



**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

El derecho al bienestar familiar frente al incumplimiento del pacto remunerativo

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTOR:

Cayllahua Mallma, Edgar (orcid.org/0000-0002-9738-5810)

ASESORES:

Mtro. Guerra Campos, Jefferson Williams (orcid.org/0000-0003-0158-7248)

Mgr. Palomino Gonzales, Lutgarda (orcid.org/0000-0002-5948-341x)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma laboral: Flexibilidad laboral y reforma procesal laboral, negociación colectiva e inspección del trabajo y sistemas previsionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi madre Sara Mallma Rivas por haberme inculcado a ser un hombre de bien y enseñarme a luchar día a día por conseguir todo aquello que me proponga, venciendo los obstáculos.

A mi novia Karen Lucero y a mi hijo Fernando Miguel por ser mis grandes motivos para enfrentar las situaciones difíciles que nos da la vida y salir fortalecido.

Agradecimiento

En principio a Dios por no abandonarnos en este camino a la culminación de la carrera y haberme dado la fortaleza de continuar. Agradecer a la casa de estudios que nos dio la oportunidad de estudiar y lograr la culminación de mi carrera.

A mi familia, por darse el tiempo y tener la disponibilidad de brindarme su apoyo en todo aquello que requería en este camino a ser un profesional.

A mis docentes asesores, metodólogos y a los abogados que participaron en la investigación.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización	11
3.3. Escenario de estudio	12
3.4. Participantes	12
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.6. Procedimientos	13
3.7. Rigor científico	14
3.8. Método de análisis de la información	15
3.9. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	16
V. CONCLUSIONES	23
VI. RECOMENDACIONES	24
REFERENCIAS	25
ANEXOS	31

Índice de tablas

Tabla 1: <i>Categorías y subcategorías</i>	11
Tabla 2: <i>Participantes</i>	13

Índice de figuras

Figura 1: <i>Remuneración</i>	16
Figura 2: <i>Beneficios Sociales</i>	16
Figura 3: <i>Contrato de trabajo</i>	17
Figura 4: <i>Red de información</i>	18
Figura 5: <i>Nube de palabras</i>	19

Resumen

La investigación que se presenta tuvo el objetivo de determinar si el incumplimiento del pacto remunerativo afecta el derecho al bienestar familiar. Para tal efecto se realizó una investigación de tipo básico, enfoque cualitativo y diseño fenomenológico. Los resultados que se obtuvieron fueron que, desde el aspecto de la remuneración como retribución económica, se afecta el presupuesto mensual que se ha destinado para el sustento en la familia, asimismo, desde el aspecto de remuneración espiritual, esta se refleja en la emoción familiar. Mientras tanto, el incumplimiento del pacto remunerativo afecta a los beneficios sociales, pues habrá un aumento de la incertidumbre de lo que pasará en el futuro, conllevado a no poder prevenir las contingencias. Del mismo modo, el incumplimiento de la remuneración afectará en el clima laboral entre la relación de empleador y trabajador. Finalmente se llegó a la conclusión de que el incumplimiento del pacto remunerativo afecta el derecho al bienestar familiar, por cuanto la principal motivación que encuentra el empleado para su satisfacción es el salario, en el marco de un contrato y con los beneficios sociales reconocidos por la legislación, la misma que servirá para el sustento de la familia y cumplir con las obligaciones familiares.

Palabras clave: Bienestar familiar, contrato de trabajo, Relación laboral, Beneficios sociales, Sustento familiar.

Abstract

The research that is presented had the objective of determining if the breach of the remuneration agreement affects the right to family welfare. For this purpose, a basic research, qualitative approach and phenomenological design was carried out. The results that were brought were that, from the aspect of remuneration as economic remuneration, the monthly budget that has been allocated for sustenance in the family is affected, similarly, from the aspect of spiritual remuneration, this is reflected in family emotion . Meanwhile, failure to comply with the remuneration agreement affects social benefits, since there will be an increase in uncertainty about what will happen in the future, leading to the inability to prevent contingencies. In the same way, non-compliance with remuneration will affect the work environment between the employer and worker relationship. It was concluded that the breach of the remuneration agreement affects the right to family welfare, since the main motivation that the employee finds for his satisfaction is the salary within the framework of a contract and with the social benefits finally recognized by the legislation. , the same one that will serve for the sustenance of the family and will fulfill the family obligations.

Keywords: Family welfare, employment contract, employment relationship, social benefits, family support.

I. INTRODUCCIÓN

La legislación peruana, en materia laboral ha tenido cambios sustanciales que permitieron que los trabajadores sean los mayores beneficiados. Tal es así que la Constitución vigente, a través de su artículo 22 prescribe al trabajo desde dos perspectivas, el primero como deber y el segundo como derecho. El derecho al trabajo como un deber tiene su manifestación en el orden de consentimiento a nivel social, económico y político en donde participan los empleadores, trabajadores y la sociedad civil, en aras de disminuir la pobreza y escases. Mientras tanto, el trabajo como derecho, constituye un derecho humano fundamental para efectos de los fines que persigue la persona, con las condiciones de igualdad y protección. (Gonzales, 2019)

Desde esa perspectiva, el derecho al trabajo como deber y derecho, va implicar el pago por la prestación que se realiza, pues constituye uno de los elementos del derecho laboral. El salario, es sin duda, la fuente principal mediante el cual, los empleados podrán dar satisfacción a esas necesidades de carácter económico y por este se constituye como la principal contrapartida en relación al trabajo, al cual dedicarán el tiempo necesario y especificado. De la misma forma la remuneración percibida tendrá sus alcances a otros aspectos en la vida cotidiana de la persona, tales como seguridad, autoestima y otros que son de interés para el trabajador. (Richter, 2018)

En esa línea de ideas, mediante el trabajo desarrollado de forma cotidiana se está generando actividades para que la persona pueda conseguir sus fines de supervivencia, mejorar las condiciones de vida. De allí que, a través de la evolución de las formas de trabajo, en contrato en esta materia ha tomado mayor relevancia para efectos de resguardar los derechos generados producto de la relación laboral y la vulnerabilidad del trabajador en esta relación. (Orrillo y Montenegro, 2018)

En así que, el desarrollo del estado de bienestar en el marco de la justicia social, supone la intervención del estado para el resguardo de los derechos sociales, nacida como parte de los derechos humanos y no solamente para proteger el riesgo en los mercados laborales, sino también regirán en estricto cumplimiento, los principios de igualdad y protector que rigen las disposiciones normativas de carácter prestacional. (Ostau, 2015)

De la misma manera, la desigualdad y la pobreza son el resultado de diversos factores, entre los que encontramos el aspecto laboral, constituyéndose como la principal fuente generadora de ingresos para todas las familias. Es así que el mercado laboral cumple una función de vincular la estructura de producción y los ingresos que sostendrán a la familia producto del pago efectuado en las labores desempeñadas, de tal manera que se procura el bienestar familiar. (Novick, 2018)

Por tanto, referirse a la relación existente entre lo laboral y la familia, implica que se tenga comprensión la relación del trabajo remunerado y el entorno familiar, pues el bienestar familiar tiene como influencia el ingreso obtenido producto del trabajo. Las labores que son remunerados de conformidad al pacto que llegaron las partes de la relación laboral, se constituyen como el eje central que permite avanzar en políticas públicas con miras a promover y proteger el derecho laboral, enmarcado en la protección a las familias. (Wanderley, 2015)

Además, los trabajadores se fortalecen cuando la remuneración que perciben se encuentra en una situación de estabilidad, el incumplimiento del pago genera que haya un conflicto entre la relación trabajo y familia, pues el trabajo se constituirá como un aspecto negativo, conllevando a la desmotivación, fatiga, agotamiento emocional y estar sumergido en un conflicto no solamente profesional, si no también familiar. (Salas, 2021)

De igual modo, hay una estrecha relación entre la remuneración y los beneficios sociales, pues estos último se constituyen como aquellos bienestares de carácter social que son ofrecidos por los empleadores en razón de un salario de forma directa. Estos beneficios que percibe el trabajador, por regla general, serán entregados al finalizar la relación laboral, pues servirá para afrontar situaciones que se contemplen posteriormente. (Quispe, 2021)

Bajo ese contexto, la problemática principal planteada en la presente fue ¿el incumplimiento del pacto remunerativo afecta el derecho al bienestar familiar?, mientras que las problemáticas específicas son: (a) ¿el incumplimiento del pacto remunerativo afecta a la remuneración?, (b) ¿el incumplimiento del pacto remunerativo afecta los beneficios sociales? Y (c) ¿el incumplimiento del pacto remunerativo afecta el contrato de trabajo?

La justificación metodológica de la presente investigación se encontró en la aplicación de la revisión documentada y la entrevista realizada a especialistas en

las materias de derecho laboral y constitucional, estos últimos aportaron con sus experiencias laborales y profesionales para responder a los objetivos trabajos en la problemática identificada respecto al derecho al bienestar familiar frente al incumplimiento del pacto remunerativo.

En cuanto a la justificación teórica, es conveniente afirmar que esta encuentra su razón de ser, en la presente investigación, al abordar la problemática del derecho al bienestar familiar frente al incumplimiento del pacto remunerativo, desde los teóricos, pues permitió realizar un análisis respecto a cuáles eran los alcances de perjuicio ocasionado por el incumplimiento del pacto remunerativo en el marco del derecho constitucional al trabajo, los mismos que forman parte de los antecedentes, enfoques teóricos y marcos conceptuales considerados en la presente.

Mientras tanto, en lo que se refiere a la justificación práctica, la investigación aborda el conflicto que se genera en el bienestar familiar, por el incumplimiento de la remuneración convenida a través del contrato de trabajo, los mismos que se sustentan en el marco de lo prescrito por los artículos 22,23,24,25 y 27 de la Constitución Política del Perú.

