



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

La Incorporación del Beneficio a Licencia Remunerada por Matrimonio
en el Régimen Privado Laboral Peruano

TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTOR:

Padilla Maguiña, Biuler Josué (orcid.gob/0009-0003-4892-9556)

ASESOR:

Abg. Sandoval Valdiviezo, Jesús María (orcid.gob/0000-0001-6020-0790)

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

PIURA – PERÚ

2015



Universidad César Vallejo

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SANDOVAL VALDIVIEZO JESUS MARIA, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada:“ La incorporación del beneficio a la licencia remunerada por matrimonio en el régimen privado laboral peruano”, cuyo autor es : PADILLA MAGUIÑA BIULER JOSUE ; constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13% 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.

Piura, 22 de marzo de 2023

Dra. Jesús María Sandoval Valdiviezo

DNI: 02629159

ORCID: 0000-0001-6020-0790





Universidad César Vallejo

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PADILLA MAGUIÑA BIULER JOSUE estudiante de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: “La incorporación del beneficio a la licencia remunerada por matrimonio en el régimen privado laboral peruano”, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda citatextual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
PADILLA MAGUIÑA BIULER JOSUE DNI: 09983273 ORCID 0009-0003-4892-9556	Firmado digitalmente por: BIULERPADILLA el 09-02- 2021 19:02:07

Código documento Trilce: INV - 0048227



Dedicatoria

A mi padre Enrique Padilla Cubillas que Dios lo acoja en su Gloria, le de paz y tranquilidad para su descanso eterno. A mi madre Natalia Maguiña Palacios por su apoyo incondicional en mi educación. A mis hijos Biuler Enrique y Enrique Fernando que son la razón de mi ser y el motivo que me impulsa a seguir creciendo profesionalmente. A mi esposa Nellida Mejia Medina por ser fundamental para seguir mi carrera Universitaria. A mis hermanas a quienes les agradezco su ánimo a través del tiempo. A todos ellos dedico este logro.

Biuler Josué, Padilla Maguiña

Agradecimiento

Agradezco a todos los docentes de la Facultad de Derecho de la UCV –PIURA, por su orientación y enseñanzas. Gracias a Dios, a mis padres, esposa, hijos y hermanas. Agradezco también, a mis asesores de tesis como la Dra. Jesús Sandoval Valdiviezo por su apoyo incondicional, brindándome su tiempo para desarrollar mi tesis.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	ii
Declaratoria de Originalidad del Autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Resumen.....	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLÓGIA.....	67
III. RESULTADOS	76
IV. DISCUSIÓN.....	81
V. CONCLUSIONES	84
VI. RECOMENDACIONES.....	85
REFERENCIAS.....	87
ANEXOS	92

Resumen

La tesis desarrollada busca la incorporación de la Licencia remunerada por matrimonio dentro del régimen laboral privado peruano, siendo de mucho interés de los trabajadores, la familia y la sociedad. Es en definitiva relevante la vigencia de una normativa equilibrada para garantizar un sistema legal justo es innegable que contribuya con la materialización de la norma en el régimen laboral peruano. La investigación parte de un análisis de la normatividad del derecho comparado, llegándose a la conclusión que el trabajador debe de contar por derecho y por ley de un permiso remunerado por contraer matrimonio, para que pueda gozar de una luna de miel después de contraer las nupcias. Debiendo el legislador otorgar el derecho a una licencia con goce de haber y hacer su aplicación efectiva, bajo los principios de promoción al matrimonio y protección a la familia que el estado promueve.

Palabras clave: licencia remunerada, matrimonio, régimen privado laboral

Abstract

The thesis developed seeks the incorporation of the Paid Marriage Leave within the Peruvian private labor regime, being of great interest to workers, family, and society. In short, the validity of a balanced regulation is relevant in order that there is a legal balance that contributes to the materialization of the norm in the Peruvian labor regime. The investigation starts from an analysis of the regulations of comparative law, reaching the conclusion that the worker must have by law and by law a paid leave for getting married, so that he can enjoy a honeymoon after getting married. The legislator must grant the right to a license with enjoyment of having and make its effective application, under the principles of promotion of marriage and protection of the family that the state promotes.

Keywords: paid leave, marriage, labor private regime

I. INTRODUCCIÓN

La investigación versó sobre los análisis de la figura jurídica de la licencia remunerada por matrimonio dentro del régimen laboral privado peruano, tema que se presenta frecuentemente en el campo laboral, debido a que no se encuentra regulado en nuestra ley, las empresas empleadoras toman en muchos casos determinaciones desfavorables para el trabajador, vulnerando sus derechos y atropellando el concepto de una institución fundamental llamada familia. En la legislación peruana, los permisos por matrimonio no están regulados, el legislador no ha previsto este tipo de normas por lo que nos lleva a una encrucijada ante las circunstancias que se vienen presentando. Sin embargo, en el Derecho comparado encontramos que en diversos países ya han sido regulados en salvaguarda de la institución solemne del matrimonio.

La incorporación de esta norma en el país fue modernizar la legislación, puesto que se estaría poniendo a nivel en los países como España, Argentina, en donde el permiso por matrimonio si se encuentra regulado. Por lo que si logramos avanzar con este proyecto estaríamos contribuyendo a mejorar las relaciones laborales, las formalizaciones de las familias y a las parejas que buscan consolidar su relación conyugal, por ello con la regulación de esta ley se estaría garantizado el permiso a los trabajadores del régimen privado en el caso de contraer matrimonio. El país se encuentra en proceso de desarrollo y mejora en diversos aspectos relacionados con los vínculos laborales y dicho permiso es un derecho que deben de contar en su totalidad los trabajadores, no únicamente los que han logrado un consenso con sus empleadores. Por lo consiguiente todos los trabajadores deben gozar de este beneficio, tal como la ley concede y otorga permisos remunerados por paternidad al nacimiento de un hijo, licencia por adopción, por esta razón estimamos que al ser el matrimonio un acto solemne, significativo y fundamental necesita de un permiso privilegiado por licencia por matrimonio para los trabajadores.

Si se tiene en cuenta el legislador peruano, no ha prestado atención o tomado en consideración el derecho a la licencia remunerado por matrimonio, derechos que fueron aplicados en el derecho comparado. En España el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (TSJPV) en materia de conciliación familiar y laboral presentó los pronunciamientos más importantes y primordiales y explicó que ante la

circunstancia que se presente un trabajador para solicitar licencia ante la proximidad de su matrimonio , comunicara con anticipación a la empresa para dar a conocer su propósito de efectuar el uso del permiso por quince días, conforme a la legislación vigente tal como dispone el artículo 37.3 ET (Estatuto de Trabajadores), el aviso anticipado es importante, ya que el empleador tomara sus precauciones y las medidas oportunas para ocupar el puesto de trabajo que estará vacante por quince días. A la vez se encargará de programar con antelación la licencia y cumplir con la solicitud obligatoria del trabajador. La falta de comunicación ante su empleador podría ser cuestionado como un acto de abandono laboral.

Partiendo de este perjuicio ocasionado, nuestro proyecto tiene como fin que se considere al trabajador que contrae matrimonio una licencia remunerada, considerando que nuestro país tiene otra realidad económica y que estamos en proceso de desarrollo. Por ello hacemos un énfasis que mediante este proyecto se incorpore como un derecho del trabajador, tomando como modelo otras normas del derecho comparado, siendo necesario su adecuación. En España se conceden quince días de licencia renumerada, en Argentina se otorgan diez días. La incorporación de este derecho es importante para impulsar varios elementos y aspectos relativos a las relaciones laborales, siendo la licencia por matrimonio un derecho que deben disfrutar los trabajadores, un beneficio garantizado por ley.

Uno de los factores más importantes que llevaría a concretar este tipo de licencia es garantizar un derecho, puesto que la legislación nacional ampara a la familia como un derecho constitucional y fomenta el matrimonio reconociéndolo como una institución natural y fundamental de la sociedad, susceptible de protección por parte de la misma sociedad y del Estado.

Pese a reconocer en todas las cartas constitucionales el valor e importancia de la familia, así como el otorgamiento de beneficios y privilegios, debido a que es la célula fundamental de la sociedad; sin embargo, los requisitos para su acceso no sólo restringen el derecho a la libertad de las personas, sino que las trabas burocráticas y económicas discriminan a quienes necesitan hacerlo obligándolas a mantener una relación de hecho, con la limitación de derechos que ello implica.

Cabe también mencionar lo que estableció la constitución vigente en sus diversos artículos, lo importante que es la familia y sus normas que las protegen. Artículo 4: La defensa de la familia y el estímulo al matrimonio implican que tanto la comunidad como el Estado protegen principalmente a los menores, los jóvenes, las madres y los ancianos en situación de desamparo, además de respaldar a las familias y fomentar el matrimonio.

Para abordar nuestro objetivo, se inició por sustentar la trascendencia de la familia como una institución dentro del Derecho Laboral, advirtiendo la incorporación de licencia por matrimonio como derecho del trabajador y su concreción en nuestro régimen laboral de trabajo, dilucidando su naturaleza jurídica precisando al Derecho Fundamental. Por tanto, se señaló que contraer nupcias es una institución de carácter estatal, eso debido a que el funcionario no se resigna a reconocer el consentimiento matrimonial, simplemente va a disponer la aplicación de los procedimientos que se encuentran ya establecidas por ley.

Se considera al matrimonio como un consenso de compromiso, a causa de su fuente y efectos debido a su naturaleza institucional. Una entidad que perdura tanto por sus logros como por su longevidad. Se pueden considerar tanto desde el punto de vista tanto de la sociología como del derecho. Desde una perspectiva sociológica, el matrimonio busca cumplir con la necesidad de intimidad física, asegurar el cuidado de los hijos y fomentar la cooperación entre la pareja.

Según Aristóteles y Santo Tomás de Aquino, el matrimonio tiene una doble finalidad: por una parte, la procreación, la educación de la prole y por otra parte, el recíproco soporte entre cónyuges. Desde una perspectiva jurídica, se señalan opiniones semejantes; de esta forma, mientras un sector de la doctrina se centra en el fin sexual del matrimonio, otro reitera el de la recíproco apoyo de los esposos por medio de una plena comunidad de vida. Por consiguiente, al defender que el objetivo principal del matrimonio es la creación de una familia, no se hace referencia únicamente a la unión legal para mantener relaciones íntimas, sino que la llegada de descendencia implica obligaciones y compromisos que fortalecen el vínculo entre los progenitores.

En la legislación peruana, el matrimonio tiene como finalidad crear una unión completa de existencia, que incluye la procreación y crianza de los hijos en un

ambiente adecuado para su bienestar. Como resultado, ahora simboliza la vida en su conjunto, en lugar de sus elementos básicos. El Estado se centra en la estabilidad y conformidad de las relaciones desde un punto de vista social, en lugar de preocuparse por la visión ética de las interacciones sexuales. De ahí que el legislador desempeñe un papel de supervisión del proceso de formación del matrimonio a fin de garantizar su longevidad, perdurabilidad y el cumplimiento de las responsabilidades que establece.

El estado se encarga de establecer lo más apropiado para la familia, Por su importancia en la sociedad, el derecho, la economía y la política, para fortalecer el vínculo entre los cónyuges y crear una relación fuerte y estable, es importante nutrir la conexión entre ellos y sus hijos mediante el fomento de las uniones matrimoniales. Como se ha demostrado, el matrimonio sirve como una fuerza unificadora entre los miembros de la familia y se considera notablemente como la base de la familia con la mayor aprobación. Es importante recordar que ambos cónyuges tienen los mismos derechos y responsabilidades. Como resultado, existen tres obligaciones mutuas entre los cónyuges: la obligación de lealtad, la obligación de vivir juntos y la obligación de apoyo.

