



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA IGUALDAD DE LOS
TRABAJADORES DE EMPRESAS DE TRANSPORTES CON
TÍTULOS HABILITANTES EN RELACIÓN A LOS CONTRATOS
LABORALES, PAGO EN PLANILLAS, SUBSIDIOS SOCIALES
SEGÚN DECRETO LEGISLATIVO N° 728, EN LA REGIÓN DE
PUNO AÑOS 2019 - 2020**

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. ALEX EDWIN ZOLORZANO HANCCO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

PUNO – PERÚ

2023



Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

VULNERACION DEL DERECHO A LA IGUALDAD DE LOS TRABAJADORES DE EMPRESAS DE TRANSPORTES CON TÍTULOS H

AUTOR

ALEX EDWIN ZOLORZANO HANCCO

RECUENTO DE PALABRAS

13808 Words

RECUENTO DE CARACTERES

61664 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

81 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

3.4MB

FECHA DE ENTREGA

Jul 23, 2023 7:49 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jul 23, 2023 7:50 PM GMT-5


● 15% de similitud general

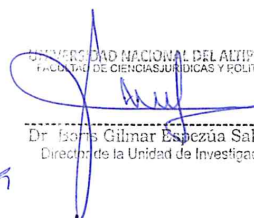
El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 14% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 8% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 11 palabras)


Jovín Velázquez Páucaranda
Acuerdo de tesis


UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
Dr. Carlos Gilmar Espezuza Salmon
Director de la Unidad de Investigación

Resumen



DEDICATORIA

Dedico con todo mi corazón mi tesis a mi padre y madre, sin ellos no lo había logrado.

A dios por iluminarme día a día y darme fortalezas para seguir hacia adelante con mi proyecto de vida.

Alex Edwin Zolorzano Hanco



AGRADECIMIENTOS

A Dios, por darme la vida, todo lo puedo en el que me da fortalezas para seguir adelante.

A la Universidad Nacional de Altiplano Puno, en especial a los docentes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas por guiarme en el transcurso de mi estudio profesional.

Alex Edwin Zolorzano Hanco



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS

LISTA DE ACRÓNIMOS

RESUMEN 10

ABSTRACT..... 11

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 12

1.1.1. Pregunta general 13

1.1.2. Problemas específicos..... 13

1.2. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN 13

1.2.1. Hipótesis general 13

1.2.2. Hipótesis específicas..... 14

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN..... 14

1.3.1. Objetivo general 14

1.3.2. Objetivos específicos..... 14

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. MARCO TEÓRICO 16

2.1.1. Teorías relacionadas al tema..... 16

2.1.2. Derecho laboral..... 21



2.1.3. Organización Internacional del Trabajo - OIT 1919	23
2.1.4. Derechos Humanos Laborales protegidos por la Constitución	28
2.2. ANTECEDENTES	30

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. LUGAR DE ESTUDIO.....	35
3.2. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	35
3.3. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN	35
3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA	35
3.5. MÉTODO ESTADÍSTICO	36

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. ENCUESTA A LOS EMPRESARIOS Y PROPIETARIOS	37
4.2. ENCUESTA A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR TRANSPORTE	46
4.3. RESULTADOS DEL PRIMER OBJETIVO ESPECÍFICO.....	56
4.4. RESULTADOS DEL SEGUNDO OBJETIVO ESPECÍFICO	57
V. CONCLUSIONES.....	59
VI. RECOMENDACIONES.....	60
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	61
ANEXOS.....	65

Área : Ciencias Sociales

Línea : Derecho

Sub línea: Derecho Laboral

Tema : Derecho Laboral Privado

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 04 de agosto 2023



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Resultados del objetivo específico primero	56
Tabla 2. Resultados del objetivo específico segundo	57



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Pregunta 1 (empresarios y/o propietarios)	37
Figura 2. Pregunta 2 (empresarios y/o propietarios)	38
Figura 3. Pregunta 3 (empresarios y/o propietarios)	39
Figura 4. Pregunta 4 (empresarios y/o propietarios)	40
Figura 5. Pregunta 5 (empresarios y/o propietarios)	41
Figura 6. Pregunta 6 (empresarios y/o propietarios)	42
Figura 7. Pregunta 7 (empresarios y/o propietarios)	43
Figura 8. Pregunta 8 (empresarios y/o propietarios)	44
Figura 9. Pregunta 9 (empresarios y/o propietarios)	45
Figura 10. Pregunta 10 (empresarios y/o propietarios)	46
Figura 11. Pregunta 1 (trabajadores)	47
Figura 12. Pregunta 2 (trabajadores)	48
Figura 13. Pregunta 3 (trabajadores)	49
Figura 14. Pregunta 4 (trabajadores)	50
Figura 15. Pregunta 5 (trabajadores)	51
Figura 16. Pregunta 6 (trabajadores)	52
Figura 17. Pregunta 7 (trabajadores)	53
Figura 18. Pregunta 8 (trabajadores)	54
Figura 19. Pregunta 9 (trabajadores)	55



LISTA DE ACRÓNIMOS

- Const. : Constitución
- D. Leg. : Derecho Legislativo



RESUMEN

El propósito del presente estudio fue determinar los factores de vulneración del derecho a la igualdad de los trabajadores de empresas de transportes con títulos habilitantes en relación a los derechos de pago en planillas, subsidios sociales según ley Decreto Legislativo N° 728, en la región de Puno, la cual se realizó durante los periodos 2019 y 2020. El método de investigación fue el correlacional analítico, dado que se buscó la relación entre variables y de esta forma conocer el comportamiento del nivel de conocimiento de la Ley N°728 en relación con la igualdad de los derechos de los trabajadores. Los resultados evidenciaron que El coeficiente de correlación de Pearson muestra un signo negativo, lo que nos indica que la relación entre las variables es inversa, es decir, la vulneración del derecho a la igualdad de los trabajadores es mayor, cuando el conocimiento de la Ley es menor. De acuerdo con nuestro estudio se logró identificar que los trabajadores y empresarios y/o propietarios de las empresas de transporte no tienen conocimientos sobre la Ley N° 728.

Palabras clave: Derechos laborales, Vulneración, Igualdad, Empresas de transportes, Instituciones reguladoras.



ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the factors of violation of the right to equality of workers of transport companies with qualifying titles in relation to the rights to pay in payrolls, social subsidies according to Legislative Decree No. 728, in the region of Puno, which was carried out during the periods 2019 and 2020. The research method was the analytical correlational, since the relationship between variables was sought and in this way to know the behavior of the level of knowledge of Law No. 728 in relation to with equal rights for workers. The results showed that the Pearson correlation coefficient shows a negative sign, which indicates that the relationship between the variables is inverse, that is, the violation of the right to equality of workers is greater, when the knowledge of the Law is minor. According to our study, it was possible to identify that workers and businessmen and/or owners of transport companies do not have knowledge about Law No. 728.

Keywords: Influence, Sanctioning power, Directors, Administrative, Due process, Public servants, Educational institutions.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las empresas de transportes sean estas urbanas o interurbanas, conforme al principio de legalidad están sujetos al régimen laboral privado, es decir están dentro de lo estipulado en el Decreto Legislativo N° 728, están sujetos al régimen laboral de los servidores de la actividad privada, por lo tanto, deben observar todos los derechos que les asiste a los trabajadores sean estos contratos laborales a plazo fijo, indeterminado o modalidades, el pago de remuneraciones por planillas y beneficios sociales. lo que se detectó en nuestra investigación que muchas de estas empresas, desconocen esos derechos y beneficios sociales haciendo trabajar a sus servidores inclusive sin contrato laboral, por ende, trae consigo una desigualdad laboral entre sus trabajadores, por más que estos sean temporales.

Si es verdad que la necesidad de llevar un pan al hogar por parte del trabajador, le obliga a aceptar las condiciones laborales que le condicionan las empresas de transporte, estas puede ser con contratos laborales sin beneficio social, inclusive sin contratos laborales, se constituyen en trabajadores informales por lo tanto contravienen lo dispuesto por el ordenamiento legal, vulnerando el derecho a igualdad de trabajo previsto en la Constitución Política del Estado, asimismo se de las encuestas el organismo regulador no intervienen dejando sin protección al servidor privado.

Lo que se pretende y el propósito de nuestra investigación es de que las empresas de transportes observen el ordenamiento legal, implementando las condiciones laborales de sus trabajadores y que se añada un artículo que sea de obligatorio el trato igual para



todos los trabajadores de transportes sin distinción. alguna sea de raza religión etnia y otro.

Las interrogantes de investigación son las siguientes:

1.1.1. Pregunta general

¿Cuáles son los factores de vulneración del derecho a la igualdad de los trabajadores de empresas de transportes urbanos y/o interurbanos con títulos habilitantes en relación a los contratos laborales, pago en planillas, subsidios sociales según decreto legislativo N° 728 en la Región de Puno años 2019, 2020?

1.1.2. Problemas específicos

- ¿En qué medida se vulneran el derecho a la igualdad de los trabajadores de empresas de transportes urbanos y/o interurbanos con títulos habilitantes?
- ¿Cómo son los contratos laborales, pago en planilla, subsidios sociales según el decreto legislativo N° 728?

1.2. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1. Hipótesis general

Las empresas de transportes urbanos y/o interurbano, no tienen conocimiento de la Ley N°728 y la igualdad de derechos de los trabajadores por lo que influye negativamente en los contratos laborales, pago en planillas y en los subsidios sociales, por lo tanto, se vulneran todo derecho a igualdad de trato que asiste a un trabajador dependiente en el ámbito privado.



1.2.2. Hipótesis específicas

- El nivel de conocimiento de las empresas de la ley N°728 y la igualdad de derechos de los trabajadores, es negativa alta conforme a datos estadísticos.
- Las formas de contratos laborales que realizan las empresas de transportes, el pago en planillas y el subsidio social son perjudiciales para sus trabajadores, quienes aceptan por falta de trabajo y estas son injustificadas, vulnerando la normatividad y el derecho al trabajo digno que tiene todo servidor privado.
- El criterio de contratación, progresividad e inducción es injusto para los trabajadores de las empresas de transportes urbanas y/o interurbanas.
- Existe desconocimiento de las normas por parte de las empresas de transportes urbanas e interurbanas en la celebración y no aplicación de contratos laborales por igualdad para los trabajadores

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo general

Determinar los factores de vulneración del derecho a la igualdad de los trabajadores de empresas de transportes con títulos habilitantes en relación a los derechos de pago en planillas, subsidios sociales según ley Decreto Legislativo N° 728, en la región de Puno, años 2019,2020.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar los factores de vulneración del derecho a la igualdad de los trabajadores de empresas de transportes con títulos habilitantes



- Describir los derechos de pago en planillas, subsidios sociales según ley N° 728, en la región de Puno, años 2019,2020.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. MARCO TEÓRICO

2.1.1. Teorías relacionadas al tema

El derecho laboral es la regulación entre el empresario, persona jurídica, y los trabajadores, y de unos y otros con el estado, en lo concerniente al trabajo dependiente, y en cuanto incumbe a las labores profesionales de prestación de servicios realizados y en lo concerniente a las circunstancias jurídicas que por ende son las mediatas e inmediatas en la labor del trabajador de forma dependiente o subordinada (Cabanellas 1968, p. 156).

Vela (2005) el derecho laboral de los trabajadores es la confluencia de los principios, leyes y normas que uniforman o regulan las relaciones de la persona jurídica empresario y los trabajadores y en conjunto con el estado, protegiendo la tutela del trabajo (p. 14).

El derecho del trabajador como derecho fundamental ya sea como se presente en cualquier modalidad, va hacer regulado por el estado en las distintas relaciones sociales, esto va a suceder cuando el empleado preste servicios profesionales personal privado para otra persona que es su empleador (Borrajo, 2002, p.55).

El derecho al trabajo es una disciplina autónoma cuya esencia es de regular la realidad social del trabajo, por consiguiente, se verá el aspecto individual como colectivo y será acoplada por una serie de normas establecidas, tanto de conducta como instrumentales, tanto públicas y los colectivamente organizados y que



tendrá como propósito la racionalización y la compensación de las diferencias contractuales y sociales (Quesada 1998, p. 44).

El trabajo que es objeto y prioridad del derecho del trabajo, no más que la labor que cumple el trabajador, o la actividad que realiza que se suscita en creación de un contrato, que viene hacer el sostén generalizado y a su vez del sistema productivo. Es decir, el trabajo es aquel esfuerzo por medio del cual será remunerado (Palomeque y Alvares, 2002, p.115).

El derecho laboral es una ciencia jurídica, que se podría decir que tiene de peculiar o está basado en el ordenamiento jurídico establecido en torno al contrato (escrito, verbal) o relación de trabajo, y que es contemplada desde una realidad, necesaria para la vida comunitaria.

El contrato de trabajo y la relación que nace de ello, está ocurriendo en el marco empresarial; las empresas u organizaciones productivas dentro del ámbito en donde se desarrollan los contratos de trabajo (Alonso y Casas, 2002, p.51).

El derecho al trabajo es la rama del derecho privado y que sustancialmente se va a ocupar de las relaciones individuales y colectivas y esto se va a dar entre los empleados y los empleadores. El papel que toma el Estado para la creación y control en la aplicación del derecho al trabajo, se va a considerar que pertenece al derecho privado, ya que son relaciones entre privados entre el empleado y el empleador (De Diego, 1992, p. 63).

Los convenios colectivos, los medios alternativos de solución de conflictos y como el estado empleador, son reglas que giran en torno a las relaciones entre particulares y no comprometen al derecho privado.



Las relaciones individuales son cuando se contempla los deberes y derechos de un trabajador con respecto a su empleador las relaciones colectivas se trata la relación que existe entre el sindicato y los empleadores (De Diego, 1992, p. 63).

El trabajo es un derecho fundamental dentro de los Derechos Humanos que tiene 6 como características principales: las universales; esta características son para todas las personas de un estado y otros sin discriminar ya sea por raza, religión, sexo, género, edad, No es negociable; que nadie tiene la autoridad o facultad de negociar los derechos fundamentales, son inviolables; nadie puede atentar contra los derechos fundamentales, progresivos; la protección del derecho va en incrementado progresivo (ONU, 2012, p.1).

Los Derechos Laborales pueden considerarse como una especialización temática del Derecho; que tiene como objetivo el de regular el derecho laboral mediante leyes, normas, reglamentos y jurisprudencia y que en su momento será de mucha necesidad para usarlos en los tribunales y en las salas constitucionales (Founier, 2011, p.1).

En el tema de los derechos laborales de los trabajadores también conocido como derecho social de los trabajadores por ser una rama del derecho, donde vamos a encontrar que en el derecho sustantivo existen normas jurídicas y principios que determinan que, objetivo es el de defender el derecho al trabajo, que toda persona tiene como ser humano. Es por ello que el Estado debe de defender y aplicar este conjunto de principios, normas y reglamentos para la defensa del trabajador (Cuba, 2013, p.8).



Una vez realizado el contrato de trabajo, el empleador y el empleado han comenzado una relación laboral, ya sea este contrato escrito o verbal, por consiguiente, el trabajador presta sus servicios voluntariamente, ya sea en fuerza o conocimiento, por lo que la empresa tiene que respetar las normas o reglamento y cumplir con la remuneración de ley. (Lacalle, 2015, p. 90).

El contrato de trabajo es un documento que puede realizarse o efectuarse para el trabajador, ya sea por un tiempo indeterminado, cumpliendo su periodo de prueba o determinado con contratos parciales durante 5 años, esto va a depender de la política de la empresa. Se contratará al personal bajo un contrato escrito o verbal con todos los requisitos y obligaciones que sean necesarios y establecidos por las normas y leyes. Decreto Supremo de Trabajo (N°003 97, Art.4).