Por tanto, el objetivo general del presente trabajo fue determinar si el incumplimiento del pacto remunerativo afecta el derecho al bienestar familiar. Los objetivos específicos fueron (a) explicar si el incumplimiento del pacto remunerativo afecta a la remuneración, (b) evaluar si el incumplimiento del pacto remunerativo afecta los beneficios sociales y (c) analizar si incumplimiento del pacto remunerativo afecta el contrato de trabajo.

II. MARCO TEÓRICO

El presente capítulo pretende realizar una exposición de los antecedentes de la presente investigación, tanto en el ámbito nacional como internacional, así como también el marco teórico y los conceptos que engloban el tema en materia.

En el ámbito internacional, Ariza (2019) tuvo como objetivo establecer cuáles son las principales formas en las que se vulneraban los derechos laborales de los trabajadores de Colombia, así como también señalar la relación de los efectos de carácter negativos generales que son previsibles. La metodología empleada fue inductiva, lo que permitió a la autora concluir que, el rol trascendental de los derechos laborales afecta de manera directa en el aspecto económico, dado el contenido normativo y el sentido de protección a los trabajadores, los mismos que prestan su fuerza de trabajo al empleador como intercambio, maximizando la eficiencia económica.

Castro et al (2018) consideraron en su trabajo de investigación, el objetivo de realizar la determinación de aquellos elementos que se constituyen como parte de la calidad de vida laboral. Para alcanzar los fines convenidos utilizaron un enfoque cualitativo, con métodos exploratorio- descriptivo y también documental, lo que permitió que llegaran a la conclusión de que en el sector empresarial no se ha tomado la atención debida a la calidad de vida en el trabajo debido a factores como desinterés, corrupción, entre otros, por lo que no se considerado que un trabajo con un ambiente laboral equilibrado resultada de importancia para que se encuentre motivado y resulte mucho más productivo, mejorando la calidad de vida del trabajador y la de su familia, así como también la productividad en la empresa.

Guachamin (2017) tuvo objetivo realizar la presentación de una posible alternativa que permita garantizar que la parte trabajadora cuenten con estabilidad laboral en circunstancias en las que medie un recién nacido, de tal manera que haya una protección a nivel socioeconómico en los primeros años de vida del recién nacido. Para los fines convenidos utilizó una investigación exploratoria, lo que permitió llegar a concluir que en Ecuador, pese a que la protección familiar goza de una protección suprema, pues el trabajo genera retribución económica para cubrir con los servicios básicos propios y de la familia, esta no se evidencia, ya que la legislación en materia resulta ser blanda frente a situaciones en las que servicios

como vivienda, educación, alimentación, entre otros se encuentran en peligro de ser vulnerados.

Tapia et al (2016) se trazaron como objetivo realizar la exposición del marco de referencia conceptual respecto a la relación de la vida familiar y laboral en los países de Chile y España. Para tal efecto utilizaron una investigación con un enfoque cualitativo, lo que permitió concluir que debe considerarse de interés público la conciliación de la familia y la vida laboral, estableciéndose una serie de normativas, políticas públicas y de caracteres empresariales que favorezcan a los empleados, pues estos tienen bajo su cuidado a personas cuyas necesidades requieren ser atendidas. En ese sentido, sostienen que la corresponsabilidad en el aspecto social, entre otras direcciones, deben dirigirse a la responsabilización de carácter colectivo para efectos del sostenimiento económico de la familia.

En el ámbito nacional, Morales (2021) en su investigación tuvo el objetivo de realizar el análisis del artículo 63 de la Ley de Reforma Magisterial y la forma en el que se afecta el pago de CTS y el principio de igualdad en profesores pertenecientes a la Unidad de gestión educativa de Contumaza. Para el logro de los objetivos convenidos, hizo uso de un enfoque de carácter cuantitativo con diseño transaccional, transversal causal explicativo, llegando a la conclusión de que este artículo vulnera el principio de igualdad y se afecta el pago de CTS a la muestra, pues en el cálculo que se realiza al CTS, se toma como base la remuneración íntegra mensual percibida por el docente al cesar la función encargada a su jornada de trabajo, la escala en la que se encuentra y los años de servicios reconocidos de manera oficial.

Ugaz (2019), tuvo como objetivo realizar la determinación de como las remuneraciones tienen incidencia en los beneficios sociales respecto de los empleados de las empresas industriales que se encuentran situados en el distrito de Los Olivos, para tal efecto utilizó una investigación tipo aplicada. El autor concluyó que las remuneraciones que se realizan a los trabajadores van a incidir en los beneficios sociales estipulados por ley, dado que a partir los contratos se van a realizar todos los cálculos respectivos del beneficio que la empresa abonará a los empleados y que estos abonos tienen una característica de ser obligatorios, de conformidad a la ley.

Rivera y Tenorio (2019) tuvieron el objetivo determinar de qué forma se relacionan las remuneraciones frente a los beneficios sociales, investigación que se circunscribió en la empresa Envak S.A.C. Para los fines perseguidos emplearon una investigación tipo correlacional o transversal, lo que permitió concluir que, si se da la relación entre la remuneración y los beneficios sociales, pues estos van a servir para motivar y mejorar el rendimiento de los trabajadores, generando que no solamente haya una satisfacción en la empresa, por la responsabilidad y compromiso del empleado, si no que este último sentirá la tranquilidad de generar los ingresos para la manutención de su familia.

Barriga y Rendón (2016) se trazaron como objetivo realizar el análisis respecto del impacto de la remuneración que perciben los trabajadores en las familias cuyo nivel socioeconómico sea clasificado en el nivel C, estudio realizado en la provincia de Arequipa. Para tal efecto utilizaron una investigación descriptivo correlacional, lo que permitió concluir que el impacto de la remuneración que perciben los trabajadores es negativo, en cuanto se refiere a la satisfacción laboral en las familias materia de estudio, dado que ante situaciones en las que hay una mejora salarial en una empresa distinta, podrían cambiarse de trabajo sin mayor razonamiento. En tal sentido, las familias tienen en consideración que la remuneración económica no logra satisfacer las necesidades básicas del hogar que habitan.

Tras la exposición de los antecedentes, corresponde evocar algunos conceptos previos acompañados de su respectiva conceptualización, en cuanto se refiere al tema que nos aborda, con la finalidad de que se tenga una idea mucho más clara y concisa en cuanto a la presente investigación.

Es así que, el derecho del trabajo se encuentra constituido por un conjunto de principios y normas de carácter jurídico, cuyo destino es regir las conductas del ser humano asociados al trabajo prestado, una debida remuneración e iniciándose una dependencia como presupuestos básicos de la relación. De tal manera que esa prestación de las energías de una persona hacía otra se va traducir en una remuneración, lo que va constituir un ingreso para cubrir con las expectativas de la persona. (Balbín, 2015)

De otro lado, se tiene que la libertad del trabajo implica la libertad individual, de forma voluntaria, con la capacidad para elegir o no laborar, en tal sentido se

velará a través de este derecho, que su ejercicio sea en las condiciones prescritas por el ordenamiento jurídico, es decir que sea lícito, no afecte los derechos de terceros entre otros. (Molina, 2017)

Mientras tanto, el contrato de trabajo hace suponer que se ha establecido una relación laboral de forma permanente entre el trabajador y el empleador, a razón por el cual el trabajador se obliga a facilitar un servicio para el beneficio del empleador de forma diaria, permanente y continua, sujeto a un horario laboral. (Vílchez et al, 2020)

Asimismo, el pacto laboral se constituye como las condiciones, sean estas de manera verbal o escrita, a través del cual el trabajador basará para la realización de sus labores asignadas en las condiciones estipuladas en dicho convenio, actividad por el cual va percibir una remuneración. El acuerdo llegado entre las partes conllevará al cumplimiento de deberes y obligaciones para ambos en el tiempo que dure la relación laboral, de forma determinada o indeterminada, con las pautas establecidas por el ordenamiento jurídico peruano en la materia. (Llamo, 2018)

De igual modo, el acuerdo de voluntades se ha caracteriza por contar con tres elementos de caracteres esenciales, el primero es la subordinación al que se somete el trabajador para el cumplimiento de las instrucciones dictadas por el empleador. El segundo es la obligación del empleador en cuanto se refiere a remunerar las actividades que realiza el trabajador en el desarrollo del primero. Y el tercer elemento es que el trabajador, dada que el servicio prestado es individual y de forma directa goza de una figura de persona natural. (Romero, 2018)

De otro lado, la legislación peruana establece tres tipos de contratos, siendo estas determinado, indeterminado y a tiempo parcial. En el caso del primero, esta no cuenta con una fecha determinada para el cese de la relación laboral, con la salvedad de la renuncia del trabajador o con las causales de extinción del contrato establecido en la norma. El contrato a plazo fijo exige que el contrato sea escrito y está sujeto al goce de todos los beneficios que otorga la ley y un contrato renovado que no supere los cinco años. Mientras que el contrato a tiempo parcial se da cuando el trabajador solamente labora media jornada, es decir no excede las cuatro horas, contando con todos los beneficios que exige la ley. (García, 2020)

En ese sentido, en el marco del acuerdo al que se ha llegado, esta relación jurídica, se encuentra integrada por el asalariado y el empleador, los mismos que se prestan obligaciones. Es en este punto que el incumplimiento de este convenio, tendrá como consecuencia la afectación al contrato de trabajo, pues no se han cumplido con lo estipulado en el contrato, sea este verbal o escrito. (Toro, 2019) Asimismo, la remuneración se constituye como la contraprestación que se da en el marco de la prestación de servicios por parte del trabajador, es decir que esta se va generar a partir de la correlación entre los servicios del trabajador. (Díaz et al, 2015)

