



Universidad César Vallejo

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

La labor de fiscalización por incumplimiento de beneficios socio
laborales de los trabajadores del sector privado en el Perú

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Abogado

AUTORES:

Oliva Atuncar, David Enrique (orcid.org/0000-0002-1154-1895)
Tauma Valqui, Amstroom Omar (orcid.org/0000-0002-5278-4543)

ASESORA:

Mg. Palomino Gonzales, Lutgarda (orcid.org/0000-0002-5948-341X)

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:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación está dedicado primero a Dios por habernos permitido cumplir con nuestras metas de ser abogados.

Agradecimiento

A nuestros padres por impulsarnos siempre a seguir adelante en poder concretar nuestros objetivos.

A nuestra casa de estudios por habernos preparados y formados en el campo jurídico con excelentes docentes y asesores que tallaron nuestro perfil profesional.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de Investigación	11
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	11
3.3. Escenario de estudio	12
3.4. Participantes	12
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.6. Procedimiento	13
3.7. Rigor científico	14
3.8. Método de análisis de datos	14
3.9. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	20
VI. CONCLUSIONES	22
VII. RECOMENDACIONES	23
REFERENCIAS	24
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Matriz de categorización	11
Tabla 2: Participantes	12
Tabla 3: Análisis documental	29
Tabla 4: Validación por juicios de expertos	34

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general determinar si existe incidencia entre la labor de fiscalización y el cumplimiento de los beneficios socio laborales de los trabajadores del sector privado en el Perú. Se tuvo como metodología el enfoque de investigación cualitativa, con el diseño de teoría fenomenológica, lo cual permitió haya una mejor comprensión del fenómeno de estudio, también se utilizó una serie de procedimientos que generó una teoría comparada del fenómeno estudiado, con tipo de investigación básico que busca ampliar el conocimiento teórico afirmándose en un marco teórico, con la finalidad de segmentar los conocimientos científicos de los participantes, se ha tomado en cuenta a 06 especialistas en el campo laboral con gran experiencia y capacitación permanente en la materia.

Los resultados obtenidos luego de desarrollarse las entrevistas demostraron que la falta de fiscalización a las empresas privadas es la principal causa de la vulneración de los derechos fundamentales y beneficios socio laborales de los trabajadores, afectando directamente a la economía, el crecimiento, el desarrollo y sostenibilidad de las familias de los trabajadores, porque ellos son el único sustento y responsables de proveer con alimento a sus hogares. Asimismo, la labor de fiscalización a las empresas informales cumple un papel muy importante, porque dependen del ente rector SUNAFIL, regular, fiscalizar y sancionar de manera rigurosa el incumplimiento del pago de los beneficios laborales los cuales les corresponden como derecho fundamental, afectando de forma desmedida la economía de los hogares peruanos.

Palabras clave : Beneficios socio laborales, fiscalización laboral, vulneración de beneficios laborales, empresas informales, afectación económica.

Abstract

The present research work has as a general objective to determine if there is an incidence between the inspection work and the fulfillment of the socio-labor benefits of the workers of the private sector in Peru. The qualitative research approach was used as a methodology, with the design of phenomenological theory, which allowed a better understanding of the study phenomenon, a series of procedures was also used that generated a comparative theory of the studied phenomenon, with a basic type of research. which seeks to expand theoretical knowledge by affirming itself in a theoretical framework, with the purpose of segmenting the scientific knowledge of the participants, 06 specialists in the labor field with great experience and permanent training in the matter have been taken into account.

The results obtained after conducting the interviews showed that the lack of supervision of private companies is the main cause of the violation of the fundamental rights and socio-labor benefits of workers, directly affecting the economy, growth, development and sustainability. of the workers' families, because they are the sole breadwinner and are responsible for providing food for their homes. Likewise, the work of inspection of informal companies plays a very important role, because they depend on the governing body SUNAFIL, to rigorously regulate, supervise and sanction non-compliance with the payment of labor benefits, which correspond to them as a fundamental right, affecting disproportionate the economy of Peruvian households.

Keywords: Socio-labor benefits, labor inspection, violation of labor benefits, informal companies, economic impact.

I. INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de investigación se constituye a partir de su problemática en el ámbito laboral referido al incumplimiento de entrega de beneficios sociales a los trabajadores del decreto legislativo 728 y la labor de fiscalización en las diversas entidades de ámbito laboral. Este análisis nos permite observar y analizar la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador. Esta vulneración de los derechos del trabajador afecta directamente a cada uno de sus miembros de la familia en el sentido de que afecta en sus posibilidades de poder desarrollarse como núcleo fundamental de la sociedad. (Rojas, 2018)

Se desprende de esta situación poder evidenciar la falta de seguimiento y fiscalización a las entidades que cometen esta vulneración en contra de los trabajadores, afectando directamente a la economía de las familias y a su propio desarrollo. Durante estos últimos años, en nuestro país se ha observado que la legislación no cuenta con las garantías necesarias para el cumplimiento de dichos beneficios sociales a los trabajadores, generando indefensión en sus derechos laborales. (Huangal, 2021)

Acero (2020) señaló que existe un bajo índice de normas que garanticen el pago de los beneficios sociales, esta situación promueve que se vulneren los derechos fundamentales del trabajador como lo establece nuestra carta magna, el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure el desarrollo de la familia dentro de un entorno de bienestar espiritual y material. Por ello Arévalo (2020) sostuvo que el estado no cumple a cabalidad con proteger los derechos laborales, convirtiéndose en ineficaz frente a los diversos abusos y desconocimiento de los beneficios laborales por los trabajadores.

Chilón (2021) indicó que el estado está obligado a tutelar e implementar políticas que no vulneren los derechos fundamentales en materia laboral de los trabajadores, ya que esto repercute en la estabilidad económica de las familias y a su vez vulnera el derecho a la igualdad y la dignidad del trabajador, ya que no reconocen su trabajo al servicio de la sociedad y su nación. Por ello se debe

enfatar el cumplimiento de los beneficios laborales para poder contribuir con el buen desarrollo del trabajo y bien remunerado.

Huangal (2021) explicó nuevos mecanismos y conductos que garanticen el cumplimiento de los derechos fundamentales del trabajador que deben ser una obligación meramente de competencia del estado donde tutele estos derechos del trabajador, es pertinente aclarar que si existe controversia entre el empleador y el trabajador se debe consensuar en primera instancia y no buscar llevar a siguiente instancia estas controversias que solo retrasan y dilatan los procesos para reconocer por vía judicial los derechos del trabajador que están consagrados en nuestra carta magna.

Quispe (2021) determinó que la satisfacción laboral debe ir de acuerdo con los beneficios laborales de los trabajadores para un mejor desempeño en el área de trabajo y así poder contribuir con el desarrollo óptimo de sus actividades laborales, por otro lado, cuando estos beneficios laborales no son reconocidos atentan contra el buen desarrollo de las actividades laborales y traen como perjuicio el rendimiento laboral del trabajador e influye en el factor económico de las familias conllevando con esto la consolidación de las familias dentro de una determinada comunidad.

Mendoza (2019) señaló que en este contexto laboral se observa una realidad muy amplia considerándolo en muchos ambientes laborales donde se omiten la revalorización del trabajador a causa de diversos sucesos, generando un clima de trabajo no adecuado, descontentos familiares, frustración en el desarrollo de metas personales y empresariales, de continuar con estos sucesos, afectaría de gran forma a la sociedad, porque la ejecución del trabajo no sería óptima. Lo que se debe proponer es buscar un equilibrio de proporcionalidad entre el trabajo digno y las remuneraciones y beneficios justos.

En este sentido plantearnos como problema general: (a) ¿se cumple con la labor de fiscalización de los beneficios socio laborales de los trabajadores del sector privado en el Perú?, y como problemas específicos, (b) ¿Cómo se manifiesta la vulneración de los beneficios laborales en los trabajadores del régimen privado? y (c) ¿Cuáles son los motivos de la falta de fiscalización en las empresas?

Este trabajo de investigación tuvo la siguiente justificación teórica teniendo como fin conocer las características propias de las variables. Por lo que se estudió y selecciono diversas fuentes bibliográficas que den soporte a las variables referentes a la problemática presentada. Se hace referencia como base teórica al Decreto Legislativo N° 728.

