionar al comercio minorista y mayorista, actividades bancarias, asistencia de salud, educación y cultura, etc. (INSTITUTO PERUANO DE ECONOMÍA)

### 1.25. SECTOR SALUD

Según el Análisis de Situación de Salud del Perú 2019 del Ministerio de Salud, indica que el sector salud está conformado por el Ministerio de Salud (MINSA), el Seguro Social de Salud (EsSalud), los servicios de salud de las municipalidades, las sanidades de las fuerzas armadas y la Policía Nacional del Perú, los servicios de salud del sector privado, las universidades y la sociedad civil organizada (Ley N° 27813). Es coordinado a través del Consejo Nacional de Salud, presidido por el(la) ministro(a) de salud, con el objetivo de lograr el cuidado integral de la salud y avanzar hacia el aseguramiento universal en salud.

El sistema de salud tiene dos subsistemas o sectores, el público y el privado. Para la prestación de servicios de salud, el sector público se divide en el régimen

subsidiado o contributivo indirecto y el contributivo directo, que corresponde a la seguridad social. Cada subsistema opera de forma separada y replica las funciones fundamentales del sistema: rectoría, financiamiento y prestación de servicios a través de sus propias Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud o IPRESS. El subsistema público subsidiado o contributivo indirecto, está estructurado en tres niveles: nacional, regional y local. El nivel nacional está conformado por el MINSA y sus órganos desconcentrados (11) y organismos públicos adscritos y programas (12). El nivel regional está representado por las Direcciones Regionales de Salud (DIRESA), pertenecientes a los gobiernos regionales, y el nivel local por los establecimientos de salud de una provincia o distrito (13).

El subsistema público contributivo directo, representado por EsSalud, está adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y ofrece prestaciones de salud a los trabajadores dependientes en actividad y a sus derechos habientes a través de su propia red de IPRESS y otros órganos propios. Desde la promulgación de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en 1997, la parte menos compleja de las prestaciones de salud puede ser otorgada a través de las Entidades Prestadoras de Salud (EPS), cuando los trabajadores así lo deciden.

El sector o subsistema privado está constituido por diversas IPRESS lucrativas y no lucrativas, de menor a mayor complejidad, distribuidas en todo el territorio nacional, pero con alta concentración en Lima Metropolitana y otras ciudades. Este sector brinda prestaciones de salud a población con capacidad de pago a través de seguros privados de salud ofrecidos por Instituciones Administradoras de Fondos de Aseguramiento en Salud (IAFAS), y población sin capacidad de pago en servicios de salud de instituciones eclesióásticas y otras sin fines de lucro.

La Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) es la institución encargada de proteger los derechos en salud de cada peruano, para lo cual orienta sus acciones a empoderar y colocar al ciudadano en el centro del sistema de salud nacional, sin importar donde se atienda o su condición de aseguramiento. Tiene potestad para actuar sobre todas las IPRESS, así como las IAFAS, públicas,

privadas y mixtas del país. (Ministerio de Salud - Centro Nacional de Epidemiología, Prevención y Control de Enfermedades (CDC), 2019).

## 1.26. SEGURO INTEGRAL DE SALUD

Según el Seguro Integral de Salud, en su plataforma Digital única del Estado Peruano, menciona que como son una Institución Administradora de Fondos de Aseguramiento en Salud. Su finalidad es proteger la salud de los peruanos que no cuentan con un seguro de salud, priorizando a aquellas poblaciones vulnerables que se encuentran en situación de pobreza y pobreza extrema.

De esta forma, orientamos nuestra labor a resolver la problemática del limitado acceso a los servicios de salud de nuestra población objetivo, tanto por la existencia de barreras económicas, como las diferencias culturales y geográficas. (Seguro Integral de Salud Plataforma Digital Única del Estado Peruano)

Visión: Que el acceso al cuidado y la atención integral en salud individual y colectiva de las personas sean universales, independientemente de su condición socioeconómica y de su ubicación geográfica, con enfoques de género, de derecho en salud y de interculturalidad (Seguro Integral de Salud Plataforma Digital Única del Estado Peruano).

Además, el cuidado y la atención pública en salud serán integrales, solidarios, equitativos, oportunos, con gratuidad en el punto de entrega, de calidad, de fácil acceso y adecuados a las características del ciclo de vida de la población. (Seguro Integral de Salud Plataforma Digital Única del Estado Peruano)

Misión: Brindar protección financiera en salud a su población objetivo, con un enfoque de equidad, eficiencia y eficacia. (Seguro Integral de Salud Plataforma Digital Única del Estado Peruano)

## 1.27. SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD

### 1.27.1. MARCO NORMATIVO:

**Tabla 18: Marco Normativo Vigente Para Seguridad Social En Salud**

NORMA	NÚMERO	FECHA PUBLICACIÓN	NOMBRE DE LA NORMA
Ley	N° 26790	17/05/1997	Ley de la Modernización de la Seguridad Social en Salud
Decreto Supremo	N° 09-97-SA	09/09/1997	Reglamento de la Ley de la Modernización de la Seguridad Social en Salud
Res. Ger. Gen.	N° 248-GG-ESSALUD-2001	16/08/2001	Normas Complementarias al Reglamento de Pago de Prestaciones Económicas
Res. De Gerencia General	N° 619-GG-ESSALUD-2012	03/12/2012	Normas Complementarias al Reglamento de Pago de Prestaciones Económicas

Datos extraídos de: (**LEY N° 26790 LEY DE LA MODERNIZACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD, (1997)**) (**DECRETO SUPREMO N° 09-97-SA REGLAMENTO DE LA LEY DE LA MODERNIZACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD, (1997)**) (**RESOLUCIÓN GERENCIA GENERAL N° 248-GG-ESSALUD-2001 NORMAS COMPLEMENTARIAS AL REGLAMENTO DE PAGO DE PRESTACIONES ECONÓMICOS, 2001**) (**RES. DE GERENCIA GENERAL N° 619-GG-ESSALUD-2012 APROBADA POR RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL, (2012)**) (**EMPLEO, COMPENDIO DE NORMAS LABORALES DEL RÉGIMEN PRIVADO, (2022)**)

Ley N° 26790 Ley de la Modernización de la Seguridad Social en Salud, menciona que el Seguro Social de Salud tiene por objetivo otorgar cobertura a sus asegurados brindándoles prestaciones de prevención, promoción, recuperación y subsidios, a través del ESSALUD y complementariedad, a través de las Entidades Prestadoras de Salud (EPS) (Empleo, Compendio de Normas Laborales del Régimen Privado, (2022))

### 1.27.2. ASEGURADOS:

- Los afiliados regulares o potestativo y sus derechohabientes.
- Los trabajadores activos que laboran bajo relación de dependencia o en calidad de socios de cooperativas de trabajadores.
- Los pensionistas que perciben pensión de jubilación, incapacidad o sobrevivencia.
- Los trabajadores independientes que sean incorporados por mandato de una ley especial.
- Los derechohabientes, son la cónyuge o el concubino, a que se refiere el artículo 326° del Código Civil, así como los hijos menores de edad

o mayores incapacitados en forma total y permanente para el trabajo, siempre que no sean afiliados obligatorios. La cobertura de los hijos se inicia desde su concepción, en la atención de la madre gestante.

#### 1.27.3. ENTIDADES EMPLEADORAS:

A las empresas e instituciones públicas o privadas que emplean trabajadores bajo relación de dependencia, las que pensione y las cooperativas de trabajadores.

#### 1.27.4. REGISTRO DEL ASEGURADO REGULAR:

- Corresponde al empleador, quien deberá registrarse como tal ante ESSALUD y posteriormente inscribir a los afiliados regulares que de él dependan.
- La inscripción de los asegurados regulares se realiza a través de la SUNAT, incorporando a los trabajadores dependientes en la declaración que se hace a través del PDT 0601-Planilla Electrónica.
- Si el empleador mantiene vínculo laboral por lo menos con tres trabajadores y ninguno de ellos se encuentra afiliado al Sistema Nacional de Pensiones, podrá realizar las declaraciones a través del formulario N° 402.
- Los trabajadores del hogar deberán ser registrados, a partir del 1 de febrero del 2009, a través del sistema de Pago fácil o podrán optar por seguir utilizando el Formulario N° 1076, mientras que los trabajadores agrarios independientes deberán presentar el formulario N°6005, debidamente llenado y firmado.
- Cuando se produzca el cese del trabajador o una suspensión de la relación laboral, el empleador deberá comunicar a ESSALUD dicha situación, así como las demás ocurrencias que puedan incidir en el monto de las aportaciones, dentro de los cinco (5) primeros días al mes siguiente a la ocurrencia del hecho. (Empleo, Compendio de Normas Laborales del Régimen Privado, (2022))

#### 1.27.5. BASE IMPONIBLE Y APORTES:

- La base imponible sobre la cual el empleador debe calcular el aporte a ESSALUD es la remuneración habitual que percibe el trabajador (asegurado regular)
- La base imponible mínima mensual no podrá ser inferior a la Remuneración Mínima Vital vigente, aun cuando el trabajador perciba una suma inferior.

- El aporte de los trabajadores en actividad, incluyendo tanto los que laboran bajo relación de dependencia como los socios de cooperativas, equivalen al 9% de la remuneración o ingreso.
- Es de cargo de obligatorio de la Entidad Empleadora que deban declararlos y pagarlos mensualmente a ESSALUD, sin efectuar retención alguna al trabajador, dentro de los plazos establecidos en la normativa vigente, en el mes siguiente a aquél en que se devengan las remuneraciones afectadas (Empleo, Compendio de Normas Laborales del Régimen Privado, (2022)).

#### 1.27.6. REMUNERACIONES COMPUTABLES:

- El aporte a ESSALUD debe ser calculado sobre la totalidad de las remuneraciones devengadas en cada mes a favor del asegurado.
- Se considera remuneración la así definida en los artículos 6° y 7° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y los artículos 19° y 20° de Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.
- Para el caso de los socios trabajadores de cooperativas de trabajadores, se considera remuneración íntegra de lo que el socio recibe como contraprestación por sus servicios. (Empleo, Compendio de Normas Laborales del Régimen Privado, (2022))

## 1.28. SEGURO DE VIDA LEY

### 1.28.1. MARCO NORMATIVO:

**Tabla 19: Marco Normativo Vigente Para Seguro De Vida Ley**

NORMA	NÚMERO	FECHA PUBLICACIÓN	NOMBRE DE LA NORMA
Decreto Legislativo	N° 688	05/11/1991	Ley de Consolidación de Beneficios Sociales
Ley	N°29549	03/07/2010	Ley que modifica el Decreto legislativo Núm. 688. Ley de consolidación de beneficios sociales.
Decreto Supremo	N°003-2011-TR	18/03/2011	Aprueban Reglamento de la Ley N°29549, Ley que modifica el Decreto Legislativo N°688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, y crea el Registro Obligatorio de Contratos de Seguros Vida Ley.
Decreto de Urgencia	N° 044-2019	30/12/2019	Decreto de Urgencia que establece medidas para fortalecer la protección de salud y vida de los trabajadores
Decreto Supremo	N° 009-2020 TR	07/01/2020	Aprueba las normas reglamentarias del Decreto de Urgencia N° 044-2019 relativas al seguro de vida

**Datos extraídos de: (DECRETO LEGISLATIVO N° 688 LEY DE CONSOLIDACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES, (1991)) (LEY N° 29549 LEY QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO NÚM. 688. LEY DE CONSOLIDACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES, (2010)) (DECRETO SUPREMO N° 003-2011-TR APRUEBAN REGLAMENTO DE LA LEY N° 29549, LEY QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO N° 688, LEY DE CONSOLIDACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES, Y CREA EL REGISTRO OBLIGATORIO DE CONTRATOS DE SEGUROS DE VIDA LEY, (2011)) (DECRETO DE URGENCIA N° 044-2019 DECRETO DE URGENCIA QUE ESTABLECE MEDIDAS PARA FORTALECER LA PROTECCIÓN DE SALID Y VIDA DE LOS TRABAJADORES, (2019)) (DECRETO SUPREMO N° 009-2020-TR APRUEBAN LAS NORMAS REGLAMENTARIAS DEL DECRETO DE URGENCIA N° 044-2019 RELATIVAS AL SEGURO DE VIDA, (2020)) (EMPLEO, COMPENDIO DE NORMAS LABORALES DEL RÉGIMEN PRIVADO, (2022))**

1.28.2. OBJETO: Según el Decreto Supremo N° 009-2020 tiene por objeto aprobar las normas reglamentarias del Decreto de Urgencia N° 044-2019, Decreto de Urgencia que establece medidas para fortalecer la protección de salud y vida de los trabajadores, relativas al seguro de vida previsto en el Decreto Legislativo N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, y sus modificatorias

1.28.3. Artículo 3.- Implementación progresiva de lo establecido en la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto de Urgencia N° 044-2019

En aplicación del primer párrafo de la Primera Disposición Complementaria Final del Decreto Urgencia N° 044-2019, y respecto de los trabajadores con

menos de cuatro (4) años de servicios para su empleador, el seguro de vida otorga los beneficios previstos en el artículo 12 del Decreto Legislativo N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, y sus modificatorias, según se indica a continuación:

- a) A partir de la entrada en vigencia del presente decreto supremo, el seguro de vida otorga, como mínimo, los beneficios por fallecimiento del trabajador a consecuencia de un accidente y por invalidez total y permanente del trabajador originada por accidente; siendo aplicables los literales b) y c) del artículo 12 del Decreto Legislativo N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, y sus modificatorias; y,
- b) A partir del 1 de enero de 2021, el seguro de vida otorga los beneficios por fallecimiento natural del trabajador, por fallecimiento del trabajador a consecuencia de un accidente, y por invalidez total y permanente del trabajador originada por accidente; siendo aplicables los literales a), b) y c) del artículo 12 del Decreto Legislativo N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, y sus modificatorias.

Respecto de los trabajadores que cumplen cuatro (4) años de servicios para su empleador antes del 1 de enero de 2021, se otorgan los beneficios por fallecimiento natural del trabajador, por fallecimiento del trabajador a consecuencia de un accidente y por invalidez total y permanente del trabajador originada por accidente, una vez cumplido dicho tiempo de servicios. A tal efecto, resultan aplicables los literales a), b) y c) del artículo 12 del Decreto Legislativo N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, y sus modificatorias.

Lo dispuesto en el presente artículo no puede ser interpretado o aplicado en el sentido que reduzca los beneficios de las pólizas de seguro de vida ya contratadas por el empleador.

#### 1.28.4. Artículo 4.- Contratación de póliza

El empleador está obligado a contratar la póliza del seguro de vida con una empresa de seguros supervisada por la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones - SBS.

1.28.5. Artículo 5.- Prohibición de costos de intermediación

Quedan prohibidos los costos de intermediación en la contratación de la póliza del seguro de vida regulado por el Decreto Legislativo N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, y sus modificatorias.

1.28.6. Artículo 6.- Remuneración para determinar el monto del beneficio tratándose de trabajadores con menos de tres (3) meses de servicios

En el caso de trabajadores que, a la fecha de la contingencia, tengan menos de tres (3) meses de servicios, son de aplicación las siguientes reglas:

a) Si la antigüedad del trabajador es inferior a tres (3) meses, el monto del beneficio por fallecimiento natural se establece en base a la remuneración mensual percibida por aquél en la fecha previa al fallecimiento.

b) Si la antigüedad del trabajador es menor a treinta (30) días, el monto del beneficio, sea cual fuere la contingencia, se establece en base a la remuneración mensual pactada en el contrato de trabajo.

Lo dispuesto en los literales a) y b) del presente artículo aplica también para establecer el monto del beneficio en el caso de trabajadores remunerados a comisión o destajo, sea cual fuere la contingencia.

1.28.7. Artículo 7.- Relación del seguro de vida con seguros facultativos adquiridos por el trabajador

La obligación del empleador de contratar el seguro de vida regulado por el Decreto Legislativo N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, y sus modificatorias, es independiente de otros seguros de vida y/o de accidentes que, de manera facultativa, adquiera o haya adquirido el trabajador. (Decreto Supremo N° 009-2020 TR que aprueba las normas reglamentarias del Decreto de Urgencia N° 044-2019 relativas al seguro de vida, (2020))

## 1.29. SUBSIDIOS

### 1.29.1. MARCO NORMATIVO:

**Tabla 20: Marco Normativo Vigente Para Subsidios**

NORMA	NÚMERO	FECHA PUBLICACIÓN	NOMBRE DE LA NORMA
Ley	N° 26790	17/05/1997	Ley de la Modernización de la Seguridad Social en Salud
Decreto Supremo	N° 09-97-SA	09/09/1997	Reglamento de la Ley de la Modernización de la Seguridad Social en Salud
Acuerdo Cons. Dir.	N° 59-22-ESSALUD-99	09/12/1999	Reglamento de Pago de Prestaciones Económicas
Acuerdo	N° 58-14-ESSALUD-2011	28/07/2011	Aprueban Reglamento de Pago de Prestaciones Económicas

Datos extraídos de: (**LEY N° 26790 LEY DE LA MODERNIZACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD, (1997)**) (**DECRETO SUPRMEO N° 009-07-SA REGLAMENTO DE LA LEY DE LA MODERNIZACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD, (1997)**) (**ACUERDO CONS. DIR. N° 59-22-ESSALUD-99 REGLAMENTO DE PAGO DE PRESTACIONES ECONÓMICAS, (1999)**) (**ACUERDO N° 58-14-ESSALUD-2011 APRUEBAN REGLAMENTO DE PAGO DE PRESTACIONES ECONÓMICAS, (2011)**) (**EMPLEO, COMPENDIO DE NORMAS LABORALES DEL RÉGIMEN PRIVADO, (2022)**)

1.29.2. FINALIDAD: Ley N° 26790 Ley de la Modernización de la Seguridad Social en Salud, El otorgamiento de subsidios, tienen por finalidad resarcir las pérdidas económicas sufridas por los asegurados, ocasionada por el deterioro de la salud, por un estado natural (embarazo), por haber contraído alguna enfermedad o haber sufrido un accidente que lo incapacite temporalmente para la prestación normal de servicios al empleador.

- Los subsidios reconocidos por ESSALUD son:
- Subsidio por incapacidad temporal
- Subsidio por maternidad
- Subsidio por lactancia
- Gastos de sepelio

En los primeros casos, ESSALUD reembolsa el subsidio pagado por el empleador, mientras que en los dos últimos casos, son pagados directamente por ESSALUD al trabajador. (Empleo, Compendio de Normas Laborales del Régimen Privado, (2022))

Prestación pública asistencial de carácter económico y de duración determinada. Subsidio de desempleo.

Contribución impuesta al comercio y a la industria.

Baja temporal que se otorga a un trabajador en caso de enfermedad, sin dejar de percibir un sueldo. (REAL ACADEMÍA ESPAÑOLA, 2022)

1.29.3. CONCEPTO DE SUBSIDIO: Impuesto extraordinario. Prestación efectuada por un organismo para completar los ingresos de un individuo o familia. Sinónimo: Asignación, socorro, subvención. (Gross, 1984, pág. 961)

### 1.30. PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES

#### 1.30.1. MARCO NORMATIVO:

**Tabla 21: Marco Normativo Vigente Para Participación De Utilidades**

NORMA	NÚMERO	FECHA PUBLICACIÓN	NOMBRE DE LA NORMA
Decreto Legislativo	N° 677	07/10/1991	Regulan la participación en la utilidad, gestión y propiedad de los trabajadores de las empresas que desarrollan actividades generadoras de Rentas de tercera Categoría y que están sujetos al régimen laboral de la actividad privada.
Decreto Legislativo	N° 892	11/11/1996	Regulan el Derecho de los Trabajadores a Participar en las Utilidades de las empresas que desarrollen actividades generadoras de Rentas de Tercera Categoría.
Decreto Supremo	N° 009-98-TR	06/08/1998	Reglamento para la aplicación del derecho de los trabajadores de la actividad privada a participar en las utilidades que generen las empresas donde presten servicios.
Decreto Supremo	N° 017-2011-TR	28/10/2011	Que modifica el Decreto Supremo 009-98-TR para optimizar la utilización de los remanentes a cargo de Fondo Empleo.

Datos extraídos de: **(DECRETO LEGISLATIVO N° 677 REGULAN LA PARTICIPACIÓN EN LA UTILIDAD GESTIÓN Y PROPIEDAD DE LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS QUE DESARROLLAN ACTIVIDADES GENERADORAS DE RENTAS DE TERCERA CATERGORÍA Y QUE ESTÁN SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVA, (1991)) (DECRETO LEGISLATIVO N° 892 REGULAN EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES A PARTICIPAR EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS QUE DESARROLLEN ACTIVIDADES GENERADORAS DE RENTAS DE TERCERA CATEGORÍA., (1996)) (DECCRETO SUPREMO N° 009-98-TR REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN DEL DERECHO DE LOS TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PRIVADA A PARTICIPAR EN LAS UTILIDADES QUE GENEREN LAS EMPRESAS DONDE PRESTEN SERVICIOS, (1998)) (DECRETO SUPREMO N° 017-2011-TR QUE MODIFICA EL DECRETO SUPREMO 009-98-TR PARA OPTIMIZAR LA UTILIZACIÓN DE LOS REMANENTES A CARGO DE FONDO EMPLEO, (2011)) (EMPLEO, COMPENDIO DE NORMAS LABORALES DEL RÉGIMEN PRIVADO, (2022))**

1.30.2. **ÁMBITO DE APLICACIÓN:** Decreto Legislativo N° 677 Regulan la Participación en la Utilidad Gestión y Propiedad de los trabajadores de las empresas que Desarrollan actividades Generadoras de Renta de Tercera Categoría y que están sujetas a la actividad privada, menciona que Los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada tienen derecho a participar en las utilidades de sus empleadores, siempre y cuando éstos generen rentas de tercera categoría y que tenga más de veinte trabajadores.

Todos los trabajadores que hayan cumplido con la jornada máxima establecida por la empresa, tienen derecho a participar en las utilidades, independientemente del tipo de contrato suscrito por éstos.

Los trabajadores con jornada inferior a la máxima establecida, participarán en las utilidades en forma proporcional a la jornada trabajada (Empleo, Compendio de Normas Laborales del Régimen Privado, (2022)).

#### 1.30.3. PORCENTAJE DE REPARTICIÓN DE UTILIDADES:

Dependiendo de las actividades desarrolladas por la empresa, ésta repartirá utilidades a los trabajadores como sigue:

- Empresas Pesqueras: 10%
- Empresas de Telecomunicaciones: 10%
- Empresas Industriales: 10%
- Empresas Mineras: 8%
- Empresas de comercio al por mayor y al por menor y restaurantes: 8%
- Empresas que realizan otras actividades: 5%

#### 1.30.4. FORMA DE DISTRIBUCIÓN DEL PORCENTAJE

- a) 50% será distribuido en función a los días laborados por cada trabajador entendiéndose como tal los días real y efectivamente laborados. En este sentido se procederá a dividir dicho monto entre la suma total de días laborados por todos los trabajadores y el resultado que se obtenga se multiplicará por el número de días laborados por cada trabajador
- b) 50% se distribuirá en proporción a las remuneraciones de cada trabajador. En este sentido, se dividirá dicho monto entre la suma total de las remuneraciones de todos los trabajadores que correspondan al ejercicio y el resultado obtenido

se multiplicará por el total de las remuneraciones que corresponda a cada trabajador en el ejercicio.

#### 1.30.5. LÍMITE A LA PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES QUE PUDIERA CORRESPONDER A CADA TRABAJADOR:

La participación que pudiera corresponder a cada trabajador, tendrá como límite máximo el equivalente a dieciocho (18) remuneraciones mensuales que se encuentren vigentes al cierre del ejercicio. (Empleo, Compendio de Normas Laborales del Régimen Privado, (2022))

#### 1.30.6. OPORTUNIDAD DE PAGO DE UTILIDADES

La participación que corresponda a cada trabajador será distribuida dentro de los treinta días naturales siguientes al vencimiento del plazo para la presentación de la declaración Jurada de Impuesto a la Renta a la SUNAT.

Vencido el plazo de entrega y previo requerimiento de pago por escrito, la participación de utilidades que no se haya entregado, genera interés moratorio legal. (Empleo, Compendio de Normas Laborales del Régimen Privado, (2022))

#### 1.30.7. FORMALIDADES EN EL PAGO DE UTILIDADES

Al momento del pago de la participación de utilidades, las empresas entregarán a los trabajadores y extranjeros con derecho a este beneficio, una liquidación que precise la forma en que ha sido calculado. (Empleo, Compendio de Normas Laborales del Régimen Privado, (2022))

#### 1.30.8. EJEMPLO DE CALCULO DE UTILIDADES

La Empresa S.A. es una empresa sector financiero constituida en el año 2000, acogida a los beneficios laborales y tributarios del régimen de empresa privada acciones son cotizadas en la Bolsa de Valores de Lima. Según el Estado de Resultados o Estado de Ganancias y Pérdidas el importe de la utilidad antes de impuestos obtenido por la empresa en el año 2020 asciende a S/.30'000,000.00. Adicionalmente, se cuenta con la siguiente información alcanzada por el Dpto. de Planillas y por el Dpto. de Personal:

Promedio de trabajadores del año 2020: 2,000 trabajadores

Nº días efectivamente laborados por todos los trabajadores en el año 2020:  
700,000 días

Remuneraciones percibidas por todos los trabajadores en el 2020: S/  
40'5000,000.00

La Empresa S.A. pertenece al rubro financiero, esta se encuentra obligada a distribuir entre sus trabajadores 5% de la Utilidad antes de impuesto del año 2020

**Tabla 22: Cuadro Del Ejemplo Con Los Datos De La Empresa S.A.**

DETALLE	PORCENTAJE / IMPORTE
Utilidad antes de impuestos	S/.30,000,000.00
Tasa	5%
<b>DATOS EXTRAÍDOS DE:</b>	
Utilidad total a distribuir	S/. 1,500,000.00

Tabla 23: Factor de Participación en utilidades por cada día laborado

<b>Factor por día Laborado</b>	$= \frac{\text{Utilidad a distribuir según los días laborados}}{\text{Días laborados por todos los trabajadores}}$
Factor por día Laborado	$= \frac{S/.750,000.00}{700,000.00}$
Factor por día Laborado	$= S/. 1.071428571$

Tabla 24: La Utilidad A Distribuir Según Los Días Laborados

<b>Utilidad a Distribuir Según los Días Laborados</b>	$=$	<b>Utilidad Total a Distribuir</b>	$\times$	<b>50%</b>
Utilidad a Distribuir Según los Días Laborados	$=$	S/.1,500,000.00	$\times$	50%
Utilidad a Distribuir Según los Días Laborados	$=$	S/.750,000.00		

Tabla 25: Factor De Participación En Utilidades Por Cada Remuneración Percibido

<b>Utilidad a Distribuir</b>	
Según las Remuneraciones Percibidas =	<b>Utilidad Total a Distribuir x 50%</b>
<b>Utilidad a Distribuir</b>	
Según las Remuneraciones Percibidas =	<b>S/.1,500,000.00 x 50%</b>
<b>Utilidad a Distribuir</b>	
Según las Remuneraciones Percibidas =	<b>S/.750,000.00</b>

TABLA 26: CÁLCULO DEL FACTOR POR REMUNERACIÓN PERCIBIDA

<b>Factor por remuneración percibida=</b> <i>Utilidad a distribuir según las remuneraciones percibidas</i> <i>Remuneraciones percibidas por todos los trabajadores</i>	
Factor por remuneración percibida=	$\frac{S/.750,000.00}{S/.40,500,000.00}$
Factor por remuneración percibida=	<b>S/. 0.0185185185</b>

Tabla 27: Información Laboral Del Trabajador

<b>Nombre :</b>	<b>Carranza Rojas Luis</b>
<b>Puesto :</b>	<b>Asistente de Logística</b>
<b>Fecha de Ingreso :</b>	<b>23/06/2016</b>
<b>Días efectivamente laborados en el año</b>	<b>141</b>
<b>Remuneraciones percibidas en el año</b>	<b>S/.14,325.00</b>

Tabla 28: N° De Días Efectivamente Laborado Por El Factor Por Día Laborado

<b>N° días efectivamente laborados x Factor por día laborado</b>	<b>141 X S/. 1.071428571</b>
<b>Utilidad 1</b>	<b>S/. 151,071</b>

Tabla 29: Remuneración Percibida Por El Factor El Remuneraciones Percibidas

<b>Total remuneraciones percibidas x Factor por remuneraciones percibidas</b>	<b>S/.14,325.00 x S/. 0.0185185185</b>
<b>Utilidad 2</b>	<b>S/. 265,278</b>

Tabla 30: Monto Total De La Utilidad A Depositar En Favor Del Trabajador

<b>DETALLE</b>	<b>IMPORTE</b>
<b>Utilidad 1 + Utilidad 2</b>	<b>S/.151,071 + 265,278</b>
<b>Importe total de las utilidades que le corresponde percibir al Sr. Carranza Rojas Luis</b>	<b>S/.416.349</b>

### 1.31. TRABAJADOR

Según Gross, Ramón García-Pelayo mencionan que, el trabajador es quien trabaja mucho. Sinónimo: Asalariado, bracero, jornalero, proletario. (Gross, 1984)

### 1.32. TRABAJADOR INDEPENDIENTE 4TA CATEGORIA

Según la plataforma Digital único del Estado Peruano, indica que si ejerces tu profesión un oficio de forma independiente, o si trabajas para el Estado bajo modalidad CAS, los ingresos que percibes son rentas de cuarta categoría para efectos del impuesto a la renta. (Plataforma Digital único del Estado Peruano, 2023).

También se consideran rentas de cuarta categoría, los ingresos que perciben los directores de empresas, mandatarios, gestores de negocios, albaceas, regidores municipales, consejeros regionales y similares.

Obligaciones del trabajador independiente:

- Obtener tu número de RUC por rentas de cuarta categoría, en cualquier Centro de Servicios al Contribuyente, o desde la web de SUNAT o App Personas.
- Obtener tu clave SOL y mantener actualizados tus datos personales.
- Emitir tu recibo por horarios electrónico.
- Registrar tus pagos mediante SUNAT Operaciones en Línea.
- Permitir que te realicen la retención de rentas de cuarta categoría, en caso el monto a pagar recibos sea mayor a S/.3609.00 para el año 2023 (este monto de actualiza cada año, con la publicación de una Resolución de Superintendencia publicado en la página de SUNAT)
- Declarar y pagar anualmente el impuesto a la renta de cuarta categoría.
- Si eres trabajador del Estado con contrato CAS, director de empresas o similares, no estás obligado a emitir recibos por horarios.
- Ten en cuenta que, si la renta de cuarta categoría se complementa con actividades empresariales, el total de la renta que obtengas se considerará como renta de tercera categoría (Plataforma Digital único del Estado Peruano, 2023).

### 1.33. VACACIONES ANUALES

#### 1.33.1. MARCO NORMATIVO:

**Tabla 31: Marco Normativo Vigente Para Goce De Vacaciones**

NORMA	NÚMERO	FECHA PUBLICACIÓN	NOMBRE DE LA NORMA
Decreto Legislativo	N°713	08/11/1991	Consolidan la Legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.
Decreto Supremo	N° 012-92-TR	03/12/1992	Aprueban el Reglamento del Decreto Legislativo N° 713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores al régimen laboral de la actividad privada.

Datos extraídos de: **(DECRETO LEGISLATIVO N° 713 CONSOLIDAN LA LEGISLACIÓN SOBRE DESCANSOS REMUNERADOS DE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA., (1991)) (DECRETO SUPREMO N° 012-92-TR APRUEBAN EL REGLAMENTO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 713 SOBRE LOS DESCANSOS REMUNERADOS DE LOS TRABAJADORES AL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA, (1992)) (EMPLEO, COMPENDIO DE NORMAS LABORALES DEL RÉGIMEN PRIVADO, (2022))**

1.33.2. DEFINICIÓN: Según el decreto Legislativo N° 713, Consolidan la Legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, para el régimen general el trabajador tiene derecho a 30 días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios. (Empleo, Compendio de Normas Laborales del Régimen Privado, (2022)).

Para el régimen de la pequeña empresa y micro empresa el trabajador tiene derecho a 15 días calendario por cada año completo de servicios.

1.33.3. RÉCORD VACACIONAL: Para que el trabajador tenga derecho a este beneficio, debe cumplir con el siguiente récord:

- Para aquellos trabajadores cuya jornada ordinaria sea de seis días a la semana, deberán de haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta días en dicho periodo.
- Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria sea de cinco días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos diez días en dicho periodo.
- En los casos en que el plan de trabajo se desarrolle en sólo cuatro o tres días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas por Autoridad

Administrativa de Trabajo, los trabajadores tendrán derecho a goce vacacional, siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez en dicho periodo.

#### 1.33.4. VACACIONES TRUNCAS:

Para que proceda el abono del récord trunco vacacional el trabajador debe acreditar un mes de servicios. El récord trunco es compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de remuneración como meses y días computables laborado el trabajador.

#### 1.33.5. REGLAS PARA EL OTORGAMIENTO DEL BENEFICIO:

El descanso vacacional no podrá ser otorgado cuando el trabajador esté incapacitado por enfermedad o accidente, siempre y cuando, la incapacidad no sea sobreviviente al periodo de vacaciones. Salvo el supuesto de acumulación, señalado en el punto posterior, el descanso vacacional deberá de otorgarse al año siguiente de la prestación de los servicios por el trabajador.

El trabajador puede convenir por escrito con su empleador en acumular hasta dos descansos consecutivos, siempre que después de un año de servicios continuo disfrute por lo menos de un descanso de siete días calendarios.

La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente si hubiese seguido trabajando.

La remuneración vacacional será abonada al trabajador antes de inicio del descanso.

El período mínimo de goce de vacaciones, previa solicitud escrita del trabajador de siete (7) días calendarios.

El descanso vacacional puede reducirse de treinta días a quince días, con la respectiva compensación de quince días de remuneración. El acuerdo debe de constar por escrito.

El empleador está obligado a hacer costar en el registro de planillas, la fecha de descanso vacacional y el pago de la remuneración vacacional. (Empleo, Compendio de Normas Laborales del Régimen Privado, (2022))

## 2. ANÁLISIS DE ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Un primer trabajo de investigación fue elaborado por el Bachiller Angulo Valdivia R. (2018) Perú con el título: **“LA PONDERACION COMO MEDIO DE SOLUCION DE EQUILIBRIO DE DERECHOS LABORALES ENTRE EL EMPLEADOR Y TRABAJADOR, EN AREQUIPA 2015-2018”** para optar el grado de Magister en la Universidad Católica de Santa María.

**PLANTEAMIENTO HIPOTETICO:** Es probable que la utilización de ponderación de derechos laborales, sea una solución a la vulneración de derechos laborales en las relaciones de trabajo y conseguir una rápida solución a los conflictos laborales.

**Objetivos:** 1. Determinar si la aplicación de la ponderación de derechos laborales podrá ser un medio de solución de conflictos laborales entre el empleador y trabajador. 5. Determinar si en los centros de trabajo se están vulnerando derechos laborales, producto a una colisión de derechos laborales. Esta investigación presenta las siguientes conclusiones: 1. Los derechos fundamentales son exigencias que en un determinado momento histórico concentran y cumplen las exigencias de la dignidad humana, tanto en sentido objetivo y subjetivo, y se fundamentan en su contenido esencial que está constituido por aquel núcleo mínimo e irreducible que posee todo derecho reconocido en la constitución y que es indisponible. 2. Los derechos fundamentales en la relación de trabajo no pueden ser materia de cuestionamiento, por cuanto estos deben resguardar la dignidad del trabajador, el derecho al trabajo es la actividad económica subordinada cuyo fin es el bienestar social, mediante el cual la sociedad progresa, en tal sentido y producto de esas actividades económicas cada vez más competitivas, el trabajo requiere de calidades y eficiencias considerables (Angulo Valdivia, 2018).

Un segundo trabajo de investigación fue elaborado por la Bachiller Arias Barbié E. (2019) Perú con el título: **“ANÁLISIS DE LA NATURALEZA REMUNERATIVA DE LOS FRINGE BENEFITS”** Para optar el grado de Magister en la Pontificia Universidad Católica del Perú

La hipótesis de la investigación es la siguiente: Nuestra hipótesis general es que los *fringe benefits* tienen naturaleza remunerativa, a que pesar de que actualmente las empresas les estarían negando dicha naturaleza; y que, por tanto, vendría a ser una vía para el incremento de la contraprestación del personal directivo de la empresa.

Las conclusiones son las siguientes: 2) La aparición u origen de los beneficios corresponde a una política utilizada en diversas empresas, con el fin de incentivar un trabajo más productivo por parte de sus trabajadores, principalmente directivos, bajo la justificación de la existencia de una política empresarial de compromiso con los trabajadores y buen clima laboral. 3) La entrega de los *fringe benefits* tiene un doble objetivo, por un lado la fidelización de los trabajadores para retener al personal que se considera valioso, atraer personal siendo competitivos en el mercado y por otro, el no incrementar directamente la remuneración. 4) Los *fringe benefits* son frecuentes en su entrega al personal de dirección, pero también son entregados al personal no calificado. Este personal no calificado, percibe los beneficios extralegales que son menos costosos. 15) Es de libre disponibilidad cuando el trabajador haya participado en el acuerdo del esquema remunerativo. También será de libre disponibilidad cuando la entrega sea dineraria y no deba rendir cuentas al empleador o cuando tenga la posibilidad de elegir la vivienda que se arrienda. Respecto a la ventaja patrimonial, la entrega de este beneficio sí genera una ventaja patrimonial, en la esfera de evitar un egreso económico. 19) Respecto a la libre disponibilidad de la entrega de vehículo o entrega de gasolina, supeditada a la jornada laboral o traslado al centro de laborales, no tendrá libre disponibilidad por parte del trabajador. Será de libre disponibilidad cuando pueda utilizar el vehículo o gasolina para temas extralaborales y siempre que no exista políticas restrictivas sobre el uso. También será de libre disponibilidad cuando la entrega de gasolina sea dineraria y no deba rendir cuentas al empleador. Finalmente, respecto a la existencia de ventaja patrimonial, se ha

llegado a determinar que si existe ventaja en la esfera de evitar un egreso económico siempre que se utilice para temas extralaborales. (Arias Barbié, 2019)

Tercer trabajo de investigación fue elaborado por el Bachiller Ciriaco Bellido, C. (2021) Perú con el título: **“LA NECESIDAD DE REPENSAR EL CONCEPTO DE HUELGA A PARTIR DE LA DESLOCALIZACIÓN DE LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO”** Para optar el grado de Magister en la Pontificia Universidad Católica del Perú

El trabajo de investigación no cuenta con hipótesis.

Conclusiones: 3. El concepto de huelga en su sentido dinámico o moderno, atendiendo a que no necesariamente huelga implica cesación total de actividades, sino a la alteración de la forma habitual por la cual se desempeña el trabajador para generar un perjuicio económico con el fin de tomar la total atención del empleador y atienda a sus pedidos. 4. La adopción del modelo de huelga representará de vital importancia a efectos de poder definir el ejercicio de huelga dentro de un ordenamiento jurídico. En ese marco, la gran mayoría de legislaciones internacionales han adoptado el concepto estático de huelga, es decir la cesación total de actividades fuera del centro de trabajo, y de este modo, se somete a un control posterior por parte de la Autoridad de Trabajo, y será procedente si se cumplen con todos los requisitos exigidos en la ley. 9. Podemos concluir que el derecho de huelga a pesar del reconocimiento constitucional que ostenta, así como el pronunciamiento del Comité de Libertad Sindical, y la posición de nuestra jurisprudencia tienen un manto totalmente restrictivo por parte de nuestra propia legislación y su actuación por parte de la Autoridad de Trabajo a un sola modalidad, cesación total y abandono del centro de trabajo. Sin embargo, como hemos esbozado es necesario repensar y revalorizar las distintas modalidades del derecho de huelga y redefinir su propia definición, a fin de no vaciar su propio ejercicio. (Ciriaco Bellido, 2021)

Cuarto trabajo de investigación fue elaborado por el Bachiller Alcázar Zegarra, G. A. (2021) Perú con el título: **“NECESIDAD DE LA IMPLEMENTACIÓN Y REGULACIÓN DE UN SEGURO DE DESEMPLEO PARA TRABAJADORES DEL RÉGIMEN PRIVADO EN EL PERÚ, 2019-2020”** Para optar el grado de Maestro en la Universidad Católica Santa María.

La hipótesis de la investigación es la siguiente: Dado que: 1. Existe una utilización masiva e indebida de los contratos modales, se está precarizando la estabilidad laboral, fomentando la utilización de los contratos modales, prefiriendo estos, que son una excepción, a la regla general que son los contratos indeterminados. 2. A raíz de lo anteriormente expuesto, existe un aumento crítico en el nivel de desempleo en el Perú, dejando en desprotección a los afectados. 3. No existe un seguro de desempleo para los trabajadores del régimen privado en el Perú, ni otro tipo de protección contra éste, que pueda ayudar al desempleado y a su familia a poder sobrellevar la situación mientras que se reincorpore a su vida laboral. Es probable que: Sea necesario implementar un seguro de desempleo para los trabajadores del régimen privado, a efectos de proteger al trabajador al momento de perder su Datos extraído de de ingresos y quedar desempleado, evitando así, poner en riesgo su subsistencia y la de su familia.