De igual modo, el trabajador, en la intención de procurar un beneficio para él y su familia, tiene derecho de recibir una remuneración de forma equitativa y suficiente. De tal manera que los mismos tengan bienestar no solo material, si no también espiritual. Del mismo modo, el pago respecto de la remuneración y de los beneficios sociales correspondientes al trabajador son de carácter prioritario sobre cualquier otra obligación que recaiga sobre el empleador. (Artículo 24, Constitución Política)

Por un lado, la remuneración es concebida, para todo efecto legal, el total recibido por el trabajador por los servicios brindados, sea este en especie o dinero, cualquiera sea la forma o denominación atribuida, siempre que sean de su libre disposición. (TUO D.L. 728) De igual manera, siendo la remuneración una contraprestación que es perseguida por el trabajador por el intercambio de la prestación de un trabajo al empleador, esta no puede ni debe someterse ante actos de discriminación, ni ser materia de diferenciación o disminución, pues la remuneración es un medio para satisfacer las necesidades que envuelven a los trabajadores y su entorno familiar. (Fernández, 2019)

De otro lado, en virtud del contenido accidental respecto de la remuneración se van a dar restricciones a este derecho cuando se interrelacionen con otros derechos prescritos en nuestra carta magna. De allí que esta puede restringirse o limitarse, es decir, de forma gradual puede realizarse y optimizarse, dejando de lado las alternativas del todo o nada, por lo que las limitaciones que se den, deben que guardar por el respeto del contenido esencial de la remuneración, es decir que no debe reducirse de forma desproporcional, tratando en la medida del caso establecer una remuneración suficiente, pues esta buscará satisfacer las

necesidades básicas, no solamente de la persona, sino también de su familia. (Espinoza y Delgado, 2016)

No obstante, cuando se establece una relación laboral, se ha concretado un acuerdo en el que empleador y el trabajador en el sentido del monto que percibirá este último, por el trabajo que brindará, se habrán generado otros derechos establecidos por ley y que tendrán relación directa con el monto de la remuneración. En ese sentido se debe justificar la reducción de una remuneración pues esta tendrá implicancias en los derechos que se adquieren producto de la relación jurídica en el caso. (Fernández, 2019)

Es necesario recordar que, de manera frecuente el salario se encuentra asociado a pagos de dinero en efectivo o especies, pues estas en la práctica se da de forma constante y es regulada por la normativa en materia. Por tanto, partiendo de lo expresado, cuando se refiere a salario en forma de efectivo es referirse a una suma que se paga de acuerdo a la moneda en circulación y regulada por el ordenamiento. Mientras tanto, respecto al salario en forma de especie, es una forma de remunerar a la persona que laboró con bienes, servicios y otros distintos a la moneda. (Peña, 2016)

De otro lado, los atributos del salario o remuneración cuentan con ciertos atributos que es necesario tenerlos en cuenta. El primer atributo consiste en que la remuneración debe encontrarse en proporción a dos aspectos, a la calidad y cantidad del trabajo prestado por el trabajador. Por lo que, la remuneración que perciba no puede ser menor a lo prescrito por la ley y en la jornada laboral que esta misma señala. El segundo atributo consiste en que la remuneración debe ser suficiente, pues resulta ser esencial en la relación laboral, pues se trata de la retribución que se realiza en función al trabajo desempeñado. (Flores, 2017)

La principal motivación que encuentra el empleado para su satisfacción es el salario. Por tanto, se tienen en cuenta el pago que es entregado al empleado por la labor que ha desempeñado para el empleador, así mismo la función, el valor y posición a nivel de la jerarquía establecido por la empresa. (Velaña, 2019)

Desde otra perspectiva, bienestar familiar está constituido por dimensiones respecto del constructo y albergan todo aquello que la familia busca satisfacer, hacer o estar de tal manera que haya un gozo, sea este desde el punto de vista de salud, hogar adecuado, entre las que se encuentra también el trabajo. (Actis, 2017)

Respecto a la definición de derecho sociales, se tiene que estas son percepciones que se entregan para un mayor bienestar del trabajador y el de su familia, pudiendo establecerse por ley, convenios colectivos, contrato o por decisión del empleador. Razón por el cual resulta irrelevante su carácter remunerativo, la periodicidad con la que se da o el monto de la misma, pues lo que realmente importa es lo que percibe por condición de trabajador y por disposición de la ley. (López, 2018)

De otro lado, de conformidad a lo prescrito por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, si el trabajador ha trabajado por lo menos seis meses completos y de forma seguida tiene derecho a percibir una remuneración completa por el concepto de gratificación, en las empresas pequeñas solamente reciben la mitad. Asimismo, la compensación por tiempo de servicios se constituye como un beneficio social, dado que tiene como objetivo prever las contingencias que se presenten tras cesarse la relación laboral, no solamente para el trabajador, sino también para su familia. (Rucovsky, 2019)

De igual manera, todos los trabajadores gozan del derecho al descanso remunerado por determinados días, los mismos que según el ordenamiento peruano son 30 días de vacaciones remuneradas. Otro beneficio social son las horas extras, es decir, son las horas que se laboran fuera de la jornada diaria normal o sobre lo estipulado por el ordenamiento jurídico. Encontramos también la jornada nocturna, es decir el horario trabajador entre las 10:00 p.m. y las 06:00 a.m. tendrá derecho al pago de un porcentaje sobre su jornada normal. Las utilidades es otro beneficio social, mediante el cual se reconoce al trabajador por el servicio prestado en beneficio del empleador. Por último, no menos importante es la asignación familiar, es un pago en beneficio del trabajador que tenga a su cargo hijos menores de edad, por lo que se le dará el 10 % de la remuneración mínima por ley. (Chaname, 2021)

Desde esa perspectiva, se tiene que los beneficios sociales van a suponer de forma complementaria la satisfacción de las necesidades del trabajador, siendo parte la protección social hacia los mismos. Logrando que de alguna manera el trabajador sienta comodidad, satisfacción y seguridad en la labor que desempeña, es decir se constituyen derechos de carácter económico conforme al contrato y el tiempo que lleva desempeñando sus labores. (Insaurralde, 2020)

III.- METODOLOGÍA

3.1.- Tipo y diseño de investigación:

La investigación de tipo básica se encuentra motivados por la curiosidad, constituyéndose con una característica esencial, dado que servirá de desarrollo para la ciencia. De esta manera, La ampliación de aquellos conocimientos teóricos y generales que ya existen en la fuente bibliográfica es una de sus finalidades, por lo que se buscarán implementar investigaciones que coadyuven al beneficio de toda la sociedad ante una problemática. (Fernández, Arteaga y Verona, 2015) La investigación utilizó el tipo básico, la misma que permitió lograr los objetivos propuestos.

El propósito de lo fenomenológico se orienta a realizar un contraste respecto de la información que ha sido recolectado a través de los especialistas, los mismos que de manera permanente interactúan en base a la problemática identificada, de tal manera que se obtiene un enfoque mucho más actualizado. (Pérez et al, 2019) En esa línea de ideas, se hizo uso del diseño fenomenológico, razón por el cual permitió que haya una mejor comprensión del fenómeno identificado en la sociedad y que previamente se ha estudiado, lo que conllevó a la profundidad del análisis, de tal manera que no solo se comprenda si no también conocer las causas y el contexto que lo originaron.

3.2.- Categorías, subcategorías y matriz de categorización

Por otro lado, cuando se introducen bases y pilares que resultan ser fundamentales para las investigaciones de enfoques cualitativos, es referirse de manera específica a las categorías, la misma que tiene la finalidad de reunir y ordenar las observaciones realizada en lo más comprensible posible. (Chahuán, 2021)

Tabla N° 1

Categorías y Subcategorías

Categoría	Subcategoría	Criterio1	Criterio2	Criterio3
Remuneración	Remuneración económica. (Díaz et al, 2015)	Carácter de sustento personal y familiar.	Incremento Patrimonial.	Prestación económica
	Remuneración espiritual. (Díaz et al, 2015)	Mejora de la condición social	Satisfacción laboral	Cumplimiento de las motivaciones
Beneficios Sociales	Asignación familiar (Chaname, 2021)	Remuneración mínima vital	Cálculo de beneficios sociales	Nº de hijos del trabajador
	Compensación por tiempo y servicios. (Rucovsky, 2019)	Necesidad de protección social del futuro incierto	Carácter de previsión de contingencias	Carácter no remunerativo
Contrato de trabajo	Carácter remunerativo u oneroso (Llamo, 2018)	Contraprestación por subordinación	Relación de trabajo	Bien predominante en la relación laboral
	Carácter de ingreso personal (Romero, 2018)	Estabilidad económica	Objetivos personales	Desempeño personal

Asimismo, conviene señalar que la matriz de categorización en el cual se ha basado la investigación, se encuentra en el anexo 1 de la presente.

3.3 Escenario de estudio

El escenario de estudio se constituye como el lugar de realización del estudio, incluyéndose en ello los participantes y los recursos que estarán disponibles para la ejecución de la investigación. (Magallanes, 2016) El escenario del presente estudio, pese a ser de índole nacional, pues versa sobre derechos de las personas, se consideró el escenario de estudio de la presente investigación, la ciudad de Lima y Callao, dado que es el lugar en donde los participantes de la entrevista realizan sus actividades laborales y profesionales.

3.4 Participantes

Para efectos de la investigación participaron profesionales que son especializados en Derecho laboral, Constitucional o recursos humanos, los mismos

que a través del desarrollo del instrumento, brindaron sus aportes en el tema motivo de estudio.

