






Artículo original / Original article

Conocimiento de la normativa y vulneración de los derechos laborales en trabajadores de MYPYMES

Knowledge of regulations and labor rights violations among workers in MSMEs

Jerson León-Torres ^{1*}; Rolando Minga-Sarmiento ¹; Teresa López-Sánchez ¹; Willian Choy-Reategui ¹; José Murga-Montoya ¹

¹Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú

RESUMEN

El desconocimiento de la normativa laboral se ha identificado como un factor que incrementa la vulneración de derechos laborales, afectando el bienestar de los trabajadores y la sostenibilidad de las empresas. Este estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el conocimiento de la normativa y la vulneración de los derechos laborales en los trabajadores de MYPYMES restauranteras en Tarapoto, Perú. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, de alcance correlacional y transversal. La muestra estuvo conformada por 34 trabajadores seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por juicio. Se utilizaron cuestionarios estructurados validados con un Alfa de Cronbach superior a 0.80. Los resultados revelaron que el 91% de los trabajadores presentaron un nivel bueno de conocimiento de la normativa, mientras que el 79% consideró que no existía vulneración de sus derechos laborales. El análisis de correlación de Pearson mostró un coeficiente de 0,560 ($p=0,001$), indicando una relación positiva moderada y significativa entre ambas variables. Se concluye que un mayor conocimiento de la normativa contribuye a reducir la vulneración de derechos laborales. Se recomienda implementar programas de capacitación y supervisión en las empresas para fortalecer la protección de los derechos de los trabajadores.

Palabras clave: capacitación laboral; justicia social; supervisión empresarial; derechos humanos; bienestar laboral

ABSTRACT

Lack of knowledge of labor regulations has been identified as a factor that increases the violation of labor rights, affecting the welfare of workers and the sustainability of companies. The objective of this study was to determine the relationship between knowledge of labor regulations and labor rights violations among workers in MSMEs in the restaurant industry in Tarapoto, Peru. The research was developed under a quantitative approach, with a non-experimental, correlational and cross-sectional design. The sample consisted of 34 workers selected by non-probabilistic judgmental sampling. Structured questionnaires validated with a Cronbach's Alpha above 0.80 were used. The results revealed that 91% of the workers had a good level of knowledge of the regulations, while 79% considered that their labor rights were not violated. Pearson's correlation analysis showed a coefficient of 0.560 ($p=0.001$), indicating a moderate and significant positive relationship between the two variables. It is concluded that a greater knowledge of the regulations contributes to reducing the violation of labor rights. It is recommended that training and supervision programs be implemented in companies to strengthen the protection of workers' rights.

Keywords: labor training; social justice; company supervision; human rights; labor welfare

Cómo citar / Citation: León-Torres, J., Minga-Sarmiento, R., López-Sánchez, T., Choy-Reategui, W., & Murga-Montoya, J. (2024). Conocimiento de la normativa y vulneración de los derechos laborales en trabajadores de MYPYMES. *UNAAACIENCIA-PERÚ*, 3 (2), e89. <https://doi.org/10.56926/unaaaciencia.v3i2.89>

Recibido: 16/07/2024

Aceptado: 21/09/2024

Publicado: 20/10/2024

* jersonleon40@gmail.com (autor de correspondencia)



©Los autores. Este es un artículo de acceso abierto, distribuido bajo los términos de la Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

1. INTRODUCCIÓN

El mundo laboral representa el conjunto de oportunidades mediante las cuales los individuos pueden ejercer sus destrezas, contribuyendo a la sociedad y asegurando su sostenibilidad económica (Karimjonov, 2021; Marín Ospina et al., 2020). En este contexto, el trabajo se concibe como la actividad mediante la cual una persona emplea su energía en la creación de bienes y servicios a cambio de una retribución (Monteiro Pessoa, 2022). La dignificación del individuo a través del trabajo radica en la capacidad de obtener ingresos de manera lícita y en el marco de derechos que garanticen condiciones laborales justas (Armijos Cuenca & Culcay Villavicencio, 2022). Por ende, la observancia y aplicación de la normativa laboral por parte de las empresas resulta esencial para preservar los derechos de los trabajadores y evitar abusos en el entorno laboral (Carrère et al., 2022; Dahan et al., 2023).