Las conclusiones son las siguientes: 1. Es evidente la ausencia de regulación legal respecto a un seguro de desempleo para los trabajadores del régimen privado, poniendo en evidencia la ausencia además de conceptos o preceptos legales respecto al significado de un seguro de desempleo en el Perú, que, como se ha podido observar en los resultados de los cuestionarios aplicados, es de necesaria regulación, por la latente necesidad que significa. La Compensación por Tiempo de Servicios no cumple ni cumplirá jamás la función de un seguro de desempleo, por su propia naturaleza y la flexibilidad. El Perú es un país proteccionista de los derechos del trabajador, tal como se observa en la Constitución Política, la cual protege al trabajador del despido arbitrario, y brinda o implementa varios derechos laborales, los cuales son irrenunciables. Sin embargo, no se ha dado una debida protección a los trabajadores respecto al problema estudiado en concreto, el cual es el desempleo, que evidentemente ha

crecido, así como también la informalidad laboral que en tiempos de COVID-19 ha incrementado exponencialmente, dejando sin trabajo a miles de peruanos.

3. Estas causales de extinción del contrato de trabajo anteriormente expuestas (fallecimiento, jubilación, invalidez absoluta permanente, renuncia, mutuo disenso, despido), precisan consecuencias graves en la supervivencia del trabajador, teniendo necesidades de alimentación, vestimenta, vivienda, y otras que pueden aumentar si es que existen dependientes a él, como educación, salud y demás de sus hijos y cónyuge, lo que una vez más evidencia una clara necesidad de un seguro de desempleo para que el trabajador y sus dependientes no tengan necesidades extremas y de ellas dependan su supervivencia. (Alcázar Zegarra, 2021)

Quinto trabajo de investigación fue elaborado por el Bachiller Málaga Díaz, P. (2019) Perú con el título: **“CONDICIONES LABORALES DEL PERSONAL DE “LA FINANCIERA” Y SU REPERCUSION EN LA CALIDAD PERCIBIDA POR SUS CLIENTES, AREQUIPA 2018”** Para optar el grado de Maestro en la Universidad Católica Santa María.

La hipótesis de la investigación es la siguiente: Dado que las condiciones laborales del personal de La Financiera son factores relevantes para poder lograr los objetivos de la entidad; Es probable que, dichas condiciones laborales afecten positivamente en la calidad percibida del servicio brindado a sus clientes.

Conclusiones: Primera: Habiendo llevado a cabo el análisis de la primera variable, condiciones laborales del personal de La Financiera, se identifica que requerimiento de nuevas habilidades o talentos y las políticas de promociones y ascensos son percibidos de manera baja por los trabajadores, mientras que la satisfacción y las oportunidades de crecimiento laboral que ofrece la empresa son altos.

Tercera: Al relacionar las condiciones laborales del personal de La Financiera y su repercusión en la calidad percibida por sus clientes, esta es

positiva, identificando que los años que los clientes forman parte de La Financiera, se relacionan de manera positiva en 90% con la satisfacción del personal con su trabajo. La frecuencia de operaciones que realizan los clientes se relaciona de manera positiva con la satisfacción que perciben los trabajadores con su salario, su relación es de 80,9% La cantidad de años que los clientes forman parte de La Financiera se relaciona con el ambiente de trabajo de la Financiera en 66%. (Málaga Díaz)



## CAPITULO II.

### 2. METODOLOGÍA

#### 2.1. VARIABLES E INDICADORES

Tabla 32: Operacionalización De Variables

VARIABLE	INDICADORES	SUBINDICADORES
Trabajador	Regímenes laborales	Régimen Laboral de la micro y pequeña empresa. Régimen laboral de la actividad privada
	Edad	Joven: 18 a 26 años Adulto Joven: 27 a 45 años Adulto: 46 a 65 años
	Género	Femenino Masculino
	Sector Productivo	Sector Financiero Sector Salud
Legislación Laboral	Obligaciones Laborales	Desempeño eficiente
		Cumplir con el horario de trabajo
		Puntualidad
	Beneficios Laborales	Descansos Remunerados
		Prestaciones Alimentarias en beneficio de los trabajadores
	Derechos Laborales	Remuneración Mínima Vital
		Asignación Familiar
		Gratificaciones Legales
		Seguro de Vida Ley
		Participación en las Utilidades
Compensación por Tiempo de Servicios		
Regímenes Pensionarios: AFP y ONP		
Subsidios		
Vacaciones Anuales		
Seguridad Social En Salud		
Derecho Colectivo		

## 2.2. Tipo y Nivel de Investigación

Por su diseño	: No experimental, transeccional, descriptiva
Por su nivel de investigación	: Descriptiva
Por el alcance	: Explicativa
Por tipo	: Cuantitativo

## 2.3. TÉCNICAS, INSTRUMENTOS Y MATERIALES DE VERIFICACIÓN

### 2.3.1. TÉCNICAS

Se utilizarán las encuestas porque es una investigación cuantitativa.

### 2.3.2. INSTRUMENTOS

Se utilizará el cuestionario elaborado en concordancia con los objetivos de la investigación que esta validado por el Alfa de Cronbach 0.863

### 2.3.3. FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO

**Autor:** Jenniffer Ruth Ortiz Gárate, Bachiller en Administración de Empresas

**Año:** 2022

**Confiabilidad:** .863

**Estructura:** Conformado por 37 ítems

**Duración del Cuestionario:** 10 minutos

**Ámbito de Aplicación:** Trabajadores del régimen privado sector; de los sectores productivos salud y financiero.

**Puntuación:** Sí, No

### 2.3.4. CUADRO DE COHERENCIAS

**Tabla 33: Cuadro de Coherencias de las Variables de Estudio**

VARIABLE	INDICADORES	SUBINDICADORES	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	ÍTEMS	
Trabajador	Regímenes laborales	Régimen Laboral de la micro y pequeña empresa.	Encuesta	ENCUESTA SOBRE LA LEGISLACIÓN LABORAL EN EL RÉGIMEN PRIVADO PARA EL SECTOR FINANCIERO Y SECTOR SALUD	1,2,6,8	
		Régimen laboral de la actividad privada			1,3,6,9	
	Edad	Joven: 18 a 26 años Adulto Joven: 27 a 45 años Adulto: 46 a 65 años			35	
		Género			Femenino Masculino	36
		Sector Productivo			Sector Financiero Sector Salud	37
Legislación Laboral	Obligaciones Laborales	Desempeño eficiente			4,5,6	
		Cumplir con el horario de trabajo			4,5,6	
		Puntualidad			4,5,6	
	Beneficios Laborales	Descansos Remunerados			6,7,10	
		Prestaciones Alimentarias en beneficio de los trabajadores			6,7,11	
	Derechos Laborales	Remuneración Mínima Vital	6,8,9,12,13			
		Asignación Familiar	6,8,9,14,15			
		Gratificaciones Legales	6,8,9,16,17			
		Seguro de Vida Ley	6,8,9,18,19,20,21			
		Participación en las Utilidades	6,8,9,22,23			
		Compensación por Tiempo de Servicios	6,8,9,24,25			
		Regímenes Pensionarios: AFP y ONP	6,8,9,26,27,28			
		Subsidios	6,8,9,29,30			
		Vacaciones Anuales	6,8,9,31,32			
		Seguridad Social En Salud	6,8,9,33			
Derecho Colectivo	6,8,9,34					

## 2.4. CAMPO DE VERIFICACIÓN

### 2.4.1. POBLACIÓN:

Población que se va a considerar en esta investigación serán 71 trabajadores del sector privado. De los cuales 41 trabajadores son del sector financiero y los 30 trabajadores del sector salud.

### 2.4.2. MUESTRA DE CASO ÚNICO

El tamaño de la muestra es de 71 trabajadores, por ser una muestra de caso único.

**Tabla 34: Segmentación De Aplicación De Encuestas**

Instituciones Privadas Sector Financiero	Cantidad de trabajadores	Porcentaje
Mi banco	12	16.9%
Banco de Crédito del Perú	14	19.7%
Scotiabank	15	21.1%
<b>Sub total</b>	<b>41</b>	<b>57.7%</b>
Instituciones Privadas Sector Salud	Cantidad de trabajadores	Porcentaje
Centro odontológico en Miraflores	6	8.5%
Centro odontológico en el distrito de Yanahuara	12	16.9%
Clínica privada tratamiento de hemodiálisis Cercado	6	8.5%
Clínica privada de salud en el distrito de Cercado	6	8.5%
<b>Sub total</b>	<b>30</b>	<b>42.4%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>71</b>	<b>100%</b>

## 2.5. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

La encuesta es elaborada por Jenniffer Ruth Ortiz Gárate, Bachiller en Administración de Empresas y validado por un experto: Magister Nicolás César Alfonso Antezana Abarca. Así también, es validado por Alfa de Cronbach mostrando un índice de confiabilidad de .863 el que según la interpretación de Oviedo & Campo (2005) tiene una “confiabilidad aceptable”, porque se encuentra en el rango .70 a .90. Por lo tanto, se concluye que la consistencia interna del instrumento utilizado es aceptable y procede su aplicación.

## 2.6. CRITERIOS PARA MANEJO DE RESULTADOS

Para validar los instrumentos de manera previa se calculó el índice de confiabilidad de Alfa Cronbach en el Software Estadístico SPSS 22 y se hizo una prueba de forma aleatoria a 10 profesionales en el sector salud y sector financiero.

Para el análisis e interpretación de los resultados se usará la estadística descriptiva, para ello se empleará hojas de cálculo en Excel, tanto para procesar los datos, como generar las tablas y las figuras.



## CAPITULO III.

### 3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

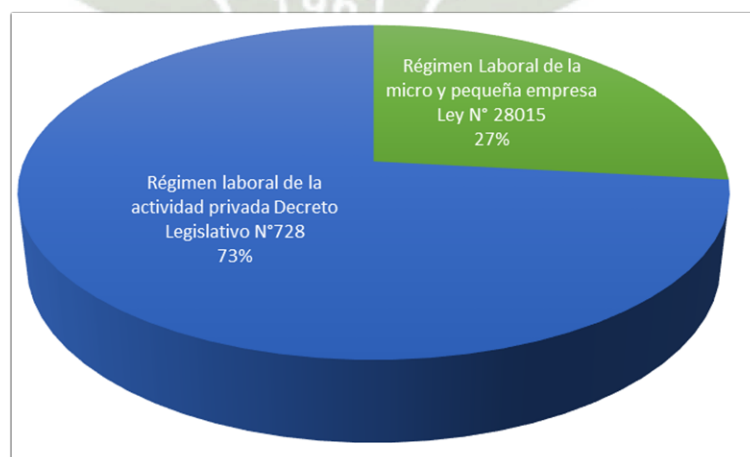
En este capítulo se verán los resultados de la variable la legislación laboral en el régimen privado para el sector financiero y sector salud por indicadores, alcanzando los objetivos planteados.

#### 3.1. ¿Cuál es el régimen laboral de la empresa en que labora?

**TABLA 35: RÉGIMEN LABORAL DE LA EMPRESA EN QUE LABORA**

Régimen	Frecuencia absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa acumulada
Régimen Laboral de la micro y pequeña empresa Ley N° 28015	19	27	27	27
Régimen laboral de la actividad privada Decreto Legislativo N°728	52	73	73	100
Total	71	100	100	

**FIGURA 1: Régimen Laboral de la empresa en que labora**



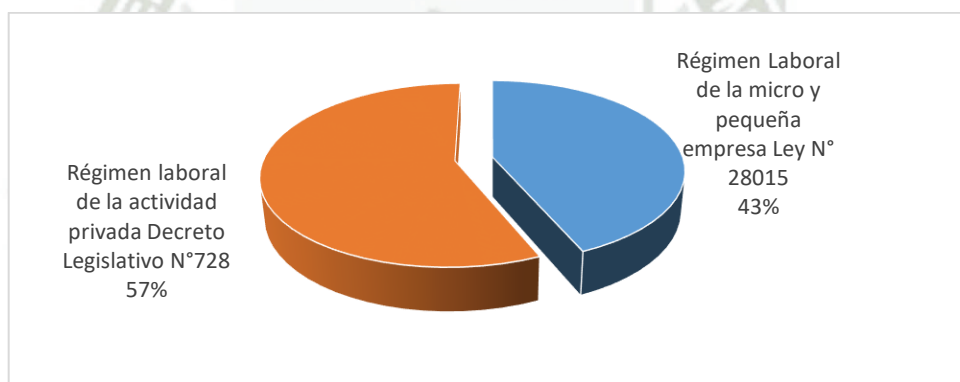
Explicación: En la Tabla 35 y Figura 1 Se muestra el régimen laboral de los encuestados han marcado según las empresas en las que laboran actualmente;

el 73% de los encuestados se encuentran en el Régimen laboral de la actividad privada del Decreto legislativo N° 728 y el 27% de los encuestados se encuentran en el Régimen Laboral de la micro y pequeña empresa Ley N° 28015.

**Tabla 36: Régimen Laboral de los trabajadores del Sector Salud**

Régimen Laboral	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Régimen Laboral de la micro y pequeña empresa Ley N° 28015	13	43.3	43.3	43.3
Régimen laboral de la actividad privada Decreto Legislativo N°728	17	56.7	56.7	100.0
<b>Total</b>	30	100.0	100.0	

**Figura 2: Régimen Laboral de los trabajadores del Sector Salud**

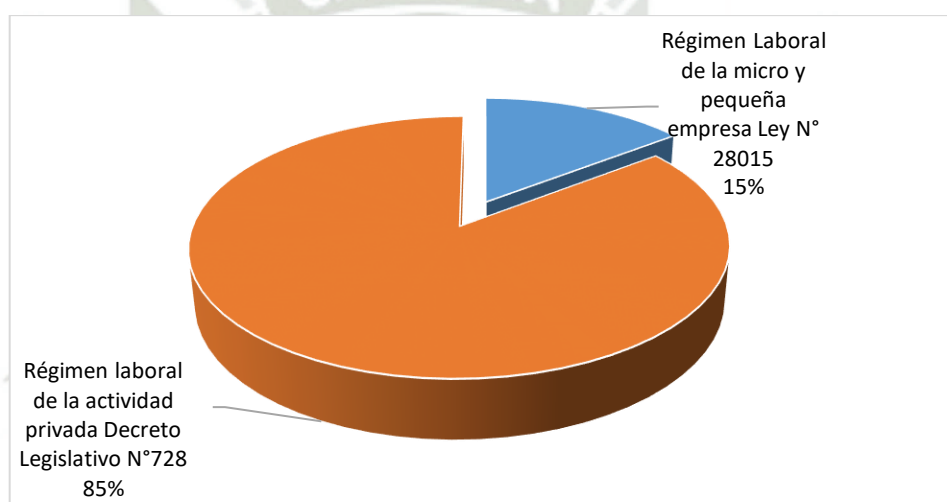


Explicación: En la Tabla 36 y Figura 2, se muestra que los trabajadores del sector salud el 57% de los encuestados se encuentran en el régimen laboral de la actividad privada del Decreto legislativo N° 728 y el 43% de los encuestados del sector salud se encuentran en el Régimen Laboral de la micro y pequeña empresa Ley N° 28015.

**Tabla 37: Régimen Laboral de los trabajadores del Sector Financiero**

Régimen Laboral	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Régimen Laboral de la micro y pequeña empresa Ley N° 28015	6	14.6	14.6	14.6
Régimen laboral de la actividad privada Decreto Legislativo N°728	35	85.4	85.4	100.0
<b>Total</b>	41	100.0	100.0	

**Figura 3: Régimen Laboral de los trabajadores del Sector Financiero**



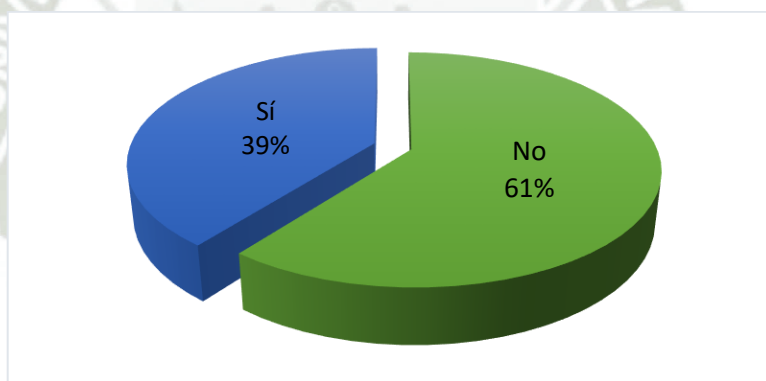
Explicación: En la Tabla 37 y Figura 3, se muestra que los trabajadores del sector financiero el 85% de los encuestados se encuentran en el régimen laboral de la actividad privada del Decreto legislativo N° 728 y el 15% de los encuestados del sector salud se encuentran en el Régimen Laboral de la micro y pequeña empresa Ley N° 28015.

### 3.2. ¿Conoce Usted Acerca De La Ley Del Régimen Laboral De La Actividad De La Microempresa "Ley N°28015 Ley De Promoción Y Formalización De La Micro Y Pequeña Empresa"?

**TABLA 38: CONOCE ACERCA DE LA "LEY N° 28015 LEY DE PROMOCIÓN Y FORMALIZACIÓN DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA"**

	Frecuencia absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa acumulada
<b>No</b>	43	61	61	61
<b>Sí</b>	28	39	39	100
<b>Total</b>	71	100	100	

**Figura 4: Conoce acerca de la "Ley N°28015 Ley De Promoción Y Formalización De La Micro Y Pequeña Empresa"**

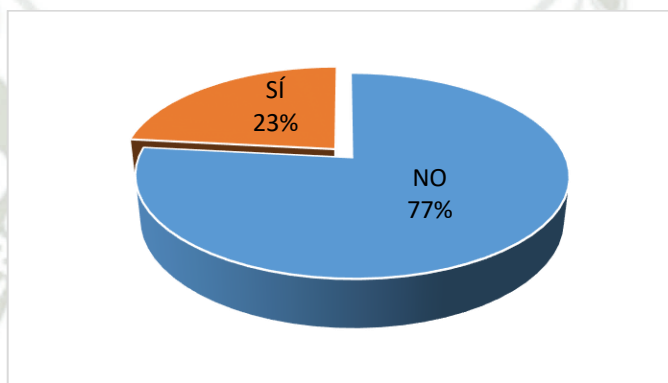


Explicación: La Tabla 38 y la figura 4, el 61% de los encuestados no conocen la Ley del Régimen Laboral de la Actividad de la Microempresa y el 39% de los encuestados sí conocen la Ley del Régimen Laboral de la actividad de la microempresa Ley N° 28015 Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa.

**Tabla 39: EL Sector Salud conoce la "Ley N°28015 Ley de promoción y formalización De la micro y pequeña empresa"**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	23	76.7	76.7	76.7
Sí	7	23.3	23.3	100.0
<b>Total</b>	30	100.0	100.0	

**Figura 5: Los trabajadores del Sector Salud conocen la "Ley N°28015 Ley de promoción y formalización de la micro y pequeña empresa"**



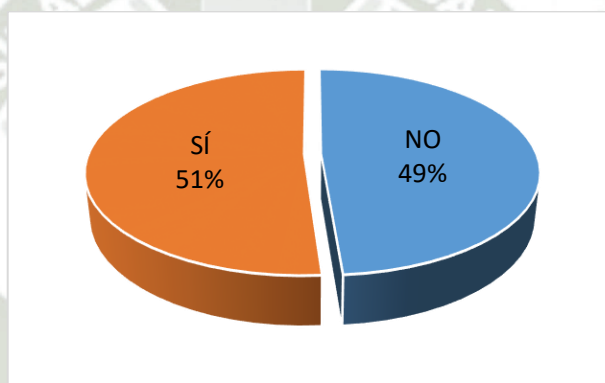
Explicación: En la tabla 39 y figura 5. Los trabajadores del sector salud, el 77% de los encuestados no conocen la Ley de promoción y formalización de la micro y pequeña empresa.

Los encuestados del sector salud, son profesionales en su mayoría de odontología, la forma de trabajo que los odontólogos tienen es por horas en diferentes clínicas privadas, consultorios privados, por lo tanto, emiten recibos por honorarios, están sujetos a la 4ta categoría, por ser trabajadores independientes, es por ese motivo que no conocen la Ley del Régimen Laboral de la Actividad de la Microempresa.

**Tabla 40: Los trabajadores del Sector Financiero conoce la “Ley N°28015 Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa”**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	20	48.8	48.8	48.8
Sí	21	51.2	51.2	100.0
<b>Total</b>	41	100.0	100.0	

**Figura 6: Los trabajadores del Sector Financiero conocen la “Ley N°28015 Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa”**



Explicación: En la tabla 40 y figura 6. Los trabajadores del sector financiero, el 51% de los encuestados sí conocen la ley N° 28015 Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa, el 49% de los encuestados no conocen la Ley de promoción y formalización de la micro y pequeña empresa.

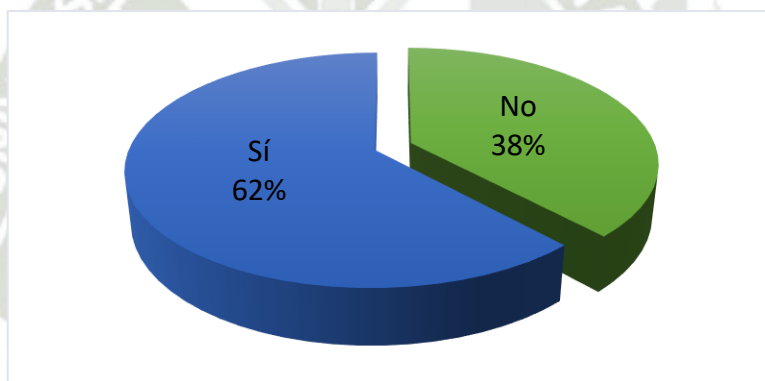
Los trabajadores del sector financiero si firman contratos laborales bajo la ley de micro y pequeña empresa por ese motivo si conocen la ley.

### 3.3. ¿Conoce Usted Acerca De La Ley Del Régimen Laboral De La Actividad Privada Ley N° 728 Ley De Productividad Y Competitividad Laboral?

TABLA 41: Conoce la Ley N°728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral

	Frecuencia absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa acumulada
<b>No</b>	27	38	38	38
<b>Sí</b>	44	62	62	100
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

Figura 7: Conoce la Ley N°728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral

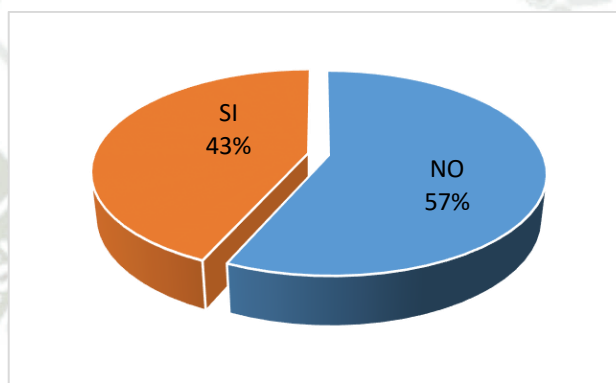


Explicación: En la tabla 41 y figura 7, el 62% de los encuestados sí conocen la ley del Régimen Laboral de la actividad Privada Ley N°728 Ley de la Productividad y Competitividad Laboral; el 38% de los encuestados no conocen la ley del Régimen Laboral de la actividad Privada Ley N°728 Ley de la Productividad y Competitividad Laboral.

**Tabla 42: Los trabajadores del Sector Salud la Ley N°728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	17	56.7	56.7	56.7
Sí	13	43.3	43.3	100.0
<b>Total</b>	30	100.0	100.0	

**Figura 8: Los trabajadores del Sector Salud la Ley N°728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral**



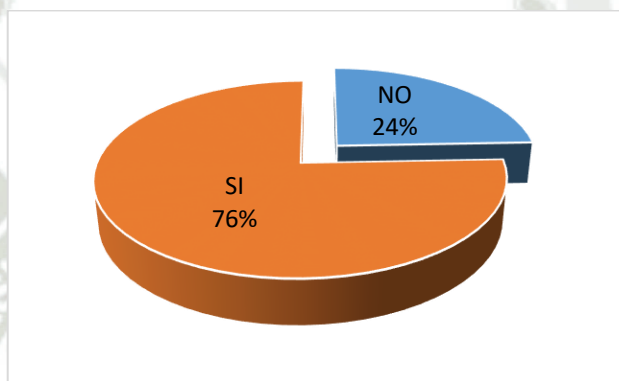
Explicación: En la tabla 42 y figura 8, el 43% de los encuestados sí conocen la ley del Régimen Laboral de la actividad Privada Ley N° 728 Ley de la Productividad y Competitividad Laboral; el 57% de los encuestados no conocen la ley del Régimen Laboral de la actividad Privada Ley N° 728 Ley de la Productividad y Competitividad Laboral.

Los encuestados del sector salud, son profesionales en su mayoría de odontología, la forma de trabajo que los odontólogos tienen es por horas en diferentes clínicas privadas, consultorios privados, por lo tanto, emiten recibos por honorarios, están sujetos a la 4ta categoría, por ser trabajadores independientes, es por ese motivo que no conocen la ley del Régimen Laboral de la actividad Privada Ley N°728 Ley de la Productividad y Competitividad Laboral.

**Tabla 43: Los trabajadores del Sector Financiero la Ley N°728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	10	24.4	24.4	24.4
Sí	31	75.6	75.6	100.0
<b>Total</b>	41	100.0	100.0	

**Figura 9: Los trabajadores del Sector Financiero la Ley N°728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral**



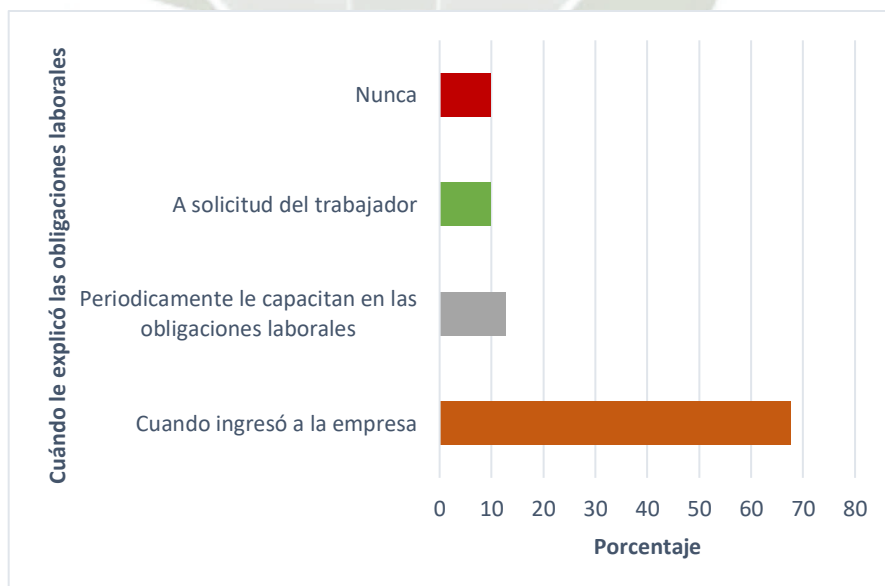
Explicación: En la tabla 43 y figura 9, el 76% de los encuestados sí conocen la ley del Régimen Laboral de la actividad Privada Ley N°728 Ley de la Productividad y Competitividad Laboral; el 24% de los encuestados no conocen la ley del Régimen Laboral de la actividad Privada Ley N°728 Ley de la Productividad y Competitividad Laboral.

### 3.4. La empresa en la que trabaja usted. ¿le ha explicado cuáles son las obligaciones laborales que usted tiene con su empresa?

TABLA 44: La empresa le ha explicado las obligaciones laborales que tiene con la empresa

	Frecuencia absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa acumulada
<b>Cuando ingresó a la empresa</b>	48	68	68	68
<b>Periódicamente le capacitan en las obligaciones laborales</b>	9	13	13	80
<b>A solicitud del trabajador</b>	7	10	10	90
<b>Nunca</b>	7	10	10	100
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

Figura 10: La empresa le ha explicado las obligaciones laborales que tiene con la empresa



**Tabla 45: Medidas Descriptivas de la pregunta 4**

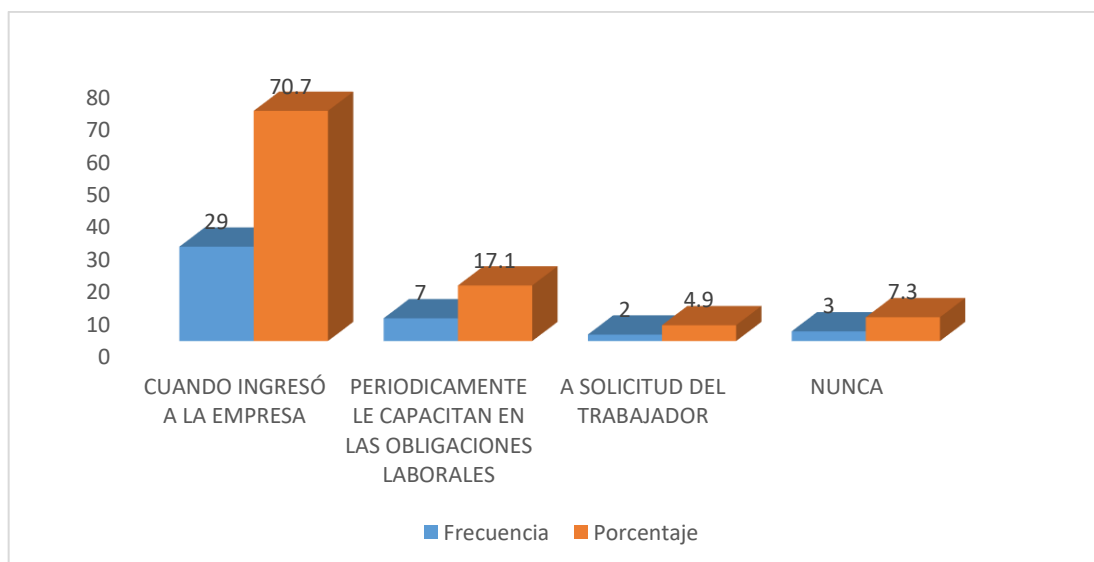
<b>Media</b>	<b>1.6197</b>	
<b>Mediana</b>	1.0000	
<b>Moda</b>	1.00	
<b>Varianza</b>	1.039	
<b>Desviación Estándar</b>	1.01933	
<b>Curtosis</b>	Estadístico	.578
	Error Estándar	.563

Explicación: En la tabla 44 y la figura 10; el 68% indican que la empresa les explicó las obligaciones laborales cuando ingresó a la empresa, el 13% marcaron que las empresas periódicamente le capacitan en las obligaciones laborales, el 10% de los encuestados indicaron que a solicitud del mismo trabajador les capacitaron en las obligaciones laborales, el 10% marcaron que la empresa en la que labora nunca le ha explicado las obligaciones laborales.

**Tabla 46: La empresa le explico sus Obligaciones Laborales a los trabajadores del Sector Financiero**

Empresa explicó las obligaciones laborales	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Cuando ingresó a la empresa	29	70.7	70.7	70.7
Periódicamente le capacitan en las obligaciones laborales	7	17.1	17.1	87.8
A solicitud del trabajador	2	4.9	4.9	92.7
Nunca	3	7.3	7.3	100.0
<b>Total</b>	41	100.0	100.0	

**Figura 11: La empresa le explico sus Obligaciones Laborales a los trabajadores del Sector Financiero**

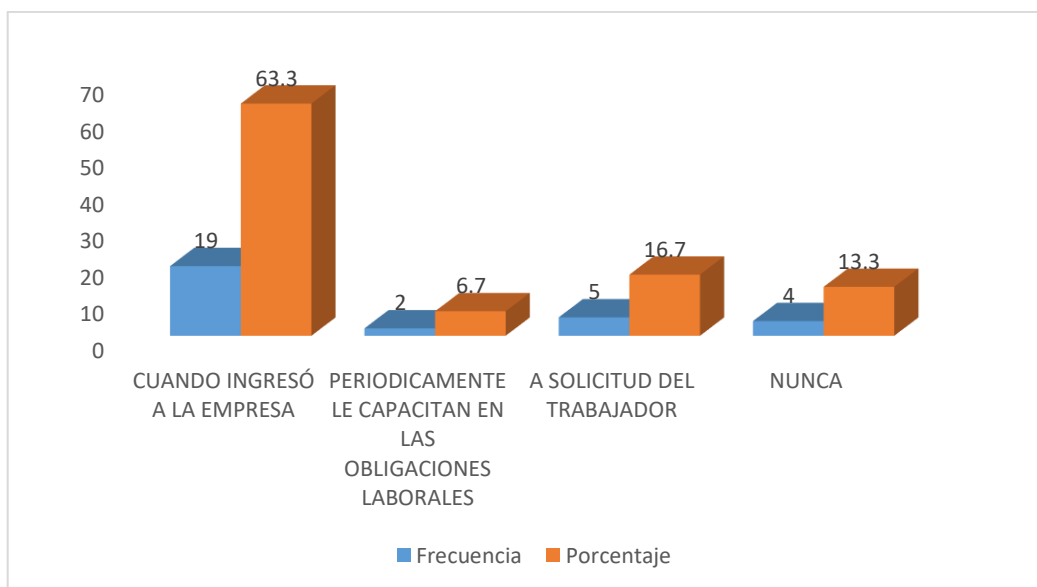


Explicación: En la tabla 46 y la figura 11; los trabajadores del sector financiero, el 70.7% indican que la empresa les explicó las obligaciones laborales cuando ingresó a la empresa, el 17.1% marcaron que las empresas periódicamente le capacitan en las obligaciones laborales, el 4.9% de los encuestados indicaron que a solicitud del mismo trabajador les capacitaron en las obligaciones laborales, el 7.3% marcaron que la empresa en la que labora nunca le ha explicado las obligaciones laborales.

**Tabla 47: La empresa le explico sus Obligaciones Laborales a los trabajadores del Sector Salud**

LA EMPRESA LE EXPLICÓ SUS OBLIGACIONES LABORALES	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Cuando ingresó a la empresa	19	63.3	63.3	63.3
Periódicamente le capacitan en las obligaciones laborales	2	6.7	6.7	70.0
A solicitud del trabajador	5	16.7	16.7	86.7
Nunca	4	13.3	13.3	100.0
<b>Total</b>	30	100.0	100.0	

**Figura 12: La empresa le explico sus Obligaciones Laborales a los trabajadores del Sector Salud**



Explicación: En la tabla 47 y la figura 12; los trabajadores del sector salud, el 63.3% indican que la empresa les explicó las obligaciones laborales cuando ingresó a la empresa, el 6.7% marcaron que las empresas periódicamente le capacitan en las obligaciones laborales, el 16.7% de los encuestados indicaron que a solicitud del mismo trabajador les capacitaron en las obligaciones laborales, el 13.3% marcaron que la empresa en la que labora nunca le ha explicado las obligaciones laborales.

Los trabajadores del sector salud, son profesionales en su mayoría de odontología, la forma de trabajo que los odontólogos tienen es por horas en diferentes clínicas privadas, consultorios privados, por lo tanto, emiten recibos por honorarios, están sujetos a la 4ta categoría, por ser trabajadores independientes, es por ese motivo por ese motivo los consultorios, clínicas privadas no explican las obligaciones laborales a los trabajadores.

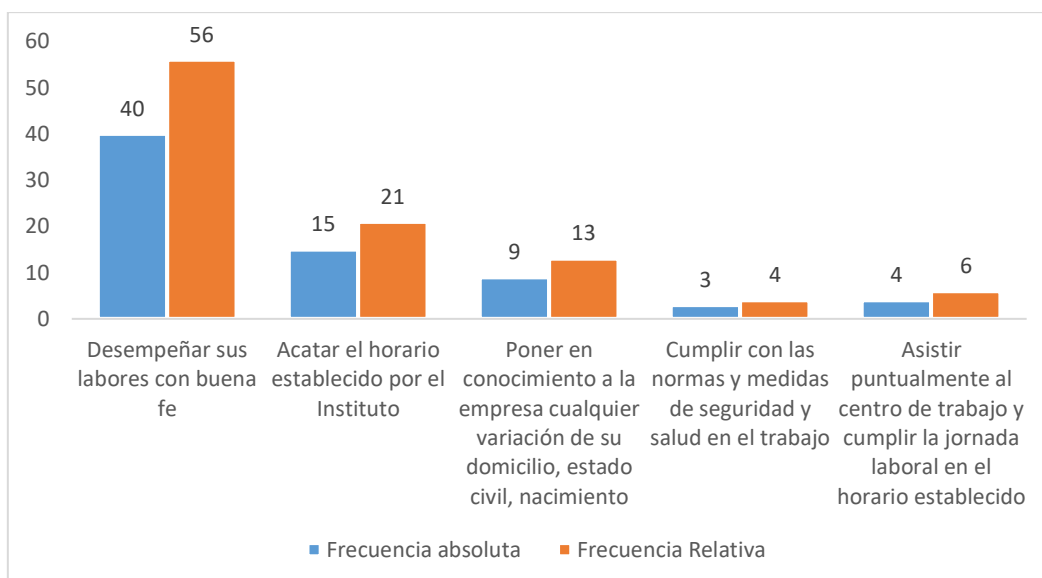
3.5. Si su respuesta anterior es cuando ingresó a la empresa, periódicamente le capacitan en las obligaciones laborales, a solicitud del trabajador. Marca con una x las siguientes obligaciones laborales que conozcas. Puede marcar más de una:

**TABLA 48: OBLIGACIONES LABORALES QUE LOS TRABAJADORES CONOCEN**

Obligaciones Laborales	Frecuencia absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa acumulada
Desempeñar sus labores con buena fe	40	56	56	56
Acatar el horario establecido por el Instituto	15	21	21	77
Poner en conocimiento a la empresa cualquier variación de su domicilio, estado civil, nacimiento	9	13	13	90
Cumplir con las normas y medidas de seguridad y salud en el trabajo	3	4	4	94
Asistir puntualmente al centro de trabajo y cumplir la jornada laboral en el horario establecido	4	6	6	100
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	



**Figura 13: Obligaciones Laborales que los trabajadores conocen**



**TABLA 49: Medidas Descriptivas de la pregunta 5**

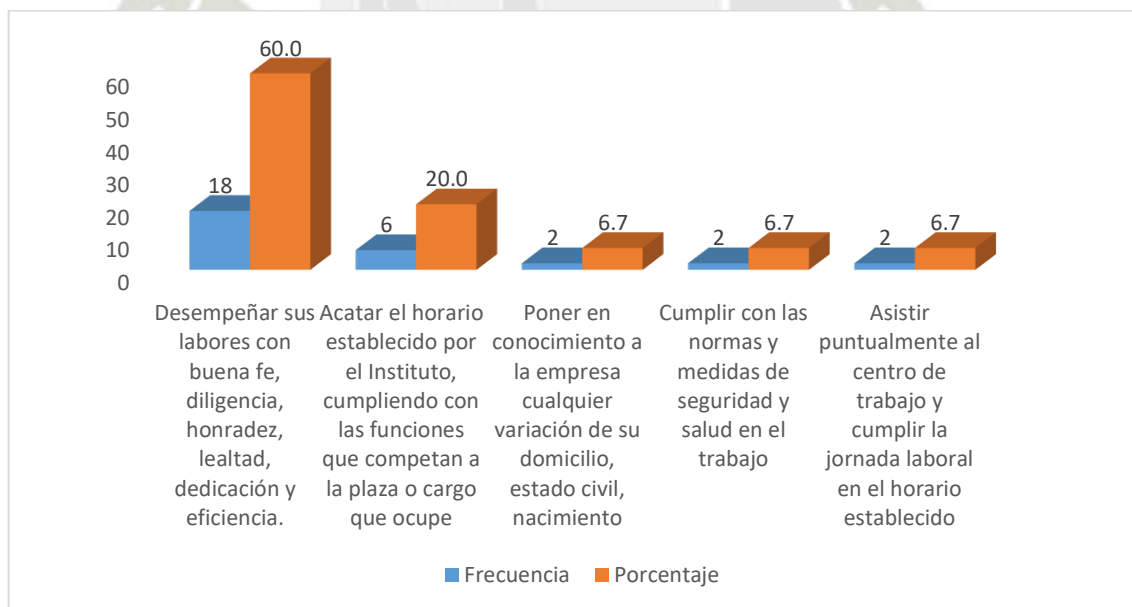
<b>Media</b>		1.8169
<b>Mediana</b>		1.0000
<b>Moda</b>		1.00
<b>Varianza</b>		1.352
<b>Desviación Estándar</b>		1.16263
<b>Curtosis</b>	Estadístico	1.248
	Error estándar	.563

Explicación: En la tabla 48 y la figura 13, Las obligaciones que más conocen los encuestados son las siguientes: el 56% conoce la obligación laboral de Desempeñar sus labores con buena fe. El 21% marcaron Acatar el horario establecido por el Instituto. El 13% marcaron poner en conocimiento a la empresa cualquier variación de su domicilio, estado civil, nacimiento, 6% Asistir puntualmente al centro de trabajo y cumplir la jornada laboral en el horario establecido y el 4% marcaron cumplir con las normas y medidas de seguridad y salud en el trabajo.