Tabla N° 2

Participantes

APELLIDOS Y NOMBRES	Y PROFESIÓN	ESPECIALIDAD	EXPERIENCIA
Suito Ramírez Romina	Administradora	Recursos Humano	8 años
Peralta Cabrera, Walter Cecilio	Abogado y Docente universitario	Laboral	20 años
Yaganqui Alarcón Miguel Armando	Abogado	Laboral	25 años
Ortega Flores Jenny	Abogada	Laboral	10 años

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Las técnicas de recolección de datos son los métodos que coadyuvan a obtener y recopilar la información que se encuentra incluida de acuerdo al problema y objetivo de la investigación. (Obez, Olivera y Steier, 2018) En razón a ello, esta investigación utilizó la entrevista, pues existe un contacto de forma directa con la fuente de datos, información y el investigador, de esta manera dinamizando la obtención de respuestas a la problemática identificada.

Asimismo, un instrumento de recolección de datos se constituye como el recurso que es utilizado para efectos de la recolección de la información, información que es necesaria para los fines que persigue la investigación. (Obez, Olivera y Steier, 2018) Desde esa perspectiva, el presente trabajo hizo uso de la Guía de Entrevista, pues en este tipo de instrumentos hay una confrontación de los sujetos que conforman las partes, por tal motivo se van a plantear interrogantes de forma abierta y redactadas de forma minuciosa. Por tanto, las preguntas han sido ordenadas de forma adecuada y en consecución con las categorías establecidas.

3.6. Procedimiento

El procedimiento de recolección de datos se constituye como las actuaciones que se realizan para obtener las respuestas a la problemática identificada y estrechamente relacionados a los objetivos. (Hurtado, 2020) En ese sentido, la

información materia de análisis será seleccionada, para posteriormente ser materia de análisis, seguido de la estructuración de la información, acción a realizarse en el marco de los objetivos que se han fijado a la investigación. De igual manera se procedió a la identificación de la fuente de información, la misma que ha incluido los que facilitó el grupo de especialistas entorno a la problemática estudiada.

Asimismo, en relación al procedimiento de la aplicación de la guía de entrevista como instrumento de recolección de datos, se inició con las coordinaciones previas necesarias para el envío de la guía de entrevista, acción de fue realizada de forma individual y separada mediante correo electrónico. Tras el seguimiento realizado, se logró recopilar la información facilitada.

3.7. Rigor Científico

Los criterios de rigor científico utilizados son que se presentan a través de la presente investigación, se han dado de la siguiente manera:

La confirmabilidad se busca que los resultados obtenidos productos de la investigación garanticen la veracidad respecto de las descripciones que se realizan a los participantes. En ese sentido permitirá que se conozca el papel del investigador durante la labor de campo, de tal manera que se identifique sus limitaciones y alcances para un control de los juicios o críticas de los que participan de la investigación. (Cadenas, 2016)

De otro lado, la consistencia está referida a que los estudios puedan ser replicados, es decir, que los investigadores puedan emplear la misma metodología en cuanto a la forma de recolección de datos. Mediante este criterio se busca asegurar que los resultados se revistan de afirmaciones verdaderas. (Cadenas, 2016)

Por otro lado, la aplicabilidad está referida a la transferencia de los resultados obtenidos a otros contextos. En ese sentido se tiene en cuenta los fenómenos materia de estudio se encuentren relacionados a los contextos, situaciones y los participantes de la investigación. (Cadenas, 2016)

Asimismo, la credibilidad resulta ser un requisito de importancia, dado que permite que se evidencien desde dos aspectos, los fenómenos y también las experiencias humanas, de la forma como son percibidos por los sujetos En líneas generales debe relacionarse con el fenómeno materia de observación, de forma

que no haya conjeturas a priori respecto de la realidad materia de estudio. (Cadenas, 2016)

3.8. Método de análisis de datos

El software ATLAS.ti es un programa que coadyuva a los investigadores a la creación de un sistema de carácter analítico mediante nodos, para efectos de la codificación e interpretación de los datos consignados, los mismos que se realizan en función a determinadas características de los participantes, tales como la forma de pensar y las actividades que desarrollan. (Kallpokas, 2022) En ese sentido, para efectos del procesamiento de los datos recolectados por parte de los entrevistados se utilizó el software ATLAS.ti. En ese sentido, tras la obtención de los datos, se consolidaron los mismos en un solo archivo Word y se realizó el procedimiento y análisis respectivo

3.9. Aspectos éticos

En consideración a los aspectos éticos, la propiedad intelectual se encuentra relacionado a las creaciones que realiza la mente, tales como las invenciones, los símbolos, obras literarias, entre otros. (Resolución de consejo universitario N° 0262-2020/UCV) Por lo que la presente investigación ha sido elaborada de acuerdo a los derechos de propiedad intelectual perteneciente a los autores citados.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el presente capítulo se expone los principales hallazgos obtenidos de la aplicación de nuestro instrumento de recolección de datos, los mismos que se dan de acuerdo a lo siguiente:

Categoría 1

Figura 1:

Remuneración



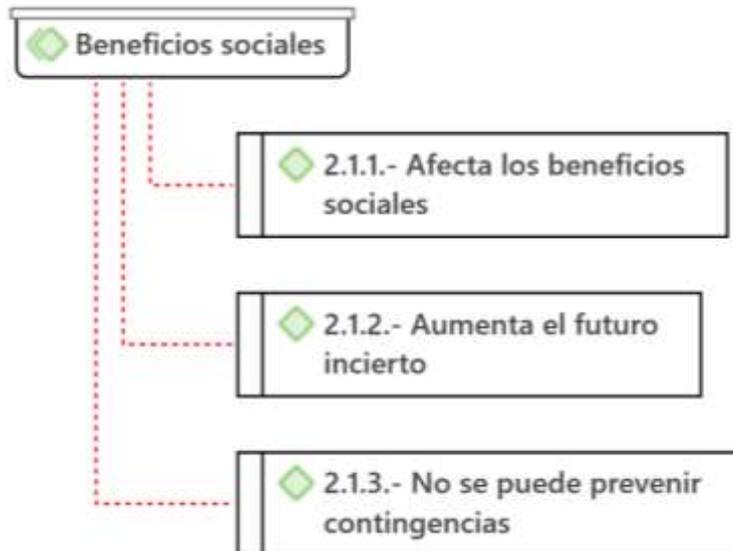
La figura 1 nos refleja la coincidencia de las respuestas de los entrevistados en cuanto a las implicancias que tiene el incumplimiento de la remuneración en el bienestar familiar. En ese sentido, desde el aspecto de la remuneración como retribución económica, se afecta el presupuesto mensual que se ha destinado en la familia, cuyo destino es el sustento de la familia y el cumplimiento de las obligaciones. Asimismo, desde el aspecto de remuneración espiritual, esta se verá afectada en cuanto a la emoción familiar.

Categoría 2

En cuanto a los hallazgos encontrados en las entrevistas respecto de la categoría beneficios sociales, se tiene lo siguiente:

Figura 2:

Beneficios Sociales



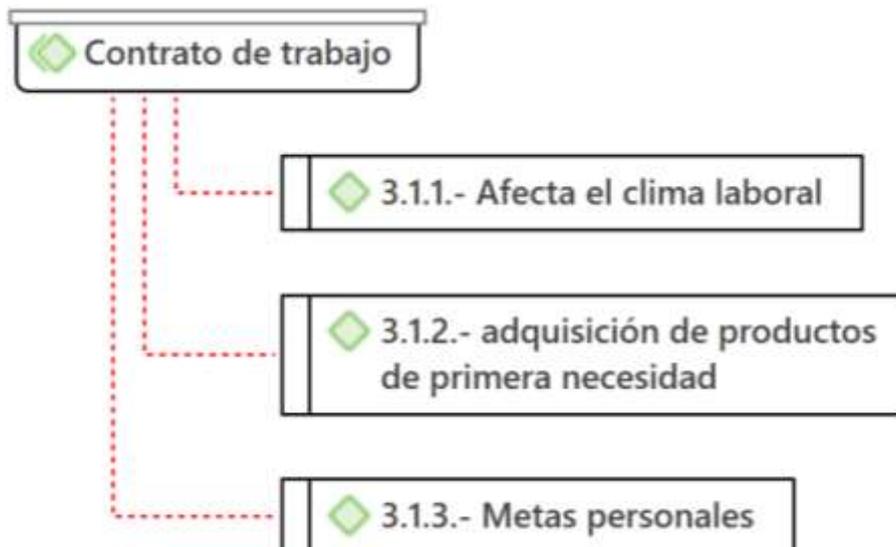
En la figura 2 se aprecia que los participantes coinciden que el incumplimiento del pacto remunerativo afecta a los beneficios sociales. De tal manera que, frente a este incumplimiento habrá un aumento de la incertidumbre de lo que pasará en el futuro, conllevado en muchas situaciones a no poder prevenir las contingencias.