Teniendo como justificación metodológica, esta pesquisa fue considerada básica, porque es de aspecto teórico, puro o fundamental, Su diseño exploratorio y específico de revisión documental por ende el presente trabajo de investigación es semiestructurado de enfoque cualitativo, lo cual describe los lineamientos de nuestra investigación, siendo el estudio de nivel descriptivo porque se describió a las variables. La técnica a utilizar fue de la entrevista de profundidad y la técnica del cuestionario

Su justificación práctica, permitirá brindar un bienestar a la vida de los trabajadores, porque en base a los resultados obtenidos permitirá llegar a conclusiones que les permitan a las empresas brindar mayor conocimiento de la importancia en brindar los beneficios sociales a los que labran y son parte del crecimiento de la empresa y la sociedad. Lo que generará trabajadores con estabilidad económica y emocional, que le impulsará al desarrollo de todas sus competencias para el beneficio propio y del lugar donde labora.

La justificación social, esta pesquisa tuvo como fin estudiar, analizar y determinar decisiones y medios que permitan contribuir en el desarrollo laboral de los trabajadores, para que ellos puedan ejercer su labor siendo valorados y el las empresas públicas y privadas, puedan cumplir con las leyes pertinentes.

Por lo tanto, se tiene como objetivo general: (a) Determinar si existe incidencia entre la labor de fiscalización y el cumplimiento de los beneficios socio laborales de los trabajadores del sector privado en el Perú y como objetivos específicos, (b) determinar los motivos de la vulneración de los beneficios laborales a los trabajadores del régimen privado, y (c) identificar si existe la falta de fiscalización por parte del ente rector.

II. MARCO TEÓRICO

El incumplimiento de los beneficios socio laborales a los trabajadores es una constante que se ha desarrollado a través de diversos estudios, tanto a nivel internacional como nacional, con la finalidad de precisar la aplicación de la norma en la realidad laboral.

Chilón (2021) se trazó el objetivo de determinar los criterios para equiparar y modificar el monto de la bonificación laboral entre servidores públicos bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728. El diseño de la investigación tendrá modelo hermenéutico de interpretación de disposiciones jurídicas. Desarrollándose dentro del área civil y laboral teniendo como unidad de análisis la ley de bases administrativas y remunerativas del sector público. Siendo una investigación documental bibliográfica, no fue aplicable de una selección de una población y muestra. Se concluyó que se ha determinado los criterios para modificar y equiparar el monto de bonificación familiar bajo este régimen laboral lo cual busca bienestar y desarrollo de las familias de los trabajadores específicamente el de sus hijos.

Calderón (2020) tuvo como objetivo determinar las razones por las cuales los servidores públicos que están sujetos a la contratación del régimen laboral privado comprendido en el Decreto N° 728. El tipo de investigación que presenta este trabajo es descriptiva y analítica por que describe las formas del despido arbitrario, ubicada dentro del método cualitativo donde se tendrá las relaciones causales buscando una explicación del objeto de investigación. La unidad de análisis corresponde a los jueces de paz letrados de trabajo y su muestra a los jueces y auxiliares del distrito judicial de Lambayeque. La conclusión que arribó fue el despido de un trabajador es válido por razones señaladas por la ley manifestando una causa ilícita probada.

Arrollo y Montoya (2017) tuvo como objetivo precisar que la constitución mexicana incorporó en su normativa constitucional derechos al trabajo relacionados al campesino. El tipo de investigación comprende y responde a ser descriptiva por su relación con la normativa. Su unidad de análisis es la población campesina que es favorecida con esta norma, ubicada dentro de un método cualitativo buscando las bases teóricas de su investigación. La conclusión que llegan estos

investigadores es que cada norma debe ser específica a cada trabajo desarrollado por las personas dando un mejor trato a su calidad de vida y sobre todo a una mejor remuneración y beneficios laborales.

Maul (2019) tuvo como objetivo introducir normas y leyes internacionales del trabajo para empresarios filantrópicos dentro de un debate público en Europa con la finalidad de mejorar las clases obreras en lo económico y moral. El tipo de investigación corresponde a la descriptiva desde un análisis de las nuevas normas y leyes. Su unidad de investigación lo conforman las clases obreras que han sido olvidadas en el reconocimiento de mejores condiciones laborales y beneficios sociales. Se concluyó que al introducir nuevas reformas normativas en favor de la clase obrera marginada y olvidada se podría contribuir con una mejor calidad de vida y trascendencia en el tiempo para consolidar la justa remuneración de sus trabajos bajo la visión de empresarios filantrópicos.

Arese (2020) tuvo como objetivo determinar la promoción de los derechos humanos laborales, los cuales son fundamentales en la sociedad y en el desenvolvimiento del hombre dentro del ámbito laboral. La metodología empleada en su trabajo responde al diseño no experimental de tipo solo descriptivo desprendiéndose desde su unidad de análisis las personas vulneradas en su derecho laboral. Se concluyó que se debe poner en primer orden la dignidad al trabajo bajo los factores de igualdad de trato, remuneraciones justas, higiene y seguridad en el campo laboral, también es bueno considerar la prohibición del trabajo forzoso de los trabajadores para poder lograr resultados óptimos dentro la actividad desarrollada por los trabajadores.

Cortez (2018) tuvo como objetivo principal determinar una remuneración y salario justo a los trabajadores por su trabajo prestado, conllevando esto a establecer una protección espacial del sistema jurídico para proteger al empleado por los servicios y contraprestaciones laborales. La metodología empleada en este fenómeno de análisis corresponde a ser básica y descriptiva ya que les permite obtener información sobre la aplicación de las leyes que respaldan las prestaciones laborales, su unidad de análisis lo representa los empleados que no cuentan con un contrato y beneficios sociales retribuidos por su prestación de trabajo. Se concluyó que se debe demostrar el vínculo laboral conjuntamente con las diversas

actividades laborales para poder obtener una remuneración justa y equitativa por las prestaciones de servicios.

Huamachin (2017) tuvo como objetivo principal señalar que la seguridad social está vinculada al derecho laboral ya que estas brindan un servicio público orientadas al orden social por lo tanto se considera un derecho irrenunciable. La metodología empleada en esta unidad de análisis obedece a ser básica y descriptiva, su unidad de análisis lo comprende los trabajadores de la República del Ecuador donde ponen de manifiesto que la seguridad social debe garantizar la universalidad, eficiencia, subsidio, obligatoriedad con los beneficios y seguridad laboral. Se concluyó que, con la finalidad de atender las necesidades básicas de los trabajadores y colectivos, el estado debe garantizar el cumplimiento de la seguridad social aplicada al derecho laboral para asegurar el justo reconocimiento de los derechos laborales.

Cerquera (2018) tuvo como objetivo principal el proteger al trabajador en su estabilidad laboral y darle relevancia internacional proponiendo medidas de protección contra el despido arbitrario y abusivo. La metodología propuesta de la investigación se sustenta en ser descriptiva y analítica por observar un fenómeno de la realidad que permite establecer relaciones entre sus variables, su unidad de análisis está situada sobre mujeres embarazadas y discapacitados que buscan que se les reconozcan sus derechos laborales y beneficios socio laborales. Se concluyó que frente a los despidos arbitrarios los trabajadores con las características ya mencionadas puedan ser indemnizadas por el despido injustificado, buscando así una protección especial de sus derechos laborales.

Huamachin (2017) tuvo como objetivo principal salvaguardar y proteger a los trabajadores en sus beneficios laborales sin excluir a ningún trabajador por la condición que preste a la entidad o prestación de servicio que ofrece. También se debe tener en cuenta que las labores domésticas sean consideradas como trabajo remunerado por la calidad de prestación que se realiza al desplazar trabajos ordinarios. La metodología empleada por el investigador responde al básico descriptivo por su lectura de trabajos ya antecendidos a este buscando consolidar un estudio más compacto y objetivo. La unidad de análisis comprende a los trabajadores que no perciben una remuneración justa con sus trabajos y

desconocen de sus beneficios laborales. Se concluyó que es importante tener conocimiento de los beneficios laborales y obligaciones laborales.

Chinchay (2020) concluyó que los derechos laborales de los trabajadores son vulnerados y no se reconocen en su totalidad, esto afecta directamente a la estabilidad económica familiar, también sostiene que el no reconocimiento de los beneficios laborales de los trabajadores se constituye en una arbitrariedad jurídica de índole constitucional, proponiendo que ante una situación de despido arbitrario e injustificado se le pueda indemnizar al trabajador por los daños y perjuicios que este ocasiona con la ruptura del vínculo laboral y sus derechos fundamentales.

Gonzales (2020) sostuvo que si existe vulneración de los derechos laborales a los trabajadores lo cual conlleva a la desigualdad y afecta negativamente a los factores económicos de las familias de los trabajadores y a su vez no gozan del trabajo realizado y prestados en la entidad que fueron empleados y destinados a cumplir con sus obligaciones laborales por ende esto afecta directamente a la canasta familiar de los trabajadores.

