

**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS
POLÍTICAS**

**TESIS PARA OBTENER
EL TÍTULO PROFESIONAL DE
ABOGADA**

**LA INFORMALIDAD LABORAL Y SUS EFECTOS
NEGATIVOS PARA LOS TRABAJADORES DEL RUBRO
HOTELERO EN LA CIUDAD DE CHACHAPOYAS, 2019-
2020**

Autor: Bach. Beatriz Evelyn Quiroz Serquen

Asesor: Mg. Wilmer Irigoín Apaéstegui

Registro: (.....)

CHACHAPOYAS – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico mi tesis a Dios, por permitirme hacer realidad mis metas y enseñarme que sus designios son verdaderos cuando nos esforzamos.

A mis padres, por ser mis pilares de vida, también a mis hermanos por motivarme con su ejemplo a alcanzar mis metas.

A mis maestros, por su dedicación y hacer de sus alumnos profesionales de nivel.

A mi casa de estudios, por su excelente compromiso de formación profesional.

Agradecimientos

A Dios, por brindarme vida y salud, así mismo permitirme tener la bendición de culminar mi carrera profesional con éxito.

A mis padres, por todo su apoyo incondicional durante este tiempo para poder alcanzar uno de mis más grandes objetivos y es el de ser profesional.

A mi alma mater y maestros, por ser parte de mi aprendizaje durante mi periodo universitario, lecciones académicas que me servirán para mi vida profesional.

A mi asesor y jurado evaluador por su apoyo profesional y hacer posible que presente una tesis de calidad.

**Autoridades del Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de
Amazonas**

Dr. Policarpio Chauca Valqui

Rector

Dr. Miguel Ángel Barrena Gurbillón

Vicerrector Académico

Dra. Flor Teresa García Huamán

Vicerrectora De Investigación

Dr. Barton Gervasi Sajami Luna

Decano Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Visto Bueno del la Asesor



REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-K

VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

El que suscribe el presente, docente de la UNTRM () Profesional externo (), hace constar que ha asesorado la realización de la Tesis titulada LA INFORMALIDAD LABORAL Y SUS EFECTOS NEGATIVOS PARA LOS TRABAJADORES DEL RUBRO HOTELERO EN LA CIUDAD DE CHACHAPOYAS, 2019 - 2020 del egresado BEATRIZ EVELYN QUIROZ SERQUEN de la Facultad de DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS Escuela Profesional de DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS de esta Casa Superior de Estudios.

El suscrito da el Visto Bueno a la Tesis mencionada, dándole pase para que sea sometida a la revisión por el Jurado Evaluador, comprometiéndose a supervisar el levantamiento de observaciones que formulen en Acta en conjunto, y estar presente en la sustentación.

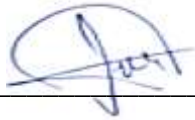
Chachapoyas, 20 de Noviembre de 2021

Firma y nombre completo del Asesor

Mg. Wilmer Irigoin Apaéstegui



Jurado Evaluador de la Tesis



Mg. José Santos Ventura Sandoval
Presidente



Mg. Edwin Manuel Aguilar Torres
Secretario



Mg. Alejandro Castillo Sosa
Vocal

Constancia de Originalidad de la Tesis



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-O

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador de la Tesis titulada:

"LA INFORMALIDAD LABORAL Y SUS EFECTOS NEGATIVOS PARA LOS TRABAJADORES
DEL RUBRO HOTELERO EN LA CIUDAD DE CHACHAPOYAS, 2019 - 2020"

presentada por el estudiante ()/egresado (x) BEATRIZ CVELYN QUIROZ SERQUEN

de la Escuela Profesional de DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

con correo electrónico institucional 7594227351@untrm.edu.pe


después de revisar con el software Turnitin el contenido de la citada Tesis, acordamos:

- La citada Tesis tiene 14 % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es menor (x) / igual () al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM.
- La citada Tesis tiene _____ % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es mayor al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM, por lo que el aspirante debe revisar su Tesis para corregir la redacción de acuerdo al Informe Turnitin que se adjunta a la presente. Debe presentar al Presidente del Jurado Evaluador su Tesis corregida para nueva revisión con el software Turnitin.



Chachapoyas, 21 de diciembre del 2021


SECRETARIO


PRESIDENTE


VOCAL

OBSERVACIONES:

.....

.....

Acta de Sustentación de la Tesis



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-Q

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

En la ciudad de Chachapoyas, el día 18 de agosto del año 2022, siendo las 17 horas, el aspirante: DEYRAZ EVELYN QUIROZ SARAQUEN, defiende en sesión pública presencial () / a distancia (X) la Tesis titulada: "LA INFORMALIDAD LABORAL Y SUS EFECTOS NEGATIVOS PARA LOS TRABAJADORES DEL SECTOR HOTELERO EN LA CIUDAD DE CHACHAPOYAS, 2019 - 2020", teniendo como asesor a Mg. Wilmer Irigoin Apaestegui, para obtener el Título Profesional de ABOGADO, a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio

Rodríguez de Mendoza de Amazonas; ante el Jurado Evaluador, constituido por:

Presidente: Mg. José Santos Ventura Sandoval

Secretario: Mg. Edwin Homiel Aguilar Torres

Vocal: Mg. Alejandro Castillo Sosa

Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y métodos, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto de sustentación, para que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida a la sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional, en términos de:

Aprobado (X)

Desaprobado ()

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en esta misma sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 18 horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional.

SECRETARIO

VOCAL

PRESIDENTE

OBSERVACIONES:

Índice del Contenido

Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos.....	iii
Autoridades del Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.....	iv
Visto Bueno del Asesor	v
Jurado Evaluador de la Tesis	vi
Constancia de Originalidad de la Tesis.....	vii
Actas de Sustentación de la Tesis.....	viii
Índice del Contenido	ix
Índice de Tablas	x
Índice de Figuras.....	xi
Resumen.....	xii
Abstract.....	xiii
I. INTRODUCCIÓN.....	14
II. MATERIAL Y MÉTODOS	30
2.1. Objetivo de la investigación.....	30
2.2. Enfoque de investigación	30
2.3. Diseño de la investigación	30
2.4. Alcance de la investigación.....	31
2.5. Población, muestra y muestreo	32
2.6. Variables de estudio	33
2.7. Métodos.....	33
III. RESULTADOS	36
3.1. Resultados de la encuesta aplicada	36
IV. DISCUSIÓN	56
V. CONCLUSIÓN	61
VI. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA	62
ANEXOS.....	64

Índice de Tablas

Tabla 1. Datos de la encuesta aplicada.....	36
Tabla 2. Datos de la encuesta aplicada	37
Tabla 3. Datos de la encuesta aplicada	38
Tabla 4. Datos de la encuesta aplicada	39
Tabla 5. Datos de la encuesta aplicada	40
Tabla 6. Datos de la encuesta aplicada	41
Tabla 7. Datos de la encuesta aplicada	42
Tabla 8. Datos de la encuesta aplicada	43
Tabla 9. Datos de la encuesta aplicada	44
Tabla 10. Datos de la encuesta aplicada	45
Tabla 11. Datos de la encuesta aplicada	46
Tabla 12. Datos de la encuesta aplicada	47
Tabla 13. Datos de la encuesta aplicada	48
Tabla 14. Datos de la encuesta aplicada	49
Tabla 15. Datos de la encuesta aplicada	50
Tabla 16. Datos de la encuesta aplicada	51
Tabla 17. Datos de la encuesta aplicada	52
Tabla 18. Datos de la encuesta aplicada	53
Tabla 19. Datos de la encuesta aplicada	54
Tabla 20. Datos de la encuesta aplicada	55

Índice de Figuras

Figura 1. Datos de la encuesta aplicada.....	36
Figura 2. Datos de la encuesta aplicada	37
Figura 3. Datos de la encuesta aplicada	38
Figura 4. Datos de la encuesta aplicada	39
Figura 5. Datos de la encuesta aplicada	40
Figura 6. Datos de la encuesta aplicada	41
Figura 7. Datos de la encuesta aplicada	42
Figura 8. Datos de la encuesta aplicada	43
Figura 9. Datos de la encuesta aplicada	44
Figura 10. Datos de la encuesta aplicada	45
Figura 11. Datos de la encuesta aplicada	46
Figura 12. Datos de la encuesta aplicada	47
Figura 13. Datos de la encuesta aplicada	48
Figura 14. Datos de la encuesta aplicada	49
Figura 15. Datos de la encuesta aplicada	50
Figura 16. Datos de la encuesta aplicada	51
Figura 17. Datos de la encuesta aplicada	52
Figura 18. Datos de la encuesta aplicada	53
Figura 19. Datos de la encuesta aplicada	54
Figura 20. Datos de la encuesta aplicada	55

Resumen

El trabajo que lleva por título “*La informalidad laboral y sus efectos negativos para los trabajadores del rubro hotelero en la ciudad de Chachapoyas, 2019-2020*”, ha tenido como punto de partida un análisis exhaustivo de la informalidad laboral en el rubro hotelero en la ciudad de Chachapoyas, evidenciando una realidad que sorprende, ya que los trabajadores de este sector se encuentran totalmente desprotegidos, siendo pasibles de abusos económico laborales por parte de sus empleadores; puesto que, no se les reconocen derechos y beneficios que por ley les corresponde, tales como remuneración mínima vital, pago de CTS, pago de gratificaciones, pago de vacaciones, asignación familiar, seguro de salud, seguridad social, entre otros.

Esta informalidad laboral trae consecuencias negativas para los trabajadores del rubro hotelero en la ciudad de Chachapoyas, pues al no reconocerles los derechos y beneficios conforme a ley, genera que la calidad de vida de tales trabajadores e vea disminuida, no permitiéndoles tener una calidad de vida digna que todo ser humano debe ostentar, a la misma vez que ocasiona pérdidas económicas para el tesoro público.

como ya se mencionó anteriormente, generando la vulneración de normas legales de trabajo, incumplimiento de derechos laborales que repercuten en la calidad de vida de dichos trabajadores y el derecho a tener una vida digna. A la misma vez, produce excesivas pérdidas económicas para el tesoro público.

El estudio fue de alcance descriptivo explicativo, de diseño no experimental, la muestra estuvo constituida por 28 trabajadores del rubro hotelero de la ciudad de Chachapoyas, 2019-2020, y los procedimientos metodológicos fueron descriptivo, inductivo-deductivo, analítico, explicativo, e interpretativo.

Palabras clave: Informalidad laboral, vulneración de derechos sociolaborales, rubro laboral hotelero, contravención al ordenamiento legal.

Abstract

The work entitled "Labor informality and its negative effects for hotel workers in the city of Chachapoyas, 2019-2020", has had as its starting point an exhaustive analysis of labor informality in the hotel sector in the city of Chachapoyas, showing a surprising reality, since the workers in this sector are totally unprotected, being subject to economic and labor abuses by their employers; since they are not recognized rights and benefits that correspond to them by law, such as minimum vital remuneration, payment of CTS, payment of bonuses, vacation pay, family allowance, health insurance, social security, among others.

This labor informality has negative consequences for hotel workers in the city of Chachapoyas, because by not recognizing their rights and benefits in accordance with the law, it causes the quality of life of such workers to be diminished, not allowing them to have a quality of life dignified that every human being must display, at the same time that it causes economic losses for the public treasury.

As mentioned above, generating the violation of legal labor standards, non-compliance with labor rights that affect the quality of life of said workers and the right to have a decent life. At the same time, it produces excessive economic losses for the public treasury.

The study was descriptive and explanatory in scope, of non-experimental design, the sample consisted of 28 hotel workers in the city of Chachapoyas, 2019-2020, and the methodological procedures were descriptive, inductive-deductive, analytical, explanatory, and interpretive.

Keywords: Labor informality, violation of socio-labor rights, hotel labor category, violation of legal regulations.

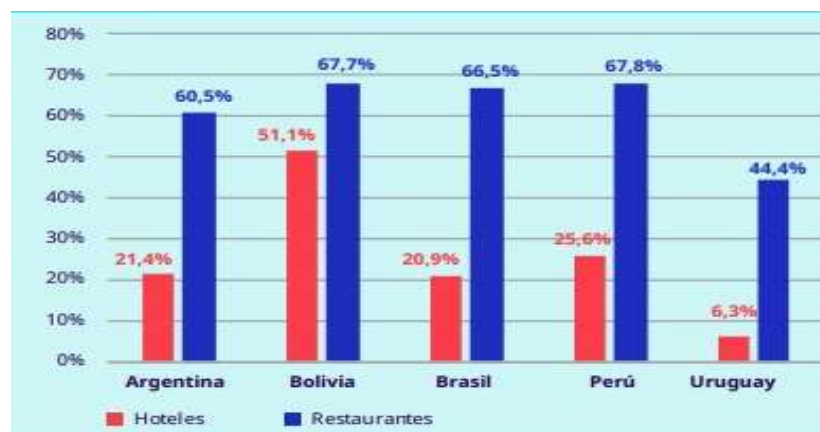
I. INTRODUCCIÓN

La informalidad en el ámbito del trabajo es un problema crítico en nuestro país, y el rubro hotelero no es la excepción, por lo que para enfocarnos de manera más clara y sencilla en el tema, puede decirse que hablar de informalidad laboral es hablar de remuneraciones por debajo del mínimo vital, no tener beneficios sociales establecidos en la normatividad vigente, tales como vacaciones, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, asignación familiar, licencias por enfermedad, jornada de trabajo, entre otros.

Así, tenemos que según la Organización Internacional del Trabajo – OIT, explica que incluso antes de la pandemia Covid 19, un 67% de trabajadores que pertenecen al ámbito de turismo, trabajaban en condiciones de informalidad. Señalando que esta informalidad se evidenció principalmente en el rubro de restaurantes y hoteles, con 67.8% y 25.6% respectivamente, conforme puede apreciarse del siguiente cuadro.

Porcentaje de empleo informal en restaurantes y hoteles.

Países seleccionados. Año 2019.



Fuente. Organización Internacional del Trabajo – OIT.

Por otro lado, Loayza (2008) menciona que la informalidad es como una plaga en nuestro país, se evidencia en más de un 35% en trabajadores que no dependen de un empleador, y en más del 45% se evidencia en trabajadores que son remunerados y dependen de un empleador informal, pues estos no perciben ningún beneficio laboral.

La informalidad está reflejada en más del 35% en personas independientes y en más del 40% se ve reflejada en asalariados, que suelen ser informales por exclusión, lo cual se refiere a aquellas personas que no tienen posibilidades de incorporación en el mercado, o informales por escape, refiriéndose a aquellos que voluntariamente deciden ser

informales creyendo que es más beneficioso, estas cifras de informalidad han generado un gran alcance a nivel microeconómico y macroeconómico. La informalidad a nivel microeconómico, genera una reducción en el bienestar de los agentes económicos involucrados. Esto se puede apreciar en el caso de los trabajadores, reduciéndose los salarios generando así subempleos, los cuales son no fáciles de controlar por el Estado.

Así también, se aprecia en el caso de las empresas, se presentan ciertas dificultades y grandes restricciones en los créditos que circunstancialmente suelen ser mayores a las ganancias obtenidas por evasión fiscal. Por otro lado, la informalidad a gran escala económica, se ve reflejada en la menor recaudación fiscal y en la menor gobernabilidad. Dando un claro entendimiento, de que la informalidad es un fenómeno de gran complejidad que afecta a muchos países, y el Perú no es la excepción.

Al respecto, Longhi (1998) manifiesta que la informalidad en el ámbito del trabajo se genera cuando hay una desconexión o desvinculación entre las normas laborales aplicables en un determinado lugar y las actividades que desarrolla un trabajador, es decir, cuando se genera este desequilibrio entre ambas, nace la informalidad laboral.

La informalidad se ve incrementada a raíz que los trámites y costos establecidos en un determinado territorio para que una empresa pueda formalizarse son muy elevados, lo que conlleva a los empresarios se vean tentados a incurrir más fácilmente en la informalidad, puesto que el costo beneficio para formalizarse no es tan alentador, debido a que tiene que pagar aranceles para formalizarse, el trámite de inscripción es engorroso, pago de impuestos, entre otros.

La Dirección Nacional de Mype, indica que existen diversas causas por las que las Mype prefieren enrumbarse por el camino de la informalidad, dentro de estas causas, las más destacadas son: la falta de conocimiento sobre el aspecto económico laboral y lo beneficioso que resultaría formalizarse; la postura de los empleadores que muchas veces se muestran reacios a acatar la normatividad laboral; el avance tecnológico, que muchas veces significa agenciarse de material moderno y personal idóneo para manipular dicho material; la burocracia en los trámites para la formalización que tiene que realizar el empresario, entre otros.