En las naciones que típicamente adoptan la práctica del matrimonio monógamo, como la nuestra, la obligación primordial entre los cónyuges es el compromiso de lealtad, tal como lo señala el artículo 288 del Código Civil peruano, garantizando una unión completa en la vida matrimonial.

Por otro lado, para abordar nuestro objetivo fue relevante clasificar las licencias, primero se conoció el significado de licencia laboral Licencia (del latín *licentia*) como una autorización de permiso. El término del mismo modo faculta nombrar el documento o contrato en que figura la licencia en cuestión. Es la facultad o el permiso otorgado a una persona para desempeñar una actividad, o gozar de ciertas libertades o concesiones fuera de las habituales, en condiciones particulares. Las personas que adquieran una licencia se califican como licenciadas. Las licencias suponen que algunas personas dominan ciertos aspectos profesionales o técnicos que requieren el desarrollo de una actividad o son excepciones al régimen legal general al que se le hacen concesiones.

En esta investigación se abordaron como referentes modelos del derecho comparado, en este sentido buscamos que se incorpore estas nuevas tendencias en la normatividad peruana y por consiguiente el trabajador tenga derecho al beneficio de una licencia remunerada por matrimonio en el régimen laboral privado.

Se planteó el problema general de, ¿es necesario establecer la incorporación de la licencia remunerada por matrimonio como un beneficio para el trabajador en el régimen laboral Privado Peruano?

Y en relación a la justificación, se justifica normativamente según el régimen laboral Privado Peruano no hay norma que ampare, la licencia remunerada por matrimonio, puesto que existe un vacío legal. Sin embargo, en el derecho comparado si encontramos normas que protegen el derecho de disfrutar dicha licencia. Con esta investigación buscamos la incorporación de esta norma en nuestro ordenamiento nacional que beneficiara a la familia y por consiguiente al matrimonio.

Se destaca que, en la legislación peruana, tenemos licencias remuneradas que están contempladas en la normatividad laboral y se vienen aplicando para el beneficio y bienestar de la familia. La legislación contenida en la Ley 29409, específicamente en sus artículos primero y segundo, otorga el derecho a licencia parental. Esta regulación, aplicable a empleados de diversos sectores como el público y el privado, así como a las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú, concede a los trabajadores el derecho de solicitar a su empleador un período continuo de cuatro días laborables en celebración del nacimiento del hijo de su cónyuge o pareja. Este tiempo libre está destinado a permitirles prepararse y estar presentes para la llegada de sus hijos.

Para determinar la duración de la licencia, solo se tienen en cuenta los días en los que el empleado debe estar presente en el trabajo. En caso de que el horario laboral del empleado abarque de lunes a viernes, los días sábado y domingo se excluyen del tiempo libre aprobado. Si el empleado solicita que la licencia comience un jueves, su período de licencia incluiría jueves, viernes, lunes y martes. Sin embargo, si el inicio de la licencia coincide con días no laborables, el período de licencia comenzará el siguiente día laborable. La licencia solicitada por el empleado debe tomarse entre el nacimiento del niño y el alta de la madre, esposa, pareja o niño del centro de salud.

Es crucial que el empleado solicite el tiempo libre con un mínimo de 15 días de antelación. De acuerdo con la Ley 30012, en sus primeros y segundos artículos, los empleados tienen derecho a tomar tiempo libre si sus familiares cercanos enfrentan una enfermedad grave o terminal, o han experimentado un accidente significativo. Cuando los empleados de los sectores público y privado tienen un padre con una enfermedad grave o terminal, o que ha estado en un accidente que pone en peligro su vida, se les concede permiso para ausentarse del trabajo. El permiso se otorga por hasta siete días laborables con compensación. Si se requieren más días de permiso, se proporcionarán por una duración adicional de hasta treinta días, ya sea a través del derecho a vacaciones o compensando con horas extras trabajadas. Para proporcionar apoyo familiar directo, es necesario llegar a un acuerdo o consenso con el empleador. Dentro de las 48 horas del incidente o al tener conocimiento de este, el empleado debe informar a su empleador de su intención de ejercer su derecho, proporcionando un certificado médico avalado por un proveedor de atención médica calificado.

En cumplimiento de las regulaciones establecidas en los artículos 1 y 2 de la Ley 27409, un trabajador que esté en proceso de adopción de un niño tiene derecho a disfrutar de un período de treinta días consecutivos de licencia totalmente remunerada. Esta licencia comienza el día siguiente a la emisión de la Resolución Administrativa de Colocación Familiar y la firma del Acta de Entrega del Niño, según lo especificado en la Ley N° 26981. Siempre que el niño adoptado no tenga más de doce años, la persona que solicita la adopción tendrá los mismos derechos que el padre adoptante según los incisos a y b del artículo 128 de la Ley N° 27337, excepto en el caso de un niño adoptado mayor de doce años. En este caso, el período de treinta días comienza el día siguiente a la aprobación o ejecución de la resolución judicial de adopción. El trabajador que decida acoger a un niño en su familia debe notificar a su empleador dentro de un plazo mínimo de quince días después de la llegada del niño. Si el solicitante de adopción no comunica dentro del plazo especificado, no podrá aprovechar esta licencia.

Si bien es cierto, la legislación laboral privado peruano contempló diversas figuras de la licencia remuneradas, entre otras; sin embargo, no existe de manera explícita un

artículo que regule la licencia remunerada por matrimonio que por derecho y por Ley ampare al trabajador.

En la legislación extranjera cabe mencionar que las licencias remuneradas por licencia por matrimonio si están contempladas y amparadas por Ley. También con la legislación española, de acuerdo con el artículo 37.3.a del Estatuto de los Trabajadores de España, establecido en el Real Decreto Legislativo 1/1995 del 24 de marzo y publicado oficialmente en el Boletín Oficial del Estado (B.O.E.) el 29 de marzo de 1995, con efecto a partir del 1 de mayo de 1995, un empleado tiene derecho a disfrutar de quince días de licencia remunerada por su matrimonio, siempre que dé aviso anticipado y justificado. Del mismo modo con la legislación Argentina, cuya ley 20744 del régimen de contrato de trabajo de la Legislación Argentina establece un régimen de licencias especiales para los casos en los que sucesos de interés personal del trabajador le impidan acudir a su centro de trabajo, cuyo plazo legal varía en función de la importancia del evento que lo genere, según la importancia del evento.

El Reglamento de Licencia Especial en su artículo 158.b, establece que el colaborador gozará de licencias especiales por matrimonio durante diez días corridos. Según la ley de contrato de trabajo, la licencia especial reconoce el derecho de percibir un salario por su empleador. El régimen de las licencias especiales fue reconocido inicialmente por diversas convenciones colectivas antes que en una ley general. En su momento, la ley 18338 (B.O. 12/9/69) incorporó un sistema uniforme y único de licencias especiales, comenzando en enero de 1970.

La ley de contrato de trabajo anuló esta ley y se convirtió en el ordenamiento general mínimo de estos beneficios, el cual es superado por diferentes convenios colectivos particulares, los que suman a las licencias previstas.

La licencia por matrimonio no se atiende al estado civil o a la condición de la convivencia matrimonial o la situación de unión de hecho, la atención es para la celebración de las nupcias. No es un derecho constituido para personas ya casadas. La licencia se sustenta en el mismo hecho del matrimonio como un acontecimiento, de tal manera queda subordinado el permiso a su celebración.

Este hecho o acontecimiento es quien va a causar o motivar para que se otorgue la licencia. Los beneficiarios no pueden disfrutar de ese permiso en el momento que

acuerden de modo facultativo, pues la fecha queda establecida para el mismo día en atención a la de la boda.

En relación a la relevancia, esta investigación permitió determinar los supuestos en que el trabajador goce del beneficio de licencia remunerada por matrimonio. Asimismo disfrutar el beneficio para afianzar los primeros días de su matrimonio y disfrute de una licencia con goce de haber, de tal manera que no se perjudique con los descuentos de su remuneración. Al gozar de este derecho se beneficia de manera directa a la familia y al matrimonio y ello va a conllevar a que el trabajador tenga un mayor desempeño laboral en beneficio de su empleador. Considerando que entre trabajador y empleador hay una estrecha relación, ambas partes serán los beneficiados.

Con esta investigación se buscó formalizar las parejas mediante el matrimonio y ofrecerle mayores beneficios, para lograr mejor plenitud en la vida de casados, consolidando así la vida del trabajador

La contribución de esta investigación tiene el objetivo de aportar con la sociedad, beneficiar al trabajador que contrae matrimonio, por ende, favorecer a la institución natural y fundamental llamado familia. Dentro del ámbito laboral será beneficioso para el trabajador peruano, puesto que tendremos una interface entre el estado, la sociedad, la familia y el matrimonio, de forma que se desarrolle una estructura social y emerjan propuestas que desarrollen la comunidad, estrechen las relaciones laborales, familia, matrimonio y una convivencia social para todos.

Esta propuesta busca la conciliación familiar y laboral el bien común que favorece una cohesión social.

De acuerdo a estos análisis, se planteó el objetivo general de. Establecer la incorporación de la licencia remunerada por matrimonio como un beneficio para el trabajador en el régimen laboral Privado Peruano. Y los objetivos específicos. Advertir la importancia de la familia a partir de lo establecido por el principio de promoción al matrimonio. Determinar el contenido de la licencia remunerada en el régimen laboral privado peruano. Analizar la conciliación de la vida familiar y laboral en el derecho comparado.

También se planteó la hipótesis, es necesario que se incorpore la licencia remunerada por matrimonio como un beneficio para el trabajador en el Régimen Laboral Privado Peruano.

A continuación, se presenta el marco teórico que tiene como estructura, el desarrollo antecedentes nacionales e internacionales:

Si bien es cierto el régimen laboral se establece al considerar la presencia de una relación de trabajo, es importante tener en cuenta al Perú. tenemos dos regímenes laborales entre ellos tenemos: La Ley de Productividad y Competitividad Laboral, regulada principalmente en el D. Leg. N° 728 y el D. Leg. N° 276 del laboral público que alcanza a los servidores del estado y funcionario públicos.

La Relación Laboral, son las conexiones formadas en el entorno profesional. Hablan de las relaciones entre el trabajo y el capital dentro del marco de la producción. En las sociedades contemporáneas, las relaciones laborales están regidas por un acuerdo de trabajo que establece los derechos y responsabilidades de cada parte involucrada (Díaz, 2009).

Las relaciones laborales con individuales y colectivas, para el autor Cabanellas (2010), se trata de la caracterización del compromiso laboral, en lugar de un acuerdo formal de trabajo. En consecuencia, con la amplia extensión del vocablo relación, es evidente que con la prestación de un servicio se obtiene un beneficio de inmediato; sin embargo, esto no impide que la voluntariedad se realice en el acto de formar una conexión y el requisito esencial del acuerdo de las partes.

Resalta Cabanellas (2010), la relación laboral: el término “relación laboral” captura vívidamente dos elementos distintos: uno que no puede ser negado, ya que está arraigado en el vínculo esencial, las conexiones, el acuerdo y la colaboración entre el proveedor de servicios y el receptor. Como resultado, en cada acuerdo laboral, se crea un vínculo profesional entre el empleado que realiza el trabajo y el empleador, quien, ya sea directamente o a través de uno de sus supervisores, se beneficia de las tareas completadas.