La designación que se paga por el trabajo realizado mediante la subordinación es: el salario, la remuneración o retribución. También se refiere a lo que se paga cuando se hacen trabajos o servicios autónomos o independientes.

La denominación respecto al trabajo subordinado es encuentra más explícito trabajos independientes (en el llamado salario, ya que no es aplicable para los que realizan López , 2015, p.445).

La remuneración o salario que se realiza por un trabajo realizado en el cual se le atribuye un pago en dinero o en otras ocasiones se le puede retribuir con especies, claro que es excepcionalmente. Cuestión que el empleador debe cumplir obligatoriamente, esta remuneración ordinaria recibida por el trabajador, también se da para cualquier otra forma de trabajo (Arevalo, 2003, p.163).

La remuneración en sentido amplio, abarca todos los pagos en forma directa al trabajador, ya sea de una forma u otra en cuestión de modalidades, las



contribuciones o cargas debidas, se revertirán con beneficios a los trabajadores, a su familia o a la sociedad entera mediante el salario y esto es entendida como la inversión del empleador. En el sentido restringido los salarios son de forma periódica o espontanea o por una sola vez (Rendon, 1994, p.246).

Pizarro, (2006), Para que un pago sea considerado remunerativo debe de reunir ciertos requisitos o características: se hace un pago por el trabajo realizado como contraprestación por los servicios de trabajo realizado y ser de libre disposición (p.66). Alonzo, (2003),

La jornada laboral es el tiempo que usa el trabajador para realizar actividades en un día, también se usa de una manera incorrecta el trabajo semanal o de cada año, en donde el trabajador va a dedicar su tiempo en realizar labores en ejecución del contrato de trabajo. (p.273).

Para conceptualizar la jornada de trabajo podemos decir que el trabajador va a realizar una serie de labores usando su fuerza de trabajo en un tiempo determinado, beneficiando al empleador, este tipo de fuerza de trabajo se va representar en la prestación de servicios, en la realización de obras o en la ejecución de actos relacionados con el tipo de negocio que realiza el empleador (De Diego, 2005, p.363).

El descanso remunerado, denominado de esta manera por tiempo que el trabajador no se encuentra laborando en el ambiente laboral o centro de trabajo. En este tiempo el trabajador se va a dedicar al reposo y su recuperación tanto psicofísica y al disfrute de su tiempo libre, dedicándose a pasar tiempo con su familia, los hijos, los nietos, amigos y de esta manera despejar su mente por un tiempo (De Diego, 2005, p.407).



La compensación por tiempo de servicio es un derecho de todo trabajador que ha realizado un trabajo de fuerza para un empleador, y no va importar si el contrato de trabajo se ha extinguido por causas ajenas terminando así el vínculo laboral, en esta circunstancia nos adherimos a la teoría que tiene el fundamento social, en donde el empleador va a reconocer de forma retributiva y proporcional el tiempo de esfuerzo empleado (Arevalo, 2005, p.283).

El Derecho Laboral es una relación jurídico económica entre los actores mediante un contrato de trabajo, en donde el empleado pone la fuerza de trabajo y el empleador la retribución. Esta situación trae a consecuencia: una sujeción; el cual no daña del trabajador, una relación de ajenidad la personalidad; en donde los frutos que son el resultado de la actividad no le pertenecen al trabajador, la disposición de la fuerza de trabajo y la cesión de frutos es el acuerdo en un contrato (Boza, 2014, p.14).

Los conductores de buses en la ciudad de México, a través de una investigación de tipo descriptivo exploratorio, en don nos da una muestra de la relación entre la satisfacción y las condiciones de trabajo, en donde los conductores no están satisfechos con la remuneración y las condiciones de trabajo, mostrando un 65%. exceso de trabajo por más Así mismo otro resultado nos indica que el de 8 horas en la conducción, trae como consecuencia de trabajo (Bonilla, 2017, p.15).

2.1.2. Derecho laboral

“El derecho del Trabajo es el ordenamiento jurídico de las relaciones de trabajo, personal, voluntario dependiente y por cuenta ajena (y, en cuanto tal, retribuido)”. (Montoya, 2002, pg.99)



El derecho al trabajo consiste en que todo ser humano posiblemente capaz puede acceder al derecho al trabajo y a la par gozar de los beneficios sociales que este otorga por los servicios prestados por el trabajador, para ello cada trabajador debe conocer sus derechos laborales para que no sean afectados por los empleadores así como lo establece nuestro ordenamiento Jurídico, por ende el derecho al trabajo es un derecho fundamental para la supervivencia económica del ser humano que no debe ser vulnerada por el empleador.

Es decir, estableciéndose al derecho laboral en una ubicación de un intervalo medio entre el “derecho público” y el “derecho privado”, teniendo en cuenta que se trata de un ordenamiento jurídico que engloba normas de ambas categorías. Entre ellos tenemos las “normas sindicales” o la “norma de salud y seguridad en el trabajo” que corresponden al “derecho público”, mientras que los “convenios colectivos” y los “contratos de trabajo” corresponden al ámbito privado.

“Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales 1966”

Según el art. 6° inciso 1 indica que “Los estados partes en el presente pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho a toda persona a tener oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomaran medidas adecuadas para garantizar este derecho”

El derecho Laboral se puede entender como la procedencia para la ejecución de otros derechos humanos y para una mejor calidad de vida digna, donde el estado debe garantizar la no vulneración o afectación de ciertos derechos



laborales que se generan entre el trabajador y el empleador y donde el estado debe velar para que no se afecten estos derechos de carácter laboral.

2.1.3. Organización Internacional del Trabajo - OIT 1919

“El trabajo decente resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal (...)”

El derecho del trabajo ha sido objeto de varias definiciones entre ellas podemos definir que el “Derecho del Trabajo es un conjunto de principios y normas que rigen las relaciones de trabajo subordinado retribuido entre empleadores y empleados, ya sean este de carácter individual o colectivo” (Arévalo, 2016, pg.40)

Existiendo diversas definiciones con respecto al derecho al trabajo es importante recalcar que es un conjunto de normas en las cuales el trabajador goza de diversos beneficios sociales, así como lo indica la Constitución Política del Perú de

1993, en la cual el asalariado se compromete a dar sus servicios en forma personalísima a cambio de que el empleador le otorgue una remuneración, donde cada trabajador tiene su propio régimen laboral establecido, ya sea una empresa privada o Pública. Es así que podemos entender como beneficios laborales como derechos que está contemplado en la norma bajo cada tipo de régimen o contratación se encuentre el trabajador, es decir es una compensación por las actividades realizadas hacia el empleador, y donde el trabajador tiene derecho a percibir una retribución pecuniaria para su subsistencia.



“El derecho al trabajo es precisamente el trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena (...) las capacidades técnicas y la industria por las que un pueblo satisface sus necesidades están ligadas a su religión, sus leyes su ética, al estado de su ciencia y de su arte, a sus disposiciones jurídicas (...)” (Anacleto, 2015)

En cuanto al derecho al trabajo, está estipulado en el artículo 22° Constitución Política de 1993 establece: “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.”

Por ello podemos señalar que el derecho al trabajo no solo un derecho sino también un deber que tienen los seres humanos como un medio de realización personal, ya que nos permite ser útiles y creativos siendo un medio de subsistencia para la familia. Así mismo cada trabajador está sujeto bajo el régimen laboral que le corresponde entre ellas tenemos el D.L N°728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, D.L N°276 Ley de la Carrera Administrativa de Servicios, D.L N°1057 Contrato Administrativo de Servicios y la Ley Servir N°30057. Así mismo, tales como la Compensación por tiempo de Servicios, Estabilidad Laboral y Compensación por Horas extras.

En razón a ello, se toma como referencia a Díaz quien señala:

“[...] Que el derecho al trabajo comprende y determina tanto las obligaciones y derechos del trabajador y del empleador, y toma en consideración a los ascendientes y descendientes del trabajador para los efectos del caso que corresponda, como la determinación del salario familiar, el derecho a la seguridad social del trabajador” (2016, pg.99).



Cabe precisar que el derecho laboral son un orden normativo y reglas dirigidas a regular las relaciones del trabajador y en empleador como un medio de subsistencia que tiene el trabajador prestando sus servicios laborales a cambio de una remuneración que pueden ser en dinero o especies, siempre y cuando se respeten el régimen laboral que corresponden otorgando sus beneficios sociales de acuerdo a la ley.

Por otro lado, la doctrina internacional el código del trabajo de Nicaragua N°185, amplía el contenido del derecho al trabajo al señalar que el contenido de dicho derecho comprende:

“El trabajo es un derecho, una responsabilidad social y goza de la especial protección del Estado. El Estado procurará la ocupación plena y productiva de todos los nicaragüenses”.

“El derecho ha sido determinante para el desarrollo de los pueblos. Es dinámico porque cambia según las necesidades de estos, puede ser público o privado; el derecho público regula el funcionamiento del estado y su población el derecho privado, sirve para estabilizar la relación entre los miembros de la comunidad. El derecho del trabajo se le puede considerar como parte del derecho privado” (Torres,2014, pg.10)

El derecho del trabajo es como un medio de realización para todo ser humano donde tiene derecho a negociar colectivamente sus condiciones de trabajo y a formar sindicatos donde el estado debe garantizar que se respete cada uno de los derechos laborales mediante un salario justo sin discriminación bajo ningún aspecto, ya que como ente rector haga cumplimiento de sus funciones sin perjudicar al empleador como al trabajador. Así mismo hace una diferenciación



entre el derecho público y el derecho privado, mientras que el primera hace referencia a las funciones que debe cumplir el estado que este puede ser a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo y el segundo que hace referencia a la relación laboral entre el asalariado y el empleador.

Así mismo autor que resalto con respecto a la definición realizada al Derecho Laboral es por el Doctor Víctor Anacleto Guerrero en su libro Manual del Derecho al trabajo que desarrolla de la siguiente manera: “El derecho al trabajo es precisamente el trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena (...) las capacidades técnicas y la industria por las que un pueblo satisface sus necesidades están ligadas a su religión, sus leyes su ética, al estado de su ciencia y de su arte, a sus disposiciones jurídicas (...)”(pg.49)

Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, del Gobierno Regional de Puno: como Organismo Público es un órgano desconcentrado con dependencia técnica y normativa del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo presupuestalmente y administrativamente, comprendiendo el ámbito territorial de la Región de Puno; constituyéndose en el organismo rector encargado de observar las políticas socio laborales y promoción del empleo, cuyo personal se encuentra sujeto tanto al régimen de la actividad pública como al régimen de la actividad privada; cuya siglas es DRTPE. Dentro de las funciones más importantes que cumple ésta Institución, está en la de disponer acciones destinadas a la política de Prevención y promoción socio laboral en materia de relaciones de trabajo, inspección de higiene y seguridad ocupacional, remuneraciones y productividad, registros laborales y otros de su competencia, promoviendo y conduciendo la presentación de servicios con criterio de simplicidad, celeridad y oportunidad, a través de sus dependencias, de igual forma, le corresponde ejecutar la política del



Empleo, Formación Profesional, Bienestar y Seguridad Social, vigilando el cumplimiento de las normas generales y reglamentarias relativas a dichas materias.

Transporte: El termino de transporte proviene de los vocablos del latín trans, “al otro lado”, y portare, “llevar; es un medio de traslado de personas o mercancías d un lugar a otro, y está considerado como una actividad del sector terciario. El transporte permite el crecimiento económico y las posibilidades de desarrollo de una nación. Cada día se llevan a cabo en el mundo millones de desplazamientos de mercancías, el transporte facilita el intercambio comercial entre las regiones y los países, y las actividades económicas se ven favorecidas si los medios de transporte son buenos, rápidos, seguros y baratos.

Transporte Público: Interprovincial. Es el término aplicado al transporte colectivo de pasajeros en este caso el traslado del público en general en la ruta Puno, Puno, Arequipa. A diferencia del transporte privado, los viajeros de transporte público tienen que adaptarse conforme a los horarios y a las rutas que ofrezca el operador. Usualmente los viajeros comparten el medio de transporte, y las distintas unidades están disponibles para el público en general. En el transporte inter regional existe, medios de transporte como los taxis compartidos, combis, autobuses que organizan su horario según la demanda y además estos servicios no se inician hasta que no se complete el vehículo. El transporte público interprovincial, puede ser proporcionado por una o varias empresas privadas o por consorcios de transporte público.



2.1.4. Derechos Humanos Laborales protegidos por la Constitución

La constitución política del Perú al ser la carta magna o norma fundamental de país, es la primera en regular la protección de los derechos laborales en su cuerpo normativo; a continuación, se transcriben los siguientes:

Artículo 2. Inciso 15: Toda persona tiene derecho a trabajar libremente, con sujeción a ley.

Artículo 22: El trabajo es un deber y un derecho. Es base de bienestar social y un medio de realización de la persona.

Montoya y Vila (2012) El contenido del derecho al trabajo, es el atributo de la persona para elegir la actividad ocupacional o profesional a desempeñar; así como para cambiar o cesar de ella.

Artículo 23: 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: El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se



regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

Artículo 25: La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo.

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

Artículo 26: En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

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

Artículo 27: La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

Artículo 28: El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

- Garantiza la libertad sindical.
- Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.



- Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social.

Señala sus excepciones y limitaciones

Artículo 29: El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación.

2.2. ANTECEDENTES

El antecedente de mi investigación lo constituye la tesis titulada “LOS DETERMINANTES DEL TRABAJO INFANTIL RURAL EN EL PERU Y SU INCIDENCIA SOBRE LA FORMACIÓN DEL CAPITAL HUMANO: BASES PARA PROPUESTAS DE POLÍTICAS” los autores son: Luz Elizabeth Aliaga Huidobro, María Judith Guabloche Colunge, Mirlena Hilda Villacorta Olazabal ;quienes presentaron a la Honorable Junta Directiva de la Facultad de letras y ciencias humanas de la Pontificia Universidad Católica del Perú; tesis para optar el grado de magister en gerencia social, quienes arribaron a las siguientes conclusiones: i. A nivel nacional la tasa de ocupación infantil se ha mantenido en 30 por ciento entre el 2001 y 2007. Es decir, uno de cada tres niños y adolescentes 11 entre 6 y 17 años en el Perú trabajan, lo que implica que el trabajo infantil no es un problema marginal sino un problema social de hondas repercusiones. Por dominio geográfico se constata que la tasa de ocupación de la población infantil es mayor en la sierra rural (54,7 por ciento) que en la costa rural (39,3 por ciento) y en la selva rural (37,2 por ciento) en el 2007. ii. La tasa de ocupación infantil en el Perú es la más alta entre los Países Andinos y los países de América Latina, lo que evidencia la ausencia de una política nacional e integral que la aborde. iii. En la estructura de niños y adolescentes que trabajan, predominan los y las adolescentes de 14 a 17 años (58,7 por ciento), frente a los niños y niñas de 6 a 13 años (41,3 por ciento). Comentario: La existencia del trabajo de menores de edad en el Perú desde ya hace varias décadas nos habla de una situación



de exclusión social, política y jurídica; ya que día a día aumenta las tasas existentes de menores que laboran las diferentes actividades para cubrir necesidades básicas de vida, y hasta la fecha no se encuentra una solución definitiva para frenar con la explotación; pese a la existencia de un impresionante conglomerado normativo orientado a la protección del menor.