Loayza (1996) en su trabajo relacionado con la informalidad en América Latina, menciona que esto implica menos inversión de recursos, consecuentemente el Estado se ve limitado a brindar servicios de calidad por cuanto carece de recursos para hacerlo, por la deficiente recaudación que genera la informalidad. Es decir, las empresas informales en su gran mayoría están tratando de evitar o evadir la vigilancia por parte de las entidades correspondientes, de la misma manera utilizando sus fondos para corromper a las autoridades. Por otro lado, menciona que la informalidad ocasiona efectos negativos para el desarrollo de un país.

Por su lado, Unsain (1928) en su investigación realizada cuyo nombre es “Legislación del Trabajo” alega que, en muchos casos, los trabajadores aceptan los términos contractuales que su empleador le imponga a voluntad, a pesar que es consciente que está siendo perjudicado en cuestión de derechos y beneficios laborales; sin embargo, lo acepta porque no tiene otras opciones o alternativas para escoger, por lo que concluye que no siempre lo que el trabajador acepta por voluntad propia y actuando con libertad, es contractualmente equitativo.

Según Arjona & Rubio (2002), todo lo que está relacionado con la parte económica de un país, se relaciona directamente con la parte jurídica legal, esto teniendo en consideración que la situación jurídico legal automáticamente se ve relacionada con el ámbito laboral. Por lo que, en base a esta situación se genera el modelo de economía en un determinado territorio, de ahí que se genere la distribución equitativa de los recursos y riquezas de que posee un Estado. Por lo que, es muy importante entender la importancia de los derechos en el trabajo para generar una adecuada conexión laboral trabajador – empleador.

De la misma manera, Sandoval (2016) en su investigación sobre los motivos de la informalidad laboral, refiere que, conforme a la investigación y observación de datos estadísticos, se descubre que la falta de generación de empleo y la excesiva situación de desempleos que existe en la actualidad tienen relación inmediata con la informalidad. A la misma vez, estas situaciones guardan relación con la legislación y la economía de un determinado territorio.

Al respecto, Antón (2019) en su estudio asociado a la modalidad contractual, hace hincapié que gran parte de los trabajadores que prestan sus servicios para empresas que son completamente informales, no conocen sus derechos laborales, por ende, no saben qué beneficios les corresponde percibir por su trabajo realizado. De igual manera, algunos

trabajadores, por cuestiones de necesidad, deciden trabajar para empresas informales, en donde el empleador no les paga ningún tipo de beneficio sociolaboral. Se conoce que, en el Perú los trabajadores no pertenecen a un mismo régimen, por lo que sus beneficios están condicionados de acuerdo al régimen que les corresponda, de ahí que se vea la variación al momento de percibir tales beneficios, puesto que no a todos le corresponde percibir lo mismo.

Por su lado, Ortiz (2018) en su trabajo de investigación que guarda concordancia con las actividades informales en relación con la restricción de beneficios sociolaborales y seguridad social en la ciudad de Juliaca en el año dos mil diecisiete, concluye que, la informalidad genera desde todo punto de vista un enorme daño al país, debido a que ocasiona exorbitantes pérdidas económicas para el tesoro público, se genera vulneración de normas legales de trabajo, incumplimiento de derechos laborales, a la misma vez, la informalidad no permite avanzar a las empresas sin que puedan competir con otras que están debidamente formalizadas, más bien, están tratando de sobornar a la autoridad competente cuando son descubiertos, gastando los pocos recursos que tienen.

Tal como afirma, Lynch (2016), en su trabajo de investigación asociado a la informalidad laboral de las Mype en el sector comercial, los motivos y resultados respecto al Mercado Modelo de Chimbote en el año dos mil quince, deduce que los trámites tediosos, burocráticos, lentos y cuyo costo es elevado, generan que las Mype en nuestro país opten por insertarse en el camino de la informalidad, lo cual a la vez resulta desventajoso tanto para los empresarios como para los trabajadores que allí laboren; ya que, dichas empresas no podrán competir con otras que están formalizadas, no podrán tener acceso a créditos financieros; no podrán extenderse económicamente dentro del mercado ya sea interno o externo; por otro lado, perjudicarán a los trabajadores vulnerando sus derechos laborales.

Por su parte, Bastidas (2012) en su estudio sobre la seguridad social y su protección de los trabajadores en nuestro país, donde concluye que la mayoría de trabajadores en nuestro país siguen marginados en cuanto se refiere al sistema de seguridad social y la jubilación, por lo que no tienen acceso a los beneficios previstos para todo trabajador sin discriminación frente a situaciones de riesgo y vulnerabilidad social.

Cabe mencionar que, la Constitución de 1993, referido a los derechos fundamentales de la persona, señala que:

TÍTULO I
DE LA PERSONA Y DE LA SOCIEDAD

CAPÍTULO I

DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA PERSONA

Artículo 1.- Defensa de la persona humana

La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.

Dicho artículo refiere que el fundamento y base tanto del orden político como del orden jurídico, recae en la persona y su dignidad, es decir, la dignidad de toda persona está en los cimientos mismo de la Constitución, consagrándola a rango de fundamento de paz social y orden político, entendiéndose que la persona humana está por sobre todas las cosas. En tal sentido, el Estado debe de garantizar que se cumpla tal presupuesto legal establecido en la Constitución.

Siendo así, la dignidad no es otra cosa que la facultad que tiene toda persona por la condición misma de ser humano, la condición que le da la naturaleza de ser un ente superior, dotado de libertad e inteligencia, eso es lo que lo vuelve el centro del universo, consecuentemente al tener esa categoría inherente debe ser tratado como tal.

De la misma manera, dicho dispositivo constitucional establece:

Artículo 22.- protección y fomento del empleo

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

Artículo 23.- El Estado y el Trabajo

El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.

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

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

Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

Artículo 24.- Derechos del Trabajador

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

El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador.

Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

Artículo 25.- Jornada ordinaria de trabajo

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

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

Artículo 26.- Principios que regulan la relación laboral

En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

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

Como se desprende de los artículos mencionados, los derechos laborales fundamentales mínimos, están consagrados en la Constitución Política; sin embargo, eso no impide que sean vulnerados por parte de los empleadores a nivel nacional en general, y específicamente de los empleadores del rubro hotelero en la ciudad de Chachapoyas, Amazonas durante el periodo 2019-2020, que se encuentran inmersos en la informalidad, provocando efectos negativos para los trabajadores y sus familias, condenándolos a vivir en escasas y miseria.

Entonces, puede decirse que los derechos del trabajo son un conglomerado de prerrogativas que tiene todo trabajador que esté bajo la subordinación de un empleador, dichas facultades le aseguran que realice cualquier tipo de trabajo de manera segura y en condiciones idóneas de igualdad. Asimismo, le asegura el pago de ciertos beneficios económicos según el régimen de trabajo que ostente cada trabajador.

Es sabido, que el trabajo en todas sus formas es un medio que permite que el trabajador satisfaga sus necesidades básicas de alimentación, vestido y vivienda. Asimismo, sirve para insertar al ser humano dentro de una sociedad, dotándolo de oportunidades de crecimiento y superación, es decir, lo conduce a realizarse principalmente como persona. Razón por la que necesariamente esta actividad tiene que ser regulada por las leyes internas de cada país.

En tal sentido, los trabajadores pueden disfrutar de esos derechos del carácter laboral, tales como: el pago de una remuneración mínima vital, que le permita vivir con decencia; un descanso remunerado por cada año de servicios; una Compensación por Tiempo de Servicios que le será abonada en los meses de mayo y noviembre respectivamente; las gratificaciones que por ley le corresponde en los meses de julio y diciembre; derecho a sindicalizarse libremente; derecho a laborar en un ambiente seguro; entre otros.

Tampoco debe dejarse de lado que, en toda relación laboral la correspondencia entre trabajador y empleador no siempre son de amabilidad y cordialidad mutua, ya que están de por medio los intereses personales de cada cual, lo que conlleva a que se genere situaciones tensas o contrarias a lo que cada parte desee; pues, mientras que el trabajador pretende tener una remuneración justa al mercado y acorde a la labor que realiza con todos los beneficios que la ley le franquea, contrariamente el empleador va a ambicionar elevar sus ganancias, explotando al máximo la fuerza de trabajo de sus empleados, incluso sabiendo que hay normas que amparan a los trabajadores.

En cuanto a la irrenunciabilidad de derechos laborales, es una facultad que está plasmada en la Constitución Política, y que consiste en dotar de protección total al trabajador para que ni él mismo, aunque fuera por propia voluntad pueda despojarse de ciertos derechos que están establecidos en la ley, más aún si se tiene en cuenta que puede ser presionado por el empleador para renunciar a ellos; por eso, nuestros legisladores han tratado de dar resguardo íntegro en ese sentido, teniendo como base, el carácter imperativo de las normas que protegen los derechos laborales y también el poder de dirección del empleador, lo cual puede influir para que el trabajador adopte la decisión de no hacer efectivo tal beneficio.

En cuanto a, la igualdad de derechos fundamentales tenemos como un derecho general al de la igualdad (Alexy, 1993), es decir la igualdad ante la ley, lo cual supone la aplicación de la fórmula clásica “Hay que tratar igual a lo igual y desigual a lo desigual”. Este

presupuesto no se está cumpliendo cuando hacemos referencia a los trabajadores que pertenecen al rubro hotelero en la ciudad de Chachapoyas, 2019-2020, quienes no gozan de todos los derechos y beneficios laborales que la ley les faculta, demostrándose una vulneración a lo establecido en la misma Constitución Política, pues no se les está beneficiando con el pago de gratificaciones, vacaciones, compensación por tiempo de servicios, pago de una remuneración mínima vital, entre otros.

Dentro de la base legal, con respecto a los beneficios sociales y derechos laborales que amparan al trabajador, entre otros, tenemos los siguientes:

Sobre las gratificaciones, dicho beneficio se otorga al trabajador en Fiestas Patrias y Navidad, reguladas por la Ley N° 27735 y su reglamento Decreto Supremo N° 005-2002-TR, son aquellas sumas de dinero que el empleador debe otorgar al trabajador en forma adicional a la remuneración mensual abonándolas en la primera quincena de julio y de diciembre, sea cual fuere la modalidad del contrato laboral a la que se encuentre sujeto y el tiempo que haya prestado servicios el trabajador, tal instrumento normativo se detalla a continuación:

Ley N°27735

Ley que Regula el Otorgamiento de las gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad

Artículo 1.- Objeto y campo de aplicación

La presente Ley establece el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad.

Este beneficio resulta de aplicación sea cual fuere la modalidad del contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicios del trabajador.

Artículo 2.- Monto de las gratificaciones

El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio.

Para este efecto, se considera como remuneración, a la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea su origen o la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. 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.

Artículo 3.- Remuneración regular

Se considera remuneración regular aquella percibida habitualmente por el trabajador, aun cuando sus montos puedan variar en razón de incrementos u otros motivos.

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 meses durante el semestre correspondiente. Para su incorporación a la gratificación se suman los montos percibidos y el resultado se divide entre seis.

Artículo 4.- Remuneración 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 meses anteriores al 15 de julio y 15 de diciembre, según corresponda.

Artículo 5.- Oportunidad de pago

Las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena de los meses de julio y diciembre según el caso.

Artículo 6.- Requisitos para percibir el derecho

Para tener derecho la gratificación es requisito que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad en que corresponda percibir el beneficio o estar en uso del descanso vacacional, de licencia con goce de remuneraciones percibiendo subsidios de la seguridad social o por accidentes de trabajo, salvo lo previsto en artículo siguiente.

En caso que el trabajador cuente con menos de seis meses, percibirá la gratificación en forma proporcional a los meses laborados, debiendo abonarse conforme al Artículo 5 de la presente Ley.

Artículo 7.- 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 mes en el semestre correspondiente, percibirá la gratificación respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados.

(...)

Sobre la Compensación por Tiempo de Servicios es un beneficio social de previsión a las contingencias que origina el cese en el trabajo para el trabajador y su familia, regulado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR, y la perciben los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que cumplan cuando menos en promedio una jornada ordinaria de cuatro horas diarias o veinte horas a la semana como mínimo.

Para el cálculo de este beneficio se considera remuneración computable a la remuneración 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 le dé, siempre que sea de su libre disposición, tal como se establece en el Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

Algunos de sus artículos detallan lo siguiente:

D.S. N°001-97-TR

Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicio.

(...)

Artículo 1.- *La compensación por tiempo de servicio 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.*

Artículo 2.- *La compensación por tiempo de servicios se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral; cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos.*

La compensación por tiempo de servicios se deposita semestralmente en la institución elegida por el trabajador. Efectuando el depósito queda cumplida y pagada la obligación, sin perjuicio de los reintegros que deban efectuarse en caso de depósito insuficiente o que resultare diminuto.

Artículo 3.- *La compensación por tiempo de servicios que se devengue al cese del trabajador por período menor a un semestre le será pagada directamente por el empleador, dentro de las 48 horas de producido el cese y con efecto cancelatorio. La remuneración computable será la vigente a la fecha del cese.*

(...)

Artículo 8.- *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.*

Artículo 9.- *Son remuneración computable la remuneración 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.*

Artículo 21.- *los empleadores depositaron 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 laborada en el semestre respectivo. La fracción de mes se depositará por treintavos.*

Artículo 22.- *los depósitos que efectúe 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 hábil, el depósito puede efectuarse el primer día hábil siguiente.*

Artículo 23.- *El trabajador que ingrese 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 esta obligación el empleador efectuará el depósito en cualquiera de las instituciones permitidas por esta Ley, bajo la modalidad de depósito a plazo fijo por el período más largo permitido.

(...)

Sobre las Vacaciones, El Decreto Legislativo N° 713 y su reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 012-92-TR, regulan el derecho a descanso físico remunerado que tiene todo trabajador, como son las vacaciones anuales, los descansos semanales y en días feriados. Para el caso concreto de las vacaciones anuales; los trabajadores, salvo regímenes especiales, tienen derecho a treinta días calendarios de descanso vacacional por cada año completo de servicios, algunos de sus artículos señalan lo siguiente:

Decreto Legislativo N°713

Son descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada

Artículo 1.- El trabajador tiene derecho como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso en cada semana, el que se otorgará preferentemente en día domingo.

Artículo 2.- Cuando los requerimientos de la producción lo hagan indispensable, el empleador podrá establecer regímenes alternativos o acumulativos de jornadas de trabajo y descansos respetando la debida proporción, o designar como día de descanso uno distinto al domingo, determinando el día en que los trabajadores disfrutarán del descanso sustitutorio en forma individual o colectiva.

Artículo 3.- 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%.

Artículo 4.- 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.

Artículo 5.- Los trabajadores tienen derecho a descanso remunerado en los días feriados señalados en esta ley, así como en los que se determinen por dispositivo legal específico.

Artículo 10.- El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios.

Artículo 13.- El descanso vacacional no podrá ser otorgado cuando el trabajador esté incapacitado por enfermedad o accidente. Esta norma no será aplicable si la incapacidad sobreviene durante el período de vacaciones.

Artículo 15.- La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando. Se considera remuneración, a este efecto, la computable para la compensación por tiempo de servicios, aplicándose analógicamente los criterios establecidos para la misma.

Artículo 16.- La remuneración vacacional será abonada al trabajador antes del inicio del descanso.

Artículo 17.- El trabajador debe disfrutar del descanso vacacional en forma ininterrumpida; sin embargo, a solicitud escrita del trabajador, el disfrute del

período vacacional puede ser fraccionado de la siguiente manera: i) quince días calendario, los cuales pueden gozarse en periodos de siete y ocho días ininterrumpidos; y, ii) el resto del período vacacional puede gozarse de forma fraccionada en periodos inclusive inferiores a siete días calendario y como mínimos de un día calendario.

Por acuerdo escrito entre las partes, se establece el orden de los periodos fraccionados en los que se goce el descanso vacacional.

Artículo 18.- *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 naturales.*

Artículo 19.- *El descanso vacacional puede reducirse de treinta a quince días calendario con la respectiva compensación de quince días de remuneración. El acuerdo de reducción es por escrito. La reducción solo puede imputarse al período vacacional que puede gozarse de forma fraccionada en periodos inclusive inferiores a siete días calendario.*

(...)

Con respecto a la jornada de trabajo, debemos remitirnos al Decreto Legislativo N° 854, y su Reglamento Decreto Supremo N° 008-2002-TR, que establece la jornada de trabajo, las labores de sobretiempo y los horarios que legalmente están establecidos por ley, por lo tanto, el empleador tiene la obligación de respetar, puesto que son normas imperativas, salvo las horas extras, que tienen carácter dispositivo, debido a que el trabajador decide si las trabaja o no.