Con respecto a la actitud teórica de la noción jurídica de la relación laboral, precisa el autor Cabanellas (2010), dentro de la doctrina laboral, el concepto de “relación

laboral” denota una entidad distinta de la discutida anteriormente. Se refiere a la idea o argumento que niega o disminuye el aspecto contractual de la relación laboral entre trabajadores y empleadores. Este concepto surge de la circunstancia de que, en ocasiones, el empleado comienza sus tareas sin haber dado su consentimiento para trabajar y, a veces, incluso trabaja sin conocer la identidad de su empleador. Asimismo, se presenta una gran variedad de disposiciones legales, reglamentaciones y convenciones colectivas de trabajo que permiten que se supriman la voluntad de las partes o reducirla a aspectos nimio.

El autor Grisolia (2005) sostiene que, existen conexiones laborales cuando las personas realizan tareas, completan proyectos u ofrecen servicios a otra persona, dependiendo voluntariamente de ella y recibiendo un pago a cambio, independientemente de la tarea específica que se esté realizando. Esta es una situación real que revela una conexión jerárquica. Según la definición, la relación laboral es la realización exitosa de tareas dentro de los límites del acuerdo de empleo, donde el acuerdo de intenciones se formaliza en un documento legal y puede implicar la realización de acciones, la prestación de servicios y la finalización de proyectos.

Las particularidades que conforman una relación laboral resultante de un "contrato" de trabajo implican una prestación de servicios personal del trabajador contratado, quien obtendrá una remuneración constante a forma de retribución por la fuerza laboral brindada al empleador, quien podrá adaptarla en función de las necesidades de la empresa. En un escenario específico, es crucial considerar estos tres componentes para determinar la presencia de una relación laboral. El factor más importante que define la prestación de servicios como un trabajo es la necesidad del trabajador de seguir la dirección y liderazgo del empleador. Esto se refiere a la capacidad del empleador para supervisar, guiar y corregir las tareas realizadas por su personal (Toyama, 2004).

La relación laboral constituyó una relación de intercambio de fuerza de trabajo por remuneración. Si esta relación se lleva a cabo entre un trabajador y un empleador, nos hallamos en existencia de un contrato de trabajo individual, y si involucra el concierto de una federación de colaboradores con un empleador o una federación de empleados tenemos una convención colectiva. En ambas situaciones, las personas pactantes en el acto jurídico inicial y vinculado luego en la relación subsiguiente son

particulares, quienes, respetando la obligación de sujetarse a los límites mínimos establecidos por la legislación y los convenios colectivos, pueden acordar el carácter o condición que deseen. El Estado no interviene en esta relación como parte contratante; su acción normativa, de control y sancionadora, por intensa que pueda ser en este campo, no difiere de la que despliega en otras relaciones de intercambio, como las civiles y las comerciales, en las que la voluntad de la parte económicamente más fuerte suele hallarse también limitada (Rendón, 2002).

Resalta Rendón (2002), es también desde este punto de vista que corresponde enfocar el vínculo laboral entre los trabajadores del estado y de la administración pública, que es también una vinculación de intercambio.

Naturaleza Jurídica del Contrato de la relación laboral (Díaz, 2009), se entiende la prestación efectiva y real de servicios, puede presentarse contrato de trabajo sin una relación laboral, pero no lo contrario; esto ocurre cuando a pesar de celebrarse un determinado contrato de trabajo, no se produce una relación laboral, esto es, no se llevó a la práctica el mencionado contrato.

Una vez que se inició el contrato, aparecen las relaciones laborales, es decir, la situación jurídica objetiva que da lugar entre el empleador y el trabajador por la prestación de un trabajo subordinado, mediante la cual se ejecuta al trabajador un estatuto laboral. La naturaleza jurídica es, entonces, la prestación de un trabajo subordinado. Afirmar que la relación laboral se inicia con la prestación del servicio, mientras que el contrato de trabajo se establece por el mero acuerdo de intenciones.

Elementos Genéricos, las relacionadas con un contrato o acuerdo legal. El artículo 140 del Código Civil señala las condiciones necesarias para que un acto jurídico se considere válido: una persona competente, un objeto física y jurídicamente viable, una intención legítima y el cumplimiento del formato especificado, cuyo incumplimiento da lugar a la nulidad. En todo acuerdo, el consentimiento es un componente vital que, en nuestra opinión, debe estar inherentemente presente a la hora de redactar un contrato de trabajo.

Elementos Esenciales, para que el acuerdo laboral se considere legítimo, es esencial que incluya los tres componentes fundamentales: Ofrecer servicios adaptados a las necesidades individuales. El trabajador dedica su talento único y trabajo duro a su

empleador, prestando servicios personalizados de forma directa. La responsabilidad del trabajador es llevar a cabo las tareas encomendadas, lo que en términos legales se denomina “prestación de servicios”.

Para Sanguinetti (2009), los servicios deben interpretarse de manera amplia y omnicomprensiva desde el punto de vista jurídico, abarcando todo tipo de tareas, ya sean de naturaleza física o mental. El documento con número de identificación D.S. N° Artículo 5 del reglamento 003-97-TR crea: En el ámbito laboral, los servicios deben ser prestados en forma personal y directa, exclusivamente por el trabajador como persona natural. Se permite la presencia de familiares cercanos que cuenten con el apoyo del trabajador, siempre que se ajuste a los requerimientos del puesto de trabajo. Esto no impide el rendimiento del empleado.

Subordinación, el concepto de autoridad reside en la capacidad del empresario para dar órdenes y la responsabilidad del trabajador para cumplirlas. La autoridad del empresario se caracteriza por tres tareas distintas: guiar, supervisar y sancionar al trabajador (Cabanellas, 2010).

El concepto de subordinación desempeña un papel crucial, ya que otorga al empresario una autoridad legal; sin embargo, no debe esgrimirse de manera uniforme en todas las circunstancias, y su aplicación debe estudiarse cuidadosamente (Arce, 2006).

En consecuencia, la ausencia de ejercicio de ciertas facultades esenciales al poder de dirección. El empleador puede constatar y verificar una infracción en su entidad, no obstante, no lo sanciona, lo cual impide que se desvanezca y se cause la desnaturalización de la subordinación.

El D.S.003-97-TR en su Art. 9.º dice que el trabajador trabaja bajo la supervisión de su jefe. El empresario posee la autoridad para dirigir el trabajo, dar las instrucciones esenciales para su ejecución y para castigar disciplinariamente si hay infracciones o incumplimientos de las obligaciones del trabajador, siempre en cuando se actué dentro de los ámbitos de la razonabilidad (Sanguinetti, 2009).

Remuneración, se refiere a la retribución que el trabajador recibe del empresario a cambio de su trabajo. Es el principal derecho del trabajador que surge del vínculo

laboral. La indemnización se proporciona como remuneración por las tareas realizadas (Quispe, 2008).

Díaz (2009), el término más antiguo es “salario”, originario de la palabra latina *salarium*, vinculada a la sal, mercancía utilizada para ciertas formas de remuneración. El término salario es afín a la expresión remuneración, pero con una connotación más específica, ya que se refiere a la compensación que se da a un empleado. La palabra «salario» se refiere al pago o ganancia que recibe un trabajador de un empleador como resultado de un contrato de trabajo, ya sea escrito o verbal, por los servicios prestados o por prestar. Esta retribución puede determinarse por convenio o por ley, y suele darse en forma monetaria.

Consiste en una compensación por cualquier concepto lícito, ya sea en dinero o en bienes, en cualquier forma o tipo, siempre y cuando sea fácilmente accesible para el individuo (Díaz, 2009). Cuando los alimentos se entregan al colaborador ya sea en su estado natural o ya preparados y cuando los pagos se hacen a un vendedor o al trabajador directamente, se consideran como una forma de compensación si sirven para las comidas principales del trabajador como el desayuno, el almuerzo o la cena, o como sustituto de ellos (art. 6.o del D.S. 003-97-TR).

Sanguinetti (2009), pone de manifiesto la importancia de que todos los elementos esenciales estén presentes en nuestro sistema laboral. La conjunción de estos elementos es necesaria para establecer una relación laboral. Por lo tanto, la integración de todos estos elementos es necesaria para crear una relación laboral. Si faltara alguno de estos elementos, daría lugar a una relación de naturaleza distinta, como la civil o la mercantil. Sin embargo, la mera presencia de estos elementos implica la existencia de una relación laboral indefinida. Esta afirmación sugiere que, en las condiciones establecidas en la Ley, puede demostrarse en todos los casos que el contrato de trabajo responde a una formalidad temporal.

La hipótesis predominante subrayó la predilección por los contratos sin duración determinada, al tiempo que destaca el carácter singular de este tipo de acuerdos. En esencia, esta hipótesis gira en torno al concepto de mantenimiento de una relación laboral estable, en consonancia con la salvaguardia constitucional contra los despidos injustificados (artículo 27 de la Constitución). La clave para garantizar esta protección

reside en reconocer y defender en pie de igualdad tanto la seguridad de iniciar un trabajo (mediante contratos indefinidos) como de terminarlo (donde la extinción debe basarse en factores objetivos y no en la discrecionalidad del empresario). Según algunos autores, existen esencialmente dos métodos para establecer la retribución de un trabajador (Castillo, 2008).

En función del tiempo: Según este enfoque, la retribución se determinó por el tiempo de trabajo y no por el resultado concreto o la cantidad de trabajo realizado. Este método se utilizó ampliamente para determinar la remuneración y la ventaja de garantizar al empleado un salario estable. Los ingresos se generan de forma constante cada día. Las compensaciones establecidas pueden presentarse en varios formatos: diaria, semanal, quincenal o mensualmente. Dentro de nuestro marco legal, particularmente en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, existe la opción de detallar las compensaciones por cada hora trabajada ya sea en los estatutos legales o en las normas usuales.

En función del rendimiento o resultado en el trabajo: Siendo así, la remuneración estará sujeta a la producción del trabajador. Para Grisolia (2005), las características de la retribución que se señalan doctrinalmente, destacan las siguientes:

Patrimonial: supone un incremento que pasa a formar parte del patrimonio del trabajador. Garantiza la equidad e igualdad en la retribución del trabajo a realizar, siguiendo el principio de justa compensación.

Indispensable: La retribución no puede ser sustituida en su totalidad por formas alternativas de pago como prestaciones sociales, ayudas familiares o conceptos no dinerarios.

Dineraria: Es imprescindible efectuar los pagos principalmente en moneda oficial, ya que las transacciones de trueque están restringidas.

Inalterable e intangible: el empresario no puede disminuir el salario por incumplir un acuerdo contractual. La cuantía debe ser al menos igual al salario mínimo, al salario establecido en el convenio colectivo o salario base. Existen limitaciones a la hora de conceder anticipos y deducciones. El trabajador debe percibir el importe íntegro.

Conmutativa: Es fundamental que exista un equilibrio entre el esfuerzo realizado y la retribución obtenida.

Continúa: Es crucial mantener un equilibrio armonioso entre el nivel de esfuerzo ejercido y las recompensas cosechadas.

Alimentaria: debido a que representa la única vía de sustento para el empleado y sus seres queridos. tiene para sobrevivir, a través de su asistencia para satisfacer sus necesidades primordiales como alimentación, vivienda, educación y salud.