**Tabla 50: Obligaciones Laborales que los trabajadores del Sector Salud conocen**

Obligaciones Laborales	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desempeñar sus labores con buena fe, diligencia, honradez, lealtad, dedicación y eficiencia.	18	60.0	60.0	60.0
Acatar el horario establecido por el Instituto, cumpliendo con las funciones que competan a la plaza o cargo que ocupe	6	20.0	20.0	80.0
Poner en conocimiento a la empresa cualquier variación de su domicilio, estado civil, nacimiento	2	6.7	6.7	86.7
Cumplir con las normas y medidas de seguridad y salud en el trabajo	2	6.7	6.7	93.3
Asistir puntualmente al centro de trabajo y cumplir la jornada laboral en el horario establecido	2	6.7	6.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Figura 14: Obligaciones Laborales que los trabajadores del Sector Salud conocen**



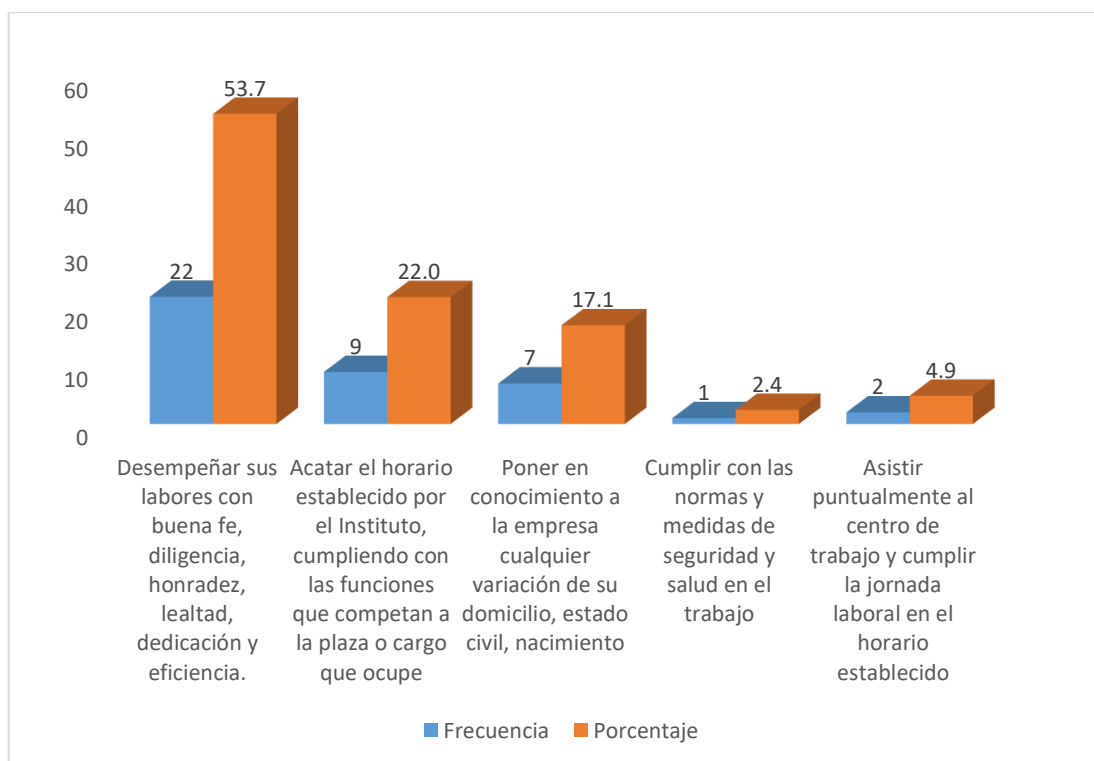
Explicación: En la tabla 50 y la figura 14, Las obligaciones que más conocen los trabajadores del sector salud son las siguientes: el 60% conoce la obligación laboral de Desempeñar sus labores con buena fe. El 20% marcaron Acatar el horario establecido por el Instituto. El 6.7% marcaron poner en

conocimiento a la empresa cualquier variación de su domicilio, estado civil, nacimiento, el 6.7% marcaron cumplir con las normas y medidas de seguridad y salud en el trabajo y 6.7% Asistir puntualmente al centro de trabajo y cumplir la jornada laboral en el horario establecido.

**Tabla 51: Obligaciones Laborales que los trabajadores del Sector Financiero conocen**

Obligaciones Laborales	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desempeñar sus labores con buena fe, diligencia, honradez, lealtad, dedicación y eficiencia.	22	53.7	53.7	53.7
Acatar el horario establecido por el Instituto, cumpliendo con las funciones que competen a la plaza o cargo que ocupe	9	22.0	22.0	75.6
Poner en conocimiento a la empresa cualquier variación de su domicilio, estado civil, nacimiento	7	17.1	17.1	92.7
Cumplir con las normas y medidas de seguridad y salud en el trabajo	1	2.4	2.4	95.1
Asistir puntualmente al centro de trabajo y cumplir la jornada laboral en el horario establecido	2	4.9	4.9	100.0
<b>Total</b>	41	100.0	100.0	

**Figura 15: Obligaciones Laborales que los trabajadores del Sector Financiero conocen**



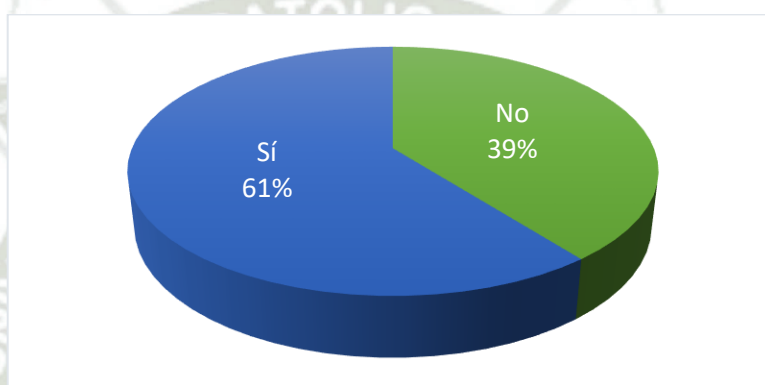
Explicación: En la tabla 51 y la figura 15, Las obligaciones que más conocen los trabajadores del sector financiero son las siguientes: el 53.7% conoce la obligación laboral de Desempeñar sus labores con buena fe. El 22% marcaron Acatar el horario establecido por el Instituto. El 17.1% marcaron poner en conocimiento a la empresa cualquier variación de su domicilio, estado civil, nacimiento, 4.9% Asistir puntualmente al centro de trabajo y cumplir la jornada laboral en el horario establecido y el 2.4% marcaron cumplir con las normas y medidas de seguridad y salud en el trabajo.

### 3.6. ¿Usted tiene información o se ha informado sobre la legislación laboral en el Perú?

Tabla 52: Se ha informado sobre la legislación laboral en el Perú

	Frecuencia absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa acumulada
No	28	39	39	39
Sí	43	61	61	100
Total	71	100	100	

Figura 16: Se ha informado sobre la legislación laboral en el Perú

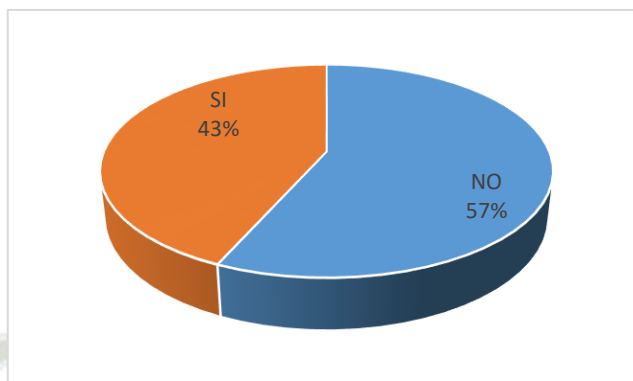


Explicación: En la tabla 52 y figura 16, el 61% de los encuestados indican que se han informado sobre la legislación laboral en el Perú, el 39% de los encuestados no se han informado sobre la legislación laboral en el Perú.

Tabla 53: Los trabajadores del Sector Salud conoce o se ha informado sobre la legislación laboral del Perú

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	17	56.7	56.7	56.7
Sí	13	43.3	43.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Figura 17: Los trabajadores del Sector Salud conocen o se han informado sobre la legislación laboral del Perú**

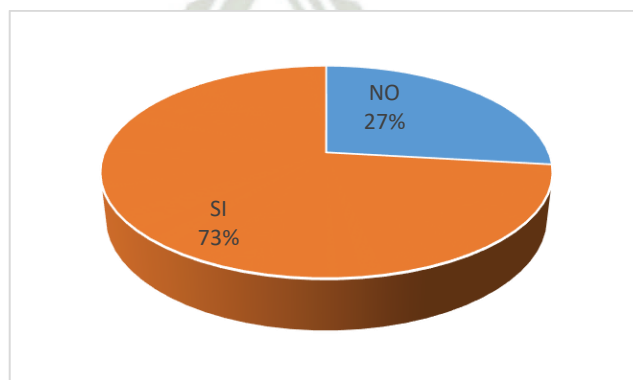


Explicación: En la tabla 53 y figura 17, el 57% de los trabajadores del sector salud indican que no se han informado sobre la legislación laboral en el Perú, el 43% de los trabajadores del sector salud sí se han informado sobre la legislación laboral en el Perú.

**Tabla 54: Los trabajadores del Sector Financiero conocen o se han informado sobre la legislación laboral del Perú**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	11	26.8	26.8	26.8
Sí	30	73.2	73.2	100.0
<b>Total</b>	41	100.0	100.0	

**Figura 18: Los trabajadores del Sector Financiero conocen o se han informado sobre la legislación laboral del Perú**



Explicación: En la tabla 54 y figura 18, el 73% de los trabajadores del sector financiero indican que sí se han informado sobre la legislación laboral en el Perú, el

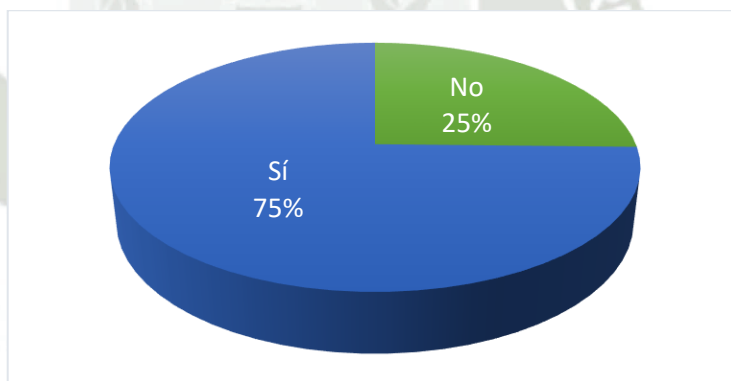
27% de los trabajadores del sector financiero no se han informado sobre la legislación laboral en el Perú.

**3.7. ¿Conoce usted cuáles son los beneficios laborales que percibe como trabajador de la actividad privada?**

**TABLA 55: CONOCE LOS BENEFICIOS LABORALES**

	Frecuencia absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa acumulada
<b>No</b>	18	25	25	25
<b>Sí</b>	53	75	75	100
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

**Figura 19: Conoce los Beneficios Laborales que percibe como trabajador de la actividad privada**

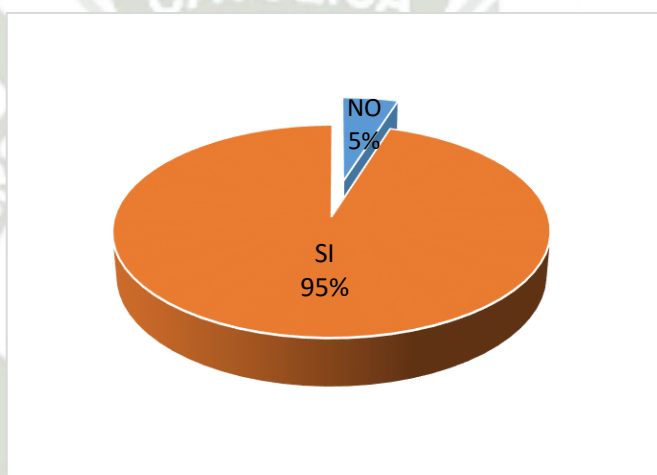


Explicación: En la tabla 55 y figura 19, el 75% de los encuestados sí conocen los beneficios laborales que percibe como trabajador de la actividad privada. El 25% de los encuestados indican que no conocen los beneficios laborales que percibe como trabajador de la actividad privada.

**Tabla 56: Los trabajadores del Sector Financiero conocen son los beneficios laborales que percibe como trabajador de la actividad privada**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	2	4.9	4.9	4.9
Sí	39	95.1	95.1	100.0
<b>Total</b>	41	100.0	100.0	

**Figura 20: Los trabajadores del Sector Financiero conocen son los beneficios laborales que percibe como trabajador de la actividad privada**

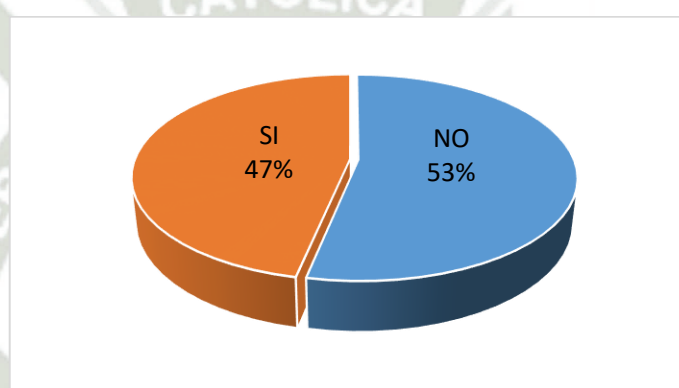


Explicación: En la tabla 56 y figura 20, el 95% de los trabajadores del sector financiero sí conocen los beneficios laborales que percibe como trabajador de la actividad privada. El 5% de los trabajadores del sector financiero indican que no conocen los beneficios laborales que percibe como trabajador de la actividad privada.

**Tabla 57: Los trabajadores del Sector Salud conocen son los beneficios laborales que percibe como trabajador de la actividad privada**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	16	53.3	53.3	53.3
Sí	14	46.7	46.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Figura 21: Los trabajadores del Sector Salud conocen son los beneficios laborales que percibe como trabajador de la actividad privada**



Explicación: En la tabla 57 y figura 21, el 47% de los trabajadores del sector salud sí conocen los beneficios laborales que percibe como trabajador de la actividad privada. El 53% de los trabajadores del sector salud indican que no conocen los beneficios laborales que percibe como trabajador de la actividad privada.

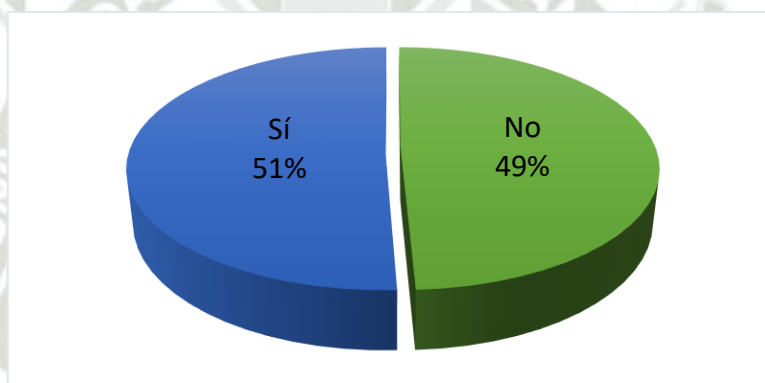
Los trabajadores del sector salud, son profesionales en su mayoría de odontología, la forma de trabajo que los odontólogos tienen es por horas en diferentes clínicas privadas, consultorios privados, por lo tanto, emiten recibos por honorarios, están sujetos a la 4ta categoría, por ser trabajadores independientes, es por ese motivo que no perciben los beneficios laborales de la actividad privada.

### 3.8.¿Conoce usted cuáles son sus derechos laborales como trabajador de la actividad de la microempresa y pequeña empresa?

**TABLA 58: Conoce los derechos laborales como trabajador de la actividad de la microempresa y pequeña empresa**

	Frecuencia absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa acumulada
<b>No</b>	35	49	49	49
<b>Sí</b>	36	51	51	100
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

**Figura 22: Conoce los derechos laborales como trabajador de la actividad de la microempresa y pequeña empresa**

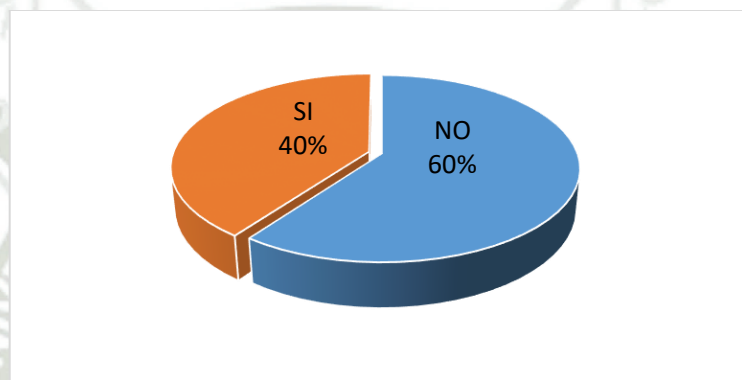


Explicación: En la tabla 58 y figura 22; el 51% de los encuestados sí conocen sus derechos laborales como trabajador de la actividad de la microempresa y pequeña empresa. El 49% de los encuestados no conocen sus derechos laborales como trabajadores de la actividad privada de la microempresa y pequeña empresa.

**Tabla 59: Los Trabajadores del Sector Salud conocen los derechos laborales como trabajador de la actividad de la microempresa y pequeña empresa**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	18	60.0	60.0	60.0
Sí	12	40.0	40.0	100.0
<b>Total</b>	30	100.0	100.0	

**Figura 23: Los Trabajadores del Sector Salud conocen los derechos laborales como trabajador de la actividad de la microempresa y pequeña empresa**



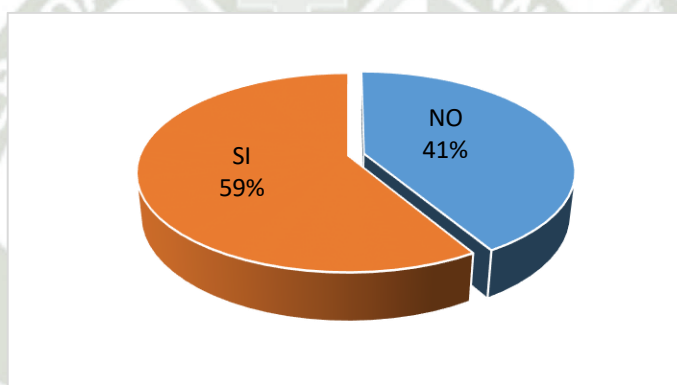
Explicación: En la tabla 59 y figura 23 los trabajadores del sector salud, marcaron que el 40% sí conocen sus derechos laborales como trabajador de la actividad de la microempresa y pequeña empresa. El 60% indicaron que no conocen sus derechos laborales como trabajadores de la actividad privada de la microempresa y pequeña empresa.

Los trabajadores del sector salud, son profesionales en su mayoría de odontología, la forma de trabajo que los odontólogos tienen es por horas en diferentes clínicas privadas, consultorios privados, por lo tanto, emiten recibos por honorarios, están sujetos a la 4ta categoría, por ser trabajadores independientes, es por ese motivo que no conocen los derechos laborales de la actividad privada de la microempresa y pequeña empresa.

**Tabla 60: Los trabajadores del Sector Financiero conocen los derechos laborales como trabajador de la actividad de la microempresa y pequeña empresa**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>No</b>	17	41.5	41.5	41.5
<b>Sí</b>	24	58.5	58.5	100.0
<b>Total</b>	41	100.0	100.0	

**Figura 24: Los trabajadores del Sector Financiero conocen los derechos laborales como trabajador de la actividad de la microempresa y pequeña empresa**



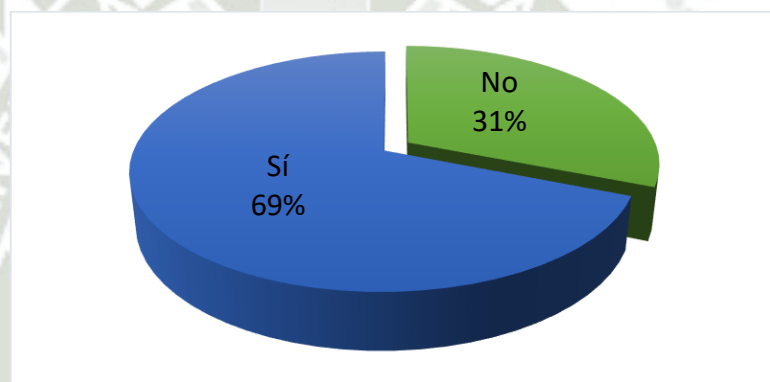
Explicación: En la tabla 60 y figura 24 los trabajadores del sector financiero, marcaron que el 59% sí conocen sus derechos laborales como trabajador de la actividad de la microempresa y pequeña empresa. El 41% indicaron que no conocen sus derechos laborales como trabajadores de la actividad privada de la microempresa y pequeña empresa.

### 3.9.¿Conoce usted cuáles son sus derechos laborales como trabajador de la actividad privada?

**TABLA 61: DERECHOS LABORALES COMO TRABAJADOR DE LA ACTIVIDAD PRIVADA**

	Frecuencia absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa acumulada
<b>No</b>	22	31	31	31
<b>Sí</b>	49	69	69	100
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

**Figura 25: Conoce los derechos laborales como trabajador de la actividad privada**

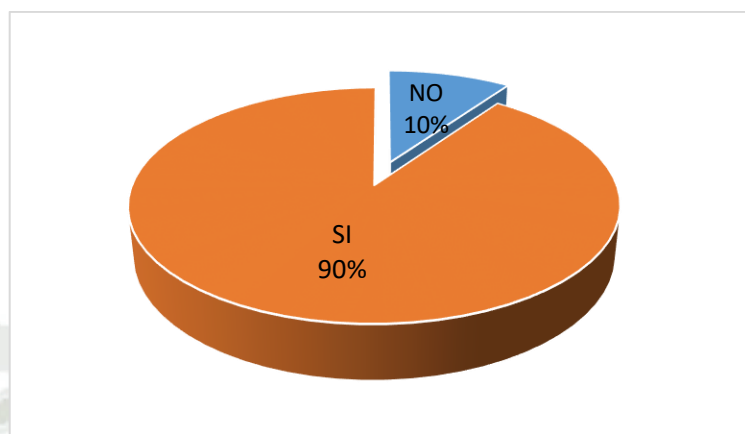


Explicación: En la tabla 61 y figura 25; el 69% de los encuestados sí conocen sus derechos laborales como trabajador de la actividad privada, el 31% de los encuestados no conocen sus derechos laborales como trabajador de la actividad privada.

**Tabla 62: Los trabajadores del Sector Financiero conocen sus Derechos Laborales como trabajador de la Actividad Privada**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>No</b>	4	9.8	9.8	9.8
<b>Sí</b>	37	90.2	90.2	100.0
<b>Total</b>	41	100.0	100.0	

**Figura 26: Los trabajadores del Sector Financiero conocen sus Derechos Laborales como trabajador de la Actividad Privada**

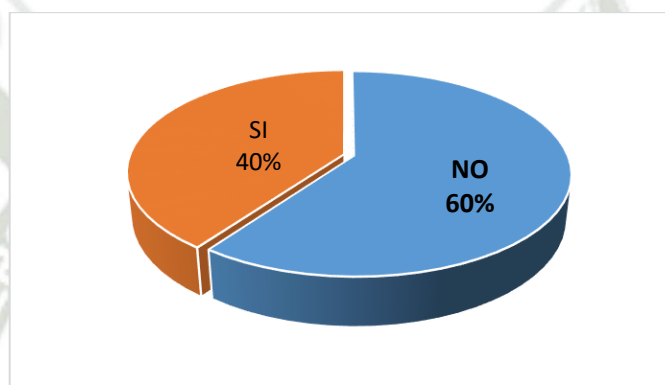


Explicación: En la tabla 62 y figura 26; el 90% de los encuestados sí conocen sus derechos laborales como trabajador de la actividad privada, el 10% de los encuestados no conocen sus derechos laborales como trabajador de la actividad privada.

**Tabla 63: Los trabajadores del Sector Salud conocen sus Derechos Laborales como trabajador de la Actividad Privada**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>No</b>	18	60.0	60.0	60.0
<b>Sí</b>	12	40.0	40.0	100.0
<b>Total</b>	30	100.0	100.0	

**Figura 27: Los trabajadores del Sector Salud conocen sus Derechos Laborales como trabajador de la Actividad Privada**



Explicación: En la tabla 63 y figura 27; el 69% de los trabajadores del sector salud sí conocen sus derechos laborales como trabajador de la actividad privada, el 40% de los trabajadores del sector salud no conocen sus derechos laborales como trabajador de la actividad privada.

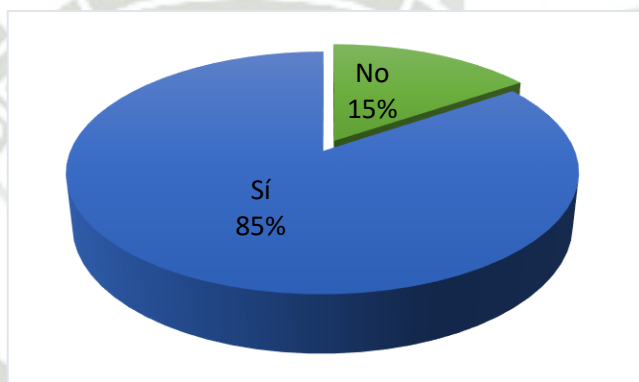
Los trabajadores del sector salud, son profesionales en su mayoría de odontología, la forma de trabajo que los odontólogos tienen es por horas en diferentes clínicas privadas, consultorios privados, por lo tanto, emiten recibos por honorarios, están sujetos a la 4ta categoría, por ser trabajadores independientes, es por ese motivo que no conocen los derechos laborales de la actividad privada Ley 728 Ley de la Productividad y Competitividad Laboral.

**3.10. ¿Conoce usted cuáles son los descansos remunerados (feriados pagados) que se consideran dentro de la legislación laboral?**

**Tabla 64: Conoce cuáles son los descansos remunerados**

	Frecuencia absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa acumulada
<b>No</b>	11	15	15	15
<b>Sí</b>	60	85	85	100
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

**Figura 28: Conoce cuáles son los descansos remunerados**

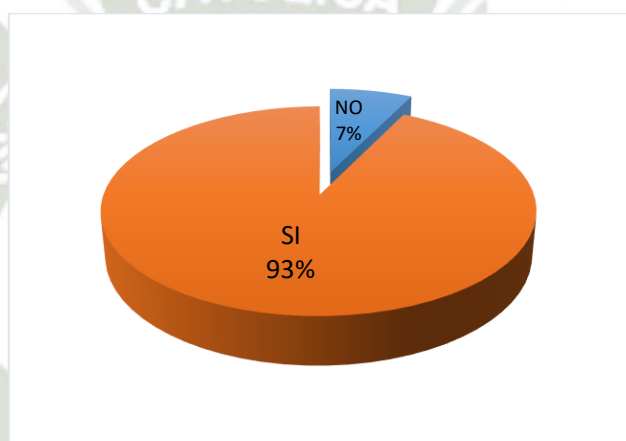


Explicación: El 85% de los encuestados si conocen cuáles son los descansos remunerados que se consideran dentro de la legislación privada, el 15% de los encuestados no conocen cuáles son los descansos remunerados que se consideran en la legislación laboral.

**TABLA 65: Los trabajadores del Sector Financiero conocen el beneficio laboral de los descansos remunerados**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>NO</b>	3	7.3	7.3	7.3
<b>SI</b>	38	92.7	92.7	100.0
<b>Total</b>	41	100.0	100.0	

**Figura 29: Los trabajadores del Sector Financiero conocen el beneficio laboral de los descansos remunerados**

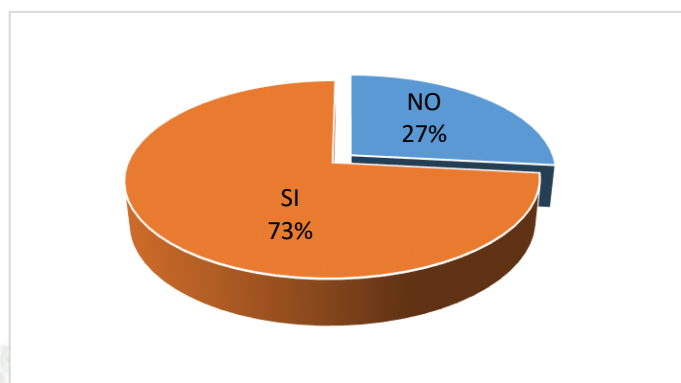


Explicación: El 93% de los trabajadores del sector financiero sí conocen cuáles son los descansos remunerados que se consideran dentro de la legislación privada, el 7% de los encuestados no conocen cuáles son los descansos remunerados que se consideran en la legislación laboral.

**Tabla 66: Los trabajadores del Sector Salud conocen el beneficio laboral de los descansos remunerados**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>No</b>	8	26.7	26.7	26.7
<b>Sí</b>	22	73.3	73.3	100.0
<b>Total</b>	30	100.0	100.0	

**Figura 30: Los trabajadores del Sector Salud conocen el beneficio laboral de los descansos remunerados**



Explicación: El 73% de los trabajadores del sector salud si conocen cuáles son los descansos remunerados que se consideran dentro de la legislación privada, el 27% de los trabajadores del sector salud no conocen cuáles son los descansos remunerados que se consideran en la legislación laboral.

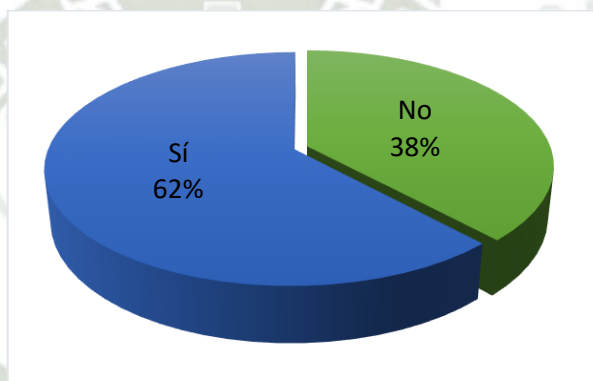
Los trabajadores del sector salud, son profesionales en su mayoría de odontología, la forma de trabajo que los odontólogos tienen es por horas en diferentes clínicas privadas, consultorios privados, por lo tanto, emiten recibos por honorarios, están sujetos a la 4ta categoría, por ser trabajadores independientes, es por ese motivo que no laboran en los feriados remunerados según la legislación laboral.

### 3.11. ¿Conoce usted el beneficio laboral de las prestaciones alimentarias?

**TABLA 67: Conoce el beneficio laboral de las Prestaciones Alimentarias**

	<b>Frecuencia absoluta</b>	<b>Frecuencia Relativa</b>	<b>Frecuencia absoluta acumulada</b>	<b>Frecuencia relativa acumulada</b>
<b>No</b>	27	38	38	38
<b>Sí</b>	44	62	62	100
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

**Figura 31: Conoce el beneficio laboral de las Prestaciones Alimentarias**

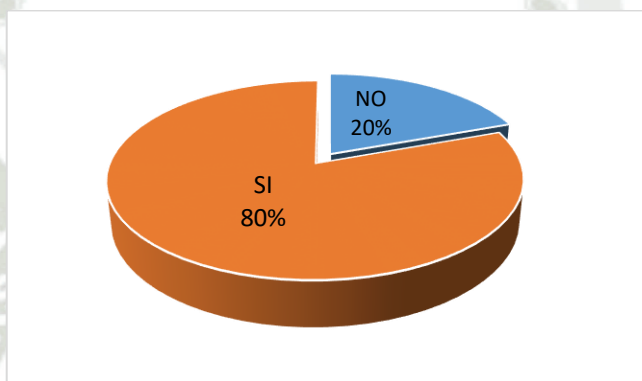


Explicación: En la tabla 67 y figura 31, el 62% de los encuestados sí conocen el beneficio laboral de las prestaciones alimentarias y el 38% de los encuestados no conocen el beneficio laboral de las prestaciones alimentarias.

**Tabla 68: Los trabajadores del Sector Financiero conocen el beneficio laboral de las prestaciones alimentarias**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	8	19.5	19.5	19.5
Sí	33	80.5	80.5	100.0
<b>Total</b>	41	100.0	100.0	

**Figura 32: Los trabajadores del Sector Financiero conocen el beneficio laboral de las prestaciones alimentarias**

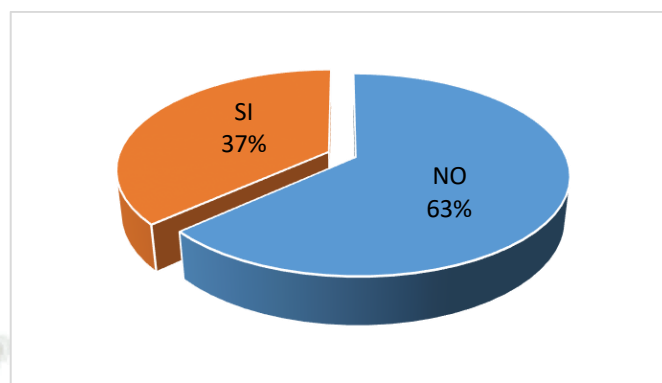


Explicación: En la tabla 68 y figura 32, el 80% de los trabajadores del sector financiero sí conocen el beneficio laboral de las prestaciones alimentarias y el 20% de los trabajadores del sector financiero no conocen el beneficio laboral de las prestaciones alimentarias.

**Tabla 69: Los trabajadores del Sector Salud conocen el beneficio laboral de las prestaciones alimentarias**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	19	63.3	63.3	63.3
Sí	11	36.7	36.7	100.0
<b>Total</b>	30	100.0	100.0	

**Figura 33: Los trabajadores del Sector Salud conocen el beneficio laboral de las prestaciones alimentarias**



Explicación: En la tabla 69 y figura 33, el 63% de los trabajadores del sector salud no conocen el beneficio laboral de las prestaciones alimentarias y el 37% de los encuestados sí conocen el beneficio laboral de las prestaciones alimentarias.

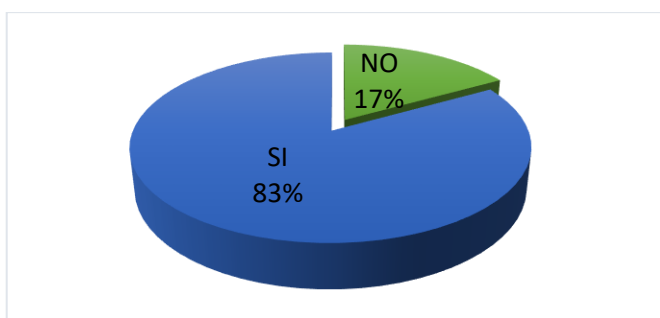
Los trabajadores del sector salud, son profesionales en su mayoría de odontología, la forma de trabajo que los odontólogos tienen es por horas en diferentes clínicas privadas, consultorios privados, por lo tanto, emiten recibos por honorarios, están sujetos a la 4ta categoría, por ser trabajadores independientes, es por ese motivo que no perciben el beneficio laboral de las prestaciones alimentarias.

### 3.12. ¿Conoce usted cuánto es la remuneración mínima vital?

**TABLA 70: Conoce cuánto es la remuneración mínima vital**

	Frecuencia absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa acumulada
<b>NO</b>	12	17	17	17
<b>SI</b>	59	83	83	100
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

**Figura 34: Conoce cuánto es la remuneración mínima vital**

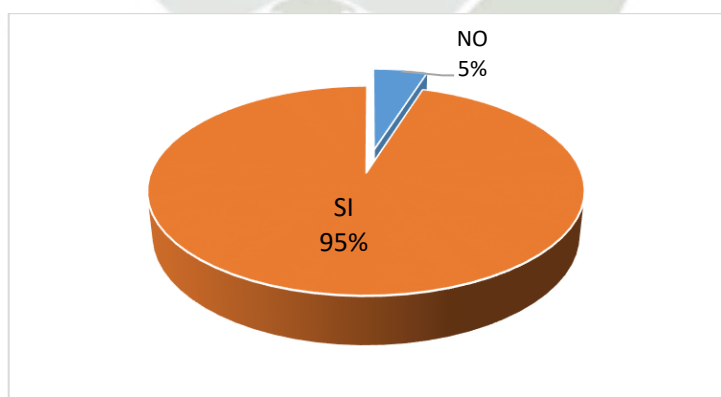


Explicación: En la tabla 70 y figura 34 el 83% de los encuestados sí conocen cuánto es la remuneración mínima vital, el 17% no conoce la remuneración mínima vital.

**Tabla 71: Los trabajadores del Sector Financiero conocen el derecho laboral de la remuneración mínima vital**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	2	4.9	4.9	4.9
Sí	39	95.1	95.1	100.0
<b>Total</b>	41	100.0	100.0	

**Figura 35: Los trabajadores del Sector Financiero conocen el derecho laboral de la remuneración mínima vital**

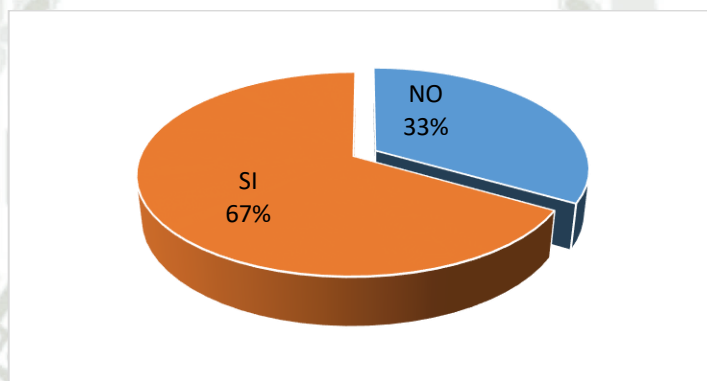


Explicación: En la tabla 71 y figura 35 el 95% de los trabajadores del sector financiero sí conocen cuánto es la remuneración mínima vital, el 5% de los trabajadores del sector financiero no conoce la remuneración mínima vital.

**Tabla 72: Los trabajadores del Sector Salud conocen el derecho laboral de la remuneración mínima vital**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>No</b>	10	33.3	33.3	33.3
<b>Sí</b>	20	66.7	66.7	100.0
<b>Total</b>	30	100.0	100.0	

**Figura 36: Los trabajadores del Sector Salud conocen el derecho laboral de la remuneración mínima vital**



Explicación: En la tabla 72 y figura 36 el 67% de los trabajadores del sector salud sí conocen cuánto es la remuneración mínima vital, el 33% de los trabajadores del sector salud no conoce la remuneración mínima vital.

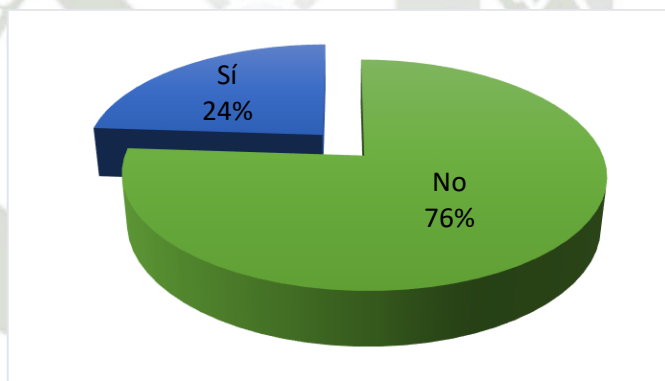
Los trabajadores del sector salud, son profesionales en su mayoría de odontología, la forma de trabajo que los odontólogos tienen es por horas en diferentes clínicas privadas, consultorios privados, por lo tanto, emiten recibos por honorarios, están sujetos a la 4ta categoría, por ser trabajadores independientes, es por ese motivo no perciben la remuneración mínima vital.

### 3.13. ¿Su ingreso es el mismo monto de la remuneración mínima vital?

**Tabla 73: Su ingreso es el mismo monto de la remuneración mínima vital**

	Frecuencia absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa acumulada
<b>No</b>	54	76	76	76
<b>Sí</b>	17	24	24	100
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

**Figura 37: Su ingreso es el mismo monto de la remuneración mínima vital**

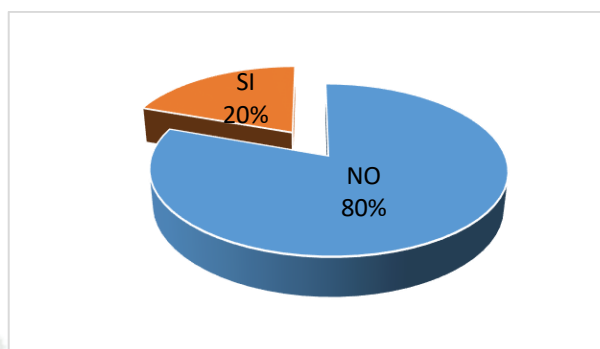


Explicación: En la tabla 73 y figura 37 el 76% su ingreso no es el mismo que la remuneración mínimo vital, el 24% su remuneración es el mismo monto a la remuneración mínimo vital.

**Tabla 74: La remuneración es la misma que la remuneración mínima vital de los trabajadores del Sector Financiero**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>No</b>	33	80.5	80.5	80.5
<b>Sí</b>	8	19.5	19.5	100.0
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

**Figura 38: La remuneración es la misma que la remuneración mínima vital de los trabajadores del Sector Financiero**

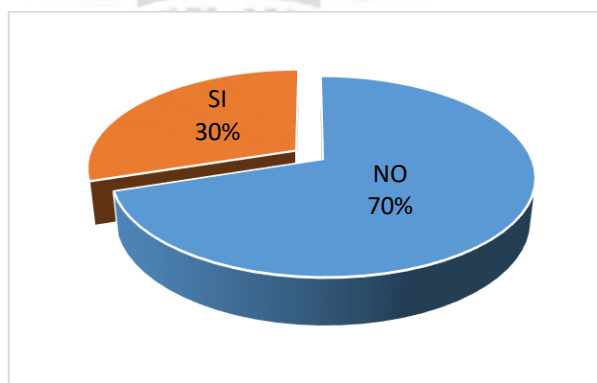


Explicación: En la tabla 74 y figura 38, el 80% de los trabajadores del sector financiero indican que su ingreso no es el mismo que la remuneración mínimo vital, el 24% de los trabajadores del sector financiero indican que su remuneración es el mismo monto a la remuneración mínimo vital.