Algunos artículos de la Ley, señalan lo siguiente:

Decreto Legislativo N°854

LEY DE JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y TRABAJO EN SOBRETIEMPO

Artículo 1°. - *La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo.*

Se puede establecer por ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias. La jornada de trabajo de los menores de edad se regula por la ley de la materia.

Artículo 2°. - *El procedimiento para la modificación de jornadas, horarios y turnos se sujetará a lo siguiente:*

1. El empleador está facultado para efectuar las siguientes modificaciones:

a) Establecer la jornada ordinaria de trabajo, diaria o semanal.

b) Establecer jornadas compensatorias de trabajo de tal forma que en algunos días la jornada ordinaria sea mayor y en otra menor de ocho (8) horas, sin que en ningún caso la jornada ordinaria exceda en promedio de cuarenta y ocho (48) horas por semana.

c) Reducir o ampliar el número de días de la jornada semanal de trabajo, encontrándose autorizado a prorratear las horas dentro de los restantes días de la semana, considerándose las horas prorrateadas como parte de la jornada ordinaria de trabajo, en cuyo caso ésta no podrá exceder en promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar dicho máximo.

d) Establecer, con la salvedad del Artículo 9° de la presente Ley, turnos de trabajo fijos o rotativos, los que pueden variar con el tiempo según las necesidades del centro de trabajo.

e) Establecer y modificar horarios de trabajo.

2. Consulta y negociación obligatoria con los trabajadores involucrados en la medida.

El empleador, previamente a la adopción de alguna de las medidas señaladas en el numeral 1 del presente artículo, debe comunicar con ocho (8) días de anticipación al sindicato, o a falta de éste a los representantes de los trabajadores, o en su defecto, a los trabajadores afectados, la medida a adoptarse y los motivos que la sustentan.

(.....)

Artículo 5°. - *No se encuentran comprendidos en la jornada máxima los trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia.*

Artículo 8°. - *En los centros de trabajo en que las labores se organicen por turnos que comprenda jornadas en horario nocturno, éstos deberán, en lo posible, ser rotativos. El trabajador que labora en horario nocturno no podrá percibir una remuneración semanal, quincenal o mensual inferior a la remuneración mínima*

mensual vigente a la fecha de pago con una sobretasa del treinta y cinco por ciento (35%) de ésta. Se entiende por jornada nocturna el tiempo trabajado entre las 10.00 p.m. y 6.00 a.m."

Artículo 9°. - *El trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación. Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva.*

Artículo 10°. - *El tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal se considera sobretiempo y se abona con un recargo a convenir, que para las dos primeras horas no podrá ser inferior al veinticinco por ciento (25%) por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente y treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes. El sobretiempo puede ocurrir antes de la hora de ingreso o de la hora de salida establecidas. Cuando el sobretiempo es menor a una hora se pagará la parte proporcional del recargo horario.*

Artículo 10-A°. - *El empleador está obligado a registrar el trabajo prestado en sobretiempo mediante la utilización de medios técnicos o manuales seguros y confiables. La deficiencia en el sistema de registro no impedirá el pago del trabajo realizado en sobretiempo, si el trabajador acredita mediante otros medios su real y efectiva realización.*

Con respecto al aporte de Es salud, la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, Ley N° 26790 establece que el aporte de los trabajadores que se encuentran laborando es equivalente al 9% de la remuneración que percibe el trabajador. En tal sentido, es el empleador quien debe declarar y pagarlo dentro de los cinco primeros días del mes siguiente al que se canceló la remuneración correspondiente.

El trabajo se encuentra desarrollado en seis partes, las cuales están debidamente estructuradas de la siguiente manera:

La introducción es la primera parte del trabajo, en ella se hace un recuento y observación de la informalidad en general, y específicamente de la informalidad laboral que aqueja a nuestro país, de qué manera influye ésta en el desarrollo y progreso de una nación, y cómo se transgrede de manera abrumadora los derechos laborales de los trabajadores. Así

también se hace un recuento de los principales beneficios sociales y derechos laborales que tienen los trabajadores, detallando las normas que amparan tales derechos.

Los métodos y materiales, se detallan en la segunda parte del trabajo, en este apartado se ha señalado el objetivo general para determinar cuál es la finalidad del estudio, se ha utilizado el enfoque mixto, es decir se ha empleado datos cuantitativos y cualitativos, diseño no experimental de corte transversal, cuyo alcance es descriptivo explicativo. La muestra ha consistido en 28 trabajadores del rubro hotelero de la ciudad de Chachapoyas, 2019-2020. Los métodos que se utilizaron fueron descriptivos,

Inductivo-deductivo, analítico, explicativo, interpretativo.

Los resultados, integran la tercera parte del estudio, este apartado refleja la información producto del análisis de la encuesta aplicada a los 28 trabajadores del rubro hotelero de la ciudad de Chachapoyas, 2019-2020, los resultados de estos datos extraídos fueron plasmados en gráficos con su interpretación correspondiente.

La discusión, es la cuarta parte del estudio realizado, en esta sección se desarrolla una comparación entre la tesis bajo estudio y otras tesis similares en el tema, esto ha permitido determinar que la hipótesis expuesta por la investigadora coincide con los datos de la investigación, es decir, se ha logrado determinar que los efectos negativos de la informalidad laboral para los trabajadores del rubro hotelero en la ciudad de Chachapoyas, 2019-2020; son la contravención al ordenamiento legal y la vulneración de derechos sociolaborales.

Las conclusiones, han quedado establecidas en la quinta parte, y están referidas al razonamiento lógico deductivo después de haber analizado todos los elementos de la tesis.

La bibliografía se encuentra establecida en la sexta parte del trabajo, y está compuesta por todos los autores a los que se ha recurrido para el desarrollo de la tesis.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Objetivo de la investigación

Determinar cuáles son los efectos negativos de la informalidad laboral para los trabajadores del rubro hotelero en la ciudad de Chachapoyas, 2019-2020.

2.2. Enfoque de investigación

Se utilizará el enfoque de investigación mixta, es decir, representado por la recolección y análisis de datos cuantitativos y cualitativos, lo cual ayudará para realizar inferencias producto de toda la información recabada y lograr un mayor entendimiento del fenómeno que es materia de estudio (Hernández, et al 2014).

En el caso de estudio, se buscará investigar de manera directa los hechos y fenómenos que se advierten en la coyuntura social; para lo cual se ha establecido el universo o población adecuada, siendo representada por la muestra correspondiente, de la cual se extraerá la información necesaria para el estudio, utilizando la técnica de la encuesta, cuyo instrumento será el cuestionario. De la misma manera, a través del método cuantitativo, se utilizará datos estadísticos, con los cuales se hará la medición de resultados aplicando la estadística descriptiva, para luego emplear el método cualitativo que servirá para la interpretación de dichos resultados.

2.3. Diseño de la investigación

Se ha tomado en cuenta que el diseño del presente trabajo será no experimental, de corte transversal.

Cuando hablamos de no experimental, nos referimos a que no cabe la posibilidad de alterar las variables, debido a que no hay influencia sobre ellas, puesto que ya ocurrieron, así como sus resultados sucedieron en una coyuntura natural, por lo tanto, es externo e incambiable por el investigador (Hernández, et al, 2014).

Toda vez que, las variables ya fueron planteadas, a través de ellas se logrará determinar que los efectos negativos de la informalidad laboral para los trabajadores del rubro hotelero en la ciudad de Chachapoyas, 2019-2020; son la contravención al ordenamiento legal y la vulneración de derechos sociolaborales.

Cuando hablamos de corte transversal, estamos haciendo referencia a la correspondencia entre dos o más situaciones o condiciones en una determinada coyuntura, de este modo dicha situación acostumbra mantener dos finalidades importantes, la primera es una finalidad analítica y la segunda una finalidad descriptiva. Sin embargo, su objetivo fundamental es establecer la continuidad o repetición de ciertas categorías en la población que se estudia (Hernández et al, 2014).

A partir de eso, se analizará la forma como se relacionan las variables que se han planteado, esto a través de la información extraída del cuestionario que se aplicará a la muestra consistente en 28 trabajadores del rubro hotelero en la ciudad de Chachapoyas, 2019-2020. Finalmente, los datos serán procesados y expresados mediante estadística descriptiva consistente en cuadros y gráficos, complementados con sus respectivas interpretaciones.

2.4. Alcance de la investigación

El alcance será descriptivo-explicativo.

Descriptivo porque no solamente busca exteriorizar un plan o proyecto, sino porque además precisará las características o detalles de cualquier suceso a investigar (Herrera, 2002).

Explicativo porque se encamina a enseñar o interpretar los acontecimientos que se investigan o estudian (Herrera, 2002). En el presente trabajo se mostrará que los efectos negativos de la informalidad laboral para los trabajadores del rubro hotelero en la ciudad de Chachapoyas, 2019-2020; son la contravención al ordenamiento legal y la vulneración de derechos sociolaborales.

Diseño: se utilizará el diseño descriptivo simple, cuya representación gráfica es:



M: Representa la muestra tomada para el estudio.

Constituida por 28 trabajadores del rubro hotelero de la ciudad de Chachapoyas, 2019-2020.

O: Representa la observación de la muestra.

Constituida por la información de interés sobresaliente que se recogerá del análisis de la muestra

2.5. Población, muestra y muestreo

2.5.1. Población

Para la presente investigación está compuesta por 60 trabajadores del rubro hotelero de la ciudad de Chachapoyas, 2019-2020.

2.5.2. Muestra

En el presente caso serán 28 trabajadores del rubro hotelero de la ciudad de Chachapoyas, 2019-2020, la cual fue obtenida utilizando la siguiente fórmula:

Población finita: Cuando se conoce el número de elementos que tiene la población. Si los sujetos son menores a 100 000.

$$n = \frac{N pq}{\left[\frac{E^2}{Z^2} (N - 1) \right] + pq}$$

Donde:

- n: Tamaño de la muestra.
- N: Tamaño de la población (60)
- p: Probabilidad de acierto: 0,5
- q: Probabilidad de error: 0,5
- E: Nivel de error: 5% (0,05)
- Z: Nivel de confianza, precisión o significancia: 95% (1.96)

$$n = \frac{(60) (0.5) (0.5)}{\left[\frac{(0,05)^2}{(1.96)^2} (60 - 1) \right] + (0,5)(0,5)}$$

$$n = \frac{60 \times 0.25}{\left[\frac{0.0025}{3,84} (59) \right] + 0,25}$$

$$n = \frac{14.75}{0,28} = 53$$

Para corregir: $\frac{n_0}{N} = \frac{53}{60} = 0,89$; siendo el resultado mayor a 0,10, entonces se corrige utilizando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}} = \frac{53}{1 + 0,89} = \frac{53}{1,89} = 28$$

En este sentido, la muestra final equivale a 28 trabajadores del rubro hotelero de la ciudad de Chachapoyas, 2019-2020.

2.5.3. Muestreo

El muestreo que se aplicará será el no probabilístico por conveniencia.

2.6. Variables de estudio

2.6.1. Variable independiente

Contravención al ordenamiento legal y la vulneración de derechos sociolaborales.

2.6.2. Variable dependiente

Efectos negativos de la informalidad laboral para los trabajadores del rubro hotelero

2.7. Métodos

2.7.1. Descriptivo

Esto en base a que la investigación tratará de buscar cual es la relación entre las variables propuestas en el presente trabajo, para determinar la influencia en la causa que se investiga (Carrasco, 2008).

Por este motivo, dicho método tiene como finalidad explicar el proceder de variables y su interrelación, lo que permitirá tanto el análisis como explicación de la problemática suscitada para determinar de qué manera cuáles son los efectos negativos de la informalidad laboral para los trabajadores del rubro hotelero en la ciudad de Chachapoyas, 2019-2020.

2.7.2. Inductivo – deductivo

Se establecerá en dos tiempos, el primero tendrá a bien recabar todo tipo de información relacionada con los efectos negativos de la informalidad laboral para los trabajadores del rubro hotelero en la ciudad de Chachapoyas, 2019-2020; para posteriormente explicar de manera global

cómo se produce este fenómeno; el segundo consistirá que analizando la información recabada, se establecerá inferencias que determinarán que los efectos negativos de la informalidad laboral para los trabajadores del rubro hotelero en la ciudad de Chachapoyas, 2019-2020; son la contravención al ordenamiento legal y la vulneración de derechos sociolaborales.

2.7.3. Dogmático analítico

Consistente en la observación directa y análisis de cualquier situación que se quiera investigar. Por lo tanto, para entender el origen de la situación o hecho que se va a investigar, es necesario comprender su naturaleza y objeto.

Dicho método, será de mucha importancia en el presente estudio, puesto que posibilitará un adecuado análisis de los resultados que se obtendrán luego de procesar la información contenida en el instrumento aplicado a la muestra; pues determinará cuáles son los efectos negativos de la informalidad laboral para los trabajadores del rubro hotelero en la ciudad de Chachapoyas, 2019-2020.

2.7.4. Explicativo

Este método tiene como finalidad justificar el motivo de ciertos hechos, entender por qué ocurren y las condiciones en que se desarrollan. Será de mucha importancia también en el presente trabajo, ya que ayudará a entender que los efectos negativos de la informalidad laboral para los trabajadores del rubro hotelero en la ciudad de Chachapoyas, 2019-2020; son la contravención al ordenamiento legal y la vulneración de derechos sociolaborales.

2.7.5. Interpretativo

En la presente investigación servirá para organizar toda la información acopiada y llegar a inferencias que establecen la concordancia entre los objetivos de trabajo y la hipótesis propuesta, con lo cual se determinará que los efectos negativos de la informalidad laboral para los trabajadores del rubro hotelero en la ciudad de Chachapoyas, 2019-2020; son la

contravención al ordenamiento legal y la vulneración de derechos sociolaborales.

III. RESULTADOS

El trabajo tuvo como finalidad determinar cuáles son los efectos negativos de la informalidad laboral para los trabajadores del rubro hotelero en la ciudad de Chachapoyas, 2019-2020, por lo que se analizó la encuesta realizada a 28 trabajadores del rubro hotelero de la ciudad de Chachapoyas, de los cual se ha llegado a establecer que la hipótesis que fue planteada por la investigadora sí es cierto, evidenciándose que los efectos negativos de la informalidad laboral para los trabajadores del rubro hotelero en la ciudad de Chachapoyas, 2019-2020; son la contravención al ordenamiento legal y la vulneración de derechos sociolaborales.