Categoría 3

En cuanto a los hallazgos encontrados en las entrevistas respecto de la categoría contrato de trabajo, los resultados se han dado de la siguiente manera:

Figura 3:

Contrato de trabajo



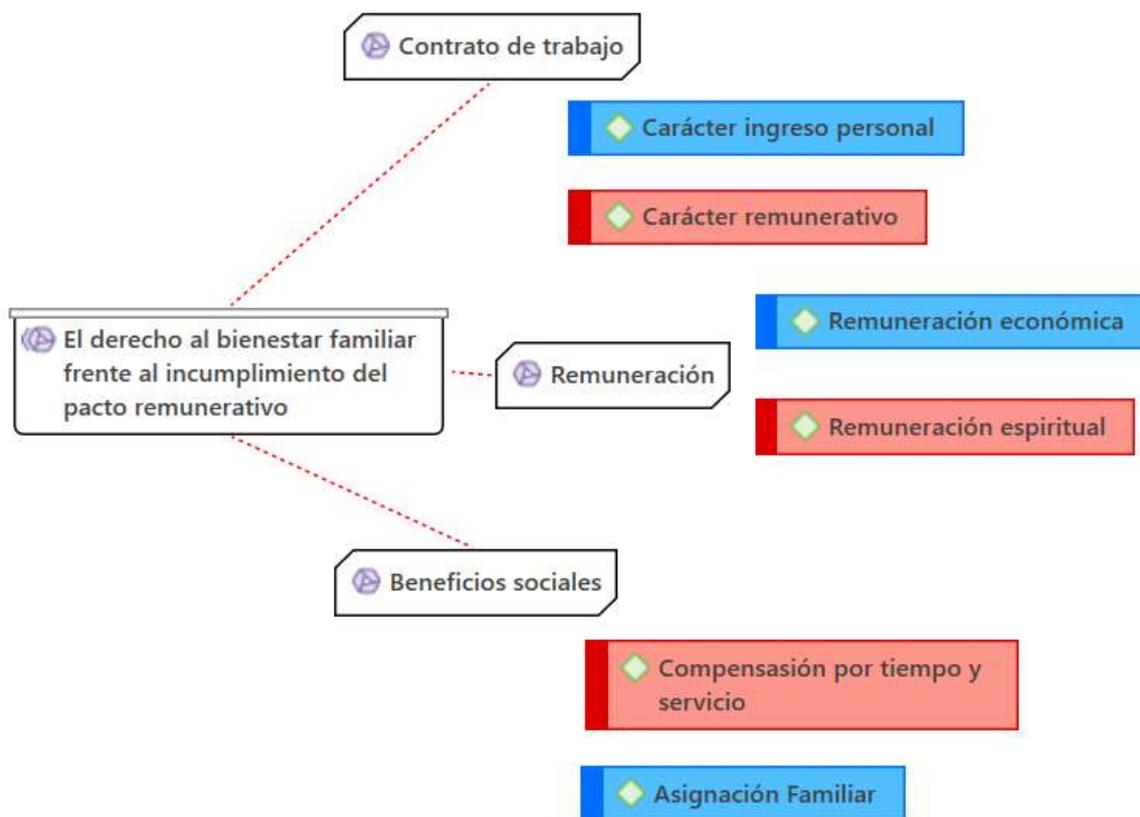
En la figura 3 se aprecia que los participantes coinciden que el incumplimiento del pacto remunerativo afecta al contrato. De tal manera que, frente a este incumplimiento la relación de empleador y trabajo se verá resquebrajado pues existe una afectación al clima laboral, debido a que el empleado no podrá adquirir los productos de primera necesidad y cumplir con las metas personales que supone que el contrato garantizaría.

Red de información

En cuanto a los hallazgos encontrados en las entrevistas respecto de las relaciones de las categorías y subcategoría los resultados se han dado de la siguiente manera:

Figura 4:

Red de información



En la figura 4 se aprecia que existe una relación entre las categorías y subcategorías, permitiendo de esta manera que se tenga la certeza que se llegará a los objetivos trazados en la investigación.

Nube de palabras

En cuanto a los hallazgos encontrados en las entrevistas respecto de las palabras utilizadas por los entrevistados, se tiene la siguiente nube.

Figura 5

Nube de palabras



Para efectos de guardar un orden en la exposición de la discusión, esta es realizada en función a las categorías que involucran la presente investigación. Para tal efecto se iniciará con los hallazgos, seguido de los antecedentes y finalmente con las bases tóricas.

En ese sentido, la primera categoría al que se hace referencia es a la remuneración. De los hallazgos se tiene que WCPC-2022 señaló que el incumplimiento de la remuneración tiene bastante impacto en el trabajador, ya que el ingreso de la remuneración es un ingreso patrimonial para el sustento del trabajador y su familia, sin dinero no se puede cumplir con ciertos gastos que debe de cubrir el núcleo familiar. En esa línea de ideas, RRSR-2022 refirió que todas las familias tenemos un presupuesto mensual que se basa como mínimo en percibir el salario mínimo. Si el empleador no cumple con abonar la remuneración en la fecha pactada, o peor aún, abona un monto menor, la familia empieza a tener problemas económicos.

De la misma manera, JVOF-2022 y MAYA-2022 coincidieron que el incumplimiento al pacto remunerativo afecta al sustento personal y familiar por cuanto el trabajador ya cuenta con ese dinero para el sustento propio y el de su familia, y este incumplimiento afecta de manera negativa al bienestar físico y emocional del trabajador, truncando sus expectativas.

Lo expresado por los participantes, guarda correlación con las conclusiones realizadas por el investigador Ariza (2019) pues tuvo en cuenta que el rol trascendental de los derechos laborales afecta de manera directa en el aspecto económico, dado el contenido normativo y el sentido de protección a los trabajadores, los mismos que prestan su fuerza de trabajo al empleador como intercambio, maximizando la eficiencia económica. Afirmación que guarda relación con la Constitución Política peruana cuando prescribe que, en la intención de procurar un beneficio para él y su familia, tiene derecho de recibir una remuneración de forma equitativa y suficiente. De tal manera que los mismos tengan bienestar no solo material, si no también espiritual. Del mismo modo, el pago respecto de la remuneración y de los beneficios sociales correspondientes al trabajador son de carácter prioritario sobre cualquier otra obligación que recaiga sobre el empleador.

En relación a la categoría beneficios sociales se tiene que WCPC-2022 señaló que no contar con el del pago remunerativo afecta el cumplimiento de los beneficios sociales como es el depósito de la CTS, gratificaciones, vacaciones, utilidades, entre otros. Sin el pago remunerativo en su oportunidad, no se puede tener o hacer planes para prevenir ciertas contingencias futuras, afirmación que coincide con lo señalado por RRSR-2022 quien afirmó que el empleador registra al trabajador con un sueldo en SUNAT, y debe cumplir por ley en pagar los beneficios según dicho sueldo, peor aún si ya ha habido pagos y declaraciones pasadas. Si el empleador no cumple, debe igualmente de pagarle le sueldo más la indemnización.

Mientras tanto, JVOF-2022 y MAYA-2022 coincidieron al señalar que va depender del pacto remunerativo que se haya realizado, para que este puede o no afectar el cálculo de los beneficios sociales, un incumplimiento de la remuneración genera la falta de contingencia para los periodos impagos, debido a que el fondo previsional es deducido de la remuneración pagada.

En ese aspecto, Morales (2021) concluyó que en el cálculo que se realiza al CTS, se toma como base la remuneración integral mensual percibida al cesar la

función encargada a su jornada de trabajo, la escala en la que se encuentra y los años de servicios reconocidos de manera oficial. Afirmación que se encuentra relacionado al argumento de Ugaz (2019), quien advirtió que las remuneraciones que se realizan a los trabajadores van a incidir en los beneficios sociales estipulados por ley, dado que a partir los contratos se van a realizar todos los cálculos respectivos del beneficio que la empresa abonará a los empleados y que estos abonos tienen una característica de ser obligatorios, de conformidad a la ley.

No obstante, cuando se establece una relación laboral, se ha concretado un acuerdo en el que empleador y el trabajador en el sentido del monto que percibirá este último, por el trabajo que brindará, se habrán generado otros derechos establecidos por ley y que tendrán relación directa con el monto de la remuneración. En ese sentido se debe justificar la reducción de una remuneración pues esta tendrá implicancias en los derechos que se adquieren producto de la relación jurídica en el caso (Fernández, 2019).

Respecto a la definición de derecho sociales, se tiene que estas son percepciones que se entregan para un mayor bienestar del trabajador y el de su familia, pudiendo establecerse por ley, convenios colectivos, contrato o por decisión del empleador. Razón por el cual resulta irrelevante su carácter remunerativo, la periodicidad con la que se da o el monto de la misma, pues lo que realmente importa es lo que percibe por condición de trabajador y por disposición de la ley (López, 2018).

Respecto de la tercera categoría, en los hallazgos se obtuvo que WCPC-2022 sostuvo que el incumplimiento del pacto remunerativo afecta en la relación empleado – trabajador en el sentido del clima laboral, ya que va ver antipatías, mala gana para trabajar y producir, el rendimiento baja. Afirmación que coincide con lo señalado por RRSR-2022, JVOF-2022 y MAYA-2022, quienes agregaron que el trabajador se va a sentir incómodo, va a empezar a ser menos eficiente, empezar a tener tardanzas, errores. Conllevando a afectar la capacidad de ahorro del empleado.

Lo vertido por los participantes, guarda relación con lo señalado por Castro et al (2018) pues para el investigador, en el sector empresarial no se ha tomado la atención debida a la calidad de vida en el trabajo debido a factores como desinterés, corrupción, entre otros, por lo que no se considerado que un trabajo con un

ambiente laboral equilibrado resultada de importancia para que se encuentre motivado y resulte mucho más productivo, mejorando la calidad de vida del trabajador y la de su familia, así como también la productividad en la empresa. Además, Barriga y Rendón (2016) advirtieron la satisfacción de trabajador, dependerán de la remuneración que perciban, pues cuando estos se tornen negativo, ante situaciones en las que hay una mejora salarial en una empresa distinta, podrían cambiarse de trabajo sin mayor razonamiento.

En tal sentido, según Vélchez et al (2020) el contrato de trabajo hace suponer que se ha establecido una relación laboral de forma permanente entre el trabajador y el empleador, a razón por el cual el trabajador se obliga a facilitar un servicio para el beneficio del empleador de forma diaria, permanente y continua, sujeto a un horario laboral. Por lo que corresponde que se cumpla con el pacto remunerativo realizado.