**Tabla 75: La remuneración es la misma que la remuneración mínima vital de los trabajadores del Sector Salud**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	21	70.0	70.0	70.0
Sí	9	30.0	30.0	100.0
<b>Total</b>	30	100.0	100.0	

**Figura 39: La remuneración es la misma que la remuneración mínima vital de los trabajadores del Sector Salud**



Explicación: En la tabla 75 y figura 39 el 70% de los trabajadores del sector salud indican que su ingreso no es el mismo que la remuneración mínimo

vital, el 30% de los trabajadores del sector salud indican que su remuneración es el mismo monto a la remuneración mínimo vital.

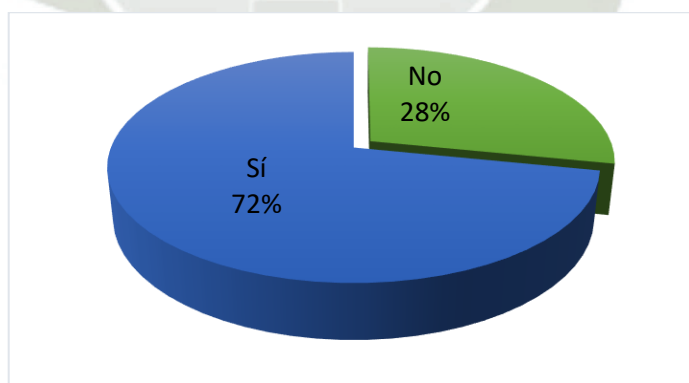
Los trabajadores del sector salud, son profesionales en su mayoría de odontología, la forma de trabajo que los odontólogos tienen es por horas en diferentes clínicas privadas, consultorios privados, por lo tanto, emiten recibos por honorarios, están sujetos a la 4ta categoría, por ser trabajadores independientes, es por ese motivo no perciben la remuneración mínima vital.

### 3.14. ¿Conoce usted el derecho laboral de la asignación familiar?

**Tabla 76: Conoce el derecho laboral de la Asignación Familiar**

	Frecuencia absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa acumulada
<b>No</b>	20	28	28	28
<b>Sí</b>	51	72	72	100
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

**Figura 40: Conoce el derecho laboral de la Asignación Familiar**

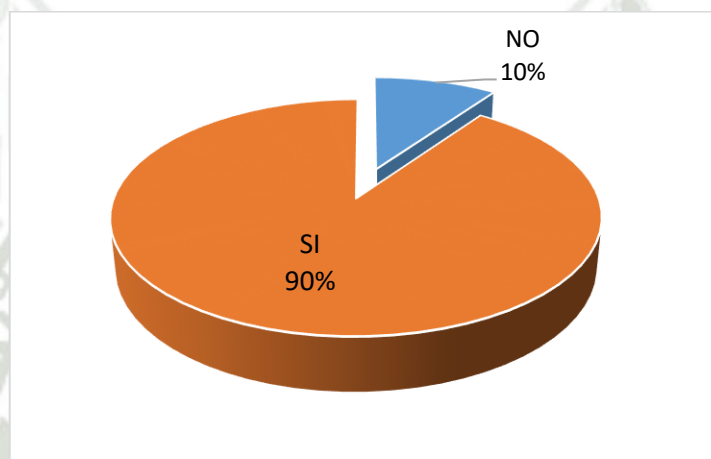


Explicación: En la tabla 76 y figura 40 el 72% de los encuestados sí conoce el derecho laboral de la asignación familiar, el 28% de los encuestados no conocen el derecho laboral de la asignación familiar.

**Tabla 77: Los trabajadores del Sector Financiero conocen el derecho laboral de la asignación familiar**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>No</b>	4	9.8	9.8	9.8
<b>Sí</b>	37	90.2	90.2	100.0
<b>Total</b>	41	100.0	100.0	

**Figura 41: Los trabajadores del Sector Financiero conocen el derecho laboral de la asignación familiar**

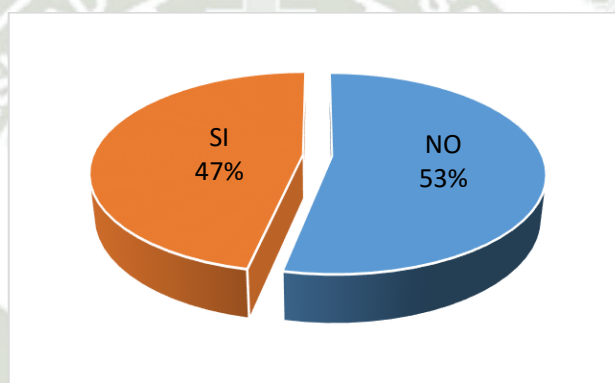


Explicación: En la tabla 77 y figura 41 el 90% de los trabajadores del sector financiero sí conoce el derecho laboral de la asignación familiar, el 10% de los trabajadores del sector financiero no conocen el derecho laboral de la asignación familiar.

**Tabla 78: Los trabajadores del Sector Salud conocen el derecho laboral de la asignación familiar**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>No</b>	16	53.3	53.3	53.3
<b>Sí</b>	14	46.7	46.7	100.0
<b>Total</b>	30	100.0	100.0	

**Figura 42: Los trabajadores del Sector Salud conocen el derecho laboral de la asignación familiar**



Explicación: En la tabla 78 y figura 42, el 53% de los trabajadores del sector salud no conoce el derecho laboral de la asignación familiar, el 47% de los trabajadores del sector salud sí conocen el derecho laboral de la asignación familiar.

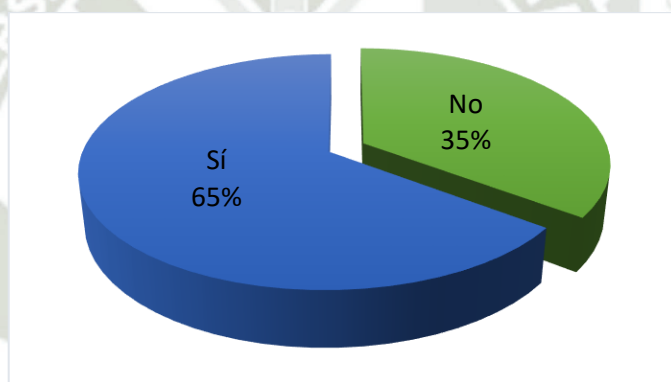
Los trabajadores del sector salud, son profesionales en su mayoría de odontología, la forma de trabajo que los odontólogos tienen es por horas en diferentes clínicas privadas, consultorios privados, por lo tanto, emiten recibos por honorarios, están sujetos a la 4ta categoría, por ser trabajadores independientes, es por ese motivo no gozan del derecho laboral de la asignación familiar.

**3.15. ¿Conoce usted el porcentaje que se debe recibir por el derecho laboral de la asignación familiar?**

**Tabla 79: Conoce el porcentaje que se debe recibir por el derecho laboral de la asignación familiar**

	Frecuencia absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa acumulada
<b>No</b>	25	35	35	35
<b>Sí</b>	46	65	65	100
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

**Figura 43: Conoce el porcentaje que se debe recibir por el derecho laboral de la asignación familiar**

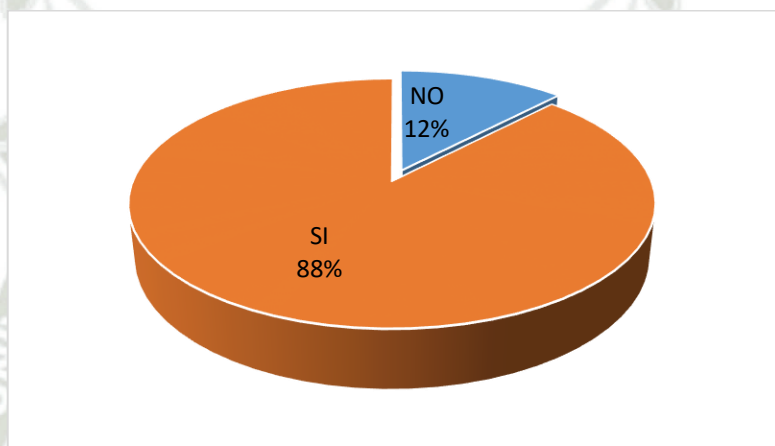


Explicación: En la tabla 79 y figura 43, el 65% de los encuestados sí conocen el porcentaje que perciben como derecho laboral de la asignación familiar y el 35% de los encuestados no conocen el porcentaje de la asignación familiar.

**Tabla 80: Los trabajadores del Sector Financiero conocen el porcentaje del derecho laboral de la asignación familiar**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	5	12.2	12.2	12.2
Sí	36	87.8	87.8	100.0
<b>Total</b>	41	100.0	100.0	

**Figura 44: Los trabajadores del Sector Financiero conocen el porcentaje del derecho laboral de la asignación familiar**

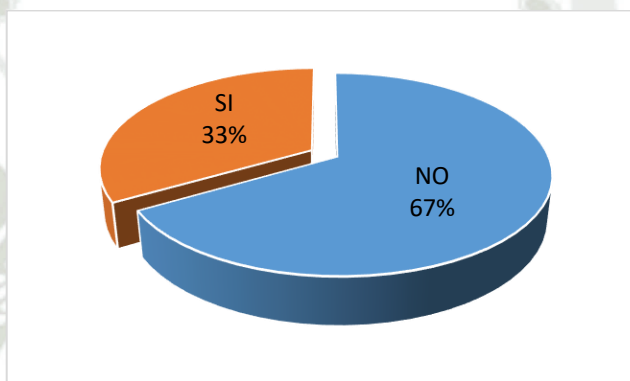


Explicación: En la tabla 80 y figura 44, el 88% de los trabajadores del sector financiero sí conocen el porcentaje que perciben como derecho laboral de la asignación familiar y el 12% de los trabajadores del sector financiero no conocen el porcentaje de la asignación familiar.

**Tabla 81: Los trabajadores del Sector Salud conocen el porcentaje del derecho laboral de la asignación familiar**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	20	66.7	66.7	66.7
Sí	10	33.3	33.3	100.0
<b>Total</b>	30	100.0	100.0	

**Figura 45: Los trabajadores del Sector Salud conocen el porcentaje del derecho laboral de la asignación familiar**



Explicación: En la tabla 81 y figura 45, el 67% de los trabajadores del sector salud, no conocen el porcentaje que perciben como derecho laboral de la asignación familiar y el 33% de los trabajadores del sector salud sí conocen el porcentaje de la asignación familiar.

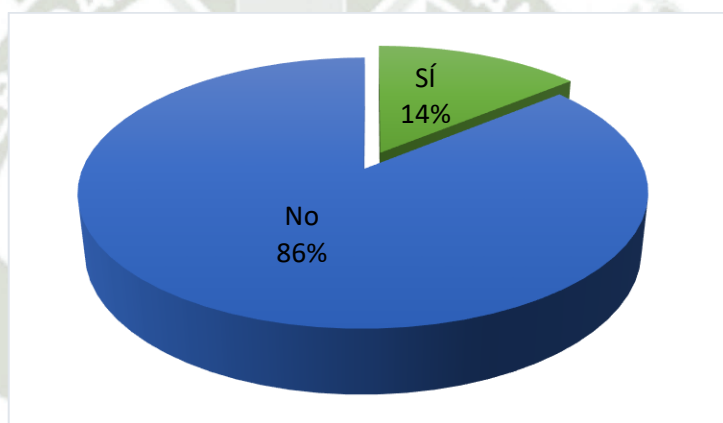
Los trabajadores del sector salud, son profesionales en su mayoría de odontología, la forma de trabajo que los odontólogos tienen es por horas en diferentes clínicas privadas, consultorios privados, por lo tanto, emiten recibos por honorarios, están sujetos a la 4ta categoría, por ser trabajadores independientes, es por ese motivo no conocen el porcentaje que deben percibir por el derecho laboral de la asignación familiar.

### 3.16. ¿Conoce usted el derecho laboral de la gratificación?

**TABLA 82: CONOCE EL DERECHO Laboral DE LA GRATIFICACIÓN**

	Frecuencia absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa acumulada
<b>SÍ</b>	10	14	14	14
<b>No</b>	61	86	86	100
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

**Figura 46: Conoce el derecho laboral de la Gratificación**

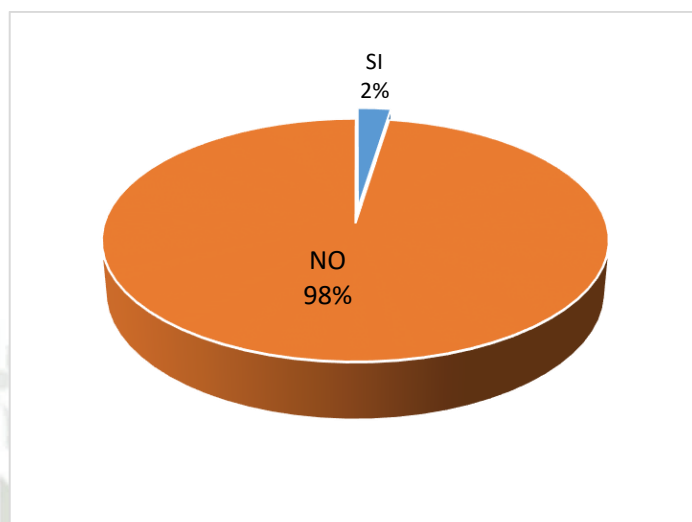


Explicación: En la tabla 82 y figura 46 el 86% de los encuestados no conocen el derecho laboral de la gratificación y el 14% de los encuestados sí conocen el derecho laboral de la gratificación.

**Tabla 83: Los trabajadores del Sector Financiero conocen el derecho laboral de la gratificación**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Sí</b>	1	2.4	2.4	2.4
<b>No</b>	40	97.6	97.6	100.0
<b>Total</b>	41	100.0	100.0	

**Figura 47: Los trabajadores del Sector Financiero conocen el derecho laboral de la gratificación**

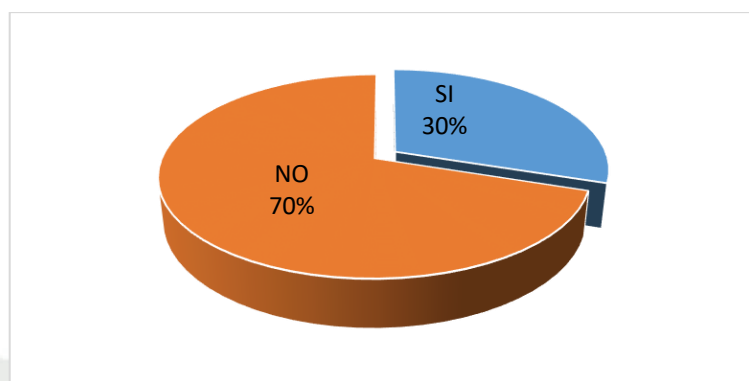


Explicación: En la tabla 83 y figura 47, el 98% de los trabajadores del sector financiero no conocen el derecho laboral de la gratificación y el 2% de los trabajadores del sector financiero sí conocen el derecho laboral de la gratificación.

En el caso de los trabajadores que están en el régimen de la microempresa no perciben gratificaciones ni en julio ni en diciembre, en el caso de la pequeña empresa los trabajadores perciben gratificaciones que equivale a la mitad de la remuneración.

**Tabla 84: Los trabajadores del Sector Salud conocen el derecho laboral de la gratificación**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Sí</b>	9	30.0	30.0	30.0
<b>No</b>	21	70.0	70.0	100.0
<b>Total</b>	30	100.0	100.0	

**Figura 48: Los trabajadores del Sector Salud conocen el derecho laboral de la gratificación**

Explicación: En la tabla 84 y figura 48 el 70% de los trabajadores del sector salud no conocen el derecho laboral de la gratificación y el 30% de los trabajadores del sector salud sí conocen el derecho laboral de la gratificación.

Los trabajadores del sector salud, son profesionales en su mayoría de odontología, la forma de trabajo que los odontólogos tienen es por horas en diferentes clínicas privadas, consultorios privados, por lo tanto, emiten recibos por honorarios, están sujetos a la 4ta categoría, por ser trabajadores independientes, es por ese motivo no perciben el derecho laboral de la gratificación.

En el caso de los trabajadores que están en el régimen de la microempresa no perciben gratificaciones ni en julio ni en diciembre, en el caso de la pequeña empresa los trabajadores perciben gratificaciones que equivale a la mitad de la remuneración.

3.17. ¿Conoce usted cuántas gratificaciones al año debe percibir?

Tabla 85: Conoce cuántas gratificaciones al año debe percibir

Cantidad	Frecuencia absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa acumulada
0	4	6	6	6
1	3	4	4	10
2	64	90	90	100
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

Figura 49: Conoce cuántas gratificaciones al año debe percibir

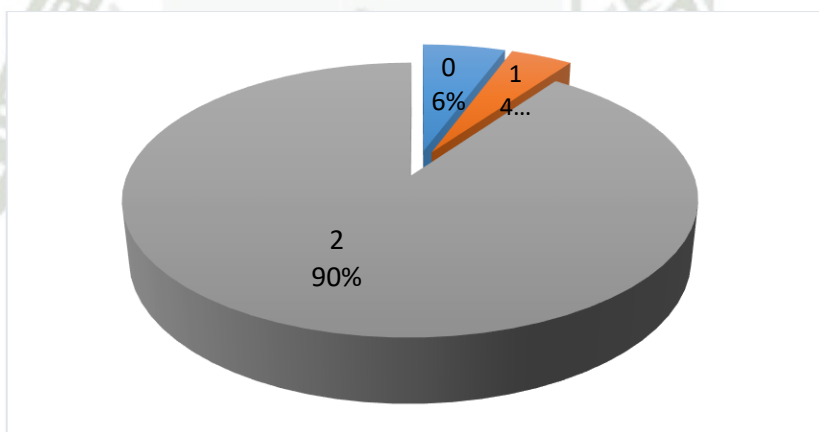


Tabla 86: Medidas Descriptivas de la pregunta 17

<b>Media</b>	<b>2.8451</b>	
<b>Mediana</b>	3.0000	
<b>Moda</b>	3.00	
<b>Varianza</b>	.247	
<b>Desviación Estándar</b>	.49707	
<b>Curtosis</b>	Estadístico	9.085
	Error Estándar	.563

Explicación: En la tabla 85 y figura 49. El 90% de los encuestados conocen que deben percibir dos gratificaciones al año; el 6% de los encuestados conocen que deben percibir cero gratificaciones al año; el 4% de los encuestados conocen que deben percibir una gratificación al año.

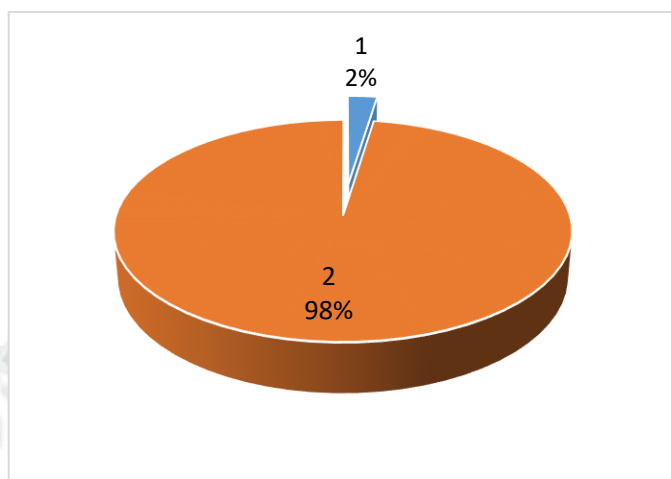
Los trabajadores del sector salud, son profesionales en su mayoría de odontología, la forma de trabajo que los odontólogos tienen es por horas en diferentes clínicas privadas, consultorios privados, por lo tanto, emiten recibos por honorarios, están sujetos a la 4ta categoría, por ser trabajadores independientes, es por ese motivo no perciben el derecho laboral de la gratificación.

En el caso de los trabajadores que están en el régimen de la microempresa no perciben gratificaciones ni en julio ni en diciembre, en el caso de la pequeña empresa los trabajadores perciben gratificaciones que equivale a la mitad de la remuneración.

**Tabla 87: Los trabajadores del Sector Financiero conocen la cantidad de gratificaciones que perciben en el año**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>1</b>	1	2.4	2.4	2.4
<b>2</b>	40	97.6	97.6	100.0
<b>Total</b>	41	100.0	100.0	

**Figura 50: Los trabajadores del Sector Financiero conocen la cantidad de gratificaciones que perciben en el año**



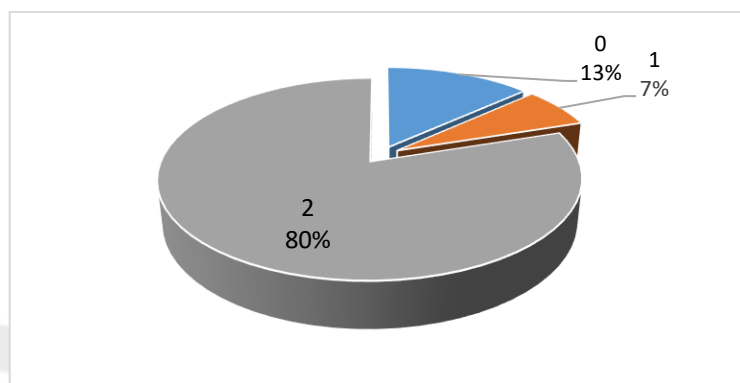
Explicación: En la tabla 87 y figura 50. El 98% de los trabajadores del sector financiero conocen que deben percibir dos gratificaciones al año; el 2% de los trabajadores del sector financiero indican que deben percibir una gratificación al año.

En el caso de los trabajadores que están en el régimen de la microempresa no perciben gratificaciones ni en julio ni en diciembre, en el caso de la pequeña empresa los trabajadores perciben gratificaciones que equivale a la mitad d la remuneración.

**Tabla 88: Los trabajadores del Sector Salud conocen la cantidad de gratificaciones que perciben en el año**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>0</b>	4	13.3	13.3	13.3
<b>1</b>	2	6.7	6.7	20.0
<b>2</b>	24	80.0	80.0	100.0
<b>Total</b>	30	100.0	100.0	

**Figura 51: Los trabajadores del Sector Salud conocen la cantidad de gratificaciones que perciben en el año**



Explicación: En la tabla 88 y figura 51. El 80% de los trabajadores del sector salud conocen que deben percibir dos gratificaciones al año; el 13% de los encuestados conocen que deben percibir cero gratificaciones al año; el 7% de los encuestados conocen que deben percibir una gratificación al año.

Los trabajadores del sector salud, son profesionales en su mayoría de odontología, la forma de trabajo que los odontólogos tienen es por horas en diferentes clínicas privadas, consultorios privados, por lo tanto, emiten recibos por honorarios, están sujetos a la 4ta categoría, por ser trabajadores independientes, es por ese motivo no perciben el derecho laboral de la gratificación.

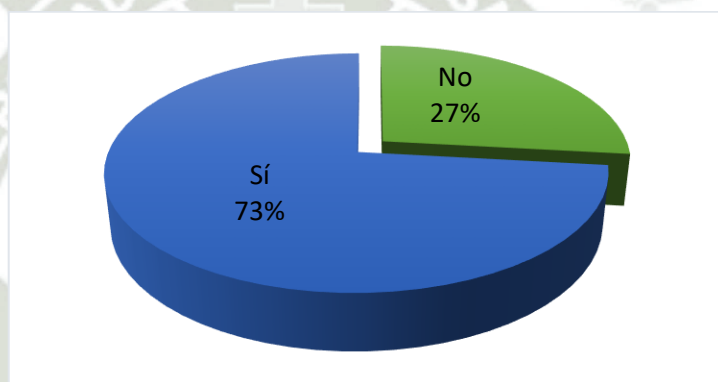
En el caso de los trabajadores que están en el régimen de la microempresa no perciben gratificaciones ni en julio ni en diciembre, en el caso de la pequeña empresa los trabajadores perciben gratificaciones que equivale a la mitad de la remuneración.

3.18. ¿Conoce usted el derecho laboral del seguro de vida ley?

Tabla 89: Conoce el derecho laboral del Seguro de Vida Ley

	Frecuencia absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa acumulada
<b>No</b>	19	27	27	27
<b>Sí</b>	52	73	73	100
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

Figura 52: Conoce el derecho laboral del Seguro de Vida ley

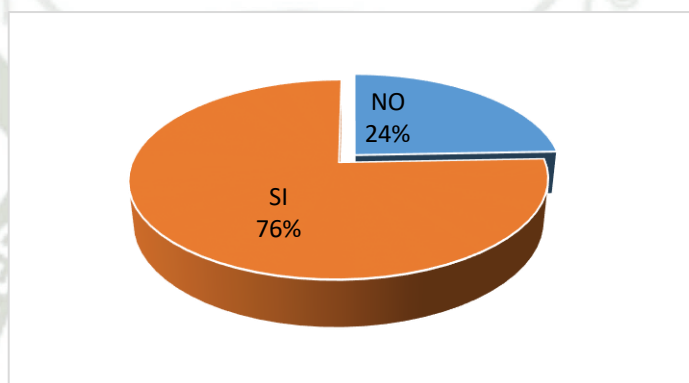


Explicación: En la tabla 89 y figura 52; el 73% de los encuestados sí conocen el derecho laboral del seguro de vida ley; el 27% de los encuestados no conocen el derecho laboral del seguro de vida ley.

**Tabla 90: Los trabajadores del Sector Financiero conocen el derecho laboral del Seguro de Vida Ley**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	10	24.4	24.4	24.4
Sí	31	75.6	75.6	100.0
<b>Total</b>	41	100.0	100.0	

**Figura 53: Los trabajadores del Sector Financiero conocen el derecho laboral del Seguro de Vida Ley**

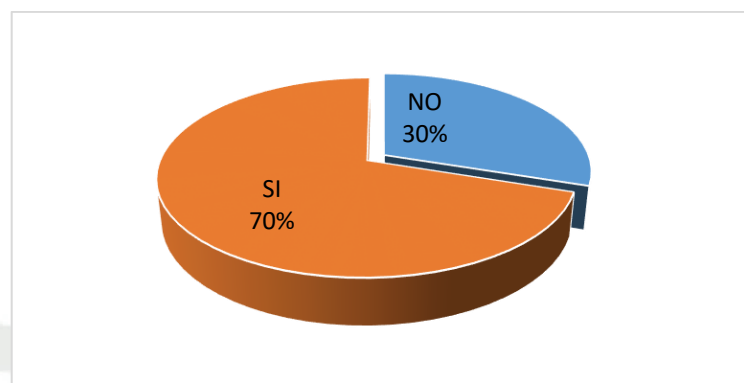


Explicación: En la tabla 90 y figura 53; el 76% de los trabajadores del sector financiero sí conocen el derecho laboral del seguro de vida ley; el 24% de los encuestados no conocen el derecho laboral del seguro de vida ley.

**Tabla 91: Los trabajadores del Sector Salud conocen el derecho laboral del Seguro de Vida Ley**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	9	30.0	30.0	30.0
Sí	21	70.0	70.0	100.0
<b>Total</b>	30	100.0	100.0	

**Figura 54: Los trabajadores del Sector Salud conocen el derecho laboral del Seguro de Vida Ley**



Explicación: En la tabla 91 y figura 54; el 70% de los trabajadores del sector salud sí conocen el derecho laboral del seguro de vida ley; el 30% de los trabajadores del sector salud no conocen el derecho laboral del seguro de vida ley.

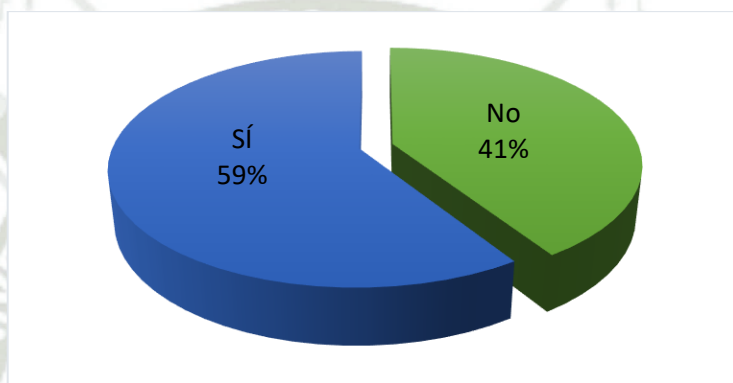
Los trabajadores del sector salud, son profesionales en su mayoría de odontología, la forma de trabajo que los odontólogos tienen es por horas en diferentes clínicas privadas, consultorios privados, por lo tanto, emiten recibos por honorarios, están sujetos a la 4ta categoría, por ser trabajadores independientes, es por ese motivo no gozan del derecho laboral del seguro de vida ley.

3.19. ¿Conoce usted cuándo se activa o cuándo se utiliza el Seguro de Vida Ley?

Tabla 92: Conoce como se activa o cuándo se utiliza el Seguro de Vida Ley

	Frecuencia absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa acumulada
No	29	41	41	41
SÍ	42	59	59	100
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

Figura 55: Conoce como se activa o cuándo se utiliza el Seguro de Vida Ley

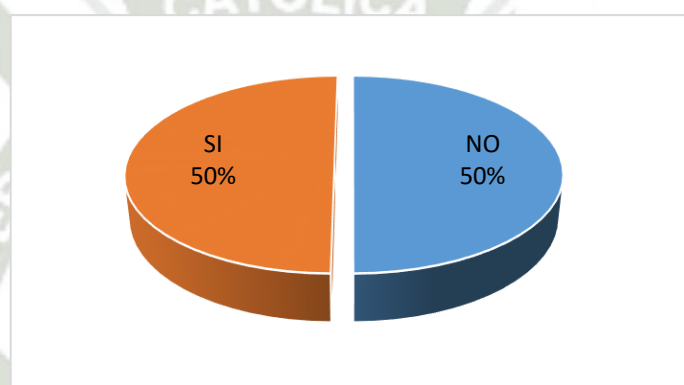


Explicación: En la tabla 92 y figura 55, el 59% de los encuestados si conocen como activar el seguro de vida ley, 41% no conocen como se activa el seguro de vida ley.

**Tabla 93: Los Trabajadores del Sector Salud conocen cuándo se activa o cuándo se utiliza el Seguro de Vida Ley**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	15	50.0	50.0	50.0
Sí	15	50.0	50.0	100.0
<b>Total</b>	30	100.0	100.0	

**Figura 56: Los Trabajadores del Sector Salud conocen cuándo se activa o cuándo se utiliza el Seguro de Vida Ley**



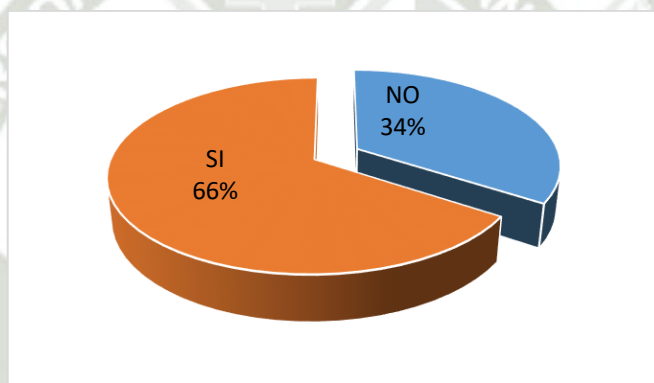
Explicación: En la tabla 93 y figura 56, el 50% de los trabajadores del sector salud sí conocen como activar el seguro de vida ley, 50% de los trabajadores del sector salud no conocen como se activa el seguro de vida ley.

Los trabajadores del sector salud, son profesionales en su mayoría de odontología, la forma de trabajo que los odontólogos tienen es por horas en diferentes clínicas privadas, consultorios privados, por lo tanto, emiten recibos por honorarios, están sujetos a la 4ta categoría, por ser trabajadores independientes, es por ese motivo no gozan del derecho laboral del seguro de vida ley.

**Tabla 94: Los Trabajadores del Sector Financiero conocen cuándo se activa o cuándo se utiliza el Seguro de Vida Ley**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	14	34.1	34.1	34.1
Sí	27	65.9	65.9	100.0
<b>Total</b>	41	100.0	100.0	

**Figura 57: Los Trabajadores del Sector Financiero conocen cuándo se activa o cuándo se utiliza el Seguro de Vida Ley**



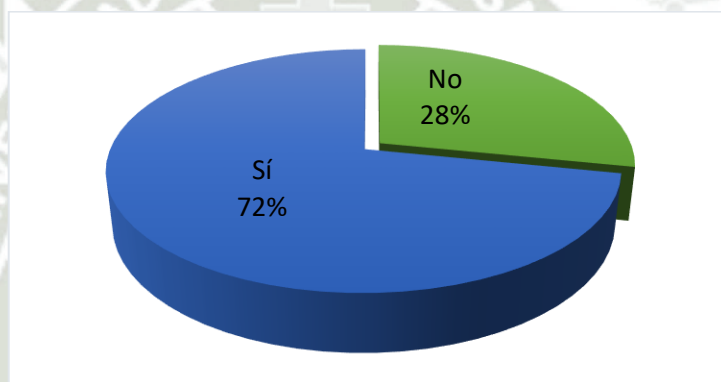
Explicación: En la tabla 94 y figura 57, el 66% de los trabajadores del sector financiero sí conocen como activar el seguro de vida ley, el 34% de los trabajadores del sector financiero no conocen como se activa el seguro de vida ley.

### 3.20. ¿Conoce usted quiénes son sus beneficiarios del seguro de vida ley?

**TABLA 95: CONOCE QUIÉNES SON SUS BENEFICIARIOS del Seguro de Vida Ley**

	Frecuencia absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa acumulada
<b>No</b>	20	28	28	28
<b>Sí</b>	51	72	72	100
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

**Figura 58: Conoce quiénes son sus beneficiarios del Seguro de Vida Ley**

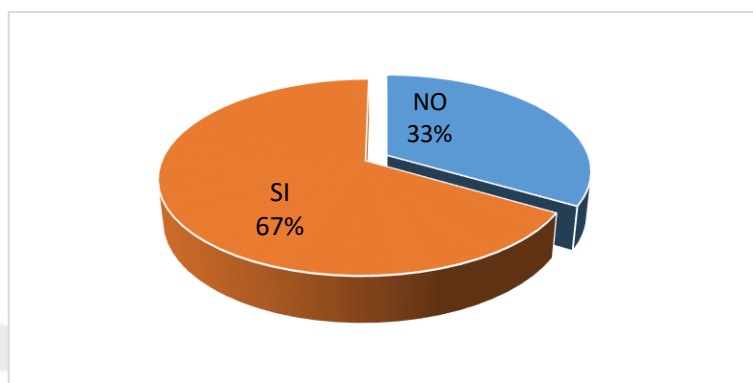


Explicación: En la tabla 95 y figura 58, el 72% de los encuestados sí conocen quienes son sus beneficiarios del seguro de vida ley; el 28% de los encuestados no conocen quienes son sus beneficiarios del seguro de vida ley.

**Tabla 96: Los trabajadores del Sector Salud conocen quiénes son sus beneficiarios del Seguro de Vida Ley**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>No</b>	10	33.3	33.3	33.3
<b>Sí</b>	20	66.7	66.7	100.0
<b>Total</b>	30	100.0	100.0	

**Figura 59: Los trabajadores del Sector Salud conocen quiénes son sus beneficiarios del Seguro de Vida Ley**



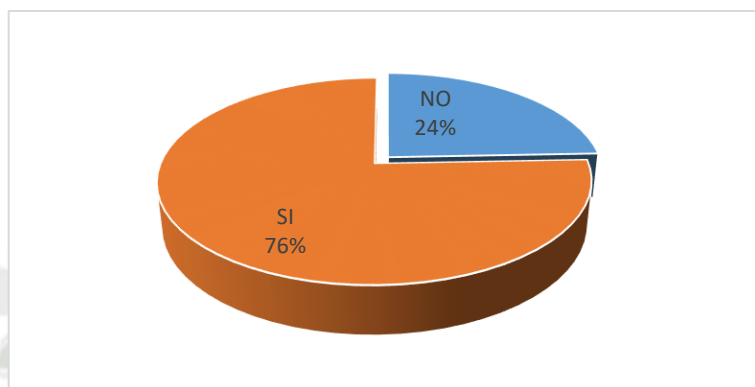
Explicación: En la tabla 96 y figura 59, el 67% de los trabajadores del sector salud sí conocen quienes son sus beneficiarios del seguro de vida ley; el 33% de los trabajadores del sector salud no conocen quienes son sus beneficiarios del seguro de vida ley.

Los trabajadores del sector salud, son profesionales en su mayoría de odontología, la forma de trabajo que los odontólogos tienen es por horas en diferentes clínicas privadas, consultorios privados, por lo tanto, emiten recibos por honorarios, están sujetos a la 4ta categoría, por ser trabajadores independientes, es por ese motivo no gozan del derecho laboral del seguro de vida ley.

**Tabla 97: Los trabajadores del Sector Financiero conocen quiénes son sus beneficiarios del Seguro de Vida Ley**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>No</b>	10	24.4	24.4	24.4
<b>Sí</b>	31	75.6	75.6	100.0
<b>Total</b>	41	100.0	100.0	

**Figura 60: Los trabajadores del Sector Financiero conocen quiénes son sus beneficiarios del Seguro de Vida Ley**



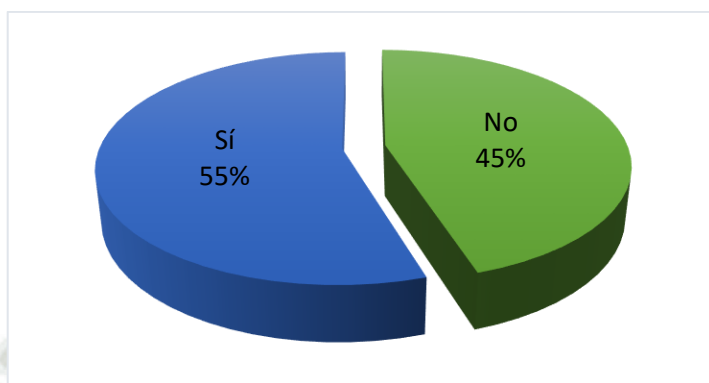
Explicación: En la tabla 97 y figura 60, el 76% de los trabajadores del sector financiero sí conocen quienes son sus beneficiarios del seguro de vida ley; el 24% de los trabajadores del sector financiero no conocen quienes son sus beneficiarios del seguro de vida ley.

**3.21. ¿Conoce usted, la obligación de realizar la declaración legalizada del o los beneficiarios de acuerdo a ley para el seguro de vida ley?**

**TABLA 98: Conoce la obligación de realizar la declaración legalizada de los beneficiarios para el Seguro de Vida Ley**

	Frecuencia absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa acumulada
No	32	45	45	45
Sí	39	55	55	100
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

**Figura 61: Conoce la obligación de realizar la declaración legalizada de los beneficiarios para el Seguro de Vida Ley**

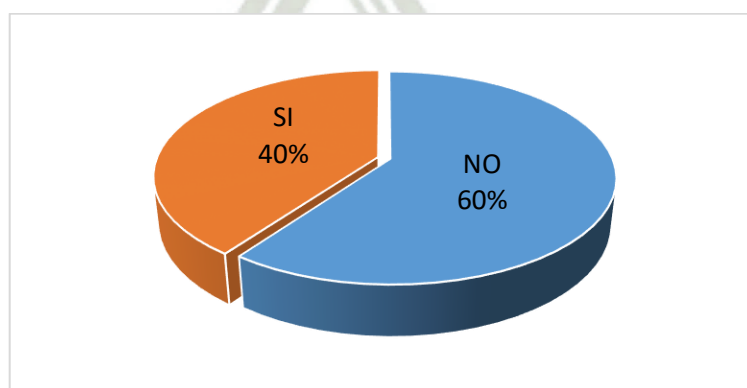


Explicación: En la tabla 98 y figura 61, el 55% de los encuestados sí conocen la obligación de realizar la declaración legalizada del o los beneficiarios de acuerdo a ley para el seguro de vida ley; el 45% de los encuestados no conocen la obligación de realizar la declaración legalizada del o los beneficiarios de acuerdo a ley para el seguro de vida ley.

**Tabla 99: Los Trabajadores del Sector Salud conocen la obligación de realizar la declaración legalizada del o los beneficiarios de acuerdo a ley para el seguro de vida ley**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	18	60.0	60.0	60.0
Sí	12	40.0	40.0	100.0
<b>Total</b>	30	100.0	100.0	

**Figura 62: Los Trabajadores del Sector Salud conocen la obligación de realizar la declaración legalizada del o los beneficiarios de acuerdo a ley para el seguro de vida ley**



Explicación: En la tabla 99 y figura 62, los trabajadores del sector salud, el 60% no conocen la obligación de realizar la declaración legalizada del o los

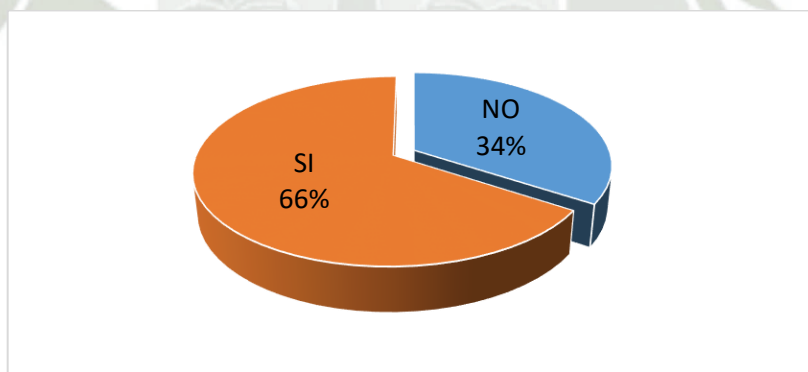
beneficiarios del seguro de vida ley, el 40% sí conocen la obligación de realizar la declaración legalizada del o los beneficiarios del seguro de vida ley.