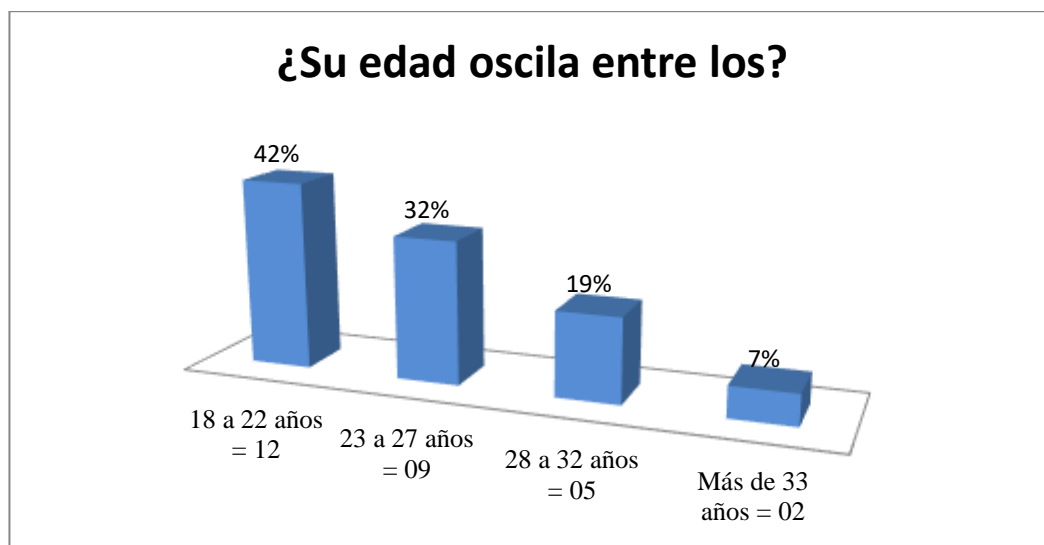
Los resultados arrojados después del análisis de la muestra son de la siguiente manera:

3.1. Resultados de la encuesta aplicada

Tabla 1

Pregunta	Respuesta	Personas	Porcentaje
¿Su edad oscila entre los?	18 a 22 años	12	42%
	23 a 27 años	09	32%
	28 a 32 años	05	19%
	Más de 33 años	02	07%
TOTAL		28	100%

Figura 1



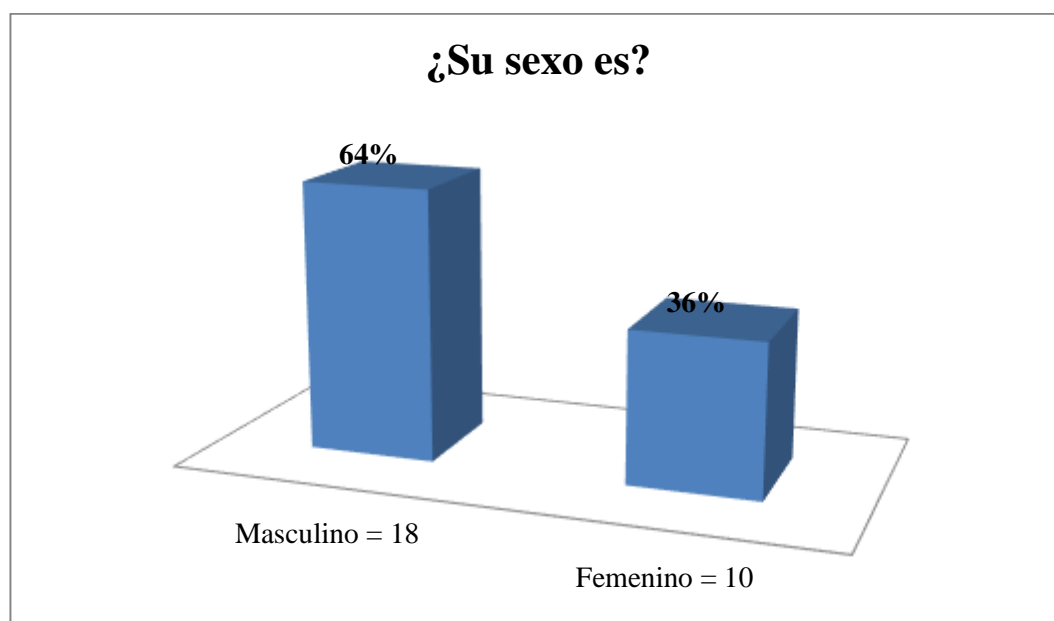
Interpretación:

De las 28 encuestas analizadas sobre la informalidad laboral y sus efectos negativos para los trabajadores del rubro hotelero en la ciudad de Chachapoyas, 2019-2020, se tiene que el 42% de los encuestados tienen entre 18 a 22 años, el 32% tienen entre 23 a 27 años, el 19% tienen entre 28 a 32 años; y solo el 07% tienen más de 33 años.

Tabla 2

Pregunta	Respuesta	Personas	Porcentaje
¿Su sexo es?	Masculino	18	64%
	Femenino	10	36%
	TOTAL	28	100%

Figura 2



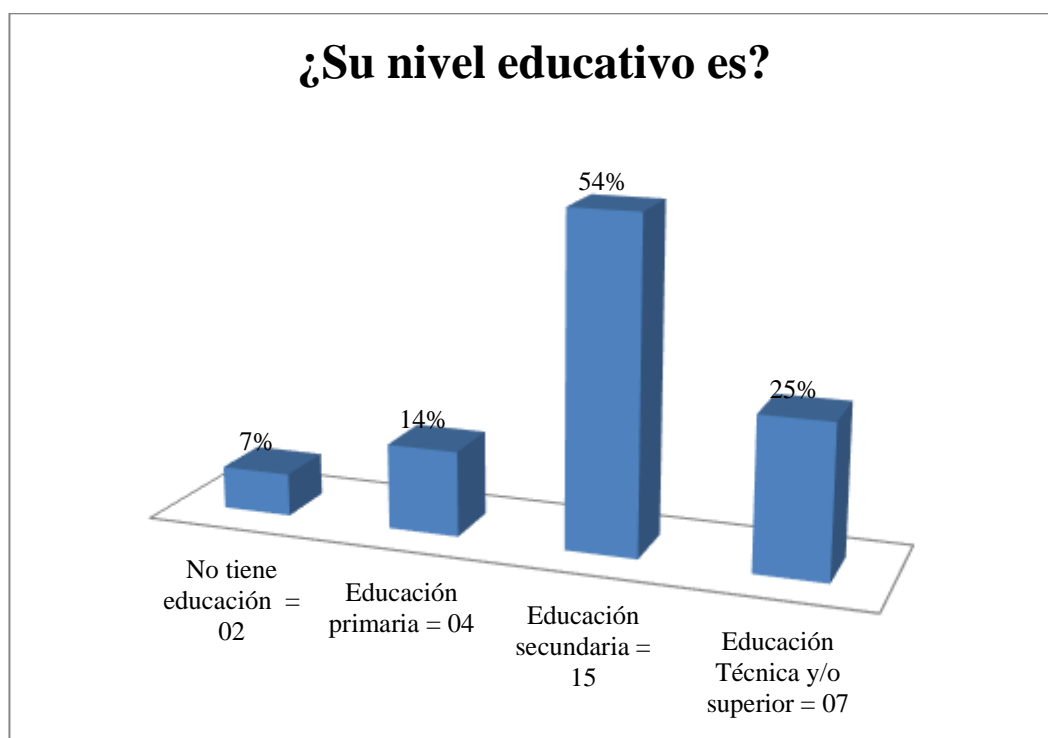
Interpretación:

De las 28 encuestas analizadas sobre la informalidad laboral y sus efectos negativos para los trabajadores del rubro hotelero en la ciudad de Chachapoyas, 2019-2020, se tiene que el 75% de los encuestados es de sexo masculino, y 25% de los encuestados es de sexo femenino.

Tabla 3

Pregunta	Respuesta	Personas	Porcentaje
¿Su nivel educativo es?	No tiene educación	02	07%
	Educación primaria	04	14%
	Educación secundaria	15	54%
	Educación Técnica y/o Superior	07	25%
	TOTAL	28	100%

Figura 3



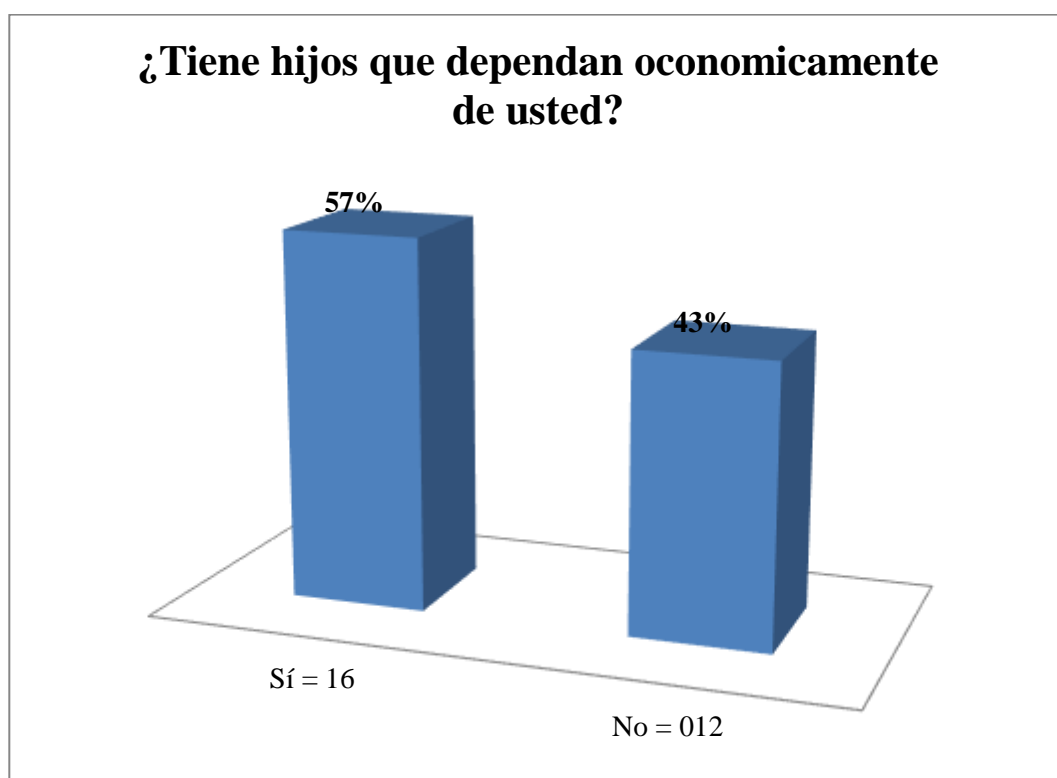
Interpretación:

De las 28 encuestas analizadas sobre la informalidad laboral y sus efectos negativos para los trabajadores del rubro hotelero en la ciudad de chachapoyas, 2019-2020, se tiene que el 07% de los encuestados no tiene educación; el 14% tiene educación primaria; el 54% tiene educación secundaria; mientras que el 25% tiene educación técnica y/o superior.

Tabla 4

Pregunta	Respuesta	Personas	Porcentaje
¿Tiene hijos menores de edad que dependan económicamente de usted?	Sí	16	57%
	No	12	43%
	TOTAL	28	100%

Figura 4



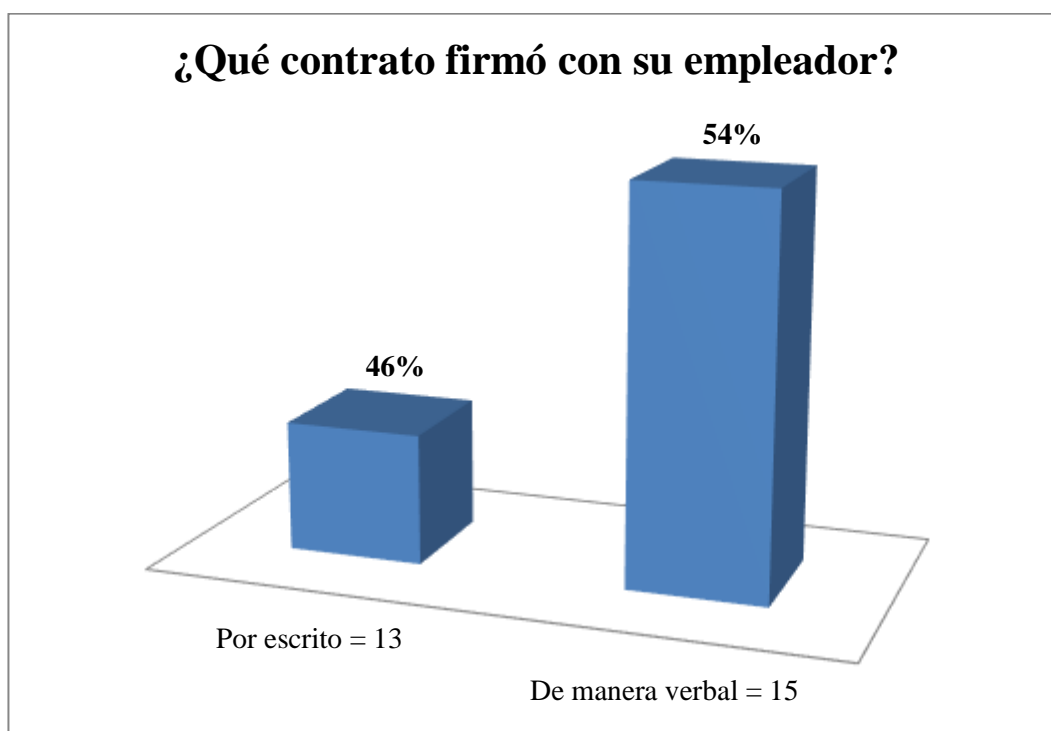
Interpretación:

De las 28 encuestas analizadas sobre la informalidad laboral y sus efectos negativos para los trabajadores del rubro hotelero en la ciudad de Chachapoyas, 2019-2020, se tiene que el 57% de los encuestados ha mencionado que sí tienen hijos menores de edad a los cuales acuden económicamente, mientras que el 43% ha mencionado que no tienen hijos menores de edad a los cuales acuden económicamente

Tabla 5

Pregunta	Respuesta	Personas	Porcentaje
¿Qué contrato firmó con su empleador?	Por escrito	13	46%
	De manera verbal	15	54%
	TOTAL	28	100%

Figura 5

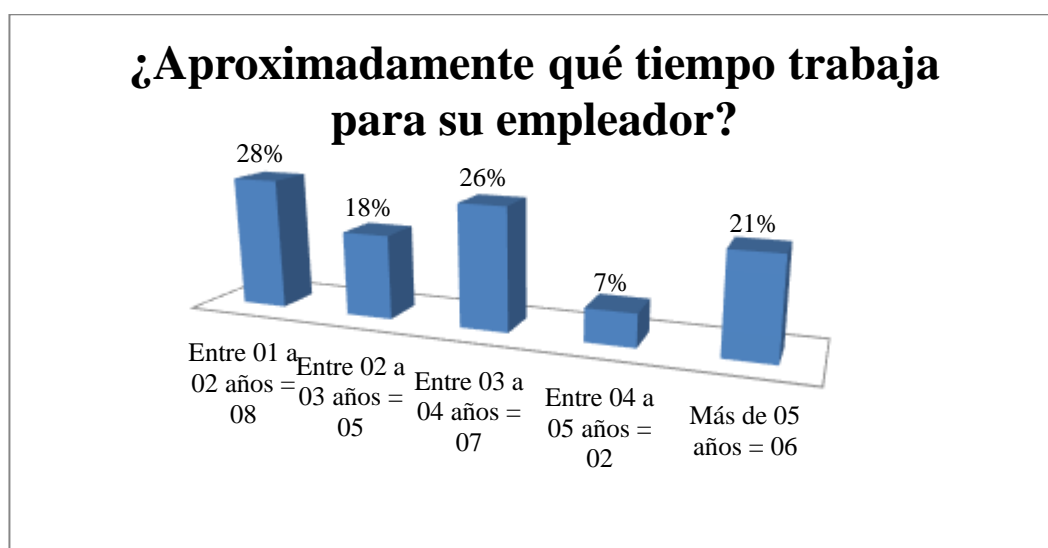


Interpretación:

De las 28 encuestas analizadas sobre la informalidad laboral y sus efectos negativos para los trabajadores del rubro hotelero en la ciudad de Chachapoyas, 2019-2020, se tiene que el 39% de los encuestados señalan que han firmado contrato por escrito con su empleador, mientras que el 61% ha mencionado que el contrato con su empleador fue de manera verbal.

Tabla 6

Pregunta	Respuesta	Personas	Porcentaje
¿Aproximadamente qué tiempo trabaja para su empleador?	Entre 01 a 02 años	08	28%
	Entre 02 a 03 años	05	18%
	Entre 03 a 04 años	07	26%
	Entre 04 a 05 años	02	07%
	Más de 05 años	06	21%
	TOTAL	28	100%

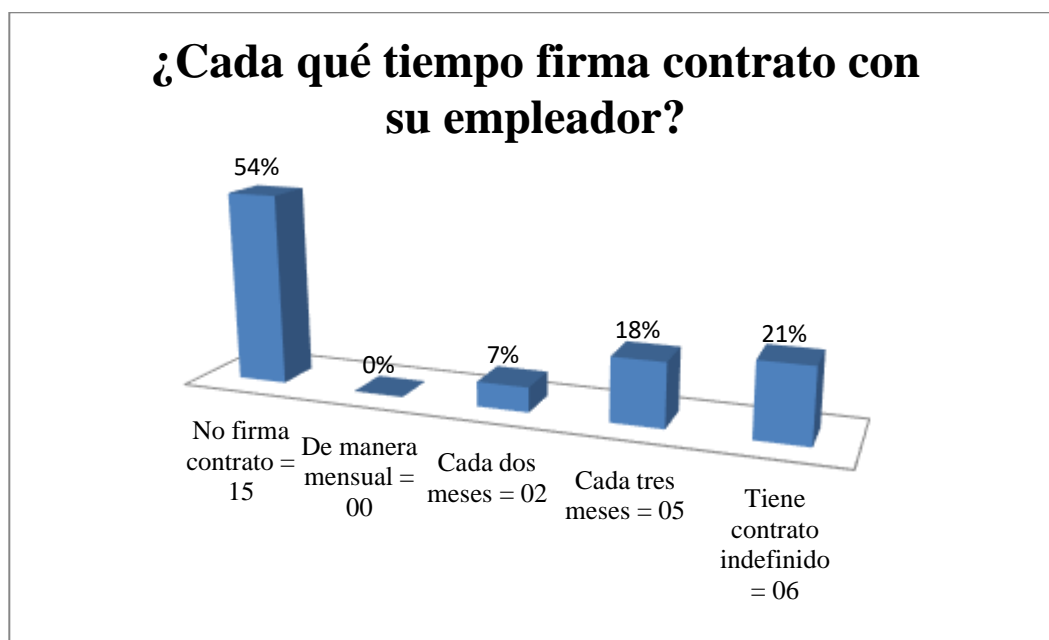
Figura 6**Interpretación:**

De las 28 encuestas analizadas sobre la informalidad laboral y sus efectos negativos para los trabajadores del rubro hotelero en la ciudad de Chachapoyas, 2019-2020, se tiene que el 28% de los encuestados trabaja para su empleador un tiempo aproximado de entre 01 a 02 años; el 18% trabaja para su empleador un tiempo aproximado de entre 02 a 03 años; el 26% trabaja para su empleador un tiempo aproximado de entre 03 a 04 años; el 07% trabaja para su empleador un tiempo aproximado de entre 04 a 05 años; y el 21% trabaja para su empleador un tiempo aproximado de más de 05 años.