Jurado (2017) señaló que el no reconocimiento de los derechos laborales y en especial de los beneficios sociales constituye una flagrante transgresión al principio de equidad dentro del ámbito laboral por otro lado para poder revertir esta situación adversa se debe fomentar la progresiva mejora en el goce de los beneficios sociales. Por otro lado, Vásquez (2021) nos dice que los tipos de contrato están sostenidos por cada régimen laboral y a su vez gozan de ciertos beneficios laborales en cada régimen laboral el cual se establece de imperio cumplimiento y una correcta aplicación de fiscalización por el ente rector

Bellota (2020) sostuvo que los beneficios y derechos laborales se encuentren afectados en su ejecución y cumplimiento por parte de sus empleadores lo que propicia a que se vulneren los derechos laborales fundamentales y la falta de estabilidad laboral. Se suma a la conclusión del autor, el ente rector de fiscalización SUNAFIL no cumple a cabalidad con sus funciones de poder supervisar y sancionar a las entidades que incurran en la vulneración de los derechos laborales.

Mas (2018) señaló que el período de prueba dentro del contrato laboral establece que se puede prestar, esta etapa para el abuso del derecho y fraude de los derechos laborales de los trabajadores extinguiendo la relación y vínculo laboral entre el empleador y el trabajador. El despido y el no reconocimiento de los derechos laborales puede sostenerse si el empleador argumenta posiciones desleales frente a este periodo teniendo como consecuencia la inestabilidad de los trabajadores.

León (2021) indicó dentro de su investigación que la suspensión perfecta de labores en los beneficios sociales dentro del estado de emergencia sanitaria ha generado un impacto negativo para los aporte y beneficios laborales de los trabajadores concurriendo en pagos de manera proporcional y desequilibrado no garantizando un fondo de desempleo que ayude y garantice a los trabajadores de poder estar protegidos y amparados en sus derechos y beneficios laborales por ende, esta normativa no se encuentra diseñada para proteger al trabajador.

Ramírez (2020) resaltó que los resultados obtenidos en su investigación concluyen que el trabajador prestó sus servicios en forma presencial y directa frente a su empleador y las actividades laborales designadas para cumplir a cabalidad con sus metas de trabajo, esto se configura como uno de los elementos del vínculo laboral que establece la subordinación del trabajador bajo la dirección del empleador por ende le corresponde el pago de sus beneficios sociales determinados por la ley.

Huiza (2019) sostuvo que hay trabajadores que vienen laborando bajo el régimen privado y no son considerados, como consecuencia de ello se ven vulnerados en su totalidad con los beneficios sociales, dentro de los principales se tienen seguro de salud para su bienestar personal y el de su familia, también se puede constatar el pago impuntual de sus remuneraciones ocasionado un desequilibrio económico en su hogar donde los primeros afectados son los integrantes de cada una de las familias.

Gonzaga (2021) determinó que la decisión judicial en materia de derechos laborales que la entidad demandada cumpla con hacer efectivo el depósito por concepto de compensación de tiempo de servicio, siendo así un beneficio social que por ley le corresponde a todo trabajador.

Acero (2020) precisó que se pone de manifiesto el desamparo del trabajador frente a los puestos de trabajos y regímenes que no le son favorables para su estabilidad laboral y desarrollo personal, que los pueda consolidar dentro de la formalidad del mercado laboral. En este sentido precisa que muchas de las empresas son informales y no guardan coherencia con su constitución y su objetivo de garantizar el pago justo de las remuneraciones de sus trabajadores.

Pérez (2019) indicó que existe fraude en las contrataciones del personal trabajador por parte de las entidades del estado, bajo otras modalidades de contratación a su personal vulnerando así los derechos constitucionales del trabajador con la única finalidad de evadir el pago de los beneficios sociales y los derechos que le asisten a todo trabajador.

Oblea (2021) mencionó en su investigación que los trabajadores bajo este régimen sufren una afectación al principio de igualdad ante la ley ya que no perciben la remuneración establecida por mandato imperativo, alegando por parte del estado que no cuentan con presupuesto para poder cubrir las necesidades y beneficios sociales de los trabajadores. Se observó que no existe un criterio objetivo que no se pueda cumplir con el pago de remuneraciones por este régimen laboral en su totalidad.

Quispe (2021) sustentó que los beneficios sociales pertenecen al sistema remunerativo del trabajador, lo cual busca brindar cobertura a sus necesidades personales y de familia, en consecuencia se busca la satisfacción laboral del trabajador, mediante una buena motivación e incentivo de sus remuneraciones, lo cual también se ve reflejado en su estado emocional del trabajador de poder contribuir de manera exitosa su rol de laboral encomendado, teniendo como resultado la optimización de sus deberes laborales. Se concluye que a mejores condiciones de trabajo y una remuneración justa se garantizan el pago de los beneficios laborales en su conjunto.

Espinoza (2021) indicó que el estado en el transcurrir de los años no ha velado por el cumplimiento de los beneficios laborales de los trabajadores, generando con esto un conflicto entre el empleador y el trabajador concurriendo en posiciones discordantes, por ende, se debe impulsar la justa remuneración y el

pago de sus beneficios sociales para lograr un equilibrio deseado en favor del estado y el trabajador.

García (2021) puntualizó que el trabajador dentro del sector privado y público deben gozar de los mismos beneficios laborales, pero en la realidad laboral se refleja una gran diferencia económica, afectando directamente a las remuneraciones y pensiones a posterior de los trabajadores, se debe tomar conciencia por el estado que se está afectando directamente a la economía de las familias de los trabajadores y esto refleja el descontento del tronco familiar y la limitación de sus proyecto de vida como linaje, dentro de una sociedad que busca que la prole sea el núcleo fundamental de la sociedad.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

El estudio realizado será del tipo básico porque recurriremos al análisis de las guías de entrevista, la cual nos permitió tener acceso a información necesaria para el desarrollo de la presente investigación. Según Hernández (2014) refirió al tipo básico que parte de las teorías fundamentadas, con la finalidad de incrementar la doctrina en conocimientos y ciencia de modo que se encarga de la visualización u observación del fenómeno estudiado.

3.1.2 Diseño de investigación

En cuanto al diseño será de estudio fenomenológico, ya que busca recabar la información entre los entrevistados, teniendo en cuenta la opinión de los expertos para tener un fundamento más preciso. Sánchez (2019) indico que se hizo uso del diseño fenomenológico, razón por el cual permitió que haya una mejor comprensión del fenómeno identificado en la sociedad y que previamente se ha estudiado, lo que conlleva a la profundidad del análisis del fenómeno estudiado.

3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización.

Tabla 1

Matriz de categorización apriorística Categoría

Nº	Categoría	Subcategoría
1	Vulneración de beneficios laborales (Chinchay, 2020)	Transgresión de derechos laborales (Jurado, 2017) Afectación económica (García, 2021)
2	Falta de fiscalización (Bellota, 2020)	Problemas para fiscalizar (Pérez, 2019) Empresas informales (Acero, 2020)

3.3. Escenario de estudio

En el presente trabajo se tomaron en cuenta los aspectos teóricos para el análisis de determinados aspectos sobre la falta de fiscalización para el cumplimiento de los beneficios socio laborales. Por tanto, se tiene la necesidad de identificar los criterios de la falta de fiscalización para el cumplimiento de los beneficios laborales a través de las opiniones de expertos.

3.4. Participantes

Los participantes que se han tomado en cuenta para el desarrollo del presente trabajo de investigación son profesionales del derecho laboral. Asimismo, la forma de seleccionar los criterios de selección de datos y funciones el cual desempeñan los profesionales es en base a la materia de derecho laboral, además del aporte de sus conocimientos de los 6 especialistas en derecho laboral.

Tabla 2

Participantes

Nº	Nombre y apellido	Cal	Experiencia	Formación
1	Vito Huilca Quispe	802	25 años	Capacitación en derecho laboral
2	Carlos Cancho Simón	55063	12 años	Diplomado en derecho laboral
3	Percy Tuesta Torrejón	351	09 años	Diplomado en derecho laboral
4	Doris Aguilar Rojas	76151	06 años	Capacitación en derecho laboral
5	Ricardo Torres Gatica	1166	07 años	Diplomado en derecho laboral

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la presente investigación se empleó la técnica de la entrevista y como instrumento la guía de entrevista que se aplicaron a cada uno de los entrevistados profesionales en el derecho laboral recabando información relevante y objetiva para nuestro trabajo de investigación.

