



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**Implicancia de la creación del código laboral en las  
controversias laborales**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Abogado

**AUTOR:**

Martos Acevedo, Jose Hildebrando (orcid.org/0000-0001-6689-7760)

**ASESORA:**

Mg. Llaja Cueva, Irma Giovanny (orcid.org/0000-0001-8540-559X)

**CO-ASESORA:**

Mg. Niño Calderón, Brianda del Rocío (orcid.org/0000-0003-3640-3090)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación  
Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistemas Previsionales

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**TRUJILLO - PERÚ**

**2022**

### **Dedicatoria**

A Dios, quien conoce perfectamente mi corazón, que a pesar de las adversidades y errores cometidos ha seguido guiando mi camino. A mis padres, porque el reflejo de mis pasos constituye sus más grandes anhelos. A mis Hijos que son mi fortaleza para seguir adelante y una de mis mayores motivaciones. A Kath por ser la compañera ideal en mis momentos más difíciles, gracias a ti aprendí a perder el miedo que agobiaba mi corazón. A Scala Consultores que representa mi sueño hecho realidad.

### **Agradecimiento**

A Dios, por guiar mis decisiones y permitirme siempre ver la luz al final del camino. A mis profesores quienes con sus enseñanzas han forjado en mí el más sincero amor por el Derecho. A mi familia porque sin saberlo su orgullo y bienestar me han convertido en la persona que soy. A mis hijos por que la expectativa que tengo de su futuro me permite luchar día a día por un objetivo común.

## Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	11
III.1. Tipo y diseño de investigación	11
III.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	11
III.3. Escenario de estudio	11
III.4. Participantes	11
III.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
III.6. Procedimiento	14
III.7. Rigor científico:	14
III.8. Método de análisis de la información	14
III.9. Aspectos éticos:	15
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	16
V. CONCLUSIONES	39
VI. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	50

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> <i>Distribución de participantes</i>	12
<b>Tabla 2</b> <i>Objetivo General, determinar la implicancia de la creación del Código Laboral en las controversias laborales.</i>	16
<b>Tabla 3</b> <i>Objetivo específico 1, analizar las razones por las que a la fecha no contamos con un Código Laboral o del Trabajo.</i>	18
<b>Tabla 4</b> <i>Objetivo específico 2, proponer normas adicionales o jurisprudencias a considerarse en el Anteproyecto del Código Laboral, para mejorar su estructura.</i>	20
<b>Tabla 5</b> <i>Objetivo específico 3, analizar la Legislación comparada con relación a nuestra investigación.</i>	21
<b>Tabla 6</b> <i>Ficha de Análisis Documental</i>	23
<b>Tabla 7</b> <i>Objetivo específico 4, evaluar las contingencias que genera el hecho de no contar con un Código Laboral.</i>	28

## **Resumen**

El presente trabajo de investigación busca determinar la implicancia de la creación del Código Laboral en las controversias laborales, tomando en cuenta un conjunto de antecedentes, teorías y normativas con el fin de analizar nuestras variables de investigación, el enfoque es cualitativo, el tipo de investigación es básica, diseño aplicado de la teoría fundamentada, la técnica es la entrevista a profundidad, el instrumento es la guía de entrevista conformada por 13 preguntas y aplicado a 5 participantes. Como resultado se obtuvo que una de las principales implicancias gira entorno a que no se abonan los beneficios laborales ya sean individuales o colectivos, por lo que se llegó a concluir que la determinación de las controversias laborales podría disminuir desde una creación eficiente del ordenamiento jurídico a fin de facilitar el cumplimiento de las leyes laborales y por su efecto la disminución de las controversias laborales.

Palabras clave: Código laboral, implicancias, controversias laborales

## **Abstract**

This research work seeks to determine the implication of the creation of the Labor Code in labor disputes, taking into account a set of backgrounds, theories and regulations in order to analyze our research variables, the approach is qualitative, the type of research It is basic, applied design of the grounded theory, the technique is the in-depth interview, the instrument is the interview guide made up of 13 questions and applied to 5 participants. As a result, it was obtained that one of the main implications revolves around the fact that labor benefits are not paid, whether individual or collective, for which it was concluded that the determination of labor disputes could decrease from an efficient creation of the legal system to in order to facilitate compliance with labor laws and by its effect the reduction of labor disputes.

Keywords: labor code, implications, labor disputes

## **I. INTRODUCCIÓN**

En la actualidad a nivel internacional el derecho al trabajo está reconocido como un derecho fundamental de la persona con ello se deriva la creación de un proyecto de vida y alcanzar la dignidad que persigue toda Constitución, de lo anterior se desprende que países vecinos latinoamericanos y de otras partes del mundo hayan desarrollado e incluido dentro de su sistema jurídico un Código Laboral que sirva de guía para proteger y salvaguardar el derecho al trabajo. (Villalobos, 2012).

En nuestro país desde hace muchos años se tiene la intención de la creación de un Código Laboral o del trabajo, que en muchos casos por falta de voluntad política de nuestros gobernantes no se ha logrado la promulgación de una ley que avale la creación definitiva de un Código de Trabajo, recientemente el Ministerio de Trabajo en iniciativa legislativa por intermedio del Poder Ejecutivo han creado el Anteproyecto de la Creación del Código del trabajo, agrupando ciertas normas para su correcta aplicación, con la finalidad de una correcta aplicación de las normas laborales.

El profesional del derecho al encontrar normas dispersas cuenta con ciertos limitantes en su aplicación y en muchos casos genera contradicciones entre las mismas, en otros casos por el desconocimiento de la existencia de una norma específica generan que no se encuentren parámetros específicos o lineamientos legales para que la norma sea cumplida en beneficio del derecho laboral, por ello resultaría importante y necesario para el correcto desempeño profesional un código laboral o del trabajo que permita agrupar las normas generando de esta forma simplicidad al momento de su aplicación. (Pérez, 2016).

Muchos casos laborales que se judicializan son gestionados por profesionales que desconociendo la existencia de normas perjudican a sus patrocinados; y en el derecho laboral; en muchos casos lo que no se pide o solicita de manera expresa en tu demanda o en el juicio oral no es considerado al momento de la sentencia perdiendo de esta forma la posibilidad de poder generar un mayor rédito a los demandantes; o también puede darse el caso donde empresas son perjudicadas por el mismo desconocimiento es por ello importante la unificación de normas laborales que permitan defender de manera adecuada tanto a



demandantes como demandados en materia laboral, ello nos conlleva a una correcta aplicación del compendio de normas laborales. (Chanamé, 2021).

Por las razones antes expuestas el presente trabajo se enfocó en determinar la implicancia de la creación del Código Laboral en las controversias laborales, y analizar la propuesta del anteproyecto de código del trabajo, planteado por el Ejecutivo; es importante poder determinar que antes de la propuesta del anteproyecto las normas se encontraban dispersas causando de esta forma dificultad al momento de su aplicación. Ello presenta confusión en las partes procesales intervinientes en el proceso laboral.

Lo que se consigue con la presente investigación es tener un fundamento teórico que establezca la importancia de la creación de esta nueva Ley para la Creación del Código del Trabajo, recalcando que el mercado laboral peruano cuenta actualmente con más de 10 millones de trabajadores desprotegidos.

Por lo anterior expuesto, es importante precisar que el problema general trazado para la presente investigación es: ¿De qué manera la creación del código laboral solucionara las controversias laborales?, en ese marco de ideas los problemas específicos son las siguientes: (i) ¿Cuál es el motivo por el cual a la fecha no contamos con un código laboral vigente?, (ii) ¿De qué manera es posible mejorar la propuesta que plantea el anteproyecto de Ley de Creación del Código Laboral?, (iii) ¿Existen códigos laborales o del trabajo en otros países y qué resultados generan?, (iv) ¿Qué contingencias se están generando a la fecha con las normas laborales dispersas?.

**Justificación Teórica** La justificación teórica de la investigación, aborda una larga discusión la cual se viene dando desde el año 2002, con el planteamiento de la Ley General del Trabajo, pasando por el Proyecto de la ley General del Trabajo de la comisión Ad Hoc en el año 2006, o la comisión de expertos en materia laboral convocada en el año 2011, concluyendo en su último intento por tratar de crear el código del trabajo en el año 2014 con la conformación de la comisión técnica sectorial al interior del MTPE, todas ellas persiguiendo la misma finalidad, la creación definitiva de un código del trabajo, que según las distintas comisiones sería necesario para una correcta aplicación de las normas laborales, no obstante todo ello quedaría en un simple trabajo de investigación el cual no fue

planteado formalmente por el poder ejecutivo, ni mucho menos debatido en el congreso de la república. Es por ello que nuestra investigación se justifica teóricamente porque se describen fundamentos, normativas y análisis de legislación comparada, así mismo se analizará una jurisprudencia de relevancia, teorías y conceptos que ayuden a un mejor entendimiento de nuestras variables de investigación, Justificación práctica, En cuanto a la justificación práctica, esta radica en el hecho de que con la unificación de las normas laborales podremos medir de mejor forma la implicancia que esta tiene en las controversias laborales, con la finalidad de una correcta aplicación de la normativa laboral que hoy en día se encuentra muy dispersa, y que es menester sea priorizada y promulgada. Así mismo se debe resaltar que a la fecha la comisión sectorial de trabajo y promoción del empleo la cual fue responsable de analizar y evaluar el contenido normativo que contiene el Anteproyecto de Ley General del trabajo, busca dinamizar la aplicación de las normas laborales manteniendo la línea directriz de las propuestas anteriores y alinearlas a las políticas de gobierno actual. Justificación metodológica Respecto a la justificación metodológica, mediante la correcta aplicación del enfoque cualitativo, tipo básico y diseño de investigación no experimental descriptivo, así como de sus respectivos procedimientos se ejecuta una investigación conveniente al problema planteado. Este trabajo contará con el respaldo de diversos recursos bibliográficos con motivo de lograr los objetivos esgrimidos.

La relevancia Social de esta investigación servirá en principio para explicar la importancia de unificar las normas laborales, creando de esta forma seguridad jurídica al momento de su aplicación, generando de este modo que las partes involucradas no se vean perjudicadas, y que los jueces puedan accionar en base criterios de justicia laboral, Justificación Legal, En base a la existencia de excesiva normativa vigente y desordenada generando dificultad en su aplicación, ya que existen normas que entre ellas se contradicen y/o no son claras, es por ello que esta investigación crea un fundamento y lineamientos teóricos en base a las conclusiones con el fin de generar estamentos que lleven a la creación definitiva de un código laboral o del trabajo.

Es importante destacar la importancia de la presente investigación, destacando para ello el Objetivo General planteado el cual consiste en determinar la

implicancia de la creación del Código Laboral en las controversias laborales, planteándose a su vez como objetivos específicos, los siguientes: (i) Analizar las razones por las que a la fecha no contamos con un Código Laboral o del Trabajo, (ii) Proponer normas adicionales o jurisprudencias a considerarse en el Anteproyecto del Código Laboral, para mejorar su estructura. (iii) Analizar la Legislación comparada con relación a nuestra investigación, (iv) Evaluar las contingencias que genera el hecho de no contar con un Código Laboral.

Por último resulta acertado el planteamiento de una hipótesis general, la cual antepone que es importante la creación de un Código Laboral para la reducción de las controversias laborales, y como hipótesis específicas las siguientes: (i) La razón por la que a la fecha no contamos con un Código Laboral o del Trabajo, consiste en la falta de compromiso asumido por parte del poder ejecutivo y legislativo, (ii) La Propuesta de normas adicionales o jurisprudencias a considerarse en el Anteproyecto del Código Laboral próximo a aprobarse, enriquecerán el código laboral ello con la finalidad de poder general un compendio más completo. (iii) El Análisis de la Legislación comparada con relación a nuestra investigación, servirá para poder generar un mejor compendio normativo tomando como base la aplicación de códigos laborales o del trabajo vigentes en otras partes de Latinoamérica y el mundo de ser necesario, los mismos que se vengán aplicando con éxito. (iv) La evaluación de las contingencias que genera el hecho de no contar con un Código Laboral, genera complicaciones al momento de llevarse a cabo una controversia laboral.

## II. MARCO TEÓRICO

El marco teórico constituye los análisis previos a la presente investigación que sirven de base para la formulación de la problemática y planteamiento de objetivos e investigación en general.

A nivel Nacional; Rivera (2017), el autor establece una clara vulneración de los derechos laborales por parte del propio tribunal constitucional Peruano, el investigador nos explica en base a su análisis la cual busca determinar qué los derechos del trabajador están siendo vulnerados, el mismo que desde un enfoque de garantías constitucionales existentes busca establecer la contradicción existente en la sentencia analizada comparándola con otras de igual índole, llegando a determinar que al no existir un código laboral que ordene estos estamentos jurídicos, los derechos laborales van a seguir siendo vulnerados de forma grave.

A nivel internacional; Vivar (2016), en su análisis establece como las reformas introducidas en los contratos juveniles establecen parámetros para analizar las virtudes y defectos a favor del trabajo juvenil en Ecuador, para ello analiza los diferentes puntos de legislación, planteando una metodología con enfoque cualitativo, analiza el código del trabajo fundamentando los artículos que preveen una correcta ejecución, adicionalmente nos muestra la importancia de incluir la legislación y reglamentación del empleo en personas jóvenes incorporándolas en el código del trabajo para poder cautelar las normas que apoyan su normativa, generando mayor orden y eliminando la discordancia, que en buena cuenta solo genera inseguridad jurídica,

Por su parte; Feres et al (2015), los autores explican la eficacia fundamental en la legislación laboral desde un enfoque ordenado en base al código del trabajo, se plantea describir un análisis multidimensional de la legislación Chilena, explicando desde un enfoque cualitativo un marco general de como la legislación laboral constituida en los proyectos de desarrollo, elabora instrumentos para analizar la eficacia de la legislación laboral al estar ordenada en un código del trabajo, y como esta organización minimiza las controversias laborales.

Por otro lado; Mariscal (2013), el autor refiere que el orden jurídico es un establecimiento fundamental para el origen histórico del inicio como nación, así

mismo como se sustentan las estructuras del derecho desde un ámbito de administración de justicia, enfocándose en como los grupos de trabajadores Bolivianos de bajos ingresos aspiran a beneficios sociales acorde al trabajo que estos realizan, y como los vacíos legales perjudican sus intereses, por ende al no contar con un sistema jurídico eficiente como el que podría brindar un código laboral el cual redundaría en la búsqueda de un orden jurídico para se incluya la legitimidad y se actúe en base a justicia y que los trabajadores puedan aspirar a derechos laborales justos.

Por su parte; Ritcher (2013), en la mencionada investigación se logra delimitar de forma clara y precisa el alcance del derecho al trabajo, en relación al trabajo mismo, enmarcando claramente que lo que se busca es proteger y darle valor a todos los tipos de trabajo autónomo y voluntario que existen, incluso reformulando criterios normativos que involucran el derecho al trabajo y la seguridad social en México. Considerando que para su estructuración ha atravesado diversas etapas, y el código del trabajo ha constituido una clara forma de protección enfocándose principalmente en el trabajo doméstico el cual fue regulado tomando en cuenta la protección del derecho al trabajo. Ello nos deja de reflexión que es importante el ordenamiento jurídico en la creación de un código laboral que vele por los derechos laborales de los diversos tipos de trabajo llevados a cabo de forma personal. En otras referencias tenemos a, Así mismo se establece las teorías y definiciones de nuestras variables de investigación:

Según lo expuesto por; Mercedes (2018), podemos argumentar que el código laboral es un conjunto de normas, el cual fue elaborado con el objetivo fundamental de regular los derechos y obligaciones de los empleadores y trabajadores. Este código permite velar por los intereses de las partes anteriormente mencionadas. (Sello, 2003). Indica que este código normativo no es ejecutable para los funcionarios públicos, a los miembros de las prestigiosas fuerzas armadas y de la policía nacional de la República Dominicana.