En la tesis titulada: Proponer una directiva procedimiento administrativo sancionador. Esta investigación tiene un tipo de investigación aplicada, y de diseño no experimental. Termina que la

Dirección Ejecutiva de Circulación Terrestre de la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones del Gobierno Regional de Lambayeque, al no contar con un documento de gestión que regule el procedimiento administrativo sancionador, ha generado que los servidores de la dirección antes mencionada en un 44% mencionan que no se cumplen y/o no saben del cumplimiento del procedimiento administrativo sancionador, de lo mencionado ha motivado a elaborar una directiva la cual contribuirá a mejorar el procedimiento administrativo sancionador y consecuentemente dar cumplimiento a los objetivos propuestos por la entidad (Lira, 2020).

En la tesis titulada: Análisis descriptivo de la informalidad en el servicio estándar de transporte interprovincial de personas en la ruta Arequipa-Puno, 2015-2018. Decidió efectuar un análisis descriptivo de la informalidad en el servicio estándar de transporte interprovincial de personas en la ruta Arequipa-Puno, 2015-2018. La investigación es de tipo descriptivo transversal. Finaliza, que en un promedio de 64,87% representa la informalidad en el transporte interprovincial de personas y el 35.13% representa la formalidad en el transporte terrestre de personas, registrados desde las 8:00 a 17:00 horas, de los días 1, al 7 de octubre de 2018, también se contabilizan las marcas más usadas en



este servicio estándar de transporte terrestre interprovincial de personas con mayor participación en este mercado, la marca son Mercedes Benz con su modelo Sprinter, Renault con su modelo Master, Volkswagen con su modelo Crafter y por último Hyundai con su modelo H350 en la ruta Arequipa-Puno (Quispe, 2019).

En la tesis titulada: el procedimiento administrativo sancionador y su influencia en la sanción no pecuniaria por infracciones de tránsito M2 en la ciudad de Chiclayo 2018. Decidió determinar la forma en que el procedimiento administrativo sancionador influye en la sanción no pecuniaria por infracciones de tránsito M2 en la ciudad de Chiclayo. El tipo investigación es aplicado, de enfoque mixto y no experimental. Concluye, que el Procedimiento Administrativo Sancionador influye en la Sanción no Pecuniaria por Infracciones al tránsito, porque los actores del procedimiento no conocen la normativa y no respetan los plazos establecidos en ellas, lo que conlleva a que la sanción se sea eficaz (Boyer, 2019).

En la tesis titulada: Infracciones de tránsito y responsabilidad administrativa de los conductores infractores en Huancayo 2017. Buscó demostrar las Infracciones de tránsito y responsabilidad administrativa de los conductores. Es de tipo cuantitativo, retrospectivo y descriptivo. Finaliza, las infracciones de tránsito consideradas como muy graves generan multas que no son asumidas responsablemente por los conductores infractores en la provincia de Huancayo. Las multas que con mayor frecuencia pagan los conductores infractores en la provincia de Huancayo, son aquellas que tienen descuento por pronto pago (Tuppia, 2018).

En la tesis titulada: El procedimiento administrativo sancionador y la vulneración de los principios constitucionales. Estableció determinar de qué manera las normas del procedimiento sancionador del SAT aplican los principios de legalidad, debido proceso,



proporcionalidad. El tipo de investigación elegido es mixto, se trabajó en forma paralela con los métodos cuantitativo y cualitativo. De nuestra investigación, se concluye que las normas del procedimiento sancionador del SAT vulneran el principio de proporcionalidad, del resultado obtenido, destaca que al preguntarles si estaban de acuerdo con la valoración proporcional exigida en la ley al momento de aplicar el pago solidario al propietario por la infracción cometida por otro, para resarcir daño causado, la respuesta fue negativa en un 73.33%, de los encuestados considerando que el SAT no cumple con la valoración proporcional y adecuada al determinar la aplicación de una infracción. También se puede evidenciar del análisis realizado a la teoría, normas y jurisprudencia sustentada (Surco, 2018).

En la tesis titulada: Capacidad estatal en el control del tránsito vehicular en Lima e Ica en los años 2015-2016. Pretendió identificar las limitaciones de la capacidad estatal expresada en el control de tránsito a través de la metodología cualitativa. Culmina se ha probado que las limitaciones en la ejecución de operaciones de control de tránsito en Lima e Ica influyen negativamente en la problemática del tránsito en los años 2015-2016, al no haber un consenso para la aplicación de la política criminal, la seguridad vial y la seguridad ciudadana, constituyendo sus expresiones nocivas más recurrentes el congestionamiento vehicular y la exposición de los usuarios a accidentes y victimización delictiva, el tránsito criminal expresado principalmente en elevado número de robos en la vía pública (Zanabria, 2017).

En la tesis titulada: Factores que influyen en el incumplimiento de pago de las infracciones de tránsito en la ciudad de Huánuco, 2016. Investigó los factores de incumplimiento de pago. La metodología aplicada en la investigación es de tipo sustantiva, enfoque cuantitativo, nivel causal- explicativo y diseño descriptivo simple. Acaba que los factores que influyen en el incumplimiento de pago de las infracciones de



tránsito, llevan ampliar el concepto sobre el tema ya que podemos llegar a distintas interpretaciones tomando en cuenta de qué manera se origina cuáles son los problemas y consecuencias, es así que estudiamos desde uno de sus lados (Alvarado, 2017).

En la tesis titulada: Gestión de las instituciones públicas del sector y su influencia en la performance de las empresas formales de transporte interprovincial; Humachuco, año 2015. Se trazó explicar la influencia de la Gestión de las Instituciones Públicas del Sector en la Performance de las empresas formales de transporte interprovincial. La metodología es cuantitativa no experimental descriptivo transeccional o trasversal y la entrevista, encuesta y navegación por internet. Culmina que la performance de las empresas formales ha calificado con un puntaje promedio general de 56.06 puntos, a nivel “medio”; de igual manera se ha permitido establecer un ranking de posición en el mercado, destacando la Tunesa con muchos años de presencia en el mercado y un buen número de buses en buen estado, y Transportes Fuentes que brinda mejor calidad de servicios, pero cuenta con muy pocas unidades (buses) (Ruiz, 2016).



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. LUGAR DE ESTUDIO

Nuestro estudio es de alcance regional, considerando la región de Puno.

Respecto a los años de estudio, nuestro análisis consideró los años 2019 y 2020, dado que durante este periodo se tuvo mucha desigualdad respecto a la igualdad de derechos laborales y su vulnerabilidad de los trabajadores en el sector de transportes.

3.2. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Puesto que realizamos relaciones mediante el coeficiente de correlación de Pearson, el método de investigación respondió al analítico correlacional, dado que se buscó la relación entre variables.

3.3. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN

La encuesta realizada nos permitió realizar un análisis considerando datos numéricos, por lo que nuestro enfoque de investigación responde al cuantitativo, del mismo modo, los resultados fueron presentados en tablas y gráficos de tortas.

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

En la consecución de resultados, y de acuerdo con el análisis de campo se realizó encuestas a 100 empresarios en el rubro de transportes y 200 trabajadores, por lo que el total de muestra sería un total de 300 encuestados.

En la primera encuesta se realizó a 100 empresario y en la segunda encuesta un total de 200 trabajadores.



3.5. MÉTODO ESTADÍSTICO

Para la consecución de los objetivos planteados, el método estadístico fue el coeficiente de correlación de Pearson, la cual tiene el siguiente algoritmo matemático.

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

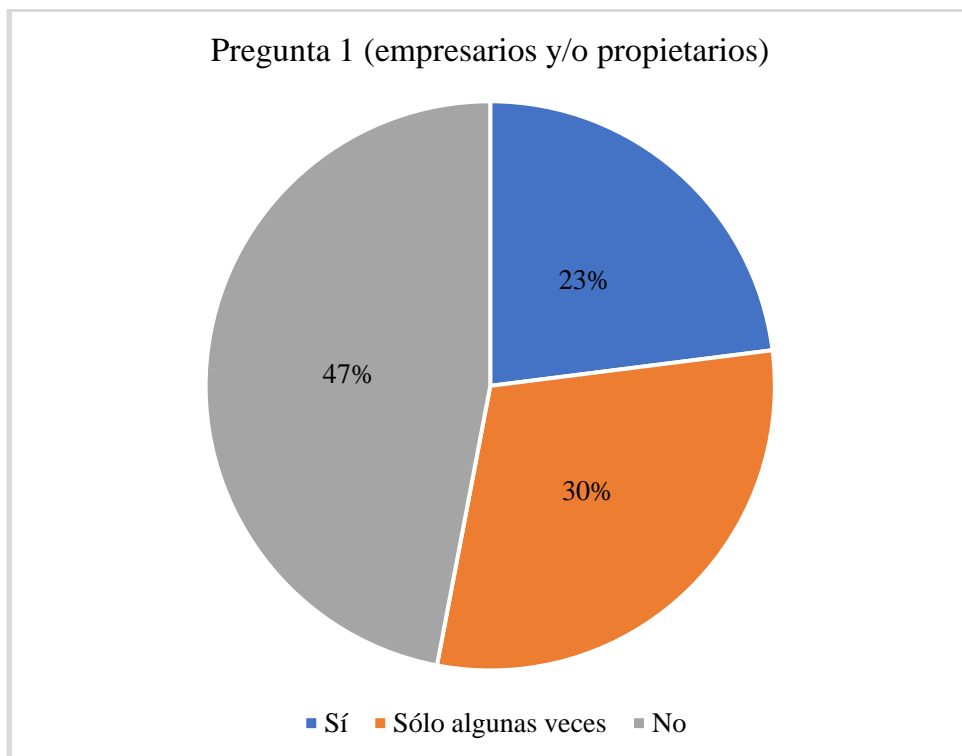
Los resultados fueron estimados utilizando la encuesta que se elaboró, la cual nos sirvió para el cumplimiento de los objetivos planteados en nuestro estudio.

4.1. ENCUESTA A LOS EMPRESARIOS Y PROPIETARIOS

1. **¿Conoce las normas legales de transporte y el régimen laboral de los trabajadores que cuenta en su empresa o propiedad en relación a sus empleados?**

Figura 1.

Pregunta 1 (empresarios y/o propietarios)



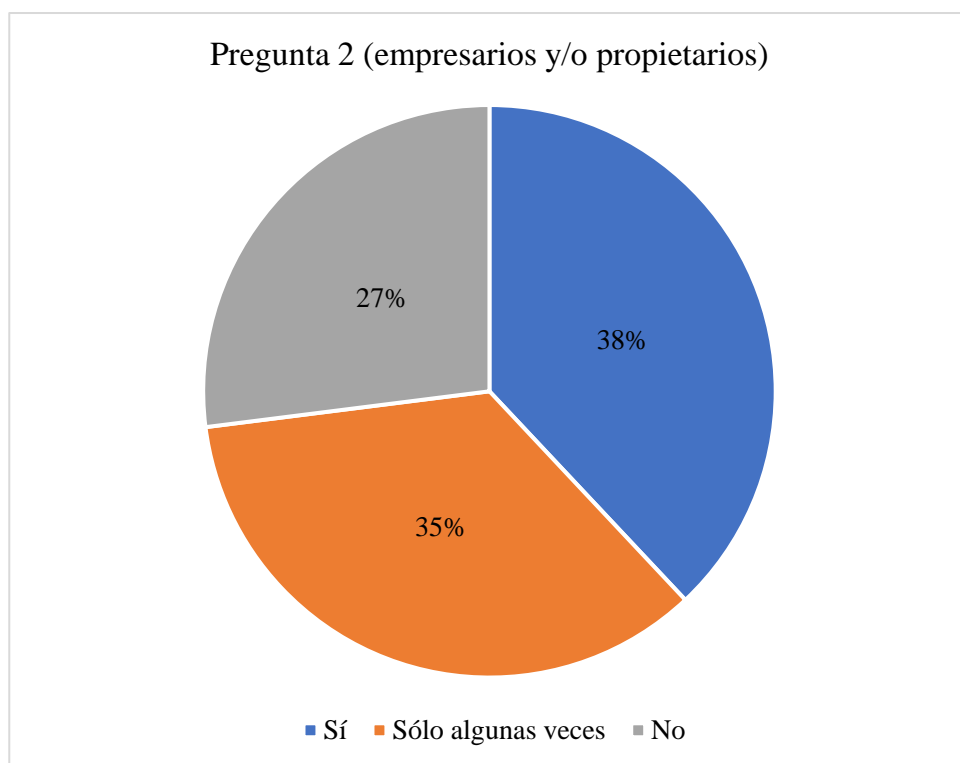
De acuerdo con la interrogante primera que se realizó a los empresarios y propietarios de las empresas de transporte, se puede observar que: el 47% respondió negativamente a la interrogante, el 23% respondió afirmativamente a la interrogante y el

30% menciona que solo algunas veces tienen conocimiento respecto a las normas legales de transporte y el régimen laboral de los trabajadores que cuenta en su empresa o propiedad en relación a sus empleados.

2. ¿Sabe si están satisfechos con la forma de contrato de trabajo que tienen sus trabajadores?

Figura 2.

Pregunta 2 (empresarios y/o propietarios)

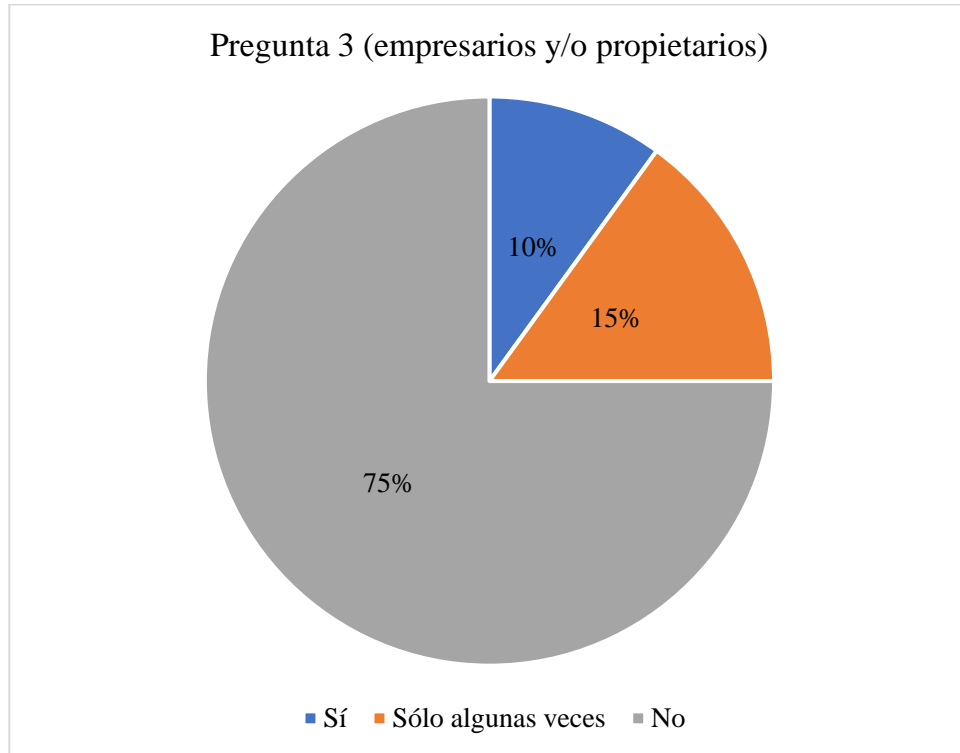


De acuerdo con la interrogante segunda que se realizó a los empresarios y propietarios de las empresas de transporte, se puede observar que: el 27% respondió negativamente a la interrogante, el 38% respondió afirmativamente a la interrogante y el 35% menciona que solo algunas veces están satisfechos con la forma de contrato de trabajo que tienen sus trabajadores.

