UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

INCIDENCIA DEL CONTRATO LABORAL EN LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR INDUSTRIAL DEL DISTRITO DE MANANTAY, AÑO 2022.

Tesis para optar el título profesional de

CONTADOR PÚBLICO

FRANS BRAULIO RIVERA FERRER

LUIS JORDAN SUAREZ ALBORNOZ

PUCALLPA – PERÚ

2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TITULOS

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE: CONTADOR PÚBLICO

Siendo las 11:00 AM del sábado 11 de febrero del 2023, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes (Presidente), Dr. Carlos Ruben Dominguez Cuellar (Miembro) y Mg. Nelson Manuel Vasquez Saucedo (Miembro).**

Se realizó la sustentación de la tesis titulada: "**INCIDENCIA DEL CONTRATO LABORAL EN LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR INDUSTRIAL DEL DISTRITO DE MANANTAY, AÑO 2022"**, por el/la/los Bachilleres en **Contabilidad: Frans Braulio Rivera Ferrer y Luis Jordan Suarez Albornoz, EN FORMA PRESENCIAL**:

Qué; según el Artículo 21° del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

a) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
b) Aprobado por unanimidad
c) Aprobado por mayoría
d) Desaprobado..."

El/la defensor(a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

APROBADO POR UNANIMIDAD

Siendo las 11:50 AM del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes
Presidente

Dr. Carlos Ruben Dominguez Cuellar
Miembro

Mg. Nelson Manuel Vasquez Saucedo
Miembro

Universidad Nacional de Ucayali PUCALLPA SECRETARIO

Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga
Secretario Académico

ACTA DE APROBACIÓN

La presente tesis fue aprobada por el Jurado Calificador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, para optar el Titulo Profesional de Contador Público.

Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes

Presidente

Dr. Carlos Ruben Dominguez Cuellar

Miembro

Mg. Nelson Manuel Vasquez Saucedo

Miembro

Dr. Juan Jose Palomino Ochoa

Asesor

Frans Braulio Rivera Ferrer

Tesista

Luis Jordan Suarez Albornoz

Tesista

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
DIRECCION GENERAL DE PROPIEDAD INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

N° **V/0010-2023**.

La Dirección de Producción Intelectual, hace constar por la presente, que el Informe final de tesis, titulado:
"**INCIDENCIA DEL CONTRATO LABORAL EN LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR INDUSTRIAL DEL DISTRITO DE MANANTAY, AÑO 2022**"

Autor(es) : **Rivera Ferrer, Frans Braulio**
Suarez Albornoz, Luis Jordan

Facultad : **Ciencias Económicas, Administrativas y Contables**
Escuela : **Contabilidad**
Asesor(a) : **Dr. Palomino Ochoa, Juan José**

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un porcentaje de similitud **8%**.
En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.
En señal de conformidad y verificación se firma y se sella la presente constancia

Fecha: 24/01/2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
Dirección General de Producción Intelectual

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

UByP - REPOSITORIO INSTITUCIONAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, FRANS BRAULIO RIVERA FERRER

Autor(a) de la TESIS de pregrado titulada:

"INCIDENCIA DEL CONTRATO LABORAL EN LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR INDUSTRIAL DEL DISTRITO DE MANANTAY, AÑO 2022"

Sustentada el año: 2023

Con la asesoría de: Dr. JUAN JOSE PALOMINO OCHOA

En la Facultad: CS. ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Escuela profesional: CONTABILIDAD

Autorizo la publicación:

PARCIAL ☐ Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL ☒ Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 11 / 02 / 2023

Email: rifa_00@hotmail.com
Teléfono: 935225227

Firma:
DNI: 77222808

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

UByP - REPOSITORIO INSTITUCIONAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, LUIS JORDAN SUAREZ ALBORNOZ

Autor(a) de la TESIS de pregrado titulada:

"INCIDENCIA DEL CONTRATO LABORAL EN LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR INDUSTRIAL DEL DISTRITO DE MANANTAY, AÑO 2022"

Sustentada el año: 2023

Con la asesoría de: Dr. JUAN JOSE PALOMINO OCHOA

En la Facultad: Cs. ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Escuela profesional: CONTABILIDAD

Autorizo la publicación:

PARCIAL ☐ Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL ☒ Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 11 / 02 / 2023

Email: SUAREZLUIS883@GMAIL.COM

Teléfono: 910236519

Firma:

DNI: 76595109

DEDICATORIA

A Dios todopoderoso por darnos a vida.

A nuestros padres por ser el soporte en toda esta etapa.

A todos nuestros compañeros por estar en las buenas y malas.

A nuestra plana docente de la Universidad Nacional de Ucayali.

AGRADECIMIENTO

A nuestro Asesor Dr. Juan José Palomino Ochoa

A nuestra Universidad Nacional de Ucayali.

A nuestros padres.

ÍNDICE

DEDICATORIA vii

AGRADECIMIENTO viii

ÍNDICE ix

ÍNDICE DE TABLAS xi

ÍNDICE DE FIGURAS xii

RESUMEN xiii

ABSTRACT xiv

INTRODUCCIÓN xv

I. CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 1

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA 1

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 3

1.2.1. PROBLEMA GENERAL 3

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS 3

1.3. OBJETIVO 3

1.3.1. OBJETIVO GENERAL 3

1.3.2. OBJETIVO ESPECIFICO 3

1.4. HIPÓTESIS 4

1.4.1 HIPÓTESIS GENERAL 4

1.4.2 HIPÓTESIS ESPECIFICAS 4

1.5 VARIABLES 4

1.6 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA 4

1.7 VIABILIDAD 5

1.8 LIMITACIONES 5

II. CAPITULO II: MARCO TEÓRICO 6

2.1. ANTECEDENTES 6

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES 6

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES 11
2.2. BASES TEÓRICAS 19
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES 21
III. CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO 24
3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN 24
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA 25
3.2.1. POBLACIÓN 25
3.2.2. MUESTRA 25
3.3. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS 26
3.4. PROCESAMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS 26
3.5. TRATAMIENTO DE DATOS 26
IV. CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN 27
4.1. Resultados del trabajo de campo 27
4.2. PRUEBA DE HIPOTESIS, ANÁLISIS INFERENCIAL 51
CONCLUSIONES 58
SUGERENCIAS 59
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 60
ANEXOS 63

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Contrato de trabajo a plazo indeterminado – I	27
Tabla 2	Contrato de trabajo a plazo indeterminado – II	29
Tabla 3	Contrato de trabajo a plazo indeterminado – III	31
Tabla 4	Contrato de trabajo a plazo fijo – I	33
Tabla 5	Contrato de trabajo a plazo fijo – II	35
Tabla 6	Contrato de trabajo a plazo fijo – III	37
Tabla 7	Capacitación y formación laboral – I	39
Tabla 8	Capacitación y formación laboral – II	41
Tabla 9	Capacitación y formación laboral – III	43
Tabla 10	Garantizar los ingresos – I	45
Tabla 11	Garantizar los ingresos – II	47
Tabla 12	Garantizar los ingresos – III	49

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Contrato de trabajo a plazo indeterminado – I	27
Figura 2	Contrato de trabajo a plazo indeterminado – II	29
Figura 3	Contrato de trabajo a plazo indeterminado – III	31
Figura 4	Contrato de trabajo a plazo fijo – I	33
Figura 5	Contrato de trabajo a plazo fijo – II	35
Figura 6	Contrato de trabajo a plazo fijo – III	37
Figura 7	Capacitación y formación laboral – I	39
Figura 8	Capacitación y formación laboral – II	41
Figura 9	Capacitación y formación laboral – III	43
Figura 10	Garantizar los ingresos – I	45
Figura 11	Garantizar los ingresos – II	47
Figura 12	Garantizar los ingresos – III	49

RESUMEN

Objetivo del estudio desarrollado ha sido analizar la incidencia del contrato laboral y los derechos laborales de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022; toda vez que las empresas atraviesan una difícil situación económica a consecuencia del Covid-19, en el que la recuperación de la situación financiera es complejo, por ello la formalización de la relación laboral es contrario a lo dispuesto por la legislación laboral, en el que la incidencia de la contratación del personal se efectúa de manera informal; ante ello la investigación tiene como objetivos la de establecer la incidencia del contrato de trabajo a plazo indeterminado y la capacitación y formación laboral de los trabajadores en las empresas del sector industrial, asimismo, analizar la incidencia del contrato de trabajo a plazo fijo que garantiza los ingresos de los trabajadores en las empresas del sector industrial especialmente en el Distrito de Manantay donde se encuentra un gran sector de empresas industriales; la metodología de la investigación es complementar los estudios y teorías relacionadas al contrato laboral y los derechos laborales, ello implica que la investigación es de tipo básico, donde se avoca a describir y no es aplicada; se concluye de acuerdo a los resultados obtenidos muestran que el grado de significancia es de 0.000<0.05, aceptando así la hipótesis alternativa y rechazando la hipótesis nula; H1: El contrato laboral incide de manera significativa en los derechos laborales de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022.

Palabras Clave: Derechos laborales; Contrato de trabajo; Sector industrial.

ABSTRACT

Objective of the developed study has been to analyze the incidence of the labor contract and the labor rights of the workers in the companies of the industrial sector of the District of Manantay, year 2022; Since companies are going through a difficult economic situation as a result of Covid-19, in which the recovery of the financial situation is complex, therefore the formalization of the employment relationship is contrary to the provisions of labor legislation, in which the incidence of hiring staff is carried out informally; Given this, the research aims to establish the incidence of the indefinite-term employment contract and the training and job training of workers in companies in the industrial sector, as well as to analyze the incidence of the fixed-term employment contract that guarantees the income of workers in companies in the industrial sector, especially in the District of Manantay where there is a large sector of industrial companies; the research methodology is to complement the studies and theories related to the labor contract and labor rights, this implies that the research is of a basic type, where it is aimed at describing and not applied; It is concluded according to the results obtained that the degree of significance is 0.000<0.05, thus accepting the alternative hypothesis and rejecting the null hypothesis; H1: The labor contract has a significant impact on the labor rights of workers in companies in the industrial sector of the District of Manantay, year 2022.

Keywords: Labor rights; Work contract; industrial sector.

INTRODUCCIÓN

La investigación aborda aspectos teóricos por ser una investigación que profundiza conocimientos y teorías relacionadas a la analizar la incidencia del contrato laboral y los derechos laborales de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, asimismo contempla desde la perspectiva económica, donde la crisis al acceso de un puesto de trabajo tiene efectos en la capacidad adquisitiva de los ciudadanos, que se ven afectados porque no tienen ingresos, esto por efectos de la crisis económica a nivel global que afectan a todo los países en su productividad y desarrollo.

La investigación es analítica porque mide la incidencia del contrato laboral y los derechos laborales de los trabajadores en las empresas del sector industrial, donde existe la mayor posibilidad de acceder a un puesto de trabajo que pueda garantizar el acceso a todo sus derechos laborales.

La estructura de la tesis tiene los siguientes capítulos:

Capítulo I:

Se describen de manera sistémica el problema, se plantean los objetivos, hipótesis, justificación e importancia del estudio, asimismo, la viabilidad y las limitaciones de la investigación.

Capítulo II:

Se plantean los antecedentes de la investigación, considerando los aspectos internacionales y nacionales, por otro lado, se plantean las bases teóricas de cada una de las variables de estudio y su correspondiente definición conceptual.

Capítulo III:

Se plantean la metodología del estudio, considerando desde el propósito de la de la investigación, enfoque y el diseño.

Capítulo IV:

Se presentan los resultados de la investigación mediante estadígrafos.

Conclusiones

Sugerencias

Anexos

CAPÍTULO I

I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La regulación laboral tiene una marcada connotación a nivel mundial, toda vez que los derechos laborales están consagradas como derechos fundamentales de los ciudadanos, es por ello que a través del tiempo se ha venido considerando la protección de los derechos y beneficios que correspondan a los trabajadores de la actividad privada y pública; de allí que los contratos laborales contienen derechos y responsabilidades a fin de cumplir con las estipulaciones consagradas en las normas universales.

En ese sentido Declaración de la OIT, (2022), al referirse a los derechos fundamentales del trabajo señala que:

La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo , es la expresión del compromiso de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de respetar y defender los valores humanos fundamentales - valores de vital importancia para nuestras vidas en el plano económico y social. La Declaración reafirma las obligaciones y los compromisos que son inherentes a la pertenencia a la OIT.

En América Latina los derechos laborales se han venido regulando a fin de cumplir de acuerdo a las exigencias de los trabajadores a través de sus gremios, por ello es que se han regulado de manera que los trabajadores gozan de derechos fundamentales, beneficios que están incorporados en los contratos laborales, tal como señala la Organización Mundial del Trabajo (OIT), es por ello que la investigación se propone en analizar los contratos laborales y los derechos laborales de los trabajadores en la industrias, donde están empleadas un alto índice de la fuerza laboral.

Los contratos laborales en el país están regulados por el Decreto legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad, a pesar de la existencia de las normas existen problemas porque los trabajadores no son contratados de manera formal, tampoco se cumple con fomentar la capacitación y formación laboral a fin de lograr la mejora en sus ingresos lo cual genera una serie de conflictos laborales, asimismo las industrias en su afán de reducir costos laborales aceptan riesgos laborales futuros, que se traduce en sobrecostos por no haber reconocidos los derechos laborales.

Los problemas por la falta de los contratos laborales que se suscitan en las industrias en el Distrito de Manantay es porque no se observan los mecanismos de contratación del trabajo, como son el contrato de trabajo a plazo indeterminado, el contrato de trabajo a plazo fijo, contrato de trabajo a tiempo parcial o las modalidades formativas, en el que se evidencien los acuerdos entre el empleador y los trabajadores, para garantizar el pago de su remuneración mínimo vital como base para todo trabajador y reconocimiento de sus derechos laborales.