No obstante, en diversas regiones del mundo, incluida España, se ha evidenciado una alta incidencia en la vulneración de los derechos laborales. Según un informe de Cáritas (2018), el impacto económico de estas vulneraciones asciende al 60,7% de manera moderada y al 44,7% de manera grave. Además, la afectación de derechos fundamentales, como el descanso laboral (23,5%) y el trato digno (12,5%), refleja una situación preocupante en el cumplimiento de la legislación laboral. A pesar de la existencia de normativas protectoras, persisten desafíos en la garantía de derechos, lo que conlleva la necesidad de promover estrategias efectivas de sensibilización y cumplimiento.

Uno de los factores determinantes en la vulneración de los derechos laborales es el desconocimiento de la normativa vigente por parte de los trabajadores. Según Sigala (2020), muchas personas desconocen la legislación laboral, lo que facilita la omisión de derechos fundamentales como el pago de aguinaldos, vacaciones y otras prestaciones. En el contexto peruano, Arge (2019) destaca que las condiciones laborales precarias afectan en mayor medida a la población joven, debido a la contratación temporal que limita sus posibilidades de exigir el cumplimiento de sus derechos. A esta problemática se suma la falta de fiscalización efectiva por parte de las entidades competentes, permitiendo que numerosas empresas operen al margen de la normativa.

La vulneración de los derechos laborales tiene repercusiones significativas en el bienestar de los trabajadores y en la estabilidad económica de sus familias. En el caso de Perú, situaciones como la registrada en Ayacucho, donde más del 60% de las organizaciones no cumplían con la normativa laboral (Diario Correo, 2015), reflejan un problema estructural que se extiende a diversas regiones del país. En Tarapoto, el sector de restaurantes es uno de los más afectados, con casos donde se incumplen los horarios de trabajo, los pagos por horas extras y la inclusión en planilla de los empleados. Esta situación ocasiona la precarización del empleo y limita el desarrollo social y económico de los trabajadores.

Si bien existen estudios que abordan la problemática de la vulneración de derechos laborales (Koliev et al., 2021; Nazifah et al., 2021; Peksen & Pollock, 2021), la relación específica entre el nivel de conocimiento de la normativa y el grado de afectación de los derechos laborales en los trabajadores de MYPYMES restauranteras en Tarapoto no ha sido investigada. La falta de evidencia empírica que vincule ambas variables impide la formulación de estrategias de intervención eficaces. En este sentido, resulta necesario desarrollar investigaciones que analicen el grado de conocimiento que

poseen los trabajadores sobre sus derechos y cómo este factor incide en la vulneración de los mismos.

En respuesta a la problemática identificada, la presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre el conocimiento de la normativa y la vulneración de los derechos laborales en los trabajadores de las MYPYMES del sector restaurante. Para ello, se han planteado los siguientes objetivos específicos: (i) identificar el nivel de conocimiento de la normativa laboral en los trabajadores de MYPYMES, y (ii) establecer el nivel de vulneración de los derechos laborales en dicho sector. A partir de estos resultados, se espera formular recomendaciones que contribuyan a mejorar la información y protección de los derechos laborales en la región.

2. MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación se enmarcó en un diseño aplicado, ya que buscó generar conocimientos que contribuyeran a la solución de problemas en el ámbito laboral. Se adoptó un enfoque cuantitativo, permitiendo la recolección y análisis de datos numéricos con el objetivo de identificar patrones de comportamiento y relaciones entre variables. En cuanto a su nivel, el estudio fue correlacional, dado que se pretendió determinar la relación entre el conocimiento de la normativa laboral y la vulneración de los derechos laborales en los trabajadores de las MYPYMES. El diseño de investigación fue no experimental, ya que no se manipularon las variables, sino que se observaron en su entorno natural. Además, se trató de un estudio transversal, puesto que los datos fueron recolectados en un único momento temporal con el propósito de describir la realidad del fenómeno investigado.

El estudio contempló dos variables principales. La variable independiente correspondió al conocimiento de la normativa laboral, la cual se analizó a partir de tres dimensiones: profundidad del conocimiento, actualización y aplicación práctica. Dentro de sus indicadores se evaluaron la comprensión de las regulaciones, el conocimiento sobre los cambios legislativos y la capacidad de aplicación en situaciones concretas. Por otro lado, la variable dependiente fue la vulneración de los derechos laborales, evaluada a través de tres dimensiones: condiciones laborales, seguridad laboral y derechos fundamentales. Entre los indicadores considerados se incluyeron la remuneración salarial, la jornada laboral, la existencia de medidas de seguridad, la discriminación en el entorno de trabajo y el respeto a la libertad sindical. En total, se analizaron 31 indicadores, de los cuales 13 correspondieron a la variable independiente y 18 a la variable dependiente.