Los trabajadores del sector salud, son profesionales en su mayoría de odontología, la forma de trabajo que los odontólogos tienen es por horas en diferentes clínicas privadas, consultorios privados, por lo tanto, emiten recibos por honorarios, están sujetos a la 4ta categoría, por ser trabajadores independientes, es por ese motivo no gozan del derecho laboral del seguro de vida ley.

**Tabla 100: Los Trabajadores del Sector Financiero conocen la obligación de realizar la declaración legalizada del o los beneficiarios de acuerdo a ley para el seguro de vida ley**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>No</b>	14	34.1	34.1	34.1
<b>Sí</b>	27	65.9	65.9	100.0
<b>Total</b>	41	100.0	100.0	

**Figura 63: Los Trabajadores del Sector Financiero conocen la obligación de realizar la declaración legalizada del o los beneficiarios de acuerdo a ley para el seguro de vida ley**



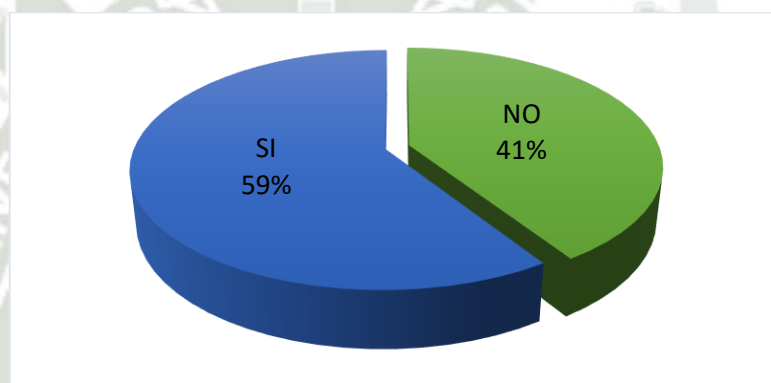
Explicación: En la tabla 100 y figura 63, los trabajadores del sector financiero, el 66% sí conocen la obligación de realizar la declaración legalizada del o los beneficiarios del seguro de vida ley, el 34% de los trabajadores del sector financiero no conocen la obligación de realizar la declaración legalizada del o los beneficiarios del seguro de vida ley.

### 3.22. ¿Conoce usted el derecho laboral de la participación de utilidades?

**Tabla 101: Conoce el derecho laboral de la Participación de Utilidades**

	Frecuencia absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa acumulada
<b>No</b>	29	41	41	41
<b>Sí</b>	42	59	59	100
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

**Figura 64: Conoce el derecho laboral de la Participación de Utilidades**

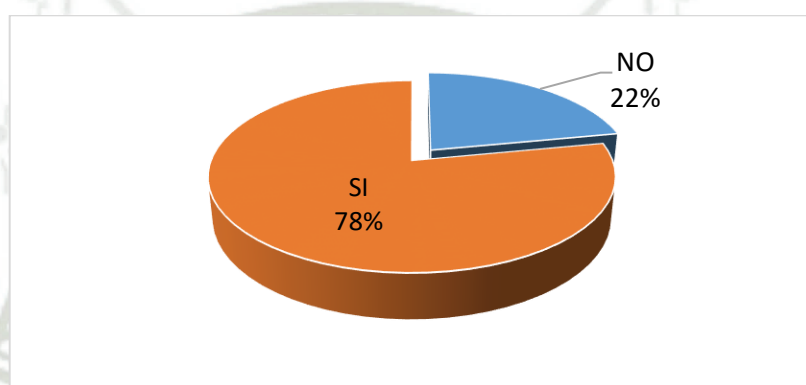


Explicación: En la tabla 101 y figura 64, el 59% de los encuestados sí conocen el derecho laboral de la participación de utilidades; 41% de los encuestados no conocen el derecho laboral de la participación de utilidades.

**Tabla 102: Los trabajadores del Sector Financiero conocen el Derecho Laboral de la Participación de Utilidades**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>No</b>	9	22.0	22.0	22.0
<b>Sí</b>	32	78.0	78.0	100.0
<b>Total</b>	41	100.0	100.0	

**Figura 65: Los trabajadores del Sector Financiero conocen el Derecho Laboral de la Participación de Utilidades**



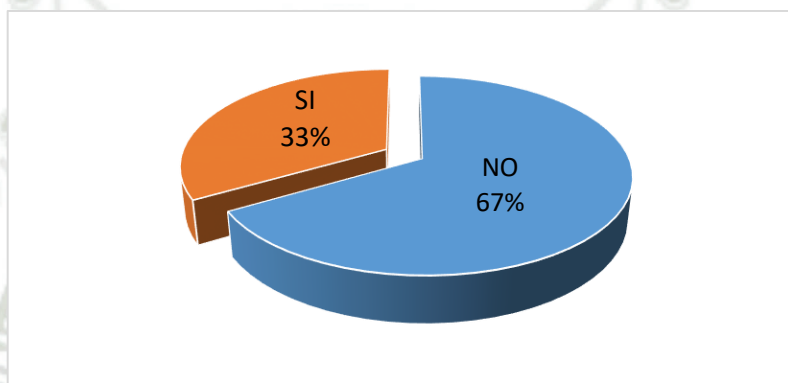
Explicación: En la tabla 102 y figura 65, el 78% de los trabajadores del sector financiero sí conocen el derecho laboral de la participación de utilidades; 22% de los trabajadores del sector financiero no conocen el derecho laboral de la participación de utilidades.

En el caso de los trabajadores de la microempresa y pequeña empresa, depende de la cantidad de trabajadores que laboran en la empresa para el realizar el pago del derecho laboral de las participaciones de utilidades

**Tabla 103: Los trabajadores del Sector Salud conocen el Derecho Laboral de la Participación de Utilidades**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	20	66.7	66.7	66.7
Sí	10	33.3	33.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Figura 66: Los trabajadores del Sector Salud conocen el Derecho Laboral de la Participación de Utilidades**



Explicación: En la tabla 103 y figura 66, el 67% de los trabajadores del sector salud no conocen el derecho laboral de la participación de utilidades; 33% de los trabajadores del sector salud sí conocen el derecho laboral de la participación de utilidades.

Los encuestados del sector salud, son profesionales en su mayoría de odontología, la forma de trabajo que los odontólogos tienen es por horas en diferentes clínicas privadas, consultorios privados, por lo tanto, emiten recibos por honorarios, están sujetos a la 4ta categoría, por ser trabajadores independientes, es por ese motivo no conocen el derecho laboral de las participaciones de utilidades.

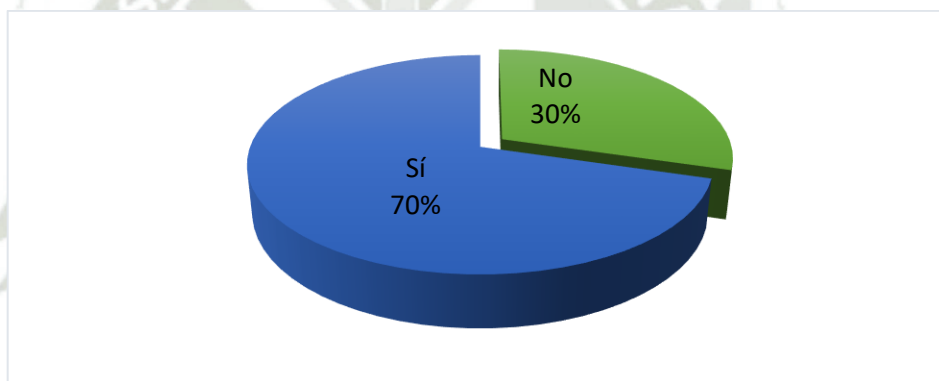
En el caso de los trabajadores de la microempresa y pequeña empresa, depende de la cantidad de trabajadores que laboran en la empresa para el realizar el pago del derecho laboral de las participaciones de utilidades.

3.23. ¿Conoce usted en qué mes del año recibe las participaciones de utilidades?

TABLA 104: Conoce en qué mes del año recibe las participaciones de Utilidades

	Frecuencia absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa acumulada
<b>No</b>	21	30	30	30
<b>Sí</b>	50	70	70	100
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

Figura 67: Conoce en qué mes del año recibe las participaciones de Utilidades

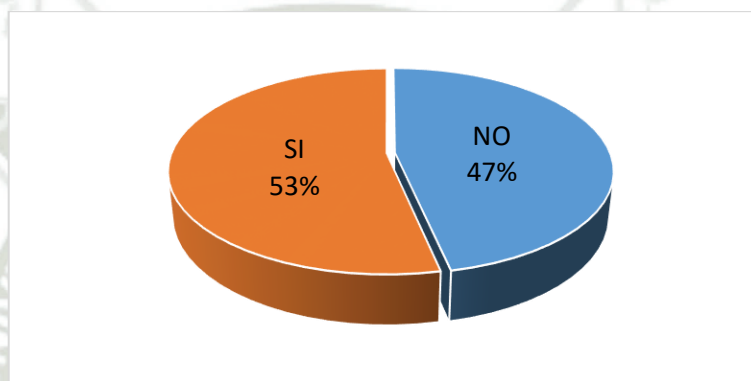


Explicación: En la tabla 104 y figura 67, el 70% de los encuestados sí conoce el mes en el que percibe las participaciones de utilidades; el 30% de los encuestados no conoce el mes en el que percibe las participaciones de utilidades.

**Tabla 105: Los trabajadores del Sector Salud conoce qué mes del año recibe las participaciones de utilidades**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>No</b>	14	46.7	46.7	46.7
<b>Sí</b>	16	53.3	53.3	100.0
<b>Total</b>	30	100.0	100.0	

**Figura 68: Los trabajadores del Sector Salud conoce qué mes del año recibe las participaciones de utilidades**



Explicación: En la tabla 105 y figura 68, el 53% de los trabajadores del sector salud sí conoce el mes en el que percibe las participaciones de utilidades; el 47% de los trabajadores del sector salud no conoce el mes en el que percibe las participaciones de utilidades.

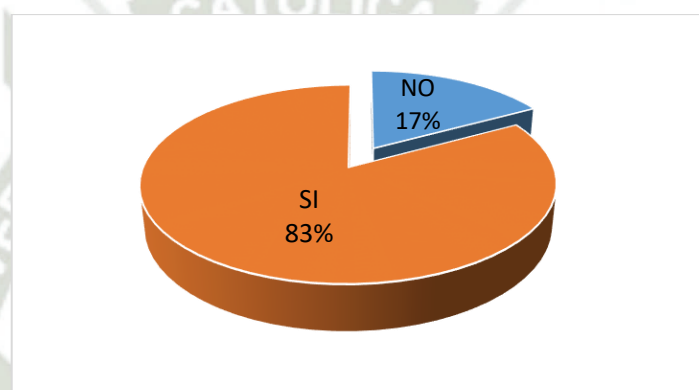
Los encuestados del sector salud, son profesionales en su mayoría de odontología, la forma de trabajo que los odontólogos tienen es por horas en diferentes clínicas privadas, consultorios privados, por lo tanto, emiten recibos por honorarios, están sujetos a la 4ta categoría, por ser trabajadores independientes, es por ese motivo no conocen el derecho laboral de las participaciones de utilidades.

En el caso de los trabajadores de la microempresa y pequeña empresa, depende de la cantidad de trabajadores que laboran en la empresa para el realizar el pago del derecho laboral de las participaciones de utilidades.

**Tabla 106: Los trabajadores del Sector Financiero conoce qué mes del año recibe las participaciones de utilidades**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>No</b>	7	17.1	17.1	17.1
<b>Sí</b>	34	82.9	82.9	100.0
<b>Total</b>	41	100.0	100.0	

**Figura 69: Los trabajadores del Sector Financiero conoce qué mes del año recibe las participaciones de utilidades**



Explicación: En la tabla 106 y figura 69, el 83% de los trabajadores del sector financiero sí conoce el mes en el que percibe las participaciones de utilidades; el 17% de los trabajadores del sector financiero no conoce el mes en el que percibe las participaciones de utilidades.

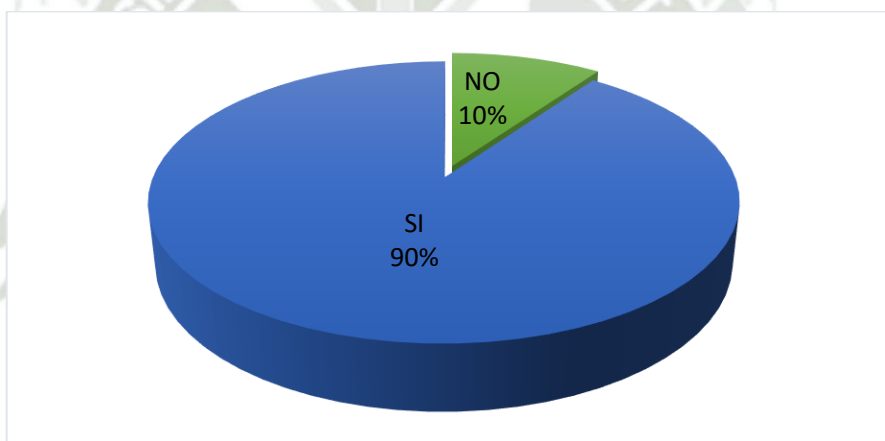
En el caso de los trabajadores de la microempresa y pequeña empresa, depende de la cantidad de trabajadores que laboran en la empresa para el realizar el pago del derecho laboral de las participaciones de utilidades.

**3.24. ¿Conoce usted el derecho laboral de la compensación por tiempo de servicios (C.T.S.)?**

**Tabla 107: Conoce el derecho laboral de la Compensación por Tiempo de Servicios**

	Frecuencia absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa acumulada
<b>No</b>	7	10	10	10
<b>Sí</b>	64	90	90	100
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

**Figura 70: Conoce el derecho laboral de la Compensación por Tiempo de Servicios**

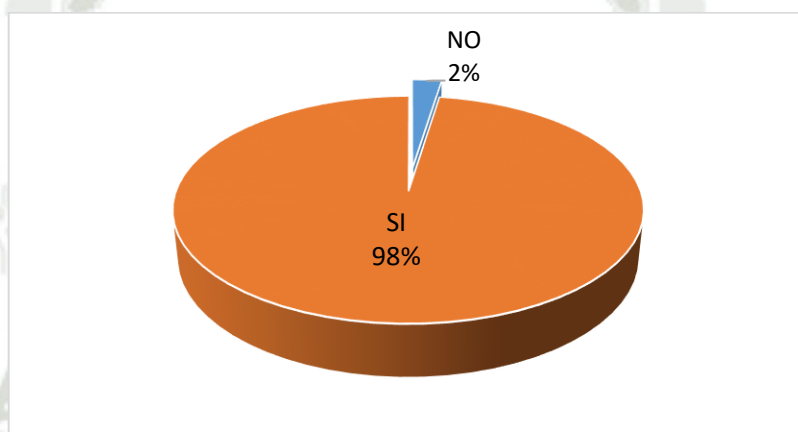


Explicación: En la tabla 107 y figura 70, el 90% de los encuestados sí conoce el derecho laboral de la compensación por tiempo de servicios (CTS); el 10% de los encuestados no conoce el derecho laboral de la compensación por tiempo de servicios (CTS)

**Tabla 108: Los trabajadores del Sector Financiero conocen el Derecho Laboral de la Compensación por Tiempo de Servicios**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>No</b>	1	2.4	2.4	2.4
<b>Sí</b>	40	97.6	97.6	100.0
<b>Total</b>	41	100.0	100.0	

**Figura 71: Los trabajadores del Sector Financiero conocen el derecho Laboral de la Compensación por Tiempo de Servicios**



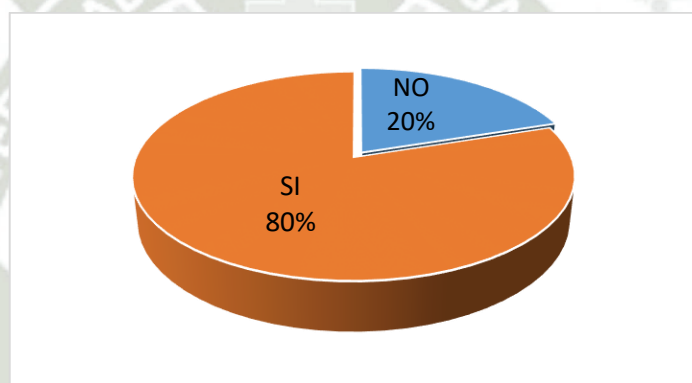
Explicación: En la tabla 108 y figura 71, el 98% de los trabajadores del sector financiero sí conoce el derecho laboral de la compensación por tiempo de servicios (CTS); el 2% de los trabajadores del sector financiero no conoce el derecho laboral de la compensación por tiempo de servicios (CTS)

En el caso de los trabajadores del régimen la laboral de la microempresa no perciben la compensación por tiempo de servicio y los trabajadores del régimen de la pequeña empresa tiene otra forma diferente de cálculo de la compensación por tiempo de servicios.

**Tabla 109: Los trabajadores del Sector Salud conocen el Derecho Laboral de la Compensación por Tiempo de Servicios**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>No</b>	6	20.0	20.0	20.0
<b>Sí</b>	24	80.0	80.0	100.0
<b>Total</b>	30	100.0	100.0	

**Figura 72: Los trabajadores del Sector Salud conocen el Derecho Laboral de la Compensación por Tiempo de Servicios**



Explicación: En la tabla 109 y figura 72, el 80% de los trabajadores del sector salud sí conoce el derecho laboral de la compensación por tiempo de servicios (CTS); el 20% de los trabajadores del sector salud no conoce el derecho laboral de la compensación por tiempo de servicios (CTS)

Los trabajadores del sector salud, son profesionales en su mayoría de odontología, la forma de trabajo que los odontólogos tienen es por horas en diferentes clínicas privadas, consultorios privados, por lo tanto, emiten recibos por honorarios, están sujetos a la 4ta categoría, por ser trabajadores independientes, es por ese motivo no perciben el derecho laboral de la compensación por tiempo de servicios.

En el caso de los trabajadores del régimen la laboral de la microempresa no perciben la compensación por tiempo de servicio y los trabajadores del

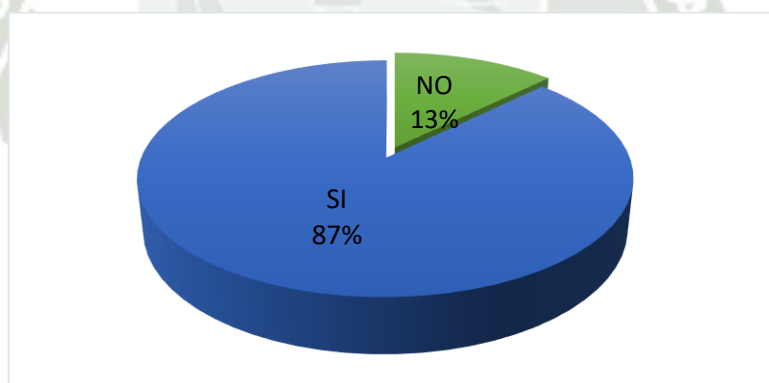
régimen de la pequeña empresa tiene otra forma diferente de cálculo de la compensación por tiempo de servicios.

### 3.25. ¿Conoce Usted En Qué Meses Del Año Se Deposita, a Favor Del Trabajador, La Compensación Por Tiempo De Servicios (C.T.S.)?

Tabla 110: Conoce en qué mes se depositar la Compensación por Tiempo de Servicios

	Frecuencia absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa acumulada
<b>No</b>	9	13	13	13
<b>Sí</b>	62	87	87	100
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

Figura 73: Conoce en qué mes se depositar la Compensación por Tiempo de Servicios

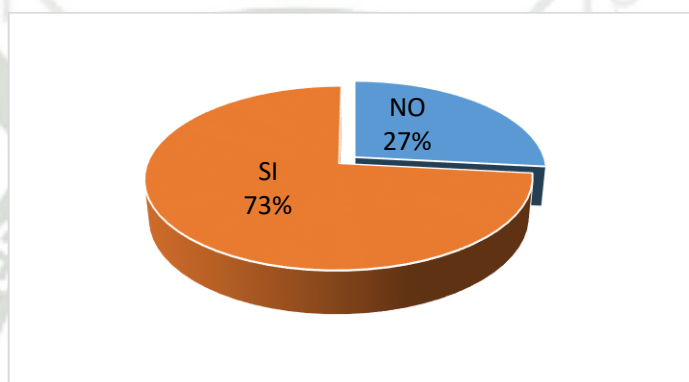


Explicación: En la tabla 110 y figura 73, el 87% de los encuestados sí conocen los meses en que se deposita la compensación por tiempo de servicios (CTS); el 13% no conoce el mes en que se deposita la compensación por tiempo de servicio.

**Tabla 111: Los trabajadores del Sector Salud conocen en qué meses del año se deposita, a favor del trabajador, la Compensación por Tiempo de Servicios**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>No</b>	8	26.7	26.7	26.7
<b>Sí</b>	22	73.3	73.3	100.0
<b>Total</b>	30	100.0	100.0	

**Figura 74: Los trabajadores del Sector Salud conocen en qué meses del año se deposita, a favor del trabajador, la Compensación por Tiempo de Servicios**



Explicación: En la tabla 111 y figura 74, el 73% de los trabajadores del sector salud sí conocen los meses en que se deposita la compensación por tiempo de servicios (CTS); el 27% de los trabajadores del sector salud no conoce el mes en que se deposita la compensación por tiempo de servicio.

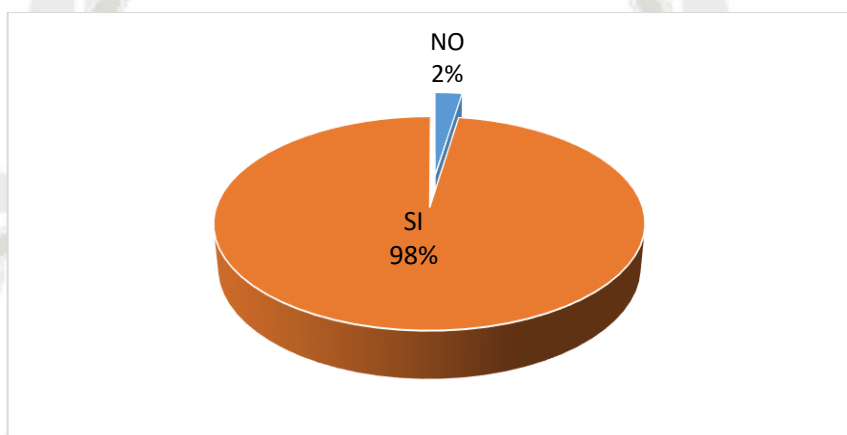
Los trabajadores del sector salud, son profesionales en su mayoría de odontología, la forma de trabajo que los odontólogos tienen es por horas en diferentes clínicas privadas, consultorios privados, por lo tanto, emiten recibos por honorarios, están sujetos a la 4ta categoría, por ser trabajadores independientes, es por ese motivo no perciben el derecho laboral de la compensación por tiempo de servicios.

En el caso de los trabajadores del régimen la laboral de la microempresa no perciben la compensación por tiempo de servicio.

**Tabla 112: Los trabajadores del Sector Financiero conocen en qué meses del año se deposita, a favor del trabajador, la Compensación por Tiempo de Servicios**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>No</b>	1	2.4	2.4	2.4
<b>Si</b>	40	97.6	97.6	100.0
<b>Total</b>	41	100.0	100.0	

**Figura 75: Los trabajadores del Sector Financiero conocen en qué meses del año se deposita, a favor del trabajador, la Compensación por Tiempo de Servicios**



Explicación: En la tabla 112 y figura 75, el 98% de los trabajadores del sector financiero sí conocen los meses en que se deposita la compensación por tiempo de servicios (CTS); el 2% de los trabajadores del sector financiero, no conoce el mes en que se deposita la compensación por tiempo de servicio.

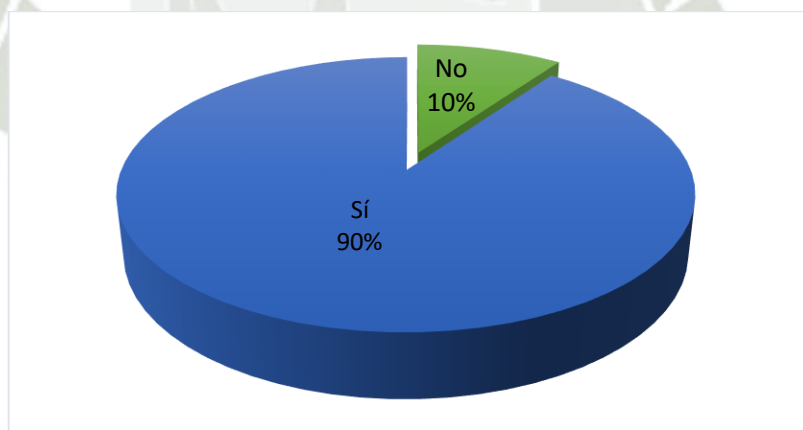
En el caso de los trabajadores del régimen la laboral de la microempresa no perciben la compensación por tiempo de servicio.

**3.26. ¿Conoce usted sobre el derecho laboral de los regímenes pensionarios: AFP y ONP?**

**TABLA 113: Conoce el derecho laboral de los regímenes pensionarios: AFP y ONP**

	Frecuencia absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa acumulada
<b>No</b>	7	10	10	10
<b>Sí</b>	64	90	90	100
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

**Figura 76: Conoce el derecho laboral de los regímenes pensionarios: AFP y ONP**

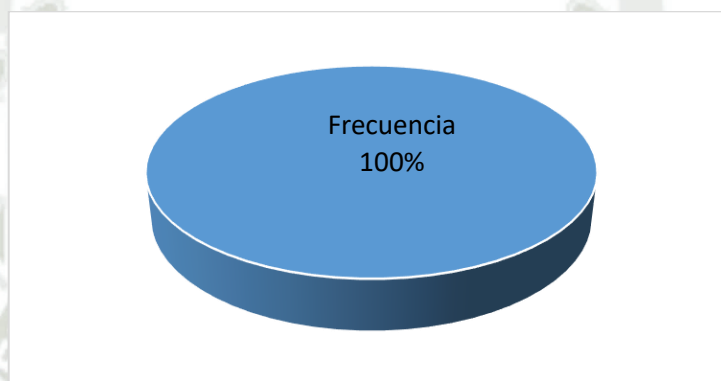


Explicación: En la tabla 113 y figura 76, el 90% de los encuestados sí conocen sobre el derecho laboral de los regímenes pensionarios: AFP y ONP; el 10% de los encuestados no conocen sobre el derecho laboral de los regímenes pensionarios: AFP y ONP.

**Tabla 114: Los trabajadores del Sector Financiero conocen el derecho laboral de los regímenes pensionarios: AFP y ONP**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	41	100.0	100.0	100.0

**Figura 77: Los trabajadores del Sector Financiero conocen el derecho laboral de los regímenes pensionarios: AFP y ONP**

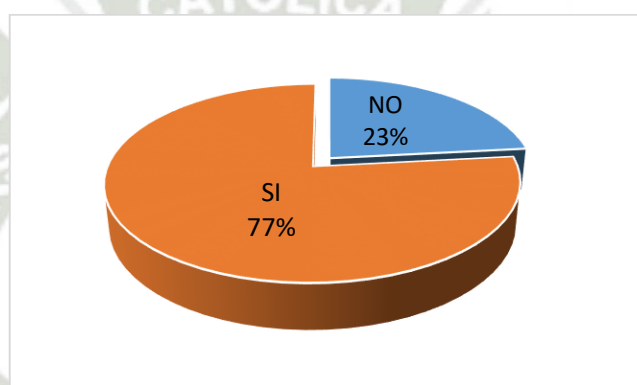


Explicación: En la tabla 114 y figura 77, el 100% de los encuestados sí conocen sobre el derecho laboral de los regímenes pensionarios: AFP y ONP.

**Tabla 115: Los trabajadores del Sector Salud conocen el derecho laboral de los regímenes pensionarios: AFP y ONP**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>No</b>	7	23.3	23.3	23.3
<b>Sí</b>	23	76.7	76.7	100.0
<b>Total</b>	30	100.0	100.0	

**Figura 78: Los trabajadores del Sector Salud conocen el derecho laboral de los regímenes pensionarios: AFP y ONP**



Explicación: En la tabla 115 y figura 78, el 77% de los trabajadores del sector salud sí conocen sobre el derecho laboral de los regímenes pensionarios: AFP y ONP; el 23% de los trabajadores del sector salud no conocen sobre el derecho laboral de los regímenes pensionarios: AFP y ONP.

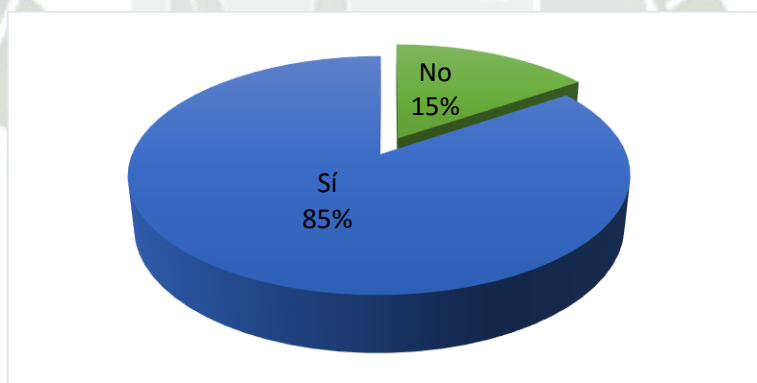
Los trabajadores del sector salud, son profesionales en su mayoría de odontología, la forma de trabajo que los odontólogos tienen es por horas en diferentes clínicas privadas, consultorios privados, por lo tanto, emiten recibos por honorarios, están sujetos a la 4ta categoría, por ser trabajadores independientes, es por ese motivo no conocen el derecho laboral de los regímenes pensionarios.

**3.27. ¿Conoce usted cuánto es el porcentaje que el trabajador aporta a los regímenes pensionario: AFP y ONP?**

**TABLA 116: Conoce el porcentaje que el trabajador aporta a los regímenes pensionarios: AFP y ONP**

	Frecuencia absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa acumulada
<b>No</b>	11	15	15	15
<b>Sí</b>	60	85	85	100
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

**Figura 79: Conoce el porcentaje que el trabajador aporta a los regímenes pensionarios: AFP y ONP**

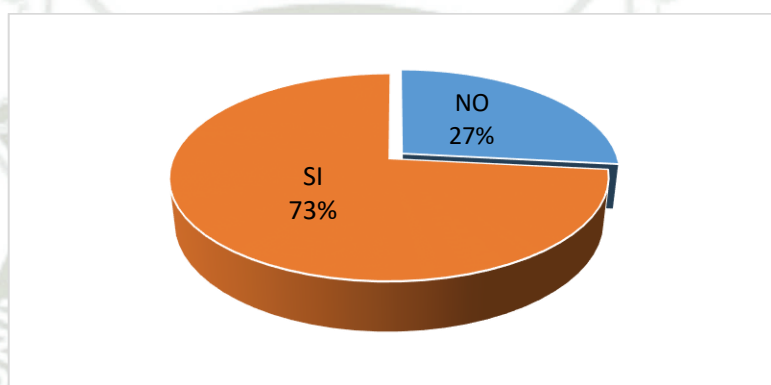


Explicación: En la tabla 116 y figura 79, el 85% de los encuestados sí conocen cuánto es el porcentaje que el trabajador aporta a los regímenes pensionarios AFP y ONP; el 15% de los encuestados no conocen cuánto es el porcentaje que el trabajador aporta a los regímenes pensionario AFP y ONP.

**Tabla 117: Los trabajadores del Sector Salud cuánto es el porcentaje que el trabajador aporta a los regímenes pensionario: AFP y ONP**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>No</b>	8	26.7	26.7	26.7
<b>Sí</b>	22	73.3	73.3	100.0
<b>Total</b>	30	100.0	100.0	

**Figura 80: Los trabajadores del Sector Salud cuánto es el porcentaje que el trabajador aporta a los regímenes pensionario: AFP y ONP**



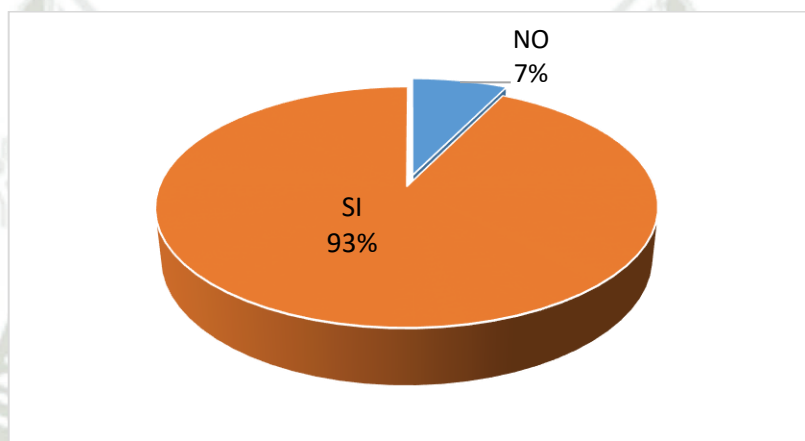
Explicación: En la tabla 117 y figura 80, el 73% de los trabajadores del sector salud sí conocen cuánto es el porcentaje que el trabajador aporta a los regímenes pensionarios AFP y ONP; el 27% de los trabajadores del sector salud no conocen cuánto es el porcentaje que el trabajador aporta a los regímenes pensionario AFP y ONP.

Los trabajadores del sector salud, son profesionales en su mayoría de odontología, la forma de trabajo que los odontólogos tienen es por horas en diferentes clínicas privadas, consultorios privados, por lo tanto, emiten recibos por honorarios, están sujetos a la 4ta categoría, por ser trabajadores independientes, es por ese motivo no conocen el derecho laboral de los regímenes pensionarios.

**Tabla 118: Los trabajadores del Sector Financiero cuánto es el porcentaje que el trabajador aporta a los regímenes pensionario: AFP y ONP**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>No</b>	3	7.3	7.3	7.3
<b>Sí</b>	38	92.7	92.7	100.0
<b>Total</b>	41	100.0	100.0	

**Figura 81: Los trabajadores del Sector Financiero cuánto es el porcentaje que el trabajador aporta a los regímenes pensionario: AFP y ONP**



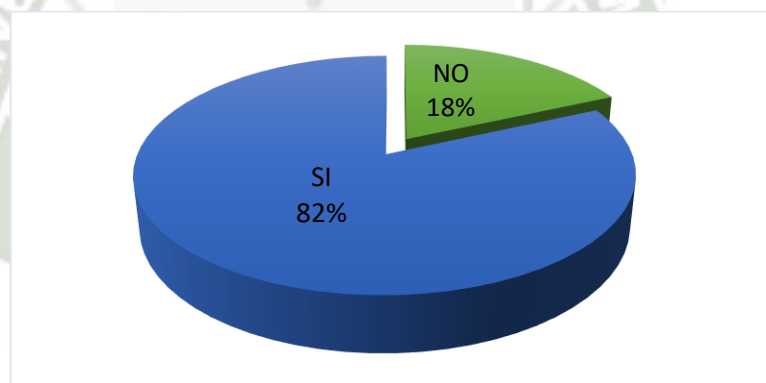
Explicación: En la tabla 118 y figura 81, el 93% de los trabajadores del sector financiero sí conocen cuánto es el porcentaje que el trabajador aporta a los regímenes pensionarios AFP y ONP; el 7% de los trabajadores del sector financiero no conocen cuánto es el porcentaje que el trabajador aporta a los regímenes pensionario AFP y ONP.

**3.28. ¿Conoce Usted Cuáles Son Los Beneficios Que El Trabajador Percibe Por Aportar A Los Regímenes Pensionarios: AFP Y ONP?**

**TABLA 119: Conoce los beneficios que el trabajador percibe por aportar a los regímenes pensionarios AFP y ONP**

	Frecuencia absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa acumulada
<b>No</b>	13	18	18	18
<b>Sí</b>	58	82	82	100
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

**Figura 82: Conoce los beneficios que el trabajador percibe por aportar a los regímenes pensionarios AFP y ONP**

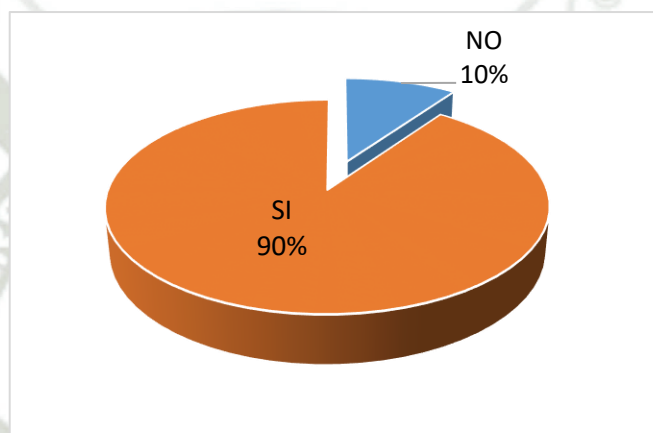


Explicación: En la tabla 119 y figura 82, el 82% de los encuestados sí conocen los beneficios que el trabajador percibe por aportar a los regímenes pensionarios: AFP y ONP; el 18% de los encuestados no conocen los beneficios que el trabajador percibe por aportar a los regímenes pensionarios: AFP y ONP.

**Tabla 120: Los trabajadores del Sector Financiera conoce los beneficios por aportar a los regímenes pensionarios: AFP Y ONP**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	4	9.8	9.8	9.8
Sí	37	90.2	90.2	100.0
Total	41	100.0	100.0	

**Figura 83: Los trabajadores del Sector Financiera conoce los beneficios por aportar a los regímenes pensionarios: AFP Y ONP**

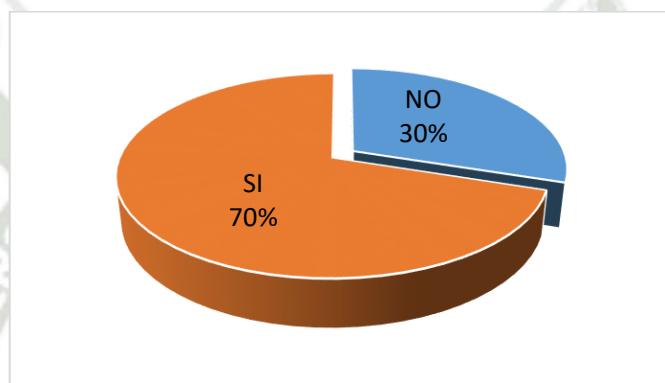


Explicación: En la tabla 120 y figura 83, el 90% de los trabajadores del sector financiero sí conocen los beneficios que el trabajador percibe por aportar a los regímenes pensionarios: AFP y ONP; el 10% de los trabajadores del sector financiero no conocen los beneficios que el trabajador percibe por aportar a los regímenes pensionarios: AFP y ONP.

**Tabla 121: Los trabajadores del Sector Salud conoce los beneficios por aportar a los regímenes pensionarios: AFP Y ONP**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>No</b>	9	30.0	30.0	30.0
<b>Sí</b>	21	70.0	70.0	100.0
<b>Total</b>	30	100.0	100.0	

**Figura 84: Los trabajadores del Sector Salud conoce los beneficios por aportar a los regímenes pensionarios: AFP Y ONP**



Explicación: En la tabla 121 y figura 84, el 70% de los trabajadores del sector salud sí conocen los beneficios que el trabajador percibe por aportar a los regímenes pensionarios: AFP y ONP; el 30% de los encuestados no conocen los beneficios que el trabajador percibe por aportar a los regímenes pensionarios: AFP y ONP.

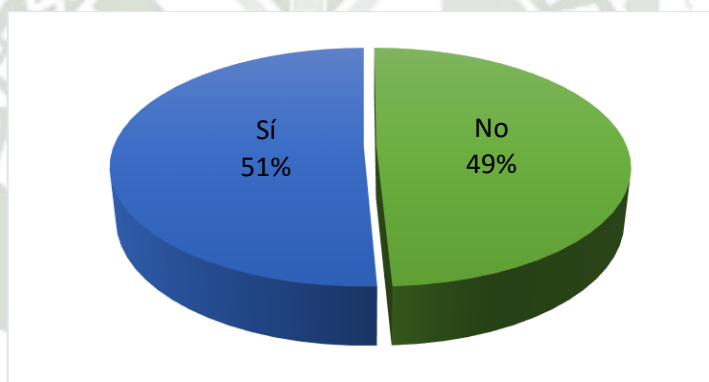
Los encuestados del sector salud, son profesionales en su mayoría de odontología, la forma de trabajo que los odontólogos tienen es por horas en diferentes clínicas privadas, consultorios privados, por lo tanto, emiten recibos por honorarios, están sujetos a la 4ta categoría, por ser trabajadores independientes, es por ese motivo no conocen el derecho laboral de los regímenes pensionarios.