Según Cortés, Nicolás, (2021) señala que:

El decreto legislativo N° 728 o también conocido como ley de productividad y competitividad laboral, es una legislación muy importante por saber. Publicada el 27 de marzo de 1997, la normativa tiene una serie de objetivos. Uno de los principales objetivos es propiciar las competencias a trabajadores para consolidar su desempeño laboral.

De hecho, algunos “principios fundamentales” bajo los que se engloba el decreto legislativo 728.

Las causas principales de la falta de reconocimiento de los derechos laborales son principalmente evitar el pago por estrategias de costos laborales, desconocimiento de las normas laborales en cuanto a sus sanciones, la falta de asesoramiento con profesionales competentes con experticia en la legislación laboral, la falta de

observancia en la mejora de la productividad, propiciando la transparencia de las personas ocupadas, garantizar los ingresos de los trabajadores.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cómo incide el contrato laboral en los derechos laborales de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cómo el contrato de trabajo a plazo indeterminado incide en la capacitación y formación laboral de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022?
- ¿Cómo el contrato de trabajo a plazo fijo incide en garantizar los ingresos de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022?

1.3. OBJETIVO

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar la incidencia del contrato laboral y los derechos laborales de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022.

1.3.2. OBJETIVO ESPECIFICO

- Establecer la incidencia del contrato de trabajo a plazo indeterminado y la capacitación y formación laboral de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022.
- Analizar la incidencia del contrato de trabajo a plazo fijo que garantiza los ingresos de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022.

1.4. HIPÓTESIS

1.4.1 HIPÓTESIS GENERAL

El contrato laboral incide de manera significativa en los derechos laborales de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022.

1.4.2 HIPÓTESIS ESPECIFICAS

- El contrato de trabajo a plazo indeterminado incide en la capacitación y formación laboral de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022.
- El contrato de trabajo a plazo fijo incide en garantizar los ingresos de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022.

1.5 VARIABLES

Variable principal

Contrato Laboral

- Contrato de trabajo a plazo indeterminado
- Contrato de trabajo a plazo fijo

Variable Secundaria

Derechos laborales

- Capacitación y formación laboral
- Garantizar los ingresos

1.6 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

Justificación Teórica:

La investigación está justificada porque el contrato laboral en los últimos años ha venido siendo regulado a fin de transparentar la relación laboral entre el empleador y el trabajador; además el contrato laboral engloba las voluntades de las partes en el que se establece la prestación de servicios de manera individual a favor del empleador de manera subordinada en el que se protejan los derechos laborales, la

investigación adquiere importancia porque hace aportes de nuevos conocimientos y teorías que permite que las empresas industriales del Distrito de Manantay puedan adoptar y mejorar su productividad y garantizar sus ingresos de los trabajadores.

Justificación práctica:

La investigación propone que las normas laborales deben ser aplicadas a fin de evitar conflictos y sobre todo los gastos excesivos ante una contingencia con los trabajadores por el reconocimiento de sus derechos laborales, por ello en la práctica las empresas industriales deben poner en práctica las normas a fin de lograr que la empresa pueda optimizar su productividad y por otro lado garantizar el pago de sus remuneraciones de los trabajadores.

1.7 VIABILIDAD

La investigación sobre el contrato laboral en los derechos laborales de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022 es factible de realizar su desarrollo en base a los instrumentos propuestos.

1.8 LIMITACIONES

No presenta limitaciones en su desarrollo la investigación sobre el contrato laboral en los derechos laborales de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022.

CAPÍTULO II

II. MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

(Fabián-Palomino, 2019) **“**Compromiso organizacional y tipo de contrato laboral en hospital del seguro social (Lima, Perú), 2017” el autor establece el siguiente resumen:

El Sector Salud del Perú ha disminuido los nombramientos y contratos indefinidos y, por el contrario, ha aumentado las vinculaciones laborales inestables y con menos beneficios al trabajador. El objetivo del estudio fue determinar la relación entre el compromiso organizacional y el tipo de contrato laboral. Estudio observacional, correlacional, transversal y prospectivo en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz, del subsector EsSalud (Seguridad Social) de Lima, Perú. Participaron 170 trabajadores, 86 trabajadores con contrato inestable y 84 con contrato estable, muestra obtenida proporcionalmente. Se utilizó el inventario de Compromiso Organizacional creado por Meyer y Allen. Se recolectaron los datos y se procesó en el programa estadístico SPSS versión 24. Los datos de variables cuantitativas se analizaron con la correlación de Spearman y la U de Mann Whitney; los datos de variables cualitativas y ordinales, con la prueba de chi cuadrado y correlación de Tau-C de Kendall. Resultados: el 65,3% de los trabajadores del hospital tienen un compromiso organizacional de nivel medio. En los trabajadores con contrato inestable hay un mayor porcentaje de compromiso organizacional afectivo y normativo en nivel medio. En los trabajadores con contrato estable existe diferencia en el compromiso organizacional entre trabajadores con contrato indeterminado y nombrados. Conclusión: no se encontró relación significativa entre compromiso

organizacional y tipo de contrato del trabajador; sin embargo, se observa que los trabajadores de contrato estable tienen mayor puntuación en comparación a los de contrato inestable.

Tejada Correa, (2021) **“**Procedimiento especial de terminación del contrato laboral por bajo desempeño” el autor establece el siguiente resumen:

El presente artículo se propone revisar las condiciones para despedir un trabajador, específicamente por su bajo desempeño, en aras de determinar un procedimiento claro, seguro y eficaz que permita mejorar el rendimiento de dichos trabajadores en las organizaciones de naturaleza privada y respetar sus derechos fundamentales. La metodología de esta investigación es hermenéutico-documental. Se desarrolla a través de rastreos bibliográficos, recopilación de literatura sobre administración de personal y análisis e interpretación de la legislación y jurisprudencia regulatoria de la materia. Como conclusión principal, se obtiene que será válido, seguro y eficaz terminar el contrato de trabajo con justa causa si se da aplicación a un procedimiento que tenga como insumo principal la evaluación del desempeño ejecutada en la empresa, seguido por un proceso de retroalimentación que brinde herramientas para el mejoramiento del desempeño e indague por aspectos propios de la esfera personal del trabajador que potencialmente afecten la prestación del servicio, y finalice con un proceso disciplinario respetuoso del derecho fundamental al debido proceso.

Porras-Soto, (2019) **“**Las plataformas móviles una mirada al contrato laboral en Colombia” el autor establece el siguiente resumen:

El actual documento aborda una tendencia marcada en la revolución tecnológica de la última década, reflejando temas controversiales en los alcances de la norma en la actualidad, por el tipo de contratación que se realiza para el desarrollo de actividades, fomentando así la tercerización

e informalidad del conglomerado social, viendo lo anterior como una solución rápida de empleo.

Dávila Correa, (2022) **“**El contrato laboral para los servicios de vigilancia y seguridad privada” el autor establece el siguiente resumen:

El presente ensayo busca dar una visión global respecto a los diferentes tipos de contrato laboral que le son aplicables a la contratación de personal de vigilancia en las compañías que son objeto de inspección, vigilancia y control por parte de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, para de esta manera poder determinar cuál de estos contratos es el que genera mayores beneficios a los empleados, sin poner en riesgo la estabilidad económica de las compañías en cumplimiento del ordenamiento jurídico que regula el sector y las relaciones laborales. Asimismo, busca dar una visión global respecto a los diferentes tipos de contratos de trabajo aplicables a la contratación de personal de vigilancia en empresas sujetas a inspección, vigilancia y control por parte de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, con el fin de poder determinar cuál de estos contratos es el que genera mayores beneficios a los trabajadores, sin poner en peligro la estabilidad económica de las empresas en cumplimiento del ordenamiento jurídico que regula el sector y las relaciones laborales.

Gamonal Contreras, (2021) “El procedimiento de tutela de derechos laborales” el autor establece el siguiente resumen:

Esta obra estudia el nuevo procedimiento de tutela de derechos, consagrado en la ley n º 20.087. se trata del instrumento procesal que permite el cabal cumplimiento de las normas sustantivas que consagran la ciudadanía en la empresa en el derecho laboral nacional. por la naturaleza del tema, esta reforma no es meramente procesal, sino que comprende aspectos de fondo de gran importancia. por ello se ha buscado en estas

páginas una explicación sencilla acerca de los alcances materiales del nuevo procedimiento. El autor se aboca al estudio de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales, en sus variantes de eficacia mediata e inmediata, desde la óptica del derecho laboral, enfatizando que su origen en el derecho europeo se radica precisamente en la relación de trabajo. se analiza el rol que deberá tener el juez en este procedimiento, especialmente en lo referido a la primera y segunda ley de ponderación y al principio de proporcionalidad.se abordan materias tales como el habeas data laboral, el despido atentatorio de derechos fundamentales, el despido discriminatorio grave, las state action del derecho norteamericano, la jerarquía móvil y la relación de precedencia condicionada en la ponderación de derechos, la técnica de la aplicación escalonada en el principio de proporcionalidad y la jurisprudencia de la dirección del trabajo en materia de ciudadanía en la empresa.

Pérez et al., (2018) “Senderos que se bifurcan. Servicio doméstico y derechos laborales en la Argentina del siglo XX” el autor establece el siguiente resumen:

A lo largo del siglo XX, en Argentina, quienes se desempeñaban en el servicio doméstico, en su mayoría mujeres, fueron a la vez incluidas y excluidas de buena parte de los derechos laborales garantizados a otros trabajadores y trabajadoras y, en términos más generales, del régimen del salariado. Este libro explora, a partir del análisis de proyectos de legislación y debates parlamentarios, cómo en diferentes contextos se justificó el lugar ambiguo del servicio doméstico respecto de los derechos asociados al trabajo, pero también cómo los sujetos se apropiaron de las leyes para reclamar y resolver conflictos que se iniciaban en el espacio laboral-doméstico y se resolvían en el ámbito de las instituciones judiciales. En esta propuesta, el género ocupa un sitio clave: los juegos de inclusión/exclusión

dan cuenta de nociones generizadas en torno de las que se articularon las protecciones sociales. Si servicio doméstico y derechos laborales recorrieron senderos escindidos, en los inicios del siglo XXI parecieran volver a confluir, aunque las particularidades del empleo en casas particulares plantean desafíos difíciles de resolver -vinculados, por ejemplo, a los tiempos y las características del cuidado, a la imposibilidad de separar el trabajo de la persona que lo realiza, a la ambigüedad afectiva que atraviesa las relaciones que se entraman entre empleadores y trabajadoras-. Este texto busca ofrecer una lectura históricamente informada que contribuya a pensar esos desafíos con la ilusión de aportar a la construcción de una sociedad más justa.

Almanza Junco, (2021) “Constitucionalización de los derechos laborales a través del desarrollo jurisprudencial en el caso de la estabilidad laboral y ocupacional reforzada” el autor establece el siguiente resumen:

El presente artículo estudia el fenómeno de la constitucionalización de los derechos laborales en el caso puntual del desarrollo y configuración de la denominada *figura de la estabilidad laboral reforzada,* hoy extendida a *estabilidad ocupacional reforzada.* Para lo anterior, se identifica justificada la relación que ha tenido esta institución del derecho laboral, derivada del principio constitucional de la estabilidad en el empleo, con la configuración y desarrollo de los distintos fueros laborales de origen normativo y jurisprudencial. En consecuencia, se establece que, sobre la base del desarrollo jurisprudencial de cada uno de los fueros, se ha logrado dotar de eficacia jurídica a estas estabilidades laborales y ocupacionales reforzadas. Todo lo anterior ocurre en medio del trasegar histórico de una Corte Constitucional que, desde su creación, cada vez se ha ido afianzado más a la denominada práctica del desarrollo progresivo en materia de derechos fundamentales, cuyo contenido analítico y práctico genera una legitimidad

consistente en el resultado institucional, al amparo de la praxis del nuevo constitucionalismo en el marco de los Estados constitucionales de derecho. Ochoa Ochoa & Morales Guevara, (2020) “La mujer embarazada y sus derechos laborales en Ecuador” el autor establece el siguiente resumen:

Esta investigación hace referencia sobre los Derechos laborales de la Mujer embarazada, siendo derechos fundamentales reconocidos en la Constitución y Tratados Internacionales Ratificados por el Ecuador; el objetivo planteado fue analizar las sentencias emitidas por la Corte Constitucional de Ecuador en dos casos específicos en los cuales se evidenció la vulneración al derecho al trabajo en dependencias del sector público, debido a la falta de aplicabilidad de las normas por parte de los operadores de justicia en primera instancia.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Ramírez Caldas & Ramírez Rojas, (2021) “Influencia del contrato laboral a tiempo fijo en la productividad de las empresas” el autor establece el siguiente resumen:

En este artículo, se estudia el nivel de influencia del contrato laboral a tiempo fijo en la productividad de las empresas, con base en investigaciones realizadas por diversos autores de distintas partes del mundo. El objetivo principal es mostrar las posturas actuales sobre la influencia que tiene la naturaleza del contrato laboral a tiempo fijo en el rendimiento de la empresa. Para ello, se desarrollan dos subtemas: la influencia del contrato laboral a tiempo fijo sobre la productividad y, por otro lado, la influencia del contrato laboral a tiempo fijo sobre la seguridad y el bienestar laboral. En el presente estudio, de manera prioritaria, se utiliza la metodología cualitativa. En la investigación realizada, se ha encontrado gran controversia en cuanto a la influencia que tiene la naturaleza del contrato laboral sobre el rendimiento de la empresa, mientras que, para

unos investigadores, el contrato laboral a tiempo fijo favorece la productividad, debido a que la empresa reduce sus costos al no invertir en recursos humanos; para otros, el contrato laboral a tiempo fijo perjudica la productividad, dado que el desempeño e impacto laboral es inferior, comparado con los trabajadores con contrato a tiempo indefinido.