V.- CONCLUSIONES

1. El incumplimiento del pacto remunerativo afecta el derecho al bienestar familiar, por cuanto la principal motivación que encuentra el empleado para su satisfacción es el salario en el marco de un contrato y con los beneficios sociales reconocidos por la legislación, la misma que servirá para el sustento de la familia y cumplir con las obligaciones familiares.
2. Se afecta la remuneración en situaciones de el incumplimiento del pacto remunerativo, puesto que se truncan las expectativas de desarrollo personal y en el ámbito familiar en el ámbito de sustento básico como alimentación, vestido y proyecto de los que se encuentren bajo cargo del trabajador.
3. El incumplimiento del pacto remunerativo afecta los beneficios sociales dado que se genera la falta de contingencia para los periodos impagos, debido a que el fondo previsional es deducido de la remuneración pagada.
4. El incumplimiento del pacto remunerativo afecta el contrato de trabajo, dado que el trabajador se va a sentir incómodo, va a empezar a ser menos eficiente, empezar a tener tardanzas, errores. Puede llegar a faltarle el respeto al empleador. Todo esto se lo va a transmitir a los demás trabajadores y finalmente puede llegar a convertirse en un problema mucho más grave.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda a los congresistas de nuestro país, que promuevan una ley que refuerce el cumplimiento de las obligaciones relativas a la remuneración por parte del empleador, partiendo de la premisa del bienestar familiar por el incumplimiento del pacto remunerativo, de tal manera que se garantice los derechos de las familias en nuestra sociedad.

Recomendamos al poder ejecutivo, que a través del Ministerio de trabajo se destine el presupuesto necesario para efectos de realizar constantes supervisiones respecto de los derechos laborales, de manera específica el cumplimiento de las obligaciones remunerativas por parte del empleador al trabajador. De la misma manera se recomienda que se amplíen los canales de atención frente a quejas y reclamos por el incumplimiento de obligaciones relativas a la remuneración por parte del empleador.

Recomendamos a los representantes del Ministerio de trabajo, se implemente una política destinada a la sensibilización profunda de los empleadores y empleados respecto de los siguiente: A los empleadores, crear una conciencia respecto de la dignidad humana que protege al trabajador y el derecho a una estabilidad en la familia, como parte de su bienestar, lo que conlleva a un desarrollo en la empresa. A los empleados, generar una conciencia de poner quejas y denuncias, sin temor a ser despedidos frente a una actitud contraria al pacto remunerativo, para efectos que se actúe en tal sentido,

REFERENCIAS:

- Actis, E. (2017) *Las dimensiones constitutivas del bienestar social: una propuesta conceptual*. Trabajo y Sociedad (29) Recupero de: <https://www.redalyc.org/pdf/3873/387352369025.pdf>
- Ariza, A. (2019) *Principales Formas de Vulneración de los Derechos Laborales en Colombia: Efectos Generales Previsibles en la Economía*. Informe Final. Universidad Católica de Colombia. Bogotá: Colombia.
- Balbín, A. (2015) *El concepto de derecho del trabajo*. Revista Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. 12. http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/50671/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barriga, A y Rendón, A. (2016) *Impacto de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico C del Distrito de Arequipa, 2016*. Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración de Negocios. Universidad Católica San Pablo. Arequipa: Perú.
- Batthyany, K. (junio, 2015) *Los tiempos del bien social, Género, trabajo no remunerado y cuidados en Uruguay*. Doble clic editoras. Uruguay.
- Cadenas, D. (2016). *El rigor en la investigación cualitativa: técnicas de análisis, credibilidad, transferibilidad y confirmabilidad*. Revista Sinopsis Educativa. 7(1). https://www.revistas.upel.edu.ve/index.php/sinopsis_educativa/article/view/3539
- Castro, P., Cruz, E., Hernández, J., Vargas, R., Luis, K., Gatica, L. y Tepal, I. (2018) *Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral*. Revista Iberoamericana de Ciencias. 5(6). Recuperado de: <http://reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>
- Castro, P., Cruz, E., Hernández, J., Vargas, R., Luis, K., Gatica, L. y Tepal, I. (2018) *Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral*. Revista Iberoamericana de Ciencias. 5(6). Recuperado de: <http://reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>
- Chahuán, K. (marzo, 2021) *Categorías de Análisis Base de la Investigación Cualitativa*. Atlas.ti. Recuperado de:

<https://atlasti.com/2021/03/04/categorias-de-analisis-base-de-la-investigacion-cualitativa/>

- Chaname, J. (Agosto, 2021) *Todo sobre los beneficios sociales en el ordenamiento peruano. Pasión por el Derecho*. Recuperado de: <https://lpderecho.pe/beneficios-economicos-ordenamiento-peruano/>
- Díaz, S., Idrovo, I., Dreser, A., Bonilla, F. Matias, B. y Wirtz, V. et al. (2015) *Consultorios adyacentes a farmacias privadas en México: infraestructura y características del personal médico y su remuneración*. Revista Salud Pública. 57 (4) Recuperado de: https://www.scielosp.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/assets/spm/v57n4/v57n4a10.pdf
- Espinoza, J.y Delgado, J. (2016) *Sobre el carácter intangible de la remuneración y los límites a la afectación de la remuneración. a propósito de la STC 00422-2013-pa/TC*. Revista de investigación jurídica. 1 (10) Recuperado de: <http://www.usat.edu.pe/files/revista/ius/2015-II/paper09.pdf>
- Fernández, M., Arteaga, P. y Verona, A. (2015) *Guía de investigación en Derecho*. Editorial de la Pontificie Universidad Católica del Perú. Lima: Perú
- Fernández, M. (2019) *Fundamentos jurídicos para justificar objetiva y razonablemente el trato remunerativo diferenciado*. Tesis para obtener el grado de doctor en derecho constitucional. Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo: Perú
- Fernández, L. (2019) *Reflexiones sobre el teletrabajo en Colombia*. Revista Legem. Universidad del Atlántico. Recuperado de: <http://investigaciones.uniatlantico.edu.co/revistas/index.php/legin/article/view/2331/2849>
- Flores, R. (2017) *La desigualdad remunerativa en el establecimiento de escalas salariales en el sector público*. Trabajo Académico para optar el grado de segunda especialidad en derecho del trabajo y de la seguridad social. Pontifica Universidad Católica del Perú. Lima: Perú
- García, E. (2020) *La vulneración del principio constitucional a la igualdad frente a la discriminación remunerativa en las empresas del sector privado*. Tesis para optar el título de abogado. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo: Perú.

- Gonzales, E (2019) *Derecho al trabajo como derecho fundamental de la persona*. Tesis para optar el grado académico de doctor en derecho. Universidad Nacional Federico Villareal. Lima: Perú
- Guachamin, E. (2017) *Estabilidad laboral y protección de la familia en el Derecho del Trabajo, situación actual en el Ecuador*. Proyecto de Investigación previo a la obtención del Título de: ABOGADO. Universidad Central del Ecuador. Quito: Ecuador.
- Hurtado, F. (2020) *Fundamentos Metodológicos de la Investigación: El Génesis del Nuevo Conocimiento*. Revista Cientific. 5 (16) Recuperado de: http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/422/1084
- Insaurrealde, J. et al (2020) *Relationship between social benefits and perception of economic difficulty in university teachers*. Revista de Ciencias Sociales. 2 (1) Recuperado de: http://www.upacifico.edu.py:8040/index.php/PublicacionesUP_Sociales/article/view/56/73
- Kallpokas, N. (2022) *Explorando sus citas en ATLAS.ti Web*. Atlas.ti. Recuperado de: <https://atlasti.com/es/research-hub/explorando-sus-citas-en-atlas-ti-web>
- López, E. (2018) *Pago de los beneficios sociales*. Trabajo de suficiencia profesional para optar por el título profesional de abogada. Universidad de San Pedro. Chimbote: Perú.
- Magallanes, A. (2016) *Un escenario de investigación para el desarrollo de una educación estadística crítica en el nivel medio*. Revista de didáctica de la estadística. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4770448>
- Molina, C. (2017) *Jornada laboral y tecnologías de la infocomunicación: “desconexión digital”, garantía del derecho al descanso*. Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, (138). Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552395>
- Morales, L. (2021) *Vulneración al principio de igualdad por la aplicación del art. 63° Ley N° 29944 en el pago de compensación por tiempo de servicios a docentes de la Ugel Contumazá 2018 -2019*. Tesis para optar el título profesional de abogado. Universidad Señor de Sipán. Pimentel: Perú

- Novick, M (2018) *El mundo del trabajo: Cambios y desafíos en materia de inclusión. Serie de Políticas sociales N° 228*. Consultora de la División de Desarrollo Social de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Recuperado de: <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/43221>
- Obez, R., Avalos, L., Steier, M. y Balbi, M. (2018) *Técnicas mixtas de recolección de datos en la investigación cualitativa*. Proceso de construcción de las prácticas evaluativas de los profesores expertos en la UNNE. Congreso Iberoamericano en investigación cualitativa. Recuperado de: <https://repositorio.unne.edu.ar/handle/123456789/27656>
- Orrillo, M. y Montenegro, R. (2018) *La contratación laboral real de los trabajadores en las entidades financieras de la ciudad de Cajamarca, que han suscrito contratos por necesidades del mercado entre el periodo 2007 -2017*. Tesis presentada para el cumplimiento de los requerimientos para optar el Título Profesional de abogado. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Cajamarca: Perú.
- Ostau, F. (2015) *El derecho internacional laboral. Jus laboral 2*. Universidad Católica de Colombia. Editorial Universidad Católica de Colombia. Bogotá: Colombia.
- Peña, M. (2016) *Factores de riesgo psicosocial y su relación con las condiciones laborales de recompensa compuesta por la retribución económica y calidad del contrato laboral en algunas instituciones del sector educativo colombiano*. Trabajo de grado presentado para optar al título de Magíster en Gerencia del Talento Humano. Universidad de Manizales. Manizales: Colombia.
- Pérez, J., Nieto, J. Santamaría, J. (2019) *La Hermenéutica y la Fenomenología en la Investigación en Ciencias Humanas y Sociales*. Civilizar: Ciencias sociales y humanas. 19 (37) Recuperado de: <https://doi.org/10.22518/usergioa/jour/ccsh/2019.2/a09>
- Quispe, E. (2021) *Beneficios sociales y satisfacción laboral de los trabajadores del policlínico Chiclayo Oeste Red Asistencial Lambayeque – Essalud 2020*. Tesis para optar el título profesional licenciado (a) en Trabajo Social. Universidad Señor de Sipán. Pimentel: Perú.