3. ¿Han organizado, en su entidad o empresa de transportes inducción sobre la forma laboral que tendrán los trabajadores?

Figura 3.

Pregunta 3 (empresarios y/o propietarios)

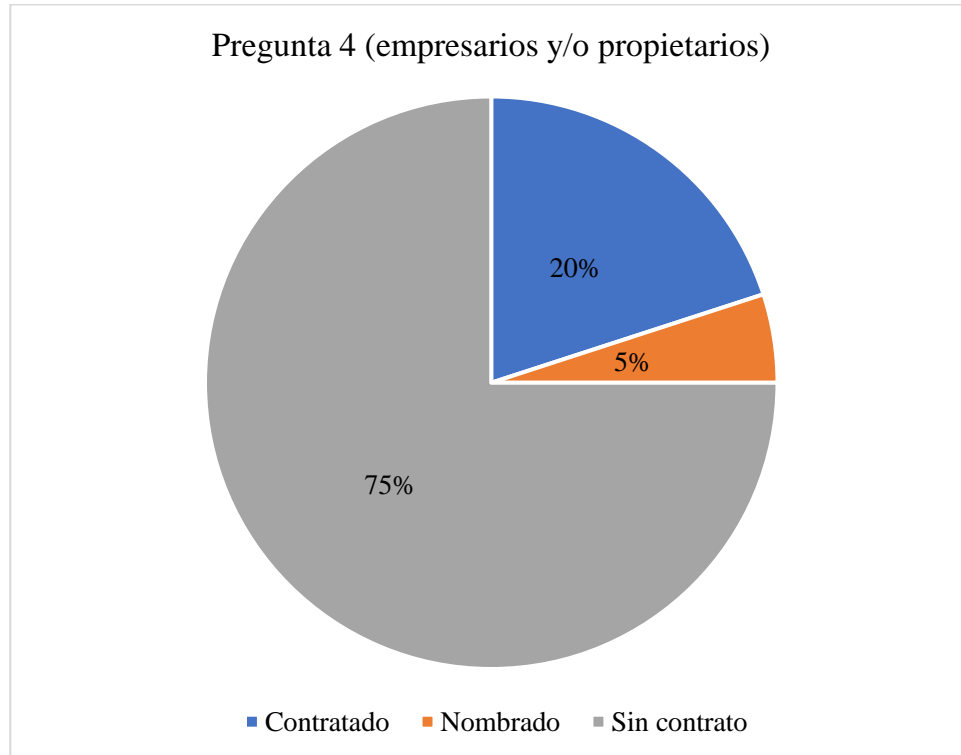


De acuerdo con la interrogante tercera que se realizó a los empresarios y propietarios de las empresas de transporte, se puede observar que: el 75% respondió negativamente a la interrogante, el 10% respondió afirmativamente a la interrogante y el 15% menciona que solo algunas veces han organizado, en su entidad o empresa de transportes inducción sobre la forma laboral que tendrán los trabajadores.

4. ¿En qué condiciones laborales están los servidores o trabajadores en su empresa de transportes o propiedad?

Figura 4.

Pregunta 4 (empresarios y/o propietarios)

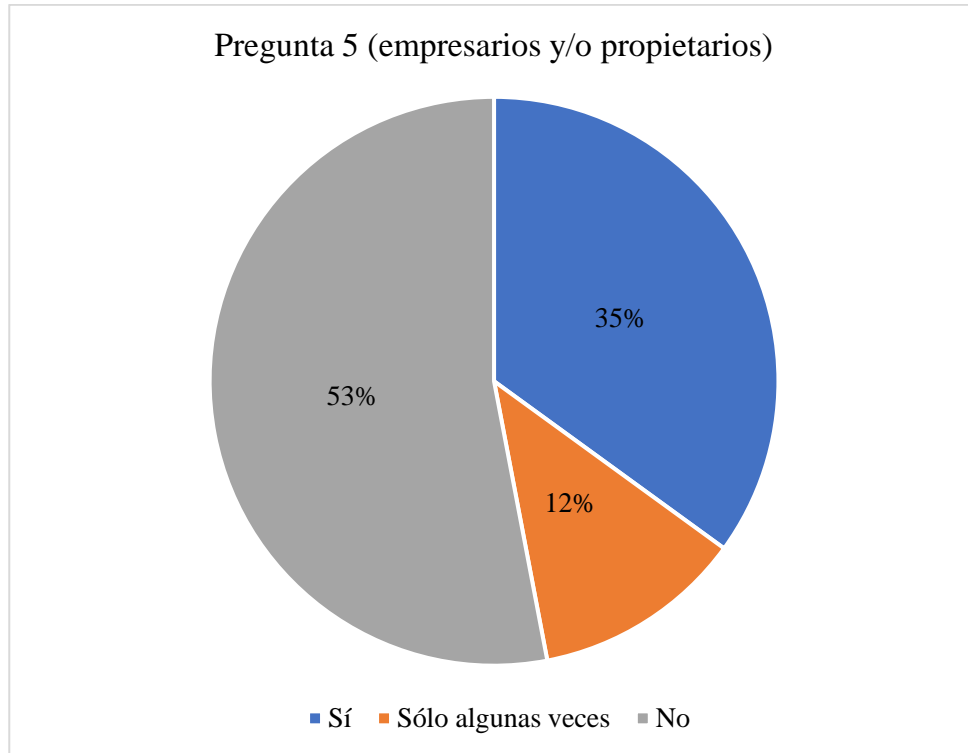


Los resultados evidencian que el 20% trabaja en condición de contratado, solo el 5% en condición de nombrado y el 75% trabaja sin contrato alguno.

5. ¿Cumple Ud. en pagar las remuneraciones mediante planillas?

Figura 5.

Pregunta 5 (empresarios y/o propietarios)

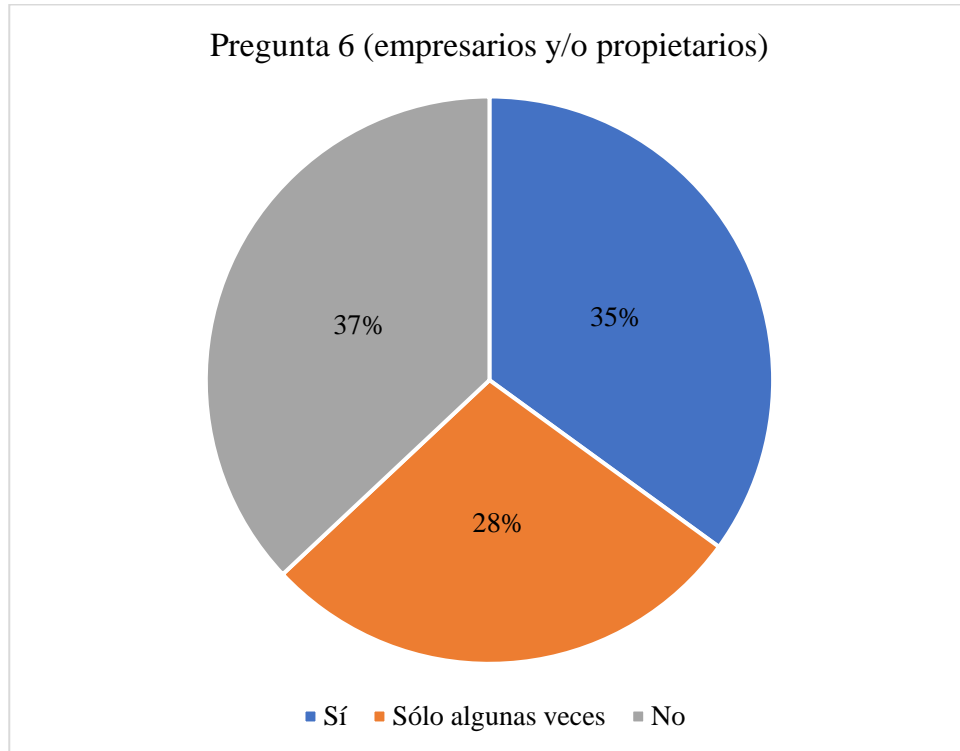


De acuerdo con la interrogante quinta que se realizó a los empresarios y propietarios de las empresas de transporte, se puede observar que: el 53% respondió negativamente a la interrogante, el 35% respondió afirmativamente a la interrogante y el 12% menciona que solo algunas veces Cumple en pagar las remuneraciones mediante planillas.

6. ¿Considera que Ud. debe pagar todos los beneficios sociales que les asiste a sus trabajadores?

Figura 6.

Pregunta 6 (empresarios y/o propietarios)

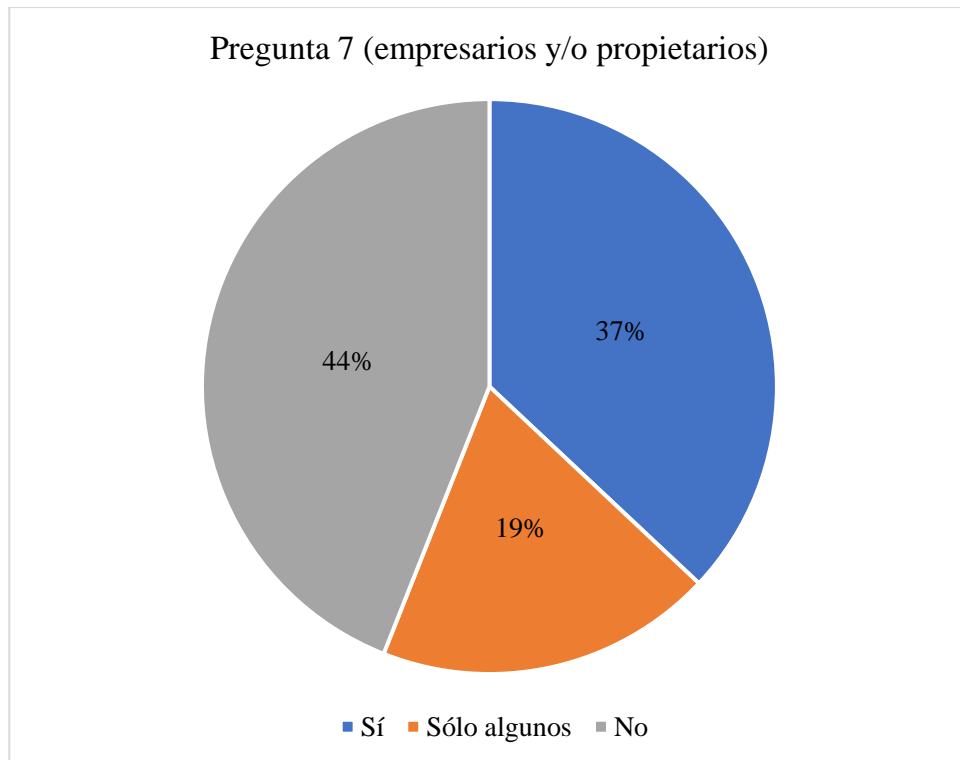


De acuerdo con la interrogante sexta que se realizó a los empresarios y propietarios de las empresas de transporte, se puede observar que: el 37% respondió negativamente a la interrogante, el 35% respondió afirmativamente a la interrogante y el 28% menciona que solo algunas veces considera que se debe pagar todos los beneficios sociales que les asiste a sus trabajadores.

7. ¿Considera Ud. Que deben tener igual trato todos los trabajadores en las empresas de transportes y los contratos deben ser bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728?

Figura 7.

Pregunta 7 (empresarios y/o propietarios)

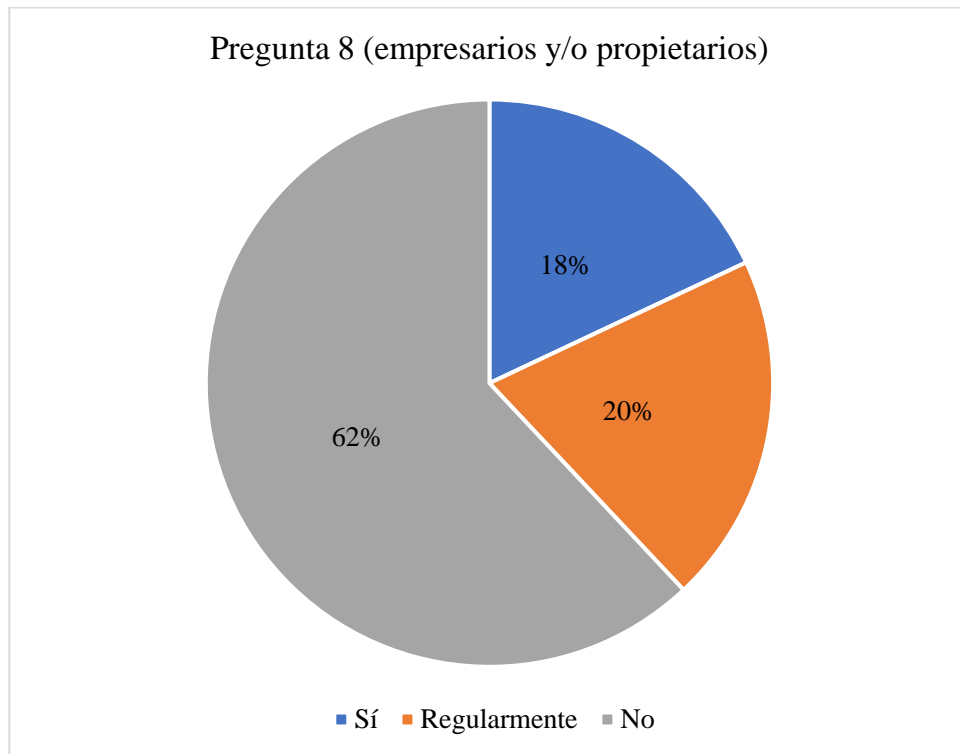


De acuerdo con la interrogante séptima que se realizó a los empresarios y propietarios de las empresas de transporte, se puede observar que: el 44% respondió negativamente a la interrogante, el 37% respondió afirmativamente a la interrogante y el 19% menciona que solo algunos deben tener igual trato todos los trabajadores en las empresas de transportes y los contratos deben ser bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728.

8. ¿Conoce las faltas administrativas y el procedimiento del proceso administrativo sancionador ante el organismo regular de transporte?

Figura 8.

Pregunta 8 (empresarios y/o propietarios)

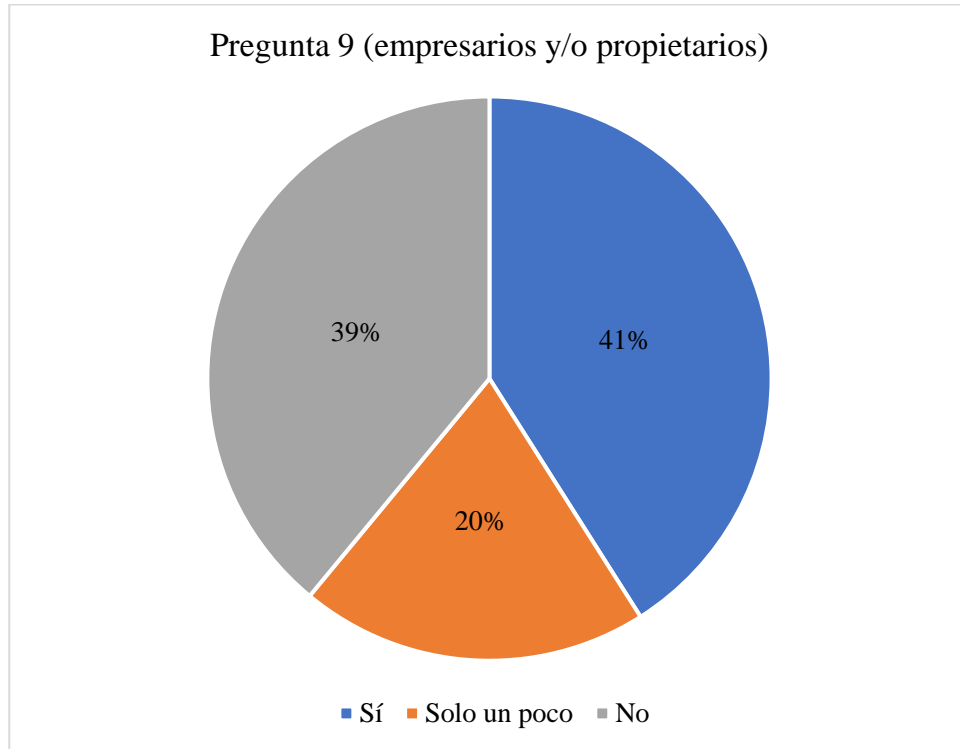


De acuerdo con la interrogante octava que se realizó a los empresarios y propietarios de las empresas de transporte, se puede observar que: el 62% respondió negativamente a la interrogante, el 18% respondió afirmativamente a la interrogante y el 20% menciona que regularmente conoce las faltas administrativas y el procedimiento del proceso administrativo sancionador ante el organismo regular de transporte.