### 3.29. ¿Conoce Usted El Derecho Laboral De Los Subsidios?

**TABLA 122: Conoce el derecho laboral de los subsidios**

	Frecuencia absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa acumulada
<b>No</b>	35	49	49	49
<b>Sí</b>	36	51	51	100
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

**Figura 85: Conoce el derecho laboral de los subsidios**

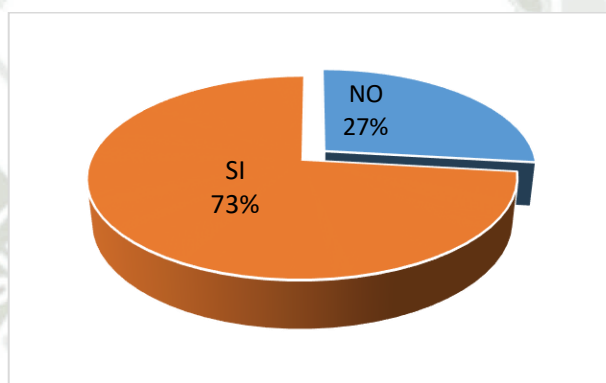


Explicación: En la tabla 122 y figura 85, el 51% de los encuestados sí conocen el derecho laboral de los subsidios; 49% de los encuestados no conocen el derecho laboral de los subsidios.

**Tabla 123: Los trabajadores del Sector Financiero conocen el derecho laboral de los subsidios**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>No</b>	11	26.8	26.8	26.8
<b>Sí</b>	30	73.2	73.2	100.0
<b>Total</b>	41	100.0	100.0	

**Figura 86: Los trabajadores del Sector Financiero conocen el derecho laboral de los subsidios**



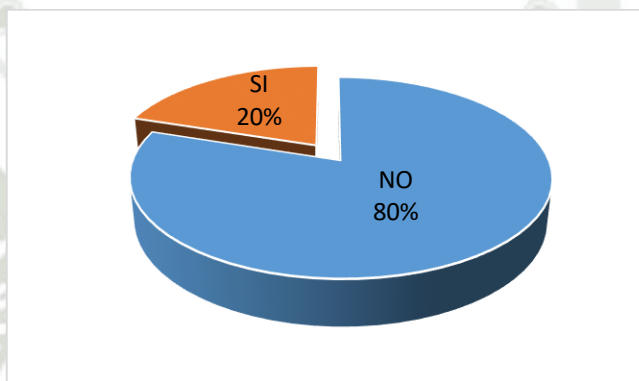
Explicación: En la tabla 123 y figura 86, el 73% de los trabajadores del sector financiero sí conocen el derecho laboral de los subsidios; el 27% de los trabajadores del sector financiero no conocen el derecho laboral de los subsidios.

En el caso de los trabajadores de la microempresa tienen la opción de aportar al sistema integrado de salud, por ese motivo no gozarían del derecho laboral de los subsidios.

**Tabla 124: Los trabajadores del Sector Salud conocen el derecho laboral de los subsidios**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>No</b>	24	80.0	80.0	80.0
<b>Sí</b>	6	20.0	20.0	100.0
<b>Total</b>	30	100.0	100.0	

**Figura 87: Los trabajadores del Sector Salud conocen el derecho laboral de los subsidios**



Explicación: En la tabla 124 y figura 87, el 80% de los trabajadores del sector salud no conocen el derecho laboral de los subsidios; el 20% de los trabajadores del sector financiero sí conocen el derecho laboral de los subsidios.

Los encuestados del sector salud, son profesionales en su mayoría de odontología, la forma de trabajo que los odontólogos tienen es por horas en diferentes clínicas privadas, consultorios privados, por lo tanto, emiten recibos por honorarios, están sujetos a la 4ta categoría, por ser trabajadores independientes, es por ese motivo no gozan del derecho laboral de los subsidios.

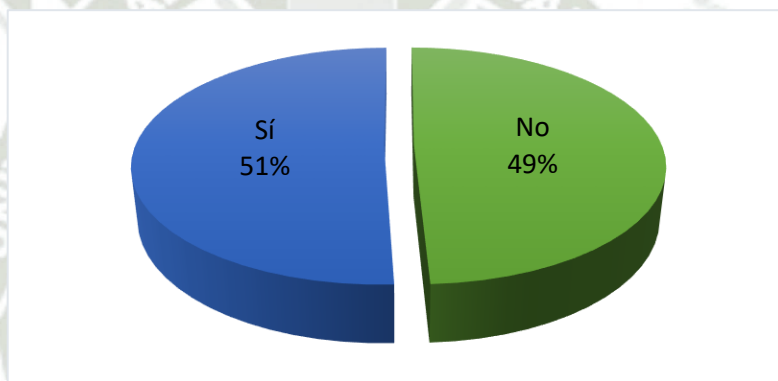
En el caso de los trabajadores de la microempresa tienen la opción de aportar al sistema integrado de salud, por ese motivo no gozarían del derecho laboral de los subsidios.

**3.30. ¿Conoce usted que subsidios le corresponde recibir como trabajador por parte de ESSALUD?**

**TABLA 125: Conoce los subsidios que como trabajador recibe por parte de ESSALUD**

	Frecuencia absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa acumulada
<b>No</b>	35	49	49	49
<b>Sí</b>	36	51	51	100
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

**Figura 88: Conoce los subsidios que como trabajador recibe por parte de ESSALUD**

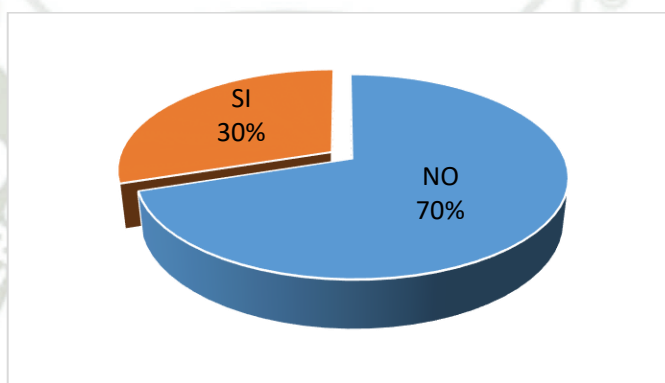


Explicación: En la tabla 125 y figura 88, el 51% de los encuestados sí conocen los subsidios que le corresponde percibir por parte de ESSALUD; el 49% de los encuestados no conocen los subsidios que le corresponde percibir por parte de ESSALUD.

**Tabla 126: Los Trabajadores del Sector Salud conocen usted que subsidios le corresponde recibir como trabajador por parte de ESSALUD**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>No</b>	21	70.0	70.0	70.0
<b>Sí</b>	9	30.0	30.0	100.0
<b>Total</b>	30	100.0	100.0	

**Figura 89: Los Trabajadores del Sector Salud conocen usted que subsidios le corresponde recibir como trabajador por parte de ESSALUD**



Explicación: En la tabla 126 y figura 89, el 70% de los trabajadores del sector salud no conocen los subsidios que le corresponde percibir por parte de ESSALUD; el 30% de los trabajadores del sector salud no conocen los subsidios que le corresponde percibir por parte de ESSALUD.

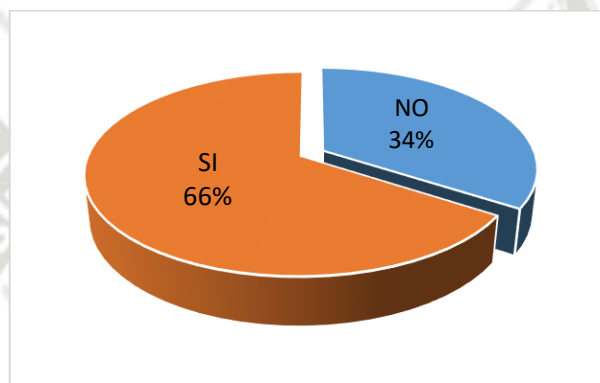
Los encuestados del sector salud, son profesionales en su mayoría de odontología, la forma de trabajo que los odontólogos tienen es por horas en diferentes clínicas privadas, consultorios privados, por lo tanto, emiten recibos por honorarios, están sujetos a la 4ta categoría, por ser trabajadores independientes, es por ese motivo no conoce los beneficios los subsidios por parte de ESSALUD.

En el caso de las microempresas pueden asegurar a sus trabajadores en el sistema integrado de salud, que es del MINSA, por ese motivo los trabajadores no conocen los subsidios que le corresponde.

**Tabla 127: Los Trabajadores del Sector Financiero conocen usted que subsidios le corresponde recibir como trabajador por parte de ESSALUD**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	14	34.1	34.1	34.1
Sí	27	65.9	65.9	100.0
<b>Total</b>	41	100.0	100.0	

**Figura 90: Los Trabajadores del Sector Financiero conocen usted que subsidios le corresponde recibir como trabajador por parte de ESSALUD**



Explicación: En la tabla 127 y figura 90, el 66% de los trabajadores del sector financiero sí conocen los subsidios que le corresponde percibir por parte de ESSALUD; el 34% de los trabajadores del sector financiero no conocen los subsidios que le corresponde percibir por parte de ESSALUD.

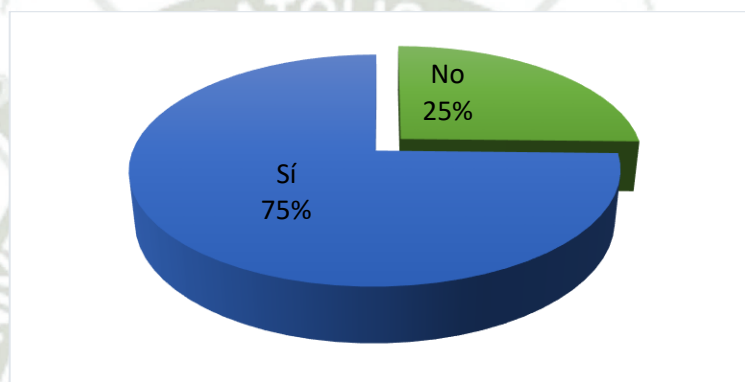
En el caso de las microempresas pueden asegurar a sus trabajadores en el sistema integrado de salud, que es del MINSAL, por ese motivo los trabajadores no conocen los subsidios que le corresponde.

3.31. ¿Usted hace uso del gozo de las vacaciones anuales?

Tabla 128: Hace uso del gozo de las vacaciones anuales

	Frecuencia absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa acumulada
No	18	25	25	25
Sí	53	75	75	100
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

Figura 91: Hace uso del gozo de las vacaciones anuales

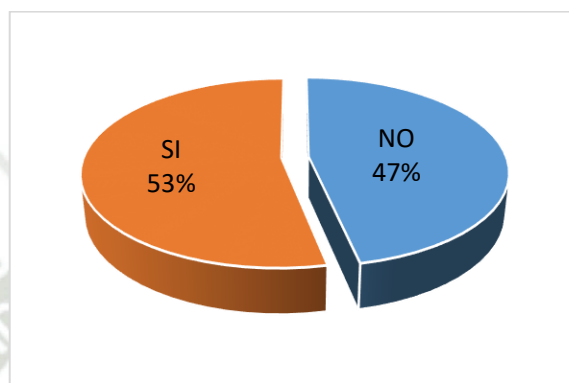


Explicación: En la tabla 128 y figura 91, el 75% de los encuestados sí hacen uso de las vacaciones anuales; el 25% de los encuestados no hacen uso del gozo de las vacaciones anuales.

**Tabla 129: Los trabajadores del Sector Salud hacen uso de del gozo de las vacaciones anuales**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>No</b>	14	46.7	46.7	46.7
<b>Sí</b>	16	53.3	53.3	100.0
<b>Total</b>	30	100.0	100.0	

**Figura 92 : Los trabajadores del Sector Salud hacen uso de del gozo de las vacaciones anuales**



Explicación: En la tabla 129 y figura 92, el 53% de los trabajadores del sector salud sí hacen uso de las vacaciones anuales; el 47% de los trabajadores del sector salud no hacen uso del gozo de las vacaciones anuales.

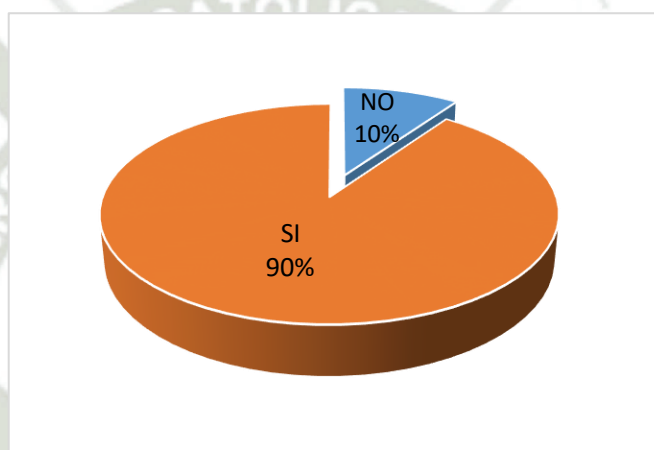
Los trabajadores del sector salud, son profesionales en su mayoría de odontología, la forma de trabajo que los odontólogos tienen es por horas en diferentes clínicas privadas, consultorios privados, por lo tanto, emiten recibos por honorarios, están sujetos a la 4ta categoría, por ser trabajadores independientes, es por ese motivo no gozan de las vacaciones anuales.

Los trabajadores de microempresa y pequeña empresa según su régimen laboral pueden gozar de 15 días de vacaciones anuales.

**Tabla 130: Los trabajadores del Sector Financiero hacen uso de del gozo de las vacaciones anuales**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>No</b>	4	9.8	9.8	9.8
<b>Sí</b>	37	90.2	90.2	100.0
<b>Total</b>	41	100.0	100.0	

**Figura 93: Los trabajadores del Sector Financiero hacen uso de del gozo de las vacaciones anuales**



Explicación: En la tabla 130 y figura 93, el 90% de los trabajadores del sector financiero sí hacen uso de las vacaciones anuales; el 10% de los trabajadores del sector financiero no hacen uso del gozo de las vacaciones anuales.

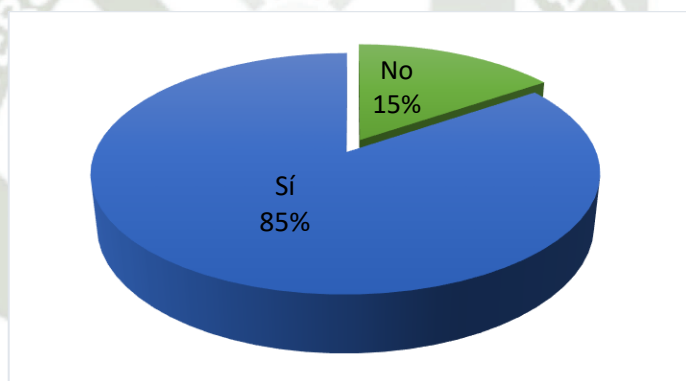
Los trabajadores de microempresa y pequeña empresa según su régimen laboral pueden gozar de 15 días de vacaciones anuales.

3.32. ¿Conoce usted cuántos días le corresponde gozar por vacaciones anuales?

Tabla 131: Conoce cuántos días le corresponde gozar por vacaciones anuales

	Frecuencia absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa acumulada
<b>No</b>	11	15	15	15
<b>Sí</b>	60	85	85	100
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

Figura 94: Conoce cuántos días le corresponde gozar por vacaciones anuales

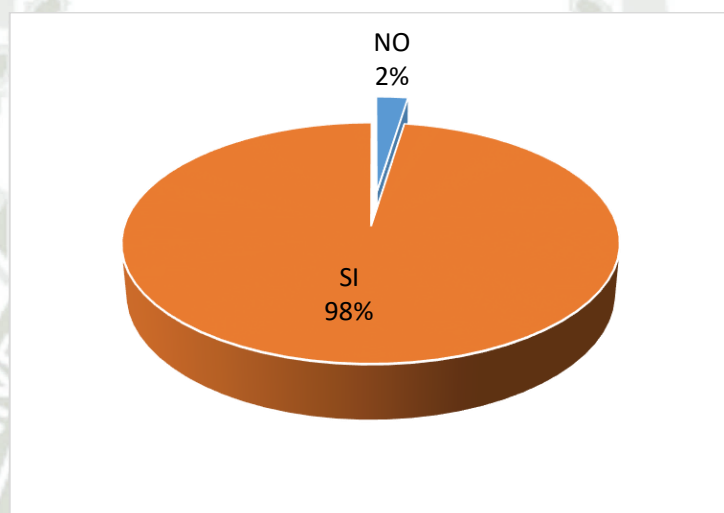


Explicación: En la tabla 131 y figura 94, el 85% de los encuestados sí conocen cuántos días le corresponde gozar por vacaciones anuales; 15% de los encuestados no conocen cuántos días le corresponde gozar por vacaciones anuales.

**Tabla 132: Los trabajadores del Sector Financiero cuántos días le corresponde gozar por vacaciones anuales**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>No</b>	1	2.4	2.4	2.4
<b>Sí</b>	40	97.6	97.6	100.0
<b>Total</b>	41	100.0	100.0	

**Figura 95: Los trabajadores del Sector Financiero cuántos días le corresponde gozar por vacaciones anuales**



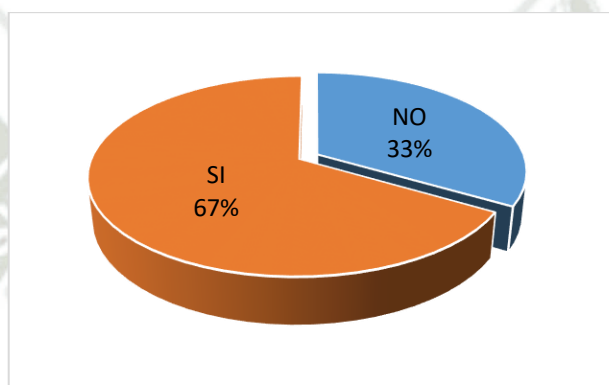
Explicación: En la tabla 132 y figura 95, el 98% de los trabajadores del sector financiero sí conocen cuántos días le corresponde gozar por vacaciones anuales; 2% de los trabajadores del sector financiero no conocen cuántos días le corresponde gozar por vacaciones anuales.

Los trabajadores de microempresa y pequeña empresa según su régimen laboral pueden gozar de 15 días de vacaciones anuales, en algunos casos, los trabajadores venden sus vacaciones para percibir un ingreso extra, de esa manera reducen sus vacaciones a la mitad.

**Tabla 133: Los trabajadores del Sector Salud cuántos días le corresponde gozar por vacaciones anuales**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>No</b>	10	33.3	33.3	33.3
<b>Sí</b>	20	66.7	66.7	100.0
<b>Total</b>	30	100.0	100.0	

**Figura 96: Los trabajadores del Sector Salud cuántos días le corresponde gozar por vacaciones anuales**



Explicación: En la tabla 133 y figura 96, el 67% de los trabajadores del sector salud sí conocen cuántos días le corresponde gozar por vacaciones anuales; 33% de los trabajadores del sector salud no conocen cuántos días le corresponde gozar por vacaciones anuales.

Los encuestados del sector salud, son profesionales en su mayoría de odontología, la forma de trabajo que los odontólogos tienen es por horas en diferentes clínicas privadas, consultorios privados, por lo tanto, emiten recibos por honorarios, están sujetos a la 4ta categoría, por ser trabajadores independientes, es por ese motivo no gozan de las vacaciones anuales.

Los trabajadores de microempresa y pequeña empresa según su régimen laboral pueden gozar de 15 días de vacaciones anuales, en algunos casos, los trabajadores venden sus vacaciones para percibir un ingreso extra, de esa manera reducen sus vacaciones a la mitad.

3.33. Conoce usted el derecho laboral para atención en salud. Marque la opción dónde su empresa aporta para su atención médica:

Tabla 134: Conoce el derecho laboral para la atención en salud

	Frecuencia absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa acumulada
<b>ESSALUD</b>	50	70	70	70
<b>EPS</b>	15	21	21	92
<b>SIS</b>	4	6	6	97
<b>FOSPOLI</b>	2	3	3	100
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

Figura 97: Conoce el derecho laboral para la atención en salud

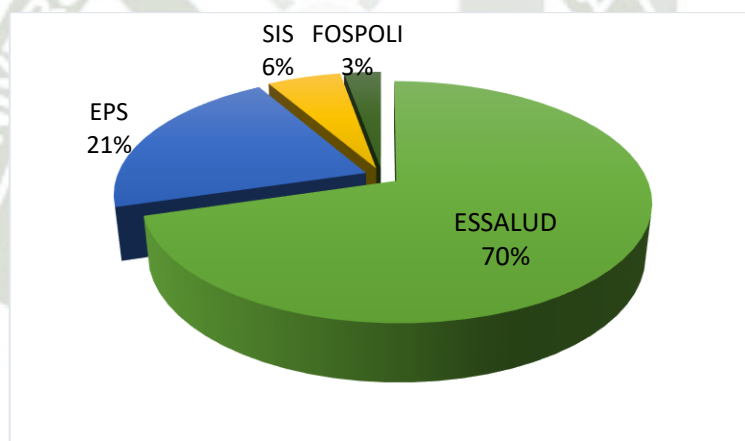


Tabla 135: Medida Descriptiva de la Pregunta 33

<b>Media</b>	<b>1.4085</b>	
<b>Mediana</b>	1.0000	
<b>Moda</b>	1.00	
<b>Varianza</b>	.531	
<b>Desviación Estándar</b>	.72855	
<b>Curtosis</b>	Estadístico	3.447
	Error Estándar	.563

Explicación: En la tabla 134 y figura 97, el 70% de los encuestados han marcado que la empresa donde se encuentra laborando aporta a ESSALUD para su atención médica; el 21% de los encuestados la empresa donde labora aporta a la Entidad Prestadora de Salud (EPS); el 6% de los encuestados indican que la empresa donde laborando aporta al Sistema Integrado de Salud (SIS); el 3% de los encuestados indican que la empresa en donde laboran aporta a Fondo De Salud Para El Personal De La Policía Nacional Del Perú (FOSPOLI)

En el caso de Entidad Prestadora de Salud (EPS), los trabajadores pueden aportar por voluntad para tener un seguro de salud, en las clínicas privadas.

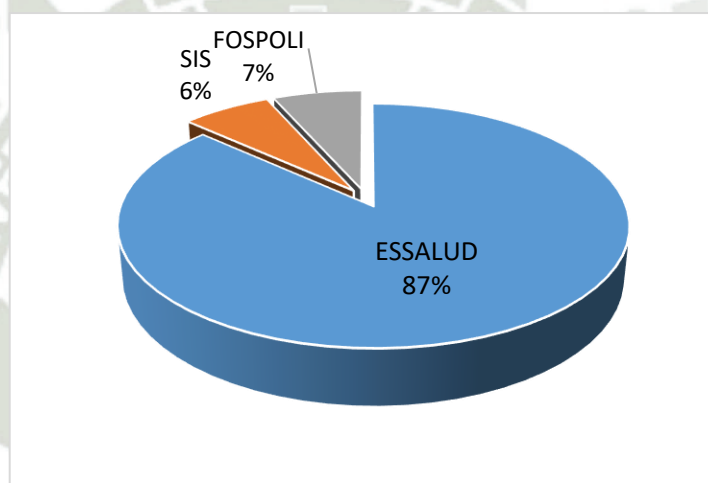
En el caso de las microempresas según el régimen laboral de microempresa pueden aportar en ESSALUD Y SIS.

Los trabajadores independientes pueden tener atención en salud por su conyugues que sí se encuentran en planilla pueden afiliarlos como derechohabientes, como es el caso de ESSALUD; EPS; SIS y FOSPOLI.

**Tabla 136: Los trabajadores del Sector Salud conoce usted el derecho laboral para atención en salud. Marque la opción dónde su empresa aporta para su atención médica**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>ESSALUD</b>	26	86.7	86.7	86.7
<b>SIS</b>	2	6.7	6.7	93.3
<b>FOSPOLI</b>	2	6.7	6.7	100.0
<b>Total</b>	30	100.0	100.0	

**Figura 98: Los trabajadores del Sector Salud conoce usted el derecho laboral para atención en salud. Marque la opción dónde su empresa aporta para su atención médica**



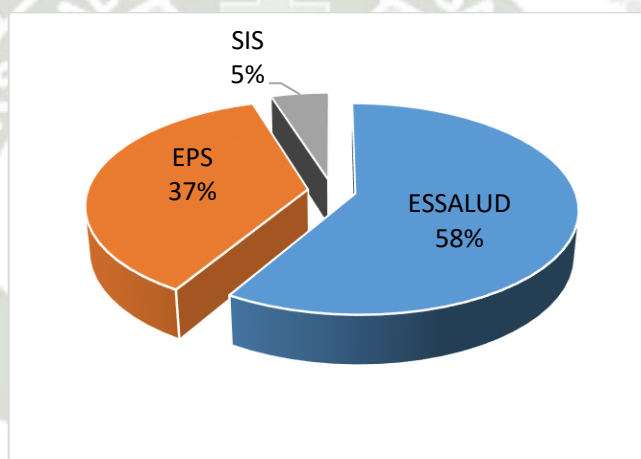
Explicación: En la tabla 136 y figura 98, el 87% de los trabajadores del sector salud han marcado que la empresa donde se encuentra laborando aporta a ESSALUD para su atención médica; el 6% de los trabajadores del sector salud indican que la empresa donde laborando aporta al Sistema Integrado de Salud (SIS); el 7% de los trabajadores del sector salud indican que la empresa en donde laboran aporta a Fondo De Salud Para El Personal De La Policía Nacional Del Perú (FOSPOLI)

Los trabajadores independientes pueden tener atención en salud por su conyugues que sí se encuentran en planilla pueden afiliarlos como derechohabientes, como es el caso de ESSALUD; EPS; SIS y FOSPOLI.

**Tabla 137: Los trabajadores del Sector Financiero conoce usted el derecho laboral para atención en salud. Marque la opción dónde su empresa aporta para su atención médica**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>ESSALUD</b>	24	58.5	58.5	58.5
<b>EPS</b>	15	36.6	36.6	95.1
<b>SIS</b>	2	4.9	4.9	100.0
<b>Total</b>	41	100.0	100.0	

**Figura 99: Los trabajadores del Sector Financiero conoce usted el derecho laboral para atención en salud. Marque la opción dónde su empresa aporta para su atención médica**



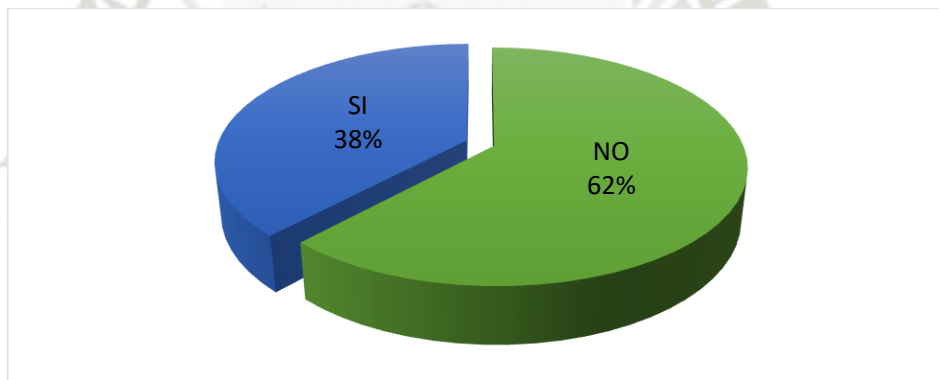
Explicación: En la tabla 137 y figura 99, el 58% de los trabajadores del sector financiero han marcado que la empresa donde se encuentra laborando aporta a ESSALUD para su atención médica; el 37% de los trabajadores del sector financiero indican que la empresa donde se encuentra laborando aporta a Entidad Prestadora de Salud (EPS) el 5% de los trabajadores del sector financiero indican que la empresa donde laborando aporta al Sistema Integrado de Salud (SIS)

3.34. ¿Conoce usted el derecho laboral del derecho colectivo?

Tabla 138: Conoce el derecho laboral del derecho colectivo

	Frecuencia absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa acumulada
No	44	62	62	62
Sí	27	38	38	100
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

Figura 100: Conoce el derecho laboral del derecho colectivo

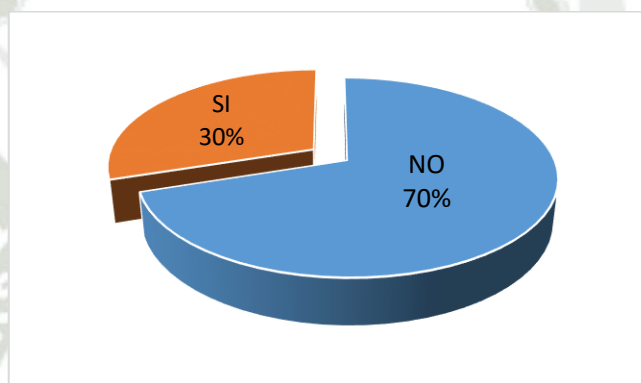


Explicación: En la tabla 138 y figura 100, el 62% de los encuestados no conocen el derecho colectivo; el 38% de los encuestados sí conocen el derecho colectivo.

**Tabla 139: Los trabajadores del Sector Salud conocen el derecho laboral del derecho colectivo**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>No</b>	21	70.0	70.0	70.0
<b>Sí</b>	9	30.0	30.0	100.0
<b>Total</b>	30	100.0	100.0	

**Figura 101: Los trabajadores del Sector Salud conocen el derecho laboral del derecho colectivo**

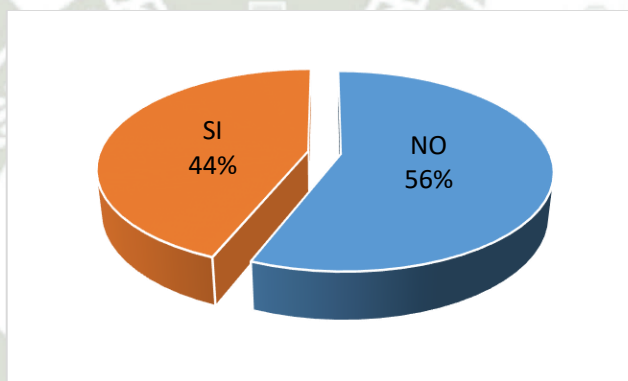


Explicación: En la tabla 139 y figura 101, el 70% de los trabajadores del sector salud no conocen el derecho colectivo; el 30% de los trabajadores del sector salud sí conocen el derecho colectivo.

**Tabla 140: Los trabajadores del Sector Financiero conocen el derecho laboral del derecho colectivo**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>No</b>	23	56.1	56.1	56.1
<b>Sí</b>	18	43.9	43.9	100.0
<b>Total</b>	41	100.0	100.0	

**Figura 102: Los trabajadores del Sector Financiero conocen el derecho laboral del derecho colectivo**



Explicación: En la tabla 140 y figura 102, el 56% de los trabajadores del sector financiero no conocen el derecho colectivo; el 44% de los trabajadores del sector financiero sí conocen el derecho colectivo.

### 3.35. ¿Qué edad tiene usted?

Tabla 141: Edad de los encuestados

Edad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
24-28	9	12.7	12.7
29-33	32	45.1	57.7
34-38	17	23.9	81.7
39-43	4	5.6	87.3
44-48	6	8.5	95.8
49-53	3	4.2	100.0
<b>Total</b>	71	100.0	

Figura 103: Edad de los encuestados

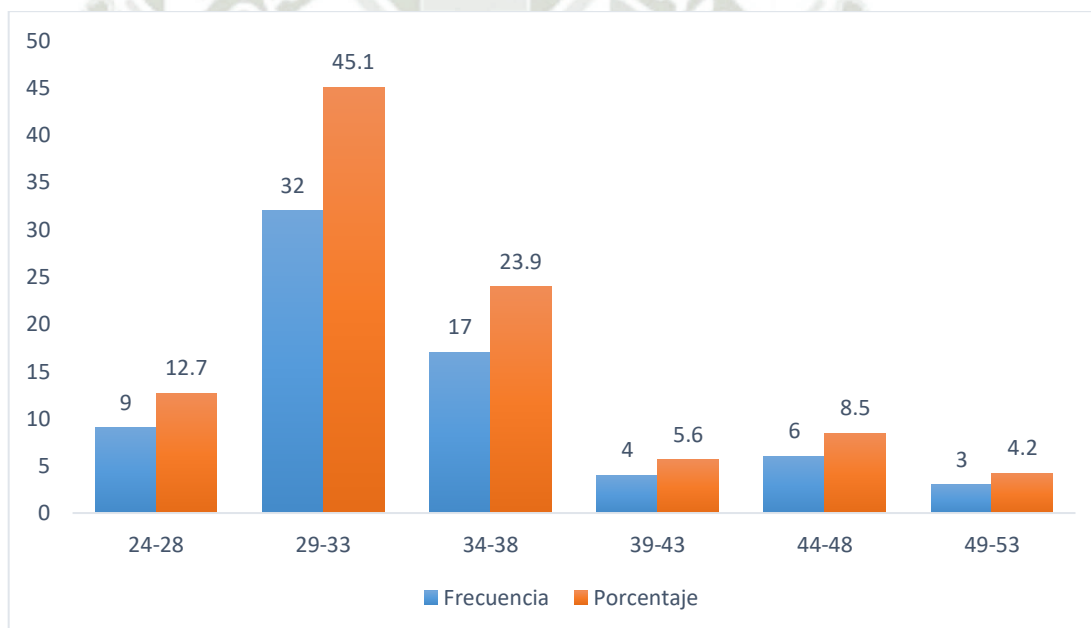


Tabla 142: Medidas Descriptivas de la pregunta 35

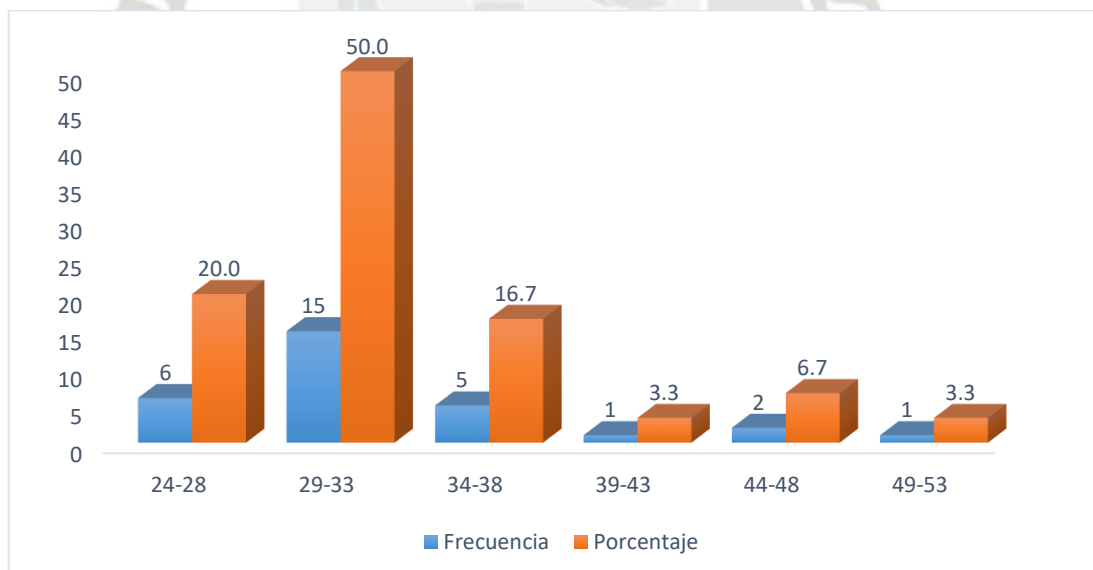
<b>Media</b>	<b>34.2676</b>	
<b>Mediana</b>	33.0000	
<b>Moda</b>	32.00	
<b>Varianza</b>	35.685	
<b>Desviación Estándar</b>	5.97365	
<b>Curtosis</b>	Estadístico	1.255
	Error	.563
	Estándar	

Explicación: En la tabla 141 y figura 103, el 45.1% de los encuestados tienen el rango de edad entre 29 a 33 años, 23.9% de los encuestados tienen el rango de edad entre 34 a 48 años, 12.7% de los encuestados tienen el rango de edad entre 24 a 28 años, 8.5% de los encuestados tienen el rango de edad entre 44 a 48 años, 5.6% de los encuestados tienen el rango de edad entre 39 a 43 años, 4.2% de los encuestados tienen el rango de edad entre 49 a 53 años.

**Tabla 143: Edad de los trabajadores por Sector Salud**

Edad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
24-28	6	20.0	20.0
29-33	15	50.0	70.0
34-38	5	16.7	86.7
39-43	1	3.3	90.0
44-48	2	6.7	96.7
49-53	1	3.3	100.0
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100.0</b>	

**Figura 104: Edad de los trabajadores por sector salud**



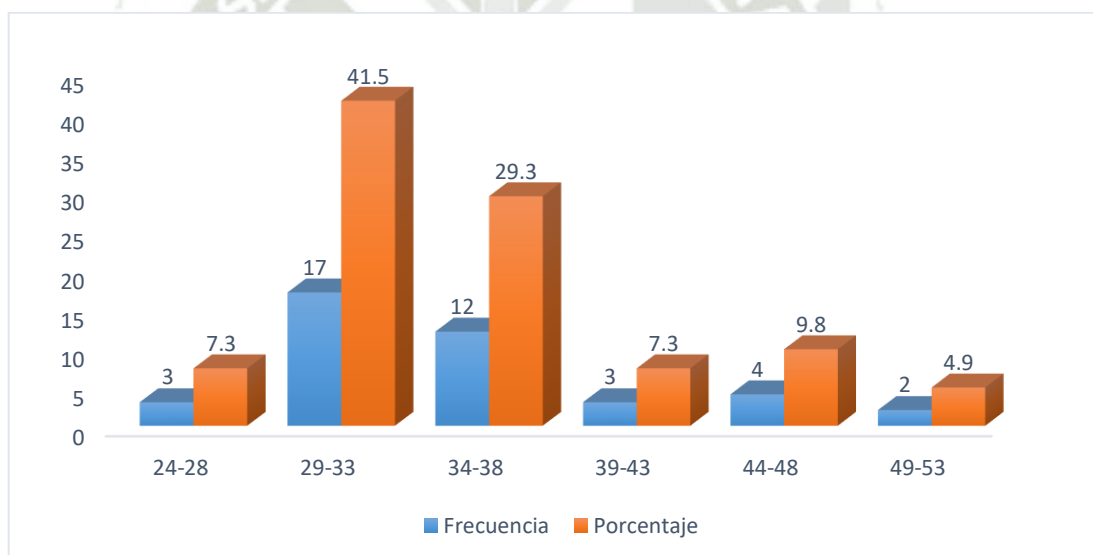
Explicación: En la tabla 143 y figura 104, el 50% de los trabajadores del sector salud tienen el rango de edad entre 29 a 33 años, el 20% de los trabajadores del sector salud tienen el rango de edad entre 24 a 28 años, el 16.7% de los trabajadores del sector salud tienen el rango de edad entre 34 a 38 años, el 6.7% de los trabajadores del sector salud tienen el rango de edad entre 44 a 48 años, el 3.3% de los trabajadores del sector salud tienen el rango de edad entre 39 a 43

y el 3.35 de los trabajadores del sector salud tienen el rango de edad entre 49 a 53 años.

**Tabla 144: Edad de los trabajadores del sector financiero**

Edad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
24-28	3	7.3	7.3
29-33	17	41.5	48.8
34-38	12	29.3	78.0
39-43	3	7.3	85.4
44-48	4	9.8	95.1
49-53	2	4.9	100.0
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100.0</b>	

**Figura 105: Edad de los trabajadores del sector financiero**



Explicación: En la tabla 144 y figura 105, el 41.5% de los trabajadores del sector financiero tienen el rango de edad entre 29 a 33 años, el 29.3% de los trabajadores del sector financiero tienen el rango de edad entre 34 a 38 años, el 9.8 % trabajadores del sector financiero tienen el rango de edad entre 44 a 48 años, el 7.3% de los trabajadores del sector financiero tienen el rango de edad entre 24 a 28 años y el 7.3% de los trabajadores del sector financiero el rango de

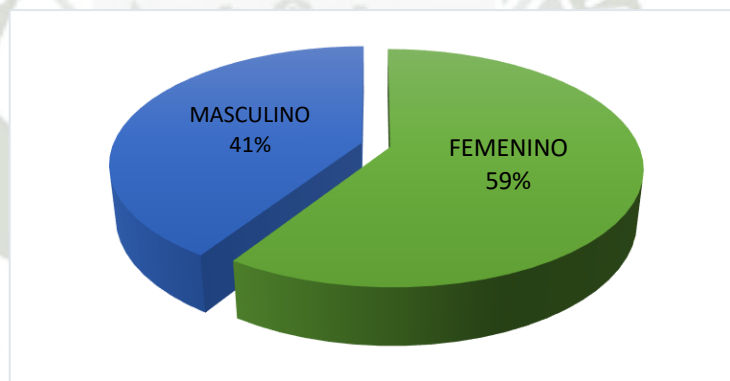
edad entre 39 a 43 años, el 4.9% de los trabajadores del sector financiero tienen el rango de edad 49 a 53 años.

### 3.36. ¿Qué género tiene usted?

Tabla 145: Género de los encuestados

	Frecuencia absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa acumulada
<b>FEMENINO</b>	42	59	59	59
<b>MASCULINO</b>	29	41	41	100
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

Figura 106: Género de los encuestados

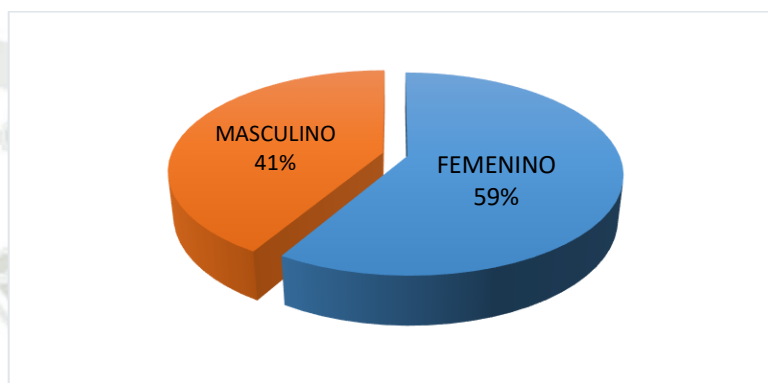


Explicación: En la tabla 145 y figura 106, el 59% de los encuestados son femenino y el 41% de los encuestados son masculino.