Vara (2010) precisó que, la entrevista profundidad está basada en seguir guiones de entrevista en la que se va plasmar todos los criterios o temas que se deseen abordar a lo largo del encuentro de los entrevistados, por lo que es mejor que con anticipación se tengan los temas preparados e identificarlos que van a ser materia de investigación, con el fin de efectivizar al máximo para poder realizar un buen trabajo de investigación.

3.6. Procedimiento

El presente trabajo de investigación tuvo como punto de partida la elección del tema, como segundo paso se realizó la revisión de información en bases de datos indexadas a plataformas como Scielo, Dialnet, Google académico y Scopus con la finalidad de recabar fuentes de información confiable para así formular el problema general y los problemas específicos, de la misma manera se desarrolló la justificación y posteriormente se desarrolló los objetivos generales y específicos. En un tercer momento se elabora el marco teórico donde se identifican los antecedentes tanto internacionales como nacionales, así como el desarrollo de los enfoques conceptuales. Seguidamente se señaló el enfoque, tipo, diseño y nivel que corresponden al presente estudio, luego se procedió a la identificación de los participantes, así como el escenario y las técnicas e instrumentos. En la recta final de la aplicación del instrumento se pactaron las fechas para realizar las entrevistas y compartir con el entrevistado las preguntas para así obtener su opinión y su firma con fines de evidencia de la aplicación de la entrevista.

3.7. Rigor científico

Palomino (2019) manifestó con relación a la validez y confiabilidad de un instrumento presente en una investigación, infiere que la confiabilidad nos indica el grado en el que la aplicación repetida del instrumento al mismo sujeto pueda producir los mismos resultados, mientras que la validez se refiere al grado en el que el instrumento mida los conceptos en una perspectiva metodológica.

La investigación se basó en la validez y confiabilidad de los instrumentos de revisión documental y entrevista a profundidad aplicada en los seis expertos. Los expertos coincidieron con criterios similares para su procedimiento y ejecución del instrumento.

3.8. Método de análisis de datos

El atlas ti es un programa de procesamiento para análisis de contenidos donde se recopilan unidades de análisis de determinados contextos, los cuales serán codificados para luego ser analizados conceptualmente, esto consiste en la codificación de la información, categorización de redes o diagrama de flujo, mapas mentales entre categorías, construcción de hallazgos y teorización.

El análisis de la información obtenida a través de entrevistas presenciales y por medio de correos electrónicos se analiza en el programa de análisis de información cualitativa llamado atlas ti el cual es un software que cuenta con un grupo de herramientas que sirve para el análisis cualitativo de grandes cuerpos textuales, nota, imágenes y videos. Cada herramienta sofisticada ayuda a organizar, reagrupar y gestionar el material de manera creativa y, al mismo tiempo sistemático (alemán y Fernández, 2018)

3.9. Aspectos éticos

La presente investigación cumple con todos los lineamientos y exigencias establecidas por la universidad César Vallejo. Asimismo, se precisa en el Reglamento de Investigación de la universidad aprobada mediante resolución de consejo universitario N° 0722-2021/UCV, en la cual enfatiza a la no manipulación y alteración de los resultados obtenidos por otros investigadores. por otro lado, todos los sujetos que aportaron para que se lleve a cabo la investigación fueron informados sobre la finalidad académica materia de estudio y brindaron su

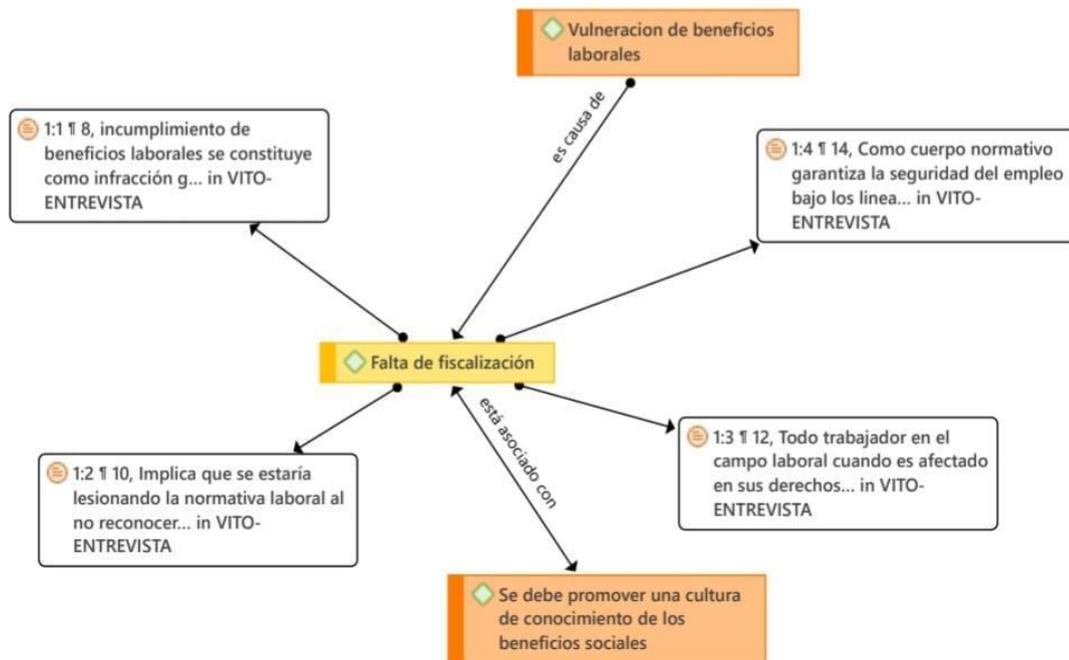
conformidad, además, de respetar las autorías, citas textuales, referencias bibliográficas. Finalmente dar a conocer que la investigación que será presentada tiene autoría propia y es original cumpliendo con lo estipulado en la resolución de consejo universitario, manteniendo siempre el respeto y veracidad frente al código de ética de la investigación.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados

Figura 01

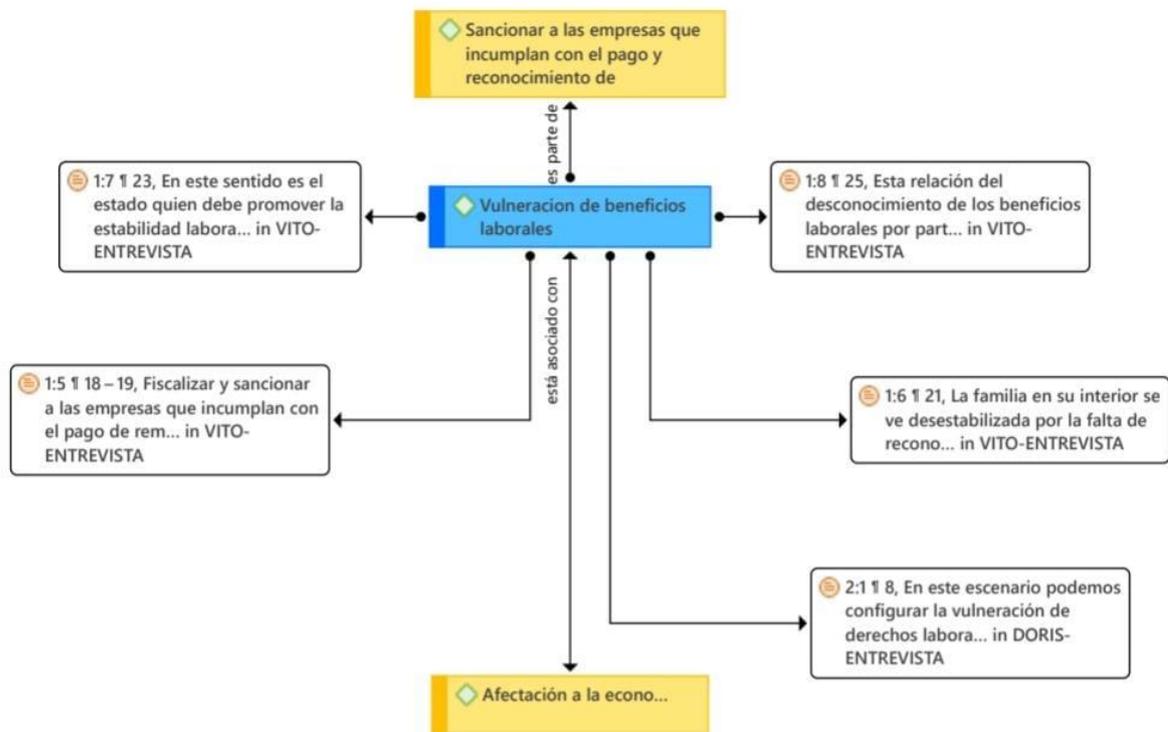
Categoría: Falta de fiscalización



En la figura 01 podemos observar como la falta de fiscalización a las empresas informales afecta a los trabajadores en su economía dando lugar a una cultura de desconocimiento de los beneficios laborales para que se puedan reconocer y otorgar estos beneficios a los trabajadores, por ende, se puede entender que a una mayor cultura de conocimiento de los beneficios laborales menos será la falta de fiscalización. La figura también nos presenta que la falta de fiscalización es causa de la vulneración de los beneficios laborales lo cual trae consigo la vulneración de un derecho fundamental.