La unidad de análisis estuvo conformada por trabajadores de MYPYMES restauranteras de la ciudad de Tarapoto. La población de estudio comprendió un total de 56 empresas registradas en la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo (DIRCETUR). Para determinar la muestra, se aplicó la fórmula para poblaciones finitas, obteniendo un total de 34 empresas. La selección de los participantes se realizó mediante un muestreo no probabilístico por juicio, en el que se encuestó a un trabajador por cada empresa seleccionada.

Para la recolección de datos, se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento se utilizó un cuestionario estructurado. Se diseñaron dos cuestionarios con preguntas en escala de Likert de cinco puntos, donde las opciones de respuesta oscilaron entre "Nunca" y "Siempre". El primer cuestionario estuvo orientado a evaluar el nivel de conocimiento de la normativa y contó con un total de 13 ítems

distribuidos en tres dimensiones. El segundo cuestionario estuvo enfocado en la vulneración de los derechos laborales y estuvo compuesto por 18 ítems organizados en tres dimensiones. La validación del instrumento se realizó a través del juicio de expertos y una prueba piloto aplicada a una muestra reducida. Posteriormente, se calculó el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach, obteniendo valores superiores a 0.80, lo que garantizó una alta consistencia interna de los instrumentos.

El análisis de los datos se llevó a cabo mediante el uso del software estadístico SPSS. En primer lugar, se aplicó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, lo que permitió determinar la distribución de los datos. Para el análisis descriptivo, se calcularon frecuencias y porcentajes con el fin de caracterizar las respuestas obtenidas en cada dimensión de las variables. En el análisis inferencial, se utilizó la prueba de correlación de Pearson, lo que permitió establecer la relación entre el nivel de conocimiento de la normativa y la vulneración de los derechos laborales.

En lo que respecta a las cuestiones éticas, se garantizó el cumplimiento de los principios fundamentales de voluntariedad, confidencialidad y transparencia. Se informó a los participantes sobre los objetivos de la investigación y se obtuvo su consentimiento antes de la aplicación del cuestionario. Asimismo, se aseguró la protección de los datos personales y la anonimización de las respuestas. La investigación fue desarrollada siguiendo las normativas de la Universidad Nacional de San Martín y cumpliendo con las directrices éticas establecidas para estudios en ciencias sociales.

3. RESULTADOS

La Tabla 1 evidencia que la mayoría de los trabajadores encuestados (91%) reportaron tener un nivel "bueno" de conocimiento sobre la normativa laboral, lo cual sugiere una percepción positiva respecto a su familiaridad con los derechos y regulaciones que los amparan. Sin embargo, un 6% de los encuestados calificaron su conocimiento como "regular" y un 3% como "malo", lo que indica la existencia de una minoría que carece de un nivel adecuado de información sobre el tema. Estos resultados reflejan la importancia de fortalecer programas de capacitación y difusión para garantizar que todos los trabajadores cuenten con un entendimiento suficiente de la normativa laboral, promoviendo así la protección de sus derechos.

Tabla 1.

Nivel de conocimiento de la normativa

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	1	3
Regular	2	6
Bueno	31	91
Total	34	100

Por otro lado, la Tabla 2 muestra que el 79% de los encuestados perciben que no existe vulneración de sus derechos laborales en sus lugares de trabajo, lo cual sugiere una percepción generalizada de respeto hacia los derechos laborales en las MYPYMES restauranteras de Tarapoto. No obstante, un 18% de los encuestados se mostró indiferente, indicando falta de claridad o neutralidad respecto a este aspecto. Por otro lado, un 3% afirmó haber experimentado vulneración de sus derechos, evidenciando que, aunque minoritario, este problema persiste. Estos resultados subrayan la necesidad de continuar fortaleciendo las políticas laborales y mecanismos de supervisión,

especialmente para atender a los grupos más vulnerables y reducir cualquier forma de abuso o incumplimiento de la normativa.

Tabla 2.

Nivel de vulneración de los derechos laborales

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Existe vulneración	1	3
Indiferente	6	18
No existe vulneración	27	79
Total	34	100,0

Ahora, la Tabla 3 revela el resultado del análisis de correlación entre el conocimiento de la normativa laboral y la vulneración de los derechos laborales. El coeficiente de correlación de Pearson obtenido fue 0,560, lo que indica una correlación positiva moderada entre ambas variables. Esta relación es estadísticamente significativa, con un nivel de significancia de 0,001, inferior al umbral de 0,01, lo que valida la existencia de una conexión entre las variables estudiadas. Este hallazgo sugiere que a medida que aumenta el conocimiento de la normativa laboral, disminuye la vulneración de los derechos laborales, reforzando la importancia de la capacitación y la difusión de información para proteger a los trabajadores en sus entornos laborales.