9. ¿Está de acuerdo de la forma cómo aceptan laborar sin contrato alguno los trabajadores sin considerar los contratos a plazo fijo o indeterminado?

Figura 9.

Pregunta 9 (empresarios y/o propietarios)

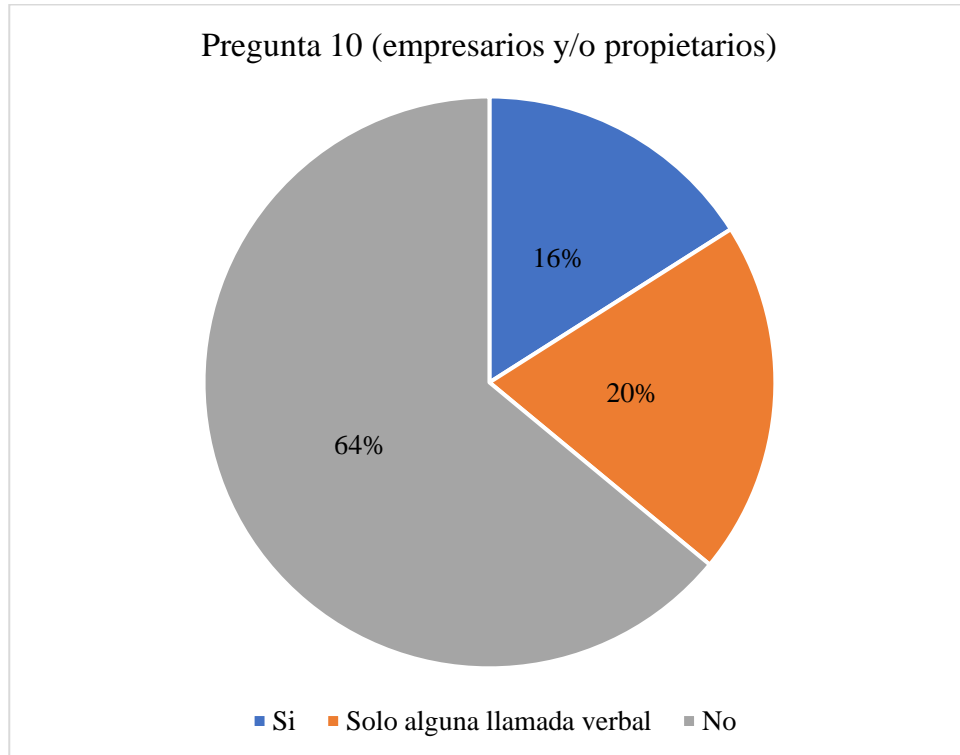


De acuerdo con la interrogante novena que se realizó a los empresarios y propietarios de las empresas de transporte, se puede observar que: el 39% respondió negativamente a la interrogante, el 41% respondió afirmativamente a la interrogante y el 20% menciona que está de acuerdo de la forma cómo aceptan laborar sin contrato alguno los trabajadores sin considerar los contratos a plazo fijo o indeterminado, solo un poco.

10. ¿Sancionó alguna vez a un administrado con un memorándum de llamada de atención por no cumplir su función?

Figura 10.

Pregunta 10 (empresarios y/o propietarios)



De acuerdo con la interrogante décima que se realizó a los empresarios y propietarios de las empresas de transporte, se puede observar que: el 64% respondió negativamente a la interrogante, el 16% respondió afirmativamente a la interrogante y el 20% menciona que solo realizó alguna llamada de atención en forma verbal.

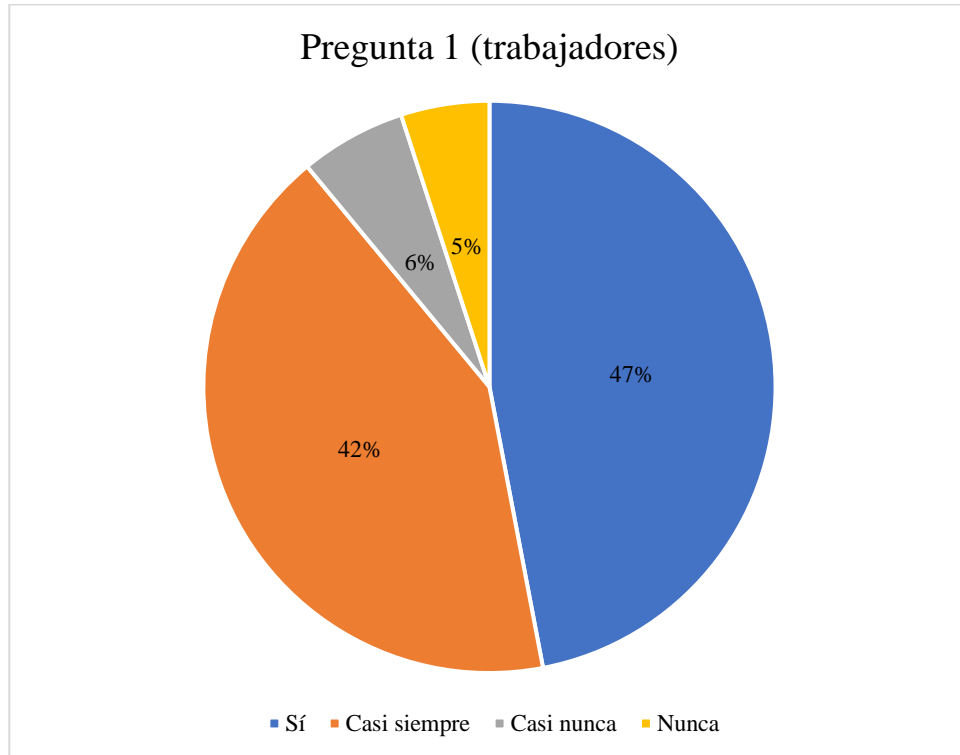
4.2. ENCUESTA A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR TRANSPORTE

Los siguientes resultados fueron obtenidos de la encuesta que se realizó a los trabajadores del sector transporte.

1. En alguna ocasión ¿Has trabajado sin tener contrato laboral bajo la ley del Decreto Legislativo N° 728 en las empresas de transporte?

Figura 11.

Pregunta 1 (trabajadores)

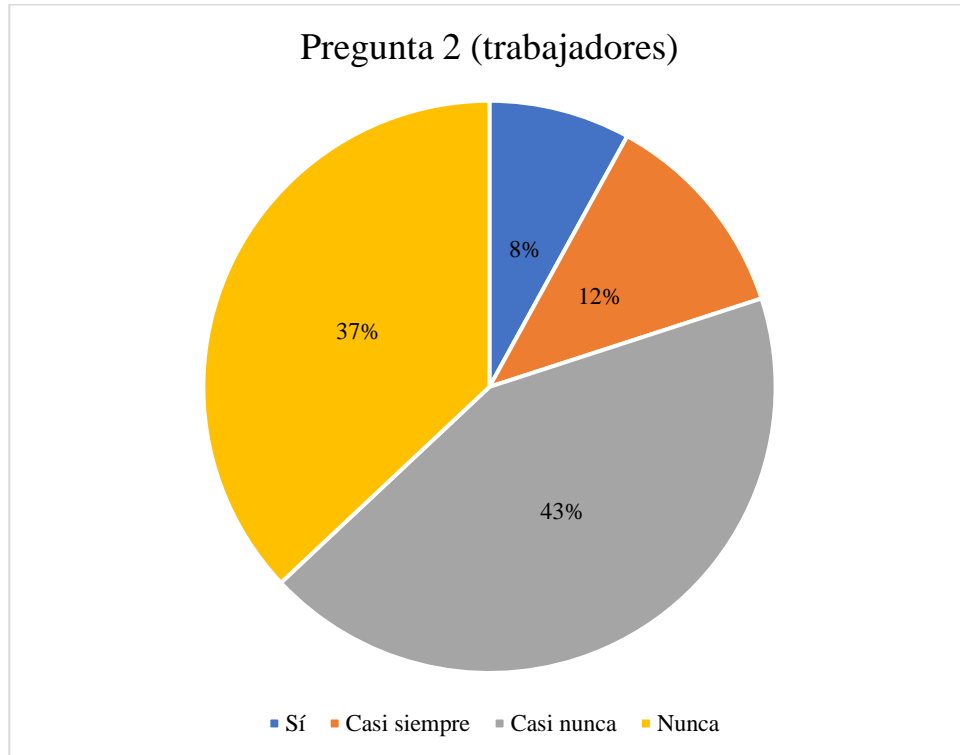


Respecto a los resultados obtenidos de la primera pregunta a los trabajadores, se puede apreciar que: el 47% respondió afirmativamente, el 42% casi siempre, el 6% casi nunca y el 5% nunca ha trabajado sin tener contrato laboral bajo la ley del decreto legislativo N° 728 en las empresas de transporte.

2. En alguna oportunidad ¿te han contratado a plazo fijo bajo el D. Leg N° 728 de forma formal?

Figura 12.

Pregunta 2 (trabajadores)

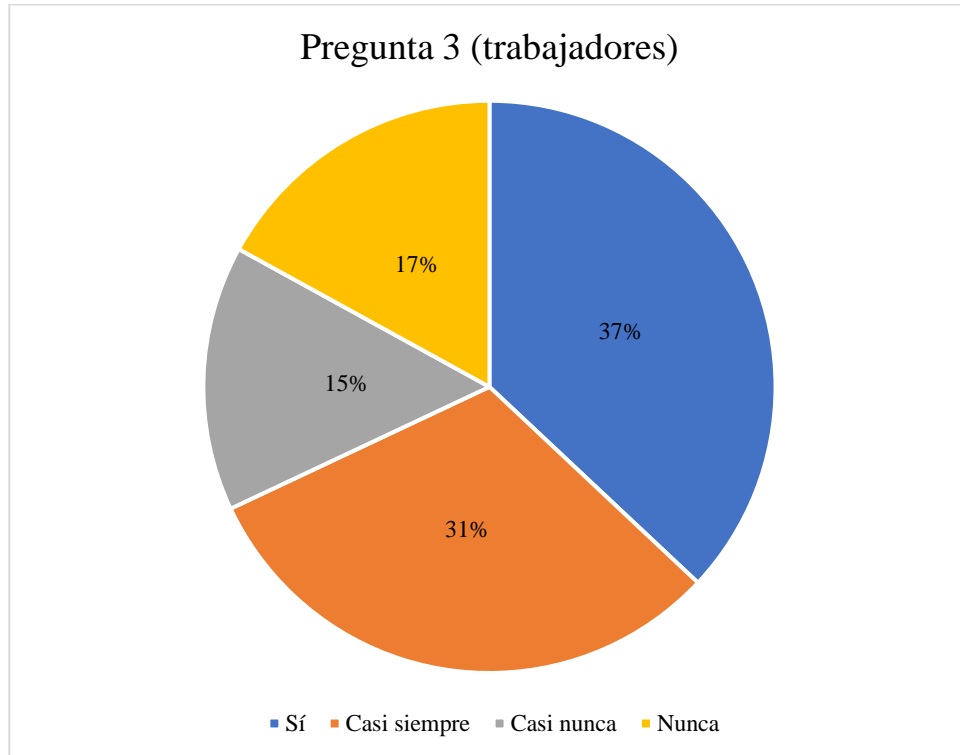


Respecto a los resultados obtenidos de la segunda pregunta a los trabajadores, se puede apreciar que: el 8% respondió afirmativamente, el 12% casi siempre, el 43% casi nunca y el 37% nunca le han contratado a plazo fijo bajo el D. Leg N° 728 de forma formal.

3. ¿En alguna oportunidad trabajaste sin contar contrato laboral de forma informal?

Figura 13.

Pregunta 3 (trabajadores)

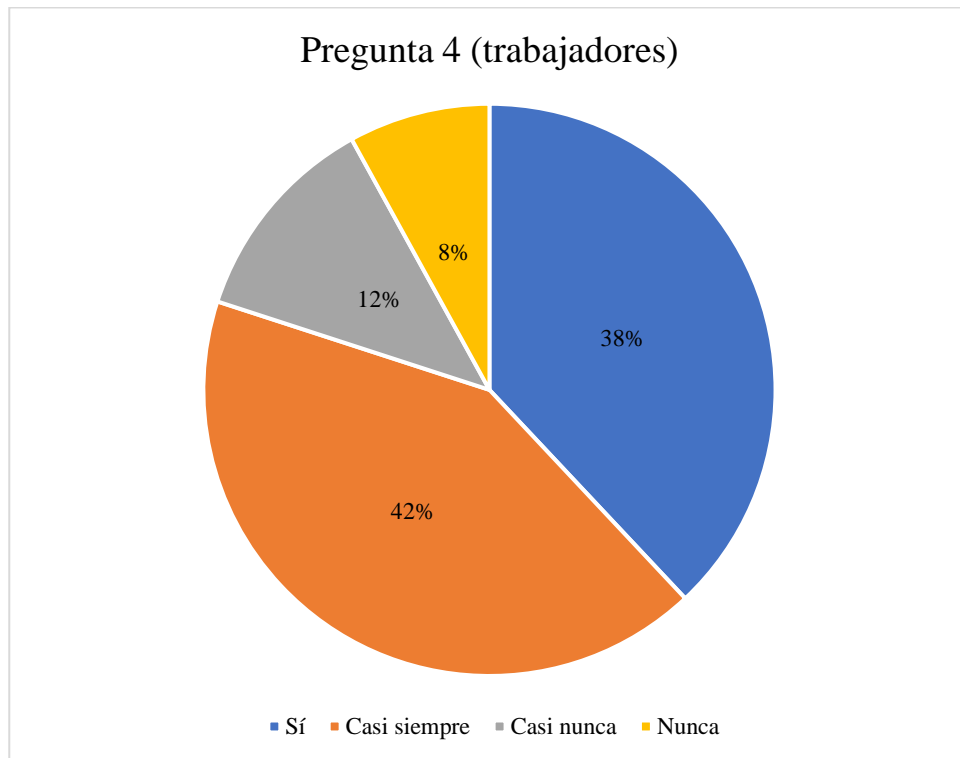


Respecto a los resultados obtenidos de la tercera pregunta a los trabajadores, se puede apreciar que: el 37% respondió afirmativamente, el 31% casi siempre, el 15% casi nunca y el 17% nunca trabajó sin contar contrato laboral de forma informal.