Figura 02

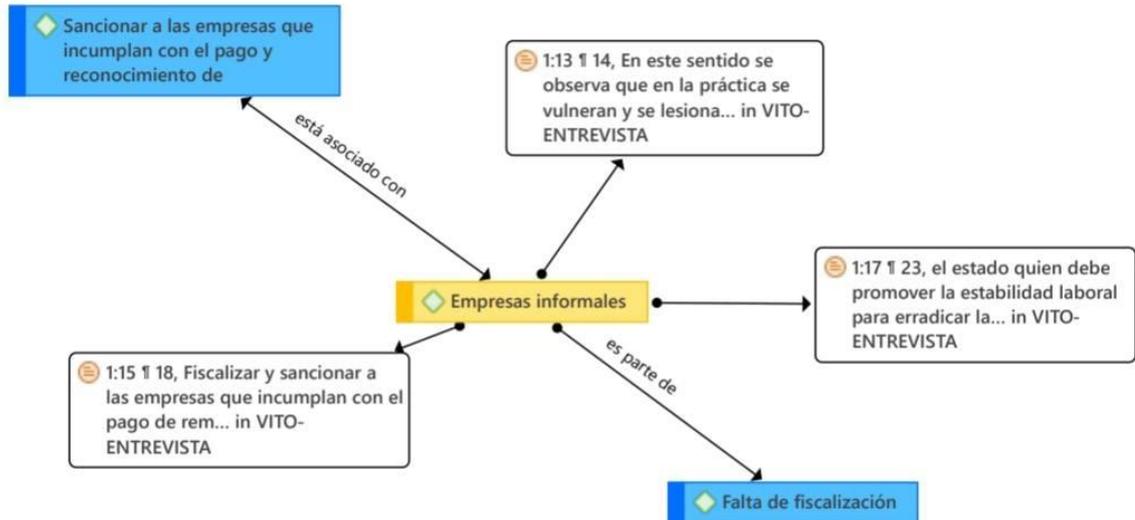
Categoría: Vulneración de beneficios sociales



En la figura 02 se observa que la vulneración de beneficios laborales está asociada a la afectación de la economía familiar de los trabajadores al no reconocer sus beneficios laborales esto trae como consecuencia la desestabilidad económica de las familias de los trabajadores que son afectado en la vulneración de sus beneficios laborales. La vulneración de los beneficios laborales se relaciona con la sanción a las empresas que incumplan con el pago y el no reconocimiento de los beneficios laborales siendo sancionadas y fiscalizadas.

Figura 03

Subcategoría: Empresas informales



En la figura 04 se precisa que las empresas informales están asociadas a medidas de fiscalización y sanción cuando estas incumplan con reconocer los beneficios laborales a los trabajadores. La falta de fiscalización trae como consecuencia que las empresas informales incurran en lesionar los derechos laborales de los trabajadores generando afectación en la economía de los hogares y la falta de estabilidad laboral. También se puede observar como las empresas informales afectan directamente a las familias de los trabajadores ya que no se reconocen sus beneficios laborales.

V. DISCUSIÓN

Con relación al primer hallazgo que se aborda es sobre la vulneración de beneficios laborales que atañe a las empresas informales instaladas dentro del mercado laboral, los entrevistados VHQ1 y ATT3 señalan que, la vulneración de los beneficios laborales se debe a la falta de fiscalización por parte del ente rector lo cual trae como consecuencia negativa el no reconocer los beneficios laborales de los trabajadores por los servicios prestados, en este sentido coinciden con Quispe (2021) donde señala que los beneficios sociales pertenecen al sistema remunerativa del trabajador y que estas no le deben ser ajenas en su reconocimiento, agrega también que estos beneficios sociales deben brindar una cobertura a sus necesidades personales y familiares, por su parte Humanchin (2017) concuerda en que se debe salvaguardar y proteger a los trabajadores cuando son afectados en sus beneficios laborales.

En relación al segundo hallazgo se nos presenta el tema de la falta de fiscalización en las entidades privadas donde CCS2 establece que los trabajadores no perciben sus beneficios laborales reconocidos por ley, lo cual da lugar a la vulneración de los beneficios laborales y la falta de fiscalización que compete al órgano rector de poder supervisar y vigilar las necesidades de los trabajadores como lo son un trabajo digno y bien remunerado en ese sentido García (2021) concuerda que el trabajador debe de gozar una justa remuneración correspondiente con sus servicios prestados no afectando en ningún momento sus beneficios sociales y amparadas en una justa supervisión por parte del ente rector para su cumplimiento, discrepa Bellota (2020) en relación a lo sustentado con el hallazgo y el antecedente ya que el ente rector de fiscalización no cumple a cabalidad con sus funciones para garantizar con el otorgamiento de los beneficios socio laborales.

En cuanto al tercer hallazgo trata sobre la falta de fiscalización y afectación económica los entrevistados VHQ1 Y RTG5 señalan que el ente rector debe cumplir con completitud sus funciones para poder garantizar el cumplimiento de los beneficios laborales y así contribuir con la seguridad y cumplimiento de los mismos. Chimchay (2020) coincide que los derechos laborales cuando no son reconocidos en su totalidad estos afectan directamente a la estabilidad económica de las

familias lo cual no permite el desarrollo personal y familiar de los trabajadores. También sostiene que la afectación de los beneficios laborales se constituye como infracción constitucional ya que se afecta directamente a la remuneración del trabajador. En ese sentido Huangal (2021) discrepa al sostener que en el país la legislación laboral no cuenta con las garantías necesarias para afianzar el cumplimiento de los derechos laborales incluyendo al ente rector como fiscalizador y sancionador.

En el cuarto hallazgo los entrevistado RTG5 y DAR4, sostienen que las empresas informales mantienen a un cierto sector de trabajadores rezagados y marginados frente a sus derechos laborales específicamente en sus beneficios laborales lo que trae como perjuicio a las familias descontento y malestar familiar dentro de su entorno. Al respecto Acero (2020) condice con el argumento de los entrevistados ya que pone en desamparo al trabajador frente a la situación de muchas empresas informales que no son reconocidas en el mercado laboral y mucho menos son fiscalizadas para que se les pueda obligar a cumplir con el reconocimiento de los beneficios socio laborales de los trabajadores. Por otro lado, discrepa Huiza (2019) al sostener que no solo se vulneran los derechos socio laborales en las empresas informales sino también en empresas debidamente constituidas trayendo como reflexión que los trabajadores no son considerados en sus derechos laborales.

En relación al quinto hallazgo VHQ1 analiza y enfatiza la transgresión de derechos laborales a trabajadores que están bajo la modalidad de subordinación y remuneración donde se presume la existencia de un vínculo laboral por ende se configura la naturaleza de un contrato de trabajo. Jurado (2017) concuerda que al no reconocerse los derechos laborales constituyen una flagrante transgresión al principio de equidad, bajo esta premisa se puede dilucidar como una infracción a los derechos laborales refrendados en el marco normativo de nuestro ordenamiento jurídico. Asimismo, Vásquez (2021) condice que la correcta aplicación de la norma de forma imperativa, si se cumple a cabalidad el otorgamiento de los beneficios socio laborales de los trabajadores y su prole. Podemos ir concluyendo que cuando se infringe en una norma de carácter imperativa esto lesionan derechos fundamentales que afectan directamente a las familias de los trabajadores.