**Tabla 146: Género de los trabajadores del Sector Financiero**

GENERO	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Femenino</b>	24	58.5	58.5	58.5
<b>Masculino</b>	17	41.5	41.5	100.0
<b>Total</b>	41	100.0	100.0	

**Figura 107: Género de los trabajadores del Sector Financiero**

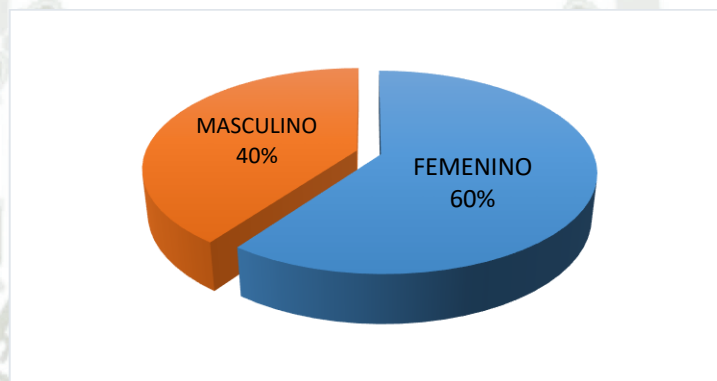


Explicación: En la tabla 146 y figura 107, el 59% de los trabajadores del sector financiero son femenino y el 41% de los trabajadores del sector financiero son masculino.

**Tabla 147: Género de los trabajadores del Sector Salud**

Genero	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Femenino</b>	18	60.0	60.0	60.0
<b>Masculino</b>	12	40.0	40.0	100.0
<b>Total</b>	30	100.0	100.0	

**Figura 108: Género de los trabajadores del Sector Salud**



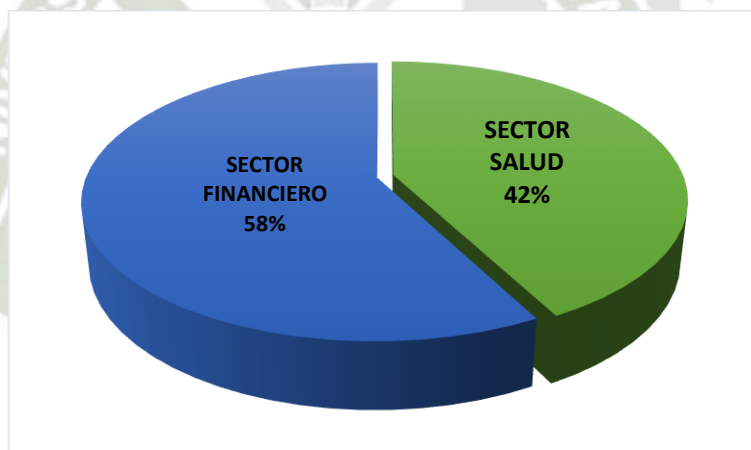
Explicación: En la tabla 147 y figura 108, el 60% de los trabajadores del sector salud son femenino y el 40% de los trabajadores del sector salud son masculino.

3.37. ¿En qué sector productivo trabaja actualmente?

Tabla 148: Sector Productivo en el que trabaja actualmente

	Frecuencia absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa acumulada
<b>Sector Salud</b>	30	42	42	42
<b>Sector Financiero</b>	41	58	58	100
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

Figura 109: Sector Productivo en el que trabaja actualmente



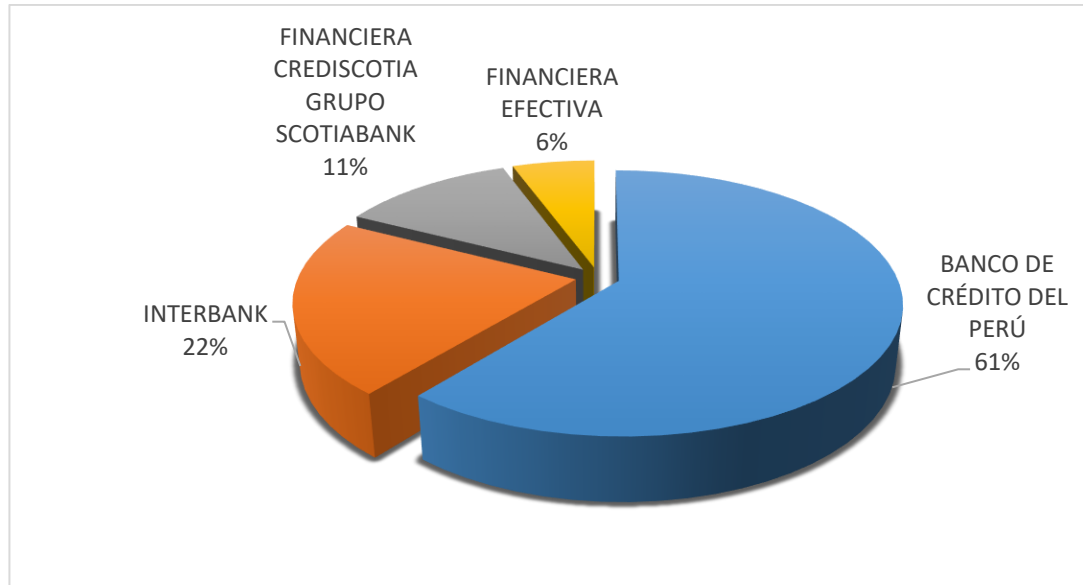
Explicación: En la tabla 148 y figura 109, los encuestados trabajan en la actividad privada, el 58% de los encuestados trabajan en el sector financiero y el 42% de los encuestados trabaja en el sector salud.

### 3.38. Cantidad de empleados y encuestados en el Sistema Financiero

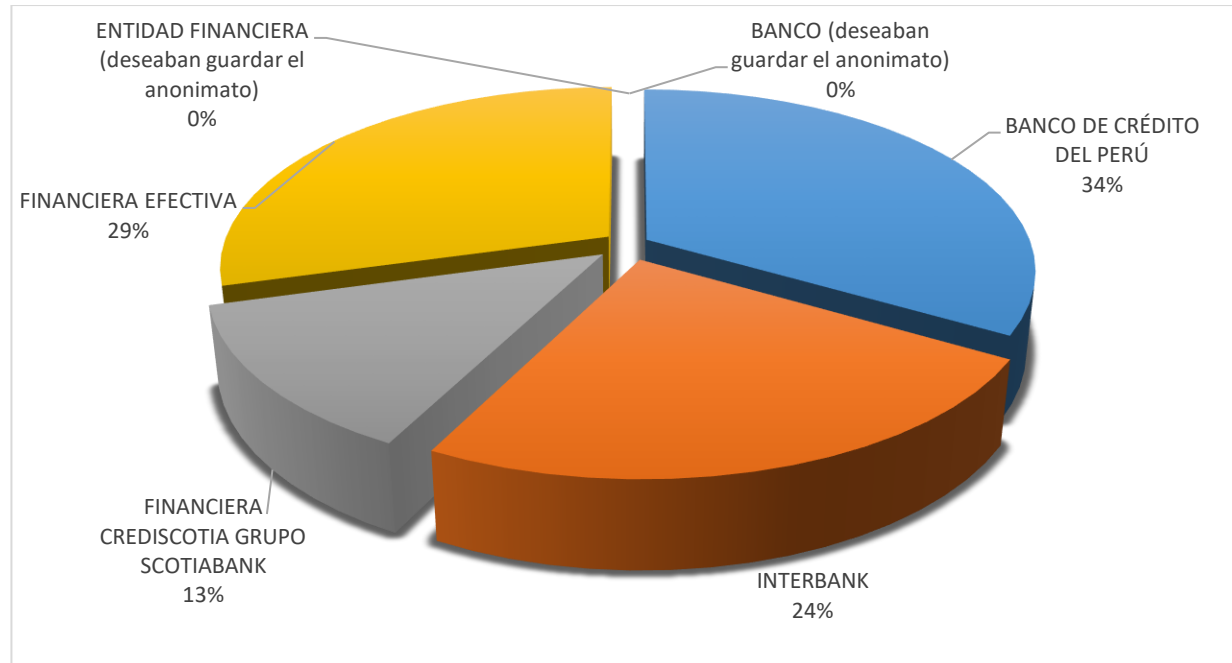
TABLA 149: Cantidad de empleados en el Sector Financiero

Nombre de la empresa	Número de empleados al año 2022 a nivel nacional	Porcentaje	Número Promedio Aprox. empleados al 2022 sucursal Arequipa	Porcentaje	Número de encuestados	Porcentaje
<b>Banco De Crédito Del Perú</b>	17960 (Datosperu)	61%	42 (Cadillo Ángeles , Montalvo Gonzáles , & Ubillús Ramírez, 2017)	33%	5	12%
<b>Entidad Financiera (deseaban guardar el anonimato)</b>	S/D	0%	S/D	0%	10	24%
<b>Financiera Crediscotia Grupo Scotiabank</b>	3498 (Datos Peru org)	11%	16 (Superintendencia del Mercado de Valores - SMV)	13%	11	27%
<b>Financiera efectiva</b>	1653 (DatosPeruorg)	6%	37 (Financiera Efectiva)	29%	9	22%
<b>Interbank</b>	6359 (Datosperu)	22%	30 (Superintendencia del Mercado de Valores - SMV)	24%	4	10%
<b>Banco (deseaban guardar el anonimato)</b>	S/D	0%	S/D	0%	2	5%
<b>Total</b>	<b>29470</b>	<b>100%</b>	<b>125</b>	<b>100%</b>	<b>41</b>	<b>100%</b>

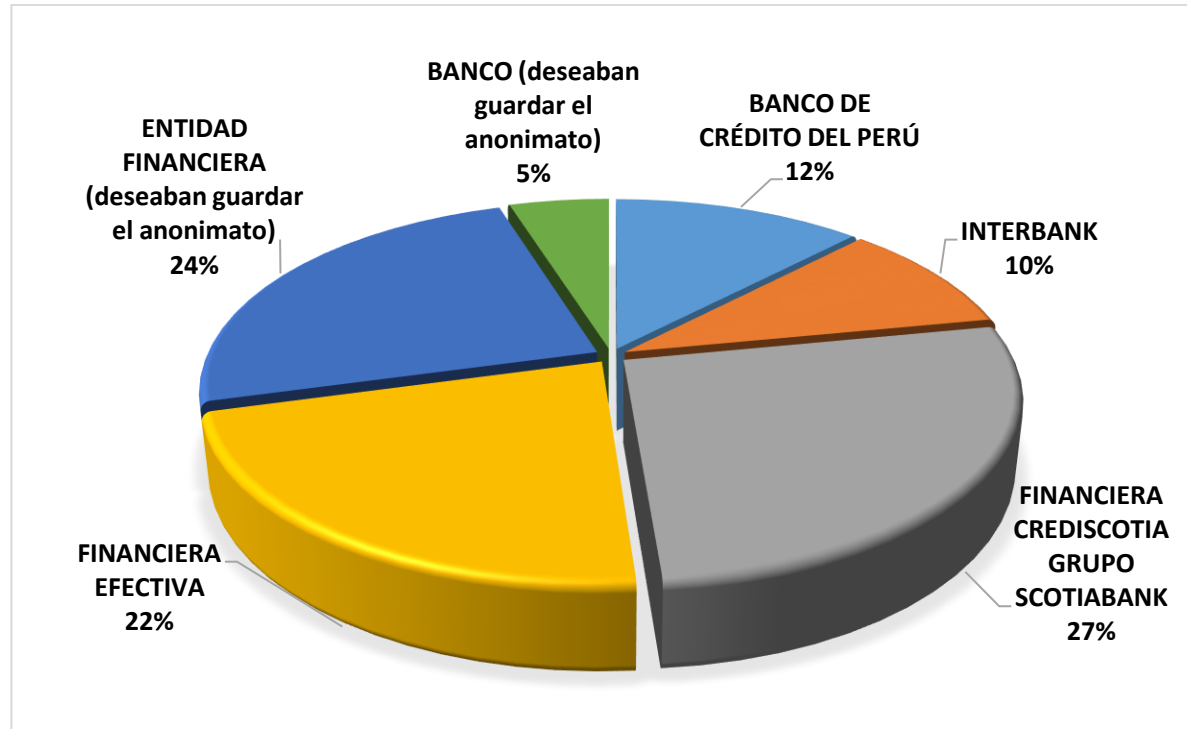
**FIGURA 110: Número de empleados al 2022 a nivel nacional del Sector Financiero**



**FIGURA 111: Número Promedio Aproximado de empleados al año 2022 sucursal Arequipa**



**Figura 112: Cantidad de encuestados del Sector Financiero**



Explicación: En la tabla 149 observamos las empresas privadas del Sector Financiero, donde laboraban los encuestados en el año 2022, ya que en ese año se realizó la investigación. En esta tabla podemos observar las empresas y el número de empleados a nivel nacional, teniendo en cuenta fuentes confiables que podemos ver en la tabla; además presentamos el número promedio aproximado de empleados en las sucursales de Arequipa.

En la figura 110, mostramos el número de empleados al 2022 a nivel nacional del Sector Financiero según los datos encontrados en las diferentes páginas web, para conocer la cantidad de los empleados en el mismo año en que se realizó la investigación. El 61% de los empleados laboraban en el Banco Crédito del Perú, 22% en el Banco Interbank, Financiera Crediscotia Grupo Scotiabank 11% y Financiera Efectiva el 6%. Tenemos un Entidad Financiera y banco que deseaban guardar el anonimato.

En la Figura 111, podemos observar el número promedio aproximado de empleados al año 2022 en las sucursales que tienen las diferentes entidades financieras en la ciudad de Arequipa, para este cálculo se consideró fuentes confiables que podemos encontrar en la tabla 149. El 34% son del Banco Crédito del Perú, Financiera Efectiva el 29%, Interbank el 24%, Financiera Crediscotia Grupo Scotiabank el 13%. Banco y Financiera 0% porque quieren guardar el anonimato.

En la figura 112 observamos la cantidad de encuestados del Sector Financiero, para esta investigación fue de 41 encuestados, de diferentes entidades privadas de la ciudad de Arequipa, el 27% Financiera Crediscotia Grupo Scotiabank, el 24% es la Entidad Financiera que prefiere guardar anonimato, Financiera Efectiva el 22% de los encuestados, 12% de los encuestados son de la Banco de Crédito del Perú, 10% de Banco Interbank, 5% de Banco que prefiere guardar anonimato.

## 3.39. Cantidad de empleados y encuestados en el Sector Salud

Tabla 150: Cantidad de empleados en el Sector Salud

Nombre de la empresa	Número de empleados al año 2022	Porcentaje	Número de encuestados	Porcentaje
<b>Centro Médico Daniel Alcides Carrión</b>	19 (Datos Perú Org)	3%	10	33%
<b>Centro Médico Social María Auxiliadora</b>	8	1%	3	10%
<b>Centro Nefrológico De Arequipa CENA</b>	50 (Datos Perú org)	8%	4	13%
<b>Clínica San Juan De Dios</b>	487 (Datos Peru Org)	82%	5	17%
<b>Clínica sr. De los milagros</b>	8	1%	4	13%
<b>Group Kairos Cornejo Salas EIRL</b>	3	1%	1	3%
<b>MARIFARMA</b>	4	1%	1	3%
<b>SUIZA LAB SAC</b>	13	2%	2	7%
<b>Total</b>	<b>592</b>	<b>100%</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Figura 113: Número de Empleados al año 2022 del Sector Salud

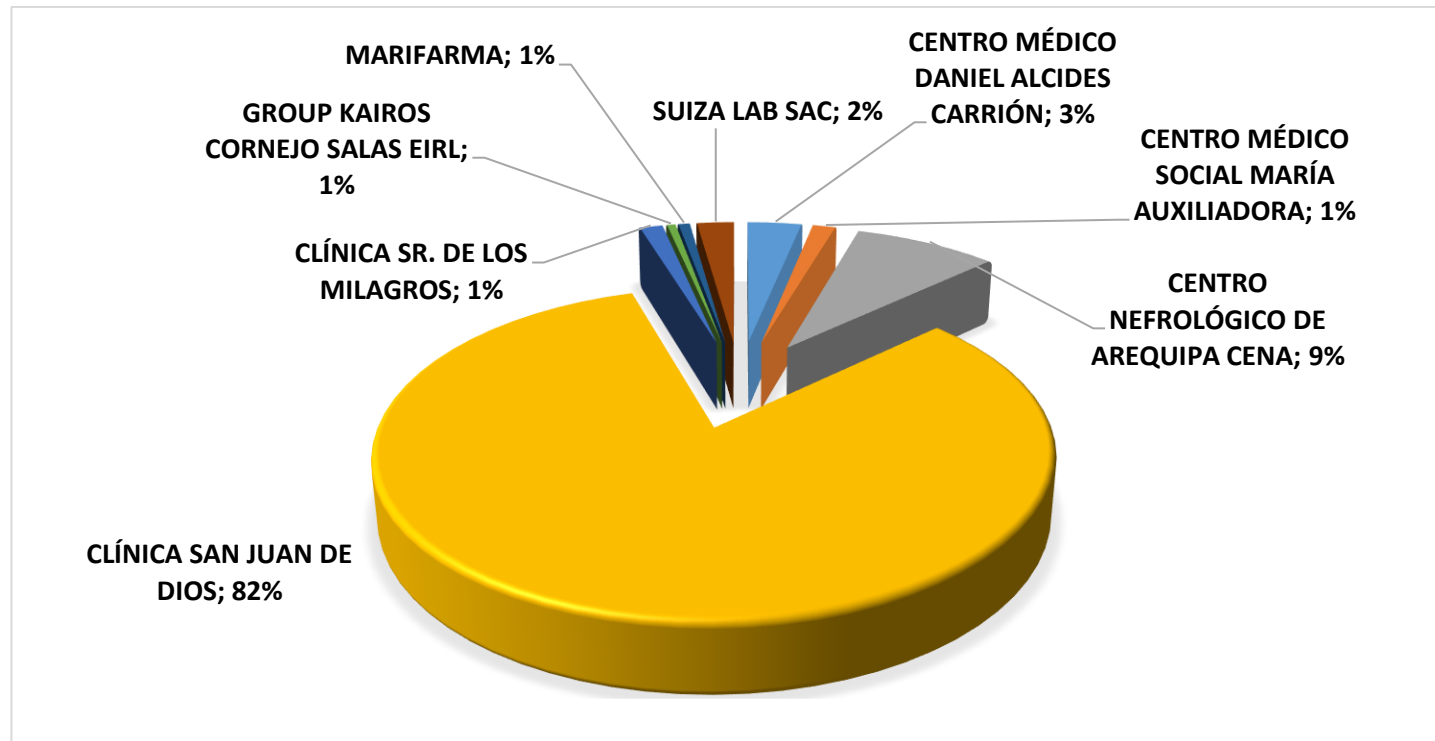
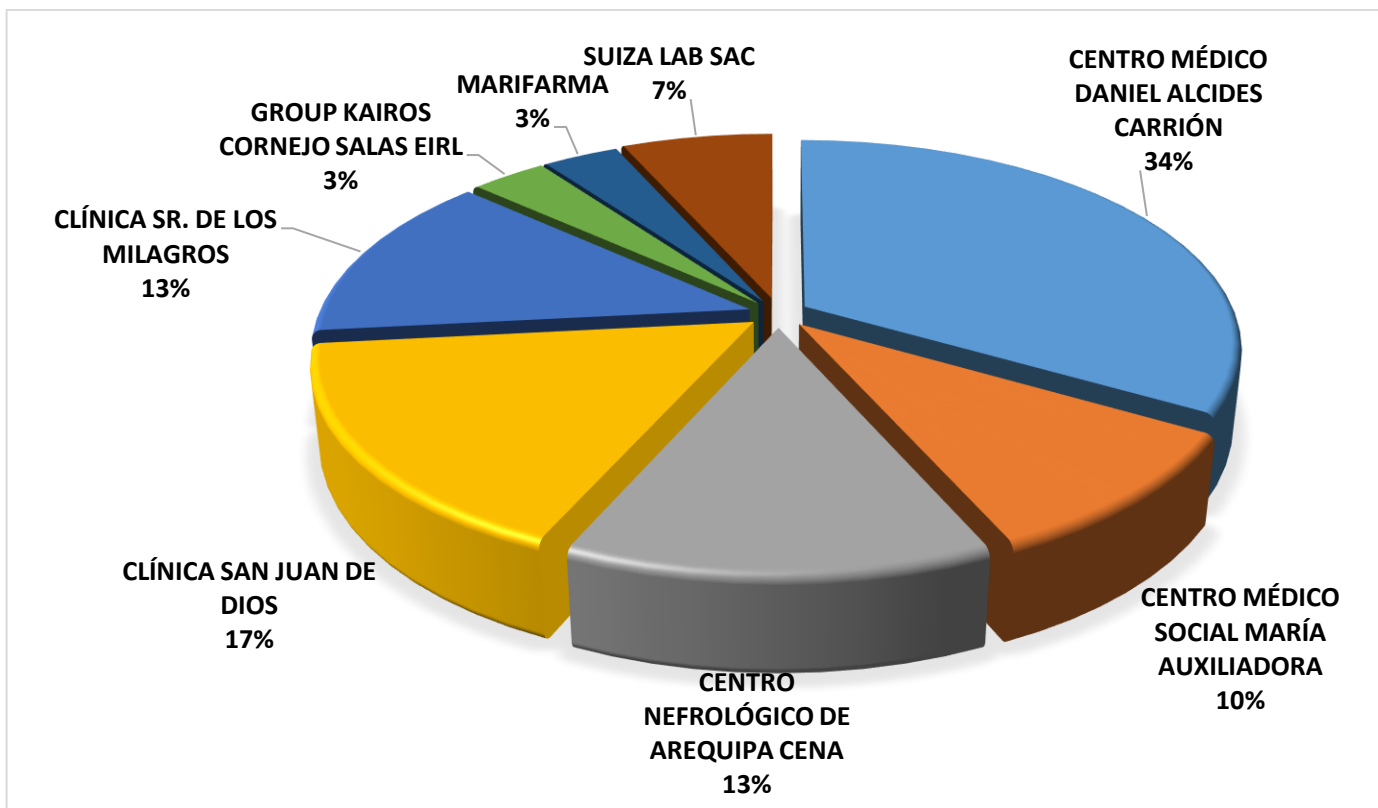


Figura 114: Cantidad de encuestados en el Sector Salud



Explicación: En la tabla 150 podemos observar las empresas donde laborarán los encuestados en el 2022, que en ese año se realizó las encuestas, así mismo la cantidad de empleados de las diferentes empresas privadas del Sector Salud en el año 2022, en algunos casos se consultó páginas web, en otros casos se pudo averiguar con los mismos encuestados; además se tiene la cantidad de encuestados.

En la figura 113 tenemos el número de empleados de las empresas en las que se encuestó en el 2022, el 82% son de la Clínica San Juan de Dios, el 9% Centro Nefrológico de Arequipa, 3% Centro Médico Alcides Carrión, Suiza Lab SAC 2%, el 1% lo conforman varias empresas privadas como son el Centro Médico María Auxiliadora, Clínica Sr. De los Milagros, Marifarma es una botica y Grupo Kairos Cornejo Salas EIRL.

En la figura 114 podemos ver la cantidad de encuestados por empresas privadas del Sector Salud, el 34% de los encuestados trabajaban en el Centro Médico Daniel Alcides Carrión, 17% de la Clínica San Juan de Dios, Centro Nefrológico de Arequipa 13%, Clínica Sr. De los Milagros 13%, Centro Médico Social María Auxiliadora 10%, el 7% es de Suiza Lab SAC, Marifarma 3%, y Group kairos Cornejo Salas EIRL 3%.

### 3.40. Carreras profesionales de los encuestados en el Sector Financiero

Tabla 151: Carreras profesionales de los encuestados en el Sector Financiero

Carreras Profesionales	Cantidad	Porcentaje
Contabilidad	2	5%
Administración	4	10%
Administración de empresas	10	24%
Administración de negocios	3	7%
Administración de negocios internacionales	1	2%
Administración y marketing	1	2%
Relaciones industriales	2	5%
Economista	3	7%
Ingeniería de sistemas	1	2%
Ingeniería de sistemas y telecomunicaciones	1	2%
Ingeniería comercial	3	7%
Derecho	2	5%
Banca y seguros	3	7%
Turismo y hotelería	2	5%
Comunicador social	3	7%
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100%</b>



**Figura 115: Carreras profesionales de los encuestados en el Sector Financiero**



Explicación: En la tabla 151 podemos ver las carreras profesionales de los encuestados en el Sector Financiero.

En la figura 115 el 24% de los encuestados son de la carrera de Administración de Empresas, 10% de Administración, con 7% tenemos varias carreras profesionales que son Banca y Seguro, Administración de Negocios Ingeniería Comercial, Economistas y Comunicación Social, el 5% lo representa varias carreras Turismo Hotelería, Derecho,

Relaciones Industriales, Contabilidad, el 3% lo representa varias carreras como son Administración y Marketing, administración de negocios Internacionales, ingeniería de sistemas, sólo un 2% son de la carrera de ingeniería de sistemas y telecomunicaciones.

Nota: Todos los encuestados del sector financiero son estudios profesionales universitarios y no hay encuestados profesionales técnicos en la muestra.

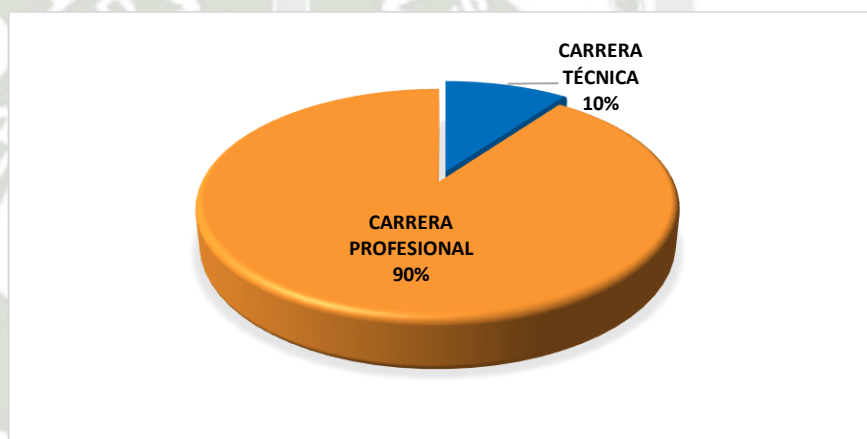


### 3.41. Carrera profesionales de los encuestados en el Sector Salud

Tabla 152: Nivel educativo de los encuestados del Sector Salud

Nivel educativo	Cantidad	Porcentaje
Primaria	0	0%
Secundaria	0	0%
Carrera técnica	3	10%
Carrera profesional	27	90%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Figura 116: Nivel Educativo de los encuestados del Sector Salud

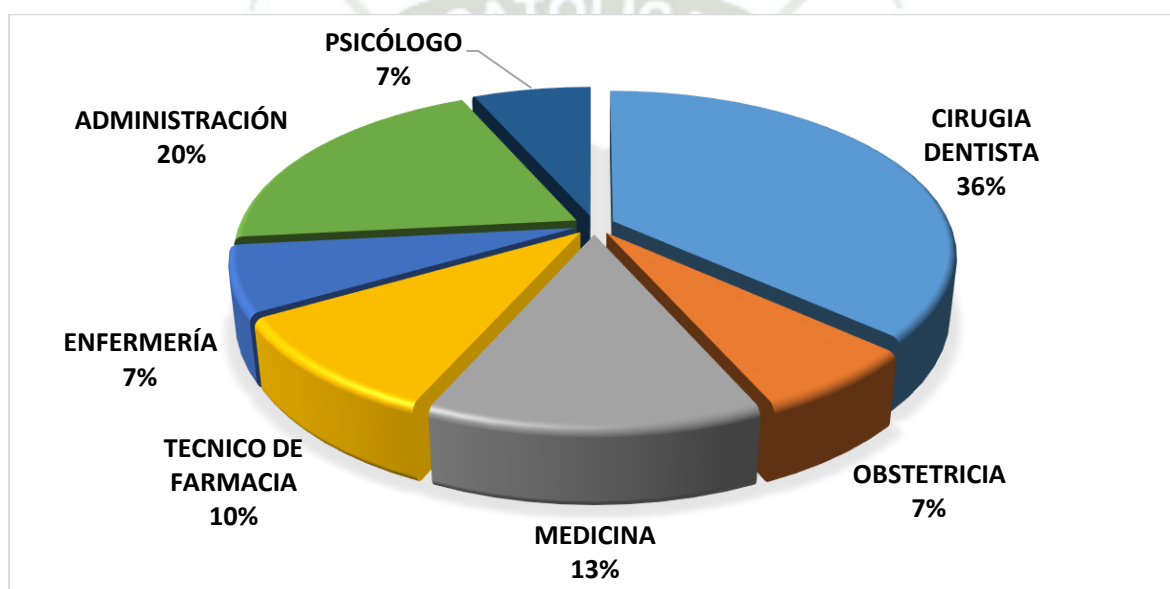


Explicación: En tabla 152 podemos observar el nivel educativo de los encuestados del Sector Salud, el 10% tiene el nivel educativo de carrera técnica y el 90 % tiene el nivel educativo profesional. En la figura 116 podemos ver esa distribución en un pie.

**Tabla 153: Carrera profesional de los encuestados del Sector Salud**

Carrera Profesional	Encuestados	Porcentaje
Cirugía dentista	11	37%
Obstetricia	2	7%
Medicina	4	13%
Técnico en Farmacia	3	10%
Enfermería	2	7%
Administración	6	20%
Psicología	2	7%
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Figura 117: Carrera profesional de los encuestados del Sector Salud



Explicación: En la tabla 153 podemos ver la carrera profesional y carrera técnica de los encuestados del Sector Salud. En la figura 117 podemos observar que el 36% son cirugía dentista, el 20% son de administración, 13% Medicina, 10% técnico de Farmacia, Obstetricia, Enfermería y psicología presentan el 7% de los encuestados.

### 3.42. DISCUSIÓN

Estos resultados de la investigación tienen relación con el trabajo de investigación del Bachiller Angulo Valdivia R. Perú (2018), la ponderación derechos laborales podrá ser un medio de solución de conflictos laborales entre el empleador y trabajador, también menciona sobre los derechos fundamentales en la relación de trabajo no pueden ser materia de cuestionamiento, por cuanto estos deben resguardar la dignidad del trabajador, el derecho al trabajo es la actividad económica subordinada cuyo fin es el bienestar social, mediante el cual la sociedad progresa, en tal sentido y producto de esas actividades económicas cada vez más competitivas, el trabajo requiere de calidades y eficiencias considerables (Angulo Valdivia, 2018). En el presente trabajo de investigación se analiza el conocimiento de los trabajadores sobre sus derechos laborales en las empresas privadas del sector salud y sector financiero, de esta manera podemos entender que ambos trabajos de investigación se relacionan ya que si los trabajadores conocen sus derechos laborales podrán exigir el respeto y cumplimiento de los mismos a sus empleadores.

Un segundo trabajo de investigación fue elaborado por la Bachiller Arias Barbié E. Perú (2019), se relaciona con el presente trabajo de investigación ya que mencionamos los beneficios laborales que la legislación laboral peruana, exige que las empresas del sector privado otorguen a sus trabajadores, sin embargo, en el trabajo de la Bachiller Arias Barbié E., se menciona y analiza otros beneficios remunerativos que las empresas pueden otorgar a sus trabajadores con el fin de mejorar la productividad de las empresas y el clima laboral; en el presente investigación se menciona los beneficios laborales y derechos laborales que las empresas están obligadas a cumplir con sus trabajadores, además se considera el derecho colectivo para que los trabajadores puedan tener la opción de negociar mejores condiciones laborales con sus empleadores. En los resultados se puede observar que la pregunta sobre el conocimiento de los derechos colectivos el 62% de los encuestados no conocen

ese derecho, por lo tanto, se debe comprender porque los trabajadores no negocian con sus empleadores otros beneficios remunerativos.

Tercer trabajo de investigación fue elaborado por el Bachiller Ciriaco Bellido, C. Perú (2021), se relaciona con el presente trabajo de investigación porque trata el derecho a huelga para mejorar las condiciones de trabajo, sin embargo como se ha visto en mi trabajo de investigación el derecho huelga no es la primera o la única opción que tienen los trabajadores del sector privado para negociar mejores condiciones laborales sino que tiene el derecho colectivo, que como ya hemos mencionado el 62% de los trabajadores no conocen este derecho, para que los trabajadores del sector salud y sector financieros, tengan la posibilidad de negociar mejores condiciones laborales en sus empresas y de esa manera lograr una mejor calidad de vida.

Cuarto trabajo de investigación fue elaborado por el Bachiller Alcázar Zegarra, G. A. Perú (2021), se relaciona con el derecho de la Compensación por tiempo de Servicio (C.T.S.), ya que en el trabajo de Investigación de Alcázar mención que actualmente la C.T.S., no cumple con el seguro de desempleo que en otros países de Latinoamérica sí tienen, además que cumplen con los convenios firmado por los países miembros de la OIT; en este sentido en nuestro país, no se tiene la ley para tener un seguro de desempleo y la Compensación por tiempo de servicio no cumple con proteger a los trabajadores cuando se quedan sin empleo, ya que por la pandemia del COVID-19, el congreso autorizó el retiro de dinero de la CTS para cubrir gastos de las familias para hacerle frente a la pandemia, de esa manera vulnera la protección que los trabajadores y sus derechohabientes tienen en caso se queden sin empleo. En el presente trabajo de investigación el 90% de los encuestados sí conoce el derecho laboral de la CTS y el 87% conoce los meses en los que se deposita la CTS.

Quinto trabajo de investigación fue elaborado por el Bachiller Málaga Díaz, P. Perú (2019) se relaciona con el presente trabajo de investigación ya que realiza su investigación en una entidad financiera y los beneficios laborales de los trabajadores y como es su relación con los clientes, en su investigación indica que los clientes son bien atendidos por los trabajadores de la financiera, ya que

los trabajadores perciben sus beneficios laborales según la legislación laboral, en la presente investigación se tiene como resultado que el 75% de los encuestados conoce sus beneficios laborales que percibe como trabajador de la actividad privada, 69% de los encuestados conocen sus derechos laborales que perciben como trabajador de la actividad privada.



## CONCLUSIONES

**PRIMERA.** Analizado los datos recogidos concluyo que, el 43% del sector salud y el 73% del sector financiero, sí están informados de la legislación laboral del Régimen laboral de la actividad privada.

**SEGUNDA.** Se concluye que, el 85% del sector financiero y el 57% del sector salud, se encuentran en el Régimen Laboral de la actividad privada.

**TERCERA.** Analizado los datos recogidos concluyo que, el 45,1% tienen el rango de edad de 29 años a 33 años.

**CUARTA.** El resultado es, el 59% son femenino y el 41% son masculino.

**QUINTA.** Se concluye que, el 42% son del sector salud y el 58% son del sector financiero.

**SEXTA.** Analizado los datos recogidos concluyo que, el 70,7% del sector financiero indica que la empresa les explicó las obligaciones laborales cuando ingresó a laborar por primera vez en la empresa, el 63,3% del sector salud indica que la empresa les explicó las obligaciones laborales que cuando ingresó a laborar por primera vez en la empresa.

**SÉPTIMA.** Se concluye que, el 25% no conocen los beneficios laborales y el 75% si conocen los beneficios laborales.

**OCTAVA.** Analizado los datos recogidos concluyo que, el 31% no conoce los derechos laborales y el 69% sí conoce los derechos laborales del régimen laboral de la actividad privada.

**NOVENA.** Se concluye que, el 56,7% no conocen la legislación laboral en el Perú.

## RECOMENDACIONES

1. Implementar un curso en nivel de pregrado de legislación laboral y beneficios laborales, como curso libre u optativo, en todas las especialidades de la Universidad Católica Santa María.
2. Implementar un portal web elaborado por la Escuela de Postgrado, facultad de Derecho o Administración de Empresas, actualizado periódicamente sobre la legislación laboral, beneficios laborales y trabajadores del sector público y privado.
3. Hacer uso de videos de legislación laboral y de organismos vinculados al cumplimiento de normas laborales, en cursos y actividades extracurriculares dentro de la Universidad Católica Santa María.
4. Tener abierto un sistema de registro de consultas laborales con los estudiantes de la Universidad Católica de Santa María para actualizar y orientar de mejor manera los cursos vinculados a recursos humanos y legislación laboral.
5. Realizar la investigación en otros sectores productivos, para conocer su realidad y plantear estrategias para el conocimiento de la legislación laboral en los trabajadores de la actividad privada.
6. Realizar la investigación de la legislación laboral considerando la malla curricular de los encuestados, para realizar una comparación entre las carreras, para saber la diferencia desde ese punto de vista, de esa manera proponer estrategias más específicas desde la malla curricular.