4. ¿Las formas de hacer trabajar sin contrato laboral por parte de las empresas de transporte te causan agravio a tus derechos laborales?

Figura 14.

Pregunta 4 (trabajadores)

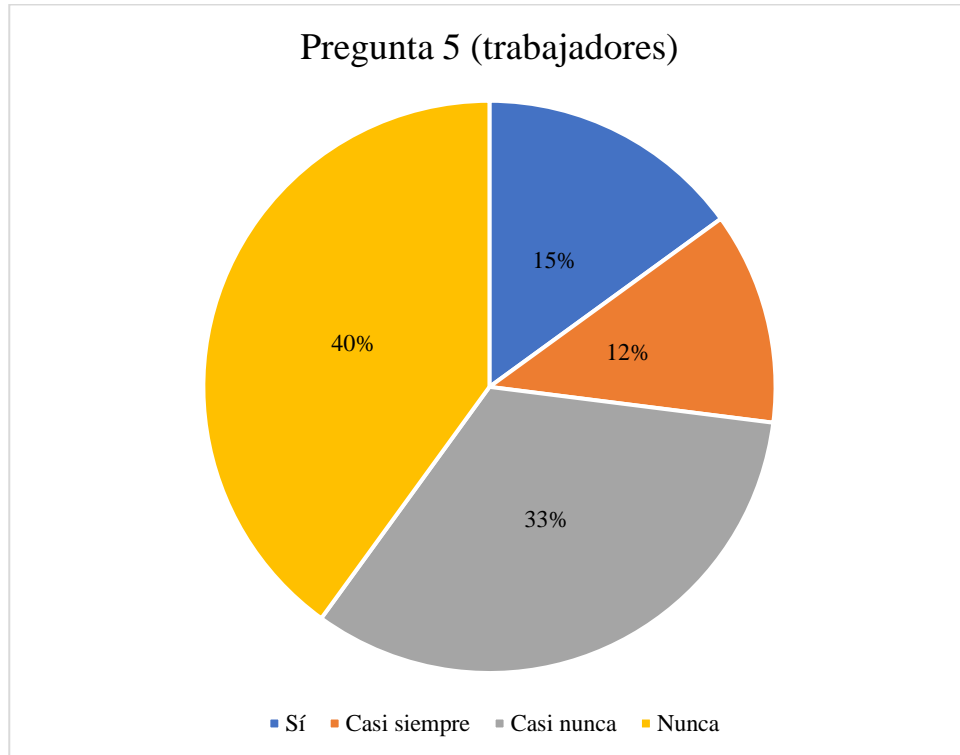


Respecto a los resultados obtenidos de la cuarta pregunta a los trabajadores, se puede apreciar que: el 38% respondió afirmativamente, el 42% casi siempre, el 12% casi nunca y el 8% nunca las formas de hacer trabajar sin contrato laboral por parte de las empresas de transporte causan agravio a tus derechos laborales

5. ¿Estas satisfecho en tu centro laboral de transportes sin tener un contrato laboral formal?

Figura 15.

Pregunta 5 (trabajadores)

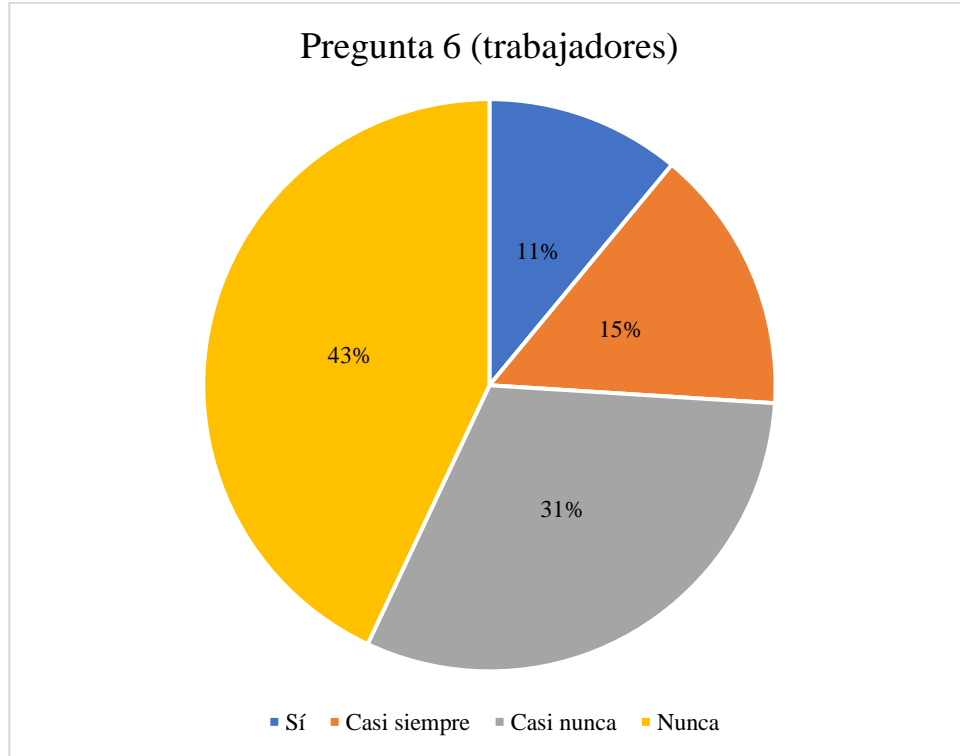


Respecto a los resultados obtenidos de la quinta pregunta a los trabajadores, se puede apreciar que: el 15% respondió afirmativamente, el 12% casi siempre, el 33% casi nunca y el 40% nunca está satisfecho en su centro laboral de transportes sin tener un contrato laboral formal.

6. ¿Te pagaron tus remuneraciones mediante planillas de pago?

Figura 16.

Pregunta 6 (trabajadores)

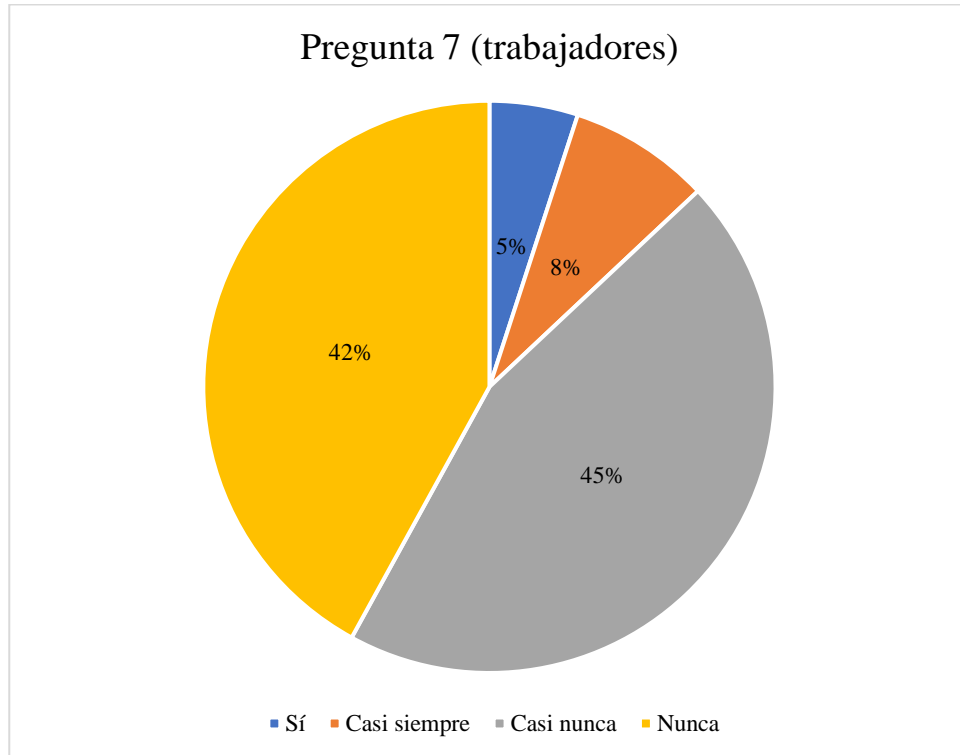


Respecto a los resultados obtenidos de la sexta pregunta a los trabajadores, se puede apreciar que: el 11% respondió afirmativamente, el 15% casi siempre, el 31% casi nunca y el 43% nunca le pagaron sus remuneraciones mediante planillas de pago.

7. ¿Te han considerado todos tus derechos laborales de beneficios sociales que te corresponde?

Figura 17.

Pregunta 7 (trabajadores)

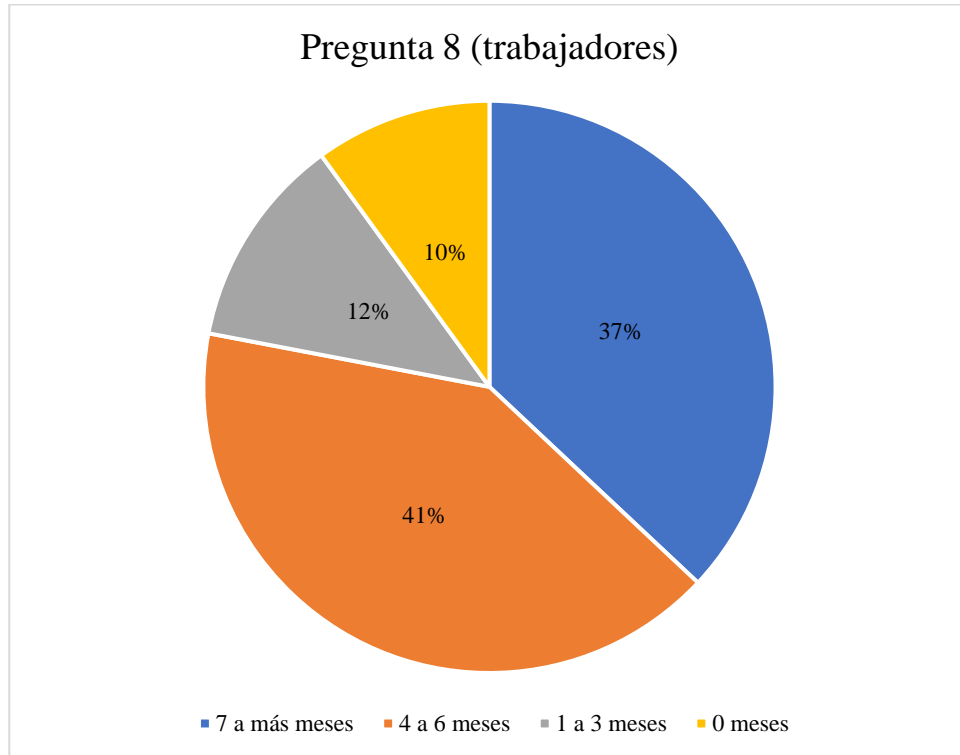


Respecto a los resultados obtenidos de la séptima pregunta a los trabajadores, se puede apreciar que: el 5% respondió afirmativamente, el 8% casi siempre, el 45% casi nunca y el 42% nunca le han considerado todos sus derechos laborales de beneficios sociales que te corresponde.

8. ¿Fuiste despedido temporalmente, por reclamar tus condiciones y derechos laborales de igualdad frente a tus compañeros de trabajo?

Figura 18.

Pregunta 8 (trabajadores)

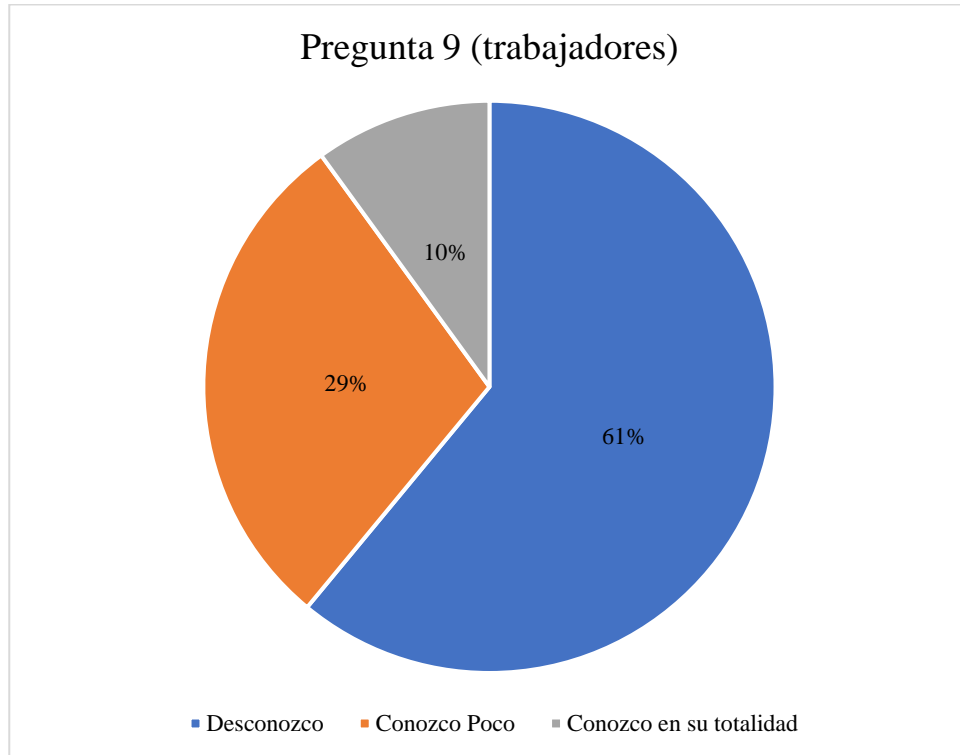


Respecto a los resultados obtenidos de la octava pregunta a los trabajadores, se puede apreciar que: el 37% respondió 7 a más meses, el 41% 4 a 6 meses, el 12% 1 a 3 meses y el 10% 0 meses.

9. ¿Conoces las normas legales de contratos laborales de un trabajador de transportes?

Figura 19.

Pregunta 9 (trabajadores)



Los resultados evidencian que el 61% desconoce, el 29% conoce un poco y el 10% conoce en su totalidad las normas legales de contratos laborales de un trabajador de transportes.

4.3. RESULTADOS DEL PRIMER OBJETIVO ESPECÍFICO

- **Determinar los factores de vulneración del derecho a la igualdad de los trabajadores de empresas de transportes con títulos habilitantes**

Tabla 1.

Resultados del objetivo específico primero

Vulneración del derecho a la igualdad de los trabajadores		
Conocimiento de la ley N°728	Correlación de Pearson	-0.85
	Sig. (bilateral)	0.005
	N	300
*La correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral)		

Los resultados muestran relación inversa entre el conocimiento de la Ley N° 728 respecto a la igualdad de los derechos de los trabajadores.

El coeficiente de correlación de Pearson muestra un signo negativo, lo que nos indica que la relación entre las variables es inversa, es decir, la vulneración del derecho a la igualdad de los trabajadores es mayor, cuando el conocimiento de la Ley es menor. De acuerdo con nuestro estudio se logró identificar que los trabajadores y empresarios y/o propietarios de las empresas de transporte no tienen conocimientos sobre la Ley N° 728.

También es posible afirmar que la relación es alta, dado que el coeficiente de Pearson tiene un valor cercano a la unidad negativa (-1), del mismo modo nuestros resultados son significativos dado que la significancia bilateral es menor al p valor ($0.005 < 0.05$).

Contraste de hipótesis específica primera.

Con estos resultados podemos afirmar la hipótesis planteada la cual menciona que, el nivel de conocimiento de las empresas de la ley N°728 y la igualdad de derechos de los trabajadores, es negativa alta conforme a datos estadísticos.

Del mismo modo, uno de los factores que explicación la vulneración al derecho a la igual es el conocimiento de la Ley N° 728.