Por su parte y de acuerdo a lo argumentado por; Bembibre (2012), podemos decir que el código del trabajo está constituido por una serie de condiciones las cuales independientemente del tiempo tienen que ser cumplidas y respetadas

tanto por el trabajador, empleador e incluso el mismo estado; en donde este último es el ente que se encarga de la difusión y supervisión de cumplimiento dichas normativas.

Así mismo; Benavente (2022), en la publicación actualizada del código laboral y de seguridad social nos manifiesta que el código español considera como centro de trabajo a toda organización o ente que ha sido dada de alta ante alguna autoridad laboral de dicho país; puesto que es allí donde entra en vigencia el cumplimiento de los acuerdos estipulados bajo un contrato firmado entre un empleador y un trabajador. Además de que a este último se le debe respetar características especiales como las creencias y costumbres que poseen.

En la misma línea; Ruiz (2020), nos dice que el código laboral panameño constituye una serie de disposiciones jurídicas implementadas según la zona en la que se encuentran. Dicho código ha ido evolucionando y se ha modificado de acuerdo al entorno en el que se ejecuta; tal es así que hoy se tienen principios de suma importancia para el trabajador y se espera un cumplimiento estricto por parte de las empresas u organizaciones, puesto que este código especifica las condiciones responsables en las que se debe dar un contrato, en el pago de beneficios sociales, en el respeto de los trabajadores, entre otras disposiciones de relevancia.

En referencia a lo expresado por Galeas (2020), nos da a conocer que todo código de trabajo está basado en las políticas, normas, lineamientos y programas estipuladas por la Organización Internacional del Trabajo y ello no es excluyente para El Salvador, los mismos que sirven para difundir un trabajo decente y de igualdad de condiciones para hombres y mujeres. Además, nos señala que este código tiene como objetivos el de conformar relaciones sanas y de respeto entre jefes y empleadores, ambientes cómodos y seguros así mismo evitar el acoso laboral, abusos de poder, entre otros.

En la misma correlación de ideas; Palma (2020), afirma que la importancia del código laboral radica en el conocimiento que puedan poseer los trabajadores, tomando en cuenta que en este código se encuentran inmersas las regulaciones que permitirán las soluciones de escenarios conflictivos dentro de nuestro

entorno laboral. Así mismo guía el momento de la creación de un sindicato, al brindar los criterios que norman su creación, definiendo también las acciones que pueden tomar ante algún incumplimiento por parte de los empleadores, tomando en cuenta que estos sindicatos se caracterizan por actuar respaldando la no vulneración de los derechos laborales en Chile.

Por su parte; Dormoi (2022), nos argumenta que para el personal que se desempeña en el área de recursos humanos es de suma importancia tener un conocimiento detallado del código de trabajo por más extenso que sea dicho documento, debido a que este cuerpo legal instituye numerosas reglas las cuales tienen un alto grado de intervención en las relaciones laborales entre el empleador y el trabajador o en entre trabajadores. Además, la dominación de este código laboral por parte del área de R.R.H.H. ayudará a las organizaciones o entidades en el cumplimiento de todo lo que esta exija para evitar caer en infracciones que atenten contra la liquidez de las empresas chilenas.

De acuerdo a lo expuesto por; Leal y Villarreal (2019), el código de leyes laborales es importante para el correcto funcionamiento empresarial, debido a que le sirve como marco de referencia legal tanto al personal como al empleador al momento de hacer cumplir las normas y funciones en relación a las actividades laborales que desempeñan de manera cotidiana. Un ejemplo de ello es que es de vital importancia por parte del empleador reconocer un sueldo digno o de respetar los horarios de trabajo y por parte del trabajador el deber de cumplir en ser puntual, desempeñar sus funciones de manera correcta, no discriminar; todo esto ayudará a mejorar las condiciones laborales mexicanas en el centro de trabajo en el que se encuentren.

Por su parte; Caurin (2018), en referencia a las controversias laborales nos manifiesta que son las diferencias que se generan entre un par de personas o grupos que integran una misma organización. (Silva et al, 2020), estos conflictos suelen originarse por exigencias desmedidas por parte del jefe inmediato, fallas en la realización de las funciones del personal o por diferentes puntos de vista sobre un determinado tema.

En la misma línea y en referencia a lo expresado en el portal web español del Grupo Atico34 (2020), manifiesta que un conflicto laboral hace referencia a un altercado en la cual tienen como principales protagonistas a los miembros de una misma organización (con el empleador o entre los mismos trabajadores), originado por opiniones con diferentes puntos de vista, actitudes inadecuadas por parte de algunos de los participantes anteriormente mencionados o por conflicto de interés.

Así mismo Según García (2015), las controversias laborales son conflictos los cuales suelen pasar de manera inevitable en una empresa, debido a que estos surgen por poseer creencias, valores u objetivos trazados de maneras individuales por las personas que laboran dentro de una entidad pública o privada. (Minawa et al, 2016). Este último suele ser muy común en las empresas españolas debido a que muchas veces las personas llegan a tener comportamientos ajenos a los establecidos por la empresa solo con el fin de lograr sus objetivos personales.

En referencia a lo redactado por García (2012), podemos decir que las controversias laborales son fenómenos habituales en una organización debido a que en su mayoría encontramos posturas distintas entre un trabajador y un empresario (Abarca, 2020), por ello nacen los conflictos individuales, que pueden perjudicar a un trabajador o a un colectivo que engloba a un grupo de trabajadores y en algunos casos a la totalidad de individuos que participan en una empresa (Muñoz, 2021), teniendo en cuenta que la existencia de dichas controversias debe buscarse en los ordenamientos jurídicos para que pueda establecer referencias para generar un mayor entendimiento. (Pérez, 2010).

Por otro lado es importante establecer que toda norma legal se establece en base a Principios fundamentales y los laborales no son la excepción, por ende en esta línea se destacan la Doctrina que en referencia a lo expuesto por; Gamarra (2019), podemos expresar que la doctrina laboral boliviana se establece 3 funciones, una de ellas es la política legislativa, la cual inspira la creación de normas o decretos; la segunda es la normativa supletoria, la cual se toma en cuenta para solucionar algún vacío legal y por último tenemos a la



interpretativa que son las normas que se aplicarán en base a un determinado caso.

Así mismo la Jurisprudencia, la misma que según; Torres (2009), es una sentencia normativa, la cual está basada en la decisión emitida por el tribunal más poderoso de un país, la cual tienen que ser cumplida a cabalidad debido a que no puede ser modificada o derogada si no es por el mismo tribunal supremo. Por otro lado, la Costumbre, Al hablar de costumbre nos vemos en la necesidad de citar a; Millares (2011), el cual afirma que esta es reconocida comúnmente como una fuente de derecho, la cual no es generada por el Estado u otra entidad privada, sino que es generada bajo un uso social. (Fraisie et al, 2015).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **III.1. Tipo y diseño de investigación**

El tipo de investigación establece la descripción de diferentes fundamentos teóricos, normativas y jurisprudencias para establecer la experiencia y generar nuevos fundamentos por ende la investigación es Básica. (Muntané, 2010).

El enfoque es cualitativo, ya que se analizarán diferentes normativas, teorías y jurisprudencias que establecen un marco teórico de análisis con el fin de responder adecuadamente la importancia de la creación de código laboral con el fin de resolver las controversias laborales. (Vera, 2020).

El diseño de investigación jurídica, que se establece es socio crítica de una dimensión socio-jurídica del derecho ya que se analizarán las diversas normas que no han sido incluidas en el anteproyecto de la creación del código laboral, así mismo jurisprudencia y experiencias internacionales, y en base a parámetros legales que se viven en la realidad y así poder cuestionar el accionar legal con el fin de alcanzar los objetivos establecidos. (Ramos, 2022).

#### **III.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización**

Las categorías que se incorporan son las siguientes: la implicancia de la creación de un código laboral y las controversias laborales; considerando los principios que deben establecerse como jurisprudencia, costumbre y doctrina.

Siendo las subcategorías doctrina, Jurisprudencia, Costumbre, Vacíos en las normas, situaciones controversiales y Actos de Desnaturalización Laboral.

Matriz de categorización (ver anexos)

#### **III.3. Escenario de estudio**

Se estudió el proyecto de ley para la creación del código laboral en el Perú, así como jurisprudencia de controversias laborales.

#### **III.4. Participantes**

Se conforma por 05 profesionales legales que tengan la especialidad laboral en su ámbito de aplicación, quienes en base a su experiencia y conocimientos brindaran los conocimientos y datos para el correcto análisis de nuestras variables de investigación

Los profesionales legales que participan de la presente investigación son detallados de la siguiente manera:

**Tabla 1**

*Distribución de participantes*

<b>N°</b>	<b>ENTREVISTADO</b>	<b>CARGO</b>	<b>ESPECIALIDAD</b>	<b>EXPERIENCIA</b>
1	Mirella Stany Castillo Mendoza	Abogada Asesor Laboral del Colegio de Psicólogos	Derecho Laboral y Civil	24 Años
2	Magaly del Rocío Rosales Mendoza	Abogada Independiente	Derecho Laboral y Constitucional	22 Años
3	Sheyla Lizbeth Valderrama Paredes	Abogada Área Legal de la Gerencia de Personal de MPT	Derecho Laboral y Administrativo	10 Años
4	Rocío del Pilar Valeriano Carranza	Abogada Área Legal de la Gerencia de Personal de MPT	Derecho Laboral y Administrativo	10 Años
5	Esquivel Arévalo Elena Elizabeth	Abogada Área Legal de la Gerencia de Personal de MPT	Derecho Laboral y Administrativo	09 Años

### **III.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnica**

Como técnica debido al propósito definido y específico será enfocada a obtener datos e información relevante que el investigador considere necesario, mediante la proposición de preguntas estructuradas, semiestructuradas o abiertas que permitan el análisis, la indagación y recojo de información según el contexto. (Orellana y Sánchez, 2006). Por tanto, es una técnica eficaz que facilita el entendimiento de lo que el entrevistado manifiesta, creando un clima de confianza y una interacción directa. (Díaz et al, 2013).

Así mismo también se establecerá el análisis documental cuya técnica brinda como propósito recolectar información pertinente y fehaciente sobre la información para mostrar datos cualitativos o cuantitativos relevantes que ayudarán a nuestra investigación. (Dulzaidez y Molina, 2004).

#### **Instrumentos**

El instrumento a utilizar es la guía de entrevista a profundidad, la cual estará encaminado para dirigir la eventualidad de esclarecer y ordenar las preguntas y respuestas, estableciéndose un tiempo previsto con el objetivo de dar profundidad al conocimiento y experiencia de los jurisconsultos en derecho laboral, así como su perspectiva acerca de la implicancia de la creación de un código laboral, como su perspectiva y su experiencia en controversias laborales, con el fin de enriquecer el conocimiento jurídico y las razones de la importancia de la creación de código laboral en el Perú. (Gerea, 2021).

#### **Validez de instrumento**

La validez de un instrumento está constituida como un procedimiento para determinar si el instrumento que se ejecutó cumple con los parámetros de relación con las categorías y subcategorías de nuestra investigación. (Fernández et al, 2019).

Es importante destacar que el instrumento fue debidamente validado por el Doctor en Administración Abog. Recalde Gracey, Andrés, la Maestra en Gestión Pública Abog. Bravo Castillo, Pierina, el Doctor en Gestión Pública Abog.

Talavera Cubas, Marco, quienes, no teniendo observaciones, firmaron dando su conformidad.

### **III.6. Procedimiento**

El modo de recolección de información se dio en base al instrumento de la guía de entrevista, para aplicar los instrumentos se establece un consentimiento informado a cada uno de los participantes, previa concordancia, para programas las entrevistas se utilizar la plataforma virtual Zoom con el fin de tener una evidencia visual para después transcribirla a nuestro informe de investigación.

Con el fin de poder responder a la problemática de nuestro proyecto de investigación que surge a raíz de la necesidad de la implicancia de la creación del código laboral en las controversias laborales, haciendo referencia a que existe necesidad de priorizar la creación del código laboral para su aplicación en la actualidad.

Por lo que en muchos procesos que se llevan por la vía judicial son gestionados por juristas que, ignorando la existencia de estas normas, perjudican a sus patrocinados, pues lo que se peticiona en la demanda expresa o juicio oral no se toma en cuenta en el desarrollo o etapa final del proceso, perjudicando al patrocinado y muchas veces perdiendo la posibilidad de obtener un beneficio a su favor.

### **III.7. Rigor científico:**

Los resultados de nuestra investigación son obtenidos mediante la recolección de datos de experiencia internacional y nacional, pero también con el acorde de los conocimientos de juristas quien mediante las guías de entrevistas y encuestas será evaluado.

### **III.8. Método de análisis de la información**

Los instrumentos utilizados son los antecedentes Internacionales y Nacionales, de diferentes autores que señalan en sus tesis la necesidad que existe en la creación de un código laboral para la correcta aplicación de leyes en las controversias laborales en un proceso.

En nuestra investigación se ha empleado el método inductivo-deductivo, pues se evaluó una viabilidad fáctica en base a conclusiones expuestas teóricamente por

los expertos en la materia. En el plano empírico, se centró en el análisis de los contenidos expuestos en las variables, que se concretizaran por medio de instrumentos de Guía de entrevistas a expertos Juristas de Derecho laboral.

### **III.9. Aspectos éticos:**

El proyecto de investigación es de autoría de quien se está suscribiendo como tal y declarando específicamente haciendo mención a todas las fuentes nutridas que serán utilizadas de acuerdo a la norma APA de Rigor; no se ha tomado en cuenta ninguna otra fuente que no haya sido referenciada, y por ello señalamos que el estudio realizado no se ha presentado para la obtención de ningún otro título o grado académico

#### IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

**Tabla 2**

*Objetivo General, determinar la implicancia de la creación del Código Laboral en las controversias laborales.*

<b>Especialistas</b>	<b>Respuestas</b>
Especialista 1	P1 *Desnaturalización del vínculo Laboral. *Incumplimiento de los beneficios laborales. *Incumplimiento de los pactos colectivos.
	P2 Contar con las leyes sustantivas y adjetivas contenidas en un Código Laboral, definitivamente permitiría reducir las controversias laborales.
	P3 Sí, porque permitirá resolver ante los vacíos legales que existen en esta materia y se evitará las interpretaciones subjetivas.
Especialista 2	P1 *Indemnización por despido arbitrario *Desnaturalización de contratos *No pago de beneficios sociales *Pago de beneficios sociales fraccionados
	P2 Si, ya que un orden normativo contribuiría de forma objetiva al conocimiento de las normas que rigen su sector, generando una conciencia colectiva tanto para los trabajadores como los empleadores.
	P3 Si, no obstante, el cumplimiento operativo de las normas que este código refleje pasaría a ser un estamento de estricta ejecución por parte del empleador bajo la supervisión de las entidades de control, ya sea el MINTRA o SUNAFIL.
Especialista 3	P1 *Adeudos de Beneficios Sociales *Impago de Horas Extras *Falta de Pago de Gratificaciones *No depósito de CTS *Impago de Vacaciones y Asignaciones Familiares. *No pago de Utilidades.
	P2 Considero que No, ya que el derecho posee una parte sustantiva y una parte adjetiva, por la misma experiencia que tenemos con el código civil y penal, no obstante, un código laboral podría contribuir al orden y la organización normativa porque las leyes en muchos casos son contradictorias.
	P3 Considero que No, el cumplimiento normativo es supervisado por instancias superiores tanto a nivel administrativo como judicial, y en otros aspectos el ministerio público cuando se incumple con el pago de los beneficios laborales, ordenados por un mandato judicial y/o contra la libertad de trabajo, no obstante, es importante destacar que un ordenamiento jurídico organizado podría facilitar que las organizaciones tengan a la mano las normas que los involucran.