Tuesta Antonio & Utia Villegas, (2022) “La desnaturalización del contrato laboral y la nulidad del despido por temas sindicales – Casación N° 13166 - 2016- Lima Este” el autor establece el siguiente resumen:

El presente análisis jurídico, se basa en una casación emitida por la Corte Suprema de Justicia de la República de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de Lima, la materia en discusión consta de la desnaturalización del contrato laboral como del despido nulo por afiliación al sindicato, mediante la Casación N°13166-2016-LIMA ESTE; la Empresa Tecnología Textil S.A, interpone el recurso extraordinario con la finalidad de revocar la decisión expedida por el Colegiado de la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima Este presentado por el ciudadano Rosel Torres Delgado y ordena que la demandante cumpla con reponer al actor en el mismo puesto de trabajo que ostentaba hasta antes del despido o en otro lugar de igual o similar categoría, disponiendo además, que la emplazada cumpla con pagar a favor del actor las remuneraciones y gratificaciones (fiestas patrias y navidad) que se devenguen desde la fecha de despido hasta la fecha efectiva de reposición, con los incrementos que se hubieren producido en el período de cese, así como el depósito de la compensación por tiempo de servicios, más intereses legales, con costas y costos del proceso. El Objetivo es determinar si la casación N°13166-2016-LIMA ESTE, cuentan con respaldo jurídico para desestimar una desnaturalización de contrato y despido nulo por afiliación a sindicato señalando que la causa fue por termino de contrato.

Material y Método, se utilizó desde el primer momento el análisis documental, teniendo una muestra compacta, a través del método descriptivo, y el diseño no experimental ex post facto. Resultado, de acuerdo a lo establecido en la presente se declara INFUNDADO el recurso de casación interpuesto por la demandada la Empresa Tecnología Textil S.A, de fecha 18 de julio de 2016, de fojas 253 a 264; en consecuencia, NO CASARON la Sentencia de Vista de fecha 04 de julio de 2016, de fojas 236 a 243.

Toro Cerna, (2019) “La desnaturalización e ineficacia del contrato laboral de los trabajadores de la administración privada sujetos a modalidad por fraude y simulación en la región San Martin periodo 2015 - 2017” el autor establece el siguiente resumen:

La problemática de esta investigación radica en la desnaturalización del contrato Laboral sujeto a modalidad por fraude y Simulación debido a que existe en la legislación laboral peruana una significativa confusión con relación a la naturaleza jurídica del vínculo laboral. El objetivo planteado fue realizar un análisis doctrinario de la Desnaturalización del Contrato de trabajo a plazo fijo bajo la modalidad de fraude y simulación, con respecto a un Marco Referencial que integre Planteamientos teóricos atingentes que permitan solucionar el Incumplimiento de las Normas Laborales (DS. 003-97- TUO del DL 728), mediante una investigación aplicada, explicativa y de análisis mixto, predominantemente cuantitativo, pero complementariamente con calificaciones e interpretaciones cualitativas con la finalidad de detectar las causas por las que se origina la desnaturalización de los contratos laborales en la Región San Martin. La metodología de la investigación utilizada fue descriptiva, analítica – explicativa.

Becerra Mundaca, (2020) “Contrato laboral del trabajador obrero municipal y la vulneración de sus derechos en la Municipalidad de Florencia de Mora, 2020” el autor establece el siguiente resumen:

La presente investigación tuvo como objetivo determinar si existe relación entre el contrato laboral del trabajador obrero municipal y la vulneración de sus derechos en la Municipalidad de Florencia de Mora, 2020. Una investigación de alcance correlacional, no experimental de acuerdo a la temporalidad transversal, se trabajó con una muestra conformada por 50 trabajadores, a quienes se les aplicó un cuestionario. El procedimiento y análisis se realizó mediante la estadística descriptiva e inferencial utilizando el SPSS. Los resultados obtenidos presentaron un nivel regular de la vulneración de sus derechos en un valor de 94.0%, seguidamente se identificó el nivel de la vulneración de sus derechos en un nivel regular con un valor de 94.0%, así mismo las dimensiones del contrato laboral, a través del coeficiente de Rho Sperman se obtuvo r = ,119** para características del contrato, r= ,294** para contratación bajo el régimen (CAS), finalmente a través del coeficiente de correlación Rho de ,246** aludiendo que existe una relación positiva media entre las variables contrato laboral del trabajador obrero municipal y la vulneración de sus derechos en la Municipalidad de Florencia de Mora. Retomando la expresión del análisis donde se acepta la hipótesis de investigación.

Céspedes Camacho, (2019) “La vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte - 2017” el autor establece el siguiente resumen:

El objetivo de la investigación fue determinar el nivel de vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte. La

muestra se obtuvo a partir de la encuesta realizada a 27 trabajadores de la Corte Superior de Lima Norte. El tipo de investigación utilizado fue aplicada o pura. El diseño de investigación que se utilizó es descriptivo, transversal o transaccional. Se aplicó el instrumento de la encuesta teniendo en cuenta las dimensiones y los indicadores. Para la prueba de hipótesis se utilizó el análisis estadístico Programa SPSS y Excel, para medir el nivel de las variables. Los hallazgos indicaron de manera general el nivel de vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte. La institución muestra un alto nivel de vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte.

Quintero Lima, (2019) “La protección transnacional de los derechos laborales en materia de seguridad y salud: una asimetría comunitaria y sus remiendos institucionales” el autor establece el siguiente resumen:

A pesar de la existencia de una normativa comunitaria en materia de seguridad y salud en el trabajo vinculante para todos los Estados Miembros, ya pesar de que el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional cuente con una regulación consolidada, sin embargo, es posible distinguir una zona gris en la regulación de la protección de los derechos laborales en materia de seguridad y salud. De suerte que, independientemente de cuestiones sustantivas referidas a las obligaciones empresariales en esta materia, se observa que hay una asimetría clara entre la regulación comunitaria, y nacional existente, y su última eficacia a través de –inexistentes hoy- mecanismos coercitivos.Palabras clave: desplazamiento temporal de trabajadores, prestación de servicios transnacionales, seguridad y salud en el trabajo. Resumen: A pesar de la existencia de una legislación europea en

materia de seguridad y salud en el trabajo para todos los Estados miembros, y aunque el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación transnacional de servicios cuenta con una regulación consolidada, sin embargo, es posible distinguir una zona gris en la regulación de la protección de los derechos laborales en materia de seguridad y salud. De tal forma que, independientemente de las cuestiones de fondo referidas a las obligaciones empresariales en esta materia, se observa que existe una clara asimetría entre la regulación europea y la nacional, y su eficacia última a través de -hoy inexistentes- mecanismos coercitivos. Palabras clave: desplazamiento de trabajadores, prestación transnacional de servicios, salud y seguridad en el trabajo. A pesar de que existe una legislación europea en materia de seguridad y salud en el trabajo para todos los Estados miembros, y aunque el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación transnacional de servicios cuenta con una regulación consolidada, no obstante, es posible distinguir una zona gris en la regulación de la protección de los derechos laborales en materia de seguridad y salud. De tal forma que, independientemente de las cuestiones de fondo referidas a las obligaciones empresariales en esta materia, se observa que existe una clara asimetría entre la regulación europea y la nacional, y su eficacia última a través de -hoy inexistentes- mecanismos coercitivos. Palabras clave: desplazamiento de trabajadores, prestación transnacional de servicios, salud y seguridad en el trabajo. A pesar de que existe una legislación europea en materia de seguridad y salud en el trabajo para todos los Estados miembros, y aunque el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación transnacional de servicios cuenta con una regulación consolidada, no obstante, es posible distinguir una zona gris en la regulación de la protección de los derechos laborales en materia de seguridad y salud. De tal forma que, independientemente de las

cuestiones de fondo referidas a las obligaciones empresariales en esta materia, se observa que existe una clara asimetría entre la regulación europea y la nacional, y su eficacia última a través de -hoy inexistentes- mecanismos coercitivos. Palabras clave: desplazamiento de trabajadores, prestación transnacional de servicios, salud y seguridad en el trabajo.

Hancco Luna & Valenzuela Aguirre, (2022) “La vulneración de los derechos laborales y el mecanismo de la suspensión perfecta en el régimen de la actividad laboral privada” el autor establece el siguiente resumen:

La presente investigación titulada “La vulneración de los derechos laborales y el mecanismo de la suspensión perfecta en el régimen de la actividad laboral privada”, lleva a cabo un análisis interpretativo referido al mecanismo de la suspensión perfecta en el régimen laboral privado, en el contexto de la emergencia sanitaria; es por ello que surge el problema general ¿El mecanismo de la suspensión perfecta en el régimen laboral privado, provoca la vulneración del derecho fundamental a la libertad de trabajo? siendo el objetivo general de la investigación, analizar si el mecanismo de la suspensión perfecta en el régimen laboral privado provoca la vulneración del derecho fundamental a la libertad de trabajo, es así que se propuso como hipótesis general que el mecanismo de la suspensión perfecta en el régimen laboral privado, provoca, la vulneración del derecho fundamental a la libertad de trabajo. Es por ello que logramos determinar que la problemática se genera a raíz de una vulneración gradual al derecho fundamental de la libertad de trabajo, así como la inequívoca regulación de lo que vendría a ser la aplicación de la herramienta de la suspensión perfecta de labores en el sector privado. Frente a lo señalado anteriormente, la recomendación planteada es que, ante una probable aplicación del mecanismo de la suspensión perfecta frente a una situación de emergencia, se sugiere una mejor regulación de este mecanismo, partiendo desde la

aprobación de la figura del silencio positivo administrativo por parte de la entidad competente.

Ayllon Zamalloa, (2022) “Los derechos laborales y el impacto del Covid- 19 en el distrito judicial de Ucayali, enero a marzo del 2020” el autor establece el siguiente resumen:

El presente trabajo, tuvo el siguiente problema de investigación ¿Cuáles son los derechos laborales afectados ante el impacto del Covid-19 en el Distrito Judicial de Ucayali, enero a marzo del 2020? Objetivo General: Identificar cuáles son los derechos laborales afectados por el impacto del Covid-19 en el Distrito Judicial de Ucayali. Metodología: tipo descriptivo correlacional no experimental a juicio del investigador con muestra no probabilística, para ello será necesario aplicar una encuesta como nuestra técnica de formulación de preguntas. Resultados: el 45% de los trabajadores del Distrito Judicial de Ucayali – Sede Manco Cápac tienen mejores condiciones de empleo por el tipo de contrato, contrastando con un 30% y 25% que llevan menos tiempo en la institución, 40% de los trabajadores está conformado por los especialistas de los juzgados, teniendo un 60% respondió que a veces está expuesto a buena iluminación según las condiciones de trabajo y el 47% de los encuestados refieren tener mediana condición de salud frente a un 3% que presentaba una muy baja condición de salud y seguridad ante el impacto del Covid-19 en su centro laboral. Conclusión: se identificó los derechos laborales afectados por el impacto del Covid-19 en el Distrito Judicial de Ucayali; teniendo como principal problema la crisis económica que estaba atravesando cada rincón del mundo.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. CONTRATO LABORAL

De acuerdo a Méndez, Ricardo, (2009) sobre el contrato laboral señala que: *"Conforme a esta definición, queda claro que no es imperativa la existencia del contrato de trabajo para que exista y surta efectos la relación de trabajo, pero no puede existir un contrato de trabajo que no origine una relación de trabajo. La existencia de la relación de trabajo presupone un acuerdo de voluntades por escrito, de manera tácita o verbal".* (p.35).

Acuerdo entre un trabajador y empleador:

En ese sentido sobre el contrato laboral Enciclopedia Concepto, (2022) señala que: El contrato de trabajo es el acuerdo que se da entre un trabajador y su empleador y se detalla en un documento legal. En el contrato el trabajador se compromete a realizar un trabajo a cambio de una remuneración.

Un contrato puede ser individual, cuando se establece entre un trabajador y un patrón; o colectivo cuando las condiciones del contrato se negocian entre una agrupación de trabajadores o sindicato y un empleador.

Los contratos de trabajo suelen incluir ciertos elementos:

- Remuneración. Se refiere al pago que recibe el trabajador periódicamente. Son muchos los países en los que existe el salario mínimo, que hace que esta negociación no esté sujeta únicamente a las leyes del mercado.
- Jornada laboral. Se refiere a la cantidad de horas que se trabajará. En la mayoría de los países se estableció una jornada máxima de ocho horas diarias.
- Vacaciones. Se refiere a una cantidad de días al año en los que el empleado no irá a trabajar, pero no dejará de recibir su paga.

- Condiciones de trabajo. Se refiere a algunos requerimientos básicos que debe tener todo entorno laboral: ambiente saludable, herramientas de trabajo disponibles, control de los factores de riesgo.

  Según Vallecilla Baena, Luis F., (2022) señala que: Una relación laboral es aquella por la que una persona natural realiza una labor o presta un servicio en favor de otra persona, ya sea esta natural o jurídica. Dicha prestación puede ser ejecutada en forma gratuita u onerosa. Por otra parte, la manera en que se cumple la determinada labor puede estar sujeta a las órdenes de alguien o puede, por el contrario, no estar sujeta a ninguna orden y realizarse de forma autónoma. La realidad de estas circunstancias determina si se está frente a la figura de un contrato de trabajo o si, por el contrario, se trata de otra clase (especie) de relación laboral. Conforme a la ley, la jurisprudencia y la doctrina, se puede afirmar que en todo contrato de trabajo subyace una relación laboral, contrario censu, no toda relación laboral constituye un contrato de trabajo. Así, para que se entienda de mejor forma, se debe considerar que el contrato de trabajo es una especie dentro del género de las relaciones laborales. (p.36)

2.2.2. DERECHOS LABORALES

Según (Méndez, Ricardo, 2009) al referirse sobre los derechos laborales señala que: "*Conviene recordar que la clasificación tradicional del Derecho se hace en: derecho público y derecho privado, y que se ha incorporado una rama relativamente nueva: el derecho social. Esta rama del Derecho se encarga de tutelar y brindar protección a clases sociales o grupos que se consideren vulnerables o en situación de desventaja frente a otros. Como se analizó antes, el derecho laboral busca el equilibrio entre los factores que intervienen en la relación laboral: trabajadores y patrones; considerando que los trabajadores están en una situación de desventaja frente al patrón,*

por ser éste el dueño del capital, entonces el derecho laboral forma parte del derecho social". (p.6).