4.4. RESULTADOS DEL SEGUNDO OBJETIVO ESPECÍFICO

- Describir los derechos de pago en planillas, subsidios sociales según ley N° 728, en la región de Puno, años 2019,2020.

Tabla 2.

Resultados del objetivo específico segundo

No aplicación de contratos laborales		
Conocimiento de la Ley N° 728	Correlación de Pearson	0.78
	Sig. (bilateral)	0.015
	N	300
	*La correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral)	

De acuerdo con los resultados del análisis de coeficiente de Pearson, los resultados indican que la relación es significativa, dado que, la significancia bilateral tiene un valor de 0.015, la cual es menor al p valor (0.05), por lo que podemos afirmar que nuestros resultados son significativos al 95% de confianza y 5% de error.

Contraste de hipótesis específica segunda

Por el signo negativo del coeficiente de correlación estimado se puede apreciar que la relación es inversa, lo cual nos permite afirmar la hipótesis segunda planteada la cual menciona que: Las formas de contratos laborales que realizan las empresas de transportes, el pago en planillas y el subsidio social son perjudiciales para sus trabajadores, quienes aceptan por falta de trabajo y estas son injustificadas, vulnerando la normatividad y el derecho al trabajo digno que tiene todo servidor privado.



Contraste de hipótesis específica tercera y cuarta.

Dado que la relación encontrada es negativa, inversa y tiene un valor negativo de -0.78, la cual es cercana a la unidad negativa (-1), se puede afirmar que, mayor será la “NO APLICACIÓN DE CONTRATOS LABORALES” cuando se tenga un menor conocimiento de la Ley N° 728, lo cual nos permite afirmar nuestras hipótesis específicas tercera y cuarta la cual mencionan que:

- El criterio de contratación, progresividad e inducción es injusto para los trabajadores de las empresas de transportes urbanas y/o interurbanas.
- Existe desconocimiento de las normas por parte de las empresas de transportes urbanas e interurbanas en la celebración y no aplicación de contratos laborales por igualdad para los trabajadores



V. CONCLUSIONES

PRIMERA.- El nivel de conocimiento en la Ley N° 728 influye directamente en la igualdad de los derechos de los trabajadores, puesto que el coeficiente de correlación encontrado fue de -0.85, lo cual nos permite concluir que, mayor será la vulnerabilidad del derecho a la igualdad de los trabajadores cuando se tenga un menor conocimiento de la Ley N° 728.

SEGUNDA.- Respecto a las hipótesis planteadas se puede concluir que existe un desconocimiento elevado respecto a la Ley N° 728, dado que se evidenció una relación inversa entre el conocimiento de la Ley respecto a la NO aplicación de contratos, es decir, no se aplican contratos de trabajo en las empresas de transporte porque los empresarios y trabajadores no tienen un conocimiento de la Ley N° 728.



VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA.- Se tiene lagunas normativas en el Decreto Legislativo N° 728, referente a la observancia obligatorio sobre los contratos laborales que tienen los trabajadores privado, no siendo claros referente a la aplicación de los tipos de contratos de trabajo, por ende las empresas de transportes sean estas urbanas o interurbanas deben celebrar los contratos laborales tal como estipula la ley, sin perjuicio de ser demandados y denunciados ante los organismos reguladores, es más se debe incorporar un artículo que indique la sanción administrativa en caso de incumplimiento por parte de las empresas de transportes, por lo tanto por intermedio del poder legislativo se debe incorporar la prohibición de hacer trabajar a sus servidores de forma ilegal por parte de empresas de transportes formales.

SEGUNDA.- A los investigadores, realizar más investigaciones sobre el tema expuesto, dado que como se evidenció el conocimiento de la Ley N° 728 es poco favorable para los trabajadores del sector de transporte.

TERCERA.- A los trabajadores y empresarios del sector transporte, conocer con más profundidad la Ley N° 728, para de esta forma reducir la vulnerabilidad de los derechos de los trabajadores y los agravios respectivos que atenten el derecho al trabajo.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, G. D. (2017). Factores que influyen en el incumplimiento de pago de las infracciones de tránsito en la ciudad de Huánuco, 2016 (Universidad de Huánuco). Retrieved from [http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/821/GABRIELA ALVARADO ROSAS -PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/821/GABRIELA%20ALVARADO%20ROSAS%20-PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Andia, Walter (2012) Manual de Gestion Publica, 2° edición febrero 2012.
- Blancas, C. (2013) El despido en el derecho laboral Peruano. Tercera Edición. Lima-Perú.
- Boyer, J. A. (2019). El procedimiento administrativo sancionador y su influencia en la sanción no pecuniaria por infracciones de tránsito M2 en la ciudad de Chiclayo 2018 (Universidad Señor de Sipán). <https://doi.org/10.5354/0717-8883.1983.23762>
- Cisneros, P. A. (2010). Las infracciones de tránsito en la legislación ecuatoriana (Universidad de las Américas). Retrieved from <http://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/378/1/UDLA-EC-TAB-2010-78.pdf>
- Constitución Política del Perú 1993.
- Cusme, V. G., & Aguirre, A. A. (2011). La informalidad del transporte terrestre y comercial (taxi) en el Cantón La Libertad, conforme lo dispone la actual Ley de tránsito, transporte terrestre y seguridad vial (Universidad Estatal). Retrieved from [https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/426/1/La informalidad del transporte terrestre y comercial%20taxi%20.com.pdf](https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/426/1/La%20informalidad%20del%20transporte%20terrestre%20y%20comercial%20taxi%20.com.pdf)



Hernández, Fernández y Batista (s.f.) “Metodología de la Investigación” McGraw-Hill
México 2009

La Vieja, J. L. B. (2012). Bases jurídicas y fácticas para Ley del transporte público
(Universidad Mayor de San Andrés). Retrieved from
<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/12703/T3076.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lira, E. J. (2020). Gestión administrativa y aplicación del procedimiento administrativo
sancionador en la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones,
Lambayeque (Universidad César Vallejo).
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.00>

Maffare, E. G. (2015). La falta de regulación en la ley orgánica de transporte terrestre
tránsito y seguridad vial, con respecto a los periodos de conducción y descanso de
los conductores del transporte público, genera inconformidad en la ciudadanía ya
que se considera que el s (Unaiversidad Nacional de Loja). Retrieved from
http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/11365/1/Tesis_Lista_Rosa_Magdalena.pdf

Navarro, M. A. (2011). La ley orgánica de transporte terrestre, tránsito y seguridad vial,
y los vehículos de tracción humana en los accidentes (Universidad Técnica de
Babahoyo; Vol. 31). <https://doi.org/10.7705/biomedica.v31i0.530>

Neves, J. (2012). Introducción al derecho del trabajo. Segunda Edición. Lima- Perú.

Palomino (2006) Platón “Diseños y Técnicas de Investigación” Editorial Titicaca.
2006 Puno.



- Portal Turismo. (2019). Gremios de transporte turístico en contra de protestas en Cusco y piden formalizar el sector. Retrieved from <https://portaldeturismo.pe/noticia/gremios-de-transporte-turistico-en-contra-de-protestas-en-cusco-y-piden-formalizar-el-sector/>
- Quispe, A. Y. (2019). Análisis descriptivo de la informalidad en el servicio estándar de transporte interprovincial de personas en la ruta Arequipa-Puno, 2015-2018. (Universidad Nacional de San Agustín). Retrieved from <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10179/ECqupaay.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramírez, M. L. (2007). La sanción administrativa y su diferencia con otras medidas que imponen cargas a los administrados en el contexto español. *Revista de Derecho*, (27), 272–292. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=85102711%0ACómo>
- Ruiz, R. R. (2016). Gestión de las instituciones públicas del sector y su influencia en la performance de las empresas formales de transporte interprovincial; Humachuco, año 2015 (Universidad Nacional del Altiplano). Retrieved from http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8574/ruizrivera_roxana.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salazar, M. (2017). Análisis de la posible sujeción del servicio de transporte de personas prestado mediante plataformas tecnológicas al régimen jurídico del transporte de personas modalidad individual en Costa Rica (Universidad de Costa Rica). Retrieved from <https://ijj.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2018/08/Marlon-Salazar-Herrera.-Tesis-completa.pdf>



- Surco, M. M. (2018). El procedimiento administrativo sancionador y la vulneración de los principios constitucionales (Universidad Autónoma del Perú). Retrieved from <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/679>
- Tnews. (2018). Transportistas informales de minivan suspende paro de 48 horas en cusco. Retrieved from news.com.pe/transportistas-informales-de-minivan-suspendieron-paro-de-48-horas-en-cusco/
- Toledo, O. (2020). Los desafíos Actuales del Derecho del Trabajo. Gceta Jurídica. Lima, Perú.
- Tuppia, J. L. (2018). Infracciones de tránsito y responsabilidad administrativa de los conductores infractores en Huancayo 2017 (Universidad César Vallejo). Retrieved from http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/32756/tuppia_gj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zanabria, V. J. (2017). La capacidad estatal en el control del tránsito vehicular en Lima e Ica en los años 2015-2016 (Pontificia Universidad Católica del Perú). Retrieved from: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13249/ZANABRIA_ANGULO_VICTOR_CAPACIDAD_ESTATAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y



ANEXOS



Anexo 1. Cuestionario 1

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO DE PUNO

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS

ESCUELA PROFESIONAL DERECHO

Encuesta

Derecho a la igualdad de los trabajadores de empresas de transportes con títulos habilitantes.

Parte informativa

INSTITUCIÓN:

DEPENDENCIA U ÓRGANO:

CARGO O PUESTO QUE OCUPA ACTUALMENTE:

FECHA EN QUE SE REALIZA LA ENCUESTA:

Instrucciones: Señor(a) Empresario (a) o Propietario, en la siguiente sección existe un conjunto de interrogantes de alternativa múltiple, los cuales pido a usted responda con la mayor veracidad posible lo que redundará en el éxito del presente trabajo de investigación

Valoración:

Sí : 3 puntos

Sólo algunas veces : 2 punto

No : 1 puntos



CUESTIONARIO

1. ¿Conoce las normas legales de transporte y el régimen laboral de los trabajadores que cuenta en su empresa o propiedad en relación a sus empleados?

- a) Sí ()
- b) Sólo algunas veces ()
- c) No ()
- d) Otra situación:

2. ¿Sabe si están satisfechos con la forma de contrato de trabajo que tienen sus trabajadores?

- a) Sí ()
- b) Sólo algunas veces ()
- c) No ()
- d) Otra situación:

3. ¿Han organizado, en su entidad o empresa de transportes inducción sobre la forma laboral que tendrán los trabajadores?

- a) Sí ()
- b) Sólo algunas veces ()
- c) No ()
- d) Otra situación:

4. ¿En qué condiciones laborales están los servidores o trabajadores en su empresa de transportes o propiedad?



- a) Contratado ()
- b) Nombrado ()
- c) Sin contrato ()
- d) Otra situación:

5. ¿Cumple Ud. en pagar las remuneraciones mediante planillas?

- a) Sí ()
- b) Sólo algunas veces ()
- c) No ()
- d) Otra situación:

6. ¿Considera que Ud. debe pagar todos los beneficios sociales que les asiste a sus trabajadores?

- a) Sí ()
- b) Sólo algunas veces ()
- c) No ()
- d) Otra situación:

7. ¿Considera Ud. Que deben tener igual trato todos los trabajadores en las empresas de transportes y los contratos deben ser bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728?

- a) Sí ()
- b) Sólo algunas veces ()



c) No ()

d) Otra situación:

8. ¿Conoce las faltas administrativas y el procedimiento del proceso administrativo sancionador ante el organismo regular de transporte?

a) Sí ()

b) Regularmente ()

c) No ()

d) Otra situación:

9. ¿Está de acuerdo de la forma cómo aceptan laborar sin contrato alguno los trabajadores sin considerar los contratos a plazo fijo o indeterminado?

a) Sí ()

b) Sólo un poco ()

c) No ()

d) Otra situación:

10. ¿Sancionó alguna vez a un administrado con un memorándum de llamada de atención por no cumplir su función?

a) Sí ()

b) Sólo algunas llamadas verbales ()

c) No ()

d) Otra situación:



Anexo 2. Cuestionario 2

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO DE PUNO

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS

ESCUELA PROFESIONAL DERECHO

ENCUESTA

Cuestionario de preguntas aplicado a los trabajadores de transportes en relación a los contratos laborales, pago en planillas, subsidios sociales según decreto legislativo N° 728.

Indicación: Marque con un aspa (x) la alternativa que vea por conveniente.

1.- En alguna ocasión ¿Has trabajado sin tener contrato laboral bajo la ley del Decreto Legislativo N° 728 en las empresas de transporte?

- a) Sí ()
- b) Casi siempre ()
- c) Casi nunca ()
- d) Nunca ()

2.- En alguna oportunidad ¿te han contratado a plazo fijo bajo el Decreto Legislativo N° 728 de forma formal?

- a) Sí ()
- b) Casi siempre ()
- c) Casi nunca ()
- d) Nunca ()



3.- ¿En alguna oportunidad trabajaste sin contar contrato laboral de forma informal?

- a) Sí ()
- b) Casi siempre ()
- c) Casi nunca ()
- d) Nunca ()

4.- Las formas de hacer trabajar sin contrato laboral por parte de las empresas de transporte te causan agravio a tus derechos laborales?

- a) Sí ()
- b) Casi siempre ()
- c) Casi nunca ()
- d) Nunca ()

5.- Estas satisfecho en tu centro laboral de transportes sin tener un contrato laboral formal?

- a) Sí ()
- b) Casi siempre ()
- c) Casi nunca ()
- d) Nunca ()

6.- ¿Te pagaron tus remuneraciones mediante planillas de pago?