Tabla 3.

Nivel de correlación entre las variables

		Vulneración de los derechos laborales
Conocimiento de la normativa	Correlación de Pearson	0,560**
	Sig. (bilateral)	0,001
	N	34

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

4. DISCUSIÓN

Los resultados de este estudio demuestran que el nivel de conocimiento de la normativa laboral tiene una relación positiva y moderada con la vulneración de los derechos laborales en los trabajadores de MYPYMES del sector restaurantero en Tarapoto. Este hallazgo es coherente con lo reportado por Sigala (2020), quien destacó que el desconocimiento de la ley laboral facilita la omisión de derechos fundamentales como el pago de aguinaldos, vacaciones y otras prestaciones. En línea con estos resultados, el presente estudio confirma que un mayor conocimiento de la normativa laboral contribuye significativamente a reducir la vulneración de los derechos laborales.

El análisis descriptivo mostró que el 91% de los trabajadores encuestados tenían un nivel "bueno" de conocimiento sobre la normativa, un dato alentador que, sin embargo, debe contextualizarse con los resultados de Cáritas (2018). Este informe identificó que, a pesar de la existencia de normativas protectoras, persisten desafíos en su aplicación efectiva, especialmente en sectores vulnerables como la hostelería y los empleos de hogar. Esto resalta la necesidad de que las empresas no solo difundan información, sino también promuevan activamente el respeto y cumplimiento de los derechos laborales.

Por otro lado, se observó que el 79% de los trabajadores consideraron que no existía vulneración de sus derechos laborales, un resultado que podría interpretarse como un reflejo de las condiciones laborales relativamente favorables en este sector. Sin embargo, el 18% de los encuestados se mostró indiferente y un 3% indicó haber experimentado vulneraciones, lo que coincide con lo señalado por Arge (2019) respecto a las condiciones laborales precarias que afectan principalmente a los jóvenes contratados de manera temporal. Esta situación pone en evidencia la persistencia de desigualdades estructurales en la protección de los derechos laborales.

El coeficiente de correlación de Pearson obtenido (0,560) confirma la existencia de una relación significativa entre las variables estudiadas, lo que coincide con los planteamientos de Dahan et al. (2023), quienes argumentan que el fortalecimiento del conocimiento y la capacitación en derechos laborales son estrategias clave para prevenir abusos en cadenas globales de suministro. Este estudio, aunque en un contexto más localizado, refuerza la idea de que el empoderamiento de los trabajadores mediante la información es un elemento crucial para garantizar la justicia laboral.

Asimismo, los resultados respaldan las conclusiones de Marín Ospina et al. (2020), quienes identificaron que la fragmentación en la comprensión y materialización de los derechos laborales contribuye a su vulneración. En el caso de Tarapoto, la evidencia sugiere que, aunque la mayoría de los trabajadores posee un conocimiento adecuado, aún existe una minoría que no cuenta con la información necesaria para exigir el respeto de sus derechos, lo que los coloca en una posición de mayor vulnerabilidad.

Finalmente, se debe resaltar que, según Carrère et al. (2022), la implementación de cláusulas laborales en acuerdos comerciales y la promoción de una cultura empresarial basada en la transparencia son medidas efectivas para reducir las violaciones laborales. Este estudio refuerza la necesidad de implementar políticas a nivel local que promuevan el acceso a la información y la capacitación constante de los trabajadores como parte de las estrategias para garantizar entornos laborales más equitativos.

CONCLUSIONES

Los resultados confirmaron que el nivel de conocimiento de la normativa laboral tiene una relación positiva y moderada con la vulneración de los derechos laborales en los trabajadores de MYPYMES restauranteras de Tarapoto. Se evidenció que la mayoría de los trabajadores poseen un nivel adecuado de conocimiento sobre sus derechos, lo cual está asociado con una menor incidencia de vulneraciones. Sin embargo, también se identificó que una minoría significativa carece de información suficiente, lo que los posiciona en una situación de mayor riesgo frente a abusos laborales.