Según Enciclopedia Concepto, (2022) señala que: El derecho laboral es una rama del derecho formada por un conjunto de normas jurídicas que se establecen en la relación entre los trabajadores y los empleadores**.** Lo constituyen preceptos de orden público y legal, que se basan en la premisa de asegurarle a quien trabaja un pleno desarrollo como persona y una integración real a la sociedad.

Sujetos del Derecho Laboral:

De acuerdo a Enciclopedia Concepto, (2022) indica que: En el ámbito del derecho se considera sujeto a toda persona física o jurídica a la que se le imputan derechos y obligaciones.

- Trabajador. Persona física que presta a otra un trabajo subordinado.
- Empleador. Persona física que contrata los servicios de una o varias personas.
- Intermediario. Persona que interviene en la contratación de una o varias personas para que presten servicios a un patrón.
- Empresa. Entidad económica que produce o distribuye bienes o servicios.
- Sindicato. Asociación integrada por trabajadores para la defensa de sus derechos.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

2.3.1. Beneficios laborales

Según, La Torella, (2014) Significa ir más allá de la satisfacción que siente el empleador o el empleado por remunerar o ser remunerado a un nivel competitivo o superador de mercado; exceder o superar la normativa vigente en materia de beneficios sociales, es vislumbrar que existe un punto de inflexión propio de cada trabajador, donde el dinero ya no marca la

diferencia, la pertenencia o la motivación; y en contraposición a esto, sí lo hacen aspectos no pecuniarios y emocionalmente valorados como el tiempo libre, la seguridad, el desarrollo, los servicios adicionales o la generación de experiencias o vivencias personales que fortalezcan y optimicen la calidad de vida laboral.

2.3.2. Capacitación laboral

Según, Magda Cejas & Acosta, (2012) La capacitación laboral surge en el mundo como respuesta a la necesidad de mejorar permanentemente la calidad y pertinencia de la educación y la formación de recursos humanos, frente a la evolución de la tecnología, la producción y, en general, la sociedad, y elevar así el nivel de competitividad de las empresas, las condiciones de vida y de trabajo de la población.

2.3.3. Contrato laboral

Según, Charrutti Garcén, (2015) Se establece como fuente de la relación laboral a la voluntad de las partes manifestada en el contrato de trabajo, por tanto, la concepción dogmática del Estatuto de los Trabajadores es netamente contractualista al admitir que la relación laboral solo nace del contrato.

2.3.4. Despido arbitrario

Según, Cayra Quispe, (2021) Un despido arbitrario corresponde una indemnización «como única reparación». No prevé la posibilidad de reincorporación. El denominado despido ad nutum impone sólo una tutela indemnizatoria. Dicha disposición es incompatible con la Constitución, a juicio de este Tribunal.

2.3.5. Empleador

Según, Oficina Internacional del Trabajo, (2005) Tanto la legislación reciente como la menos reciente identifican al empleador (el proveedor) como la persona o empresa que emplea al trabajador y al usuario como la

persona que se beneficia de los servicios del trabajador, aun cuando hay variaciones en algunos países.

2.3.6. Empresas

Una empresa es una organización de personas y recursos que buscan la consecución de un beneficio económico con el desarrollo de una actividad en particular.

2.3.7. Ingresos

Un ingreso es toda aquella ganancia que se recibe por la venta de un bien o servicio, que generalmente se hace efectiva mediante un cobro monetario.

2.3.8. Prestación

Constituye el objeto de la obligación lo que debe realizar el deudor para satisfacer los derechos del acreedor. Puede consistir en dar o entregar alguna cosa, en hacer algo o en abstenerse de alguna conducta. Además, debe ser susceptible de valoración económica.

2.3.9. Productividad

La productividad es una medida económica que calcula cuántos bienes y servicios se han producido por cada factor utilizado (trabajador, capital, tiempo, tierra, etc) durante un periodo determinado.

CAPÍTULO III

III. MARCO METODOLÓGICO

3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

La investigación sobre la incidencia del contrato laboral y los derechos laborales de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, tiene como objetivo ampliar y ahondar conocimientos y teorías no siendo de aplicación inmediata, por tanto, el estudio es básica teórica.

Según Palomino Ochoa, Juan J.; et al, (2021) señala sobre la investigación básica que: *"La investigación básica tiene un proceso lógico no es de aplicación inmediata".* (p.15).

Por otro lado, la investigación es de nivel o alcance descriptivo, porque analiza y describe las normas laborales sobre el contrato laboral y los derechos laborales en las industrias.

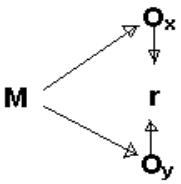
En ese contexto Carrasco Díaz, S., (2007) señala*: "En este nivel se conoce, identifica y describe las características esenciales del fenómeno social en estudio, respondiendo las preguntas"*. (p.50).

El estudio es de características cuantitativas, porque aplica la estadística para efectuar el análisis de datos mediante la encuesta y cuestionario, es medible.

En cuanto al diseño la investigación sobre la incidencia del contrato laboral y los derechos laborales de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, es no experimental.

Asimismo, la investigación es transversal porque recoge la información en un solo acto dentro del periodo 2022.

Diseño es:



Margen: 5%

Nivel de confianza: 99%

Población: 62

Tamaño de muestra: 62

Ecuacion Estadistica para Proporciones poblacionales

$$n = \frac{z^2(p*q)}{e^2 + \frac{(z^2(p*q))}{N}}$$

n= Tamaño de la muestra
z= Nivel de confianza deseado
p= Proporcion de la poblacion con la caracteristica deseada (exito)
q=Proporcion de la poblacion sin la caracteristica deseada (fracaso)
e= Nivel de error dispuesto a cometer
N= Tamaño de la poblacion

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

El universo son todas las industrias del Distrito de Manantay en el periodo 2022, la población inmersa es de 62 empresas industriales que están en actividad en el periodo 2022.

3.2.2. MUESTRA

La muestra es no probabilística intencionada por lo que las 62 empresas industriales que están en actividad en el periodo 2022 forman parte de la muestra.

3.3. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para el presente estudio se ha tomado como instrumento el cuestionario de 18 preguntas que previamente han sido validados por juicios de expertos conformado por tres expertos con el grado de maestro y doctorado, quienes validaron considerando 10 aspectos fundamentales de la investigación.

Asimismo, se ha optado para los ítems de la encuesta 5 alternativas en base a la escala de Likert:

- Muy en desacuerdo (1)
- De acuerdo (2)
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)
- En desacuerdo (4)
- Muy en desacuerdo (5)

Según Carrasco Díaz, S., (2007) señala que: *"Es este instrumento que es una forma o modalidad de la encuesta, en la que no es necesaria la relación directa, cara a cara con la muestra de estudio".* (p.318).

3.4. PROCESAMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La recolección de datos sobre el contrato laboral y los derechos laborales de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022; se realizaron mediante las técnicas de la observación, el análisis documental de datos sobre todo la información levantada mediante el instrumento que sirvió para el proceso de datos mediante la estadística.

3.5. TRATAMIENTO DE DATOS

Para el recojo, procesamiento y presentación de datos se ha empleado soporte tecnológicos y softwares como el SPSS 25,0 para realizar el análisis inferencial de datos y comprobar la hipótesis planteada, por otro lado, se ha empleado la Chi cuadrada, el análisis de datos.

CAPÍTULO IV

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados del trabajo de campo

4.1.1 Dimensión: Contrato de trabajo a plazo indeterminado

Diga usted si está de acuerdo con el contrato de trabajo a plazo indeterminado incide en la capacitación y formación laboral de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022.

Tabla 1.

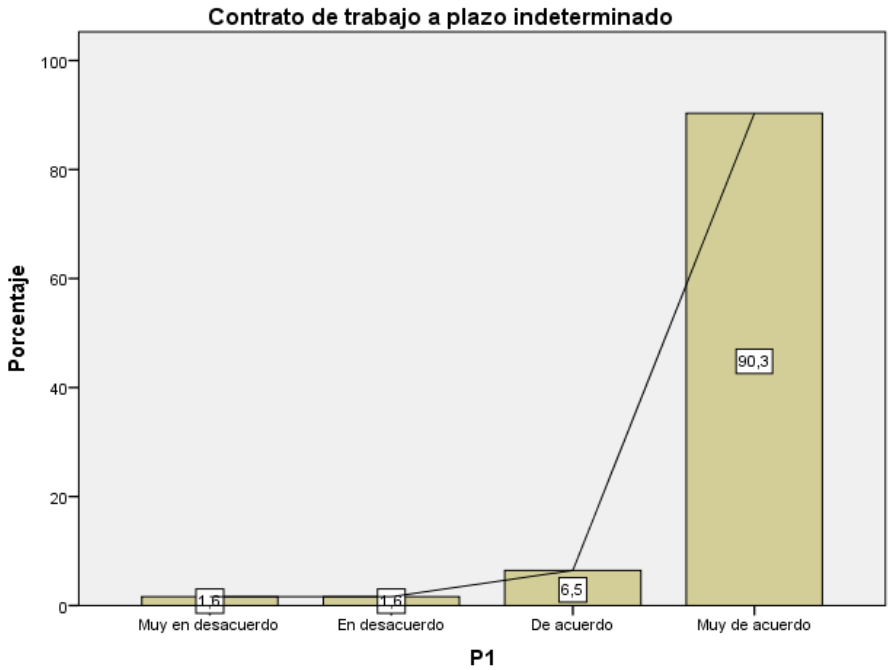
Contrato de trabajo a plazo indeterminado

		f	F	fr	%
Válidos	Muy en desacuerdo	1	1,6	1,6	1,6
	En desacuerdo	1	1,6	1,6	3,2
	De acuerdo	4	6,5	6,5	9,7
	Muy de acuerdo	56	90,3	90,3	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable contrato laboral

Fuente: Elaboración propia

Figura 1



Análisis: La muestra es no probabilística intencionada constituida por 62 empresas industriales que están en actividad en el periodo 2022. Los resultados de la encuesta son:

Las empresas industriales que están muy de acuerdo que el contrato de trabajo a plazo indeterminado incide en la capacitación y formación laboral de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 90.3%.

Las empresas industriales que están de acuerdo que el contrato de trabajo a plazo indeterminado incide en la capacitación y formación laboral de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 6.5%.

Las empresas industriales que están en desacuerdo que el contrato de trabajo a plazo indeterminado incide en la capacitación y formación laboral de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 1.6%.

Las empresas industriales que están muy en desacuerdo que el contrato de trabajo a plazo indeterminado incide en la capacitación y formación laboral de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 1.6%.

4.1.2 Dimensión: Contrato de trabajo a plazo indeterminado

Cree usted que el contrato de trabajo a plazo indeterminado garantiza los beneficios de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022.

Tabla 2.

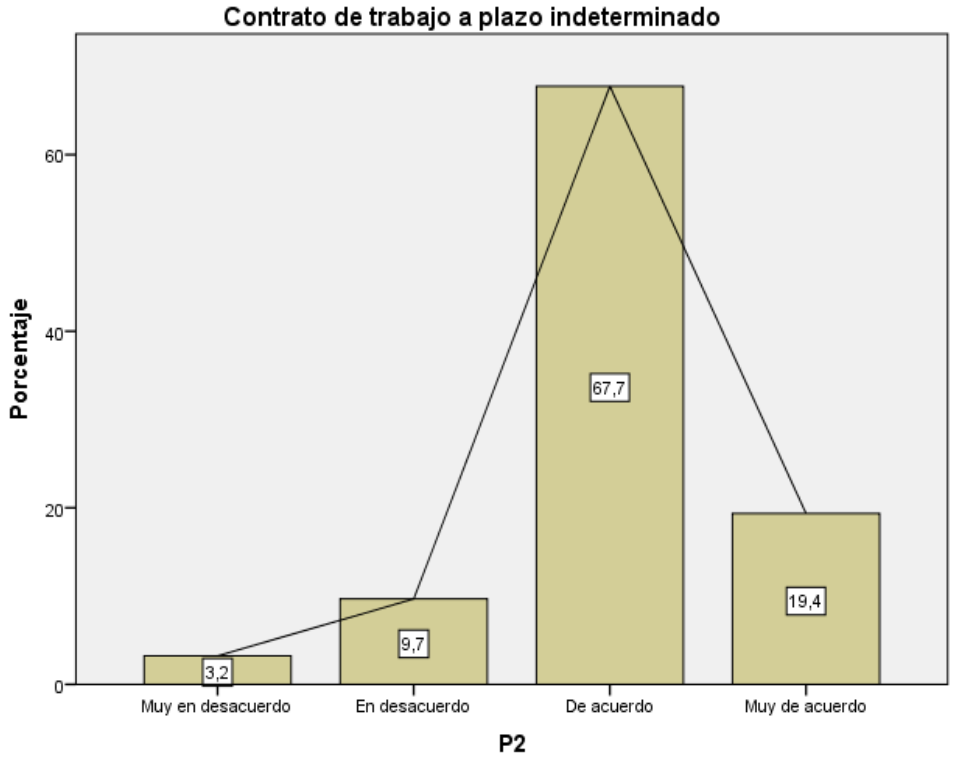
Contrato de trabajo a plazo indeterminado

		f	F	fr	%
Válidos	Muy en desacuerdo	2	3,2	3,2	3,2
	En desacuerdo	6	9,7	9,7	12,9
	De acuerdo	42	67,7	67,7	80,6
	Muy de acuerdo	12	19,4	19,4	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable contrato laboral

Fuente: Elaboración propia

Figura 2



Análisis: La muestra es no probabilística intencionada constituida por 62 empresas industriales que están en actividad en el periodo 2022. Los resultados de la encuesta son:

Las empresas industriales que están muy de acuerdo que el contrato de trabajo a plazo indeterminado garantiza los beneficios de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 19.4%.