Tabla 7

Pregunta	Respuesta	Personas	Porcentaje
¿Cada qué tiempo firma contrato con su empleador?	No firma contrato	15	54%
	De manera mensual	00	0%
	Cada dos meses	02	07%
	Cada tres meses	05	18%
	Tiene contrato indefinido	06	21%
	TOTAL	28	100%

Figura 7



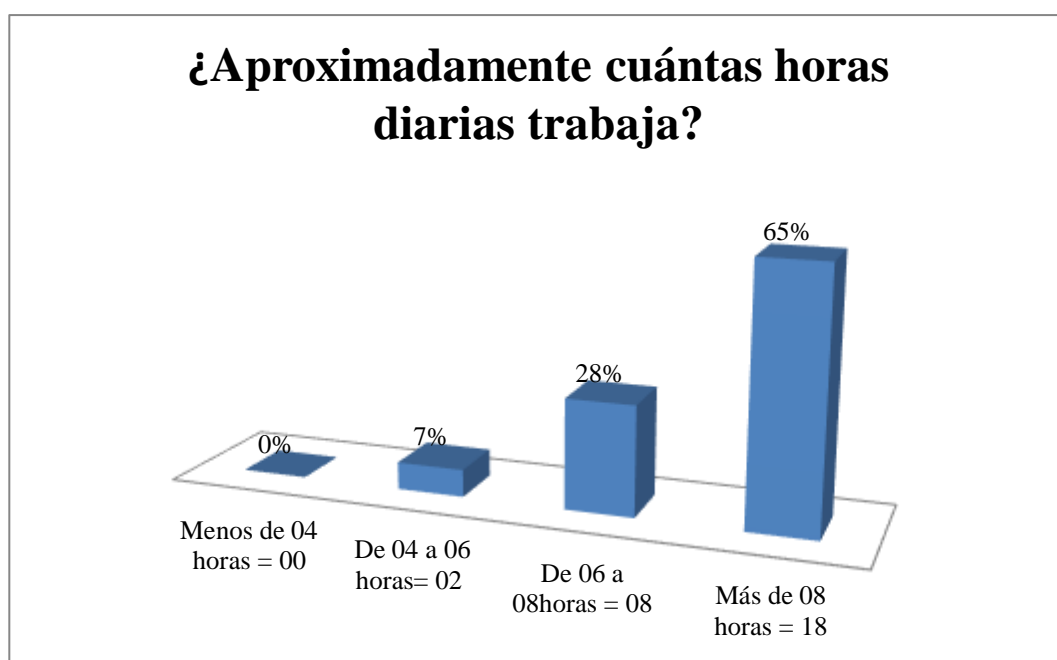
Interpretación:

De las 28 encuestas analizadas sobre la informalidad laboral y sus efectos negativos para los trabajadores del rubro hotelero en la ciudad de Chachapoyas, 2019-2020, se tiene que el 54% de los encuestados no firma contrato con su empleador; ninguno (0%) firma contrato de manera mensual; el 07% firma contrato cada dos meses; el 18% firma contrato cada tres meses, y el 21% tiene contrato indefinido.

Tabla 8

Pregunta	Respuesta	Personas	Porcentaje
¿Aproximadamente cuántas horas diarias trabaja?	Menos de 04 horas	00	0%
	De 04 a 06 horas	02	07%
	De 06 a 08 horas	08	28%
	Más de 08 horas	18	65%
	TOTAL	28	100%

Figura 8



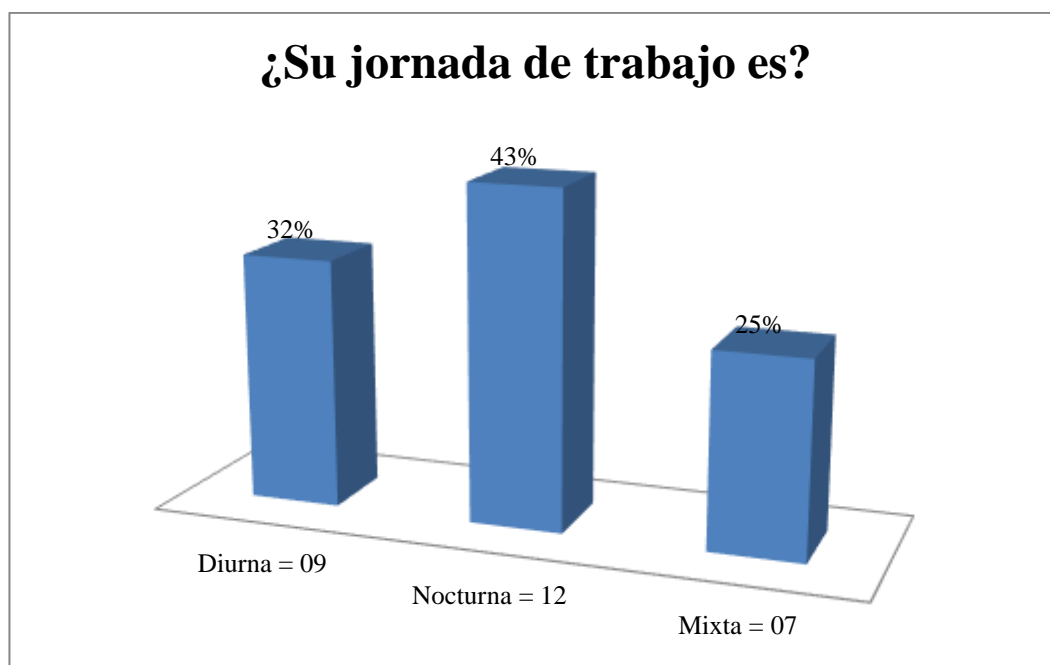
Interpretación:

De las 28 encuestas analizadas sobre la informalidad laboral y sus efectos negativos para los trabajadores del rubro hotelero en la ciudad de Chachapoyas, 2019-2020, se tiene que ninguno (0%) trabaja menos de 04 horas diarias; el 07% trabaja de 04 a 06 horas diarias; el 28% trabaja de 06 a 08 horas diarias; y el 65% trabaja más de 08 horas diarias.

Tabla 9

Pregunta	Respuesta	Personas	Porcentaje
¿El turno de su jornada de trabajo es?	Diurna	09	32%
	Nocturna	12	43%
	Mixta	07	25%
	TOTAL	28	100%

Figura 9



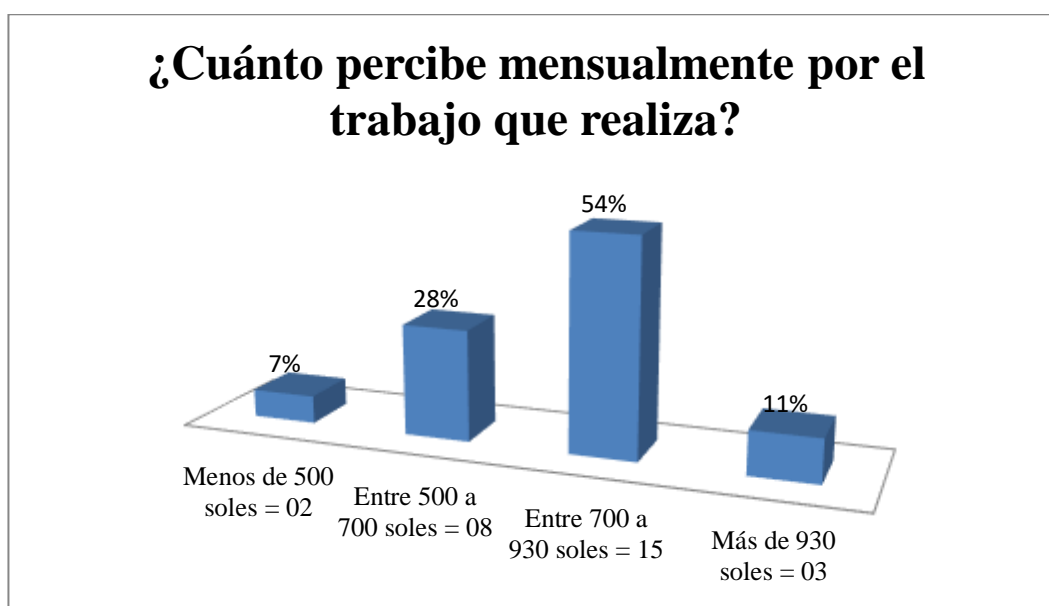
Interpretación:

De las 28 encuestas analizadas sobre la informalidad laboral y sus efectos negativos para los trabajadores del rubro hotelero en la ciudad de Chachapoyas, 2019-2020, se tiene que el 32% de trabajadores tiene como turno de su jornada de trabajo el diurno; el 43% tiene como turno de su jornada de trabajo el nocturno; y el 25% tiene como turno de su jornada de trabajo el mixto.

Tabla 10

Pregunta	Respuesta	Personas	Porcentaje
¿Cuánto percibe mensualmente por el trabajo que realiza?	Menos de 500 soles	02	07%
	Entre 500 a 700 soles	08	28%
	Entre 700 a 930 soles	15	54%
	Más de 930 soles	03	11%
	TOTAL	28	100%

Figura 10



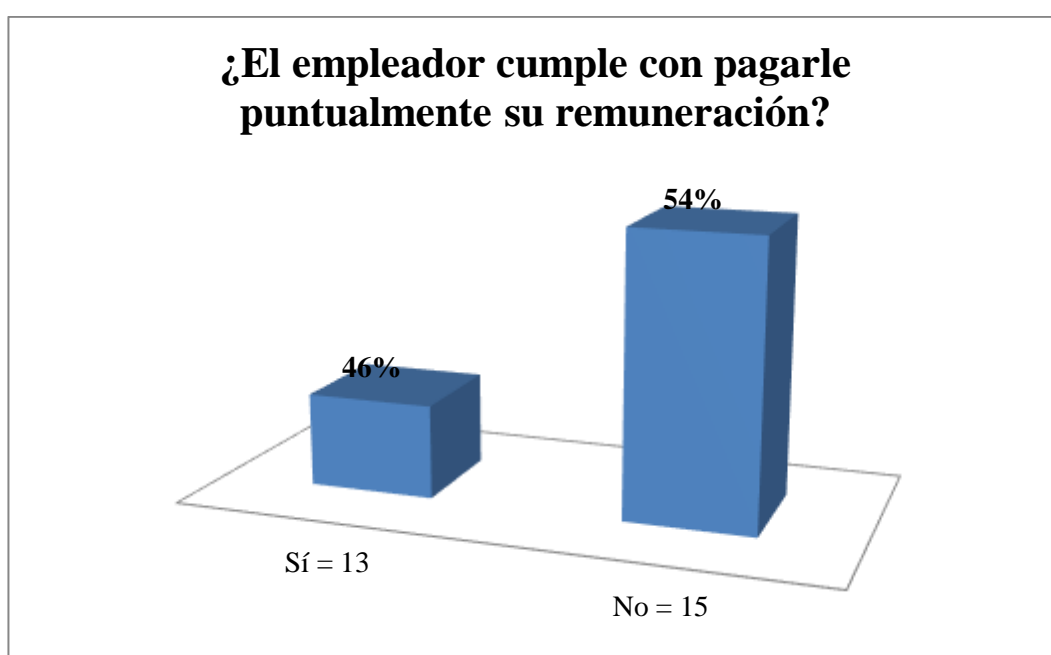
Interpretación:

De las 28 encuestas analizadas sobre la informalidad laboral y sus efectos negativos para los trabajadores del rubro hotelero en la ciudad de Chachapoyas, 2019-2020, se tiene que el 07% de trabajadores percibe menos de 500 soles mensualmente por el trabajo que realiza; el 28% percibe entre 500 a 700 soles mensuales; el 54% percibe entre 700 a 930 soles; y el 11% percibe más de 930 soles.

Tabla 11

Pregunta	Respuesta	Personas	Porcentaje
¿El empleador cumple con pagarle puntualmente su remuneración?	Sí	13	46%
	No	15	54%
	TOTAL	28	100%

Figura 11



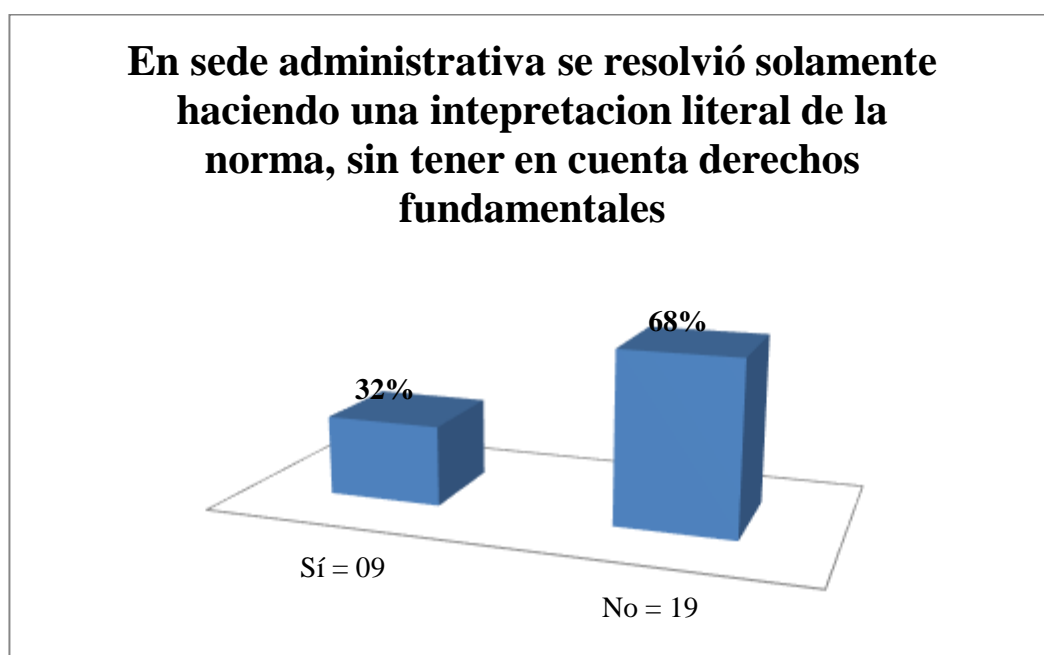
Interpretación:

De las 28 encuestas analizadas sobre la informalidad laboral y sus efectos negativos para los trabajadores del rubro hotelero en la ciudad de Chachapoyas, 2019-2020, se tiene que el 46% de trabajadores manifiesta que el empleador sí cumple con pagarle puntualmente su remuneración; y el 54% manifiesta que el empleador no cumple con pagarle puntualmente su remuneración.