Especialista 4	P1	*No cumplir con el Pago de Beneficios Sociales * Desnaturalización de contratos.
	P2	Si, sería de vital importancia que exista un código laboral que ordene todas las leyes existentes, las mismas que a la fecha están desordenadas.
	P3	Si, ya que facilitaría su aplicación al tenerlas ordenadas, sería mucho más fácil acceder a ellas y conocerlas.
Especialista 5	P1	* Desnaturalización de Contratos. * Falta de pago de Beneficios sociales. * Falta de pago de Remuneraciones.
	P2	Creo que no, ya que las leyes existentes no las llegan a cumplir en su totalidad, creo que con el código pasaría lo mismo, no obstante, un código laboral serviría para ordenar las normas dispersas, teniendo claro las reglas que rijan la relación laboral no pudiendo alegar desconocimiento en ningún caso.
	P3	Cumplir No, lo que si les daría es un claro mensaje de que si incumplen no puedan alegar desconocimiento.

### **Interpretación**

Como se puede apreciar las controversias laborales giran en torno al incumplimiento del pago de los beneficios laborales ya sea individuales o colectivos, por ende, es importante destacar que la creación de un código laboral contribuiría grandemente al ordenamiento normativo, y por efecto de este facilita el cumplimiento de las leyes laborales generando un efecto positivo en relación a las controversias laborales viéndose estas disminuidas.



**Tabla 3**

*Objetivo específico 1, analizar las razones por las que a la fecha no contamos con un Código Laboral o del Trabajo.*

<b>Especialistas</b>	<b>Respuestas</b>
Especialista 1	P4 No existe voluntad política del Poder Legislativo, y tampoco tienen la capacidad para elaborar estas normas sustantivas y objetivas en materia laboral, Pero sobre todo la sociedad civil, como los colegios de abogados no se han pronunciado solicitar al Legislativo la necesidad de crear este Código Laboral.
	P5 Si, considero que es la principal razón que no exista el código laboral, por la incapacidad de quienes deben elaborar estas normas, menos muestran voluntad de querer hacerlo.
	P6 Teniendo en cuenta que el Perú, existen leyes especiales para cada régimen de contratos laborales, definitivamente solo muestra que no existe una articulación en los procesos, que lleven a concretizar la elaboración del Código Laboral.
Especialista 2	P4 Principalmente la falta de consenso entre el poder legislativo y ejecutivo encontrándose producto de ello en la incapacidad para aprobar la promulgación del código laboral.
	P5 Si, ya que no cuenta con los profesionales adecuados al ser estos en muchas ocasiones colocados de forma direccionada, sin reunir el perfil técnico adecuado para el puesto que ostenta, ejemplificando en la experiencia del nombramiento sin criterio de los representantes de cada ministerio incluido el MINTRA.
	P6 Si, ya que la falta reiterada de consenso político tiene impacto directo en la parte técnica responsable de la estructuración de este código laboral.
Especialista 3	P4 Principalmente considero que la falta de actualización de las normas laborales no establece un orden adecuado al tener leyes vigentes a la fecha que datan de hace más de 20 años, y si tomamos en cuenta que el derecho es cambiante estas ya estarían desfasadas, es importante que el gobierno de turno reúna a los especialistas idóneos para la promulgación de este código laboral.
	P5 No, porque los operadores del derecho desde el Ministerio de Trabajo deben reunir un perfil profesional para desempeñar el cargo y adicionalmente a ello tener la expertis necesaria para poder llevar a cabo su función.
	P6 Si, porque los especialistas responsables de la elaboración, revisión, aprobación y promulgación en muchas ocasiones por discrepancias políticas

		no se logra la concatenación de esfuerzos que nos lleven a la creación definitiva de un código laboral.
Especialista 4	P4	Creo, que la Decisión política, es la principal razón por la que a la fecha no contamos con un código laboral.
	P5	Definitivamente Si, ya que los gobiernos han demostrado que en ese sector no ha existido hasta la fecha personal idóneo que pueda por fin crear un Proyecto de ley adecuado a nuestra realidad.
	P6	Claro que sí, nuevamente la falta de decisión política afecta la coordinación entre los sectores involucrados.
Especialista 5	P4	Nula o inexistente coordinación entre los poderes del estado, nuestro país ya lleva cerca de 20 años y no logra promulgar un código laboral.
	P5	Creo que sí, ya que en su mayoría en el sector público los puestos son ocupados por personas sin experiencia.
	P6	Si, en efecto no han logrado articular sus procesos, ya que por más que hayan existido intentos de anteproyecto de código laboral no se ha logrado aprobar ninguno.

### **Interpretación**

Se puede apreciar que los principales responsables de que a la fecha no se haya logrado promulgar el código laboral, son los distintos gobiernos de turno que por su falta de consenso no han logrado concretar la promulgación del código laboral, pudiendo ser la capacidad técnica una de las limitantes que han evitado la tan ansiada promulgación, y junto a la falta de articulación de los procesos entre los organismos responsables han dado como resultado que a la fecha no contemos con un código laboral.

#### Tabla 4

*Objetivo específico 2, proponer normas adicionales o jurisprudencias a considerarse en el Anteproyecto del Código Laboral, para mejorar su estructura.*

<b>Especialistas</b>	<b>Respuestas</b>
Especialista 1	P7 Considero que el anteproyecto del Código Laboral, debería normar el trabajo agrario y minero que no están considerado de manera expresa.
Especialista 2	P7 Considero que un grupo vulnerable no ha sido considerado dentro de este anteproyecto, las mujeres embarazadas que son sometidas a despido arbitrario aún se encuentran desprotegidas en este ante proyecto. Después de revisar el anteproyecto del código laboral te puedo indicar que este no menciona ninguna jurisprudencia de observancia obligatoria y sería recomendable que sean incluidas.
Especialista 3	P7 Al encontrarse el anteproyecto en una etapa muy prematura considero que aún existe mucho por mejorar y se denota definitivamente una cultura según mi punto de vista extremadamente proteccionista hacia los trabajadores. Si habláramos de normas o jurisprudencias adicionales este anteproyecto escondería un fin político y muy por el contrario, antes que proponer normas o jurisprudencias adicionales considero que el planteamiento debería ser reevaluado y replanteado.
Especialista 4	P7 Al revisar el anteproyecto no he visto que hayan incluido ninguna jurisprudencia, por ende, considero que deben incluirse todas las que son de observancia obligatoria ya que conforman el legajo legal que sirve para normar las relaciones laborales, así mismos sectores importantes no fueron considerados dentro de este código como por ejemplo minería, construcción entre otros.
Especialista 5	P7 El Anteproyecto deja muchas dudas aun, considero que este aún debe ser evaluado y regresado a la comisión responsable de su elaboración, ya que no han sido consideradas las jurisprudencias de observancia obligatoria, así como no incluir normas relativas a las micro y pequeñas empresas.

#### Interpretación

Se aprecia que el Anteproyecto del Código Laboral, aún no ha alcanzado el nivel de madurez necesaria para ser presentado ante el poder legislativo, pudiendo advertir la exclusión legislativa de grupos vulnerables, sectores económicos

importantes y jurisprudencias de relevancia dentro de su estructura, así mismo estaría siendo proteccionista para con los trabajadores.

## Tabla 5

*Objetivo específico 3, analizar la Legislación comparada con relación a nuestra investigación.*

<b>Especialistas</b>	<b>Respuestas</b>
Especialista 1	P8 El Código Laboral de España y Argentina, ayudarían y se podría aplicar en nuestra realidad, ya que esos países han legislado sobre materias Laborales con un contenido social muy importante.
	P9 Claro que debe contar con títulos preliminares ya que estás parte normativa, se establecen los principios que rigen en materia Laboral, y que, ante un vacío legal, se invocan los principios para sustentar las pretensiones que demandan los trabajadores.
	P10 Los lineamientos otorgados por la OIT, pueden servir siempre y cuando hayan sido integrados a nuestro Ordenamiento Jurídico en esta materia.
Especialista 2	P8 Ninguno, considero que el código laboral de nuestro país debe reflejar la realidad de nuestra nación puesto que cada país refleja una realidad distinta y al haber tenido experiencias con relación por ejemplo el código civil y penal el cual trato de adecuarse de un modelo europeo a una realidad nacional totalmente distinta, nos deja la reflexión que el Perú debe trabajar su propia estructura en base a las normas vigentes.
	P9 Si debería contener principios autónomos y estos a su vez basarse en la constitución política del Perú
	P10 Si, la OIT al ser un organismo internacional especializado en materia laboral nos brinda una visión panorámica de lo que requiere nuestra nación en materia laboral no contemplada en nuestra legislación por ejemplo el descanso vacacional mínimo de siete días, que es acogido por nuestra legislación para regímenes laborales que en su estructura no contemplan este beneficio.
Especialista 3	P8 Antes que evaluar códigos laborales de otras realidades, considero que los lineamientos otorgados por la OIT, deberían formar parte de la estructura del nuevo código laboral puesto que tienen carácter vinculante.
	P9 Al tener como principios la jerarquía normativa el título preliminar debería basarse en la Constitución Política del Perú ya que de lo contrario la norma podría ser declarada inconstitucional.
	P10 Considero que si, al ser un organismo de las naciones unidas esta institución se encuentra en

		la obligación de esquematizar la realidad que atraviesan los distintos países que lo conforman y el ámbito laboral no es esquivo a ello, constituyéndose en una fuente idónea para generar una mejor estructura del código laboral.
Especialista 4	P8	Pienso que el código laboral debe ser adecuado a nuestra realidad con las leyes vigentes a la fecha. Las copias de otras realidades no encajarían al 100% en nuestra realidad.
	P9	Claro que sí, y debe respetar la constitución.
	P10	Sí, al ser un ente internacional especializado en materia laboral.
Especialista 5	P8	Los códigos laborales de otros países podrían ser consultados en la base a su estructura ya que en la esencia de la norma este debe reflejar normas que se adecuen a nuestra realidad.
	P9	Sí, deben contener principios que se adecuen a la constitución.
	P10	Claro que sí, este organismo internacional definitivamente analiza la realidad laboral internacional y dicta normas de relevancia que deberían ser acogidas por nuestro ordenamiento.

**Tabla 6***Ficha de Análisis Documental*

<b>Nombre de la Norma</b>	<b>País de Origen</b>	<b>fecha de Promulgación</b>	<b>Año de Última Reforma</b>	<b>Título Preliminar</b>	<b>Materias Reguladas</b>	<b>Tiempo que tardó para su Promulgación</b>	<b>Órgano Responsable de su elaboración</b>
Ley federal del Trabajo	México	1970	2015	Rige las relaciones Laborales y está basado en su Constitución.	1.- Principios Generales 2.-Relaciones Individuales de Trabajo 3.-Condiciones de Trabajo 4.- Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones 5.-Trabajo de las Mujeres y menores 6.- Trabajos Especiales 7.- Relaciones Colectivas de Trabajo 8.- Huelgas 9.- Riesgos de Trabajo 10.- Prescripción 11.- Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales 12.- Personal Jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje 13.- Representantes de los Trabajadores y de los Patrones 14.- Derecho Procesal del Trabajo 15.- Procedimientos de Ejecución 16.- Responsabilidades y Sanciones 17.- Transitorios	10 años	Desde 1960 con el presidente Adolfo López Mateos quien designó, a la comisión para que preparara un Anteproyecto de Ley del Trabajo, cuyos miembros fueron diversos juristas como el secretario del Trabajo y Previsión Social, Salomón González Blanco, con los presidentes de las juntas de conciliación y arbitraje, federal y local del Distrito Federal, María Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano, y con el doctor Mario de la Cueva. Durante casi dos años se reunieron en la casa del doctor de la Cueva, hasta terminar el primer proyecto.
Código de Trabajo	Panamá	1972	1995	Principios Propios Basados en la Constitución.	1.- Título Preliminar 2.- Contrato de Trabajo 3.-Normas especiales de Protección del trabajo	46 años	El diputado Domingo H. Turner fue un militante del movimiento sindical de la Federación Obrera y luego del Sindicato General de Trabajadores. Fue

					<p>4.- Derechos y Obligaciones de los trabajadores y empleadores</p> <p>5.- Alteración y Suspensión</p> <p>6.- Terminación de las relaciones de trabajo</p> <p>7.- Contratos especiales</p> <p>8.- Relaciones Colectivas</p> <p>9.- Normas Procesales</p> <p>10.- Disposiciones Finales</p>		<p>fundador de la Federación Sindical de Trabajadores de la República de Panamá. En 1926 presentó su proyecto de Código de Trabajo a la Asamblea Nacional.</p>
Código Laboral y de la Seguridad Social	España	1873	2022	Transcribe artículos de su constitución vinculados al soporte laboral.	<p>1.- Título Preliminar</p> <p>2.- De la Relación Individual de Trabajo</p> <p>3.- De los Derechos de Representación Colectiva y de Reunión de los Trabajadores en la empresa</p> <p>4.- De la negociación colectiva y de los convenios colectivos.</p> <p>5.- De la política de empleo</p> <p>6.- Sistema de Formación Profesional</p> <p>7.- Ley Orgánica de Libertad Sindical</p> <p>8.- Reglamento de los Procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada</p> <p>9.- Estatuto del Trabajo Autónomo</p> <p>10.- Texto Refundido De La Ley General De La Seguridad Social</p>	88 años	El proyecto lo presento Jovellanos en 1785. Quedando su ámbito de aplicación circunscrito a establecimientos industriales y mineros.

					<p>11.- Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos</p> <p>12.- Reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, Altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad social</p> <p>13.- Reglamento General De Recaudación De La Seguridad Social</p> <p>14.- Del Ejercicio De La Potestad Jurisdiccional</p> <p>15.- Del Proceso Ordinario Y De Las Modalidades Procesales</p> <p>16.- De los Medios De Impugnación</p> <p>17.- De la Ejecución de Sentencias</p>		
Código de Trabajo	Ecuador	1938	2012	Basado en leyes especiales o en convenios internacionales. Todo ello en concordancia, con su CONSTITUCIÓN.	<p>1.- Título Preliminar</p> <p>2.- Del Contrato Individual de Trabajo</p> <p>3.- Del Contrato Colectivo de Trabajo</p> <p>4.- De las Modalidades del Trabajo</p> <p>5.- Del Trabajo para Personas con Discapacidad</p> <p>6.- De los Riesgos del Trabajo</p> <p>7.- De las Asociaciones de Trabajadores y de los Conflictos Colectivos.</p> <p>8.- Organización, Competencia y Procedimiento.</p> <p>9.- De las sanciones</p>	9 años	La Asamblea Constituyente de 1929 fue la primera en proclamar los derechos sociales-laborales. El Código del Trabajo tiene origen juliano. La Revolución Juliana dictó legislación laboral sobre contrato individual, duración máxima de la jornada del trabajo, descanso semanal, prevención de accidentes, trabajo de mujeres y menores, protección de la maternidad, jubilación, montepío civil, ahorro



---

10.- Del Desistimiento, del  
Abandono y de la Prescripción.

---

y cooperativa, bases para el  
Código del Trabajo.

## **Interpretación**

Si bien es cierto muchos países ya cuentan con un código laboral aprobado y en aplicación exitosa, es importante destacar que la realidad peruana es totalmente distinta a la de los demás países, debiendo considerar que su estructura debiera contener una realidad adecuada y actualizada a la nuestra, conteniendo títulos preliminares basados en principios constitucionales, siendo los lineamientos otorgados por la OIT de gran aporte al ser un organismo de las naciones unidas y nosotros como país formar parte de ella.

Realizando la revisión a los aspectos más relevantes de los códigos laborales de algunos países de habla hispana, se observa que nos llevan muchos años de ventaja con relación a la promulgación de su código laboral, no obstante, a ello se ve también que estos han tomado un tiempo considerable para ser moldeado desde su primera propuesta hasta llegar a la promulgación como es el caso del Código Laboral y de seguridad Social español, que tomó 88 años su estructuración definitiva.