Las empresas industriales que están de acuerdo que el contrato de trabajo a plazo indeterminado garantiza los beneficios de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 67.7%.

Las empresas industriales que están en desacuerdo que el contrato de trabajo a plazo indeterminado garantiza los beneficios de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 9.7%.

Las empresas industriales que están muy en desacuerdo que el contrato de trabajo a plazo indeterminado garantiza los beneficios de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 3.2%.

4.1.3 Dimensión: Contrato de trabajo a plazo indeterminado

Cree usted que el contrato de trabajo a plazo indeterminado garantiza una remuneración en función a la labor de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022.

Tabla 3.

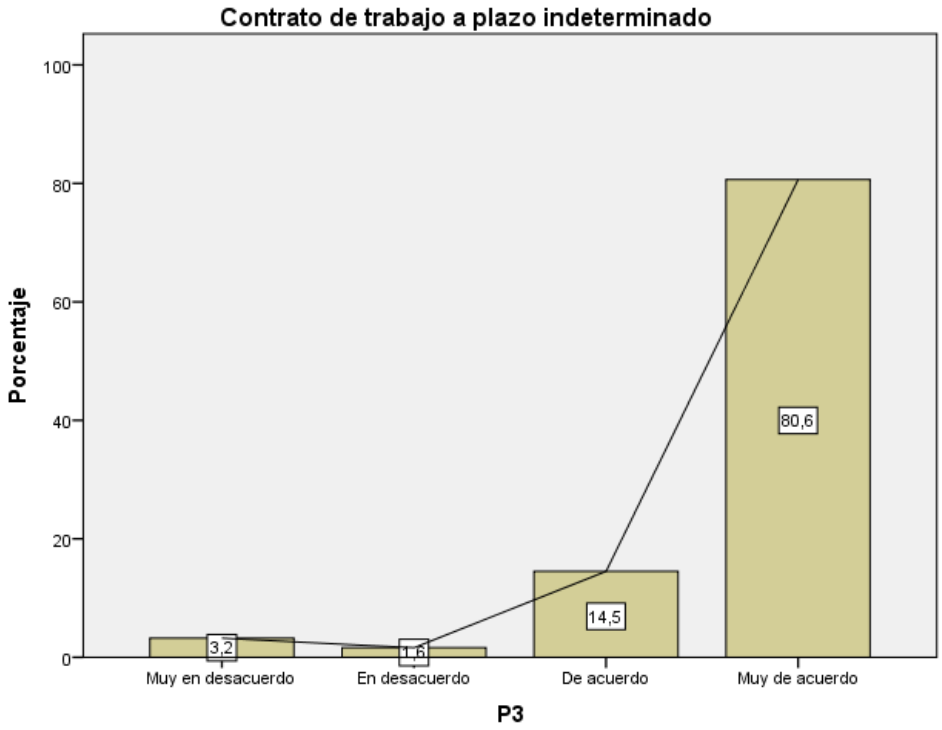
Contrato de trabajo a plazo indeterminado

		f	F	fr	%
Válidos	Muy en desacuerdo	2	3,2	3,2	3,2
	En desacuerdo	1	1,6	1,6	4,8
	De acuerdo	9	14,5	14,5	19,4
	Muy de acuerdo	50	80,6	80,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable contrato laboral

Fuente: Elaboración propia

Figura 3



Análisis: La muestra es no probabilística intencionada constituida por 62 empresas industriales que están en actividad en el periodo 2022. Los resultados de la encuesta son:

Las empresas industriales que están muy de acuerdo que el contrato de trabajo a plazo indeterminado garantiza una remuneración en función a la labor de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 80.6%.

Las empresas industriales que están de acuerdo que el contrato de trabajo a plazo indeterminado garantiza una remuneración en función a la labor de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 14.5%.

Las empresas industriales que están en desacuerdo que el contrato de trabajo a plazo indeterminado garantiza una remuneración en función a la labor de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 1.6%.

Las empresas industriales que están muy en desacuerdo que el contrato de trabajo a plazo indeterminado garantiza una remuneración en función a la labor de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 3.2%.

4.1.4 Dimensión: Contrato de trabajo a plazo fijo

Diga usted si el contrato de trabajo a plazo fijo incide en garantizar los ingresos de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022.

Tabla 4.

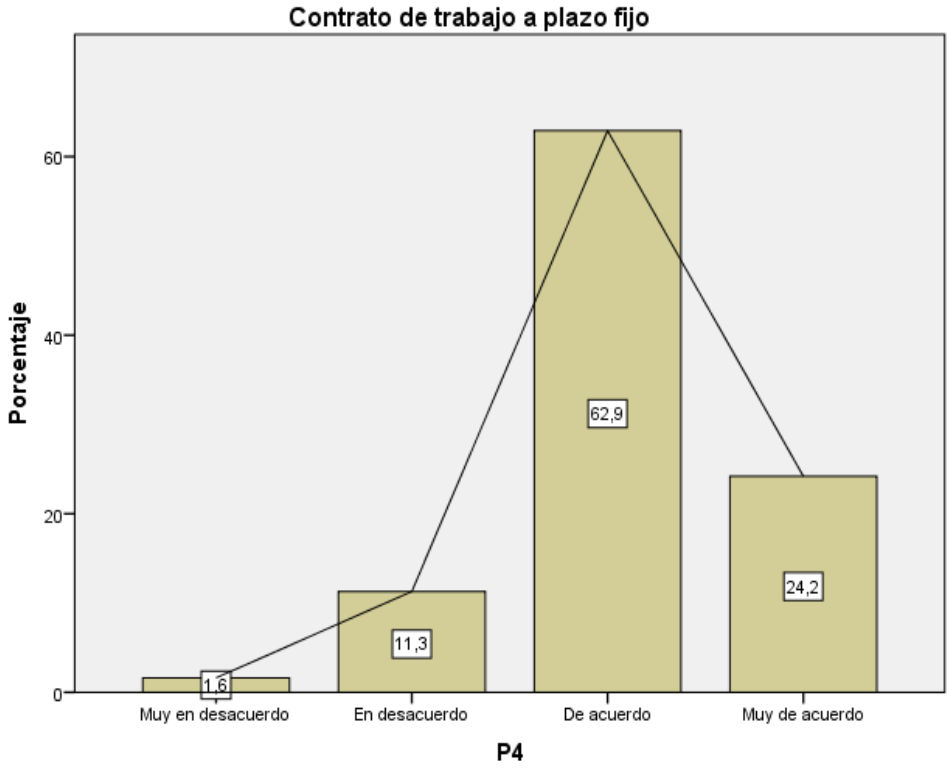
Contrato de trabajo a plazo fijo

		f	F	fr	%
Válidos	Muy en desacuerdo	1	1,6	1,6	1,6
	En desacuerdo	7	11,3	11,3	12,9
	De acuerdo	39	62,9	62,9	75,8
	Muy de acuerdo	15	24,2	24,2	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable contrato laboral

Fuente: Elaboración propia

Figura 4



Análisis: La muestra es no probabilística intencionada constituida por 62 empresas industriales que están en actividad en el periodo 2022. Los resultados de la encuesta son:

Las empresas industriales que están muy de acuerdo que el contrato de trabajo a plazo fijo incide en garantizar los ingresos de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 24.2%.

Las empresas industriales que están de acuerdo que el contrato de trabajo a plazo fijo incide en garantizar los ingresos de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 62.9%.

Las empresas industriales que están en desacuerdo que el contrato de trabajo a plazo fijo incide en garantizar los ingresos de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 11.3%.

Las empresas industriales que están muy en desacuerdo que el contrato de trabajo a plazo fijo incide en garantizar los ingresos de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 1.6%.

4.1.5 Dimensión: Contrato de trabajo a plazo fijo

Cree usted que el contrato de trabajo es la voluntad contractual entre el empleador y trabajador en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022.

Tabla 5.

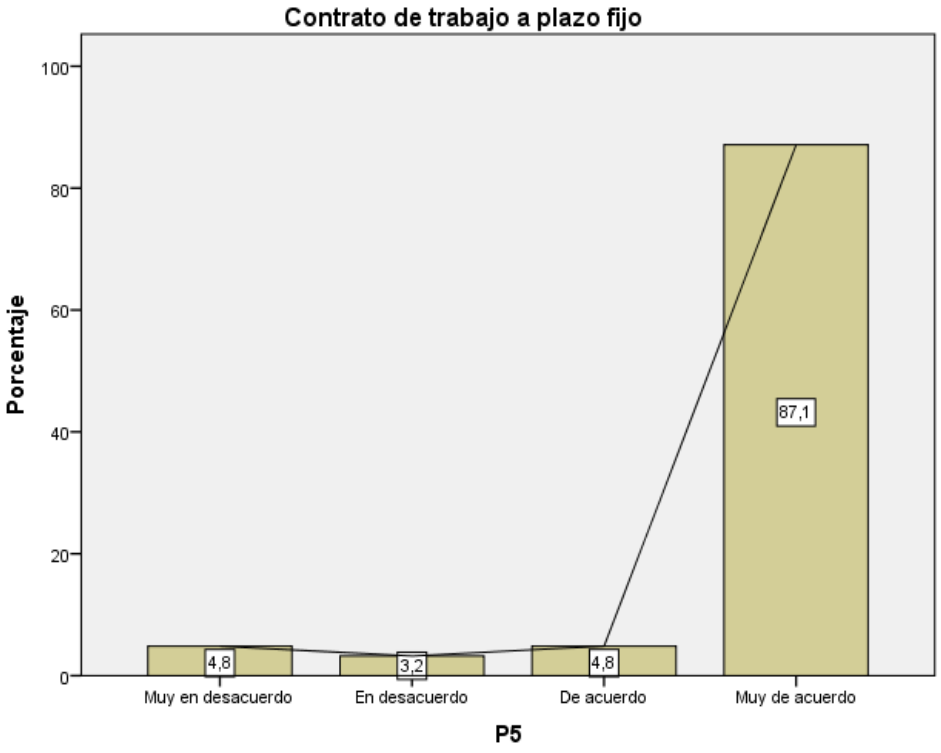
Contrato de trabajo a plazo fijo

		f	F	fr	%
Válidos	Muy en desacuerdo	3	4,8	4,8	4,8
	En desacuerdo	2	3,2	3,2	8,1
	De acuerdo	3	4,8	4,8	12,9
	Muy de acuerdo	54	87,1	87,1	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable contrato laboral

Fuente: Elaboración propia

Figura 5



Análisis: La muestra es no probabilística intencionada constituida por 62 empresas industriales que están en actividad en el periodo 2022. Los resultados de la encuesta son:

Las empresas industriales que están muy de acuerdo que el contrato de trabajo es la voluntad contractual entre el empleador y trabajador en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 87.1%.

Las empresas industriales que están de acuerdo que el contrato de trabajo es la voluntad contractual entre el empleador y trabajador en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 4.8%.

Las empresas industriales que están en desacuerdo que el contrato de trabajo es la voluntad contractual entre el empleador y trabajador en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 3.2%.

Las empresas industriales que están muy en desacuerdo que el contrato de trabajo es la voluntad contractual entre el empleador y trabajador en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 4.8%.

4.1.6 Dimensión: Contrato de trabajo a plazo fijo

Está usted de acuerdo con el contrato de trabajo a plazo fijo que transparenta la labor de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022.

Tabla 6.

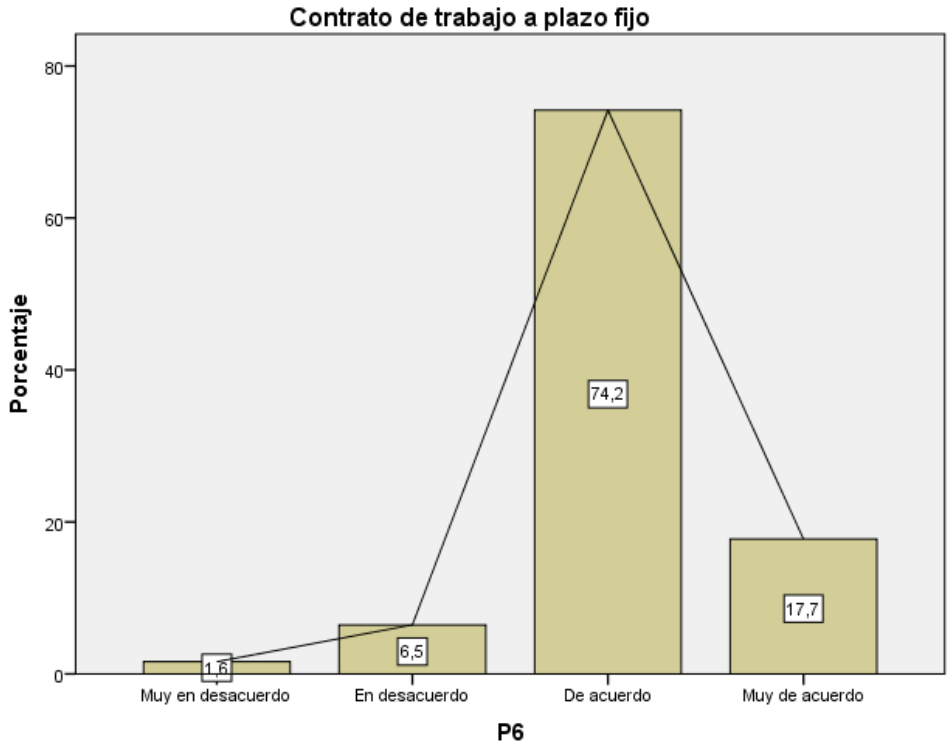
Contrato de trabajo a plazo fijo

		f	F	fr	%
Válidos	Muy en desacuerdo	1	1,6	1,6	1,6
	En desacuerdo	4	6,5	6,5	8,1
	De acuerdo	46	74,2	74,2	82,3
	Muy de acuerdo	11	17,7	17,7	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable contrato laboral

Fuente: Elaboración propia

Figura 6



Análisis: La muestra es no probabilística intencionada constituida por 62 empresas industriales que están en actividad en el periodo 2022. Los resultados de la encuesta son:

Las empresas industriales que están muy de acuerdo con el contrato de trabajo a plazo fijo que transparenta la labor de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 17.7%.