VI. CONCLUSIONES

- 1) Se determinó que dentro de la esfera laboral si existe incidencia entre la labor de fiscalización y el cumplimiento de los beneficios socio laborales ya que permite consolidar al trabajador con una remuneración justa y equitativa que permitirá a las familias de los trabajadores gozar de bienestar material y espiritual como lo establece nuestra carta magna siendo un derecho fundamental de la persona, buscando trascender en el tiempo para su desarrollo personal y social.
- 2) Además, se ha demostrado los motivos que generan la vulneración de los beneficios socio laborales de los trabajadores en el régimen privado siendo la causa más latente las empresas informales, que dentro de sus actividades laborales no reconocen a sus trabajadores el pago justo y suficiente de los beneficios socio laborales. Siendo los más perjudicados los integrantes de las familias de los trabajadores, porque son el único sustento económico. Por eso debemos tener siempre presente de la importancia de saber reconocer los beneficios laborales de los trabajadores.
- 3) Se concluyó, que la falta de fiscalización trae como consecuencia negativa la afectación económica a los trabajadores en su entorno familiar y social dentro de su proyecto de vida. Resulta importante la labor de fiscalización por parte del ente rector, para garantizar el cumplimiento del mandato normativo laboral, también el estado debe tutelar y hacer cumplir las normas laborales mediante SUNAFIL, para que pueda ejercer un control más riguroso en aquellas empresas que vulneren y no reconozcan los beneficios laborales de los trabajadores.

VII. RECOMENDACIONES

- 1) Se recomienda al Ministerio de Trabajo promover charlas de información laboral a los trabajadores para que tengan conocimiento de sus derechos laborales y el otorgamiento de sus beneficios socio laborales que le deben ser otorgados por ley y así puedan gozar de una remuneración justa de acuerdo a sus servicios prestados dentro de su ámbito de trabajo. Se recomienda a los trabajadores a tomar conciencia de la importancia que tiene el conocer sus derechos fundamentales y laborales, previniendo de esta manera futuras vulneraciones de las mismas.
- 2) Se recomienda al Ministerio de Trabajo que se puedan promover estrategias laborales para incentivar y motivar a las empresas informales a formar parte del mercado laboral formal, buscando garantizar el cumplimiento de los beneficios socio laborales a los trabajadores. Reduciendo de esta manera la gran brecha de empresas informales que vulneran los derechos de los trabajadores.
- 3) Se recomienda al ente rector SUNAFIL implementar nuevas estrategias de fiscalización laboral para que se puedan dar cumplimiento a los beneficios socio laborales de los trabajadores. El estado peruano debe implementar políticas publicas donde se puedan priorizar y garantizar los derechos de los trabajadores obligando al empleador a cumplir y reconocer los beneficios laborales de los trabajadores.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA:

- Abarca, J. (2019). *La contratación del trabajador que labora como auxiliar en los órganos de apoyo de la municipalidad distrital de huayopata y el decreto legislativo N° 1057*. [Disertación de licenciatura, Universidad Andina del Cusco]. Universidad Andina del Cusco. <https://hdl.handle.net/20.500.12557/3088>
- Acero, E. (2020). *Sentencias judiciales consentidas de responsabilidad solidaria en beneficios sociales en el Juzgado Especializado de trabajo de la Merced – 2017 – 2019*. [Disertación de licenciatura, Universidad Peruana los Andes]. Universidad Peruana los Andes. <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/2917>
- Arévalo, M. (2020). *Restricción de beneficios sociales en el Decreto Legislativo N° 1057 – CAS a servidores públicos de la Corte Superior de Justicia, Piura – 2020*. [Disertación de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/62364>
- Cabanillas, C. (2019). *Razones jurídicas para la derogación del periodo de prueba de tres meses establecido en el artículo 10° del decreto supremo N° 003-97-TR, texto único ordenado del decreto legislativo N° 728, ley de productividad y competitividad laboral para obtener la estabilidad laboral en el sector privado*. [Disertación de licenciatura, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/824>
- Calderón, L. (2018). *Precedente vinculante “caso Huatuco”, sentencia que afecta el fortalecimiento de la protección adecuada contra el despido arbitrario en el sector público respecto de los servidores comprendidos en el decreto legislativo N° 728, vulnerándose el derecho constitucional al trabajo*. [Disertación de licenciatura, Universidad Nacional Ruiz Gallo]. Universidad Nacional Ruiz Gallo. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/7379>

- Chilón, J. (2021). *Criterios para equiparar el monto de la bonificación familiar entre servidores públicos de Perú*. [Disertación de licenciatura, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/2070>
- Chiriboga, H. (2017). *Historia del Derecho Laboral como instrumento político del Ecuador*. [Disertación de licenciatura, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/9498>
- Díaz, E. (2018). *Análisis jurisprudencial de la estabilidad laboral en los fallos de la corte superior de Cajamarca, 2018*. [Disertación de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/25279>
- Espinoza, J. (2021). *Propuesta de Contratación Administrativa de Servicios acorde a las necesidades transitorias del Estado que garantice la dignidad del trabajador*. [Disertación de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/84962>
- Espinoza, J. (2021). *Propuesta de contratación administrativa de servicios acorde a las necesidades transitorias del Estado que garantice la dignidad del trabajador*. [Disertación de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84962>
- García, M (2021). *Derechos y beneficios del teletrabajo en el régimen laboral del Perú, 2021*. [Disertación de licenciatura, Universidad Peruana de las Américas]. Universidad Peruana de las Américas. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1730>
- García, M., Medina, I., Romero, M. (2021). *Derechos y beneficios del teletrabajo en el régimen laboral del Perú, 2021*. [Disertación de licenciatura, Universidad Peruana de las Américas]. Universidad Peruana de las Américas. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1730>

- Gonzaga, J. (2021). *Reconocimiento judicial de beneficios sociales del régimen laboral del decreto legislativo N° 728 al personal obrero público, dirección regional de transportes – Tumbes 2020*. [Disertación de licenciatura, Universidad Nacional de Tumbes]. Universidad Nacional de Tumbes. http://repositorio.untumbes.edu.pe/discover?rpp=10&etal=0&query=Reconocimiento%20judicial%20de%20beneficios%20sociales%20del%20r%C3%A9gimen%20laboral%20del%20decreto%20legislativo%20N%C2%B0%20728%20al%20personal%20obrero%20p%C3%ABlico,%20direcci%C3%B3n%20regional%20de%20transport%20%E2%80%93%20Tumbes%202020.&scope=/&group_by=none&page=1
- Guevara, A. (2020). *Modificatoria del artículo 12° del decreto legislativo 728 para incorporar la licencia por matrimonio para el trabajador del régimen laboral privado*. [Disertación de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Universidad Señor de Sipán. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/6779>
- Hernández, R. (2021). *Modificación del art. 43 del T.U.O del D. L 728 para limitar despido arbitrario en trabajadores de confianza del sector privado*. [Disertación de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Universidad Señor de Sipán. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/8987>
- Huangal, y Verastegui, E (2021). *Discusión sobre el plazo de prescripción para solicitar el pago de beneficios sociales en materia laboral en el régimen de la actividad privada*. [Disertación de licenciatura, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1622>
- Huaraz, O. (2017). *Inconstitucionalidad de la Ley de la Micro y pequeña Empresa – Ley MYPE*. [Disertación de licenciatura, Universidad Tecnológica del Perú]. Universidad Tecnológica del Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12867/1228>
- Huiza, G. (2019). *Omisión de contrata en el régimen laboral 728 en los obreros de la municipalidad provincial de Huancavelica – 2018. (Publicación No. 2893836261)* [Disertación de licenciatura, Universidad Nacional de Huancavelica]. Universidad Nacional de Huancavelica. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2962>

- Lino, S. (2021). *Análisis Comparativo del Decreto Legislativo N° 728 y la Ley del Servicio Civil N°30057 en los Trabajadores del Sector Público*. [Disertación de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70206>
- Mendoza, L. (2019). *Incompatibilidad de otorgamiento de beneficios laborales entre obreros del decreto legislativo N° 276 y obreros del decreto legislativo N° 728, en el balneario complejo turístico baños del inca*. [Disertación de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Universidad Privada del Norte. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3037408>
- Morales, J. (2018). *El Principio de Progresividad en el Derecho Laboral*. [Disertación de licenciatura, Universidad Siglo 21]. Universidad Siglo 21. <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/15518>
- Obleas, M. (2021). *Vulneración al principio de igualdad ante la ley en trabajadores del régimen 728 y CAS del Poder Judicial de Tumbes*. [Disertación de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/73694>
- Pérez, J. (2020). *La desnaturalización de contratos laborales de los obreros que pertenecen a la municipalidad provincial de Bagua, 2018-2019*. [Disertación de licenciatura, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza]. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza. <https://hdl.handle.net/20.500.14077/2382>
- Quispe, E. (2021). *Beneficios sociales y satisfacción laboral de los trabajadores del policlínico Chiclayo oeste red asistencial Lambayeque – essalud 2020*. [Disertación de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Universidad Señor de Sipán. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/8984>
- Rojas, W. (2018). *Reconocimiento de los derechos laborales del trabajador del serenazgo y sus implicancias en el régimen de la actividad privada del decreto legislativo N° 728*. [Disertación de licenciatura, Universidad de Huánuco]. Universidad de Huánuco. <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/558>