- a) Sí ()
- b) Casi siempre ()



c) Casi nunca ()

d) Nunca ()

7.- ¿Te han considerado todos tus derechos laborales de beneficios sociales que te corresponde?

a) Sí ()

b) Casi siempre ()

c) Casi nunca ()

d) Nunca ()

8.- ¿Fuiste despedido temporalmente, por reclamar tus condiciones y derechos laborales de igualdad frente a tus compañeros de trabajo?

a) 7 a más meses ()

b) 4 a 6 meses ()

c) 1 a 3 meses ()

d) 0 meses ()

9.- Conoces las normas legales de contratos laborales de un trabajador de transportes?

a) Desconozco ()

b) Conozco Poco ()

c) Conozco en su totalidad ()



Anexo 3. Base de datos empresarios y/o propietarios de empresas de transportes

Obs	Preg 1	Preg 2	Preg 3	Preg 4	Preg 5	Preg 6	Preg 7	Preg 8	Preg 9	Preg 10
1	1	3	2	1	2	2	2	3	3	2
2	3	1	1	2	2	2	1	1	1	3
3	1	2	1	1	1	2	1	1	3	1
4	3	3	1	1	3	3	3	2	3	3
5	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1
6	2	2	2	3	3	1	1	1	2	1
7	1	1	2	3	3	1	3	2	3	2
8	3	1	3	3	1	3	2	3	1	3
9	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2
10	1	2	2	1	3	3	2	3	3	1
11	3	2	1	1	2	3	1	1	1	3
12	1	3	3	1	1	3	3	1	3	2
13	3	3	2	3	1	2	2	1	1	3
14	1	1	3	3	3	1	2	3	3	3
15	2	1	1	1	3	2	1	3	3	3
16	2	2	3	1	1	1	2	1	2	1
17	1	1	1	1	3	2	3	3	3	1
18	2	3	2	1	2	3	1	2	2	3
19	2	3	3	2	1	1	1	2	2	2
20	1	2	1	3	3	3	2	2	1	1
21	3	1	1	3	1	1	3	2	1	3
22	3	3	3	2	1	1	3	1	2	3
23	1	3	1	2	3	2	3	3	1	3
24	1	1	1	2	3	3	2	2	2	2
25	1	2	2	2	2	1	1	1	3	3
26	3	2	1	1	3	2	2	3	2	1
27	3	3	1	3	1	3	1	1	2	3
28	3	3	1	2	3	3	3	1	2	1
29	1	1	2	3	1	3	2	2	1	2
30	2	3	1	2	1	2	2	1	2	2
31	2	3	1	1	1	2	1	3	2	2
32	1	3	2	3	1	3	1	3	2	2
33	2	2	2	3	3	3	3	1	3	3
34	2	2	3	1	3	3	1	1	2	3
35	1	1	2	1	3	3	1	2	2	3
36	1	2	2	3	2	2	3	2	1	1
37	1	2	3	3	1	2	1	1	2	3
38	2	2	3	1	1	1	3	2	1	1
39	1	3	1	3	1	1	1	2	1	3
40	3	3	2	1	1	2	3	2	1	3



41	3	2	2	1	1	3	3	1	3	1
42	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1
43	2	1	1	2	3	3	3	1	2	1
44	2	1	2	1	3	3	3	2	3	3
45	2	1	3	3	2	3	2	2	3	1
46	1	3	1	3	3	2	3	2	3	3
47	1	3	1	1	2	1	3	1	3	3
48	1	3	2	1	1	1	3	1	2	1
49	3	2	2	2	1	1	3	1	1	3
50	3	2	1	3	3	2	2	3	1	1
51	1	2	3	1	2	2	2	3	1	3
52	3	2	1	1	2	3	3	3	2	3
53	3	1	2	1	3	1	2	1	1	1
54	3	2	2	2	2	3	2	3	1	2
55	2	3	3	3	3	2	2	2	3	1
56	2	1	2	2	2	2	3	1	3	3
57	1	1	3	2	3	1	2	3	1	2
58	2	1	3	2	3	3	2	1	3	1
59	2	2	3	2	1	1	2	3	3	3
60	1	2	1	2	1	3	1	3	1	3
61	3	2	1	3	3	2	1	3	3	3
62	2	2	2	3	1	1	1	3	2	1
63	3	3	2	2	1	1	2	3	2	2
64	1	1	2	2	1	2	2	3	1	2
65	1	3	3	3	3	3	2	1	1	3
66	1	1	1	1	2	3	2	1	3	3
67	2	2	2	3	1	1	2	1	2	3
68	2	2	1	1	2	3	2	1	3	2
69	3	1	3	2	1	1	1	1	2	3
70	2	2	1	1	1	2	1	2	2	3
71	1	2	1	3	3	1	2	2	3	2
72	3	2	2	2	3	2	1	1	2	2
73	3	1	2	3	3	3	1	1	2	2
74	1	1	1	3	2	3	2	3	1	1
75	3	2	1	3	2	1	3	2	2	1
76	1	1	3	1	3	1	1	2	1	2
77	2	3	1	3	1	1	2	1	2	1
78	2	1	1	1	3	3	3	1	2	1
79	1	2	3	2	2	2	3	3	3	1
80	3	2	2	3	3	1	3	2	1	2
81	3	3	1	2	1	1	2	1	2	3
82	3	1	3	1	1	2	3	1	2	1
83	3	2	2	1	1	2	1	3	2	1
84	1	3	2	1	3	2	2	1	1	2



85	1	2	1	1	2	3	1	3	1	3
86	1	2	2	1	3	2	2	1	1	2
87	2	2	2	1	3	3	2	1	3	1
88	3	2	2	2	3	3	3	3	1	1
89	3	2	1	3	3	1	3	2	2	1
90	3	1	2	3	2	2	1	1	1	3
91	1	2	1	3	3	3	1	2	3	1
92	3	3	3	1	1	1	2	2	1	2
93	3	2	1	2	1	1	3	3	2	1
94	1	2	3	2	1	1	1	3	2	2
95	2	2	3	1	2	2	1	1	2	3
96	2	1	1	3	1	2	2	3	1	2
97	3	3	2	3	2	2	3	1	1	1
98	3	3	2	3	2	3	2	2	3	1
99	3	3	2	2	2	2	1	2	2	3
100	1	3	1	2	3	3	3	1	1	2

Anexo 4. Base de datos empresarios y/o propietarios de empresas de transportes

Obs	Preg 1	Preg 2	Preg 3	Preg 4	Preg 5	Preg 6	Preg 7	Preg 8	Preg 9
1	1	1	2	3	1	3	3	1	2
2	1	1	2	1	2	2	2	1	1
3	4	3	1	1	2	2	2	2	2
4	1	1	4	4	3	1	2	3	2
5	1	3	3	1	4	4	1	3	3
6	1	2	2	4	1	4	2	4	2
7	3	4	4	2	1	1	2	4	2
8	3	3	2	3	3	3	1	2	3
9	2	4	3	1	3	4	3	1	2
10	2	2	2	2	1	2	3	2	1
11	4	1	3	1	1	2	1	4	2
12	3	2	4	4	3	1	2	2	1
13	2	3	2	2	3	1	2	1	2
14	4	1	3	3	2	4	1	1	2
15	4	1	2	2	2	1	4	4	2
16	1	4	1	4	2	2	4	2	3
17	2	2	1	1	3	2	4	4	1
18	4	2	2	3	3	4	3	4	2
19	2	3	4	1	2	4	1	2	2
20	3	2	1	4	2	4	2	1	1
21	3	2	1	2	3	2	2	4	2
22	2	3	3	3	4	1	1	4	2
23	2	1	4	1	1	1	4	1	3
24	2	2	3	3	4	3	2	1	3



25	2	4	4	2	1	3	1	4	3
26	4	2	3	2	1	1	1	2	3
27	4	4	3	4	1	3	2	1	1
28	1	3	3	1	4	2	2	1	2
29	3	1	2	2	4	4	1	1	3
30	3	3	2	1	3	1	1	1	2
31	1	1	4	3	4	1	4	4	1
32	2	1	1	4	1	4	3	2	2
33	1	4	4	4	1	4	1	1	1
34	2	3	4	1	2	1	1	2	1
35	2	1	1	4	1	3	3	2	3
36	2	2	1	3	1	2	1	1	1
37	1	2	4	1	3	4	3	4	1
38	4	4	1	4	2	2	3	4	1
39	4	3	3	3	2	4	1	4	2
40	1	2	1	1	3	3	4	2	2
41	3	3	3	4	2	2	4	4	2
42	2	4	1	3	4	2	2	3	1
43	1	1	2	4	3	3	4	2	1
44	4	3	3	4	3	1	4	4	1
45	4	1	2	1	1	4	2	4	1
46	4	1	4	3	2	2	1	4	3
47	4	2	4	3	4	4	1	4	1
48	2	1	3	2	3	3	2	2	1
49	2	1	4	2	2	4	1	1	1
50	3	2	3	4	2	2	2	2	1
51	3	2	1	1	1	2	2	4	2
52	4	2	2	2	4	2	1	1	1
53	2	2	3	4	1	1	2	1	1
54	4	1	3	3	1	3	4	4	1
55	4	2	3	3	2	4	1	3	3
56	4	4	1	2	2	2	4	3	2
57	2	3	1	3	1	2	3	1	1
58	4	2	2	2	2	3	4	3	1
59	4	1	4	4	2	2	4	4	2
60	2	2	1	4	4	3	3	4	2
61	1	3	2	4	1	3	2	4	1
62	3	3	3	3	2	2	4	3	3
63	3	1	2	4	4	1	1	2	2
64	4	4	4	4	2	2	4	1	3
65	3	2	2	2	1	4	2	4	2
66	2	1	2	4	2	2	4	4	2
67	4	4	1	4	1	4	2	3	2
68	4	2	4	1	1	4	4	3	2



69	3	4	3	4	1	1	3	4	3
70	3	2	2	1	3	3	4	2	1
71	1	1	4	3	1	2	4	4	3
72	1	2	1	2	3	1	1	1	2
73	2	4	2	2	3	3	2	3	3
74	4	2	4	3	3	1	2	3	3
75	2	1	1	1	2	1	4	4	1
76	1	2	3	1	1	2	4	4	2
77	3	3	1	3	2	1	2	1	1
78	4	1	3	4	1	1	2	2	1
79	2	2	4	2	2	2	4	1	2
80	2	4	1	2	3	4	1	2	2
81	3	3	4	4	1	2	3	2	2
82	4	3	3	4	3	4	1	3	2
83	2	3	3	2	2	2	3	1	3
84	2	1	2	2	4	1	3	2	1
85	1	1	1	3	1	2	2	2	1
86	4	4	2	4	2	3	4	2	2
87	3	3	3	4	4	3	4	2	2
88	3	2	2	2	3	2	3	2	2
89	4	3	2	1	3	1	3	2	3
90	1	4	2	2	1	3	4	2	2
91	2	1	1	4	4	3	3	1	3
92	3	3	2	4	3	4	2	3	2
93	3	1	2	3	3	1	2	4	2
94	3	2	1	4	4	1	1	3	2
95	2	3	1	4	1	2	4	3	3
96	4	1	2	4	4	3	2	1	1
97	3	3	4	2	1	3	1	3	3
98	4	1	4	2	2	2	4	4	1
99	2	3	1	4	1	4	1	1	1
100	2	3	2	4	4	2	2	1	3
101	3	4	4	2	4	2	4	1	1
102	3	1	2	2	2	4	2	1	2
103	3	4	2	4	3	2	4	2	3
104	1	2	4	2	3	1	1	3	1
105	3	4	2	3	4	3	2	4	3
106	3	4	1	1	1	2	2	2	1
107	1	2	4	1	3	2	3	3	1
108	2	1	2	4	3	2	1	2	3
109	3	4	1	1	1	1	3	3	3
110	4	1	4	4	3	4	1	4	3
111	2	4	2	3	3	4	2	2	3
112	2	3	1	1	3	1	2	2	1



113	1	3	4	4	2	1	4	3	3
114	1	3	1	3	3	2	3	4	1
115	3	3	2	3	2	1	1	1	3
116	4	1	3	4	2	2	1	2	2
117	1	1	2	3	2	4	2	2	2
118	1	3	3	1	3	1	1	3	1
119	2	1	2	1	1	1	2	1	2
120	3	1	3	1	4	1	4	2	1
121	3	1	3	3	2	1	3	3	3
122	1	4	2	3	1	4	1	4	2
123	4	3	2	4	4	4	1	1	2
124	3	2	2	4	1	3	4	1	1
125	4	4	3	4	1	4	3	1	1
126	4	3	2	1	3	4	4	3	2
127	4	2	3	4	3	4	2	2	2
128	3	2	4	4	4	4	3	2	3
129	4	1	3	4	1	1	3	3	2
130	4	4	3	4	4	2	1	2	2
131	3	4	3	2	2	2	4	3	3
132	1	1	3	1	2	4	1	3	3
133	3	4	3	1	2	3	4	2	1
134	1	3	1	1	2	3	3	1	1
135	2	2	3	2	4	4	2	4	2
136	4	3	3	1	3	2	4	1	2
137	1	4	1	2	1	3	2	1	3
138	3	3	2	4	1	1	1	4	1
139	1	3	1	4	2	3	4	3	1
140	3	3	1	3	1	4	1	1	1
141	3	2	3	3	1	4	3	4	2
142	4	1	3	2	4	2	1	3	1
143	3	3	2	2	3	4	4	3	1
144	4	3	3	4	4	3	4	2	2
145	2	4	1	2	4	1	3	3	3
146	4	2	4	1	1	3	3	2	2
147	2	1	2	1	4	1	3	2	2
148	4	2	4	4	1	3	1	3	3
149	2	3	2	2	3	3	3	2	3
150	2	1	1	1	2	2	3	4	3
151	1	3	2	3	4	4	4	1	1
152	1	2	1	4	1	3	2	3	2
153	2	1	2	4	1	2	2	2	1
154	4	4	3	2	4	2	3	4	1
155	2	4	2	4	4	3	4	3	3
156	2	1	4	2	2	4	4	3	3



157	2	3	3	2	1	2	2	1	3
158	2	4	4	1	2	2	2	3	2
159	1	1	1	2	1	4	1	1	2
160	1	1	4	4	4	1	1	2	3
161	1	3	4	1	3	2	4	3	2
162	3	3	2	1	2	2	3	4	1
163	2	2	3	4	4	1	2	2	3
164	1	2	2	2	4	2	1	4	1
165	4	1	2	4	1	2	3	3	3
166	4	2	2	1	4	2	4	2	2
167	2	4	1	3	3	1	2	1	3
168	3	2	1	2	1	3	4	1	1
169	3	4	2	3	2	3	4	3	1
170	2	2	2	2	4	4	2	1	2
171	4	3	2	3	3	4	4	2	3
172	4	3	2	1	4	2	1	1	2
173	1	1	2	4	2	3	4	2	2
174	1	2	4	2	3	1	2	3	1
175	2	1	4	3	1	4	1	4	2
176	1	1	3	1	1	1	3	4	2
177	1	2	3	2	2	2	1	3	1
178	4	2	2	4	2	1	2	2	1
179	3	4	4	3	3	4	2	2	3
180	2	4	2	1	3	4	1	1	3
181	1	1	3	1	3	2	3	3	3
182	3	1	3	1	4	2	3	3	3
183	1	1	3	4	3	3	1	1	2
184	2	3	3	4	4	1	1	4	3
185	2	1	1	4	2	2	1	3	3
186	1	4	4	4	4	4	3	1	2
187	2	1	1	3	1	1	1	3	3
188	1	3	2	3	2	1	1	1	2
189	1	2	2	4	3	3	2	2	1
190	3	2	3	4	2	3	2	1	1
191	1	2	4	4	2	1	2	1	3
192	1	3	3	3	2	2	2	2	1
193	2	1	2	2	4	1	2	1	1
194	3	3	3	4	4	1	3	2	2
195	2	4	4	3	4	4	3	3	1
196	4	1	2	3	3	2	1	1	1
197	1	4	1	4	4	4	4	4	1
198	4	4	1	2	1	2	1	1	3
199	1	3	2	3	1	2	1	1	1
200	1	3	3	3	2	2	3	2	2



AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo ALEX EDUIN ZOLORZANO HANCCO,
identificado con DNI 46292110 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS DERECHO,
informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

"VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA IGUALDAD DE LOS TRABAJADORES DE EMPRESA DE TRANSPORTES
CON TÍTULOS HOBIERISTAS EN RELACIÓN A LOS CONTRATOS LABORALES, PAGOS EN PLANILLAS, SUBSIDIOS
SOCIALES SEGÚN DECRETO LEGISLATIVO N.º 728 EN LA REGIÓN PUNO AÑO 2019-2020"

para la obtención de Grado, Título Profesional o Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los "Contenidos") que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 18 de Julio del 2023


FIRMA (obligatoria)





DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo ALEX EDWIN ZOLORZANO HANCCO,
identificado con DNI 46292116 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS DERECHO

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

"VULNERACION DEL DERECHO A LA IGUALDAD DE LOS TRABAJADORES DE EMPRESAS DE
TRANSPORTES CON TITULOS HABILITANTES EN RELACION A LOS CONTRATOS LABORALES, PAGOS EN
PLONILLAS, SUBSIDIOS SOCIALES SEGUN DECRETO LEGISLATIVO 729 EN LA REGION PUNO 2019-2020"

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 18 de Julio del 2025


FIRMA (obligatoria)



Huella