Las empresas industriales que están de acuerdo con el contrato de trabajo a plazo fijo que transparenta la labor de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 74.2%.

Las empresas industriales que están en desacuerdo con el contrato de trabajo a plazo fijo que transparenta la labor de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 6.5%.

Las empresas industriales que están muy en desacuerdo con el contrato de trabajo a plazo fijo que transparenta la labor de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 1.6%.

4.1.7 Dimensión: Capacitación y formación laboral

Está usted de acuerdo con fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022.

Tabla 7.

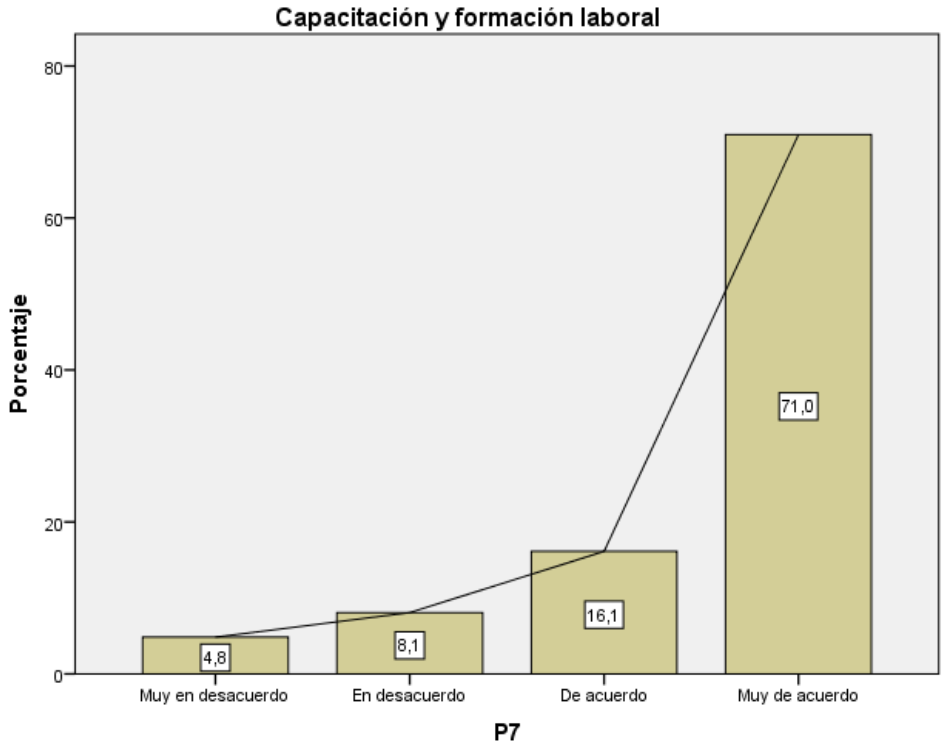
Capacitación y formación laboral

		f	F	fr	%
Válidos	Muy en desacuerdo	3	4,8	4,8	4,8
	En desacuerdo	5	8,1	8,1	12,9
	De acuerdo	10	16,1	16,1	29,0
	Muy de acuerdo	44	71,0	71,0	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable contrato laboral

Fuente: Elaboración propia

Figura 7



Análisis: La muestra es no probabilística intencionada constituida por 62 empresas industriales que están en actividad en el periodo 2022. Los resultados de la encuesta son:

Las empresas industriales que están muy de acuerdo con fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 71.0%.

Las empresas industriales que están de acuerdo con fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 16.1%.

Las empresas industriales que están en desacuerdo con fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 8.1%.

Las empresas industriales que están muy en desacuerdo con fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 4.8%.

4.1.8 Dimensión: Capacitación y formación laboral

Está usted de acuerdo con el mejoramiento de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022.

Tabla 8.

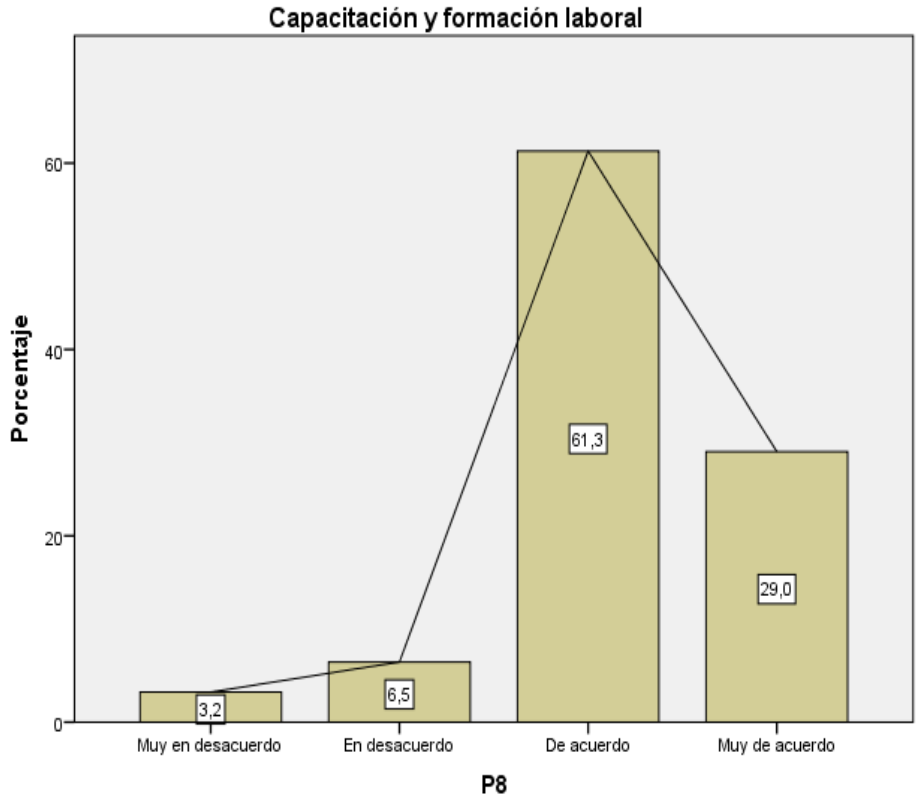
Capacitación y formación laboral

		f	F	fr	%
Válidos	Muy en desacuerdo	2	3,2	3,2	3,2
	En desacuerdo	4	6,5	6,5	9,7
	De acuerdo	38	61,3	61,3	71,0
	Muy de acuerdo	18	29,0	29,0	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable contrato laboral

Fuente: Elaboración propia

Figura 8



Análisis: La muestra es no probabilística intencionada constituida por 62 empresas industriales que están en actividad en el periodo 2022. Los resultados de la encuesta son:

Las empresas industriales que están muy de acuerdo con el mejoramiento de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 29.0%.

Las empresas industriales que están de acuerdo con el mejoramiento de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 61.3%.

Las empresas industriales que están en desacuerdo con el mejoramiento de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 6.5%.

Las empresas industriales que están muy en desacuerdo con el mejoramiento de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 3.2%.

4.1.9 Dimensión: Capacitación y formación laboral

Está usted de acuerdo con el mejoramiento de la productividad del trabajo en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022.

Tabla 9.

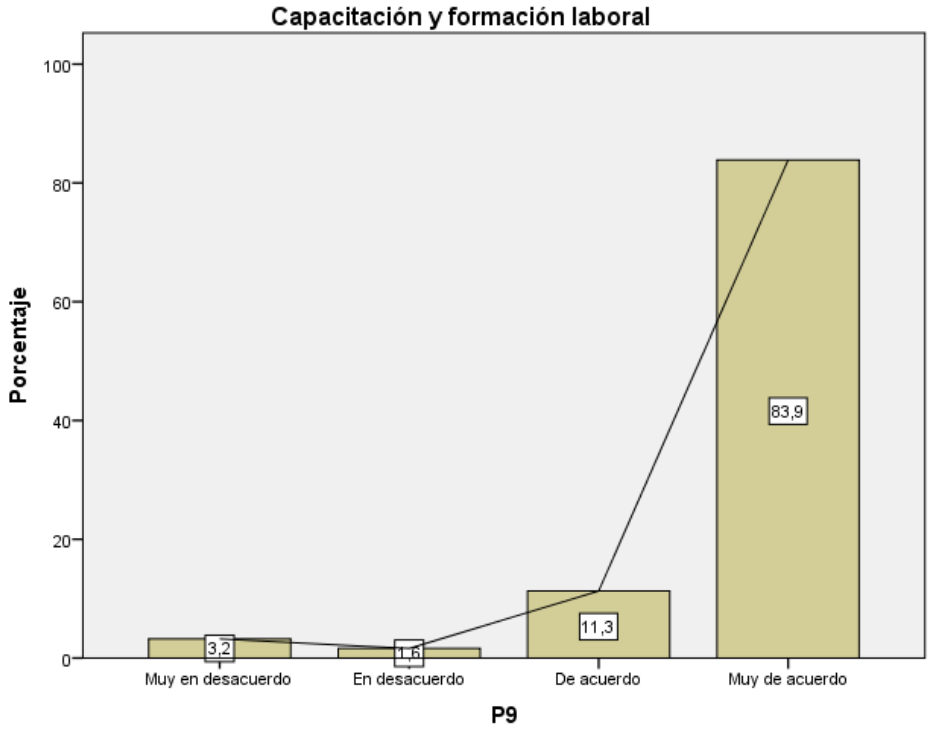
Capacitación y formación laboral

		f	F	fr	%
Válidos	Muy en desacuerdo	2	3,2	3,2	3,2
	En desacuerdo	1	1,6	1,6	4,8
	De acuerdo	7	11,3	11,3	16,1
	Muy de acuerdo	52	83,9	83,9	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable contrato laboral

Fuente: Elaboración propia

Figura 9



Análisis: La muestra es no probabilística intencionada constituida por 62 empresas industriales que están en actividad en el periodo 2022. Los resultados de la encuesta son:

Las empresas industriales que están muy de acuerdo con el mejoramiento de la productividad del trabajo en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 83.9%.

Las empresas industriales que están de acuerdo con el mejoramiento de la productividad del trabajo en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 11.3%.

Las empresas industriales que están en desacuerdo con el mejoramiento de la productividad del trabajo en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 1.6%.

Las empresas industriales que están muy en desacuerdo con el mejoramiento de la productividad del trabajo en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 3.2%.

4.1.10 Dimensión: Garantizar los ingresos

Está de acuerdo con garantizar los ingresos de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022.

Tabla 10.

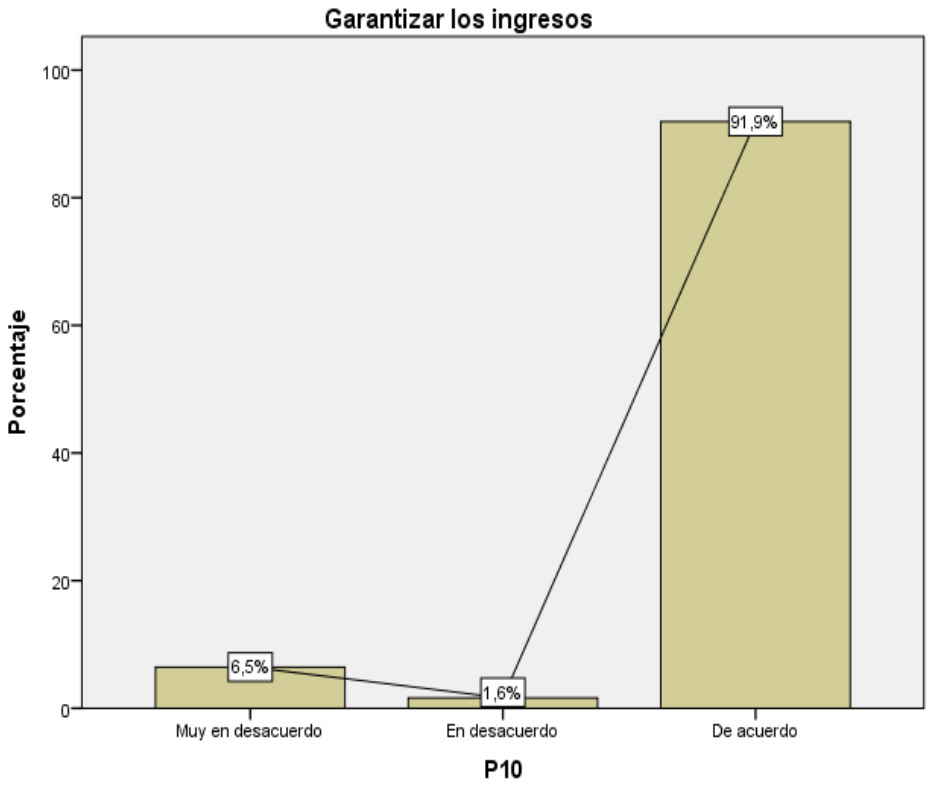
Garantizar los ingresos

		f	F	fr	%
Válidos	Muy en desacuerdo	4	6,5	6,5	6,5
	En desacuerdo	1	1,6	1,6	8,1
	De acuerdo	57	91,9	91,9	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable contrato laboral

Fuente: Elaboración propia

Figura 10



Análisis: La muestra es no probabilística intencionada constituida por 62 empresas industriales que están en actividad en el periodo 2022. Los resultados de la encuesta son:

Las empresas industriales que están de acuerdo con garantizar los ingresos de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 91.9%.