Inembargable: Por su naturaleza de sustento, no puede ser embargado hasta alcanzar el valor de un salario mínimo, vital y móvil, y en caso de exceder este límite, se embargará con limitaciones. No es posible transferirla bajo ninguna circunstancia.

Irrenunciable: Cualquier renuncia por parte del empleado a la retribución no es válida.

Señala Grisolia (2005), la remuneración puede ser clasificada, en esencia, desde tres perspectivas: las remuneraciones se combinan en términos de tiempo y rendimiento. Es común que se establezca un básico asegurado por el tiempo trabajado y se establecen diferentes formas de retribución basado en el rendimiento o la productividad de una persona. Por su importancia en términos de equidad, existen compensaciones principales y adicionales, y en función de cómo se otorguen, las compensaciones pueden ser en forma de dinero o de bienes.

Los sujetos de la relación laboral son dos: Un lado representa al empresario, que puede ser una persona física o jurídica, mientras que el otro lado lo ocupa el trabajador, que siempre será un ser humano (Arce, 2006).

El Trabajador, en nuestro marco jurídico no existe una pauta universal que delimite el concepto de trabajador por cuenta ajena. Por el contrario, la legislación española lo define explícitamente en el artículo 01, inciso 01 de la ley del Estatuto de los Trabajadores (Ministerio de Trabajo y seguridad social, 1995). Dentro de nuestro marco legal, las cláusulas iniciales del Decreto Supremo No. Dentro de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, específicamente en el artículo 003-97-TR, podemos identificar ciertos elementos que se alinean con los designados por la legislación española para definir el concepto de empleado (Toyama y Vinatea, 2011). El ser humano ofrece su mano de obra, sometiéndose a su empleador a cambio de

una remuneración. Sobre él recae la responsabilidad de la mano de obra y el derecho a la retribución (Neves, 2007).

Cabanellas (2010), señala que, es esencial distinguir el trabajador como el individuo que desempeña una labor socialmente beneficiosa y de contenido económico. Esto incluye a las personas que trabajan por sentido de la responsabilidad cívica o como forma de castigo; a quienes prestan servicios en su propio domicilio a otras personas sin una relación formal; a los profesionales y autónomos que ofrecen sus servicios; a los empresarios que dirigen y ponen en marcha sus propias iniciativas; y naturalmente, a todos aquellos que trabajan bajo la dirección de otra persona a cambio de una remuneración.

De acuerdo con la explicación proporcionada en las secciones cuarta, quinta, sexta y novena de la Ley de Eficiencia y Competitividad Laboral, un trabajador se define como un individuo que debe prestar sus servicios directa e individualmente a una organización a cambio de una remuneración. Dentro de un sistema de salarios fijos, siguiendo las directrices y órdenes legales del empresario. En consecuencia, destacamos los métodos específicos para determinar un conjunto único de normas para determinados grupos de trabajadores. Factores como la edad, el sexo, la nacionalidad y las competencias profesionales se consideran razones válidas para aplicar una normativa especial a estos trabajadores. (Toyama, 2004).

El empleador. Toyama y Vinatea (2011) señalan que, al igual que en el caso del trabajador, nuestra legislación laboral no define el concepto de empresario. Por lo tanto, aplicaremos un criterio similar al empleado para definir al trabajador. El concepto más similar lo podemos localizar en el artículo 9 de la Ley de Eficiencia y Competitividad Laboral, que propone la autoridad que ejerce el empresario sobre su personal. Por otro lado, Se propone que el empresario sea una persona física con personalidad jurídica y presencia física, con derecho a disfrutar de la utilización de sus servicios y con poder para supervisar las tareas del trabajador, comprometiéndose así a proporcionarle una remuneración. En este marco, se considera adecuado que sea el prestador de servicios y el encargado de la retribución (Neves, 2007).

Para Cabanellas (2010), se ha tomado la palabra empleador del francés *employeur*, lográndose una difusión en Sudamérica; no obstante, también comparan la palabra patrono, a la persona que busca utilizar a obreros manuales.

Merece una consideración la duplicidad de la denominación de este sujeto de la relación laboral. Conviene comenzar diciendo que el término empleador carece de tradición, antes se denominaba empresario o patrono. Expresión claramente inspirada en términos de otros idiomas (*employer* o *employeur*) del empleador ha sido aceptada sin mayor problema en la terminología jurídico laboral.

Según la legislación laboral en España, el empresario se describe como la contraparte subjetiva del trabajador. Puede tratarse de una entidad jurídica o física, o de una agrupación de patrimonios deseosos de prestar los mismos servicios que los trabajadores y de ampliarlos. En esta situación, es posible que no sólo una persona física, sino también una empresa, una persona jurídica o un grupo de propietarios con activos se dediquen a la contratación (Toyama y Vinatea, 2011).

La evolución de la globalización ha propiciado la aparición de empleadores con rasgos diversos, que van desde las simples relaciones uno a uno hasta intrincados acuerdos triangulares o multilaterales como los servicios laborales, la externalización, la subcontratación y los grupos empresariales. Se pueden presentar ciertos indicios que pueden confundir al trabajador que se encuentra en esta situación en relación con su empleador. En virtud de lo expuesto, no será siempre posible que el empleador labore en la empresa que lo contrató, ya que su residencia no será identificada con las instalaciones de la entidad contratante, sino que la empresa contratante carece de un espacio físico para desempeñarse. Por consiguiente, el lugar de trabajo podría ser el mismo domicilio del empleado (Toyama y Vinatea, 2011).

De las obligaciones del trabajador:

La prestación del trabajo, el empleado es responsable de ofrecer su labor. Aunque la prestación es de actividad y, en este sentido, se prueba hablar de hacer, el que el trabajo se ponga bajo la dirección del empresario lleva a pensar también en un dar, como en el *dare operas* de la locación romana. Con todo, la idea de *facere* se acomoda mejor a la naturaleza duradera o continuada de la obligación de trabajar, cuyo cumplimiento se prolonga en el tiempo, fraccionándose o periodificándose tan

solo por meses, semanas, etc. para posibilitar la liquidación y el pago de la recíproca obligación del empresario de retribuir el trabajo (Luján, 1991).

Diligencia y rendimiento normal, se llama diligencia a la disposición que el trabajador necesita asumir para prestar el trabajo debido. Por tratarse de una actitud subjetiva, no puede marcarse por leyes, convenios colectivos, etc. y muchos menos por órdenes e instrucciones del empresario (aunque se puede ser o no diligente en obedecerlas), sino determinarse por la especialidad del trabajo y las facultades del trabajador, criterios elásticos y, en este sentido, precisables por la jurisprudencia (Luján, 1991).

Asistencia y puntualidad, es negligente el trabajador que falta al trabajo injustificadamente. Ahora bien, el que esa condición de empleo, que es el tiempo del trabajo, se ordene en una normativa propia (jornada, horarios, etc.), lleva a configurar la asistencia al, y puntualidad en el trabajo como conceptos independientes de los de negligencia o rendimiento, aunque, eso sí, conexos a la prestación del trabajo (Luján, 1991).

Respecto a las impuntualidades, que se refieren a la infracción de la jornada laboral, cualquiera que sea su régimen, debe estimarse requieren, al poseer una entidad menor que las inasistencias, de una mayor repetición, para adquirir el nivel de gravedad que corresponde a estas últimas. Esa menor entidad repercute también sobre la justificación cuando proceda, la cual no tendrá lugar sobre la base de espacios legales rígidos como en las inasistencias (permisos, etc.), sino más bien por la aplicación de conceptos elásticos de derecho común (fuerza mayor, etc.), a apreciar en cada caso. De cualquier modo, la impuntualidad refiere, tanto al característico retraso en la entrada al trabajo, como a la anticipación en la salida de este, e incluso a cualquier detracción de su tiempo durante la jornada (Luján, 1991).

De las obligaciones del empleador. Junto a los correspondientes deberes de buena fe, el empresario tiene como obligación principal la de retribuir al trabajador por el trabajo prestado bajo su dirección. Esa obligación se cumple mediante el pago de un salario. La exigencia de causalidad revela la posibilidad de cuantías económicas percibidas del empresario por razón distinta del trabajo prestado. Sin embargo, la jurisprudencia ha establecido reiteradamente la presunción de que todos los montos que obtenga el trabajador quedan integrados en el concepto de salario, en tanto no

se acredite que están expresamente exceptuadas. Entre estas se encuentran las que, por obedecer a una liberalidad del empresario, suelen ser módicas (Luján, 1991).

Es responsabilidad del empresario fomentar la difusión de información y proporcionar un desarrollo profesional continuo en el lugar de trabajo, además de garantizar la aplicación de medidas de salud y seguridad. Inicialmente, la responsabilidad de garantizar la seguridad en el lugar de trabajo no se otorga libremente al empresario, sino que está vinculada a su papel de líder y coordinador de las tareas, supervisando los riesgos y peligros potenciales que pueden encontrar los empleados. Además, es un aspecto crucial de la administración democrática de una empresa.

El trabajador concede a su empleador ciertas facultades, como el poder de dirección, por tanto, este se encuentra en la capacidad de dar órdenes sobre el lugar, modo y tiempo de ejecución de trabajo. En concordancia con su misma Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), se le permite al empleador plasmar normas reglamentarias de las labores y tareas del trabajador, expedir las órdenes pertinentes para la realización de estas, y castigar con un proceso disciplinario siempre en cuando se encuentren en el ámbito de la razonabilidad, en caso de que se encuentre en contraposición a una infracción o el no cumplimiento de los deberes que tiene el empleado (Castillo, 2008).

Contrato de Trabajo, según Vinatea (2009), esto implica un acuerdo mutuo entre dos partes, una siendo el empleador y la otra el empleado, en el cual ambos se comprometen a ofrecer sus servicios de manera personal a cambio de una remuneración. Es obligatorio para tanto el empleado como el empleador proporcionar la compensación adecuada. Como resultado de una relación donde una parte tiene autoridad sobre la otra, al empleador se le otorga el poder de guiar, supervisar y sancionar los servicios ofrecidos.

En consecuencia, estamos en el Acuerdo laboral por cuenta ajena remunerado, son servicios dependientes contratados por el contratante, por consiguiente, los resultados o consecuencias de los servicios pertenecen al empleador quien asume y se hace cargo de las posibles amenazas que puedan surgir en la empresa.

Naturaleza Jurídica del contrato de trabajo, el acuerdo de trabajo es el acto jurídico con el cual dos personas se obligan a prestar un servicio personal de carácter

subordinado y a pagar un salario, por tanto, se entiende por relación laboral la prestación efectiva y real.

De ahí que pueda que exista un acuerdo laboral sin una relación laboral, pero no lo contrario; esto ocurre cuando a pesar de haberse celebrado el contrato, ya sea en forma escrita o verbal no existe la relación laboral, esto es, no se llevó a la práctica el mencionado contrato. Por ejemplo, cuando el empleador a pesar de la celebración del contrato no admite al trabajador a su servicio en su empresa o taller, o cuando el trabajador es quien no asiste por decisión propia a prestarle sus servicios a aquel o, por el contrario, el vínculo de trabajo hace suponer la presencia y vigencia de un contrato (Díaz, 2009).