- Resolución de Consejo Universitario N° 0262 (2020) *Código de ética en investigación de la universidad César Vallejo. Universidad Cesar Vallejo.* Recuperado de: <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>
- Richter, J. (2018) *El rol del derecho del trabajo en el Estado social de derecho y de justicia.* Revista Politeia. 51 (6). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/1700/170035854001.pdf>
- Rivera, F. y Tenorio, G. (2019) *Las remuneraciones y su relación con los beneficios sociales en la Empresa ENVAK S.A.C. del Distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2018.* Tesis para obtener el título de contador público. Universidad Autónoma del Perú. Lima: Perú. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1378/Rivera%20Carhuas%2c%20Franclin%20Joel%20y%20Tenorio%20Bujaico%2c%20Gabriela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Romero, R. (2018) *Pago de Beneficios Sociales.* Trabajo de Suficiencia Profesional. Universidad de San Pedro. Chimbote: Perú
- Rucovsky, M. (2019) *Rotar en la precariedad sobre el trabajo de los jóvenes. A contra corriente: Una revista de estudios latinoamericanos.* 16 (3) Recuperado de: <https://acontracorriente.chass.ncsu.edu/index.php/acontracorriente/article/view/1912/3277>
- Salas, C. (2021) *Relación conflicto trabajo familia y satisfacción laboral en trabajadores de empresas públicas y privadas.* Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología. Universidad de Lima. Lima: Perú
- Sistema Peruano de información jurídica (2022) *Constitución Política del Perú.* Recuperado de: <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H682678>
- Sistema Peruano de información jurídica (2022) *Texto Unico Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.* Recuperado de: <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H682678>

- Tapia, P., Saracostti, M y Castillo, L. (2016) *Balance entre familia y trabajo: Un análisis comparativo de Chile y España desde una Normativa Internacional hacia Regulaciones Laborales*. Revista Ius et Praxis. 22 (1) Recuperado: <https://www.scielo.cl/pdf/iusetp/v22n1/art14.pdf>
- Toro, J. (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 Martín periodo 2015 – 2017*. Tesis para optar el grado académico de maestro en derecho del trabajo y de la seguridad social. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Lambayeque: Perú
- Ugaz, C. (2019) *Remuneraciones y su incidencia en los beneficios sociales de los trabajadores de las empresas industriales del distrito de Los Olivos – 2019*. Tesis para obtener el título profesional de: Contador Público. Universidad César Vallejo. Lima: Perú.
- Velaña, B. (Julio, 2019) *La afectación del derecho al trabajo de los servidores públicos ocasionado por los contratos ocasionales en el Ecuador*. Boletín de coyuntura (2) Recuperado de: URL: <http://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/bcoyu/article/view/720>
- Vílchez, C., Rojas, A. y Huapaya, A. (2020) *Training, average wages and taxes as factors that explain the attitude toward job regulation in contexts of informality*. Revista Contaduría y Administración. 65 (1) Recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/cya/v65n1/0186-1042-cya-65-01-e152.pdf>
- Wanderley, F. (2015) *El cuidado como derecho social: situación y desafíos del bienestar social en Bolivia*. Programa Regional de género y trabajo decente. Organización internacional del Trabajo. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_179769.pdf

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Categorización

Título: El derecho al bienestar familiar frente al incumplimiento del pacto remunerativo						
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	CATEGORÍAS	CONCEPTUALIZACIÓN	SUB CATEGORIAS	FUENTES	TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
<p>Problema General: ¿El incumplimiento del pacto remunerativo afecta el derecho al bienestar familiar?</p> <p>Problemas específicos: ¿El incumplimiento del pacto remunerativo afecta a la remuneración? ¿El incumplimiento del pacto remunerativo afecta los beneficios sociales? ¿El incumplimiento del pacto remunerativo afecta el contrato de trabajo?</p>	<p>Objetivo General: Determinar si el incumplimiento del pacto remunerativo afecta el derecho al bienestar familiar</p> <p>Objetivos específicos Explicar si el incumplimiento del pacto remunerativo afecta a la remuneración. Evaluar si el incumplimiento del pacto remunerativo afecta los beneficios sociales. Analizar si el incumplimiento del pacto remunerativo afecta el contrato de trabajo.</p>	<p>Remuneración</p> <p>Beneficios Sociales</p> <p>Contrato de trabajo</p>	<p>Es el total recibido por el trabajador por los servicios brindados, en especie o dinero, o denominación atribuida, de su libre disposición. (TUO D.L. 728)</p> <p>Son percepciones que se entregan para un mayor bienestar del trabajador y el de su familia. (López, 2018)</p> <p>Condiciones verbales o escritas, a través del cual el trabajador basará para las labores asignadas en dicho convenio, actividad por el cual va percibir una remuneración (Llamo, 2018)</p>	<p>Remuneración económica</p> <p>Remuneración espiritual</p> <p>Asignación familiar</p> <p>Compensación por tiempo y servicios (CTS)</p> <p>Carácter remunerativo u oneroso</p> <p>Carácter de ingreso personal</p>	<p>Revistas indexadas</p> <p>Legislación Nacional</p> <p>Legislación Internacional</p> <p>Jurisprudencias Nacionales</p> <p>Jurisprudencias Internacionales</p> <p>Doctrinas</p> <p>Entrevistas</p>	<p>TECNICAS:</p> <p>Análisis Documental</p> <p>Análisis de entrevistas</p> <p>INSTRUMENTOS:</p> <p>Guía de análisis documental</p> <p>Guía de entrevista</p>

Anexo 2: Aplicación de instrumento

CUESTIONARIO PARA EL INFORME FINAL (TESIS) sobre El derecho al bienestar familiar frente al incumplimiento del pacto remunerativo

Apellidos y nombres del participante:	Peralta Cabrera Walter Cecilio
Profesión:	Abogado – docente universitario
Código de entrevista	WCPC-2022
OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Explicar si el incumplimiento del pacto remunerativo afecta a la remuneración.	
Pregunta 1: ¿Cómo afecta el incumplimiento de pacto remunerativo al sustento personal y familiar del trabajador?	
Respuesta: Tiene bastante impacto en el trabajador ya que el ingreso de la remuneración es un ingreso patrimonial para el sustento del trabajador y su familia, sin dinero no se puede cumplir con ciertos gastos que debe de cubrir el núcleo familiar.	
Pregunta 2: ¿Cómo afecta el incumplimiento del pacto remunerativo al cumplimiento de las motivaciones familiares del trabajador	
Respuesta: Afecta bastante ya que por un día o más que deje de percibir la remuneración el trabajador, no se puede cumplir con ciertas obligaciones familiares como es alimentación, vestido, educación y recreación.	
OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Evaluar si el incumplimiento del pacto remunerativo afecta los beneficios sociales.	
Pregunta 3: ¿Cómo afecta el incumplimiento del pacto remunerativo en el cálculo de los beneficios sociales del trabajador?	
Respuesta: No contar con el del pago remunerativo afecta el cumplimiento de los beneficios sociales como es el depósito de la cts, gratificaciones, vacaciones, utilidades, entre otros.	
Pregunta 4: ¿Cómo afecta el incumplimiento del pacto remunerativo en el carácter de previsión de contingencias del trabajador?	
Respuesta: Sin el pago remunerativo en su oportunidad, no se puede tener o hacer planes para prevenir ciertas contingencias futuras.	
OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Analizar si incumplimiento del pacto remunerativo afecta el contrato de trabajo.	
Pregunta 5: ¿Cómo afecta el incumplimiento del pacto remunerativo en la relación empleado - trabajador?	
Respuesta: Va afectar el clima laboral, ya que va ver antipatías, mala gana para trabajar y producir, el rendimiento baja.	
Pregunta 6: ¿Cómo afecta el incumplimiento del pacto remunerativo en la estabilidad económica del trabajador?	
Respuesta: Es un punto muy problemático en vista que los trabajadores en la práctica viven de crédito para adquirir productos de primera necesidad y lo que es peor el empleador no cumple con el pago o lo hace de una manera tardía.	