Tabla 12

Dato	Resultado	N° de expedientes	Porcentaje
¿Usted conoce qué derechos laborales tiene al trabajar en un hotel?	Sí	09	32%
	No	19	68%
	TOTAL	28	100%

Figura 12



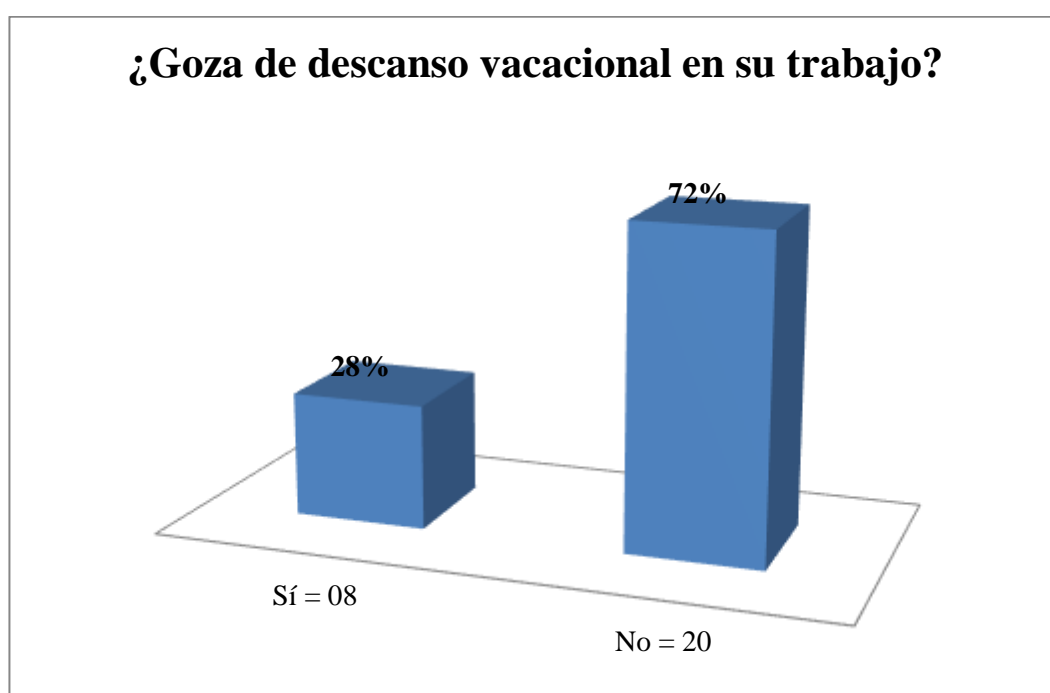
Interpretación:

De las 28 encuestas analizadas sobre la informalidad laboral y sus efectos negativos para los trabajadores del rubro hotelero en la ciudad de Chachapoyas, 2019-2020, se tiene que el 32% de trabajadores manifiesta que sí conoce sus derechos laborales que tiene al trabajar en un hotel; y el 68% manifiesta que no conoce los derechos laborales que tiene al trabajar en un hotel.

Tabla 13

Dato	Resultado	N° de expedientes	Porcentaje
¿Goza de descanso vacacional en su trabajo?	Sí	08	28%
	No	20	72%
	TOTAL	28	100%

Figura 13



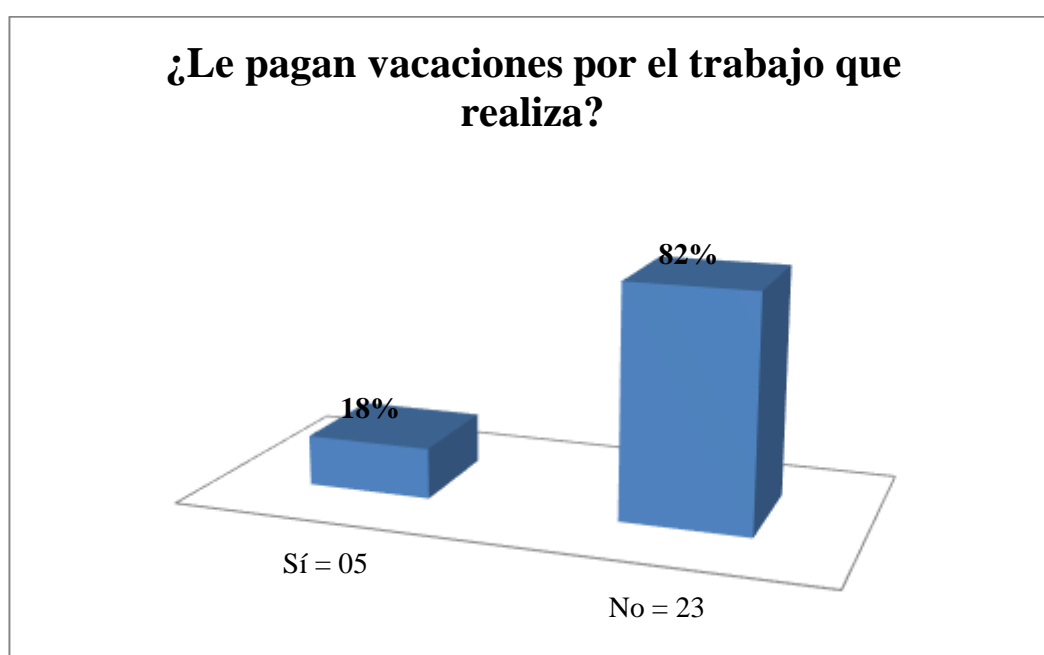
Interpretación:

De las 28 encuestas analizadas sobre la informalidad laboral y sus efectos negativos para los trabajadores del rubro hotelero en la ciudad de Chachapoyas, 2019-2020, se tiene que el 28% de encuestados manifiestan que sí gozan de descanso vacacional en su trabajo; y el 72% manifiesta que no gozan de descanso vacacional en su trabajo.

Tabla 14

Pregunta	Respuesta	Personas	Porcentaje
¿Le pagan vacaciones por el trabajo que realiza?	Sí	05	18%
	No	23	82%
	TOTAL	28	100%

Figura 14



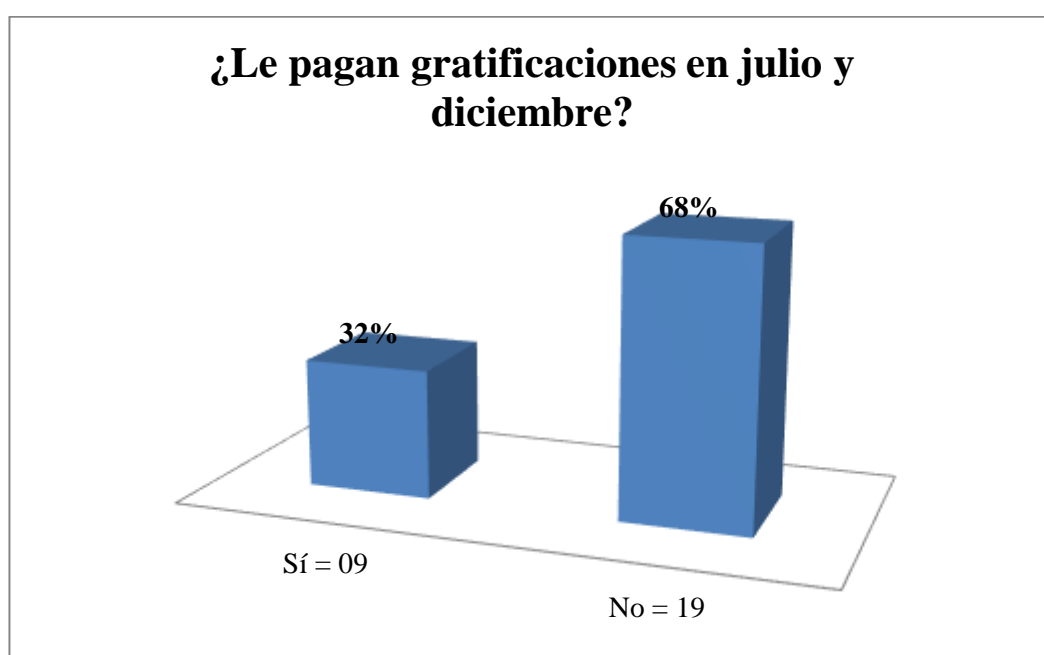
Interpretación:

De las 28 encuestas analizadas sobre la informalidad laboral y sus efectos negativos para los trabajadores del rubro hotelero en la ciudad de Chachapoyas, 2019-2020, se tiene que el 18% de encuestados manifiestan que sí gozan les pagan vacaciones por el trabajo que realizan; y el 82% manifiesta que no les pagan vacaciones por el trabajo que realizan.

Tabla 15

Pregunta	Respuesta	Personas	Porcentaje
¿Le pagan gratificaciones en julio y diciembre?	Sí	09	32%
	No	19	68%
	TOTAL	28	100%

Figura 15



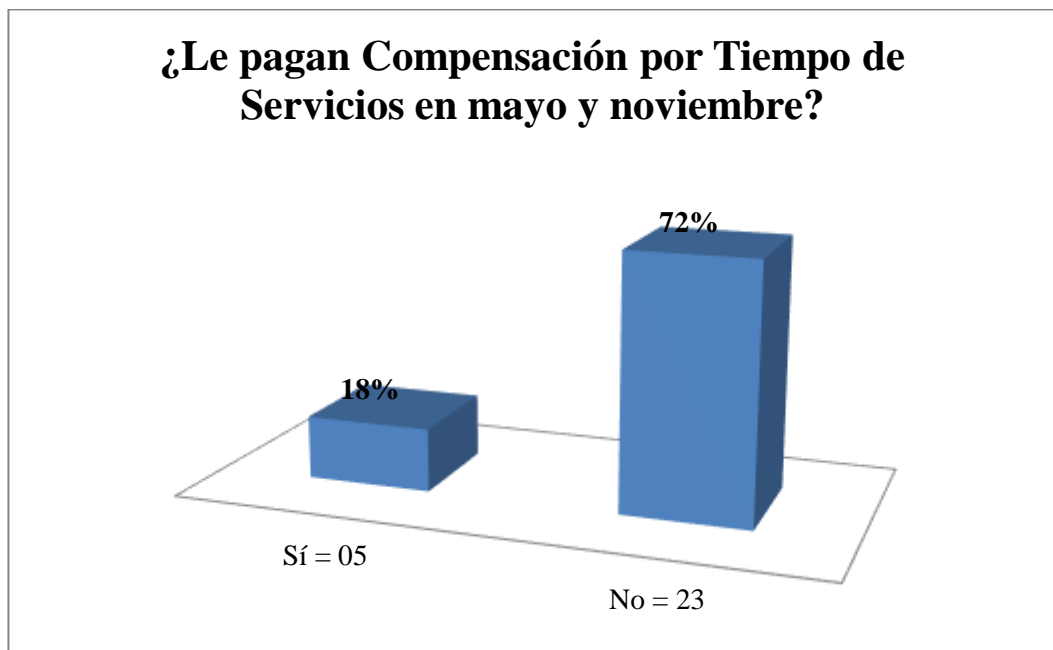
Interpretación:

De las 28 encuestas analizadas sobre la informalidad laboral y sus efectos negativos para los trabajadores del rubro hotelero en la ciudad de Chachapoyas, 2019-2020, se tiene que el 32% de encuestados manifiestan que sí gozan les pagan gratificaciones en julio y diciembre; y el 68% manifiesta que no les pagan gratificaciones en julio y diciembre.

Tabla 16

Pregunta	Respuesta	Personas	Porcentaje
¿Le pagan Compensación por Tiempo de Servicios en mayo y noviembre?	Sí	05	18%
	No	23	82%
	TOTAL	28	100%

Figura 16



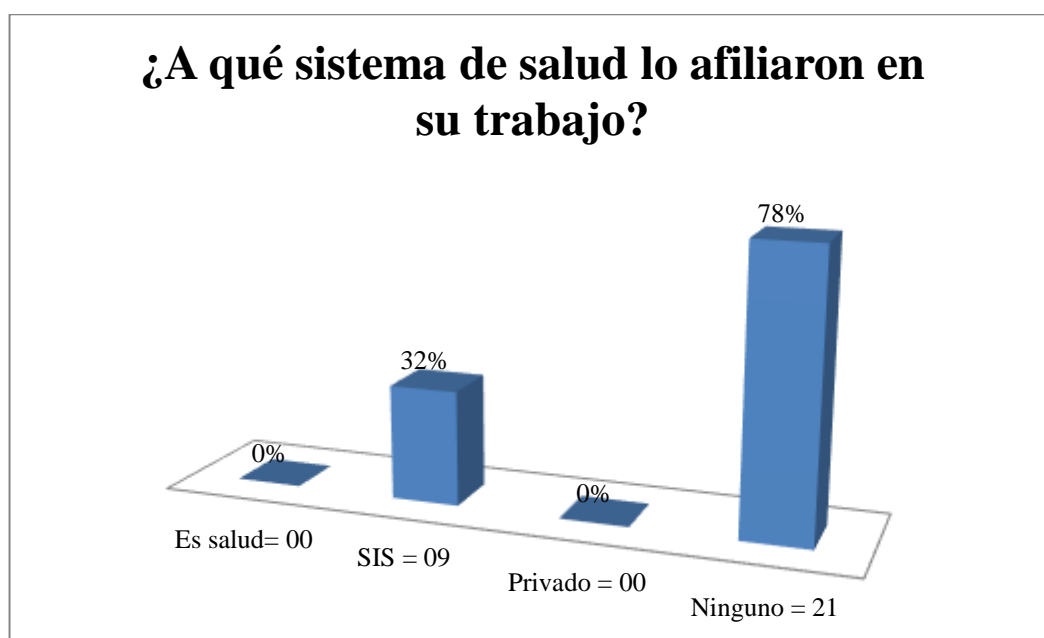
Interpretación:

De las 28 encuestas analizadas sobre la informalidad laboral y sus efectos negativos para los trabajadores del rubro hotelero en la ciudad de Chachapoyas, 2019-2020, se tiene que el 18% de encuestados manifiestan que sí les pagan Compensación por Tiempo de Servicios en mayo y noviembre; y el 82% manifiesta que no les pagan compensación por Tiempo de Servicios en mayo y noviembre.

Tabla 17

Pregunta	Respuesta	Personas	Porcentaje
¿A qué sistema de salud lo afiliaron en su trabajo?	Es salud	00	0%
	SIS	09	32%
	Privado	00	0%
	Ninguno	21	78%
	TOTAL	28	100%

Figura 17



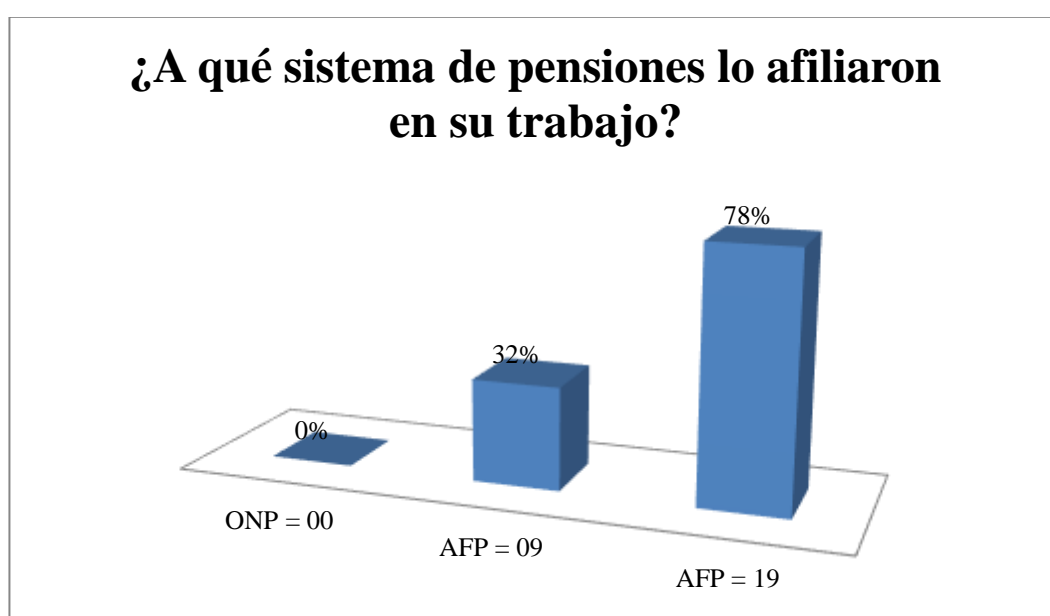
Interpretación:

De las 28 encuestas analizadas sobre la informalidad laboral y sus efectos negativos para los trabajadores del rubro hotelero en la ciudad de Chachapoyas, 2019-2020, se tiene que ningún trabajador (0%) fue afiliado a Es salud; el 32% fue afiliado al SIS; ningún trabajador (0%) a un sistema privado; y el 78% manifiesta que no fue afiliado a ningún tipo de sistema de salud.