En efecto, el acuerdo laboral es un consenso de voluntades que se acuerda entre el colaborador y empresario con el fin de llevar a cabo una tarea determinada en la que la persona conocida como trabajador puede adquirir o no cierta habilidad, a cambio de una recompensa financiera que le posibilitará cubrir sus propias necesidades y las de su familia. La relación de trabajo es la prestación del servicio en esencia, sin importar que exista un contrato de trabajo establecido por la ley. A pesar de que la relación de trabajo se establece mediante un convenio entre un trabajador y un empleador, por lo general, no se establecen las condiciones para el servicio prestado. Por consiguiente, la legislación establece las condiciones necesarias para asegurar la protección del trabajador, de tal modo que en cualquier momento pueda ejercer sus derechos, a pesar de que no se haya establecido ningún pacto o escrito.

Por lo tanto, en la Casación No. En el considerando tercero, la Sala de Derecho Constitucional y Social del Tribunal Supremo afirmó: *"Que el contrato laboral implica la existencia de una relación jurídica caracterizada por la presencia de tres elementos fundamentales: la provisión personal de servicio, la subordinación o dependencia del trabajador hacia el empleador, y la remuneración periódica, destacando el segundo aspecto como el que distingue principalmente este contrato de servicio civil, contratos y comerciales de comisión"*.

Objetivos de los contratos del Trabajo, el objetivo general del derecho al trabajo es regular la relación existente entre empleador y trabajadores, logrando en ellos una armonía que permita la realización de la paz social en justicia (Cabanellas, 2010).

Solo se puede lograr la paz social cumpliendo la norma y respetando el verdadero equilibrio de un estado de derecho, entrando en la Teoría del Derecho entre el “deber ser” de la norma y el “ser”. El Estado toma el lugar de un “veedor” es decir, una especie de supervisor de la relación entre sujetos, y solo interviene en los casos necesarios a fin de evitar vulneraciones de derecho o abuso de estos, hechos que comprobaremos más adelante cuando hablemos y comentemos la actividad estatal en el aspecto administrativo y judicial respectivamente.

Así pues, tenemos sujetos directos e indirectos: Sujetos Directos: Aquí encontramos al empleador o empleadores y trabajadores, y entendiéndose como sujetos directos en el sentido que sin intervención directa de un tercero van a procurar resolver con controversia laboral. Y los sujetos indirectos: referido en primer lugar al Estado quien, al crear las normas reguladoras de este campo del derecho, genera la obligación a los sujetos directos de respetar dicha regulación, su cumplimiento genera la actuación del Estado, ya sea en vía administrativa o vía judicial.

Tenemos 03 elementos esenciales, para la existencia del contrato de trabajo: La prestación personal de servicios: En este elemento, el trabajador va a poner a disponibilidad de su empleador su propia fuerza de trabajo, y deberá aportar sus servicios de manera directa y personal, obligándose al trabajador a estar a disposición de su empleador mediante su trabajo, que en el término jurídico quiere decir “prestar servicios”. La prestación personal de servicios: En este elemento, el trabajador va a poner a disponibilidad de su empleador, su propia fuerza de trabajo, y deberá aportar sus servicios de manera directa y personal, obligándose al trabajador a estar a disposición a su empleador mediante su trabajo, que en el término jurídica quiere decir a “prestar servicios”.

Es importante tener una perspectiva amplia y eficiente sobre los servicios, incluyendo todo tipo de tareas, ya sean físicas o mentales. La quinta sección del Decreto N.º 003-97-TR declara la siguiente información: El trabajador debe llevar a cabo los servicios laborales de manera personal y directa. Esto no impide la capacidad del trabajador de recibir ayuda de familiares directos que dependan de él, siempre y cuando se alinee con las prácticas habituales del trabajo.

La subordinación: Es el componente principal y exclusivo del contrato de trabajo, los contratos laborales se diferencian de otros acuerdos de servicios, como los contratos de obra o las asignaciones de servicios.

De acuerdo con lo indicado por Díaz (2009), en el ámbito del derecho español, la subordinación se define como la posición del empleado dentro del ámbito jerárquico, normativo y disciplinario del empleador. Este detalle particular subraya las diferencias en el poder tácito que posee el empleador, aunque el trabajador pueda tener cierto nivel de independencia en su trabajo. En casos donde el aspecto del control no es claramente visible, la categorización de la relación como empleo sigue siendo una posibilidad. En el campo del derecho, existen ciertos factores que, aunque no se consideran condiciones esenciales para establecer la subordinación, pueden servir como indicaciones claras de una relación laboral en circunstancias particulares.

Es posible tener autoridad sobre el trabajo realizado, proporcionar personalmente el servicio, estar presente regularmente en el lugar de prestación de servicios y tener exclusividad en la prestación del servicio. Esto incluye el uso de horarios fijos, la promoción de la empresa a través de la vestimenta y los vehículos de transporte, la participación del propietario del negocio, la propiedad de las instalaciones del negocio, las herramientas de trabajo y otros factores.

La Remuneración: Según Fernández (2018), la compensación, comúnmente conocida como salario, es una forma de pago, ya sea en moneda o en bienes, que se le da a un trabajador por el trabajo que realiza para su empleador o por estar disponible para trabajar.

La compensación es la recompensa que un trabajador recibe por ofrecer sus servicios al empleador. Esto implica que el trabajador no necesariamente recibe la remuneración directamente, sino que se ha establecido un pago por el trabajo completado (Toyama y Vinatea, 2011).

De acuerdo con la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la remuneración es la compensación que el trabajador recibe por su trabajo, ya sea en forma de dinero u otros beneficios, siempre y cuando esté disponible para su uso sin restricciones. El dinero proporcionado a los empleados para sus comidas principales, como el

desayuno, el almuerzo o un refrigerio en lugar de la cena, se considera parte de su salario (Castillo, 2008).

El concepto de los tipos de contrato, se definen: Contratos a Plazo Indefinido: El propósito de este contrato es proporcionar servicios a una empresa de manera continua, caracterizado por la creación de un acuerdo de empleo a largo plazo conocido como “contrato fijo de plantilla.” El servicio se presta de forma continua, sin una fecha de terminación específica. En cuanto al tipo de acuerdo, este contrato ofrece la flexibilidad de ser a tiempo completo o parcial, y puede formalizarse mediante documentación escrita o comunicación verbal.

En caso de que el acuerdo se establezca verbalmente, ambas partes tienen el derecho de solicitar que se documente por escrito en cualquier momento durante la duración de la relación laboral (Escuela de Julián Besteiro, 2001).

Contrato a Plazo Fijo (Sujetos a Modalidad): Los acuerdos de trabajo temporales se organizan en respuesta a las demandas del mercado o un aumento en la producción de la empresa, así como cuando el servicio o tarea es de naturaleza temporal u ocasional. Sin embargo, los contratos intermitentes o estacionales, siendo inherentemente temporales, pueden volverse permanentes.

De acuerdo con el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, los contratos se dividen en contratos temporales o accidentales y contratos de obra y servicios.

Según Díaz (2009), las relaciones laborales son los vínculos formados en el ámbito del trabajo, que generalmente implican las interacciones entre el trabajo y el capital durante el proceso de producción. En el mundo actual, las interacciones entre trabajadores y empleadores están reguladas por un acuerdo laboral que establece las responsabilidades y derechos de cada parte involucrada. Como resultado, de acuerdo a Pérez (2005), el acuerdo laboral establece que un empleado tiene derecho a una compensación si es despedido sin una razón válida.

Elementos Típicos: Se trata de ciertos caracteres que los ordenamientos laborales pretenden fomentar debido a que su presencia favorece a los empleados. Ayudan a entender la verdadera naturaleza de una relación cuando se encuentra en

controversia. La duración de la relación: el contrato de trabajo puede ser a plazo indefinido o encontrarse sujeto a modalidad, así tenemos: La duración de la jornada: que puede ser a tiempo parcial o a tiempo completo, el lugar de prestación del servicio: puede realizarse fuera del trabajo o en el centro de trabajo.

El número de empleos (o empleadores) que posee el trabajador: los servicios que se presten pueden ser exclusivos para un solo empleador o pueden estar pluriempleados: La ausencia de ciertos elementos mencionados anteriormente no va a invalidar, ni tampoco va a desnaturalizar el contrato de trabajo, sino que solo va a convertir la relación de trabajo en "atípica".

Contratos Sujetos a Modalidad. La ubicuidad de este tema en la sociedad contemporánea indica que la contratación a plazo fijo o basada en modalidades es igualmente frecuente. La legislación laboral peruana lo considera una situación excepcional por la exigencia de causas objetivas y apego a criterios de legitimidad especificados. En consecuencia, " las modalidades de contratación a plazo fijo " se definen de conformidad con la normativa del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 72, relacionado con la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Este Reglamento se puede encontrar en los párrafos 53 y siguientes.

Los contratos de modalidad transitoria son acuerdos legales en los que las partes delimitan la duración de la ejecución o terminación, incluidas las disposiciones de vencimiento, como una condición resolutive, un plazo u otras posibles contingencias. Estos contratos incluyen disposiciones de rescisión.

Quispe (2010), Los contratos están regulados por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) y se clasifican como contratos de duración determinada, según lo especificado por el derogado Decreto Ley N ° 18138. Incluye muchos tipos de contratos de trabajo, que, salvo que se especifique lo contrario, tendrán una duración ilimitada, salvo los contratos sujetos a modalidades específicas.

En los contratos de naturaleza temporal, se puede identificar una su clasificación que puede ser agrupada en: El contrato para iniciar una nueva actividad se utiliza durante el inicio de un emprendimiento productivo, lo que lleva al establecimiento o inauguración de nuevas entidades o mercados, así como a la extensión de las operaciones actuales dentro de la misma empresa. La actividad podrá realizarse por

una duración máxima de tres años. Sanguinetti afirma que este contrato emplea ambigüedad en lugar de abordar la esencia de la tarea que se está ejecutando. Por lo tanto, los contratos temporales pueden utilizarse para evitar la desaparición de una empresa, dependiendo de la inclusión de la nueva actividad económica en los contratos. Es crucial reconocer que las desviaciones sustanciales deben estar sujetas a plazos e imprevistas, salvo las derivadas de los cambios estacionales. La duración máxima es de cinco años.

Rodríguez (2009), el contrato de reconvención empresarial se establece por sustitución, ampliación o modificación de actividades organizativas, así como por alteraciones tecnológicas en instalaciones, maquinaria, sistemas, medios de producción, procesos y procedimientos tanto productivos como administrativos. La duración máxima permitida es de dos años.

También están los contratos de naturaleza accidental, se trata de un evento que se da entre un trabajador y el empleador con el fin de satisfacer alguna necesidad transitoria diferentes a las actividades habituales del trabajo (Vinatea, 2009)

Para Rodríguez (2009). El contrato ocasional sirve como mecanismo para cumplir requisitos temporales, independientemente de las actividades rutinarias que se realicen en el lugar de trabajo. En otras palabras, se utiliza para trabajos que, debido a sus habilidades de presentación, no se considerarán convencionales o rutinarios dentro del dominio productivo de la organización. Por ejemplo, pueden utilizarse en muchas capacidades, como la instalación o el mantenimiento de maquinaria y la construcción de edificios comerciales, entre otras. La duración de este contrato está restringida a un máximo de seis (6) meses.

Rodríguez (2009), señala que su afirmación es precisa. Un contrato de reemplazo es un acuerdo legal entre un empleador y un empleado para sustituir a un empleado permanente cuyo empleo se detiene temporalmente por razones legítimas según lo definido por la legislación vigente o las normas laborales aplicables. Este acuerdo se establece en el contexto de la relación laboral entre las dos partes. Este acuerdo es fundamental para abordar el cese temporal de labores.