**Tabla 7**

*Objetivo específico 4, evaluar las contingencias que genera el hecho de no contar con un Código Laboral.*

<b>Especialistas</b>	<b>Respuestas</b>
Especialista 1	P 11 Que existan vacíos legales, sometidos a la interpretación subjetivas de los magistrados y los litigantes dentro de sus fundamentos de hecho y de derecho.
	P 12 Si, afecta la no existencia de un Código Laboral, que regule en esta materia, ya que ello es lo que genera las controversias.
	P 13 La informalidad empresarial, causa un grave daño a los trabajadores ya que se les desconoce y no se les otorga los beneficios laborales que les corresponden, atentando el derecho fundamental de tener una vida digna como fruto de su trabajo.
Especialista 2	P 11 El recorte de beneficios sociales por el desconocimiento de las normas que lo regulan como, por ejemplo, el pago de hora extras mal calculadas, bonificaciones en horario nocturno, indemnizaciones por el no goce de vacaciones físicas, indemnizaciones por despido arbitrario.
	P 12 Si, las partes procesales producto del desconocimiento o la mala interpretación, en muchos casos dentro de un proceso laboral resulta perjudicial para cualquiera de las partes que desconozca la norma y definitivamente un código laboral podría colaborar en gran medida, a reducir este desconocimiento que conlleve a la minimización de las controversias laborales.
	P 13 El Perú es informal desde antes del origen del derecho laboral, y el crecimiento empresarial desordenado producto de las políticas económicas adoptadas por el país, ha contribuido a que la informalidad se enquistó en nuestra realidad económica y definitivamente la informalidad generar controversias laborales.
Especialista 3	P 11 Las principales contingencias que se genera al no contar con un código laboral es el desconocimiento normativo, y de ello se desprenden en muchos casos los incumplimientos voluntarios o involuntarios de los beneficios laborales. Como son, la posibilidad de demanda por parte del trabajador al no cumplir con, Adeudos de Beneficios Sociales, Impago de Horas Extras, Falta de Pago de Gratificaciones, No depósito de CTS, Impago de Vacaciones y Asignaciones Familiares, No pago de Utilidades.
	P 12 Si, en ese contexto un proceso laboral depende en gran medida de la habilidad y conocimiento que posean las partes en el proceso, a mayor conocimiento mejor beneficio para la parte que lo

		posea, eso contribuye definitivamente a generar una suerte de desigualdad dentro de los abogados litigantes primigenios lo que conlleva a perjudicar a la parte que representan.
	P 13	La informalidad laboral podríamos decir que es la condición principal que conlleva al incumplimiento formal de los beneficios laborales por ende contribuye en gran medida a la generación de controversias laborales, que llevadas a un proceso por parte del trabajador se encontraría facultado para reclamar los beneficios que no fueron abonados en su oportunidad.
Especialista 4	P 11	La principal contingencia gira en torno al hecho del incumplimiento de pago de los beneficios sociales a los trabajadores, brindándoles a estos la posibilidad de la exigencia judicial del pago, el cual viene acompañado de indemnizaciones e intereses.
	P 12	Si, ya que al desconocer una norma que regule el caso en controversia, puede ser perjudicial para alguna de las partes o para ambas.
	P 13	La informalidad es un mal endeble que existe y seguirá existiendo, y a su vez, al ser informales, los trabajadores no se encuentran en planilla y si no se encuentran en planilla, posteriormente pueden exigir el pago de sus beneficios sociales, junto a sus demás derechos.
Especialista 5	P 11	Demandas laborales por incumpliendo de pago y reposiciones por despido arbitrario.
	P 12	Si, ya que existen algunas normas que no son muy difundidas y el desconocimiento de estas acarrea consigo una mala aplicación del derecho ya sea en la parte demandante o demandada.
	P 13	Claro que sí, ya que es la principal razón por la cual las empresas incumplen los beneficios sociales.

### Interpretación

En principio la posibilidad de la existencia de vacíos legales, y desconocimiento de normas, que por defecto influyan en el recorte voluntario o involuntario de beneficios sociales, afectando a ambas partes en un proceso laboral, ello sumado a la alta cifra de informalidad preexistente acarrea como consecuencia una alta probabilidad de la existencia de controversias laborales.

## **DISCUSIÓN**

En el presente capítulo vincularemos los resultados logrados en la recolección de datos, formados a través de las entrevistas aplicadas a especialistas, así como de las diversas fuentes consultadas de acuerdo al tema. Los resultados se consignan tomando en cuenta las diferentes posturas de investigadores que han arrojado resultados tomando en cuenta un nivel nacional e internacional en base a la implicancia de la creación del código laboral en las controversias laborales, todo ello con la finalidad de dar contestación a la presente investigación.

### **Objetivo General, determinar la implicancia de la creación del Código Laboral en las controversias laborales.**

Desde la expertise de los especialistas, contar con una ley sustantiva que permita generar orden y organización normativa, que a su vez sirva para evitar contradicciones entre las mismas, sería importante puesto que evitaría caer en vacíos legales, ello junto a la fiscalización realizada por los entes de control laboral, redundarían en reducir incluso eliminar las controversias laborales. De igual manera Vivar (2016), Feres et al (2015), Ritcher (2013), argumentaron en sus investigaciones que el contar con un código laboral mejora la seguridad jurídica, generando mayor orden y minimizando las controversias laborales, por ende, es muy importante contar con un código laboral que vele por los derechos laborales que en perspectiva protege el derecho al trabajo.

Tomando en cuenta que la mayoría de los incumplimientos se dan en relación al incumplimiento voluntario o involuntario de los beneficios sociales y a desnaturalización de contratos, un código laboral que ordene las normas que conceptualicen cada tema laboral trascendental, indiquen el cálculo y que también indiquen la sanción por el incumplimiento sería muy beneficioso y permitiría reducir las controversias laborales, rescatando ello de los especialistas entrevistados. En la misma línea podemos afirmar que según Mercedes (2018), un código laboral fue elaborado con el objetivo fundamental de regular los derechos y obligaciones de los empleadores y trabajadores.

Ruiz (2020), nos indica que un código laboral constituye una serie de disposiciones jurídicas implementadas según la zona donde se encuentran. Por

su parte los especialistas indicaron que el código laboral facilita que las organizaciones tengan a la mano las normas que los involucran.

Por otro lado, según Mariscal (2013), Rivera (2017), en sus investigaciones tomaron referencia a realidades en las que no se cuenta con un código laboral, infiriendo en el hecho de que los vacíos legales por la falta de este, estarían perjudicando los intereses de un grupo de trabajadores, así mismo este hecho estaría permitiendo que incluso los máximos representantes de las normas laborales en el sector dicten sentencias que van en contra de los derechos laborales.

Por el contrario, uno de los especialistas indica no estar de acuerdo con que un código laboral reduzca las controversias laborales pues considera que el cumplimiento normativo es de responsabilidad de los involucrados, no obstante, considera que mientras exista una correcta fiscalización cumpliría sus fines, y si tomamos como referencia la experiencia de los códigos civil, penal, tributario, vigentes en nuestra legislación, ratificaríamos lo mencionado.

Frente a las referencias y a lo mencionado por los especialistas, es importante resaltar que un código laboral que englobe a las normas de relevante importancia laboral, definitivamente contribuiría al orden y organización normativa que nos hace falta, así mismo una correcta fiscalización podría concretar los fines para los cuales la norma se cree, y como consecuencia conseguir que las controversias laborales se vean reducidas o eliminadas.

**Objetivo específico 1, analizar las razones por las que a la fecha no contamos con un Código Laboral o del Trabajo.**

Con relación al primer objetivo específico es importante resaltar que los especialistas mencionan que la falta voluntad política y a la falta de consenso entre los poderes del estado involucrados, sumado a ello la falta de actualización de las leyes laborales han generado en su mayoría que a la fecha no contemos con un código laboral promulgado. Por su parte Leal & Villarreal (2019), el código laboral es beneficioso para el correcto funcionamiento empresarial y por ende el gobierno en su rol proteccionista de la libertad empresarial debería priorizar la promulgación de este código.

Por otro lado, los especialistas indicaron que la falta de capacidad técnica constituiría una importante limitante, al ser en muchos casos los responsables colocados en los puestos sin reunir el perfil requerido. Por su parte Gamarra (2019), Torres (2009), nos dejan ver que la política legislativa inspira la creación de normas, y que a su vez las decisiones que los organismos jurídicos responsables deben ser cumplidas a cabalidad, dejándonos una gran reflexión con relación a la capacidad técnica que estos organismos deben tener al cumplir su función la misma que es de importante relevancia nacional.

La falta de articulación de los procesos entre los poderes del estado involucrados en la promulgación del código laboral mostraría que esta última es una importante problemática, observando que las normas laborales están constituidas únicamente en leyes especiales, en ese sentido el consenso político reiterado está teniendo un impacto negativo en la promulgación del código laboral. García (2012), Grupo Atico34 (2020), en equivalencia a lo mencionado por los especialistas se puede afirmar que al presentarse conflictos de interés producto de posturas distintas estas denotan ciertamente la falta de decisión con relación a la articulación de procesos que lleven a la promulgación definitiva del código laboral.

En contraposición a las opiniones en las que concuerdan los demás especialistas en que la falta de capacidad técnica sería una razón por la que a la fecha no contamos con un código laboral uno de los especialistas nos menciona que los operadores del derecho deben reunir un perfil adecuado para desempeñar dicho cargo, adicionando a ello la experiencia profesional necesaria en el desarrollo de las funciones.

Es importante destacar la evidente falta de actualización de las normas que en diversos intentos fallidos desde hace ya 20 años no han logrado concentrar las normas que nos lleven a contar con un código laboral, así mismo la crisis política existente y la pugna constante entre los grupos de poder, han generado que los poderes del estado no cumplan con su función de forma oportuna, concordando en el hecho de que cada puesto tiene un perfil determinado pero en muchas ocasiones estos no son cubiertos por personal idóneo, llevando todo ello a que

nuestro país no cuente con un código laboral que aclare el panorama legal en esa materia.

**Objetivo específico 2, proponer nomas adicionales o jurisprudencias a considerarse en el Anteproyecto del Código Laboral, para mejorar su estructura**

Un especialista con respecto al objetivo específico 2 indico que el anteproyecto se encuentra en una etapa muy prematura, existiendo aun un largo camino por recorrer con relación al Proyecto de Ley que promulgue de forma definitiva el código laboral, existiendo incluso claros visos de un excesivo proteccionismo al trabajador, considerando incluso que este anteproyecto debe ser reevaluado y escondería según su punto de vista un fin político. Dormoi (2022), indica que el cuerpo legal instituye numerosas reglas que norman la relación laboral entre el empleador y el trabajador, es importante destacar también que estas normas son de suma importancia para el área de recursos humanos de una empresa, y la claridad de las mismas evitaría que las empresas pierdan recursos incurriendo en infracciones.

Por otro lado, dos especialistas coinciden en que a este anteproyecto le faltarían normas sustanciales puesto que existen algunos sectores económicos importantes y grupos vulnerables que no han sido considerados, encontrándose dentro del punto de vista jurídico desprotegidos al no tener dentro de este código laboral que clarifique el camino de su aplicación y evite interpretaciones subjetivas que perjudiquen a alguno de los actores dentro de estos grupos. Leal & Villarreal (2019), Palma (2020), Galeas (2020), señalan que el código laboral deben difundir un trabajo decente normando para ello en condiciones de igualdad la no discriminación de hombres y mujeres, así mismo deberían indicar el camino para la conformación de sindicatos, la estructura salarial, horarios de trabajo que en conjunto constituyen la clarificación tanto de las condiciones laborales como de promover condiciones de igualdad y no discriminación que definitivamente nuestro código laboral debería contener.

Es importante precisar que si bien es cierto urge contar con un Código Laboral que clarifique las reglas que regulan la relación laboral, antes, durante y después de esta, el Anteproyecto de Creación del Código Laboral, contiene cambios



significativos con relación a la protección a los trabajadores, considerando que estos cambios deben ser evaluados tomando en cuenta la salud económica de los entes contratantes. Si bien es cierto aclara dudas como la de como identificar a un grupo empresarial, simplifica las modalidades de contratación, iguala los derechos laborales de los trabajadores a tiempo parcial, por otro lado, en su estructura no contiene ninguna jurisprudencia de observancia obligatoria y tampoco deja en claro como deberá aplicarse este código a los tipos de regímenes laborales especiales como los que se presentan en el sector público, y privado en sectores importantes como minería, construcción, agrario, dejando claras dudas al respecto, por lo tanto es importante que antes de que este anteproyecto se convierta en ley deba ser revisado sin dejar pasar por alto lo ya mencionado.

### **Objetivo específico 3, analizar la Legislación comparada con relación a nuestra investigación**

Uno de los especialistas considera que nuestro código laboral debe ser estructurado en base a nuestra realidad laboral, ya que cada país es único en ello, ello basado en el hecho que con las experiencias recogidas por las adaptaciones realizadas a los códigos penal y civil, los cuales se adecuaron desde una realidad distinta a la nuestra y en muchos casos su interpretación se tornó muy compleja, por ende la estructura del código laboral debe realizarse en base al compendio normativo que permita alcanzar la no contradicción normativa en base a las normas vigentes. Ritcher (2013), considera que para la estructura del código laboral mexicano este ha atravesado diversos cambios llegando incluso a la inclusión del trabajo doméstico en su legislación laboral, denotando protección a este grupo vulnerable, no obstante, este importante grupo humanos aun no es recogido dentro de nuestra legislación.

Los demás especialistas consideran que tanto las normas dictadas por la OIT, como los códigos laborales de Argentina y España servirían de mucho en la estructuración de nuestro código laboral, ya que se habrían dictado normas importantes que se podrían asemejar a nuestra realidad, y con las adecuaciones correctas podrían brindar los resultados que todos esperamos. Mercedes (2018), nos indica que la realidad dominicana el código laboral no es de obligatorio

cumplimiento para las fuerzas armadas, funcionarios públicos y la policía nacional, sino más bien en el ámbito privado regulando los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores, dejando ver que esa es la realidad que se vive en república dominicana con relación a su legislación laboral.

Todos los especialistas coinciden en que nuestro código laboral debe contener un título preliminar que sea basado en principios que a su vez se desprendan de la constitución política, ya que estos principios son accionados cuando las controversias no tienen ninguna norma que se pueda adecuar a ellos, en ese sentido queda claro que toda norma y/o principios normativos que no se adecuen a la constitución son declarados inconstitucionales quedando sin efecto no solo la norma sino también los efectos que pueda haber generado. Ruiz (2020), considera que el código laboral constituye una serie de disposiciones jurídicas que se van modificando acorde al entorno de aplicación, conteniendo principios de suma importancia, así como disposiciones de relevancia normativa laboral.

Los especialistas consideran que la OIT como organismo integrante de las naciones unidas, especializado en materia laboral, y que dentro de sus funciones tiene la de analizar las distintas realidades laborales de sus miembros conformantes y proponer figuras jurídicas que beneficien y enriquezcan sus realidades jurídicas, así mismo y al existir vacíos legales claros en nuestra legislación laboral es importante que en la estructuración de nuestro código laboral se tomen en cuenta sus lineamientos, por ende los lineamientos dictados por la OIT, constituyen fuente idónea para genera una mejor estructura a nuestro código laboral. Galeas (2020), nos indica que el código laboral de El Salvador contiene políticas, normas, y los lineamientos y programas estipulados por la OIT, lo que nos indica que la OIT constituye fuente importante en la estructura del código laboral.