Tabla 18

Pregunta	Respuesta	Personas	Porcentaje
¿A qué sistema de pensiones lo afiliaron en su trabajo?	ONP	00	0%
	AFP	09	32%
	Ninguno	21	78%
	TOTAL	28	100%

Figura 18



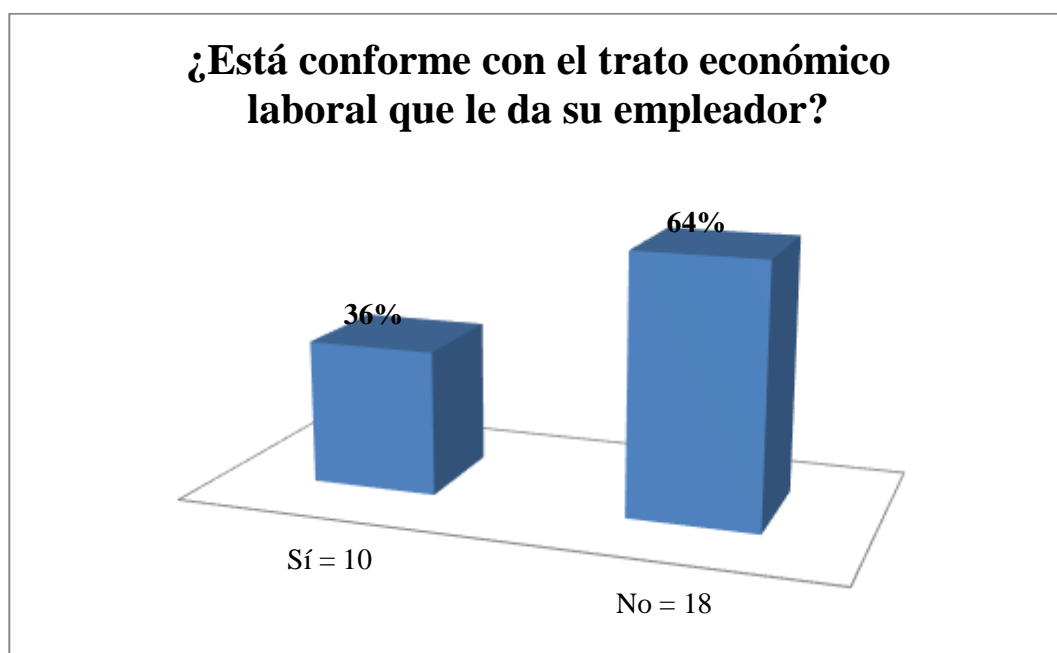
Interpretación:

De las 28 encuestas analizadas sobre la informalidad laboral y sus efectos negativos para los trabajadores del rubro hotelero en la ciudad de Chachapoyas, 2019-2020, se tiene que ningún trabajador (0%) fue afiliado Al sistema de pensiones de la ONP; el 32% fue afiliado al sistema de pensiones de la AFP; y el 78% no fue afiliado a ningún sistema de pensiones.

Tabla 19

Pregunta	Respuesta	Personas	Porcentaje
¿Está conforme con el trato económico laboral que le da su empleador?	Sí	10	36%
	No	18	64%
	TOTAL	28	100%

Figura 19



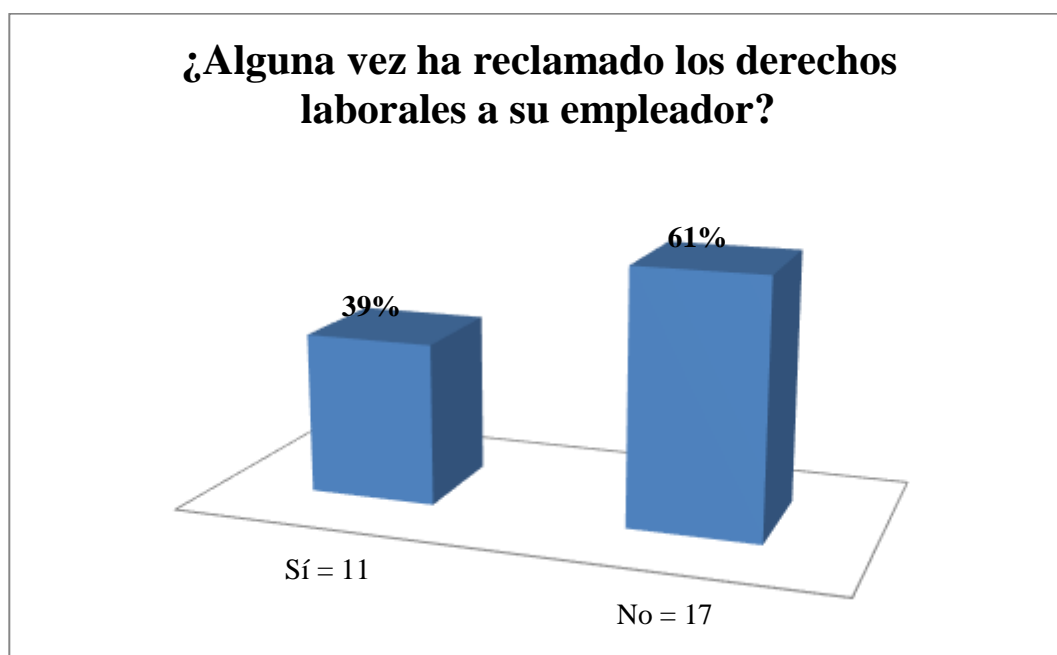
Interpretación:

De las 28 encuestas analizadas sobre la informalidad laboral y sus efectos negativos para los trabajadores del rubro hotelero en la ciudad de Chachapoyas, 2019-2020, se tiene que el 36% de encuestados manifiestan que están conformes con el trato económico laboral que les da su empleador, y el 64% manifiestan que no están conformes con el trato económico laboral que les da su empleador.

Tabla 20

Pregunta	Respuesta	Personas	Porcentaje
¿Alguna vez ha reclamado los derechos laborales a su empleador?	Sí	11	39%
	No	17	61%
	TOTAL	28	100%

Figura 20



Interpretación:

De las 28 encuestas analizadas sobre la informalidad laboral y sus efectos negativos para los trabajadores del rubro hotelero en la ciudad de Chachapoyas, 2019-2020, se tiene que el 39% de encuestados manifiestan que alguna vez sí han reclamado los derechos laborales a su empleador, y el 61% manifiestan que no han reclamado los derechos laborales a su empleador.

IV. DISCUSIÓN

En cuanto a, la igualdad de derechos fundamentales tenemos como un derecho general al de la igualdad (Alexy, 1993), es decir la igualdad ante la ley, lo cual supone la aplicación de la fórmula clásica “Hay que tratar igual a lo igual y desigual a lo desigual”. Este presupuesto no se está cumpliendo cuando hacemos referencia a los trabajadores que pertenecen al rubro hotelero en la ciudad de Chachapoyas, 2019-2020, quienes no gozan de todos los derechos y beneficios laborales que la ley les faculta, demostrándose una vulneración a lo establecido en la misma Constitución Política.

Conforme se desprende de los resultados que arrojaron las encuestas aplicadas a los 28 trabajadores que estaban bajo subordinación de un empleador, se ha logrado determinar que los efectos negativos de la informalidad laboral para los trabajadores del rubro hotelero en la ciudad de Chachapoyas, 2019-2020; son la contravención al ordenamiento legal y la vulneración de derechos sociolaborales.

De la misma manera, se ha logrado evidenciar que dentro de las normativas sociolaborales que se han visto vulnerados son el derecho a una remuneración mínima vital, el derecho a trabajar ocho horas diarias, el derecho a la seguridad social, el derecho a la salud que tiene todo trabajador, el derecho a los beneficios sociales tales como vacaciones, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios.

Los datos demuestran que la informalidad laboral en la ciudad de chachapoyas es bastante elevada, tal como se precisa a continuación:

Las tablas N° 01, señala que, de las 28 encuestas aplicadas, se tiene que el 42% de los encuestados su edad oscila entre 18 a 22 años, el 32% tienen entre 23 a 27 años, el 19% tienen entre 28 a 32 años; y solo el 07% tienen más de 33 años.

Asimismo, de la tabla N° 02, se tiene que el 75% de los encuestados es de sexo masculino, y 25% de los encuestados es de sexo femenino.

De la misma manera, de la tabla N° 03, se tiene que el 07% de los encuestados no tiene educación; el 14% tiene educación primaria; el 54% tiene educación secundaria; mientras que el 25% tiene educación técnica y/o superior.

Por otro lado, de la tabla N° 04, se tiene que el 57% de los encuestados ha mencionado que sí tienen hijos menores de edad a los cuales acuden económicamente, mientras que el 43% ha mencionado que no tienen hijos menores de edad a los cuales acuden económicamente.

Tales datos, son meramente informativos, para conocer la realidad de los encuestados, pues como es de verse, se trata de información general de los trabajadores, concerniente a saber su edad, sexo, nivel educativo, y si tiene carga familiar consistente en hijos menores de edad que dependen económicamente del trabajador encuestado. De lo cual, se desprende que la mayoría de trabajadores encuestados es gente joven, de sexo masculino, con secundaria completa y con hijos menores de edad que mantienen.

De la tabla N° 05, se tiene que el 39% de los encuestados señalan que han firmado contrato por escrito con su empleador, mientras que el 61% ha mencionado que el contrato con su empleador fue de manera verbal.

Así también, de la tabla N° 06, se tiene que el 28% de los encuestados trabaja para su empleador un tiempo aproximado de entre 01 a 02 años; el 18% trabaja para su empleador un tiempo aproximado de entre 02 a 03 años; el 26% trabaja para su empleador un tiempo aproximado de entre 03 a 04 años; el 07% trabaja para su empleador un tiempo aproximado de entre 04 a 05 años; y el 21% trabaja para su empleador un tiempo aproximado de más de 05 años.

Del mismo modo, de la tabla N° 07, se tiene que el 54% de los encuestados no firma contrato con su empleador; ninguno (0%) firma contrato de manera mensual; el 07% firma contrato cada dos meses; el 18% firma contrato cada tres meses, y el 21% tiene contrato indefinido.

Estos datos al ser comparados con el estudio de Malatesta (2017) donde se señala que la mayoría de trabajadores aceptan laborar bajo contratos verbales con su empleador, ya que esa es la condición que el empleador ofrece para acceder al trabajo, no dejando elección al trabajador para elegir sobre tal situación. Consecuentemente se prueba que existe relación entre la presente investigación y lo señalado por Malatesta, en el extremo aludido a que los empleadores tienen prioridad en celebrar contratos verbales con sus trabajadores.

Igualmente, dichos datos concuerdan con lo señalado por Vergara (2013) en su trabajo sobre vulneración de derechos en los contratos verbales, en el cual manifiesta que debido a la informalidad en la que operan algunas empresas, no necesariamente realizan contratos por escrito con sus trabajadores, sino lo hacen a través de contratos verbales, incumpliendo a la vez los derechos del trabajador, sin llegar a cancelarles los beneficios de ley.

De la tabla N° 08, se tiene que ninguno (0%) trabaja menos de 04 horas diarias; el 07% trabaja de 04 a 06 horas diarias; el 28% trabaja de 06 a 08 horas diarias; y el 65% trabaja más de 08 horas diarias.

De la tabla N° 09, se tiene que el 32% de trabajadores tiene como turno de su jornada de trabajo el diurno; el 43% tiene como turno de su jornada de trabajo el nocturno; y el 25% tiene como turno de su jornada de trabajo el mixto.

Tales datos tienen relación con el trabajo de Almeyda (2017) en donde concluye que en nuestro país la gran parte de los empleadores no prestan las condiciones necesarias para que el trabajador labore decentemente, ya que dichas empresas no cumplen con la legislación laboral, no respetan la jornada de trabajo, no pagan horas extras a sus trabajadores, y lo que es peor, los empleados aceptan tales maltratos porque no tiene otra alternativa.

De la tabla N° 10, se tiene que el 07% de trabajadores percibe menos de 500 soles mensualmente por el trabajo que realiza; el 28% percibe entre 500 a 700 soles mensuales; el 54% percibe entre 700 a 930 soles; y el 11% percibe más de 930 soles.

De la tabla N° 11, se tiene que el 46% de trabajadores manifiesta que el empleador sí cumple con pagarle puntualmente su remuneración; y el 54% manifiesta que el empleador no cumple con pagarle puntualmente su remuneración.

Estos datos, coincide con lo expuesto por Fuertes (2013) cuando nos refiere que la informalidad laboral permite el abuso hacia todo tipo de trabajadores, sin distinción alguna, sin importar el régimen al cual pertenezcan, desconociendo los derechos fundamentales laborales, esto armoniza con el presente trabajo ya que de las encuestas se evidencia que la mayoría de los trabajadores del rubro hotelero en la ciudad de Chachapoyas perciben menos de una remuneración mínima vital, y por si fuera poco no les cancelan su remuneración a tiempo, lo que afecta su calidad de vida.

De la tabla N° 12, se tiene que el 32% de trabajadores manifiesta que sí conoce sus derechos laborales que tiene al trabajar en un hotel; y el 68% manifiesta que no conoce los derechos laborales que tiene al trabajar en un hotel.

También, de la tabla N° 13, se tiene que el 28% de encuestados manifiestan que sí gozan de descanso vacacional en su trabajo; y el 72% manifiesta que no gozan de descanso vacacional en su trabajo.

Asimismo, de la tabla N° 14, se tiene que el 18% de encuestados manifiestan que sí gozan les pagan vacaciones por el trabajo que realizan; y el 82% manifiesta que no les pagan vacaciones por el trabajo que realizan.

De la tabla N° 15, se tiene que el 32% de encuestados manifiestan que sí gozan les pagan gratificaciones en julio y diciembre; y el 68% manifiesta que no les pagan gratificaciones en julio y diciembre.

Análogamente, la tabla N° 16, se tiene que el 18% de encuestados manifiestan que sí les pagan Compensación por Tiempo de Servicios en mayo y noviembre; y el 82% manifiesta que no les pagan compensación por Tiempo de Servicios en mayo y noviembre.

Tales datos, coinciden con lo expresado por Loayza (2008) en el sentido que la informalidad es como una plaga en nuestro país, se evidencia en más de un 35% en trabajadores que no dependen de un empleador, y en más del 45% se evidencia en trabajadores que son remunerados y dependen de un empleador informal, pues estos no perciben ningún beneficio laboral.

De igual manera, coincide con lo señalado por Antón (2019) cuando concluye que gran parte de los trabajadores que prestan sus servicios para empresas que son completamente formales, no conocen sus derechos laborales, por ende, no saben qué beneficios les corresponde percibir por su trabajo realizado. De igual manera, algunos trabajadores, por cuestiones de necesidad, deciden trabajar para empresas informales, en donde el empleador no les paga ningún tipo de beneficio sociolaboral.

Por otro lado, de la tabla N° 17, se tiene que ningún trabajador (0%) fue afiliado a Es salud; el 32% fue afiliado al SIS; ningún trabajador (0%) a un sistema privado; y el 78% manifiesta que no fue afiliado a ningún tipo de sistema de salud.

Igualmente, se tiene que ningún trabajador (0%) fue afiliado Al sistema de pensiones de la ONP; el 32% fue afiliado al sistema de pensiones de la AFP; y el 78% no fue afiliado a ningún sistema de pensiones.

dichos datos coinciden con lo manifestado por Bastidas (2012) en donde concluye que la mayoría de trabajadores en nuestro país siguen marginados en cuanto se refiere al sistema de seguridad social y la jubilación, por lo que no tienen acceso a los beneficios previstos para todo trabajador sin discriminación frente a situaciones de riesgo y vulnerabilidad social.

De la tabla N° 19, se tiene que el 36% de encuestados manifiestan que están conformes con el trato económico laboral que les da su empleador, y el 64% manifiestan que no están conformes con el trato económico laboral que les da su empleador.

Mientras que de la tabla N° 20, se tiene que el 39% de encuestados manifiestan que alguna vez sí han reclamado los derechos laborales a su empleador, y el 61% manifiestan que no han reclamado los derechos laborales a su empleador.

Estos datos evidencian que la mayoría de trabajadores no están conformes con el trato económico laboral que les brindan sus empleadores en el rubro hotelero en la ciudad de Chachapoyas. De igual manera, se logra concluir que gran parte de los trabajadores que pertenecen a este rubro no reclaman sus derechos laborales al empleador, ya sea por desconocimiento o porque no quieren que se tome represalias contra ellos y puedan perder su trabajo.

Los datos extraídos de la encuesta realizada a los trabajadores del rubro hotelero, demuestran que la hipótesis propuesta por la investigadora ha sido comprobada, logrando determinar que los efectos negativos de la informalidad laboral para los trabajadores del rubro hotelero en la ciudad de Chachapoyas, 2019-2020; son la contravención al ordenamiento legal y la vulneración de derechos sociolaborales.