## REFERENCIAS

- Acceso a la Justicia Venezuela.* (14 de Abril de 2022). Obtenido de <https://accesoalajusticia.org/glossary/beneficio-laboral/>
- Acuerdo Cons. Dir. N° 59-22- ESSALUD-99 Reglamento de Pago de Prestaciones Económicas. (09 de diciembre de (1999)). Diario Oficial del Bicentenario El Peruano. Recuperado el 16 de noviembre de 2023, de [http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/1999-12-09\\_59-22-ESSALUD-99\\_1520.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/1999-12-09_59-22-ESSALUD-99_1520.pdf)
- Acuerdo N° 58-14-ESSALUD-2011 Aprueban Reglamento de Pago de Prestaciones Económicas. (28 de julio de (2011)). Diario Oficial del Bicentenario El Peruano. Recuperado el 16 de noviembre de 2023, de <http://www.essalud.gob.pe/transparencia/pdf/informacion/01065ACDNo58-14-ESSALUD-2011.pdf>
- Alcázar Zegarra, G. A. (2021). Necesidad de la implementación y regulación de un seguro de desempleo para trabajadores del régimen privado en el Perú, 2019-2020. Arequipa, Perú. Recuperado el 1 de Marzo de 2023, de <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/11085>
- Angulo Valdivia, R. S. (2018). La Ponderación como medio de Solución de Equilibrio de Derechos Laborales entre el empleador y el trabajador en Arequipa 2015-2018. Arequipa. Recuperado el 30 de mayo de 2022, de <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/8425>
- Arias Barbié, E. f. (2019). Análisis de la naturaleza remunerativa de los fringe benefits. Lima. Recuperado el 30 de mayo de 2022, de [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/20223/ARIAS\\_BARBI%c3%89\\_ELYANA\\_FRANCISCA%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/20223/ARIAS_BARBI%c3%89_ELYANA_FRANCISCA%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Asociación de Academias de la Lengua Española.* (s.f.). Recuperado el 12 de Abril de 2022, de <https://www.asale.org/damer/adulto>
- Cadillo Ángeles , R. E., Montalvo Gonzáles , V. R., & Ubillús Ramírez, J. (2017). PLAN ESTRATÉGICO PARA EL BANCO DE CRÉDITO DEL PERÚ (AGENTE BCP) PARA EL PERÍODO 2014-2018. Universidad del Pacífico Escuela de Postgrado. Recuperado el 05 de abril de 2024, de [https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1926/Raidy\\_Tesis\\_maestria\\_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1926/Raidy_Tesis_maestria_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ciriaco Bellido, C. E. (2021). LA NECESIDAD DE REPENSAR EL CONCEPTO DE HUELGA A. Lima. Recuperado el 30 de mayo de 2022, de [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/20857/CIRIACO\\_BELLIDO\\_CARLOS\\_ERNESTO1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/20857/CIRIACO_BELLIDO_CARLOS_ERNESTO1.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Colombiano, G. (s.f.). *Colombia Potencia tu Vida*. Recuperado el 12 de junio de 2023, de Bienestar Familiar: <https://www.icbf.gov.co/mis-manos-te-ensenan/te-has-preguntado-que-es-ser-joven>
- Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada Decreto Legislativo N° 713. ((1991)). Diario Oficial del Bicentenario El Peruano. Recuperado el 04 de agosto de 2022, de <https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/DECRETO%20LEGISLATIVO%20N%C2%BA%20713.pdf>
- D.S. N° 011-74 -TR Reglamento del decreto Supremo Ley N° 19990 Relativo al Sistema Nacional de Pensiones de Seguridad Social Que Consta del Artículo 4 al 94 Artículos. (31 de julio de (1974)). Lima: Diario Oficial del Bicentenario El Peruano. Recuperado el 01 de junio de 2022, de [https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/Reglamento%20del%20Decreto%20Ley%20N%C2%BA19990\\_LALEY.pdf](https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/Reglamento%20del%20Decreto%20Ley%20N%C2%BA19990_LALEY.pdf)
- Datos Peru org. (s.f.). Recuperado el 04 de abril de 2024, de <https://www.datosperu.org/empresa-crediscotia-financiera-sa-20255993225.php>
- Datos Peru Org. (s.f.). Recuperado el 04 de abril de 2024, de <https://www.datosperu.org/empresa-hogar-clinica-san-juan-de-dios-20162580672.php>
- Datos Perú org. (s.f.). Recuperado el 04 de abril de 2024, de [www.datosperu.org/empresa-centro-nefrologico-arequipa-sac-cena-sac-20454391439.php](http://www.datosperu.org/empresa-centro-nefrologico-arequipa-sac-cena-sac-20454391439.php)
- Datos Perú Org. (s.f.). Recuperado el 05 de abril de 2024, de <https://www.datosperu.org/empresa-clinica-para-el-trabajador-daniel-alcides-carrion-sac-20600507371.php>
- Datosperu. (s.f.). Recuperado el 04 de abril de 2024, de <https://www.datosperu.org/empresa-banco-de-credito-del-peru-20100047218.php>
- Datosperu. (s.f.). Recuperado el 04 de abril de 2024, de <https://www.datosperu.org/empresa-banco-internacional-del-peru-interbank-20100053455.php>
- DatosPeruorg. (s.f.). Recuperado el 04 de abril de 2024, de <https://www.datosperu.org/empresa-financiera-efectiva-sa-20441805960.php>
- Decreto Supremo N° 009-98-TR Reglamento para la aplicación del derecho de los trabajadores de la actividad privada a participar en las utilidades que generen las empresas donde presten servicios. (06 de agosto de (1998)). Diario Oficial del Bicentenario El Peruano. Recuperado el 16 de noviembre de 2023, de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4001522/Compendio%20de%20Normas%20Laborales%20del%20R%C3%A9gimen%20Privado.pdf?v=1672260464>
- Decreto de Urgencia N° 044-2019 Decreto de Urgencia que establece medidas para fortalecer la protección de salud y vida de los trabajadores. (30 de diciembre de (2019)). Diario Oficial del Bicentenario El Peruano. Recuperado el 16 de noviembre de 2023, de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4001522/Compendio%20de%20Normas%20Laborales%20del%20R%C3%A9gimen%20Privado.pdf?v=1672260464>

Decreto Legislativo N° 1086 Aprueban la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente. (28 de junio de (2008)). Diario Oficial del Bicentenario El Peruano. Recuperado el 15 de noviembre de 2023, de <https://www.sunat.gob.pe/orientacion/mypes/normas/dl-1086.pdf>

Decreto Legislativo N° 1174 Ley de Fondo de aseguramiento en la salud de la Policía nacional del Perú. (06 de 12 de (2013)). Diario Oficial del Bicentenario El Peruano. Recuperado el 16 de noviembre de 2023, de [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/200306/197037\\_DL1174.pdf20180926-32492-11u5gig.pdf?v=1594241841](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/200306/197037_DL1174.pdf20180926-32492-11u5gig.pdf?v=1594241841)

Decreto Legislativo N° 1175 Ley del Régimen de Salud de la Policía Nacional del Perú. (06 de diciembre de (2013)). Diario Oficial Del Bicentenario El Peruano. Recuperado el 16 de noviembre de 2023, de [https://www.policia.gob.pe/pnp/archivos/portal/doc/1282doc\\_DLN1175.pdf](https://www.policia.gob.pe/pnp/archivos/portal/doc/1282doc_DLN1175.pdf)

Decreto Legislativo N° 677 Regulan la participación en la utilidad gestión y propiedad de los trabajadores de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría y que están sujetos al régimen laboral de la actividad privada. (07 de octubre de (1991)). Diario Oficial del Bicentenario El Peruano. Recuperado el 16 de noviembre de 2023, de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4001522/Compendio%20de%20Normas%20Laborales%20del%20R%C3%A9gimen%20Privado.pdf?v=1672260464>

Decreto Legislativo N° 688 Ley de Consolidación de Beneficios Sociales. (05 de noviembre de (1991)). Diario Oficial del Bicentenario El Peruano. Recuperado el 16 de noviembre de 2023, de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4001522/Compendio%20de%20Normas%20Laborales%20del%20R%C3%A9gimen%20Privado.pdf?v=1672260464>

Decreto Legislativo N° 713 Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. (08 de 11 de (1991)). Diario Oficial del Bicentenario El Peruano. Recuperado el 15 de noviembre de 2023, de <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/DecretosLegislativos/00713.pdf>

Decreto legislativo N° 713 Consolidan la Legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. (08 de noviembre de 1991). Recuperado el 16 de noviembre de 2023, de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4001522/Compendio%20de%20Normas%20Laborales%20del%20R%C3%A9gimen%20Privado.pdf?v=1672260464>

Decreto Legislativo N° 713 Consolidan la Legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. (08 de noviembre de (1991)). Diario Oficial del Bicentenario El Peruano. Recuperado el 16 de noviembre de 2023, de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4001522/Compendio%20de%20Normas%20Laborales%20del%20R%C3%A9gimen%20Privado.pdf?v=1672260464>

Decreto Legislativo N° 892 Regulan el Derecho de los Trabajadores a Participar en las Utilidades de las empresas que desarrollen actividades generadoras de Rentas de Tercera Categoría. (11 de noviembre de (1996)). Diario Oficial del Bicentenario El Peruano. Recuperado el 16

de noviembre de 2023, de

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4001522/Compendio%20de%20Normas%20Laborales%20del%20R%C3%A9gimen%20Privado.pdf?v=1672260464>

DECRETO LEGISLATIVO N°1174 y DECRETO LEGISLATIVO N°1175 Ley del Régimen de Salud de la Policía Nacional del Perú. (6 de diciembre de (2013)). Lima, Perú: Diario Oficial El Peruano. Recuperado el 23 de febrero de 2023, de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-del-fondo-de-aseguramiento-en-salud-de-la-policia-nacion-decreto-legislativo-n-1174-1025182-14/>

Decreto Ley N°19990 Sistema Nacional de Pensionista de la Seguridad Social. (24 de mayo de (1973)). Lima: Diario Oficial del Bicentenario El Peruano. Recuperado el 01 de junio de 2022, de [https://www.onp.gob.pe/seccion/centro\\_de\\_documentos/Documentos/758.pdf](https://www.onp.gob.pe/seccion/centro_de_documentos/Documentos/758.pdf)

Decreto Supremo N° 001-97-TR Texto Único Ordenado De La Ley De Compensación Por Tiempo De Servicios. (01 de 03 de (1997)). Diario Oficial del Bicentenario El Peruano. Recuperado el 15 de noviembre de 2023, de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4001522/Compendio%20de%20Normas%20Laborales%20del%20R%C3%A9gimen%20Privado.pdf?v=1672260464>

Decreto Supremo 013-2003 - TR Aprueban Reglamento de la Ley de Prestaciones Alimentarias en beneficios de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. (28 de octubre de (2003)). Diario Oficial del Bicentenario El Peruano. Recuperado el 15 de noviembre de 2023, de [https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/r/natlex/fe/details?p3\\_isn=66084&cs=1g-30XhetoZtt97azZVHfUIGMNBf3NKzRaUyikLKzl8rGi-Dfnwz-Vgzey4MJ0IjzrIDYDh82UY8huZ8xKJlZtQ](https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/r/natlex/fe/details?p3_isn=66084&cs=1g-30XhetoZtt97azZVHfUIGMNBf3NKzRaUyikLKzl8rGi-Dfnwz-Vgzey4MJ0IjzrIDYDh82UY8huZ8xKJlZtQ)

Decreto Supremo N° 003 -2022 -TR Decreto Supremo que incrementa la Remuneración Mínima Vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. (02 de abril de (2022)). Diario Oficial del Bicentenario El Peruano. Recuperado el 16 de noviembre de 2023, de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4001522/Compendio%20de%20Normas%20Laborales%20del%20R%C3%A9gimen%20Privado.pdf?v=1672260464>

Decreto Supremo N° 003-2011-TR Aprueban Reglamento de la Ley N° 29549, Ley que modifica el Decreto Legislativo N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, y crea el Registro Obligatorio de Contratos de Seguros de Vida Ley. (18 de marzo de (2011)). Diario Oficial del Bicentenario El Peruano. Recuperado el 16 de noviembre de 2023, de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4001522/Compendio%20de%20Normas%20Laborales%20del%20R%C3%A9gimen%20Privado.pdf?v=1672260464>

Decreto Supremo N° 003-2023-TR Decreto Supremo que modifica el Decreto Supremo N° 035-90-TR, Fijan la Asignación familiar para los trabajadores de la actividad privada, cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva. (28 de febrero de (2023)). Diario Oficial del Bicentenario El Peruano. Recuperado el 11 de diciembre de 2023, de <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2156037-5>

Decreto Supremo N° 003-2023-TR Decreto Supremo que modifica el Decreto Supremo N° 035-90-TR, Fijan la Asignación familiar para los trabajadores de la actividad privada, cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva. (28 de febrero de 2023). Diario

Oficial del Bicentenario El Peruano. Recuperado el 11 de diciembre de 2023, de <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2156037-5>

Decreto Supremo N° 003-97-TR Régimen Laboral de la actividad privada. (21 de marzo de (1997)). Diario Oficial Del Bicentenario El Peruano. Recuperado el 15 de noviembre de 2023, de <https://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/sector-trabajo/direccion-general-de-trabajo/boletines/boletines-2017/boletin-no-78/>

Decreto Supremo N° 004-2018-TR Decreto SUPremo que incrementa la Remuneración Mínima Vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. (21 de marzo de (2018)). Diario Oficial del Bientenario El Peruano. Recuperado el 16 de noviembre de 2023, de <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1629081-2>

Decreto Supremo N° 004-97-TR Reglamento de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios. (15 de 04 de (1997)). Diario Oficial del Bicentenario El Peruano. Recuperado el 15 de noviembre de 2023, de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4001522/Compendio%20de%20Normas%20Laborales%20del%20R%C3%A9gimen%20Privado.pdf?v=1672260464>

Decreto Supremo N° 004-98-EF Reglamento del TUO de la Ley del SPP. (31 de julio de (1974)). Lima: Diario Oficial del Bicentenario El Peruano. Recuperado el 2 de junio de 2022, de <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0035/LEY-SISTEMA-PRIVADO-ADMINISTRACION-FONDO-PENSIONES.pdf>

Decreto Supremo N° 005-2002-TR Dictan normas reglamentarias de la Ley que regula el otorgamiento de gratificaciones p. ((2002)). Diario Oficial del Bicentenario El Peruano. Recuperado el 15 de noviembre de 2023, de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/2AD0D0DFA71EA38705257E26005C8083/\\$FILE/2\\_DECRETO\\_SUPREMO\\_005\\_04\\_07\\_2002.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/2AD0D0DFA71EA38705257E26005C8083/$FILE/2_DECRETO_SUPREMO_005_04_07_2002.pdf)

Decreto Supremo N° 007-2009-TR Reglamento de la Ley N° 29351, que reduce costos laborales a los aguinaldos y gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad. ((2009)). Diario Oficial del Bicentenario El Peruano. Recuperado el 15 de noviembre de 2023, de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/49A8E186320E224E05257E26005C892B/\\$FILE/3\\_Ley\\_29351\\_01\\_05\\_2009.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/49A8E186320E224E05257E26005C892B/$FILE/3_Ley_29351_01_05_2009.pdf)

Decreto Supremo N° 009-2020 Decreto Supremo que Aprueba las Normas Reglamentarias del Decreto de Urgencia N°044-2019 Relativas al Seguro de Vida . (07 de febrero de (2020)). Recuperado el 2023 de diciembre de 12, de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/533808/DS-09-2020-TR.pdf?v=1582562321>

Decreto Supremo N° 009-2020 TR que aprueba las normas reglamentarias del Decreto de Urgencia N° 044-2019 relativas al seguro de vida. (7 de Febrero de (2020)). Lima: DIARIO OFICIAL DEL BICENTENARIO EL PERUANO. Recuperado el 27 de julio de 2022, de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-las-normas-reglamentarias-del-de-decreto-supremo-n-009-2020-tr-1853904-2/>

Decreto Supremo N° 009-2020-TR Aprueban las normas reglamentarias del Decreto de Urgencia N° 044-2019 relativas al seguro de vida. (07 de enero de (2020)). Diario Oficial del Bicentenario El Peruano. Recuperado el 16 de noviembre de 2023, de

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4001522/Compendio%20de%20Normas%20Laborales%20del%20R%C3%A9gimen%20Privado.pdf?v=1672260464>

Decreto Supremo N° 010-2003-TR Aprueban Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. (05 de 10 de (2003)). Diario Oficial del Bicentenario El Peruano. Recuperado el 15 de noviembre de 2023, de <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=46>

Decreto Supremo N° 011-92-TR Aprueban Reglamento de la Ley de relaciones Colectivas de Trabajo. (15 de 10 de (1992)). Diario Oficial del Bicentenario El Peruano. Recuperado el 15 de noviembre de 2023, de <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=46>

Decreto Supremo N° 012-2016-TR Precisan las disposiciones de la Ley N° 30334. (01 de octubre de 2016). Diario Oficial del Bicentenario El Peruano. Recuperado el 15 de noviembre de 2023, de [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3321103/guia\\_gratificaciones.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3321103/guia_gratificaciones.pdf)

Decreto Supremo N° 012-92-TR Aprueban el Reglamento del Decreto Legislativo N° 713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores al régimen laboral de la actividad privada. (03 de 12 de (1992)). Diario Oficial del Bicentenario El Peruano. Recuperado el 15 de noviembre de 2023, de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/OD48067F03F11D1405257E23005CE18D/\\$FILE/2\\_DECRETO\\_SUPREMO\\_012\\_03\\_12\\_92.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/OD48067F03F11D1405257E23005CE18D/$FILE/2_DECRETO_SUPREMO_012_03_12_92.pdf)

Decreto Supremo N° 012-92-TR Aprueban el Reglamento del Decreto Legislativo N° 713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores al régimen laboral de la actividad privada. (03 de diciembre de (1992)). Diario Oficial del Bicentenario El Peruano. Recuperado el 16 de noviembre de 2023, de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4001522/Compendio%20de%20Normas%20Laborales%20del%20R%C3%A9gimen%20Privado.pdf?v=1672260464>

Decreto Supremo N° 017-2011-TR Que modifica el Decreto Supremo 009-98-TR para optimizar la utilización de los remanentes a cargo de Fondo Empleo. (28 de octubre de (2011)). Diario Oficial del Bicentenario El Peruano. Recuperado el 16 de noviembre de 2023, de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4001522/Compendio%20de%20Normas%20Laborales%20del%20R%C3%A9gimen%20Privado.pdf?v=1672260464>

Decreto Supremo N° 035-90-TR Reglamento de la Ley. (07 de 06 de (1990)). Diario Oficial del Bicentenario El Peruano. Recuperado el 15 de noviembre de 2023, de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4001522/Compendio%20de%20Normas%20Laborales%20del%20R%C3%A9gimen%20Privado.pdf?v=1672260464>

Decreto Supremo N° 09-97-SA Reglamento de la Ley de la Modernización de la Seguridad Social en Salud. (09 de setiembre de (1997)). Diario Oficial del Bicentenario El Peruano. Recuperado el 16 de noviembre de 2023, de [http://www.essalud.gob.pe/normativa\\_prestaciones\\_economicas/pdf/DS-009-97-SA.pdf](http://www.essalud.gob.pe/normativa_prestaciones_economicas/pdf/DS-009-97-SA.pdf)

Decreto Supremo N°012-2016-TR Precisan las disposiciones de la Ley N° 30334, ley que establece Medidas para dinamizar la economía en el año 2015, referidas a la inafectación de las gratificaciones legales y la disponibilidad de la Compensación por Tiempo. (01 de 10 de (2016)). Diario Oficial del Bicentenario El Peruano. Recuperado el 15 de noviembre de

2023, de

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4001522/Compendio%20de%20Normas%20Laborales%20del%20R%C3%A9gimen%20Privado.pdf?v=1672260464>

Decreto Supremo N°016-2010-TR Reglamento de la Ley N° 29352, que establece la libre disponibilidad temporal y posterior intangibilidad de la Compensación por Tiempo de Servicios. ((2010)). Diario Oficial del Bicentenario El Peruano. Recuperado el 15 de noviembre de 2023, de

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/295D8B6A038DE0B405257E2600722102/\\$FILE/4\\_DECRETO\\_SUPREMO\\_016\\_25\\_12\\_2010.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/295D8B6A038DE0B405257E2600722102/$FILE/4_DECRETO_SUPREMO_016_25_12_2010.pdf)

DECRETO SUPREMO N° 003-2022-TR Decreto Supremo que incrementa la Remuneración Mínima Vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. (02 de abril de 2022). Lima. Recuperado el 02 de junio de 2022, de

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-incrementa-la-remuneracion-minima-vital-decreto-supremo-n-003-2022-tr-2054921-1/>

Decreto Supremo N° 009-07-SA Reglamento de la Ley de la Modernización de la Seguridad Social en Salud. (09 de setiembre de (1997)). Diario Oficial del Bicentenario El Peruano. Recuperado el 16 de noviembre de 2023, de

[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/284832/256625\\_DS009-1997.pdf20190110-18386-g55ho8.pdf?v=1654737217](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/284832/256625_DS009-1997.pdf20190110-18386-g55ho8.pdf?v=1654737217)

Editorial Etecé. (27 de junio de 2023). *Enciclopedia Concepto*. Obtenido de <https://concepto.de/aduldez/>

El Diario Oficial del Bicentenario El Peruano. (3 de julio de 2014). Ley Universitaria Ley N° 30220. Recuperado el 11 de julio de 2022, de <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0021/ley-universitaria-30220.pdf>

Empleo, M. d. (16 de setiembre de (2022)). Compendio de Normas Laborales del Régimen Privado. Lima. Recuperado el 16 de noviembre de 2023, de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4001522/Compendio%20de%20Normas%20Laborales%20del%20R%C3%A9gimen%20Privado.pdf?v=1672260464>

Empleo, M. d. (16 de Setiembre de (2022)). Compendio de Normas Laborales del Régimen Privado. Recuperado el 16 de noviembre de 2023, de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4001522/Compendio%20de%20Normas%20Laborales%20del%20R%C3%A9gimen%20Privado.pdf?v=1672260464>

Emprender SUNAT. (s.f.). Recuperado el 02 de abril de 2023, de <https://emprender.sunat.gob.pe/emprendiendo/decido-emprender/regimenes-tributarios>

Financiera Efectiva. (s.f.). Recuperado el 04 de abril de 2024, de <https://www.efectiva.com.pe/oficinas/>

Gobierno de España - Ministerio de Industria, Comercio y Turismo. (s.f.). Red de Oficinas Económicas y Comerciales de España en el Exterior. (I. E. Inversiones, Ed.) Recuperado el 03 de Junio de 2022, de <https://www.icex.es/icex/es/navegacion-principal/todos-nuestros-servicios/informacion-de-mercados/paises/navegacion-principal/invertir-en/sistema-financiero/index.html?idPais=PE>

- Gross, R. G.-P. (1984). Pequeño Larousse Ilustrado. En R. G.-P. Gross. París: Librarie Larousse.
- Grupo de Innovación Educativa UNIVERSIDAD DE VALENCIA. (2010). SPSS: ANÁLISIS DE FIABILIDAD ALFA DE CRONBACH. Recuperado el 23 de febrero de 2023, de [https://www.uv.es/innomide/spss/SPSS/SPSS\\_0801B.pdf](https://www.uv.es/innomide/spss/SPSS/SPSS_0801B.pdf)
- Hardy, E., & Jiménez, A. (Julio - Diciembre de 2001). Masculinidad y Género. *Scielo*. doi:1561-3127
- Instituto de Ciencias Hegel . (30 de Junio de 2021). *Legislación laboral: Concepto y actualidad en Perú*. Recuperado el 13 de junio de 2023, de <https://hegel.edu.pe/blog/legislacion-laboral-concepto-y-actualidad-en-peru/>
- INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL CHILE. (2019). (I. d. Social, Editor) Obtenido de [ips.gob.cl/servlet/internet/content/1421810823697/asignacion-familiar#:~:text=La%20Asignación%20Familiar%20es%20un,requisitos%20establecidos%20en%20la%20ley.](https://ips.gob.cl/servlet/internet/content/1421810823697/asignacion-familiar#:~:text=La%20Asignación%20Familiar%20es%20un,requisitos%20establecidos%20en%20la%20ley.)
- INSTITUTO NACIONAL DE INVESTIGACIÓN AGRARIA - INIA. (1997). *REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO*. Lima.
- INSTITUTO PERUANO DE ECONOMÍA. (s.f.). SECTORES PRODUCTIVOS. Lima, Perú. Recuperado el 03 de Julio de 2022, de <https://www.ipe.org.pe/portal/sectores-productivos/>
- Ley 28015 Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa. (11 de junio de (2003)). Diario Oficial del Bicentenario El Peruano. Recuperado el 15 de noviembre de 2023, de <https://www.sunat.gob.pe/orientacion/mypes/normas/ley-28015.pdf>
- Ley 28951 Ley de Prestaciones Alimentarias en beneficio de los trabajadores. (02 de agosto de (2003)). Diario Oficial del Bicentenario El Peruano. Recuperado el 12 de noviembre de 2023, de [https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/r/natlex/fe/details?p3\\_isn=66084&cs=1g-30XhetoZtt97azZVHfUIGMNBf3NKzRaUyikLKzl8rGi-Dfnwz-Vgzey4MJ0IjzrIDYDh82UY8huZ8xKJIZtQ](https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/r/natlex/fe/details?p3_isn=66084&cs=1g-30XhetoZtt97azZVHfUIGMNBf3NKzRaUyikLKzl8rGi-Dfnwz-Vgzey4MJ0IjzrIDYDh82UY8huZ8xKJIZtQ)
- Ley 29351 Ley que reduce costos laborales a los Aguinaldos y Gratificaciones por fiestas y navidad. (30 de 04 de (2009)). Diario Oficial del Bicentenario El Peruano. Recuperado el 15 de noviembre de 2023, de <https://docs.peru.justia.com/federales/leyes/29351-apr-30-2009.pdf>
- Ley N° 25129 Ley de Asignación familiar. (06 de diciembre de (1989)). Diario Oficial del Bicentenario El Peruano. Recuperado el 15 de noviembre de 2023, de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4001522/Compendio%20de%20Normas%20Laborales%20del%20R%C3%A9gimen%20Privado.pdf?v=1672260464>
- Ley N° 26790 Ley de la Modernización de la Seguridad Social en Salud. (17 de mayo de (1997)). Diario Oficial del Bicentenario El Peruano. Recuperado el 16 de noviembre de 2023, de <http://www.essalud.gob.pe/transparencia/pdf/publicacion/ley26790.pdf>
- Ley N° 26790 Ley de la Modernización de la Seguridad Social en Salud. (17 de mayo de (1997)). Diario Oficial del Bicentenario El Peruano. Recuperado el 16 de noviembre de 2023, de <http://www.essalud.gob.pe/transparencia/pdf/publicacion/ley26790.pdf>
- LEY N° 27006 LEY QUE MODIFICAN EL ARTÍCULO 32° DEL DECRETO SUPREMO N°001-97-TR. ((1997)). Diario Oficial del Bicentenario El Peruano. Recuperado el 15 de noviembre de 2023, de <https://docs.peru.justia.com/federales/leyes/27006-dec-8-1998.pdf>

- Ley N° 27326 Modifica Artículo 57° del Decreto Supremo N° 001-97-TR. ((1997)). Diario Oficial del Bicentenario El Peruano. Recuperado el 16 de noviembre de 2023, de <https://docs.peru.justia.com/federales/leyes/27326-jul-22-2000.pdf>
- Ley N° 27672 Ley para prorrogar convenios de sustitución de Depositario de la Compensación por Tiempo de Servicios. ((2002)). Diario Oficial del Bicentenario El Peruano. Recuperado el 16 de noviembre de 2023, de [https://www2.congreso.gob.pe/Sicr/TraDocEstProc/tradoc\\_condoc\\_2001.nsf/d99575da99ebf305256f2e006d1cf0/9d5d67c7acbce0f3052574ab00690c27/\\$FILE/L27673.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/Sicr/TraDocEstProc/tradoc_condoc_2001.nsf/d99575da99ebf305256f2e006d1cf0/9d5d67c7acbce0f3052574ab00690c27/$FILE/L27673.pdf)
- Ley N° 27735 Ley que regula el otorgamiento de las Gratificaciones para los trabajadores del Régimen de la Actividad privada por Fiesta Patrias y Navidad. (08 de 05 de (2002)). Diario Oficial Del Bicentenario El Peruano. Recuperado el 15 de noviembre de 2023, de <https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/27735.pdf>
- Ley N° 29549 Ley que modifica el Decreto Legislativo Núm. 688. Ley de Consolidación de beneficios sociales. (03 de julio de (2010)). Diario Oficial del Bicentenario El Peruano. Recuperado el 16 de noviembre de 2023, de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4001522/Compendio%20de%20Normas%20Laborales%20del%20R%C3%A9gimen%20Privado.pdf?v=1672260464>
- Ley N° 29714 Ley que prorroga la vigencia de la Ley 29351, Ley que reduce costos laborales a los aguinaldos y. (junio de (2011)). Diario Oficial del Bicentenario El Peruano. Recuperado el 15 de noviembre de 2023, de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/EEAFB4E7AAACFE9D05257E4400564AE8/\\$FILE/ley\\_29714\\_grati.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/EEAFB4E7AAACFE9D05257E4400564AE8/$FILE/ley_29714_grati.pdf)
- Ley N° 30334 Ley que establece medidas para dinamizar la economía en el año 2015. (24 de 06 de (2015)). Diario Oficial del Bicentenario El Peruano. Recuperado el 11 de noviembre de 2023, de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4001522/Compendio%20de%20Normas%20Laborales%20del%20R%C3%A9gimen%20Privado.pdf?v=1672260464>
- Ley N° 31530 Ley que declara feriado nacional el 06 de agosto, día de la conmemoración de la Batalla de Junín. (12 de julio de (2022)). Diario Oficial del Bicentenario El Peruano. Recuperado el 15 de noviembre de 2023, de <https://lpderecho.pe/feriado-nacional-2-de-agosto-por-batalla-de-junin/>
- Ley N° 31530 Ley que Declara Feriado Nacional El 06 de Agosto, Dia de la Conmemoración de la Batalla de Junín. (12 de 07 de (2022)). DIARIO OFICIAL DEL BICENTENARIO EL PERUANO. Recuperado el 04 de 08 de 2022, de <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/ley-que-declara-feriado-nacional-el-6-de-agosto-dia-de-la-c-ley-n-31530-2089960-2>
- Ley N°29352 Ley que establece la libre disponibilidad temporal y posterior intangibilidad de la Compensación por Tiempo de Servicios. ((2009)). Diario Oficial del Bicentenario El Peruano. Recuperado el 16 de noviembre de 2023, de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/295D8B6A038DE0B405257E2600722102/\\$FILE/4\\_DECRETO\\_SUPREMO\\_016\\_25\\_12\\_2010.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/295D8B6A038DE0B405257E2600722102/$FILE/4_DECRETO_SUPREMO_016_25_12_2010.pdf)
- LEY N° 30334 LEY QUE ESTABLECE MEDIDAS PARA DINAMIZAR LA ECONOMÍA EN EL AÑO 2015. (junio de (2015)). Diario Oficial del Bicentenario El Peruano. Recuperado el 15 de noviembre de 2023, de

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/655742D28BB4292C05257EF400058AC6/\\$FILE/30334.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/655742D28BB4292C05257EF400058AC6/$FILE/30334.pdf)

Ley N° 31480 Ley que autoriza la disposición de la compensación por tiempo de servicios a fin de cubrir las necesidades económicas causadas por la pandemia del covid-19. ((2022)). Diario Oficial del Bicentenario El Peruano. Recuperado el 15 de noviembre de 2023, de <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2070496-2>

Ley Universitaria Ley N° 30220. (3 de julio de (2014)). El Diario Oficial del Bicentenario El Peruano. Recuperado el 11 de julio de 2022, de <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0021/ley-universitaria-30220.pdf>

Málaga Díaz, P. (s.f.). Condiciones Laborales del Personal de “La Financiera” de su Repercusión en la Calidad Percibida por sus Clientes, Arequipa 2018. Arequipa, Perú. Recuperado el 1 de Marzo de 2023, de <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/9488>

Ministerio de Salud - Centro Nacional de Epidemiología, Prevención y Control de Enfermedades (CDC). (Abril de 2019). Análisis de Situación de Salud del Perú 2019. (Primera). Lima, Perú: CLASSE COLOR E.I.R.L. Recuperado el 3 de Julio de 2022, de [https://www.dge.gob.pe/portal/docs/asis/Asis\\_peru19.pdf](https://www.dge.gob.pe/portal/docs/asis/Asis_peru19.pdf)

Papalia, D. E., Sterns, H. L., Feldman, R. D., & Camp, C. J. (2009). *Desarrollo del Adulto y Vejez* (Tercera ed.). Ciudad de México: McGrawHill. Recuperado el 2022 de Abril de 12, de <http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/0764.%20Desarrollo%20del%20adulto%20y%20vejez.pdf>

Perú, M. d. ((2021)). Guía sobre el Régimen Laboral de la Micro y Pequeña Empresa. (B. Perú, Ed.) Lima, Perú. Recuperado el 01 de junio de 2022, de [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2248797/guia\\_micro\\_pequena\\_empresa.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2248797/guia_micro_pequena_empresa.pdf)

Perú, M. d. (16 de setiembre de (2022)). Compendio de Normas Laborales del Régimen Privado. Recuperado el 15 de noviembre de 2023, de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4001522/Compendio%20de%20Normas%20Laborales%20del%20R%C3%A9gimen%20Privado.pdf?v=1672260464>

PLATAFORMA DIGITAL ÚNICA DEL ESTADO PERUANO. (17 de DICIEMBRE de 2021). Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/570927-mas-de-49-mil-denuncias-virtuales-recio-sunafil-durante-este-ano>

Plataforma Digital único del Estado Peruano. (06 de marzo de 2023). Rentas de cuarta categoría (trabajo independiente). Recuperado el 01 de abril de 2023, de <https://www.gob.pe/8016-rentas-de-cuarta-categoria-trabajo-independiente>

REAL ACADEMÍA ESPAÑOLA. (04 de MAYO de 2022). *REAL ACADEMÍA ESPAÑOLA*. Obtenido de ASOCIACIÓN DE ACADEMIAS DE LA LENGUA ESPAÑOLA: <https://dle.rae.es/edad>

Reglamento Interno de Trabajo del Banco Central de Reserva del Perú. (2019). *Reglamento Interno de Trabajo*. Lima: Banco Central de Reserva del Perú.

Res. de Gerencia General N° 619-GG-ESSALUD-2012 Aprobada por Resolución de Gerencia General. (03 de diciembre de (2012)). Diario Oficial del Bicentenario El Peruano.

- Recuperado el 16 de noviembre de 2023, de [http://www.essalud.gob.pe/transparencia/pdf/informacion/RGG\\_619\\_2012.pdf](http://www.essalud.gob.pe/transparencia/pdf/informacion/RGG_619_2012.pdf)
- Resolución Gerencia General N° 248-GG-ESSALUD-2001 Normas Complementarias al Reglamento de Pago de Prestaciones Económicas. (2001). Diario Oficial del Bicentenario El Peruano. Recuperado el 16 de noviembre de 2023, de <https://vlex.com.pe/vid/complementarias-prestaciones-economicas-31496158>
- Resolución Ministerial N° 091-92-TR La Remuneración Mínima Vital sustituye al Ingreso Mínimo Legal, aplicable para trabajadores del Régimen PRivado, así como para establecer la base de remuneraciones para Periodistas, Mineros y Futbolista Profesionales. (08 de abril de (1992)). Diario Oficial del Bientenario El Peruano. Recuperado el 16 de noviembre de 2023, de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4001522/Compendio%20de%20Normas%20Laborales%20del%20R%C3%A9gimen%20Privado.pdf?v=1672260464>
- Resolución Ministerial N° 284-2011-TR Emiten normas complementarias a las disposiciones establecidas en el D.S. N° 014-2001-TR, sobre arbitraje en materia de relaciones colectivas de trabajo. (24 de 09 de (2011)). Diario Oficial del Bicentenario El Peruano. Recuperado el 15 de noviembre de 2023, de <https://vlex.com.pe/vid/ministerial-emiten-establecidas-colectivas-431018838>
- Seguro Integral de Salud Plataforma Digital Única del Estado Peruano. (s.f.). Recuperado el 01 de abril de 2023, de <https://www.gob.pe/institucion/sis/institucional>
- SESAME. (16 de DICIEMBRE de 2021). Obtenido de <https://www.sesamehr.pe/blog/obligaciones-del-empleador-segun-las-normativas-laborales-en-el-peru/>
- Superintendencia de Banco y Seguros. (s.f.). Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones . Lima. Recuperado el 01 de junio de 2022, de [https://www.sbs.gob.pe/Portals/0/jer/LEYES\\_SPP/TUO\\_Ley\\_SPP\\_01-01-2019.pdf](https://www.sbs.gob.pe/Portals/0/jer/LEYES_SPP/TUO_Ley_SPP_01-01-2019.pdf)
- Superintendencia del Mercado de Valores - SMV. (s.f.). Recuperado el 04 de abril de 2024, de <https://www.smv.gob.pe/ConsultasP8/temp/MEMORIA%20SBP%202018.pdf>
- Texto Unico Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral. (21 de marzo de (1997)). Diario Oficial del Bicentenario El Peruano. Recuperado el 15 de noviembre de 2023, de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1\\_DECRETO\\_SUPREMO\\_003\\_27\\_03\\_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)
- TRIANGLE SOLUTIONS RRHH. (s.f.). Obtenido de <https://www.trianglerrhh.es/beneficios-sociales/>
- UP España*. (12 de abril de 2022). Obtenido de <https://www.up-spain.com/blog/beneficios-sociales-empleados/>

## **ANEXO 1: ENCUESTA SOBRE LA LEGISLACIÓN LABORAL EN EL RÉGIMEN PRIVADO PARA EL SECTOR FINANCIERO Y SECTOR SALUD**

Consentimiento Para el Tratamiento de Datos Personal - Personas Interesadas

De conformidad con la Ley N°29733 - Ley de Protección de Datos Personales y su Reglamento aprobado mediante D.S. 003-2013-JUS, el encuestado otorga su consentimiento expreso para que los datos sensibles que facilite queden incorporados en el Banco de Datos Personales de Personas Interesadas en la Investigación de Tesis de Bachiller Jenniffer Ruth Ortiz Garate, para dar uso a análisis estadístico, históricos, científicos y educativos. El encuestado autoriza a que la Bachiller Jenniffer Ruth Ortiz Gárate mantenga sus datos sensibles en confidencialidad y anonimato, en tanto sean útiles para la finalidad y usos mencionados. El interesado podrá ejercer su derecho de acceso y oposición de datos sensibles. Marcando con una (X) en la casilla correspondiente.

- ACCESO
- OPOSICION

### **1.- CUÁL ES EL RÉGIMEN LABORAL DE LA EMPRESA EN QUE LABORA?**

- Régimen Laboral de la micro y pequeña empresa Ley N° 28015
- Régimen laboral de la actividad privada Decreto Legislativo N°728

### **2.- CONOCE USTED ACERCA DE LA LEY DEL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD DE LA MICROEMPRESA "LEY N°28015 Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa"**

NO  SI

3.- **CONOCE USTED ACERCA DE LA LEY DEL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA LEY N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral**

NO  SI

4.- **LA EMPRESA EN LA QUE TRABAJA USTED. LE HA EXPLICADO CUÁLES SON LAS OBLIGACIONES LABORALES QUE USTED TIENE CON SU EMPRESA?**

CUANDO INGRESÓ A LA EMPRESA

PERIODICAMENTE LE CAPACITAN EN LAS OBLIGACIONES LABORALES

A SOLICITUD DEL TRABAJADOR

NUNCA

5.- **SI SU RESPUESTA ANTERIOR ES CUANDO INGRESÓ A LA EMPRESA, PERIODICAMENTE LE CAPACITAN EN LAS OBLIGACIONES LABORALES, A SOLICITUD DEL TRABAJADOR. MARCA CON UNA X LAS SIGUIENTES OBLIGACIONES LABORALES QUE CONOZCAS. PUEDE MARCAR MÁS DE UNA:**

Desempeñar sus labores con buena fe, diligencia, honradez, lealtad, dedicación y eficiencia, procurando siempre alcanzar mejores niveles de producción, seguridad, y calidad. Cualquier forma intencional de disminución en el desempeño efectivo del trabajo o en la calidad o productividad, será considerada como falta sujeta a sanción

Acatar el horario establecido por el Instituto, cumpliendo con las funciones que competan a la plaza o cargo que ocupe, y las demás que le sean asignadas

Poner en conocimiento a la empresa cualquier variación de su domicilio, estado civil, nacimiento, fallecimiento de familiar dependiente para los efectos legales a que hubiera, asumiendo la responsabilidad Civil y Penal correspondiente si falsease la información.

Cumplir con las normas y medidas de seguridad y salud en el trabajo

Asistir puntualmente al centro de trabajo y cumplir la jornada laboral en el horario establecido

A SI NO MARCO NINGUNA INDIQUE AQUÍ: ESPECIFIQUE LA RESPUESTA

6.- **USTED TIENE INFORMACIÓN O SE HA INFORMADO SOBRE LA LEGISLACIÓN LABORAL EN EL PERÚ?**

NO  SI

7.-

**CONOCE USTED CUÁLES SON LOS BENEFICIOS LABORALES QUE PERCIBE COMO TRABAJADOR DE LA ACTIVIDAD PRIVADA?**

NO  SI

8.- **CONOCE USTED CUÁLES SON SUS DERECHOS LABORALES COMO TRABAJADOR DE LA ACTIVIDAD DE LA MICROEMPRESA Y PEQUEÑA EMPRESA?**

NO  SI

9.- **CONOCE USTED CUÁLES SON SUS DERECHOS LABORALES COMO TRABAJADOR DE LA ACTIVIDAD PRIVADA?**

NO  SI

10.- **CONOCE USTED CUÁLES SON LOS DESCANSO REMUNERADOS(FERIADOS PAGADOS) QUE SE CONSIDERAN DENTRO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL?**

NO  SI

11.- **CONOCE USTED EL BENEFICIO LABORAL DE LAS PRESTACIONES ALIMENTARIAS?**

NO  SI

**12.- CONOCE USTED CUÁNTO ES LA REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL?**

NO  SI

**SU INGRESO ES EL MISMO MONTO DE LA REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL**

**13.- ?**

NO  SI

**14.- CONOCE USTED EL DERECHO LABORAL DE LA ASIGNACIÓN FAMILIAR?**

NO  SI

**15.- CONOCE USTED EL PORCENTAJE QUE SE DEBE RECIBIR POR EL DERECHO LABORAL DE LA ASIGNACIÓN FAMILIAR?**

NO  SI

**16.- CONOCE USTED EL DERECHO LABORAL DE LA GRATIFICACIÓN?**

SI  NO  CUANTAS

**17.- CONOCE USTED EL DERECHO LABORAL DEL SEGURO DE VIDA LEY?**

NO  SI

**18.- CONOCE USTED CUÁNDO SE ACTIVA O CUÁNDO SE UTILIZA EL SEGURO DE VIDA LEY?**

NO  SI

**19.- CONOCE USTED QUIÉNES SON SUS BENEFICIARIOS DEL SEGURO DE VIDA LEY**

NO  SI

**20.- CONOCE USTED QUE TIENEN LA OBLIGACIÓN DE REALIZAR LA DECLARACIÓN LEGALIZADA DEL O LOS BENEFICIARIO(S) DE ACUERDO A LEY PARA EL SEGURO DE VIDA LEY?**

NO  SI

**21.- CONOCE USTED EL DERECHO LABORAL DE LA PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES?**

NO  SI

**22.- CONOCE USTED EN QUÉ MES DEL AÑO RECIBE LAS PARTICIPACIONES DE UTILIDADES?**

NO  SI

**23.- CONOCE USTED EL DERECHO LABORAL DE LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS ( C.T.S.)**

NO  SI

**24.- CONOCE USTED EN QUÉ MESES DEL AÑO SE DEPOSITA, A FAVOR DEL TRABAJADOR, LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS ( C.T.S.)?**

NO  SI

**25.- CONOCE USTED SOBRE EL DERECHO LABORAL DE LOS REGÍMENES PENSIONARIOS: AFP Y ONP**

NO  SI

**26.- CONOCE USTED CUÁNTO ES EL PORCENTAJE QUE EL TRABAJADOR APORTA A LOS REGÍMENES PENSIONARIO: AFP Y ONP?**

NO  SI

**CONOCE USTED CUÁLES SON LOS BENEFICIOS QUE EL TRABAJADOR PERCIBE POR APORTAR A LOS REGÍMENES**  
**27.- PENSIONARIOS: AFP Y ONP?**

NO  SI

**28.- CONOCE USTED EL DERECHO LABORAL DE LOS SUBSIDIOS**

NO  SI

**29.- CONOCE USTED QUE SUBSIDIOS LE CORRESPONDE RECIBIR COMO TRABAJADOR POR PARTE DE ESSALUD?**

NO  SI

**30.- USTED HACE USO DEL GOZO DE LAS VACACIONES ANUALES?**

NO  SI

**31.- CONOCE USTED CUÁNTOS DÍAS LE CORRESPONDE GOZAR POR VACACIONES ANUALES**

NO  SI

**32.- CONOCE USTED EL DERECHO LABORAL PARA ATENCIÓN EN SALUD. MARQUE LA OPCIÓN DÓNDE SU EMPRESA APORTA PARA SU ATENCIÓN MÉDICA:**

ESSALUD  EPS  SIS  OTROS \_\_\_\_\_

**33.- CONOCE USTED EL DERECHO LABORAL DEL DERECHO COLECTIVO**

NO  SI

**34.- ¿QUÉ EDAD TIENE USTED?**

\_\_\_\_\_

**35.- GENERO**

FEMENINO

MASCULINO

**CARRERA O ESPECIALIDAD**

**36.- PROFESIONAL**

**37.- EN QUÉ SECTOR PRODUCTIVO TRABAJAS ACTUALMENTE?**

SECTOR  
SALUD

SECTOR  
FINANCIERO

OTRO

**NOMBRE DE LA EMPRESA EN LA QUE**

**38.- LABORAS**