Desde una perspectiva práctica, este estudio sugiere que las empresas y las instituciones públicas deben trabajar en conjunto para promover políticas y estrategias de capacitación continua dirigidas a los trabajadores. Las áreas de recursos humanos en las MYPYMES podrían incluir sesiones de inducción que aborden específicamente los derechos laborales. Además, las entidades gubernamentales encargadas de la supervisión laboral deberían reforzar sus campañas de difusión y monitoreo en sectores económicos con alto riesgo de vulneración. Estas acciones no solo

contribuirían a reducir las brechas de conocimiento, sino que también favorecerían un entorno laboral más justo y sostenible, impactando positivamente en el bienestar de los trabajadores y en la productividad empresarial.

FINANCIAMIENTO

Los autores declaran no recibir financiamiento para el desarrollo de la investigación.

CONFLICTO DE INTERESES

Los autores declaran que no existe ningún tipo de conflicto de interés relacionado con la materia del trabajo.

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA

Conceptualización; Curación de datos; Análisis formal; Investigación; Metodología; Redacción-borrador original; Redacción-revisión y edición: Todos los autores

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arge, N. (2019). *Fast foods no respetan derechos laborales, no hay sindicatos ni permiten formarlos*. <https://larepublica.pe/sociedad/2019/12/18/mcdonalds-fast-foods-no-respetan-derechos-laborales-no-hay-sindicatos-ni-permiten-formarlos/>
- Armijos Cuenca, M. J., & Culcay Villavicencio, I. P. (2022). Vulneración del derecho al desarrollo integral de los niños, niñas y adolescentes a causa del trabajo infantil en época de pandemia. *Revista Lex*, 5(17), 318–329. <https://doi.org/10.33996/revistalex.v5i17.129>
- Cáritas. (2018). *Vulneraciones de derechos laborales en el sector agrícola, la hostelería y los empleos del hogar*. <https://www.caritas.es/main-files/uploads/2018/10/CÁRITAS-Vulneraciones-de-Derechos-Laborales-web-.pdf>
- Carrère, C., Olarreaga, M., & Raess, D. (2022). Labor clauses in trade agreements: Hidden protectionism? *The Review of International Organizations*, 17(3), 453–483. <https://doi.org/10.1007/s11558-021-09423-3>
- Dahan, Y., Lerner, H., & Milman-Sivan, F. (2023). Shared Responsibility and Labor Rights in Global Supply Chains. *Journal of Business Ethics*, 182(4), 1025–1040. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04988-w>
- Diario Correo. (2015). *El 60% de empresas no cumple con leyes laborales Exhortan denunciar situaciones que vulneren sus derechos*. <https://diariocorreo.pe/edicion/ayacucho/el-60-de-empresas-no-cumple-con-leyes-laborales-607189/?ref=dcr>
- Karimjonov, M. (2021). A Disciplinary Responsibility By The Labor Legislation Of The Republic Of Uzbekistan. *The American Journal of Political Science Law and Criminology*, 3(05), 121–129. <https://doi.org/10.37547/tajpslc/Volume03Issue05-19>
- Koliev, F., Sommerer, T., & Tallberg, J. (2021). Compliance without coercion: Effects of reporting on international labor rights. *Journal of Peace Research*, 58(3), 494–509. <https://doi.org/10.1177/0022343320910254>

- Marín Ospina, Y. A., Higueta Higueta, Y., Guerra Mazo, D. P., Gómez Ceballos, D. A., & Soto Velásquez, M. L. (2020). Derecho a la salud en el trabajo : vulneración y fragmentación en su comprensión y materialización. *Hacia La Promoción de La Salud*, 25(1), 44–59. <https://doi.org/10.17151/hpsal.2020.25.1.4>
- Monteiro Pessoa, R. (2022). La configuración del derecho a la desconexión digital del trabajo en Chile y su vulneración. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 35, 27–58. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2022.35.17271>
- Nazifah, Mangku, D. G. S., & Yuliantini, N. P. R. (2021). Fulfillment of Labor Rights for Persons with Disabilities in Indonesia. *International Journal of Criminology and Sociology*, 10, 272–280. <https://doi.org/10.6000/1929-4409.2021.10.33>
- Peksen, D., & Pollock, J. M. (2021). Economic Globalization and Labor Rights: a Disaggregated Analysis. *Human Rights Review*, 22(3), 279–301. <https://doi.org/10.1007/s12142-021-00628-y>
- Sigala, L. (2020). *Hay un desconocimiento de la ley laboral*. <https://www.expreso.com.mx/seccion/hermosillo/138843-hay-un-desconocimiento-de-la-ley-laboral-arturo-fernandez.html>