El Análisis documental por su parte nos muestra un panorama claramente aleccionador con relación a la próxima legislación laboral peruana, yaqué de los países analizados, dentro de ellos México por norte América, Panamá por centro América, España por Europa, y Ecuador por Sudamérica, todos coindicen en que sus títulos preliminares deben basarse en su constitución política, así mismo el

camino que se sigue para poder lograr la elaboración y futura promulgación no es un camino sencillo, tardando desde los 9 años en la realidad Ecuatoriana hasta los 88 años en la realidad Española, no obstante a lo anterior, debemos destacar que España es el país que más ha invertido en la actualización de su Código Laboral siendo el año de su último reforma el 2022, así mismo fue el primer país dentro de los analizados en poseer un código laboral, con relación a las materias reguladas vemos que todos los códigos analizados, se han preocupado por normar las normas de contratación, derechos y obligaciones de las partes, incluso conteniendo un apartado con relación al trabajo proporcionado por mujeres y menores de edad, sin dejar de lado la seguridad social la cual se muestra integrada dentro de este código. Así mismo podemos afirmar que los procedimientos procesales deben ser considerados dentro de esta normativa.

Si bien es cierto muchos países en el mundo ya tiene un código laboral aprobado y vienen aplicándolo, también es cierto que cada país presenta una realidad económica distinta con políticas económicas que se adecuan a sus realidades, no obstante tampoco se debe descartar la idea del estudio minucioso de códigos laborales de habla hispana que puedan permitir dar mejores luces del manejo de ciertos casos laborales que en nuestra realidad aún no han sido tratados ni mucho menos normados, lo que permitiría aclarar esos vacíos que se podrían estar presentando, así mismo cabe resaltar que la OIT dicta normas de relevancia que deberían ser recogidos por nuestra legislación con la finalidad contar con un código laboral más compacto.

#### **Objetivo específico 4, evaluar las contingencias que genera el hecho de no contar con un Código Laboral.**

Los especialistas dentro de sus principales observaciones al hecho de no contar con un código laboral consideran las principales contingencias que se presentan al no contar con un código laboral son las de la existencia de vacíos legales sujeto a interpretaciones subjetivas, el recorte de beneficios laborales producto de la mala interpretación de normas laborales, sumado a ello la posibilidad de los trabajadores de exigir el pago de sus adeudos ya sea por incumplimiento voluntario o involuntario de beneficios laborales. En esa misma línea Palma

(2020), considera que la importancia del código laboral radica en poseer el conocimiento necesario, tomando en cuenta que en este compendio se encuentran inmersas regulaciones que permitan solucionar conflictos dentro de escenarios laborales.

Los especialistas consideran que la no existencia de un código laboral afecta directamente las partes dentro del proceso laboral, tomando en cuenta que el desorden normativo en muchos casos genera desconocimiento a cualquiera de las partes afectando sus intereses y dependiendo de las habilidades que posean los abogados defensores el resultado del proceso se inclinara a la que presente mejores argumentos que en muchos casos genera desigualdad a los litigantes primigenios. Así mismo Ruiz (2020), nos confirma que, el código laboral en principio se adecua al entorno jurídico en el que se desarrolla, conteniendo principios de suma importancia para el trabajador y el empleador, por ende, comprende las condiciones en las que se deben desarrollar las relaciones laborales, redundando en el hecho de que un código laboral definitivamente contribuiría a la reducción de controversias laboral y a la no afectación de sus intereses.

Además, los especialistas consideran que la informalidad que se vive en nuestro país es la principal condición que conlleva al incumplimiento laboral y por ende genera controversias laborales, que así mismo esta condición producto de las políticas económicas de nuestro país se han convertido en un mal inevitable en quien piensa en dedicarse a una actividad económica desde sus inicios, todo ello lleva a la afectación de las condiciones laborales de sus trabajadores, contribuyendo grandemente a las controversias laborales puesto que estos trabajadores se encontrarías facultados para reclamar sus derechos no retribuidos en su oportunidad. Ello nos lleva a reflexionar que el hecho de contar con políticas económicas que a su vez se respalden en compendios normativos claros y dinámicos como lo es un código laboral, la informalidad no tendría por qué ser un mal necesario. En esa misma línea Benavente (2022), nos indica que para ser considerado un centro de trabajo se deberían dar de alta ante las autoridades competentes ya que es desde ese momento que entran en vigencia el cumplimiento formal de los acuerdos que se presentan entre el trabajador y empleador.

Es importante destacar que el hecho de contar con un código laboral que ordene las normas laborales, no solo podría evitar vacíos legales, así como malas interpretaciones de las normas, sino que también beneficiaría a las partes dentro de un proceso hasta incluso llegar al hecho de evitar llegar a un proceso legal producto de las controversias que se puedan generar. Así mismo constituiría una herramienta de apoyo para las organizaciones que inician en el camino empresarial, contribuyendo de esta forma a que las organizaciones cumplan en principio con su inscripción como empleadores, pasando por el cumplimiento del pago de los beneficios sociales, lo que redundaría en evitar controversias laborales entre las partes.

## V. CONCLUSIONES

1. Se determina que las controversias laborales se presentan en su mayoría por incumplimiento de los beneficios laborales, individuales o colectivos, por ende, se verificó que la creación de un código laboral es importante para el ordenamiento jurídico con el fin de facilitar el cumplimiento de las leyes laborales y por el efecto de estas disminuir las controversias laborales.
2. Del análisis obtenido se pudo verificar que los principales responsables de la inexistencia de un código laboral es la falta de capacidad técnica, consenso político, articulación de procesos entre los organismos responsables que no logran concertar esfuerzos para lograr la estructuración y promulgación de un código laboral.
3. Se establece que el anteproyecto del código laboral aun no cuenta con la estructura necesaria para poder proponer normas o jurisprudencias adicionales ya que no se advertido la exclusión legislativa de grupos vulnerables, sectores económicos importantes y jurisprudencias de relevancia dentro de su estructura, así mismo estaría siendo proteccionista para con los trabajadores, definitivamente el Anteproyecto de Creación del Código Laboral no engloba todo el bagaje normativo laboral que nuestra legislación posee, dejando de lado grupos vulnerables y sectores económicos importantes, dejando serias dudas al respecto, y más aun tomando en cuenta que ninguna jurisprudencias de observancia obligatoria ha sido considerada en su estructura, y denotando con lo presentado en esta suerte de norma inconclusa un claro proteccionismo a los trabajadores, pudiendo esconder de esta forma una finalidad política.
4. Después de analizar 4 códigos representativos laborales de habla hispana, concluimos en que estructurar un código laboral tarda un tiempo considerable ya que se debe tomar en cuenta la realidad nacional sin excluir ningún grupo social, vulnerable o sector económico importante del país, si bien es cierto muchos países cuentan ya con un código laboral la mayoría de estos no invierte en su actualización pudiendo llegar a ser instrumentos obsoletos, tomando en cuenta el análisis conjunto de toda la información considerada dentro de la presente investigación se concluye en que nuestro código laboral debe estructurarse tomando en cuenta la

realidad nacional, agrupando las normas dispersas, acondicionándolas para que estén articuladas y generen dinamismo en su aplicación. Así mismo el título preliminar debe estar basado en nuestra constitución política, tomando en cuenta los lineamientos dictados por la OIT. Del análisis documental desprendemos el hecho que elaborar un código laboral no es una tarea fácil la misma que puede tardar muchos años en ser promulgada, y que es de vital importancia que este en constante actualización, adecuando el derecho laboral a la realidad cambiante.

5. La falta de código laboral genera vacíos legales, y desconocimiento de normas, que por defecto influye en el recorte voluntario o involuntario de beneficios sociales, afectando a ambas partes en un proceso laboral, ello sumado a la alta cifra de informalidad preexistente acarrear como consecuencia una alta probabilidad de la existencia de controversias laborales.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Al ministro de Trabajo la creación de un área exclusiva, que se encargue de la revisión del anteproyecto, y mejore su estructura incluyendo a grupos vulnerables y sectores económicos importantes, cuya función inicial será la de lograr la creación del Primer Código Laboral, así mismo esta área se encargaría de evaluar su aplicación y generar actualizaciones tomando como ejemplo las normas españolas, que permitan tener un compendio normativo dinámico y de fácil aplicación.
2. Al Congreso de la República y al Ministerio de trabajo priorizar el interés global de la fuerza laboral y empresarial, ya que son los principales perjudicados ante su inoperancia, logrando de esta manera la articulación de sus procesos que permitan generar el flujo necesario para la creación del código laboral.
3. A la Comisión Responsable de la elaboración del anteproyecto la revisión y recomposición del mismo, con la finalidad de poder contar con un compendio normativo completo y que englobe todas las regulaciones laborales de los distintos sectores económicos.
4. A la Comisión Responsable de la elaboración del Código laboral agrupe las normas laborales que a la fecha se encuentran en vigencia, ajustando las contradicciones que pudiesen existir y cubrir a la medida de lo posible los vacíos legales, todo ello tomando en cuenta la realidad nacional. Las experiencias de países de habla hispana nos pueden servir para tomar como referencia los puntos que se están normando, no obstante, la esencia de la norma debe reflejar nuestra realidad.
5. A los profesionales del derecho laboral, tomar especial atención a la revisión y promulgación del código laboral ya que las partes dentro del proceso se están viendo perjudicadas producto de su desconocimiento en la aplicación de las normas laborales.



## REFERENCIAS

- Abarca, Y., Espinoza, T., Llerenan, S. y Berrios, N. (2020). Tipos de conflictos laborales y su manejo en el ejercicio de la enfermería. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412020000100014](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412020000100014)
- Bembibre, C. (2012). Definición de Legislación Laboral. <https://www.definicionabc.com/derecho/legislacion-laboral.php>
- Benavente, C. (2022). Códigos la ley código laboral y seguridad social 2018 <https://editorial.tirant.com/es/libro/codigos-la-ley-codigo-laboral-y-seguridad-social-2018-9788490207291>
- Caicedo, E. (2015). La Resolución de Conflictos Laborales: Un verdadero desafío para el área de Talento Humano en las empresas. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/6397/TRABAJOFINALDEGRADOEduardoCaicedoGarcia.pdf;jsessionid=7CF486ADE4C8B8C3101C73A1C2BCA5FE?sequence=1>
- Caurin, J. (2018). Conflicto laboral. <https://www.emprendepyme.net/conflicto-laboral>
- Chanamé, J. (2021). La audiencia de juzgamiento en el proceso laboral ordinario. <https://lpderecho.pe/audiencia-juzgamiento-proceso-laboral-ordinario/>
- Congreso de la Republica (s.f.). *Ley N° 213 que establece el código del trabajo. el congreso de la nación sanciona con fuera de ley.* [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/BD0D4AD2171853F105257E200076C9A0/\\$FILE/LEY\\_213\\_codigo\\_de\\_trabajo\\_p\\_araguay.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BD0D4AD2171853F105257E200076C9A0/$FILE/LEY_213_codigo_de_trabajo_p_araguay.pdf)
- Díaz, L., Torruco, U., Martínez, M. y Varela, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. <https://www.redalyc.org/pdf/3497/349733228009.pdf>
- Dormoi, A. (2022). ¿Qué es el código de trabajo? Aspectos que debo tomar en cuenta desde RRHH. <https://factorialhr.cl/blog/codigo-de-trabajo/>
- Dulzaides, M. y Molina, A. (2004). Análisis documental y de información: dos componentes de un mismo proceso.

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1024-94352004000200011](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352004000200011)

Fraisse, H., Kramarz, F. y Prost, C. (2015). Labor disputes and job flows.

<https://faculty.crest.fr/wp-content/uploads/sites/10/2019/03/ILLRFraisseKraPro.pdf>

Galeas, N. (2020). ¿Qué es el Código de trabajo? Obligaciones y prohibiciones de los patronos. <https://www.youtube.com/watch?v=KaZOXYahj5o>

Gamarra, R. (2019). Doctrina General del Derecho laboral y social.

<https://www.youtube.com/watch?v=4NPMEwdFsyU>

García, M. (2012). Gestión de conflictos laborales.

<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=m5QSPtILhJ0C&oi=fnd&pg=PA7&dq=conflictos+laborales&ots=amLSH1UKpA&sig=geN8rGmVrFPE6S4efCUMrkF-1uQ#v=onepage&q=conflictos%20laborales&f=false>

Grupo Ático (2020). Conflictos laborales: Qué son, tipos y resolución.

<https://protecciondatos-lopdd.com/empresas/conflictos-laborales/>

Feres, M., Duran, G. y López, D. (2015). La eficacia de la legislación laboral: Un

análisis multidimensional para el caso de Chile. [https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/1152/Laeficaciade\\_lalegislacionlaboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/1152/Laeficaciade_lalegislacionlaboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Fernández, R., Avello, R., Palmero, D., Sanchez, S. y Quintana, M. (2019).

Validation of instruments as a guarantee of credibility in scientific research.

<http://www.revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/390/331#:~:text=La%20validez%20del%20instrumento%20es%20para%20verificar%20si%20mide%20los%20factores%20escogidos.&text=Pasos%20para%20realizar%20un%20an%C3%A1lisis,un%20an%C3%A1lisis%20factorial%20o%20no>

Gerea, C. (2021). Entrevista en profundidad: del diseño al análisis (con ejemplos). <https://freed.tools/blogs/ux-cx/entrevistas-profundidad>

- Leal, K. & Villarreal, K. (2019), Derecho laboral, importancia de conocer las leyes laborales de los trabajadores.  
<https://www.youtube.com/watch?v=9zOAI1aQqjg>
- Mariscal, F. (2013). *La defensa publica de derechos laborales, como mecanismo de apertura al acceso a la justicia para trabajadores con bajos ingresos económicos.*  
<https://repositorio.umsa.bo/xmlui/bitstream/handle/123456789/13351/T4274.pdf?sequence=1>
- Mercedes, J. (2018). Diferencia entre Código del trabajo y Ley No. 41-08.  
<https://www.youtube.com/watch?v=SIHUF0raM3E>
- Millares, D. (2011). La costumbre como fuente en el derecho laboral.  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7792224.pdf>
- Minawa, E., Sean, C. y Colin, F. (2016). Resolving individual labour dispute. A comparative overview. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_488469.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_488469.pdf)
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2012). *Prevención y gestión de conflictos sociolaborales.*  
[https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/informacion/EMPRESAS/INF\\_PREV\\_GESTION\\_CONFLICTOS\\_SOCIOLABORALES.pdf](https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/informacion/EMPRESAS/INF_PREV_GESTION_CONFLICTOS_SOCIOLABORALES.pdf)
- Muntané, J. (2010). Introducción a la investigación básica.  
[https://www.sapd.es/revista/2010/33/3/03/pdf#:~:text=1\)%20Investigaci%C3%B3n%20b%C3%A1sica%3A%20Se%20denomina,contrastarlos%20con%20ning%C3%BAn%20aspecto%20pr%C3%A1ctico.](https://www.sapd.es/revista/2010/33/3/03/pdf#:~:text=1)%20Investigaci%C3%B3n%20b%C3%A1sica%3A%20Se%20denomina,contrastarlos%20con%20ning%C3%BAn%20aspecto%20pr%C3%A1ctico.)
- Muñoz. R. (2021). El impacto de los conflictos laborales en las empresas agroexportadoras de lima, durante el año 2019.  
<https://revistas.lamolina.edu.pe/index.php/acu/article/view/1743>
- Orellana, D. y Sánchez, C. (2006). Técnicas de recolección de datos en entornos virtuales más usadas en la investigación cualitativa.  
<https://www.redalyc.org/pdf/2833/283321886011.pdf>