Las empresas industriales que están en desacuerdo con garantizar los ingresos de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 1.6%.

Las empresas industriales que están muy en desacuerdo con garantizar los ingresos de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 6.5%.

4.1.11 Dimensión: Garantizar los ingresos

Está de acuerdo con la protección contra el despido arbitrario de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022.

Tabla 11.

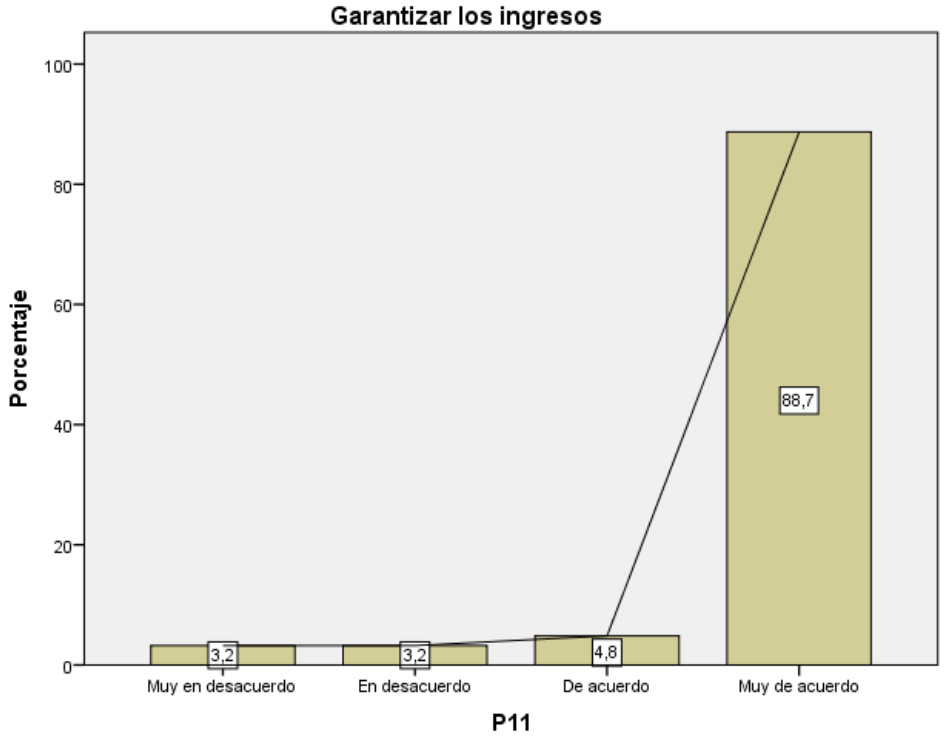
Garantizar los ingresos

		f	F	fr	%
Válidos	Muy en desacuerdo	2	3,2	3,2	3,2
	En desacuerdo	2	3,2	3,2	6,5
	De acuerdo	3	4,8	4,8	11,3
	Muy de acuerdo	55	88,7	88,7	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable contrato laboral

Fuente: Elaboración propia

Figura 11



Análisis: La muestra es no probabilística intencionada constituida por 62 empresas industriales que están en actividad en el periodo 2022. Los resultados de la encuesta son:

Las empresas industriales que están muy de acuerdo con la protección contra el despido arbitrario de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 88.7%.

Las empresas industriales que están de acuerdo con la protección contra el despido arbitrario de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 4.8%.

Las empresas industriales que están en desacuerdo con la protección contra el despido arbitrario de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 3.2%.

Las empresas industriales que están muy en desacuerdo con la protección contra el despido arbitrario de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 3.2%.

4.1.12 Dimensión: Garantizar los ingresos

Está de acuerdo con garantizar los beneficios sociales de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022.

Tabla 12.

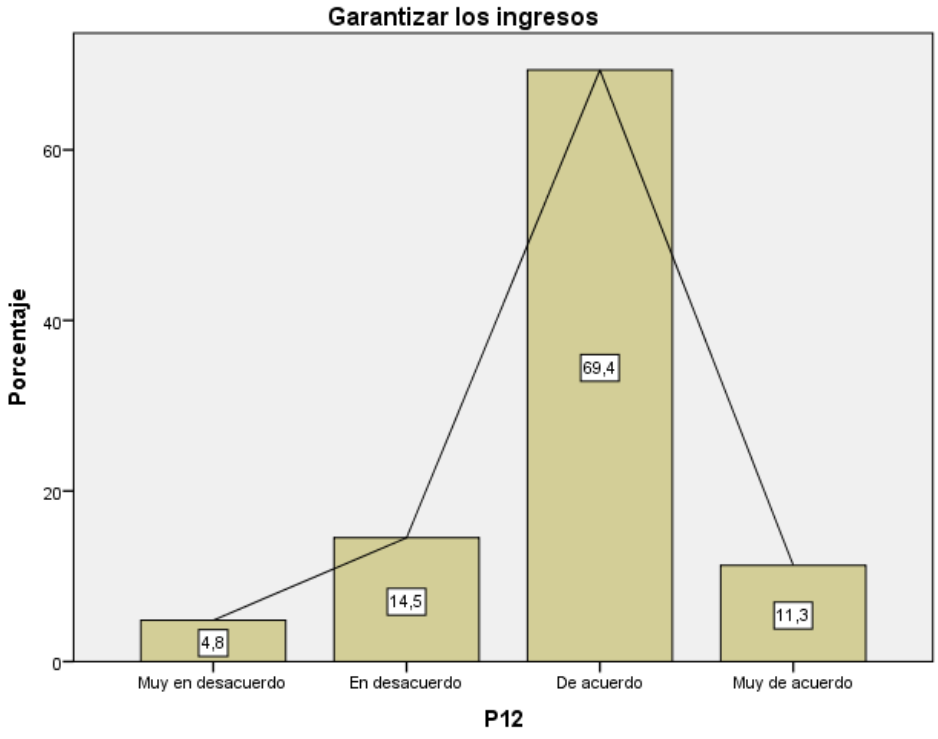
Garantizar los ingresos

		f	F	fr	%
Válidos	Muy en desacuerdo	3	4,8	4,8	4,8
	En desacuerdo	9	14,5	14,5	19,4
	De acuerdo	43	69,4	69,4	88,7
	Muy de acuerdo	7	11,3	11,3	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable contrato laboral

Fuente: Elaboración propia

Figura 12



Análisis: La muestra es no probabilística intencionada constituida por 62 empresas industriales que están en actividad en el periodo 2022. Los resultados de la encuesta son:

Las empresas industriales que están muy de acuerdo con garantizar los beneficios sociales de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 11.3%.

Las empresas industriales que están de acuerdo con garantizar los beneficios sociales de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 69.4%.

Las empresas industriales que están en desacuerdo con garantizar los beneficios sociales de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 14.5%.

Las empresas industriales que están muy en desacuerdo con garantizar los beneficios sociales de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 4.8%.

4.2. PRUEBA DE HIPOTESIS, ANÁLISIS INFERENCIAL

PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL

H1: El contrato laboral incide de manera significativa en los derechos laborales de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022.

H0: El contrato laboral no incide de manera significativa en los derechos laborales de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022.

Tabla de contingencia Contrato Laboral * Derechos Laborales

			Derechos Laborales		Total
			De acuerdo	Muy de acuerdo	
Contrato Laboral	En desacuerdo	Recuento	1	0	1
		Frecuencia esperada	,4	,6	1,0
		% del total	1,6%	0,0%	1,6%
	De acuerdo	Recuento	17	2	19
		Frecuencia esperada	7,4	11,6	19,0
		% del total	27,4%	3,2%	30,6%
	Muy de acuerdo	Recuento	6	36	42
		Frecuencia esperada	16,3	25,7	42,0
		% del total	9,7%	58,1%	67,7%
Total		Recuento	24	38	62
		Frecuencia esperada	24,0	38,0	62,0
		% del total	38,7%	61,3%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

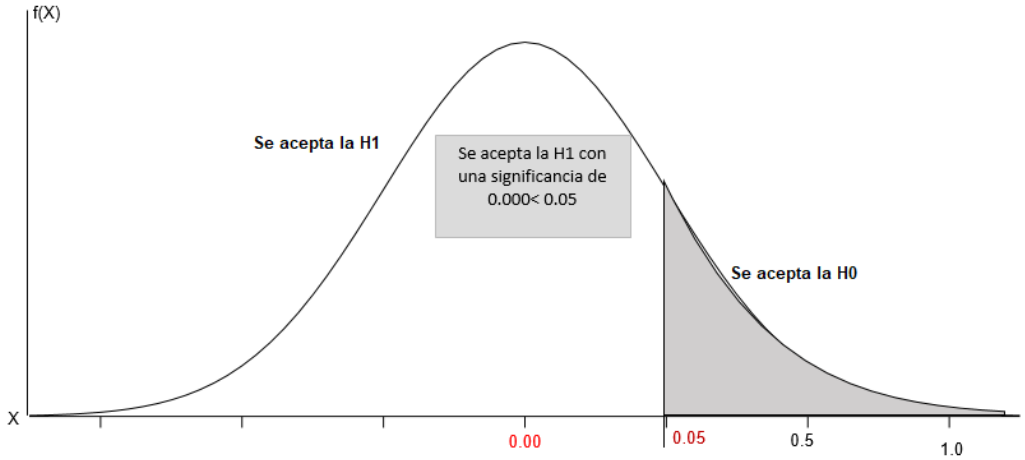
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	32,781[a]	2	,000
Razón de verosimilitudes	35,525	2	,000
Asociación lineal por lineal	30,847	1	,000
N de casos válidos	62		

INTERPRETACIÓN

Los resultados obtenidos muestran que el grado de significancia es de 0.000<0.05, aceptando así la hipótesis alternativa y rechazando la hipótesis nula.

H1: El contrato laboral incide de manera significativa en los derechos laborales de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022

GRÁFICA DEL NIVEL DE SIGNIFICANCIA



PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA I

H1: El contrato de trabajo a plazo indeterminado incide en la capacitación y formación laboral de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022.

H0: El contrato de trabajo a plazo indeterminado no incide en la capacitación y formación laboral de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022.

Tabla de contingencia Contrato de trabajo a plazo indeterminado * Capacitación y formación laboral

			Capacitación y formación laboral			Total
			En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	
Contrato de trabajo a plazo indeterminado	En desacuerdo	Recuento	0	1	0	1
		Frecuencia esperada	,0	,4	,6	1,0
		% del total	0,0%	1,6%	0,0%	1,6%
	De acuerdo	Recuento	2	15	2	19
		Frecuencia esperada	,6	6,7	11,6	19,0
		% del total	3,2%	24,2%	3,2%	30,6%
	Muy de acuerdo	Recuento	0	6	36	42
		Frecuencia esperada	1,4	14,9	25,7	42,0
		% del total	0,0%	9,7%	58,1%	67,7%
Total		Recuento	2	22	38	62
		Frecuencia esperada	2,0	22,0	38,0	62,0
		% del total	3,2%	35,5%	61,3%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

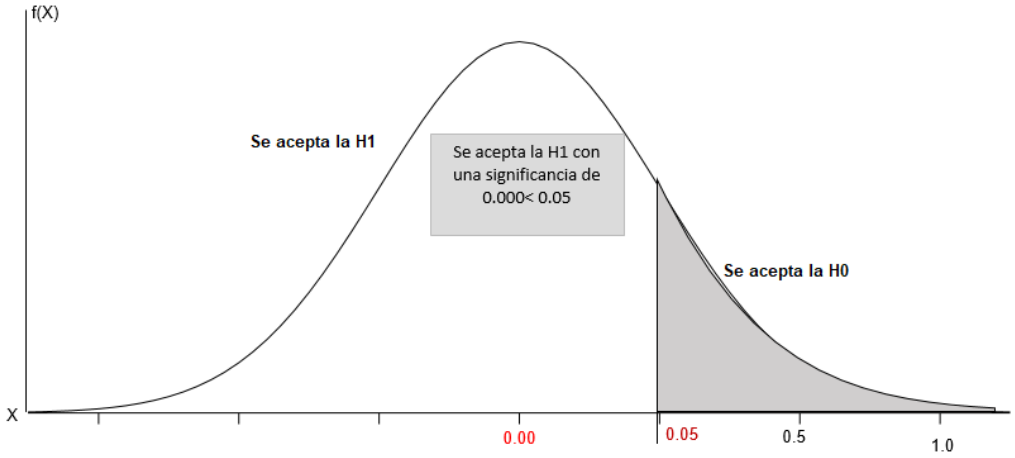
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	33,823[a]	4	,000
Razón de verosimilitudes	36,978	4	,000
Asociación lineal por lineal	29,894	1	,000
N de casos válidos	62		

INTERPRETACIÓN

Los resultados obtenidos muestran que el grado de significancia es de 0.000<0.05, aceptando así la hipótesis alternativa y rechazando la hipótesis nula.

H1: El contrato de trabajo a plazo indeterminado incide en la capacitación y formación laboral de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022

GRÁFICA DEL NIVEL DE SIGNIFICANCIA



PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA II

H1: El contrato de trabajo a plazo fijo incide en garantizar los ingresos de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022.

H0: El contrato de trabajo a plazo fijo no incide en garantizar los ingresos de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022.