Valdiviezo, M. (2019). *La regulación del periodo de prueba laboral y su influencia en el derecho a la estabilidad laboral en el Perú*. [Disertación de licenciatura, Universidad Nacional de Piura]. Universidad Nacional de Piura. <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/2059>

ANEXOS

INSTRUMENTO DE LA REVISION DOCUMENTAL

Título de Investigación	Criterios para equiparar el monto de la bonificación familiar entre servidores públicos del Perú		
Autor:	Chilón, H.	Año:	2021
Objetivo general:	Analizar la importancia de la bonificación familiar para los servidores públicos.		
Método	Diseño de la Investigación:	Población / muestra	
	Cualitativo	Legislación laboral peruana / D.L 276	
Instrumento:	La observación	Fecha de consulta:	
Revisión documental	Perú		
Análisis de datos:			
Ubicación de la fuente en el cuerpo del trabajo:	Introducción		
Palabras clave	Carrera Administrativa, Servidor Público, Bonificación Familiar, Derecho a la Igualdad, Derecho a la Dignidad.		
Referencia bibliográfica:	Chilón, J. (2021). Criterios para equiparar el monto de la bonificación familiar entre servidores públicos de Perú. [Disertación de licenciatura, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/2070		
Conclusiones:	El derecho a la igualdad y derecho a la dignidad son derechos fundamentales reconocidos en la Constitución, es por ello que son muy importantes y además el Estado está en la obligación de tutelar e implementar políticas que no vulneren estos derechos fundamentales y laborales de los servidores públicos.		

Título de Investigación	Derechos y beneficios del teletrabajo en el régimen laboral del Perú, 2021		
Autor:	García, A.	Año:	2021
Objetivo general:	Presenta la idea central de un trabajo o investigación académica, enunciando de forma sucinta y concreta la finalidad del estudio o la meta en alcanzar. Se hace la pregunta ¿El para qué?		
Método	Diseño de la Investigación:	Población / muestra	
	Cualitativa	La ley del teletrabajo y su respectivo reglamento.	
Instrumento:	Ámbito de estudio:	Fecha de consulta:	
Revisión documental	Perú		
Análisis de datos:			
Ubicación de la fuente en el cuerpo del trabajo:	Introducción		
Palabras clave	Derecho laboral, teletrabajo, familia.		
Referencia bibliográfica:	García, M. (2021). Derechos y beneficios del teletrabajo en el régimen laboral del Perú, 2021. [Disertación de licenciatura, Universidad Peruana de las Américas]. Universidad Peruana de las Américas. http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1730		
Conclusiones:	Los derechos y beneficios del tele trabajador en el régimen laboral privado del Decreto Legislativo 728; Ley de Productividad y competitividad en el Perú, son idénticos a los del trabajador presencial, lo mismo que hemos visto con relación a los demás regímenes que están vigentes en el aspecto laboral, la única diferencia es respecto de la remuneración, pues es claro se trata de una empresa privada y ésta siempre marca diferencia económica con los regímenes del estado o instituciones públicas.		

Título de Investigación	Reconocimiento Judicial de Beneficios Sociales del Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 728 al personal obrero público, Dirección Regional de Transportes – Tumbes 2020.		
Autor:	Gonzaga, J.	Año:	2021
Objetivo general:	Determinar si fue legal o no, el reconocimiento judicial del régimen laboral privado al personal obrero de la Dirección Regional de Transportes – Tumbes contratado bajo el régimen laboral N° 276.		
Método	Diseño de la Investigación:	Población / muestra	
	Cualitativo	Procuraduría Pública Regional y jefes de asesoría legal.	
Instrumento:	Ámbito de estudio:	Fecha de consulta:	
Revisión documental	Perú		
Análisis de datos:			
Ubicación de la fuente en el cuerpo del trabajo:	Introducción		
Palabras clave	Reconocimiento judicial,1 beneficios sociales, regímenes laborales, obreros regionales.		
Referencia bibliográfica:	Gonzaga, J. (2021). Reconocimiento judicial de beneficios sociales del régimen laboral del decreto legislativo N° 728 al personal obrero público, dirección regional de transportes – Tumbes 2020. [Disertación de licenciatura, Universidad Nacional de Tumbes]. Universidad Nacional de Tumbes. http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/2649		
Conclusiones:	El reconocimiento judicial del régimen de la actividad privada al personal obrero de la Dirección Regional de Transportes, generó dos claras consecuencias: se generó un desequilibrio presupuestal al Estado; debido que, al realizarse el cálculo por concepto de CTS, originó que se reconozcan intereses elevados por no haber cancelado en su oportunidad dicho beneficio en base a lo establecido en el régimen de la actividad privada y la desigualdad de ingresos económicos.		

Título de Investigación	Sentencia judiciales consentidas de responsabilidad solidaria en beneficios sociales en el juzgado especializado de trabajo de la merced -2017-2019		
Autor:	Acero, E.	Año:	2020
Objetivo general:	Describir las sentencias judiciales emitidas por Juzgado Especializado de trabajo.		
Método	Diseño de la Investigación:	Población / muestra	
	Cualitativo	Legislación laboral peruana / D.L 728	
Instrumento:	La observación	Fecha de consulta:	
Revisión documental	Perú		
Análisis de datos:			
Ubicación de la fuente en el cuerpo del trabajo:	Introducción		
Palabras clave	Responsabilidad solidaria, benéficos sociales, solidaridad pasiva y régimen legal.		
Referencia bibliográfica:	<p>Acero, E. (2020). <i>Sentencias judiciales consentidas de responsabilidad solidaria en beneficios sociales en el Juzgado Especializado de trabajo de la Merced – 2017 – 2019. [Disertación de licenciatura, Universidad Peruana los Andes].</i> Universidad Peruana los Andes.</p> <p>https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/2917</p>		
Conclusiones :	Las sentencias judiciales consentidas de responsabilidad solidaria con respecto a los beneficios sociales si son ejecutables en los juzgados especializados de trabajo en la merced de acuerdo a los establecido en la tesis		

Título de Investigación	Análisis jurisprudencial de la estabilidad laboral en los fallos de la corte superior de cajamarca, 2018”: una revisión de la literatura científica		
Autor:	Diaz, E.	Año:	2019
Objetivo general:	Describir los criterios jurisprudenciales del tribunal constitucional sobre la estabilidad laboral y su modificatoria en la protección legal contra el despido arbitrario		
Método	Diseño de la Investigación:	Población / muestra	
	Cualitativa	estabilidad laboral, protección legal contra el despido arbitrario	
Instrumento:	Ámbito de estudio:	Fecha de consulta:	
Revisión documental	Perú		
Análisis de datos:			
Ubicación de la fuente en el cuerpo del trabajo:	Introducción		
Palabras clave	Estabilidad laboral: absoluta y relativa, despido, jurisprudencia, constitución, derecho al trabajo, flexibilización laboral, contrato de trabajo.		
Referencia bibliográfica:	Diaz (2018). <i>Análisis jurisprudencial de la estabilidad laboral en los fallos de la corte superior de Cajamarca, 2018</i> . [Disertación de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Universidad Privada del Norte. https://hdl.handle.net/11537/25279		
Conclusiones:	El Tribunal Constitucional plantea que es importante que se respete el derecho al trabajo; por lo tanto, ningún empleador debe despedir a un trabajador sin primero demostrar acertadamente la causa por la que se está tomando dicha medida, mucho más aún, cuando los estados como el nuestro generan una legislación de flexibilización laboral en contra de derechos laborales.		