- Palma, A. (2020). ¿Por qué es importante el derecho laboral? <https://derecho-chile.cl/por-que-es-importante-el-derecho-laboral/>
- Pérez, F. (2010). El conflicto laboral en la actualidad: los nuevos conflictos- <https://www.redalyc.org/pdf/197/19718016012.pdf>
- Pérez, J. (2016). Human Labor Rights: A Look into Quality of Work Life. <https://www.redalyc.org/journal/104/10446094004/html/>
- Ramos, J. (2022). El diseño de investigación en las investigaciones jurídicas. <https://lpderecho.pe/el-diseno-de-investigacion-en-las-investigaciones-juridicas/>
- Ritcher, J. (2013). El trabajo en el derecho del trabajo, <https://www.redalyc.org/pdf/4296/429640271007.pdf>
- Rivera, A. (2017). La vulneración de los derechos laborales por parte tribunal constitucional en aplicación del precedente vinculante del expediente n° 5057-2013-aa/tc-caso Huatuco. <http://repositorio.urp.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/urp/1122/TEISIS-%20Angie%20Rivera.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ruiz, D. (2020). Código del Trabajo. [https://books.google.com.pe/books?id=m3a\\_zQEACAAJ&dq=C%C3%B3digo+del+Trabajo&hl=es-419&sa=X&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books?id=m3a_zQEACAAJ&dq=C%C3%B3digo+del+Trabajo&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y)
- Vera, L. (2020). *Investigación cualitativa*. [https://www.trabajosocial.unlp.edu.ar/uploads/docs/velez\\_vera\\_investigacion\\_cualitativa\\_pdf.pdf](https://www.trabajosocial.unlp.edu.ar/uploads/docs/velez_vera_investigacion_cualitativa_pdf.pdf)
- Villalobos, K. (2012). El derecho humano al libre desarrollo de la personalidad. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r31089.pdf>
- Vivar, A. (2016). Análisis a las reformas del código del trabajo, referente a los contratos juveniles y el contrato de pasantía empresarial. <https://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/6020/1/129432.pdf>
- Sello, C. (2003). *Labour code (Codes of good practice)*. <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/108712/134545/F978273445/LSO108712.pdf>

Silva, R., Pino, F. y López, F. (2020). Impact of mediation on the labor conflicts of MSME enterprises and their workers. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000100187](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100187)

Torres, A. (2009). La jurisprudencia como fuente del derecho. <https://www.ettorresvasquez.com.pe/La-Jurisprudencia.html#:~:text=La%20jurisprudencia%2C%20denominada%20tambi%C3%A9n%20precedente,el%20propio%20tribunal%20supremo%20y>

## ANEXOS: Matriz de Categorización

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	CATEGORÍAS	CONCEPTUALIZACIÓN	SUB - CATEGORÍAS	FUENTES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b> ¿De qué manera la creación del código laboral solucionara las controversias laborales?</p> <p><b>PROBLEMA ESPECIFICO 1:</b> ¿Cuál es el motivo por el cual a la fecha no contamos con un código laboral vigente?</p> <p><b>PROBLEMA ESPECIFICO 2:</b> ¿De qué manera es posible mejorar la propuesta que plantea el anteproyecto de Ley de Creación del Código Laboral?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b> Determinar la implicancia de la creación del Código Laboral en las controversias laborales.</p> <p><b>OBJETIVO ESPECIFICO 1:</b> Analizar las razones por las que a la fecha no contamos con un Código Laboral o del Trabajo.</p> <p><b>OBJETIVO ESPECIFICO 2:</b> Proponer normas adicionales o jurisprudencias a considerarse en el Anteproyecto del Código Laboral, para mejorar su estructura.</p>	Implicancia de la creación de un código laboral	El código laboral establece la regulación de cómo se ordenan las diferentes normativas en relación al marco de trabajo. (Congreso de la República, s.f.)	<p>Doctrina</p> <p>Jurisprudencia</p> <p>Costumbre</p>	<p>Revistas Indexadas</p> <p>Revistas Científicas</p> <p>Códigos Laborales de otros países</p> <p>Trabajos de Investigación</p> <p>Anteproyecto de Código Laboral</p>	<p><b>Técnicas:</b></p> <p>Entrevistas</p> <p>Análisis Documental</p> <p>Análisis Normativo</p> <p><b>Instrumento:</b></p> <p>Guía de entrevista</p> <p>Guía de análisis documental</p>

<p><b>PROBLEMA ESPECÍFICO 3:</b> ¿Existen códigos laborales o del trabajo en otros países y que resultados generan?</p> <p><b>PROBLEMA ESPECÍFICO 4:</b> ¿Qué contingencias se están generando a la fecha con las normas laborales dispersas?</p>	<p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO 3:</b> Analizar la Legislación comparada con relación a nuestra investigación</p> <p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO 4:</b> Evaluar las contingencias que genera el hecho de no contar con un Código Laboral.</p>	<p>Controversias laborales</p>	<p>Es definida como un desacuerdo que refiere a como se ejecutan las cuestiones que se relacionan a los trabajadores y empleadores que expresan versiones y situaciones que no se pueden resolver por vacíos en las normas. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2012)</p>	<p>Vacíos en las normas</p> <p>Situaciones controversiales</p> <p>Actos de Desnaturalización laboral</p>		
---	--	--------------------------------	--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia

Ficha de Análisis Documental

<b>Nombre de la Norma</b>	<b>País de Origen</b>	<b>fecha de Promulgación</b>	<b>Año de Última Reforma</b>	<b>Título Preliminar</b>	<b>Materias Reguladas</b>	<b>Tiempo que tardo para su Promulgación</b>	<b>Órgano Responsable de su elaboración</b>

Fuente: Elaboración propia





GUÍA DE ENTREVISTA

Título: **IMPLICANCIA DE LA CREACIÓN DEL CÓDIGO LABORAL EN LAS CONTROVERSIAS LABORALES**

Entrevistado/a: .....

Cargo/profesión/grado académico.....

Institución.....

**Objetivo general**

Determinar la implicancia de la creación del Código Laboral en las controversias laborales.

1. ¿Según su experiencia cuales considera que son las controversias laborales más frecuentes?  
Enumere.
2. ¿Considera usted que contar con un código laboral que ordene las normas dispersas contribuya a la reducción de las controversias laborales?  
Explique.
3. ¿Considera usted que contar con un código laboral, contribuiría a que las organizaciones cumplan con respetar las normas laborales que los involucre?  
Fundamente su respuesta.

**Objetivo específico 1**

Analizar las razones por las que a la fecha no contamos con un Código Laboral o del Trabajo.

4. ¿Cuáles son las posibles razones que considera usted, por las que a la fecha no contamos con un código laboral?

Detalle.

5. ¿Según su experiencia profesional considera usted que la capacidad técnica es una limitante para que a la fecha no contemos con un Código Laboral?

6. ¿Considera usted que los organismos responsables de la elaboración y promulgación del código laboral no han articulado los procesos que lleven a la creación definitiva de un código laboral peruano?

Fundamente.

### **Objetivo específico 2**

Proponer nomas adicionales o jurisprudencias a considerarse en el Anteproyecto del Código Laboral, para mejorar su estructura

7. ¿En base a su experiencia profesional que normas y/o Jurisprudencias de observancia obligatoria, que no hayan sido consideradas en el Anteproyecto del Código Laboral, deberían incluirse?  
Explique.

### **Objetivo específico 3**

Analizar la Legislación comparada con relación a nuestra investigación

8. ¿En base a su experiencia que códigos laborales considera usted nos servirían para poder implementar uno que se pueda adecuar a nuestra realidad?  
Explique.

9. Los Códigos Laborales existentes cuentan con títulos preliminares ¿Considera Usted que nuestro código laboral también debería contenerlos y en base a que deberían estructurarse?  
Fundamente.

10. ¿Considera usted, que los Lineamientos otorgados por la OIT, podrían servir de base para la estructura de un código laboral solido?

Explique.

**Objetivo específico 4**

Evaluar las contingencias que genera el hecho de no contar con un Código Laboral.

11. ¿Según su experiencia profesional que contingencias laborales considera usted genera el hecho de no contar con un código laboral?  
Enumere.
  
12. ¿Cree usted que, por el hecho de no contar con un Código Laboral, los intereses de las partes en un proceso, se ven perjudicados generando contingencias que contribuyen a las Controversias Laborales?  
Explique.
  
13. ¿Según su experiencia como evaluaría la informalidad empresarial como contingencia laboral que lleva a generar controversias?

**FIRMA Y SELLO**

Trujillo, --- de --- 2022.

## VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

### INSTRUCTIVO PARA ABOGADOS

**Indicación:** Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del Cuestionario de Entrevista, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo con su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado, pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

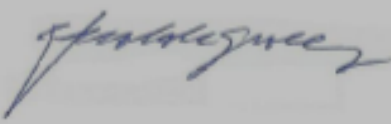
Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

.....  
.....  
.....  
.....

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	ANDRES ENRIQUE RECALDE GRACEY
Grado Académico	DOCTOR
Mención	ADMINISTRACION
Firma	

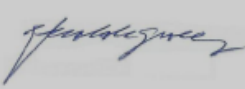
ÍTEM	CALIFICACIÓN			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
<b>OBJETIVO GENERAL:</b> Determinar la implicancia de la creación del Código Laboral en las controversias laborales.				
1. ¿Según su experiencia cuales considera que son las controversias laborales más frecuentes? Enumere.			X	
2. ¿Considera usted que contar con un código laboral que ordene las normas dispersas contribuya a la reducción de las controversias laborales? Explique.			X	
3. ¿Considera usted que contar con un código laboral, contribuiría a que las organizaciones cumplan con respetar las normas laborales que los involucre? Fundamente su respuesta.			X	
<b>OBJETIVO ESPECIFICO 1:</b> Analizar las razones por las que a la fecha no contamos con un Código Laboral o del Trabajo.				
4. ¿Cuáles son las posibles razones que considera usted, por las que a la fecha no contamos con un código laboral? Detalle.			X	
5. ¿Según su experiencia profesional considera usted que la capacidad técnica es una limitante para que a la fecha no contemos con un Código Laboral?			X	
6. ¿Considera usted que los organismos responsables de la elaboración y promulgación del código laboral no han articulado los procesos que lleven a la creación definitiva de un código laboral peruano? Fundamente.			X	

<p><b>OBJETIVO ESPECIFICO 2:</b>  <b>Proponer normas adicionales o jurisprudencias a considerarse en el Anteproyecto del Código Laboral, para mejorar su estructura.</b></p>				
<p>7. ¿En base a su experiencia profesional que normas y/o Jurisprudencias de observancia obligatoria, que no hayan sido consideradas en el Anteproyecto del Código Laboral, deberían incluirse?  Explique.</p>			X	
<p><b>OBJETIVO ESPECIFICO 3:</b>  <b>Analizar la Legislación comparada con relación a nuestra investigación</b></p>				
<p>8. ¿En base a su experiencia que códigos laborales considera usted nos servirían para poder implementar uno que se pueda adecuar a nuestra realidad?  Explique.</p>			X	
<p>9. Los Códigos Laborales existentes cuentan con títulos preliminares ¿Considera Usted que nuestro código laboral también debería contenerlos y en base a que deberían estructurarse?  Fundamente.</p>			X	
<p>10. ¿Considera usted, que los Lineamientos otorgados por la OIT, podrían servir de base para la estructura de un código laboral sólido?  Explique.</p>			X	

<b>OBJETIVO ESPECIFICO 4:</b> Evaluar las contingencias que genera el hecho de no contar con un Código Laboral.				
11. ¿Según su experiencia profesional que contingencias laborales considera usted genera el hecho de no contar con un código laboral? Enumere.			X	
12. ¿Cree usted que, por el hecho de no contar con un Código Laboral, los intereses de las partes en un proceso, se ven perjudicados generando contingencias que contribuyen a las Controversias Laborales? Explique.			X	
13. ¿Según su experiencia como evaluaría la informalidad empresarial como contingencia laboral que lleva a generar controversias?			X	

Ficha de Análisis Documental

Nombre de la Norma	País de Origen	fecha de Promulgación	Año de Última Reforma	Título Preliminar	Materias Reguladas	Tiempo que tardo para su Promulgación	Órgano Responsable de su elaboración

Apellidos y nombres	ANDRES ENRIQUE RECALDE GRACEY
Grado Académico	DOCTOR
Mención	ADMINISTRACION
Firma	

## VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

### INSTRUCTIVO PARA ABOGADOS

**Indicación:** Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del Cuestionario de Entrevista, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo con su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado, pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado


Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

.....  
.....  
.....  
.....

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	ESTHER PIERINA BRAVO CASTILLO
Grado Académico	MAESTRA
Mención	GESTION PÚBLICA
Firma	



ÍTEM	CALIFICACIÓN			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
<b>OBJETIVO GENERAL:</b> Determinar la implicancia de la creación del Código Laboral en las controversias laborales.				
1. ¿Según su experiencia cuales considera que son las controversias laborales más frecuentes? Enumere.			X	
2. ¿Considera usted que contar con un código laboral que ordene las normas dispersas contribuya a la reducción de las controversias laborales? Explique.			X	
3. ¿Considera usted que contar con un código laboral, contribuiría a que las organizaciones cumplan con respetar las normas laborales que los involucre? Fundamente su respuesta.			X	
<b>OBJETIVO ESPECIFICO 1:</b> Analizar las razones por las que a la fecha no contamos con un Código Laboral o del Trabajo.				
4. ¿Cuáles son las posibles razones que considera usted, por las que a la fecha no contamos con un código laboral? Detalle.			X	
5. ¿Según su experiencia profesional considera usted que la capacidad técnica es una limitante para que a la fecha no contemos con un Código Laboral?			X	
6. ¿Considera usted que los organismos responsables de la elaboración y promulgación del código laboral no han articulado los procesos que lleven a la creación definitiva de un código laboral peruano? Fundamente.			X	


<p><b>OBJETIVO ESPECIFICO 2:</b>  <b>Proponer nomas adicionales o jurisprudencias a considerarse en el Anteproyecto del Código Laboral, para mejorar su estructura.</b></p>				
<p>7. ¿En base a su experiencia profesional que normas y/o Jurisprudencias de observancia obligatoria, que no hayan sido consideradas en el Anteproyecto del Código Laboral, deberían incluirse?  Explique.</p>			X	
<p><b>OBJETIVO ESPECIFICO 3:</b>  <b>Analizar la Legislación comparada con relación a nuestra investigación</b></p>				
<p>8. ¿En base a su experiencia que códigos laborales considera usted nos servirían para poder implementar uno que se pueda adecuar a nuestra realidad?  Explique.</p>			X	
<p>9. Los Códigos Laborales existentes cuentan con títulos preliminares ¿Considera Usted que nuestro código laboral también debería contenerlos y en base a que deberían estructurarse?  Fundamente.</p>			X	
<p>10. ¿Considera usted, que los Lineamientos otorgados por la OIT, podrían servir de base para la estructura de un código laboral solido?  Explique.</p>			X	

<b>OBJETIVO ESPECIFICO 4:</b> Evaluar las contingencias que genera el hecho de no contar con un Código Laboral.				
11. ¿Según su experiencia profesional que contingencias laborales considera usted genera el hecho de no contar con un código laboral? Enumere.			X	
12. ¿Cree usted que, por el hecho de no contar con un Código Laboral, los intereses de las partes en un proceso, se ven perjudicados generando contingencias que contribuyen a las Controversias Laborales? Explique.			X	
13. ¿Según su experiencia como evaluaría la informalidad empresarial como contingencia laboral que lleva a generar controversias?			X	

Ficha de Análisis Documental

Nombre de la Norma	País de Origen	fecha de Promulgación	Año de Última Reforma	Título Preliminar	Materias Reguladas	Tiempo que tarda para su Promulgación	Órgano Responsable de su elaboración

Apellidos y nombres	ESTHER PIERINA BRAVO CASTILLO
Grado Académico	MAESTRA
Mención	GESTION PÚBLICA
Firma	

## VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

### INSTRUCTIVO PARA ABOGADOS

**Indicación:** Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del **Cuestionario de Entrevista**, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo con su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado, pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:


.....

.....

.....

.....