Tabla de contingencia Contrato de trabajo a plazo fijo * Garantizar los ingresos

			Garantizar los ingresos			Total
			En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	
Contrato de trabajo a plazo fijo	En desacuerdo	Recuento	3	1	0	4
		Frecuencia esperada	,4	3,2	,5	4,0
		% del total	4,8%	1,6%	0,0%	6,5%
	De acuerdo	Recuento	3	40	0	43
		Frecuencia esperada	4,2	34,0	4,9	43,0
		% del total	4,8%	64,5%	0,0%	69,4%
	Muy de acuerdo	Recuento	0	8	7	15
		Frecuencia esperada	1,5	11,9	1,7	15,0
		% del total	0,0%	12,9%	11,3%	24,2%
Total		Recuento	6	49	7	62
		Frecuencia esperada	6,0	49,0	7,0	62,0
		% del total	9,7%	79,0%	11,3%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

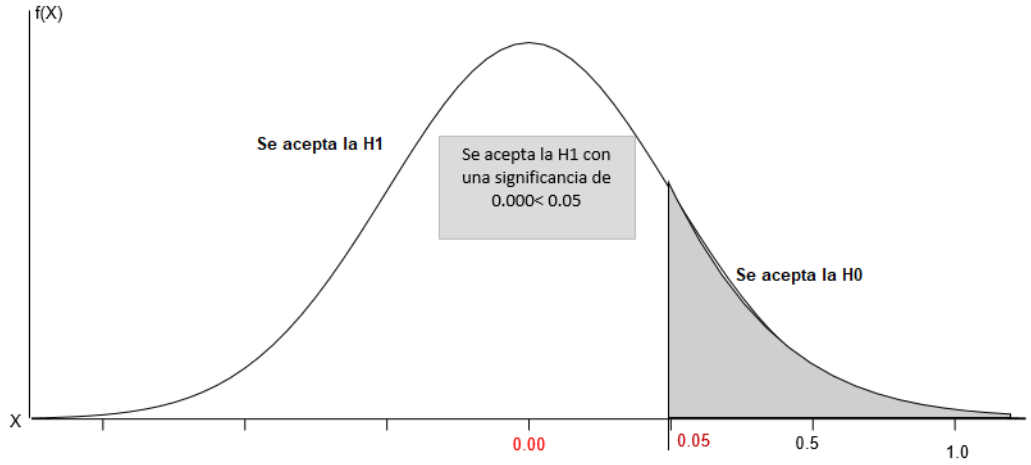
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	45,142[a]	4	,000
Razón de verosimilitudes	34,635	4	,000
Asociación lineal por lineal	26,588	1	,000
N de casos válidos	62		

INTERPRETACIÓN

Los resultados obtenidos muestran que el grado de significancia es de 0.000<0.05, aceptando así la hipótesis alternativa y rechazando la hipótesis nula.

H1: El contrato de trabajo a plazo fijo incide en garantizar los ingresos de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022

GRÁFICA DEL NIVEL DE SIGNIFICANCIA



4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De los datos y resultados el contrato laboral incide de manera significativa en los derechos laborales de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022.

En ese sentido el contrato de trabajo a plazo indeterminado incide en la capacitación y formación laboral de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022.

En esa línea Toro Cerna, (2019) indica que la problemática de esta investigación radica en la desnaturalización del contrato Laboral sujeto a modalidad por fraude y Simulación debido a que existe en la legislación laboral peruana una significativa confusión con relación a la naturaleza jurídica del vínculo laboral.

Por ello que el contrato de trabajo a plazo fijo incide en garantizar los ingresos de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022.

Asimismo, de acuerdo a Charrutti Garcén, (2015), se establece como fuente de la relación laboral a la voluntad de las partes manifestada en el contrato de trabajo, por tanto, la concepción dogmática del Estatuto de los Trabajadores es netamente contractualista al admitir que la relación laboral solo nace del contrato

CONCLUSIONES

- Se concluye que el contrato laboral incide de manera significativa en los derechos laborales de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022.
- Los resultados obtenidos muestran que el contrato de trabajo a plazo indeterminado incide en la capacitación y formación laboral de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022; por ello que el grado de significancia es de 0.000<0.05, aceptando así la hipótesis alternativa y rechazando la hipótesis nula.
- Los resultados obtenidos muestran que el contrato de trabajo a plazo fijo incide en garantizar los ingresos de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022; en ese sentido el grado de significancia es de 0.000<0.05, aceptando así la hipótesis alternativa y rechazando la hipótesis nula.

SUGERENCIAS

- El contrato laboral debe realizase mediante clausulas especificas ya que incide de manera significativa en los derechos laborales de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022.
- Que resulta necesario que los empleadores deben procurar realizar los contratos laborales teniendo en cuenta la modalidad como el contrato de trabajo a plazo indeterminado que incide en la capacitación y formación laboral de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022.
- Que resulta necesario que los empleadores deben procurar realizar los contratos laborales teniendo en cuenta la modalidad como el contrato de trabajo a plazo fijo que incide significativamente en garantizar los ingresos de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Almanza Junco, J. E. (2021). Constitucionalización de los derechos laborales a través del desarrollo jurisprudencial en el caso de la estabilidad laboral y ocupacional reforzada. *Estudios Socio-Jurídicos*, *23*(1), 17–33. https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.10026

Ayllon Zamalloa, A. L. (2022). *Los derechos laborales y el impacto del Covid- 19 en el distrito judicial de Ucayali, enero a marzo del 2020*. https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/26079

Becerra Mundaca, O. J. (2020). Contrato laboral del trabajador obrero municipal y la vulneración de sus derechos en la Municipalidad de Florencia de Mora, 2020. *Repositorio Institucional - UCV*. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/65526

Carrasco Díaz, S. (2007). *Metodologia de la Investigación Cientifica* (Vol. 1). San Marcos.

Castillo, R. (2011). *Los contratos de trabajo /: Carlos Reynoso Castillo.* 217.

Cayra Quispe, A. (2021). *EL DESPIDO ARBITRARIO POR VULNERACIÓN DE DERECHOS CONSTITUCIONALES DEL TRABAJADOR EN EL PERÚ, DESDE LA VISIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS*. 23.

Céspedes Camacho, M. M. (2019). *La vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte—2017*.

Charrutti Garcén, M. del L. (2015). *Los límites jurídicos al poder de dirección del empleador: Espacial consideración de la profesionalidad del trabajador*. 233.

Cortés, Nicolás. (2021, enero 10). Decreto legislativo 728: Los principales derechos de esta legislación. *GeoVictoria (Perú)*. https://www.geovictoria.com/pe/recursos-humanos/decreto-legislativo-728/

Davila Correa, S. P. (2022). *El contrato laboral para los servicios de vigilancia y seguridad privada*. http://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/40466

Declaración de la OIT. (2022). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (DECLARATION)*. https://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm

Enciclopedia Concepto. (2022). Derecho Laboral—Concepto, orígenes, fuentes y características [Https://concepto.de/derecho-laboral/#ixzz7ccLMboK0]. *Concepto*. https://concepto.de/derecho-laboral/

Fabián-Palomino, S. M. (2019). *Compromiso organizacional y tipo de contrato laboral en hospital del seguro social (Lima, Perú), 2017**. https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/RGPS/18-37%20(2019-II)/54561490012/

Gamonal Contreras, S. (2021). El procedimiento de tutela de derechos laborales. En *Https://uai-primo.hosted.exlibrisgroup.com/primo-explore/fulldisplay?docid=56UAI_ALMA217465600002776&context=L&vid=56UAI_INST&lang=es_CL&search_scope=56UAI_ALMA&adaptor=Local%20Search%20Engine&isFrbr=true&tab=uai_tab&query=any,contains,990000482560302776&sortby=date&facet=frbrgroupid,include,961063218&offset=0*. Legal Publishing. https://repositorio.uai.cl//handle/20.500.12858/1072

Hancco Luna, A. E., & Valenzuela Aguirre, S. D. (2022). *La vulneración de los derechos laborales y el mecanismo de la suspensión perfecta en el régimen de la actividad laboral privada*. http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/4682

La Torella, M. (2014). *"Beneficios laborales: Una herramienta de gestión estratégica en puestos medios y altos"*. 69.

Magda Cejas, M., & Acosta, J. A. (2012). *LA CAPACITACIÓN LABORAL: ALCANCES Y PERSPECTIVAS EN TIEMPOS COMPLEJOS*. 26.

Méndez, Ricardo. (2009). *Derecho laboral un enfoque práctico*. Mc Graw Hill.

Ochoa Ochoa, M. E., & Morales Guevara, G. (2020). La mujer embarazada y sus derechos laborales en Ecuador. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*. https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i1.2432

Oficina Internacional del Trabajo (Ed.). (2005). *La Relación de trabajo: Quinto punto del orden del día.* Oficina Internacional del Trabajo.

Palomino Ochoa, Juan J.; et al. (2021). *Métodos de investigación y praxis Cuantitativa* (Editorial Corpograf Atlas SAC, Vol. 1). Editorial Corpograf Atlas SAC.

Pérez, I., Cutuli, R., & Garazi, D. (2018). *Senderos que se bifurcan. Servicio doméstico y derechos laborales en la Argentina del siglo XX* (Argentina). EUDEM. http://nulan.mdp.edu.ar/3664/

Porras-Soto, E. F. (2019). *Las plataformas móviles una mirada al contrato laboral en Colombia*. https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/23300

Quintero Lima, M. G. (2019). La proteccion transnacional de los derechos laborales en materia de seguridad y salud: Una asimetria comunitaria y sus remiendos institucionales. *CUADERNOS DE DERECHO TRANSNACIONAL; CDT Vol. 4, Nº 1 (2012); 180-221*. http://suiiuris.pucv.cl/xmlui/handle/123456789/4743

Ramírez Caldas, L. A., & Ramírez Rojas, R. H. (2021). Influencia del contrato laboral a tiempo fijo en la productividad de las empresas. *Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)*. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/657508

Tejada Correa, J. G. (2021). Procedimiento especial de terminación del contrato laboral por bajo desempeño. *Opinión Jurídica*, *20*(41), 155–176. https://doi.org/10.22395/ojum.v20n41a5

Toro Cerna, J. E. (2019). *La desnaturalización e ineficacia del contrato laboral de los trabajadores de la administración privada sujetos a modalidad por fraude y simulación en la región San Martin periodo 2015—2017*. http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/7519

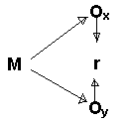
Tuesta Antonio, V., & Utia Villegas, C. L. (2022). LA DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO LABORAL Y LA NULIDAD DEL DESPIDO POR TEMAS SINDICALES – CASACIÓN N° 13166—2016- LIMA ESTE. *Repositorio Institucional - UCP*. http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/1751

Vallecilla Baena, Luis F. (2022). *La relación laboral y el contrato de trabajo*.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA

TÍTULO: El contrato laboral en los derechos laborales de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022**.**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES			
			VARIABLES	Dimensiones/Indicadores	INSTRUMENTO	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL ¿Cómo incide el contrato laboral en los derechos laborales de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022? **PROBLEMAS ESPECÍFICOS** ¿Cómo el contrato de trabajo a plazo indeterminado incide en la capacitación y formación laboral de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022? ¿Cómo el contrato de trabajo a plazo fijo incide en garantizar los ingresos de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022?	**OBJETIVO GENERAL** Analizar la incidencia del contrato laboral y los derechos laborales de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022. **OBJETIVOS ESPECÍFICOS** Establecer la incidencia del contrato de trabajo a plazo indeterminado y la capacitación y formación laboral de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022. Analizar la incidencia del contrato de trabajo a plazo fijo que garantiza los ingresos de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022.	**HIPOTESIS GENERAL** El contrato laboral incide de manera significativa en los derechos laborales de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022. **HIPOTESIS ESPECÍFICOS** El contrato de trabajo a plazo indeterminado incide en la capacitación y formación laboral de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022. El contrato de trabajo a plazo fijo incide en garantizar los ingresos de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022.	**Principal** Contrato laboral (Escala de medición mixta)	Contrato de trabajo a plazo indeterminado Contrato de trabajo a plazo fijo	Cuestionario de pruebas objetiva y de desarrollo	***Población (N): 62** ***Muestra (n): 62** ***Tipo de Investigación Básica** Descriptivo ***Diseño de Investigación:** No experimental  ***Técnicas** **Para Acopio de datos:** **F**ichas ***Instrumentos de Recolecta de datos:** Encuesta Cuestionario Observación directa e indirecta análisis de datos
			Secundaria Derechos laborales (Escala de medición mixta)	Capacitación y formación laboral Garantizar los ingresos	Cuestionario de prueba objetiva	
			Interviniente Industrias Distrito Manantay 2020			

Anexo 03

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables

Escuela Profesional de Contabilidad

ENCUESTA:

Tesis titulada **"**incidencia del contrato laboral en los derechos laborales de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022**"**; marcar las alternativas que considere correctas con una (X):

Ítems	5	4	2	1
	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

Ítems	1	2	3	4
I DIMENSION: Contrato de trabajo a plazo indeterminado				
1. Diga usted si está de acuerdo con el contrato de trabajo a plazo indeterminado incide en la capacitación y formación laboral de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022.				
2. Cree usted que el contrato de trabajo a plazo indeterminado garantiza los beneficios de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022.				
3. La el contrato de trabajo a plazo indeterminado garantiza una remuneración en función a la labor de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022.				
II. DIMENSIÓN: Contrato de trabajo a plazo fijo				
4. Diga usted si el contrato de trabajo a plazo fijo incide en garantizar los ingresos de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022.				

5. Cree usted que el contrato de trabajo es la voluntad contractual entre el empleador y trabajador en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022.				
6. Está usted de acuerdo con el contrato de trabajo a plazo fijo que transparenta la labor de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022.				
III. DIMENSION: Capacitación y formación laboral				
7. Esta usted de acuerdo con fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022.				
8. Está usted de acuerdo con el mejoramiento de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022..				
9. Está usted de acuerdo con el mejoramiento de la productividad del trabajo en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022..				
IV. DIMENSION: Garantizar los ingresos				
10. Está de acuerdo con garantizar los ingresos de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022.				
11. Está de acuerdo con la protección contra el despido arbitrario de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022.				
12. Está de acuerdo con garantizar los beneficios sociales de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022.				