Título de Investigación	Propuesta de contratación administrativa de servicios acorde a las necesidades transitorias del estado que garantice la dignidad del trabajador		
Autor:	Espinoza, J.	Año:	2021
Objetivo general:	Proponer un modelo de contratación administrativa de servicios acorde a las necesidades transitorias del estado que garantice la dignidad del trabajador.		
Método	Diseño de la Investigación:	Población / muestra	
	Cualitativo	ley de servicio civil, contratos administrativos	
Instrumento:	Ámbito de estudio:	Fecha de consulta:	
Revisión documental	Perú		
Análisis de datos:			
Ubicación de la fuente en el cuerpo del trabajo:	Introducción		
Palabras clave	Contrato Administrativo de Servicios, Transitoriedad laboral, Dignidad del trabajador.		
Referencia bibliográfica:	Espinoza, J. (2021). <i>Propuesta de contratación administrativa de servicios acorde a las necesidades transitorias del Estado que garantice la dignidad del trabajador</i> . [Disertación de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84962		
Conclusiones:	Se ha identificado que la reforma laboral, en relación con los Contratos Administrativos de servicios (CAS) a consecuencia de posiciones discordantes entre sectores en conflicto, por un lado, se exige la erradicación del contrato administrativo de servicio por ser un régimen especial precario, lesivo a los intereses del trabajador. De igual manera, juristas y trabajadores vinculados al ámbito laboral sostienen que se debe impulsar y concretar la ley del Servicio Civil por lograr el equilibrio deseado.		

VALIDACION DE EXPERTOS

DATOS IMPORTANTES:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO		VITO HUILLCA QUISPE		
CARGO E INSTITUCION DONDE LABORA		Estudio jurídico "RES NOVARE"		
NOMBRE DEL INSTRUMENTO		Instrumento de evaluación de la revisión documental		
FIRMA				
CRITERIOS		VALORACION		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1. Claridad	Lenguaje claro y apropiado	Si		
2. Pertinencia	Avance de la ciencia jurídica	Si		
3. Objetividad	Expresadas en conductas observables	Si		
4. Organización	Existe organización lógica y coherente	Si		
5. Suficiencia	Aspectos de calidad y cantidad	Si		
6. Educación	Valora el constructo de la investigación	Si		
7. Consistencia	Considera aspectos teóricos – científicos	Si		
8. Coherencia	Entre las categorías y e indicadores	Si		
9. Significatividad	Es adecuado para aplicar a la investigación	Si		
10. Metodología	Responde al propósito de la investigación	Si		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO		Carlos Alberto Cancho Simón		
CARGO E INSTITUCION DONDE LABORA		Recursos humanos – Autoridad de transporte urbano de lima y callao (ATU)		
NOMBRE DEL INSTRUMENTO		Instrumento de evaluación de la revisión documental		
FIRMA		 CARLOS ALBERTO CANCHO SIMON DNI N° 43724094 CAL 55063		
CRITERIOS		VALORACION		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1. Claridad	Lenguaje claro y apropiado	Si		
2. Pertinencia	Avance de la ciencia jurídica	Si		
3. Objetividad	Expresadas en conductas observables	Si		
4. Organización	Existe organización lógica y coherente	Si		
5. Suficiencia	Aspectos de calidad y cantidad	Si		
6. Educación	Valora el constructo de la investigación	Si		
7. Consistencia	Considera aspectos teóricos – científicos	Si		
8. Coherencia	Entre las categorías y e indicadores	Si		
9. Significatividad	Es adecuado para aplicar a la investigación	Si		
10. Metodología	Responde al propósito de la investigación	Si		

ENTREVISTA

LA LABOR DE FISCALIZACIÓN POR INCUMPLIMIENTO DE LOS BENEFICIOS SOCIO LABORALES DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO EN EL PERÚ

Preguntas:

1. ¿Cómo afecta el incumplimiento del pago de beneficios socio laborales a los trabajadores del sector privado?
2. ¿Qué implica la ausencia de reconocimiento de beneficios sociales por parte del empleador en relación con el desconocimiento del trabajador sobre sus derechos en materia laboral?
3. ¿Es necesario que los trabajadores que son afectados en sus derechos socio laborales, puedan ser indemnizados?
4. ¿Cómo el Decreto Legislativo 728, en cuerpo normativo establece los lineamientos para el cumplimiento de los pagos sociales, pero en su aplicación se vulneran estos derechos?
5. ¿Qué acciones por parte del ente rector de fiscalización SUNAFIL debe priorizar para poder erradicar la vulneración de los beneficios sociales?
6. ¿Cómo se afecta en la esfera familiar el no reconocimiento de los beneficios laborales a los trabajadores sujetos a este régimen?
7. ¿El Estado debe garantizar e implementar políticas públicas específicas para del reconocimiento oportuno de los beneficios sociales de los trabajadores?
8. ¿El desconocimiento de los beneficios laborales a los trabajadores implica la informalidad de las empresas?
9. ¿Por qué no se cumple lo regulado por el Decreto Legislativo 728 en aplicación de sus beneficios laborales de los trabajadores?
10. ¿Qué debe ejecutar SUNAFIL en su labor de fiscalización para brinda las garantías necesarias a los trabajadores?

DECLARACION DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado a participar en la presente investigación titulada "La labor de fiscalización por incumplimiento de los beneficios socio laborales de los trabajadores del sector privado en el Perú" desarrollada por los estudiantes Oliva Atuncar David Enrique y Tauma Valqui Amstroom Omar del XII ciclo de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo - Lima Este, la misma que tiene como objetivo: Determinar si existe incidencia entre la labor de fiscalización y el incumplimiento de los beneficios socio laborales del sector privado en el Perú, para lo cual requerimos de su participación voluntaria como experto en la materia. De la participación en este trabajo de investigación se aplicará una entrevista, la misma que será usada como instrumento de recolección de datos para la investigación. De toda la información recabada en la ejecución de la entrevista se obtendrá valiosa información. Si usted decide participar es importante que considere los siguientes aspectos:

- Su participación se realizará consignando sus datos personales: Apellidos, Nombres, Especialización, empleándose en el informe de investigación
- La entrevista que se realizara de manera virtual dada la coyuntura actual, mediante el zoom, o cualquier plataforma virtual como Google met, de acuerdo a su disposición.
- La entrevista será grabada con fines académicos, en cualquier caso, usted podrá interrumpir la grabación
- Siéntase libre de preguntar cualquier inquietud respecto a la investigación, antes o durante el desarrollo de la entrevista.

Si usted está de acuerdo y autoriza que la información de los resultados de su entrevista sea utilizada en la presente investigación, sírvase a dar su consentimiento a través de su firma.

Entrevistado:


CARLOS ALBERTO CANCHO SIMON
DNI N° 43724094
CAL 55063

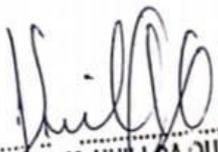
DECLARACION DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado a participar en la presente investigación titulada "La labor de fiscalización por incumplimiento de los beneficios socio laborales de los trabajadores del sector privado en el Perú" desarrollada por los estudiantes Oliva Atuncar David Enrique y Tauma Valqui Amstroom Omar del XII ciclo de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo – Lima Este, la misma que tiene como objetivo: Determinar si existe incidencia entre la labor de fiscalización y el incumplimiento de los beneficios socio laborales del sector privado en el Perú, para lo cual requerimos de su participación voluntaria como experto en la materia. De la participación en este trabajo de investigación se aplicará una entrevista, la misma que será usada como instrumento de recolección de datos para la investigación. De toda la información recabada en la ejecución de la entrevista se obtendrá valiosa información. Si usted decide participar es importante que consideres los siguientes aspectos:

- Su participación se realizará consignando sus datos personales: Apellidos, Nombres, Especialización, empleándose en el informe de investigación
- La entrevista que se realizara de manera virtual dada la coyuntura actual, mediante el zoom, o cualquier plataforma virtual como Google met, de acuerdo a su disposición.
- La entrevista será grabada con fines académicos, en cualquier caso, usted podrá interrumpir la grabación
- Siéntase libre de preguntar cualquier inquietud respecto a la investigación, antes o durante el desarrollo de la entrevista.

Si usted está de acuerdo y autoriza que la información de los resultados de su entrevista sea utilizada en la presente investigación, sírvase a dar su consentimiento a través de su firma.

Entrevistado:


VITO M. HULLCA QUISPE
ABOGADO
CALN. 802



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PALOMINO GONZALES LUTGARDA, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "LA LABOR DE FISCALIZACIÓN POR INCUMPLIMIENTO DE BENEFICIOS SOCIO LABORALES DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO EN EL PERÚ", cuyos autores son TAUMA VALQUI AMSTROOM OMAR, OLIVA ATUNCAR DAVID ENRIQUE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 09 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PALOMINO GONZALES LUTGARDA DNI: 22422843 ORCID: 0000-0002-5948-341X	Firmado electrónicamente por: LUPALOMINOG el 12-12-2022 19:33:24

Código documento Trilce: TRI - 0480995