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	TALAVERA CUBAS MARCO ANTONIO
Grado Académico	DOCTOR
Mención	GESTION PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
Firma	

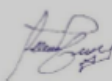
ÍTEM	CALIFICACIÓN			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
<b>OBJETIVO GENERAL:</b> Determinar la implicancia de la creación del Código Laboral en las controversias laborales.				
1. ¿Según su experiencia cuales considera que son las controversias laborales más frecuentes? Enumere.			X	
2. ¿Considera usted que contar con un código laboral que ordene las normas dispersas contribuya a la reducción de las controversias laborales? Explique.			X	
3. ¿Considera usted que contar con un código laboral, contribuiría a que las organizaciones cumplan con respetar las normas laborales que los involucre? Fundamente su respuesta.			X	
<b>OBJETIVO ESPECIFICO 1:</b> Analizar las razones por las que a la fecha no contamos con un Código Laboral o del Trabajo.				
4. ¿Cuáles son las posibles razones que considera usted, por las que a la fecha no contamos con un código laboral? Detalle.			X	
5. ¿Según su experiencia profesional considera usted que la capacidad técnica es una limitante para que a la fecha no contemos con un Código Laboral?			X	
6. ¿Considera usted que los organismos responsables de la elaboración y promulgación del código laboral no han articulado los procesos que lleven a la creación definitiva de un código laboral peruano? Fundamente.			X	

<p><b>OBJETIVO ESPECIFICO 2:</b>  <b>Proponer nomas adicionales o jurisprudencias a considerarse en el Anteproyecto del Código Laboral, para mejorar su estructura.</b></p>				
<p>7. ¿En base a su experiencia profesional que normas y/o Jurisprudencias de observancia obligatoria, que no hayan sido consideradas en el Anteproyecto del Código Laboral, deberían incluirse?  Explique.</p>			X	
<p><b>OBJETIVO ESPECIFICO 3:</b>  <b>Analizar la Legislación comparada con relación a nuestra investigación</b></p>				
<p>8. ¿En base a su experiencia que códigos laborales considera usted nos servirían para poder implementar uno que se pueda adecuar a nuestra realidad?  Explique.</p>			X	
<p>9. Los Códigos Laborales existentes cuentan con títulos preliminares ¿Considera Usted que nuestro código laboral también debería contenerlos y en base a que deberían estructurarse?  Fundamente.</p>			X	
<p>10. ¿Considera usted, que los Lineamientos otorgados por la OIT, podrían servir de base para la estructura de un código laboral solido?  Explique.</p>			X	

<b>OBJETIVO ESPECIFICO 4:</b> Evaluar las contingencias que genera el hecho de no contar con un Código Laboral.				
11. ¿Según su experiencia profesional que contingencias laborales considera usted genera el hecho de no contar con un código laboral? Enumere.			X	
12. ¿Cree usted que, por el hecho de no contar con un Código Laboral, los intereses de las partes en un proceso, se ven perjudicados generando contingencias que contribuyen a las Controversias Laborales? Explique.			X	
13. ¿Según su experiencia como evaluaría la informalidad empresarial como contingencia laboral que lleva a generar controversias?			X	

Ficha de Análisis Documental

Nombre de la Norma	País de Origen	fecha de Promulgación	Año de Última Reforma	Título Preliminar	Materias Reguladas	Tiempo que tarda para su Promulgación	Órgano Responsable de su elaboración

Apellidos y nombres	TALAVERA CUBAS MARCO ANTONIO
Grado Académico	DOCTOR
Mención	GESTION PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
Firma	



GUÍA DE ENTREVISTA

Título: **IMPLICANCIA DE LA CREACIÓN DEL CÓDIGO LABORAL EN LAS CONTROVERSIAS LABORALES**

Entrevistado/a: MIRELLA STANY CASTILLO MENDOZA

Cargo/profesión/grado académico: MAESTRA Y ABOGADA

Institución: COLEGIO DE PSICÓLOGOS DEL PERÚ-CDR-VII-LA LIBERTAD

Objetivo general

Determinar la implicancia de la creación del Código Laboral en las controversias laborales.

1. ¿Según su experiencia cuales considera que son las controversias laborales más frecuentes?  
Enumere.
  - Desnaturalización del vínculo Laboral.
  - Incumplimiento de los beneficios laborales.
  - Incumplimiento de los pactos colectivos.
2. ¿Considera usted que contar con un código laboral que ordene las normas dispersas contribuya a la reducción de las controversias laborales?  
Explique.  
Contar con las leyes sustantivas y adjetivas contenidas en un Código Laboral, definitivamente permitiría reducir las controversias laborales.
3. ¿Considera usted que contar con un código laboral, contribuiría a que las organizaciones cumplan con respetar las normas laborales que los involucre?  
Fundamente su respuesta.



Sí, porque permitirá resolver ante los vacíos legales que existen en esta materia y se evitará las interpretaciones subjetivas.

#### Objetivo específico 1

Analizar las razones por las que a la fecha no contamos con un Código Laboral o del Trabajo.

4. ¿Cuáles son las posibles razones que considera usted, por las que a la fecha no contamos con un código laboral?

Detalle.

No existe voluntad política del Poder Legislativo, y tampoco tienen la capacidad para elaborar estas normas sustantivas y objetivas en materia laboral, Pero sobre todo la sociedad civil, como los colegios de abogados no se han pronunciado solicitar al Legislativo la necesidad de crear este Código Laboral.

5. ¿Según su experiencia profesional considera usted que la capacidad técnica es una limitante para que a la fecha no contemos con un Código Laboral?

Si, considero que es la principal razón que no exista el código laboral, por la incapacidad de quienes deben elaborar estas normas, menos muestran voluntad de querer hacerlo.

6. ¿Considera usted que los organismos responsables de la elaboración y promulgación del código laboral no han articulado los procesos que lleven a la creación definitiva de un código laboral peruano?

Fundamente.

Teniendo en cuenta que el Perú, existen leyes especiales para cada régimen de contratos laborales, definitivamente solo muestra que no existe una articulación en los procesos, que lleven a concretizar la elaboración del Código Laboral.

#### Objetivo específico 2

Proponer normas adicionales o jurisprudencias a considerarse en el Anteproyecto del Código Laboral, para mejorar su estructura

7. ¿En base a su experiencia profesional que normas y/o Jurisprudencias de observancia obligatoria, que no hayan sido consideradas en el Anteproyecto del Código Laboral, deberían incluirse?  
Explique.  
Considero que el anteproyecto del Código Laboral, debería normar el trabajo agrario y minero que no están considerado de manera expresa.

### Objetivo específico 3

Analizar la Legislación comparada con relación a nuestra investigación

8. ¿En base a su experiencia que códigos laborales considera usted nos servirían para poder implementar uno que se pueda adecuar a nuestra realidad?  
Explique.  
El Código Laboral de España y Argentina, ayudarían y se podría aplicar en nuestra realidad, ya que esos países han legislado sobre materias Laborales con un contenido social muy importante.
9. Los Códigos Laborales existentes cuentan con títulos preliminares ¿Considera Usted que nuestro código laboral también debería contenerlos y en base a que deberían estructurarse?  
Fundamente.  
Claro que debe contar con títulos preliminares ya que estás parte normativa, se establecen los principios que rigen en materia Laboral, y que ante un vacío legal, se invocan los principios para sustentar las pretensiones que demandan los trabajadores.
10. ¿Considera usted, que los Lineamientos otorgados por la OIT, podrían servir de base para la estructura de un código laboral sólido?  
Explique.  
Los lineamientos otorgados por la OIT, pueden servir siempre y cuando hayan sido integrados a nuestro Ordenamiento Jurídico en esta materia.

### Objetivo específico 4

Evaluar las contingencias que genera el hecho de no contar con un Código Laboral.

11. ¿Según su experiencia profesional que contingencias laborales considera usted genera el hecho de no contar con un código laboral?

Enumere.

Que existan vacíos legales, sometidos a la interpretación subjetivas de los magistrados y los litigantes dentro de sus fundamentos de hecho y de derecho.

12. ¿Cree usted que, por el hecho de no contar con un Código Laboral, los intereses de las partes en un proceso, se ven perjudicados generando contingencias que contribuyen a las Controversias Laborales?

Explique.

Si, afecta la no existencia de un Código Laboral, que regule en esta materia, ya que ello es lo que genera las controversias.

13. ¿Según su experiencia como evaluaría la informalidad empresarial como contingencia laboral que lleva a generar controversias?

- La informalidad empresarial, causa un grave daño a los trabajadores ya que se les desconoce y no se les otorga los beneficios laborales que les corresponden, atentando el derecho fundamental de tener una vida digna como fruto de su trabajo.



Trujillo, 17 de Octubre 2022.



**GUÍA DE ENTREVISTA**

**Título: IMPLICANCIA DE LA CREACIÓN DEL CÓDIGO LABORAL EN LAS CONTROVERSIAS LABORALES**

Entrevistado/a: Magaly del Rocío Rosales Mendoza

Cargo/profesión/grado académico: Abogado litigante en Derecho Laboral. – Estudiante de Maestría en Derecho Constitucional/Especializada en Derecho Laboral – Ex Colaboradora del Poder Judicial especializado en lo laboral.

Institución: Independiente

Objetivo general

Determinar la implicancia de la creación del Código Laboral en las controversias laborales.

1. ¿Según su experiencia cuales considera que son las controversias laborales más frecuentes?

Enumere.

- Indemnización por despido arbitrario
- Desnaturalización de contratos
- No pago de beneficios sociales
- Pago de beneficios sociales fraccionados

2. ¿Considera usted que contar con un código laboral que ordene las normas dispersas contribuya a la reducción de las controversias laborales?

Explique.

Si, ya que un orden normativo contribuiría de forma objetiva al conocimiento de las normas que rigen su sector, generando una conciencia colectiva tanto para los trabajadores como los empleadores.

3. ¿Considera usted que contar con un código laboral, contribuiría a que las organizaciones cumplan con respetar las normas laborales que los involucre?

Fundamente su respuesta.

Si, no obstante, el cumplimiento operativo de las normas que este código refleje pasaría a ser un estamento de estricta ejecución por parte del empleador bajo la supervisión de las entidades de control, ya sea el MINTRA o SUNAFIL.

**Objetivo específico 1**

Analizar las razones por las que a la fecha no contamos con un Código Laboral o del Trabajo.

4. ¿Cuáles son las posibles razones que considera usted, por las que a la fecha no contamos con un código laboral?

Detalle.

Principalmente la falta de consenso entre el poder legislativo y ejecutivo encontrándose producto de ello en la incapacidad para aprobar la promulgación del código laboral.

5. ¿Según su experiencia profesional considera usted que la capacidad técnica es una limitante para que a la fecha no contemos con un Código Laboral?

Si, ya que no cuenta con los profesionales adecuados al ser estos en muchas ocasiones colocados de forma direccionada, sin reunir el perfil técnico adecuado para el puesto que ostenta, ejemplificando en la experiencia del nombramiento sin criterio de los representantes de cada ministerio incluido el MINTRA.

6. ¿Considera usted que los organismos responsables de la elaboración y promulgación del código laboral no han articulado los procesos que lleven a la creación definitiva de un código laboral peruano?

Fundamente.

Si, ya que la falta reiterada de consenso político tiene impacto directo en la parte técnica responsable de la estructuración de este código laboral.

### Objetivo específico 2

Proponer normas adicionales o jurisprudencias a considerarse en el Anteproyecto del Código Laboral, para mejorar su estructura

7. ¿En base a su experiencia profesional que normas y/o Jurisprudencias de observancia obligatoria, que no hayan sido consideradas en el Anteproyecto del Código Laboral, deberían incluirse?

Explique.

Considero que un grupo vulnerable no ha sido considerado dentro de este anteproyecto, las mujeres embarazadas que son sometidas a despido arbitrario aun se encuentran desprotegidas en este ante proyecto.

Después de revisar el anteproyecto del código laboral te puedo indicar que este no menciona ninguna jurisprudencia de observancia obligatoria y sería recomendable que sean incluidas.

### Objetivo específico 3

Analizar la Legislación comparada con relación a nuestra investigación

8. ¿En base a su experiencia que códigos laborales considera usted nos servirían para poder implementar uno que se pueda adecuar a nuestra realidad?

Explique.

Ninguno, considero que el código laboral de nuestro país debe reflejar la realidad de nuestra nación puesto que cada país refleja una realidad distinta y al haber tenido experiencias con relación por ejemplo el código civil y penal el cual trato de adecuarse de un modelo europeo a una realidad nacional totalmente distinta, nos deja la reflexión que el Perú debe trabajar su propia estructura en base a las normas vigentes.

9. Los Códigos Laborales existentes cuentan con títulos preliminares ¿Considera Usted que nuestro código laboral también debería tenerlos y en base a que deberían estructurarse?

Fundamente.

Si debería contener principios autónomos y estos a su vez basarse en la constitución política del Perú

10. ¿Considera usted, que los Lineamientos otorgados por la OIT, podrían servir de base para la estructura de un código laboral sólido?

Explique.

Si, la OIT al ser un organismo internacional especializado en materia laboral nos brinda una visión panorámica de lo que requiere nuestra nación en materia laboral no contemplada en nuestra legislación por ejemplo el descanso vacacional mínimo de siete días, que es acogido por nuestra legislación para regímenes laborales que en su estructura no contemplan este beneficio.

#### Objetivo específico 4

Evaluar las contingencias que genera el hecho de no contar con un Código Laboral.

11. ¿Según su experiencia profesional que contingencias laborales considera usted genera el hecho de no contar con un código laboral?

Enumere.

- El recorte de beneficios sociales por el desconocimiento de las normas que lo regulan como, por ejemplo, el pago de hora extras mal calculadas, bonificaciones en horario nocturno, indemnizaciones por el no goce de vacaciones físicas, indemnizaciones por despido arbitrario.

12. ¿Cree usted que, por el hecho de no contar con un Código Laboral, los intereses de las partes en un proceso, se ven perjudicados generando contingencias que contribuyen a las Controversias Laborales?

Explique.

Si, las partes procesales producto del desconocimiento o la mala interpretación, en muchos casos dentro de un proceso laboral resulta perjudicial para cualquiera de las partes que desconozca la norma y definitivamente un código laboral podría colaborar en gran medida, a reducir este desconocimiento que conlleve a la minimización de las controversias laborales.

13. ¿Según su experiencia como evaluaría la informalidad empresarial como contingencia laboral que lleva a generar controversias?

El Perú es informal desde antes del origen del derecho laboral, y el crecimiento empresarial desordenado producto de las políticas económicas adoptadas por el país, a contribuido a que la informalidad se enquistó en nuestra realidad económica y definitivamente la informalidad genera controversias laborales.



Trujillo, 17 de Octubre 2022.





GUÍA DE ENTREVISTA

Título: **IMPLICANCIA DE LA CREACIÓN DEL CÓDIGO LABORAL EN LAS CONTROVERSIAS LABORALES**

Entrevistado/a: Sheyla Lizbeth Valderrama Paredes

Abogada/ Área Legal De La Gerencia De Personal De La Mpt

Institución: Municipalidad Provincial De Trujillo

Objetivo general

Determinar la implicancia de la creación del Código Laboral en las controversias laborales.

1. ¿Según su experiencia cuales considera que son las controversias laborales más frecuentes?

Enumere.

- Adeudos de Beneficios Sociales
- Impago de Horas Extras
- Falta de Pago de Gratificaciones
- No depósito de CTS
- Impago de Vacaciones y Asignaciones Familiares.
- No pago de Utilidades.

2. ¿Considera usted que contar con un código laboral que ordene las normas dispersas contribuya a la reducción de las controversias laborales?

Explique.

Considero que No, ya que el derecho posee una parte sustantiva y una parte adjetiva, por la misma experiencia que tenemos con el código civil y penal, no obstante, un código labora podría contribuir al orden y la

organización normativa porque las leyes en muchos casos son contradictorias.

3. ¿Considera usted que contar con un código laboral, contribuiría a que las organizaciones cumplan con respetar las normas laborales que los involucre?

Fundamente su respuesta.