Rodríguez (2009), postula la siguiente afirmación. Actualmente, estamos viendo un modelo de contratación que cumple dos funciones: permite que el empleador dependa

de personal de calidad durante la ausencia del empleado y permite que el empleado desplazado conserve el acceso a su puesto anterior. El contrato sustituto está diseñado para suministrar un trabajador temporal para reemplazar a un empleado permanente; por lo tanto, la sustitución de un trabajador ocasional está prohibida en virtud de este acuerdo. La forma contractual específica en cuestión es relevante únicamente durante la suspensión de la relación laboral, junto con otros términos que puedan determinarse a través de la negociación colectiva.

Por el contrario, el contrato sustituto generalmente abarca una fecha de vencimiento específica, que dependerá de la duración de la suspensión del empleado permanente. Sin embargo, es posible que la fecha de terminación no siempre se pueda determinar debido a muchos factores, incluidos los permisos, los períodos de vacaciones y otras preocupaciones. Asimismo, existen otros factores que pueden no tenerse en cuenta a la hora de establecer la fecha en la que concluirán las consecuencias del contrato sustitutivo. Ejemplos de estas variables incluyen el número documentado de accidentes, la promulgación del derecho de huelga y cuestiones relacionadas con la salud (Rodríguez, 2009).

El contrato es esencial. Para atender las necesidades temporales derivadas de una catástrofe imprevista o fuerza mayor que haya precipitado una emergencia dentro de la organización, el contrato de trabajo de emergencia es vital. En consecuencia, la organización necesita trabajadores adicionales para gestionar eficazmente la situación de crisis (Vinatea, 2009).

En el lenguaje legal, un hecho fortuito o fuerza mayor se refiere a un evento no atribuible y convincente que surge de un incidente imprevisible, obstaculiza el cumplimiento de una obligación o resulta en su ejecución incompleta, defectuosa o retrasada. Esta forma de justificación se denomina "fuerza mayor." "Los sucesos fortuitos, o fuerza mayor, se caracterizan como condiciones fuera del control del empleador, lo que dificulta anticipar o evitar que ocurran. Pueden ocurrir eventos catastróficos en estos entornos. Estas calamidades pueden abarcar terremotos, inundaciones, actos de terrorismo y otros eventos mucho más catastróficos.

La compañía debe estar en una condición de urgencia comercial para que este contrato surta efecto. Este problema solo puede abordarse mediante la contratación temporal de más personal (Rodríguez, 2009).

Acuerdos relacionados con la prestación de servicios o mano de obra. Los contratos son acuerdos establecidos entre un empleador y un empleado sobre el cumplimiento de un propósito específico dentro de un plazo designado. Estos acuerdos se denominan contratos para una actividad o servicio específico. Es crucial subrayar la importancia de la validez relevante. La afirmación de Rodríguez (2009) es acertada. El objetivo es ejecutar deberes específicos dentro de las operaciones corporativas manteniendo la autonomía y la importancia.

Por consiguiente, es imperativo identificar con precisión el empleo que se contrata, ya que el trabajador no puede desempeñar un trabajo distinto al que se ha manifestado en el contrato.

Por medio de un convenio colectivo, se puede identificar que tareas y trabajos pueden ser asignadas mediante este tipo de contratos. En tales circunstancias, es imperativo que se respete la estipulación del convenio en relación con este tipo de contratos. (Rodríguez, 2009)

Para Vinatea (2009), las condiciones que se deberán considerar para este contrato son sumamente relevantes, ya que se deberán tener en cuenta con detalle la razón que justifica la utilización de este contrato, en cuanto a su forma, esta será solo por escrito y, por último, la vigencia será el tiempo que pueda prolongarse el servicio u obra para el cual se haya contratado.

Según la Escuela de Julián Besteiro (2001), el periodo de este contrato es temporal e incierta, lo que significa que no se puede tener certeza de la fecha en que se finiquita el contrato. Si la fecha de finalización de la obra es conocida, se puede incluir en el contrato, no obstante, esto no implica que el contrato sea extinguido en dicha fecha, sino que el contrato permanecerá a lo largo del servicio u obra que se formaliza. En caso de que el contrato alcance una duración superior a un año, el empresario tiene el deber de notificar al empleado con un lapso de 15 días previos a su extinción, y entregar a su empleado una propuesta de liquidación simultáneamente. No existe la posibilidad de prolongar el contrato.

Se subdivide en: Se crea un contrato especializado para un trabajo o servicio específico, diseñado con un objetivo definido y un cronograma alineado con la finalización del trabajo o servicio. La duración requerida para completar la tarea o ejecutar el servicio determina el tiempo que tomará. Este tipo de contrato aborda los requisitos continuos pero periódicos de la organización durante épocas específicas del año, este contrato se conoce como contrato intermitente. La duración de esta actividad está directamente relacionada con el tiempo requerido para su ejecución. Un contrato estacional es un acuerdo creado para satisfacer las necesidades de la organización que surgen solo durante períodos específicos del año.

Para la Escuela Julián Besteiro (2001), el contrato de trabajo consta de los siguientes elementos: Las personas deben tener un mínimo de 14 años para calificar para trabajar. Las personas de entre 14 y 18 años se consideran legalmente incompetentes y deben obtener el consentimiento de sus tutores legales cuando sea necesario. Las personas se vuelven elegibles para el pleno empleo al cumplir los 18 años. Desde la perspectiva del empleador, los requisitos del derecho consuetudinario, que abarcan tanto el derecho civil como el comercial, se implementan rigurosamente en función de circunstancias específicas.

Un contrato no puede formalizarse sin el acuerdo de todas las partes involucradas en la transacción. El intercambio de intenciones entre el empleado y el empleador delinea la naturaleza de su interacción. El contrato de trabajo es un acuerdo consensual formado íntegramente por consentimiento mutuo, lo que hace crucial la alineación de objetivos.

El contrato de trabajo puede rescindirse de dos formas: explícitamente mediante la prestación de servicios o implícitamente mediante una declaración de rescisión. El acuerdo de trabajo requiere tanto la presentación del plan como su aprobación.

Un contrato previo al empleo es un acuerdo legalmente vinculante en el que una de las partes se compromete a ofrecer trabajo a la otra parte en una fecha futura predeterminada. Este acuerdo impone la obligación de ejecutar la oferta y rescindir el contrato de trabajo. El incumplimiento de las obligaciones precontractuales no genera una reclamación análoga a la renuncia.

Rodríguez (2009), afirma que la integridad del contrato de trabajo se ve socavada cuando el permiso se obtiene por errores, presiones, intimidación o fraude.

El contrato de trabajo generalmente se establece verbalmente y generalmente no requiere la adhesión a un determinado formato. Aparte de los acuerdos con términos establecidos o duraciones transitorias, la LCT permite una amplia gama de tipos de contratos.

El contrato de trabajo es bilateral y cumple dos funciones para el empleado: la prestación personal de servicios y la estipulación de que los servicios sean factibles, legales y explícitamente definidos. La cuestión de la compensación es la principal preocupación desde la perspectiva del empleador.

Esto refleja el objetivo económico y social alcanzado dentro del contrato de trabajo, tal como lo reconoce el ordenamiento jurídico.

Derechos Laborales. Durante las primeras etapas del desarrollo del derecho civil, basado en el principio del libre albedrío, la dinámica de las relaciones laborales se regía por una mentalidad de supervivencia del más apto. Las personas con poder económico pueden obtener ventajas esenciales, mientras que las que enfrentan debilidad económica se someten a restricciones impuestas o encuentran desempleo.

Durante ese período, la legislación laboral se desarrolló como una salvaguardia para la clase trabajadora. Operaba simultáneamente como un derecho de clase y un derecho de facción. El concepto se estableció para emancipar al individuo que ha mantenido los derechos esenciales inherentes a la humanidad.

Si bien el Estado tiene el mandato de proteger el derecho al trabajo, una obligación humana intrínseca, esta garantía es insuficiente. Por lo tanto, el individuo debe comprometerse con esta dedicación para alcanzar su objetivo. El marco de seguridad laboral es esencial para salvaguardar el derecho al trabajo. La legislación laboral impone el deber de brindar a la sociedad un conjunto integral de protecciones.

Se sostiene que los objetivos de la política laboral son multifacéticos. Estos objetivos incluyen la protección esencial de los trabajadores, considerados la parte desfavorecida en la relación laboral, así como la alineación y armonización de intereses otorgados a todas las empresas reconocidas como entidades socioeconómicas.

El propósito principal será regular de manera eficiente las condiciones de trabajo de todas las personas en una relación laboral. Para lograr el objetivo colectivo, es crucial desarrollar un equilibrio armonioso entre los factores de producción y alinear los intereses del capital y el trabajo. Esto surge del objetivo colectivo más allá de la simple necesidad de proteger cualquier aspecto del contrato de trabajo. La legislación laboral moderna debe garantizar continuamente la coordinación y el equilibrio adecuados entre las diversas fuentes de producción. Las regulaciones y la alineación tecnológica de los esfuerzos son elementos cruciales de la legislación laboral moderna.

Beneficios Laborales, las prestaciones sociales engloban todos los beneficios patrimoniales, junto con el salario fundamental que percibe el trabajador en su función. Lo que realmente importa es la remuneración que reciben los trabajadores en función de su puesto y sus obligaciones legales, independientemente de la naturaleza, la cuantía o la frecuencia de la paga.

Son las ideas que los empleados obtienen como resultado de su trabajo realizado bajo un rol subordinado.

Los ingresos laborales del empleado son los que obtiene por su trabajo, sin importar de dónde proceden, cuánto o con qué frecuencia se pagan, o si se consideran una forma de compensación. Aunque el término «prestaciones sociales» no esté definido explícitamente en la ley, se ha hecho referencia a él en múltiples ocasiones como el aspecto de la remuneración que garantiza a cada trabajador las condiciones sociales necesarias para ser ciudadanos de pleno derecho. Es crucial señalar que estos beneficios sociales también surgen como resultado de las negociaciones conjuntas establecidas en los convenios colectivos alcanzados entre los sindicatos y los empresarios.

La ley detalla seis beneficios económicos ventajosos que reciben los empleados remunerados durante su trabajo. Entre los beneficios se incluyen primas especiales para ocasiones festivas como el Día de la Independencia y Navidad, una beca laboral, una recompensa por longevidad (reservada a los empleados que obtuvieron su calificación antes de julio de 1995), cobertura de vida, distribución de beneficios, remuneración por antigüedad y una prima de participación en los beneficios del

empleado (exclusivamente para los empleados que obtuvieron su calificación antes de julio de 1995).

Según establece la legislación, las tres primeras prestaciones laborales enumeradas se consideran compensatorias, mientras que las tres últimas se clasifican como no compensatorias.

Respecto al trabajador que esté bajo un acuerdo de empleo temporal o restringido, tienen derecho a recibir prestaciones sociales.

Los beneficios sociales convencionales son ventajas mutuamente acordadas entre el empresario y el trabajador, que se añaden a las obligatorias por ley. Estas prestaciones también pueden denominarse ventajas independientes. Algunos ejemplos que pueden mencionarse son el subsidio a la vuelta de vacaciones, la participación en beneficios extraordinarios, las primas por cumplimiento de objetivos, las ayudas a la formación, etc.