V. CONCLUSIÓN

1. La informalidad laboral trae consecuencias negativas para los trabajadores del rubro hotelero en la ciudad de Chachapoyas, generando la vulneración de normas legales de trabajo, incumplimiento de derechos laborales que repercuten en la calidad de vida de dichos trabajadores y el derecho a tener una vida digna. A la misma vez, produce desde todo punto de vista un enorme daño al país, debido a que ocasiona exorbitantes pérdidas económicas para el tesoro público.
2. Los trabajadores del sector privado, se rigen por el Decreto Legislativo N° 728 y su TUO, Decreto Supremo N° 003-897-TR, teniendo derecho a gratificaciones (Ley N° 27735), CTS (Decreto Legislativo N° 650), Vacaciones (Decreto Legislativo 713), cumplir con una determinada jornada de trabajo y horas extras remuneradas (Decreto Legislativo N° 854), tener acceso al seguro de salud (Ley N° 26790), tener acceso a la seguridad social ya sea en la AFP, o en la ONP.
3. La informalidad en el ámbito del trabajo es un problema crítico en nuestro país, y el rubro hotelero no es la excepción, puede decirse que hablar de informalidad laboral es hablar de remuneraciones por debajo del mínimo vital, no tener beneficios sociales establecidos en la normatividad vigente, tales como vacaciones, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, asignación familiar, licencias por enfermedad, jornada de trabajo por encima de lo establecido y sin remuneración, trabajar en condiciones de inseguridad. Por otro lado, la informalidad no permite avanzar a las empresas sin que puedan competir con otras que están debidamente formalizada.
4. Los principales derechos sociolaborales vulnerados de los trabajadores que pertenecen al rubro hotelero en la ciudad de Chachapoyas, son que no perciben una remuneración mínima vital, trabajan más de ocho horas diarias, no se les paga las gratificaciones de julio y diciembre, no se les paga la Compensación por Tiempo de Servicios en mayo y noviembre, no se les paga vacaciones, no están afiliados a Es salud ni a la ONP o AFP.

VI. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Almeyda, C. (2017). *El trabajo decente: descanso y sobre carga laboral*. Ica, Perú: Universidad Autónoma de Ica, repositorio institucional.
- Antón, J. (2019) *Bajo qué régimen debo contratar a trabajadores*. Lima, Perú: repositorio COFIDE.
- Arjona, A., & Rubio, M. (2002). *El análisis económico del derecho*. Madrid, España: Anuario Jurídico.
- Azañero, F. (2016). *Como elaborar una tesis universitaria*. Lima, Perú: R&F Publicaciones y Servicios S.A.C.
- Bastidas, M. (2012). *Protección social y trabajadores en el Perú*. Turín, Italia: Centro Internacional de Formación de la OIT.
- Barragán, P. (2010). *La Magnitud de la Economía Informal en el Perú*. Lima, Perú: Editorial CEPED.
- Carrasco, S. (2008). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: Fondo Editorial San Marcos.
- Chahuara, P. & Baldeón, H. (2011). *La informalidad en el microempresario peruano: determinantes, costos e implicancias políticas*. Lima, Perú: Instituto de Investigaciones de la UNMSM.
- Constitución Política del Perú. (2017). Lima, Perú: Edición del Congreso de la República.
- Cruz, J. (2008). *Compendio de Derecho del Trabajo*. Madrid, España: Tecnos.
- Hernández, R., Fernández, G., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.
- Herrera, J (2002). *Métodos y técnicas de la investigación cualitativa*. Bogotá, Colombia: Editorial síntesis.
- Neves, J. (2009). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima, Perú: Fondo Editorial de la PUCP.
- Matos, J. (1991). *El Sector Informal: Sociedad y Cultura*. Lima, Perú: Editorial ESAN.
- Loayza, N. (1996). *La economía del sector informal: un modelo simple y Algunas evidencias empíricas de América Latina*. Washington D. C., Estados Unidos: Departamento de Investigación de Políticas División de Macroeconomía y Crecimiento del Banco Mundial.

- Longhi, A. (1998). *El trabajo y la economía informal: Discusión de enfoques teóricos*. Uruguay: Universidad de la República, Repositorio institucional.
- Lynch, L. (2016). *Causas y Consecuencias de la Informalidad de las Micro y Pequeñas Empresas del Sector Comercio del Perú: Caso Mercado Modelo de Chimbote, 2015*. Chimbote, Perú: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Repositorio Institucional.
- Malatesta, R. (2017). *Falta de probanza en la contratación verbal de los trabajadores del hogar*. Tesis de Pre grado. Puerto Maldonado, Perú: Repositorio Universidad Andina del Cusco.
- Neves, J. (2010). *Derecho del Trabajo, Cuestiones Controversiales*. Lima, Perú: Ara Editores.
- Ortiz, K. (2018). *Limitación de beneficios sociales y acceso a la seguridad social en la creación de puestos de trabajo en el desarrollo de actividades comerciales por empresarios informales en la ciudad de Juliaca – 2017*. Juliaca, Perú: Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Repositorio Institucional.
- Sandoval, G. (2016). *La informalidad laboral: causas generales*. Revista Equidad y Desarrollo, ISSN 1692-7311, (22) 9 – 45.
- Unsain, A. (1928). *Legislación del trabajo*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Valerio Abeledo.
- Vergara, M. (2013). *Vulneración de derechos en los contratos verbales de trabajo en Huaura, 2013*. Chimbote, Perú: Universidad San Pedro, repositorio institucional.

ANEXOS



UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE
MENDOZA DE AMAZONAS

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

SOLICITO: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
DE RECOJO DE INFORMACIÓN

Dr. (a).Saldaña Oyola Alexander Antonio.

Yo, **BEATRIZ QUIROZ SERQUEN**, identificada con **DNI N° 75942273**, de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional "Toribio Rodríguez d Mendoza" de Amazonas, a usted con el debido respeto me presento y manifiesto:

Que, siendo requisito indispensable el recojo de datos para el desarrollo de la tesis que vengo desarrollando, que lleva por título "**LA INFORMALIDAD LABORAL Y SUS EFECTOS NEGATIVOS PARA LOS TRABAJADORES DEL RUBRO HOTELERO EN LA CIUDAD DE CHACHAPOYAS, 2019-2020**", solicito a usted se sirva validar el instrumento que le adjunto bajo los criterios académicos correspondientes.

Por tanto, a usted ruego acceder a mi petición

Chachapoyas, 16 de agosto del 2021.



BEATRIZ QUIROZ SERQUÉN
DNI N° 75942273

ANEXO:

- Instrumento
- Ficha de evaluación
- Matriz de consistencia.



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN SEGÚN OPINIÓN DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del validador: Saldaña Oyola Alexander Antonio.
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Asesor Legal de la Municipalidad Distrital de Oyotún
- 1.3. Nombre del instrumento: Cuestionario
- 1.4. Título de la Investigación "La informalidad laboral y sus efectos negativos para los trabajadores del rubro hotelero en la ciudad de Chachapoyas, 2019-2020"
- 1.5. Instrumento elaborado por la investigadora: Bach. Beatriz Quiroz Serquén

II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41- 60%	Muy buena 61- 80%	Excelente 80-100%
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.					x
Objetividad	Está expresado en conductas observables					x
Actualidad	Adecuado a la normatividad vigente.					x
Suficiencia	Satisface la finalidad de la investigación.					x
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la investigación.					x
Consistencia	Basado en aspectos teóricos y legales.					x
Coherencia	Entre el problema de investigación, los objetivos y la hipótesis.					x
metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.					x
Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					x



III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

100

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento **SÍ** cumple con los requisitos para su aplicación

x

El instrumento **NO** cumple con los requisitos para su aplicación

Lugar y fecha:

Chiclayo 18 de agosto de 2021

Firma del experto informante

DNI N° 17537788 Teléfono N° 979177330



**SOLICITO: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
DE RECOJO DE INFORMACIÓN**

Dr. (a). García Fiestas Eduardo Argimiro.

Yo, **BEATRIZ QUIROZ SERQUEN**, identificada con **DNI N° 75942273**, de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional "Toribio Rodríguez de Mendoza" de Amazonas, a usted con el debido respeto me presento y manifiesto:

Que, siendo requisito indispensable el recojo de datos para el desarrollo de la tesis que vengo desarrollando, que lleva por título "**LA INFORMALIDAD LABORAL Y SUS EFECTOS NEGATIVOS PARA LOS TRABAJADORES DEL RUBRO HOTELERO EN LA CIUDAD DE CHACHAPOYAS, 2019-2020**", solicito a usted se sirva validar el instrumento que le adjunto bajo los criterios académicos correspondientes.

Por tanto, a usted ruego acceder a mi petición

Chachapoyas, 16 de agosto del 2021.


BEATRIZ QUIROZ SERQUÉN
DNI N° 75942273

ANEXO:

- Instrumento
- Ficha de evaluación
- Matriz de consistencia.



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN SEGÚN OPINIÓN DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del validador: *Cecilia Fierbas Eduardo Argimiro*
- 1.2. Cargo e institución donde labora: *Gerente General del Colegio Jurídico Cecilia & Asociados*
- 1.3. Nombre del instrumento: Cuestionario
- 1.4. Título de la Investigación "La informalidad laboral y sus efectos negativos para los trabajadores del rubro hotelero en la ciudad de Chachapoyas, 2019-2020"
- 1.5. Instrumento elaborado por la investigadora: Bach. Beatriz Quiroz Serquén

II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41- 60%	Muy buena 61- 80%	Excelente 80-100%
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.					X
Objetividad	Está expresado en conductas observables					X
Actualidad	Adecuado a la normatividad vigente.					X
Suficiencia	Satisface la finalidad de la investigación.					X
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la investigación.					X
Consistencia	Basado en aspectos teóricos y legales.					X
Coherencia	Entre el problema de investigación, los objetivos y la hipótesis.					X
metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X
Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					X



III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

100

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento SÍ cumple con los requisitos para su aplicación

X

El instrumento NO cumple con los requisitos para su aplicación

Lugar y fecha:

Piura, 18 de agosto del 2021



Mg. Eduardo A. García Fiestas
ABOGADO
Reg. 4124

Firma del experto informante

DNI N° 4540679 Teléfono N° 967795390



**SOLICITO: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
DE RECOJO DE INFORMACIÓN**

Dr. (a). Guerrero García Andrey.

Yo, **BEATRIZ QUIROZ SERQUEN**, identificada con **DNI N° 75942273**, de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional "Toribio Rodríguez d Mendoza" de Amazonas, a usted con el debido respeto me presento y manifiesto:

Que, siendo requisito indispensable el recojo de datos para el desarrollo de la tesis que vengo desarrollando, que lleva por título "**LA INFORMALIDAD LABORAL Y SUS EFECTOS NEGATIVOS PARA LOS TRABAJADORES DEL RUBRO HOTELERO EN LA CIUDAD DE CHACHAPOYAS, 2019-2020**", solicito a usted se sirva validar el instrumento que le adjunto bajo los criterios académicos correspondientes.

Por tanto, a usted ruego acceder a mi petición

Chachapoyas, 16 de agosto del 2021.



BEATRIZ QUIROZ SERQUÉN
DNI N° 75942273

ANEXO:

- Instrumento
- Ficha de evaluación
- Matriz de consistencia.



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN SEGÚN OPINIÓN DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del validador: Guenero Garcés Andrey
1.2. Cargo e institución donde labora: Jefe de la Oficina Regional INDECOP
1.3. Nombre del instrumento: Cuestionario
1.4. Título de la Investigación "La informalidad laboral y sus efectos negativos para los trabajadores del rubro hotelero en la ciudad de chachapoyas, 2019-2020"
1.5. Instrumento elaborado por la investigadora: Bach. Beatriz Quiroz Serquén

II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41- 60%	Muy buena 61- 80%	Excelente 80-100%
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.				X	
Objetividad	Está expresado en conductas observables					X
Actualidad	Adecuado a la normatividad vigente.				X	
Suficiencia	Satisface la finalidad de la investigación.					X
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la investigación.					X
Consistencia	Basado en aspectos teóricos y legales.				X	
Coherencia	Entre el problema de investigación, los objetivos y la hipótesis.				X	
metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				X	



III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento SÍ cumple con los requisitos para su aplicación

X

El instrumento NO cumple con los requisitos para su aplicación

Lugar y fecha:

Chachapoyas, 16 noviembre del 2021

Firma del experto informante

DNI N° 46308959

Teléfono N° 977611697



TESIS: "La informalidad laboral y sus efectos negativos para los trabajadores del rubro hotelero en la ciudad de Chachapoyas, 2019-2020"

Encuesta aplicada a 28 trabajadores del rubro hotelero de la ciudad de Chachapoyas-Amazonas, 2019-2020

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres (opcional).....

Marque con un aspa (x) la alternativa según corresponda:

1. **¿Su edad oscila entre los?**
 - a) 18 a 22 años
 - b) 23 a 27 años
 - c) 28 a 32 años
 - d) Más de 33 años
2. **¿Su sexo es?**
 - a) Masculino
 - b) Femenino
3. **¿Su nivel educativo es?**
 - a) No tiene educación
 - b) Educación Primaria
 - c) Educación Secundaria
 - d) Educación Técnica y/o Superior
4. **¿Tiene hijos menores que dependan económicamente de usted?**
 - a) Sí
 - b) No
5. **¿Qué contrato suscribió con su empleador?**
 - a) Por Escrito
 - b) De manera Verbal
6. **¿Aproximadamente qué tiempo trabaja para su empleador?**
 - a) Entre 01 a 02 años
 - b) Entre 02 a 03 años
 - c) Entre 03 a 04 años
 - d) Entre 04 a 05 años
 - e) Más de 05 años
7. **¿Cada qué tiempo firma contrato con su empleador?**
 - a) No firma contrato
 - b) De manera mensual
 - c) Cada dos meses
 - d) Cada tres meses
 - e) Tiene contrato indefinido
8. **¿Aproximadamente cuántas horas diarias trabaja?**
 - a) Menos de 04 horas diarias
 - b) De 04 a 06 horas diarias
 - c) De 06 a 08 horas diarias
 - d) Más de 08 horas diarias



9. **¿Su jornada de trabajo es?**
 - a) Diurna
 - b) Nocturna
 - c) Mixta
10. **¿Cuánto percibe mensualmente por el trabajo que realiza?**
 - a) Menos de 500 soles mensuales
 - b) Entre 500 a 700 soles mensuales
 - c) Entre 700 a 930 soles mensuales
 - d) Más de 930 soles mensuales
11. **¿El empleador cumple con pagarle puntualmente su remuneración?**
 - a) Sí
 - b) No
12. **¿Usted conoce qué derechos laborales tiene al trabajar en un hotel?**
 - a) Sí
 - b) No
13. **¿Goza de descanso vacacional en su trabajo?**
 - a) Sí
 - b) No
14. **¿Le pagan vacaciones por el trabajo que realiza?**
 - a) Sí
 - b) No
15. **¿Le pagan gratificaciones en julio y diciembre?**
 - a) Sí
 - b) No
16. **¿Le pagan Compensación por Tiempo de Servicios en mayo y noviembre?**
 - a) Sí
 - b) No
17. **¿A qué sistema de salud lo afiliaron en su trabajo?**
 - a) Es salud
 - b) SIS
 - c) Privado
 - d) Ninguno
18. **¿A qué sistema de pensiones lo afiliaron en su trabajo?**
 - a) ONP
 - b) AFP
 - c) Ninguno
19. **¿Está conforme con el trato económico laboral que recibe de su empleador?**
 - a) Sí
 - b) No
20. **¿Alguna vez ha reclamado sus derechos laborales a su empleador?**
 - a) Sí
 - b) No



TÍTULO: LA INFORMALIDAD LABORAL Y SUS EFECTOS NEGATIVOS PARA LOS TRABAJADORES DEL RUBRO HOTELERO EN LA CIUDAD DE CHACHAPOYAS, 2019-2020				
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA PRINCIPAL ¿Cuáles son los efectos negativos de la informalidad laboral para los trabajadores del rubro hotelero en la ciudad de Chachapoyas, 2019-2020?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar cuáles son los efectos negativos de la informalidad laboral para los trabajadores del rubro hotelero en la ciudad de Chachapoyas, 2019-2020.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar las normas básicas que regulan los derechos laborales respecto de los trabajadores del sector privado. 2. Analizar la informalidad desde el punto de vista laboral. 3. Identificar cuáles son los principales derechos sociolaborales vulnerados, de los trabajadores que pertenecen al rubro hotelero en la ciudad de Chachapoyas, 2019-2020. 	<p>Los efectos negativos de la informalidad laboral para los trabajadores del rubro hotelero en la ciudad de Chachapoyas, 2019-2020; son la contravención al ordenamiento legal y la vulneración de derechos sociolaborales.</p>	<p>1. DEPENDIENTE: Efectos negativos de la informalidad laboral para los trabajadores del rubro hotelero.</p> <p>2. INDEPENDIENTE: Contravención al ordenamiento legal y la vulneración de derechos sociolaborales.</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Básica.</p> <p>ALCANCE: descriptivo-explicativo</p> <p>DISEÑO: No experimental, de corte transversal.</p> <p>MÉTODOS: Descriptivo Inductivo-deductivo Analítico Explicativo Interpretativo</p> <p>TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario aplicado a 28 trabajadores del rubro hotelero de la ciudad de Chachapoyas, 2019-2020.</p>

Investigador Responsable: Bach. Beatriz Quiroz Serquén