Considero que No, el cumplimiento normativo es supervisado por instancias superiores tanto a nivel administrativo como judicial, y en otros aspectos el ministerio público cuando se incumple con el pago de los beneficios laborales, ordenados por un mandato judicial y/o contra la libertad de trabajo, no obstante es importante destacar que un ordenamiento jurídico organizado podría facilitar que las organizaciones tengan a la mano las normas que los involucren.

#### Objetivo específico 1

Analizar las razones por las que a la fecha no contamos con un Código Laboral o del Trabajo.

4. ¿Cuáles son las posibles razones que considera usted, por las que a la fecha no contamos con un código laboral?

Detalle.

Principalmente considero que la falta de actualización de las normas laborales no establece un orden adecuado al tener leyes vigentes a la fecha que datan de hace mas de 20 años, y si tomamos en cuenta que el derecho es cambiante estas ya estarían desfasadas, es importante que el gobierno de turno reúna a los especialistas idóneos para la promulgación de este código laboral

5. ¿Según su experiencia profesional considera usted que la capacidad técnica es una limitante para que a la fecha no contemos con un Código Laboral?

No, porque los operadores del derecho desde el Ministerio de Trabajo deben reunir un perfil profesional para desempeñar el cargo y

adicionalmente a ello tener la expertis necesaria para poder llevar a cabo su función.

6. ¿Considera usted que los organismos responsables de la elaboración y promulgación del código laboral no han articulado los procesos que lleven a la creación definitiva de un código laboral peruano?

Fundamente.

Si, porque los especialistas responsables de la elaboración, revisión, aprobación y promulgación en muchas ocasiones por discrepancias políticas no se logra la concatenación de esfuerzos que nos lleven a la creación definitiva de un código laboral.

### Objetivo específico 2

Proponer normas adicionales o jurisprudencias a considerarse en el Anteproyecto del Código Laboral, para mejorar su estructura

7. ¿En base a su experiencia profesional que normas y/o Jurisprudencias de observancia obligatoria, que no hayan sido consideradas en el Anteproyecto del Código Laboral, deberían incluirse?

Explique.

Al encontrarse el anteproyecto en una etapa muy prematura considero que aún existe mucho por mejorar y se denota definitivamente una cultura según mi punto de vista extremadamente proteccionista hacia los trabajadores.

Si habláramos de normas o jurisprudencias adicionales este anteproyecto escondería un fin político y muy por el contrario, antes que proponer normas o jurisprudencias adicionales considero que el planteamiento debería ser reevaluado y replanteado.

### Objetivo específico 3

Analizar la Legislación comparada con relación a nuestra investigación

8. ¿En base a su experiencia que códigos laborales considera usted nos servirían para poder implementar uno que se pueda adecuar a nuestra realidad?

Explique.

Antes que evaluar códigos laborales de otras realidades, considero que los lineamientos otorgados por la OIT, deberían formar parte de la estructura del nuevo código laboral puesto que tienen carácter vinculante.

9. Los Códigos Laborales existentes cuentan con títulos preliminares ¿Considera Usted que nuestro código laboral también debería contenerlos y en base a que deberían estructurarse?

Fundamente.

Al tener como principios la jerarquía normativa el título preliminar debería basarse en la Constitución Política del Perú ya que de lo contrario la norma podría ser declarada inconstitucional.

10. ¿Considera usted, que los Lineamientos otorgados por la OIT, podrían servir de base para la estructura de un código laboral sólido?

Explique.

Considero que si, al ser un organismo de las naciones unidas esta institución se encuentra en la obligación de esquematizar la realidad que atraviesan los distintos países que lo conforman y el ámbito laboral no es esquivo a ello, constituyéndose en una fuente idónea para generar una mejor estructura del código laboral.

#### Objetivo específico 4

Evaluar las contingencias que genera el hecho de no contar con un Código Laboral.

11. ¿Según su experiencia profesional que contingencias laborales considera usted genera el hecho de no contar con un código laboral?

Enumere.

Las principales contingencias que se genera al no contar con un código laboral es el desconocimiento normativo, y de ello se desprenden en muchos casos los incumplimientos voluntarios o involuntarios de los beneficios laborales.

Como son, la posibilidad de demanda por parte del trabajador al no cumplir con:

- Adeudos de Beneficios Sociales
- Impago de Horas Extras
- Falta de Pago de Gratificaciones
- No depósito de CTS
- Impago de Vacaciones y Asignaciones Familiares.
- No pago de Utilidades.

12. ¿Cree usted que, por el hecho de no contar con un Código Laboral, los intereses de las partes en un proceso, se ven perjudicados generando contingencias que contribuyen a las Controversias Laborales?

Explique.

Si, en ese contexto un proceso laboral depende en gran medida de la habilidad y conocimiento que posean las partes en el proceso, a mayor conocimiento mejor beneficio para la parte que lo posea, eso contribuye definitivamente a generar una suerte de desigualdad dentro de los abogados litigantes primigenios lo que conlleva a perjudicar a la parte que representan.

13. ¿Según su experiencia como evaluaría la informalidad empresarial como contingencia laboral que lleva a generar controversias?

La informalidad laboral podríamos decir que es la condición principal que conlleva al incumplimiento formal de los beneficios laborales por ende contribuye en gran medida a la generación de controversias laborales, que llevadas a un proceso por parte del trabajador se encontraría facultado para reclamar los beneficios que no fueron abonados en su oportunidad.



Trujillo, 15 de Octubre 2022.



GUÍA DE ENTREVISTA

Título: **IMPLICANCIA DE LA CREACIÓN DEL CÓDIGO LABORAL EN LAS CONTROVERSIAS LABORALES**

Entrevistado/a: Rocío del Pilar Valeriano Carranza

Cargo/profesión/grado académico: Abogada Área Legal de Gerencia de Personal de la MPT /Especialista Laboral, Civil, Administrativo.

Institución: Municipalidad Provincial de Trujillo

Objetivo general

Determinar la implicancia de la creación del Código Laboral en las controversias laborales.

1. ¿Según su experiencia cuales considera que son las controversias laborales más frecuentes?

Enumere.

- No cumplir con el Pago de Beneficios Sociales y Desnaturalización de contratos.

2. ¿Considera usted que contar con un código laboral que ordene las normas dispersas contribuya a la reducción de las controversias laborales?

Explique.

Si, sería de vital importancia que exista un código laboral que ordene todas las leyes existentes, las mismas que a la fecha están desordenadas.

3. ¿Considera usted que contar con un código laboral, contribuiría a que las organizaciones cumplan con respetar las normas laborales que los involucre?

Fundamente su respuesta.

Si, ya que facilitaría su aplicación al tenerlas ordenadas, sería mucho más fácil acceder a ellas y conocerlas.

#### Objetivo específico 1

Analizar las razones por las que a la fecha no contamos con un Código Laboral o del Trabajo.

4. ¿Cuáles son las posibles razones que considera usted, por las que a la fecha no contamos con un código laboral?

Detalle.

Creo, que la Decisión política, es la principal razón por la que a la fecha no contamos con un código laboral.

5. ¿Según su experiencia profesional considera usted que la capacidad técnica es una limitante para que a la fecha no contemos con un Código Laboral?

Definitivamente Si, ya que los gobiernos han demostrado que en ese sector no ha existido hasta la fecha personal idóneo que pueda por fin crear un Proyecto de ley adecuado a nuestra realidad.

6. ¿Considera usted que los organismos responsables de la elaboración y promulgación del código laboral no han articulado los procesos que lleven a la creación definitiva de un código laboral peruano?

Fundamente.

Claro que sí, nuevamente la falta de decisión política afecta la coordinación entre los sectores involucrados.

#### Objetivo específico 2

Proponer normas adicionales o jurisprudencias a considerarse en el Anteproyecto del Código Laboral, para mejorar su estructura

7. ¿En base a su experiencia profesional que normas y/o Jurisprudencias de observancia obligatoria, que no hayan sido consideradas en el Anteproyecto del Código Laboral, deberían incluirse?

Explique.

Al revisar el anteproyecto no he visto que hayan incluido ninguna jurisprudencia, por ende considero que deben incluirse todas las que son de observancia obligatoria ya que conforman el legajo legal que sirve para normar las relaciones laborales, así mismo sectores importantes no fueron considerados dentro de este código como por ejemplo minería, construcción entre otros.

### Objetivo específico 3

Analizar la Legislación comparada con relación a nuestra investigación

8. ¿En base a su experiencia que códigos laborales considera usted nos servirían para poder implementar uno que se pueda adecuar a nuestra realidad?

Explique.

Pienso que el código laboral debe ser adecuado a nuestra realidad con las leyes vigentes a la fecha. Las copias de otras realidades no encajarían al 100% en nuestra realidad.

9. Los Códigos Laborales existentes cuentan con títulos preliminares ¿Considera Usted que nuestro código laboral también debería tenerlos y en base a que deberían estructurarse?

Fundamente.

Claro que sí, y debe respetar la constitución.

10. ¿Considera usted, que los Lineamientos otorgados por la OIT, podrían servir de base para la estructura de un código laboral sólido?

Explique.

Sí, al ser un ente internacional especializado en materia laboral.

### Objetivo específico 4

Evaluar las contingencias que genera el hecho de no contar con un Código Laboral.

11. ¿Según su experiencia profesional que contingencias laborales considera usted genera el hecho de no contar con un código laboral?

Enumere.

La principal contingencia gira en torno al hecho del incumplimiento de pago de los beneficios sociales a los trabajadores, brindándoles a estos la posibilidad de la exigencia judicial del pago, el cual viene acompañado de indemnizaciones e intereses.



12. ¿Cree usted que, por el hecho de no contar con un Código Laboral, los intereses de las partes en un proceso, se ven perjudicados generando contingencias que contribuyen a las Controversias Laborales?

Explique.

Si, ya que al desconocer una norma que regule el caso en controversia, puede ser perjudicial para alguna de las partes o para ambas.

13. ¿Según su experiencia como evaluaría la informalidad empresarial como contingencia laboral que lleva a generar controversias?

La informalidad es un mal endémico que existe y seguirá existiendo, y a su vez, al ser informales, los trabajadores no se encuentran en planilla y si no se encuentran en planilla, posteriormente pueden exigir el pago de sus beneficios sociales, junto a sus demás derechos.



FIRMA Y SELLO

Trujillo, 19 de Octubre 2022.



GUÍA DE ENTREVISTA

Título: **IMPLICANCIA DE LA CREACIÓN DEL CÓDIGO LABORAL EN LAS CONTROVERSIAS LABORALES**

Entrevistado/a: Esquivel Arevalo Elena Elizabeth

Cargo/profesión/grado académico: Abogada/ Área Legal De La Gerencia De Personal De La Mpt

Institución: Municipalidad Provincial De Trujillo

Objetivo general

Determinar la implicancia de la creación del Código Laboral en las controversias laborales.

1. ¿Según su experiencia cuales considera que son las controversias laborales más frecuentes?

Enumere.

- Desnaturalización de Contratos.
- Falta de pago de Beneficios sociales.
- Falta de pago de Remuneraciones.

2. ¿Considera usted que contar con un código laboral que ordene las normas dispersas contribuya a la reducción de las controversias laborales?

Explique.

Creo que no, ya que las leyes existentes no las llegan a cumplir en su totalidad, creo que con el código pasaría lo mismo, no obstante, un código laboral serviría para ordenar las normas dispersas, teniendo claro las reglas que rijan la relación laboral no pudiendo alegar desconocimiento en ningún caso.

3. ¿Considera usted que contar con un código laboral, contribuiría a que las organizaciones cumplan con respetar las normas laborales que los involucre?

Cumplir No, lo que si les daría es un claro mensaje de que si incumplen no puedan alegar desconocimiento.

#### Objetivo específico 1

Analizar las razones por las que a la fecha no contamos con un Código Laboral o del Trabajo.

4. ¿Cuáles son las posibles razones que considera usted, por las que a la fecha no contamos con un código laboral?

Nula o inexistente coordinación entre los poderes del estado, nuestro país ya lleva cerca de 20 años y no logra promulgar un código laboral.

5. ¿Según su experiencia profesional considera usted que la capacidad técnica es una limitante para que a la fecha no contemos con un Código Laboral?

Creo que sí, ya que en su mayoría en el sector publico los puestos son ocupados por personas sin experiencia.

6. ¿Considera usted que los organismos responsables de la elaboración y promulgación del código laboral no han articulado los procesos que lleven a la creación definitiva de un código laboral peruano?

Fundamente.

Si, en efecto no han logrado articular sus procesos, ya que por mas que hayan existido intentos de anteproyecto de código laboral no se ha logrado aprobar ninguno.

#### Objetivo específico 2

Proponer normas adicionales o jurisprudencias a considerarse en el Anteproyecto del Código Laboral, para mejorar su estructura

7. ¿En base a su experiencia profesional que normas y/o Jurisprudencias de observancia obligatoria, que no hayan sido consideradas en el Anteproyecto del Código Laboral, deberían incluirse?

El Anteproyecto deja muchas dudas aun, considero que este aun debe ser evaluado y regresado a la comisión responsable de su elaboración, ya que no han sido consideradas las jurisprudencias de observancia obligatoria, así como no incluir normas relativas a las micro y pequeñas empresas.

### Objetivo específico 3

Analizar la Legislación comparada con relación a nuestra investigación

8. ¿En base a su experiencia que códigos laborales considera usted nos servirían para poder implementar uno que se pueda adecuar a nuestra realidad?

Los códigos laborales de otros países podrían ser consultados en la base a su estructura ya que en la esencia de la norma este debe reflejar normas que se adecuen a nuestra realidad.

9. Los Códigos Laborales existentes cuentan con títulos preliminares ¿Considera Usted que nuestro código laboral también debería contenerlos y en base a que deberían estructurarse?

Fundamente.

Si, deben contener principios que se adecuen a la constitución.

10. ¿Considera usted, que los Lineamientos otorgados por la OIT, podrían servir de base para la estructura de un código laboral solido?

Explique.

Claro que sí, este organismo internacional definitivamente analiza la realidad laboral internacional y dicta normas de relevancia que deberían ser acogidas por nuestro ordenamiento.

### Objetivo específico 4

Evaluar las contingencias que genera el hecho de no contar con un Código Laboral.

11. ¿Según su experiencia profesional que contingencias laborales considera usted genera el hecho de no contar con un código laboral?

Demandas laborales por incumpliendo de pago y reposiciones por despido arbitrario.

12. ¿Cree usted que, por el hecho de no contar con un Código Laboral, los intereses de las partes en un proceso, se ven perjudicados generando contingencias que contribuyen a las Controversias Laborales?

Explique.

Sí, ya que existen algunas normas que no son muy difundidas y el desconocimiento de estas acarrea consigo una mala aplicación del derecho ya sea en la parte demandante o demandada.

13. ¿Según su experiencia como evaluaría la informalidad empresarial como contingencia laboral que lleva a generar controversias?

Claro que sí, ya que es la principal razón por la cual las empresas incumplen los beneficios sociales.

The image shows a rectangular box containing an official circular stamp on the left and a handwritten signature in blue ink on the right. The stamp is from the 'TRIBUNAL LABORAL DE TRUJILLO' and includes the text 'REPUBLICA PERUANA', 'MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHO', and 'V°B°'. Below the signature, the name 'Cau Soria' is written in blue ink. At the bottom of the box, the text 'FIRMA Y SELLO' is printed.

Trujillo, 25 de Octubre 2022.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, IRMA GIOVANNY LLAJA CUEVA, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "IMPLICANCIA DE LA CREACIÓN DEL CÓDIGO LABORAL EN LAS CONTROVERSIAS LABORALES", cuyo autor es MARTOS ACEVEDO JOSE HILDEBRANDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 10.00%, 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.

TRUJILLO, 01 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
IRMA GIOVANNY LLAJA CUEVA <b>DNI:</b> 42374012 <b>ORCID:</b> 0000-0001-8540-559X	Firmado electrónicamente por: ILLAJAC el 11-12- 2022 09:10:11

Código documento Trilce: TRI - 0466835