Por otro lado, el acuerdo de empleo sirve como herramienta para formalizar la provisión de beneficios sociales habituales o independientes, normalmente esbozados en acuerdos entre el empleador y el personal ejecutivo y los administradores (como incentivos por alcanzar objetivos, oportunidades de comprar acciones de la empresa con descuentos). El empresario tiene la potestad de decidir unilateralmente ofrecer un beneficio social a los empleados según considere oportuno.

Cabe destacar que la retribución es la recompensa que el trabajador obtendrá por el trabajo realizado, que puede venir en forma de bienes o dinero. Del mismo modo, se puede destacar que la retribución incluye elementos que reportan beneficios, como el ahorro o el patrimonio, destinados al disfrute del trabajador y su familia. No obstante, no se consideran retribución los objetos que estén oficialmente exentos.

Respecto a los beneficios de la legislación del Perú, se plantea el Beneficio social Remunerativo, en el ámbito de las prestaciones sociales con un aspecto monetario, existen ciertas ventajas legales como los estipendios familiares, el pago por horas extraordinarias trabajadas y la remuneración por trabajar los fines de semana. También el Beneficio Social No Remunerativo, entre estos tipos que implican pago están los gastos relacionados con la duración de los servicios (CTS), el seguro de

vida, las primas laborales y las compensaciones legales, como la ausencia de días de vacaciones, el despido injustificado, la retención incorrecta de la CTS y la exigencia de trabajar horas extras.

La frase “beneficio social” es frecuentemente empleada por diversas partes involucradas en cuestiones laborales a nivel nacional, incluyendo empleados, empleadores, autoridades, leyes y creencias nacionales, todos los cuales captan o incluso sobrepasan el significado de esta idea. Siguiendo las directrices de Cabanellas, representa una ventaja laboral para los empleados.

De hecho, todas las demás regulaciones legales esbozadas en las leyes vigentes en beneficio de los empleados se clasifican como «derechos o ventajas», junto con los calificativos de “sociales”, que parecen diferir de la «retribución», que se da a cada empleado como pago por su trabajo.

En conclusión, las prestaciones sociales se reconocen como un derecho específico otorgado a los trabajadores, independiente de su salario regular, ya sea que implique un valor monetario o no. Estas prestaciones cumplen los requisitos establecidos por la ley, los acuerdos entre las partes, las decisiones del empresario o las prácticas habituales. En todas las situaciones, la concesión o asignación de prestaciones sociales comparte un hilo conductor: una vez que se conceden al trabajador, pasan a formar parte permanente de sus posesiones, sin posibilidad de ser reclamadas por el empresario. Esto, por supuesto, en el supuesto de que se hayan concedido de conformidad con su origen (ley, convenio, decisión unilateral, tradición) y no sean fruto de un error o una circunstancia inusual.

En materia legislativa, el Decreto Ley N° 688, conocida como Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, contempla aspectos como el seguro de vida, la CTS y la desaparecida bonificaciones por tiempo del servicio, haciendo referencia a la normativa establecida en el Decreto Legislativo núm. Seiscientos cincuenta. Posteriormente, el Decreto Ley número. Según el 713, la Constitución y las leyes nacionales establecen diversos beneficios sociales, tales como descansos semanales remunerados, feriados libres y vacaciones anuales remuneradas.

Adicionalmente, existen diferentes normas que introducen diversos beneficios sociales, como los incentivos legales (Ley N° 27735), la ayuda familiar para

trabajadores no comprendidos en convenios colectivos (Ley N° 25129), la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa (Decreto Legislativo N° 892), entre otros.

El Reglamento de Eficiencia y Competitividad Laboral, con su TULO refrendado a través del Decreto Ejecutivo N° 003-97-TR (LPCL) señala que el acuerdo de compensación integral puede comprender "... todas las gratificaciones lícitas y usuales ofrecidas por la empresa, excluyendo las participaciones en las utilidades".

La diferencia entre derecho y beneficio a continuación las explicaciones. Los órganos del Estado, ya sea en el ámbito de la administración como la Dirección del Trabajo o en el ámbito de la justicia como los tribunales, tienden a utilizar los términos derecho y ventaja como sinónimos.

La perplejidad no es una mera coincidencia; reacciona y se ajusta al impacto del empleador, disminuyendo o anulando los derechos laborales, presentándolos como actos de bondad o regalos otorgados por los empleadores, impulsados por su supuesta benevolencia o desinterés.

Al hacerlo, ocultan o ignoran el hecho de que el reconocimiento de derechos surge de batallas sociales que implican importantes sacrificios. Irónicamente, aquellos funcionarios que frecuentemente los pasan por alto se benefician de estas luchas en sus interacciones con sus superiores, incluso dentro del marco del aparato estatal. Los beneficios proporcionados a las madres son un buen ejemplo.

De la misma manera, se afirma que los derechos son registrados por la legislación estatal, el convenio individual o colectivos y las tradiciones laborales. Se reconocen los derechos laborales establecidos por la legislación laboral, que comprenden los que surgen del contrato de trabajo, individuales o, en algunos casos, colectivos.

La ley a nivel estatal reconoce restricciones en las horas de trabajo, salario mínimo, beneficios adicionales y garantía de entornos de trabajo seguros y limpios. El acuerdo y la tradición tienen la capacidad de crear diferentes autoridades vinculantes, lo que significa que el equivalente del empleador debe adherirse a él y el gobierno debe respetarlo. En esencia, se poseen capacidades o derechos que, al ser reconocidos

por el gobierno, pueden ser exigidos al propio Estado, garantizando su respeto y cumplimiento por parte de los empleadores.

Las ventajas, por el contrario, incluyen gestos adicionales por parte del empleador, que no están exigidos por ley ni por contrato. Estos gestos pueden incluir beneficios tangibles como dinero o bienes, así como permisos o autorizaciones. Hacemos hincapié en que estos beneficios no están establecidos explícitamente en la ley o el contrato, sino que el empleador los ofrece o permite que los empleados los reciban o utilicen.

Si estas ventajas se enfatizan constantemente, pueden convertirse en responsabilidades para el empleador y, en última instancia, convertirse en derechos para los empleados que pueden hacerse cumplir plenamente.

Se plantea la diferencia entre beneficios sociales y laborales, donde Arce (2013) señala: La Constitución delinea una distinción entre "remuneración" y "beneficios sociales" en el segundo párrafo del artículo 24, enfatizando la precedencia del crédito salarial sobre otras obligaciones financieras. Aunque la Constitución protege lo que comúnmente se conoce como beneficios sociales, la noción de privilegio se limita a cuestiones relacionadas con los ingresos de una persona. Desde este punto de vista, la necesidad de ampliar dicha protección demuestra que no todas las oportunidades de generar ganancias se correlacionan con los beneficios sociales. De no ser así, el artículo 24 de la Constitución se volvería redundante e innecesario.

Sin embargo, al tomar en cuenta tanto el salario del trabajador como los beneficios sociales como parte de sus ingresos económicos, el representante busca comunicar que el concepto de compensación en el marco peruano no cubre todo tipo de ganancias financieras. Algunos de los beneficios que una empresa ofrece a sus trabajadores pueden no parecer atractivos, como los beneficios sociales, que podrían no calificarse como tales.

En el Perú la remuneración se define como una recompensa otorgada a cambio del servicio prestado, según el artículo 6 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Así, sólo en casos excepcionales, definidos como "regulación explícita", se han incluido escenarios adicionales dentro de este marco donde el trabajador no presta su servicio de manera efectiva. Por ejemplo, mediante el Decreto Legislativo

713, se ha categorizado como compensación lo que recibe el empleado durante los descansos (como las vacaciones anuales, los feriados o el descanso semanal obligatorio).

La investigación se realizó por la siguiente razón: ¿Podría aclarar la noción de beneficios sociales? El legislador peruano no ha proporcionado una definición de "beneficio social", sin embargo, la ha mencionado constantemente. El Decreto Legislativo 650, conocido como Ley de Compensación por Tiempo Cumplido, define el CTS como un beneficio social que aborda las contingencias derivadas de la terminación del empleo y brinda apoyo al trabajador y su familia (artículo 1). Además del bono de antigüedad otorgado a los empleados después de 25 o 30 años de servicio, la Ley de Consolidación de Beneficios Sociales (Decreto Legislativo 689) se refiere a los beneficios sociales asociados con el seguro de vida. Estos beneficios tienen como objetivo compensar a los familiares inmediatos de los empleados que mueren durante su empleo o a los propios empleados que están lisiados permanente y completamente.

El uso del término "beneficio social" por parte del legislador parece pertenecer a la "dimensión social" de la compensación, a pesar de la ausencia de una definición legal definitiva del término en la jurisprudencia. Además, existen prestaciones económicas que promueven la integración social del trabajador y su familia sin necesidad de un título específico como retribución. Es fundamental reconocer que, en este contexto, no existe una remuneración directa por los servicios prestados; más bien, existen beneficios económicos que promueven la integración social. En situaciones en las que una fundación legal tiene una misión social específica y busca lograr la redistribución de la riqueza, las ventajas de dicha fundación se hacen evidentes. En lugar de adherirse a un principio conmutativo o sinalagmático, que postula que la compensación debe alinearse con el servicio prestado, la dimensión social de la remuneración opera sobre una lógica diseñada para conferir al trabajador una posición social que le permita una ciudadanía plena.

Es crucial reconocer que los "beneficios sociales" deben verse como variables compensatorias; sin embargo, pretendo enfatizar dos aspectos que ilustran la naturaleza paradójica de la legislación promulgada por Perú en esta materia. La primera cuestión a examinar es la justificación para clasificar la asignación familiar,

diseñada para mitigar los costos de los hijos menores de 18 años (con fines comerciales), como un pago bajo DS 035-90-TR. ¿Qué fundamenta la clasificación de una asignación financiera destinada a ayudar a la familia de un trabajador como remuneración en lugar de como una designación apropiada de un beneficio social? La segunda pregunta es sobre la justificación de la asignación de derechos de compensación ausentes de beneficios sociales, y la omisión de estas ventajas en la definición de remuneración. Dado que las garantías de pago se consideran esenciales, ¿implica que todas las prestaciones sociales carezcan de características compensatorias?

Para llevar a cabo un análisis normativo de manera efectiva, es esencial reconocer que las percepciones económicas obtenidas por el trabajador para asegurar un bienestar material y espiritual adecuado para él y su familia (pagos de apoyo social no vinculados a la remuneración por los servicios prestados) pueden surgir de mandatos legislativos, convenios colectivos o autonomía privada individual (decisiones unilaterales del empleador o contratos de trabajo).

La Familia, según la Real Academia Española (2022), se describe como un grupo de individuos que comparten un vínculo a través de ascendencia, descendencia y parentesco, siendo la característica definitoria que residen juntos bajo un mismo techo.

Para Blasco (2015), la familia, al ser una construcción evolutiva, no está definida explícitamente en la constitución, ya que su interpretación varía entre diferentes culturas y sociedades. Esto ilustra que los legisladores reconocen a la familia como algo más que una mera construcción legal; en cambio, la ley sirve para regular y ofrecer garantías sociales y legales para la familia. “El concepto de familia está influenciado por los estándares de la sociedad, lo que requiere que las regulaciones convencionales se alineen adecuadamente con la conciencia social” (p. 24).