CUESTIONARIO PARA EL INFORME FINAL (TESIS) sobre El derecho al bienestar familiar frente al incumplimiento del pacto remunerativo

Apellidos y nombres del participante:	Romina Rossana Suito Ramírez
Profesión:	Administradora
Código de entrevista	RRSR-2022
OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Explicar si el incumplimiento del pacto remunerativo afecta a la remuneración.	
Pregunta 1: ¿Cómo afecta el incumplimiento de pacto remunerativo al sustento personal y familiar del trabajador?	
<p>Respuesta: Todas las familias tenemos un presupuesto mensual que se basa como mínimo en percibir el salario mínimo. Si el empleador no cumple con abonar la remuneración en la fecha pactada, o peor aún, abona un monto menor, la familia empieza a tener problemas como los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Retraso en pago de tarjetas, lo que conlleva pago de intereses. - Retraso en pago de educación de ser el caso. - Problemas emocionales familiares - Incomodidad laborar - Bajo desempeño laboral 	
Pregunta 2: ¿Cómo afecta el incumplimiento del pacto remunerativo al cumplimiento de las motivaciones familiares del trabajador	
<p>Respuesta:</p> <p>En este caso depende del ingreso del trabajador. Si es cabeza de familia, si su ingreso es el único que perciben en toda una familia, va a afectar emocionalmente a todos los miembros. Por ejemplo, si el trabajador le pagaba la carrera a una hija, y un día el empleador le reduce en 25% el sueldo, quizá ese dinero estaba destinado para la educación de su hija y finalmente debe dejar de estudiar.</p> <p>En su mayoría, las metas familiares tienen un sustento económico, y el incumplimiento del pacto remunerativo va a influencias de manera negativa en cada meta familiar, por ende la familia se sentirá desmotivada, incómoda, triste, habrán peleas constantes. Quizá alguien deba dejar de cumplir su meta por buscar otro sustento económico. O quizá la persona a quien le redujeron el sueldo tengo que trabajar doble para poder seguir percibiendo lo mismo.</p>	
OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Evaluar si el incumplimiento del pacto remunerativo afecta los beneficios sociales.	
Pregunta 3: ¿Cómo afecta el incumplimiento del pacto remunerativo en el cálculo de los beneficios sociales del trabajador?	
<p>Respuesta:</p> <p>El empleador registra al trabajador con un sueldo en sunat, y debe cumplir por ley en pagar los beneficios según dicho sueldo, peor aún si ya ha habido pagos y declaraciones pasadas. Si el empleador no cumple, debe igualmente de pagarle el sueldo más la indemnización, los beneficios sociales serán abonados de todas maneras.</p>	
Pregunta 4: ¿Cómo afecta el incumplimiento del pacto remunerativo en el carácter de previsión de contingencias del trabajador?	
Respuesta:	

Todas las personas debemos de ahorrar por si ocurre algún problema como por ejemplo lo fue la pandemia. Mucha gente se quedó sin dinero para comer, sin ahorros, sin poder mantener a sus hijos o padres. Si el empleador reduce el sueldo o no cumple con fechas, afecta directamente a la cantidad de dinero destinada al ahorro, ya que ni podrá ahorrar, y tendrá que usar sus ahorros.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Analizar si incumplimiento del pacto remunerativo afecta el contrato de trabajo.

Pregunta 5: ¿Cómo afecta el incumplimiento del pacto remunerativo en la relación empleado - trabajador?

Respuesta:

Definitivamente el trabajador se va a sentir incómodo, va a empezar a ser menos eficiente, empezar a tener tardanzas, errores. Puede llegar a faltarle el respeto al empleador. Todo esto se lo va a transmitir a los demás trabajadores y finalmente puede llegar a convertirse en un problema mucho más grave.

Pregunta 6: ¿Cómo afecta el incumplimiento del pacto remunerativo en la estabilidad económica del trabajador?

Respuesta:

El trabajador dejará de tener capacidad de ahorro, lo cual ante una eventualidad no tendrá como solventarse. Puede incluso llegar a endeudarse con el banco y que los intereses sean mayores a su capacidad de pago.

CUESTIONARIO PARA EL INFORME FINAL (TESIS) sobre El derecho al bienestar familiar frente al incumplimiento del pacto remunerativo

Apellidos y nombres del participante:	Jenny Vicky Ortega Flores
Profesión:	Abogada
Código de entrevista	JVOF-2022
OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Explicar si el incumplimiento del pacto remunerativo afecta a la remuneración.	
Pregunta 1: ¿Cómo afecta el incumplimiento de pacto remunerativo al sustento personal y familiar del trabajador?	
Respuesta: El incumplimiento al pacto remunerativo afecta al sustento personal y familiar por cuanto el trabajador ya cuenta con ese dinero para el sustento propio y el de su familia, y este incumplimiento afecta de manera negativa al bienestar físico y emocional del trabajador por cuanto tanto las remuneraciones, como los beneficios logrados a través de las negociaciones colectivas son derechos que contribuyen al sustento personal y familiar del trabajador.	
Pregunta 2: ¿Cómo afecta el incumplimiento del pacto remunerativo al cumplimiento de las motivaciones familiares del trabajador	
Respuesta: Definitivamente, el trabajador no va a estar motivado por el incumplimiento del pacto remunerativo, por cuanto dicho incumplimiento va a afectar emocionalmente al trabajador y por ende a su familia, y para que exista una buena producción en las labores del trabajador, éste debe encontrarse motivado de manera positiva.	
OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Evaluar si el incumplimiento del pacto remunerativo afecta los beneficios sociales.	
Pregunta 3: ¿Cómo afecta el incumplimiento del pacto remunerativo en el cálculo de los beneficios sociales del trabajador?	
Respuesta: Dependiendo del pacto remunerativo que se haya realizado, éste puede o no afectar el cálculo de los beneficios sociales. Para ello, podremos revisar los artículos 19 y 20 de la Ley de CTS que indican: "Artículo 19. No se consideran remuneraciones computables las siguientes: a) Gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente, a título de liberalidad del empleador o que hayan sido materia de convención colectiva, o aceptadas en los procedimientos de conciliación o mediación, o establecidas por resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o por laudo arbitral. Se incluye en este concepto a la bonificación por cierre de pliego; b) Cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa; c) El costo o valor de las condiciones de trabajo; d) La canasta de Navidad o similares; e) El valor del transporte, siempre que esté supeditado a la asistencia al centro de trabajo y que razonablemente cubra el respectivo traslado. Se incluye en este concepto el monto fijo que el empleador otorgue por pacto individual o convención colectiva, siempre que cumpla con los requisitos antes mencionados; f) La asignación o bonificación por educación, siempre que sea por un monto razonable y se encuentre debidamente sustentada. g) Las asignaciones o bonificaciones por cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento y aquellas de semejante naturaleza. Igualmente, las asignaciones que se abonen con motivo de determinadas festividades siempre que sean consecuencia de una negociación colectiva. h) Los bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores, de su propia producción, en cantidad razonable para su consumo directo y de su familia; i) Todos aquellos montos que se otorgan al trabajador para el cabal desempeño de su labor, o con ocasión de sus funciones, tales como movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o	

ventaja patrimonial para el trabajador; j) La alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de servicios, las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto de acuerdo a su ley correspondiente, o cuando se derive de mandato legal. Artículo 20.-Tampoco se incluirá en la remuneración computable la alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de los servicios, o cuando se derive de mandato legal”.

Pregunta 4: ¿Cómo afecta el incumplimiento del pacto remunerativo en el carácter de previsión de contingencias del trabajador?

Respuesta: Considero que si puede afectarlo por cuanto dicho pacto remunerativo esté ligado a dicho rubro.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Analizar si incumplimiento del pacto remunerativo afecta el contrato de trabajo.

Pregunta 5: ¿Cómo afecta el incumplimiento del pacto remunerativo en la relación empleado - trabajador?

Respuesta: Frente al incumplimiento, el clima laboral se verá afectado por cuanto el trabajador iniciará su proceso de reclamo.

Pregunta 6: ¿Cómo afecta el incumplimiento del pacto remunerativo en la estabilidad económica del trabajador?

Respuesta: El trabajador al tener derechos ganados se verá afectado económicamente frente al incumplimiento del pacto remunerativo, por cuanto ya tiene derechos ganados que se están respetando con el incumplimiento.

CUESTIONARIO PARA EL INFORME FINAL (TESIS) sobre El derecho al bienestar familiar frente al incumplimiento del pacto remunerativo

Apellidos y nombres del participante:	Miguel Armando Yaganqui Alarcón
Profesión:	Abogado
Código de entrevista	MAYA-2022
OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Explicar si el incumplimiento del pacto remunerativo afecta a la remuneración.	
Pregunta 1: ¿Cómo afecta el incumplimiento de pacto remunerativo al sustento personal y familiar del trabajador?	
Respuesta: Al sustento personal, truncando sus expectativas de desarrollo personal y en el ámbito familiar en el ámbito de sustento básico como alimentación, vestido y proyecto de los que se encuentren bajo cargo del trabajador	
Pregunta 2: ¿Cómo afecta el incumplimiento del pacto remunerativo al cumplimiento de las motivaciones familiares del trabajador	
Respuesta: Se afecta en grado psicológico al posiblemente truncar los proyectos familiares de cada uno de los miembros	
OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Evaluar si el incumplimiento del pacto remunerativo afecta los beneficios sociales.	
Pregunta 3: ¿Cómo afecta el incumplimiento del pacto remunerativo en el cálculo de los beneficios sociales del trabajador?	
Respuesta: Se liquidan las remuneraciones impagas más los intereses legales.	
Pregunta 4: ¿Cómo afecta el incumplimiento del pacto remunerativo en el carácter de previsión de contingencias del trabajador?	
Respuesta: Se genera la falta de contingencia para los periodos impagos, debido a que el fondo previsional es deducido de la remuneración pagada	
OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Analizar si incumplimiento del pacto remunerativo afecta el contrato de trabajo.	
Pregunta 5: ¿Cómo afecta el incumplimiento del pacto remunerativo en la relación empleado - trabajador?	
Respuesta: Se genera el desmedro del desempeño de las labores así como el aspecto motivacional en el desarrollo de las funciones laborales.	
Pregunta 6: ¿Cómo afecta el incumplimiento del pacto remunerativo en la estabilidad económica del trabajador?	
Respuesta: Desestabiliza la economía del trabajador, trunca proyectos y expectativas personales que había que cubrirse con la remuneración.	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PALOMINO GONZALES LUTGARDA, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "El derecho al bienestar familiar frente al incumplimiento del pacto remunerativo", cuyo autor es CAYLLAHUA MALLMA EDGAR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 8.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 11 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PALOMINO GONZALES LUTGARDA DNI: 22422843 ORCID: 0000-0002-5948-341X	Firmado electrónicamente por: LUPALOMINOG el 21-07-2022 22:41:15

Código documento Trilce: TRI - 0336533