Por otro lado, Martínez (2015), en su artículo, señala que la familia es vista como un establecimiento prestigioso, un núcleo social vital con conexiones significativas y diversas en diferentes dimensiones. Esto resalta la importancia de salvaguardar y nutrir la unidad familiar. Además, sugiere que la familia es una parte integral de la

sociedad, capaz de adaptarse y florecer en diversos contextos económicos, políticos y sociales.

En relación a las funciones de la familia, Martínez (2015) enfatiza los diversos roles que desempeñan las familias. En primer lugar, las familias desempeñan una función económica crucial al proporcionar los recursos necesarios para el sustento. Este aspecto material es primordial para el bienestar familiar. En segundo lugar, las familias desempeñan un papel emocional, siendo el lugar donde los individuos experimentan y aprenden por primera vez sobre el afecto. También contribuyen al desarrollo de la personalidad, el carácter, los conocimientos y los valores, que son fomentados por los padres. La salud mental y emocional de cada miembro depende en gran medida de estos aspectos. Por último, las familias tienen una función social, particularmente en términos de procreación y garantía de la continuación de las sociedades. Además, llevar a cabo que las familias desempeñen roles específicos dentro del contexto social más amplio.

Además, Guzmán (2017) destaca que la familia es esencial y crucial en el desarrollo de sus miembros, en especial de los menores, fundamentado en la confianza, afecto y protección que los progenitores brindan. Este núcleo constituye el cimiento de los futuros ciudadanos, por lo que resulta esencial resaltar esta institución.

Encontramos al doctor Infante (2016), quien sostiene que la finalidad de la familia se vincula con tres elementos esenciales: Una finalidad natural, fundamentada en la unión de mujer y hombre para la conservación de la humanidad; una finalidad moral, que incluye solidaridad, cariño, la manifestación de educación, cuidado y afecto de los miembros; y una finalidad económica, que se centra en la subsistencia de los descendientes a través de la provisión de alimentos y refugio para su subsistencia. En última instancia, se afirma que la familia es importante en la sociedad, proporcionando un equilibrio entre la sociedad y la conservación de la especie humana, y una función biológica, dado que desempeña el papel de procreación, subsistencia y cuidado de la humanidad en el contexto social.

Según Hinostroza (1999), la familia se constituye como el núcleo social, compuesto por vínculos sanguíneos o emergentes de matrimonios, los cuales suelen estar subordinados a una única dirección (padre, madre, abuelo, hermano mayor), y estos

individuos suelen residir de manera permanente bajo un mismo techo. En términos generales, se refiere a la agrupación de individuos que, en algún grado, mantienen una relación de afinidad con otros. Esta categoría comprende descendientes, ascendentes, así como parientes colaterales que descendientes de un stock compartido, por lo tanto, de los esposos. Por tanto, en términos generales, la familia se conceptualiza como una agrupación permanente de individuos vinculados por vínculos legales derivados tanto de la relación intersexual como de la filiación. En términos estrictos, se refiere al núcleo paterno-filial que comprende a padre, madre y descendientes. Se le denomina familia conyugal o también conocida como pequeña familia.

Peralta (2008), señala que la conceptualización de la familia puede ser dividida en dos aspectos: a través del transcurso del tiempo y su evolución, y en contraposición a un momento específico de su desarrollo o estado actual. Es posible describir a la familia como una estructura o categoría social que se establece sobre la base del matrimonio y el parentesco. En cada etapa de la evolución social, sus orígenes, funciones y dinámicas de relación son distintos entre sí. Su progresión depende de una serie de factores, en particular las condiciones socioeconómicas que tienen un impacto en su crecimiento y desarrollo. El término se usa para describir "la unión de dos individuos de diferentes sexos y sus descendientes, residiendo juntos en un entorno compartido bajo la guía de ambos padres en una relación comprometida. "Los individuos que están relacionados entre sí a través de la sangre y el parentesco, incluidos antepasados, descendientes y parientes colaterales, constituyen el colectivo humano fundamental".

El Libro III del Código Civil es donde tiene lugar la mayor parte de la discusión sobre el derecho de familia. Como consecuencia de esto, ha llegado al punto en que se le reconoce como un componente esencial de la sociedad, con sus principios fundamentales consagrados tanto en los tratados internacionales como en la Constitución. Su tutela se basa en una base compartida; es la unidad fundamental de la sociedad y no es un privilegio ni una mera construcción legal. Pues no lo es por su origen y por su tesis, no es un ingenio de la ley y el derecho, que solamente lo reglamentan, más aún viene a hacer una obra de la naturaleza, esa es su esencia; y busca complacer el menester y demandas inherentes a la persona como un ser social

e individual. No digamos que sea por su configuración, estructura, ni por su operatividad o funcionamiento, que responde asimismo a demandas y mecánicas de funcionamiento de metajurídicas. También hay que considerar que, como una derivación de la norma constitucional sobre la igualdad de los hijos matrimoniales con los no matrimoniales, el código ha suprimido la legitimación, por ser innecesaria.

Resaltando la postura de Hinostroza (1999) donde remarca, que la familia viene a hacer el núcleo social asociado o unido por lazos de sangre o emergentes del matrimonio, que continuamente se somete a un mando exclusivo, desde el padre, madre, el hermano mayor, el abuelo, tales integrantes usualmente hacen vida permanente bajo el mismo techo en común. Constituyendo en síntesis de las doctrinas mencionada líneas arriba, para entender a la familia se puede decir que es la base principal de la sociedad, encontrándose regulado en los distintos tratados Internacionales y en nuestra constitución como derechos fundamentales de cada persona.

Dado su énfasis significativo en las instituciones esenciales del derecho civil que son los individuos y la propiedad, se ha postulado que este campo tiene dos ramas principales: el derecho de familia y el derecho de propiedad. El derecho de familia se define como una recopilación de conceptos y convenciones legales destinados principalmente a establecer el estatus individual y regular la formación, mantenimiento y disolución de las estructuras familiares. Esta perspectiva postula que el derecho de familia constituye una compilación de principios y normas jurídicas. Todas las regulaciones relacionadas con asuntos legales, incluidos la patria potestad, la filiación, la tutela, el matrimonio, la interdicción, el parentesco, la adopción, la inhabilitación, la emancipación, la ausencia y el registro civil, abordan exclusivamente el estado de las personas y la composición de las familias. Esto abarca, pero no se limita a lo siguiente: emancipación, interdicción, inhabilitación, ausencia y registro civil. La normativa concerniente a los regímenes matrimoniales se fundamenta primordialmente en las exigencias de la vida familiar.

De Trazegnies et al. (1990) señala que, al examinar la legislación peruana, se evidencia la existencia de no una única noción de familia: la concepción de familia no es univocal, sino que posee una pluralidad de significados legales, dado que tanto los valores y las circunstancias sociales son determinantes. El objetivo es brindar

información relevante y detallada sobre el tema. La legislación reconoce la extensión de las relaciones de parentesco de manera diversa. En consecuencia, desde una perspectiva jurídica, en el Perú se pueden identificar diversas categorías de familias que operan sin enfrentar significativas discordias conceptuales; tal grado de diversidad es tan evidente que prevalece la percepción de una única familia.

Según Zapata (2011), la familia es el conjunto de individuos unidos por el vínculo de camaradería. En un sentido limitado, la familia se compone de los progenitores, la madre y los descendientes de los menores, así como las relaciones que emergen cuando estos constituyen nuevos núcleos familiares. Indudablemente, la familia constituye una de las estructuras fundamentales de nuestra sociedad. Es incuestionable que ninguna persona ha experimentado la vida familiar, dado que, en su naturaleza intrínsecamente social, se generan estereotipias, emergen nuevos formatos, actitudes y costumbres. Actúan en una realidad concreta. El núcleo de la sociedad es la familia, y se podría postular que la existencia de la sociedad sería inviable sin su presencia, dado que proporciona los componentes que conforman la entidad social denominada sociedad. La familia constituye el primer agente de socialización del individuo. El infante, desde su nacimiento hasta su retiro a la residencia durante su juventud o adultez, ha experimentado una influencia social de origen doméstico, ya sea de afecto o incertidumbre. Las actividades que el individuo realiza fuera del hogar son producto de la interacción familiar.

El fallo emitido por el Tribunal Constitucional, registrado en el registro N° 2868-2004-AA/TC, referente a una acción de amparo, establece que "... de acuerdo con el artículo 4 de la Norma Fundamental, no se puede derivar a derecho constitucional al matrimonio...", dado que se limita únicamente a "... estas dos instituciones legales están amparadas por la Constitución" y, "... desde una perspectiva constitucional, no existe espacio para equiparar matrimonio como una entidad con el derecho al contrato de matrimonio como una entidad, a pesar de las evidentes relaciones entre ambas".

La Corte afirma que, si bien carece de la independencia de un derecho constitucional distintivo y de las libertades de contratar, operar, viajar, practicar religión o cualquier otro derecho reconocido en la Norma Fundamental, permanece protegido por el derecho al desarrollo autónomo individual, como se especifica en el artículo 2, párrafo

1 de la Constitución. El ius connubii representa un dominio de libertad desprovisto de intrusión oficial.

La implementación designa al matrimonio como una institución legalmente protegida, reconociéndolo, junto con la familia, como un componente vital e intrínseco de la sociedad. En consecuencia, cada individuo posee la autonomía para determinar de manera independiente y libre la fecha y elección de su cónyuge casado. La capacidad de permitir o prohibir a cualquier individuo participar en el matrimonio es inaceptable.

Dentro de los tipos de familia, para Espinoza (2016), dentro de la clasificación de tipos de familias, se distinguen dos categorías principales: aquellas que están bajo la protección legal, garantizadas, reguladas y bajo la condición de respetar los obligaciones y derechos derivados de la constitución familiar, establecida en nuestro marco legal.

Espinoza (2016) describe la familia nuclear, entendida como una entidad familiar estricta compuesta por progenitores y descendientes que cohabitan en un hogar, de manera similar a Guzmán (2017), quien indica que la familia desempeña un papel esencial y fundamental en el desarrollo de sus miembros. En este contexto, la familia es primordial en el desarrollo de los menores, evaluando la confianza, afecto y protección que los progenitores brindan. Por consiguiente, es esencial resaltar esta entidad, con cada integrante de la familia ostentando obligaciones y derechos conforme a la Constitución y los Códigos que regulan dicha entidad. Esta concepción es precedida por las rigurosas concepciones tanto religiosas como jurídicas acerca de la estructura y funcionalidad de las familias.

Se fundamenta en la estructura del matrimonio establecida y reconocida por el marco legal de cada nación. Es principalmente una respuesta a la necesidad de establecer una entidad familiar estable y duradera que asegure entre sus miembros: unidad, armonía y colaboración, al tiempo que respeto y consideración, elementos que contribuyen a la consolidación de su estabilidad, desarrollo y funcionamiento dentro de la sociedad (Peralta, 2008).

Se encuentra la obra "Familia extendida" de Espinoza (2016), citando a Cornejo, quien aclara que, desde una perspectiva legal en asuntos civiles, las familias

extendidas se limitan únicamente a la provisión de alimentos y derechos legítimos, y que no es necesario que todos los familiares residan en un solo domicilio.

La familia compuesta, concebida como la fusión de la familia nuclear y la familia extensa, que incorporan miembros nuevos, se refiere a la familia de tres generaciones (padres, descendientes casados o solteros y descendencia), donde se consolidan las familias. Originada a través de uniones de hecho, resulta imprescindible considerar la evolución de esta entidad familiar emergente, reconocida en el Código Civil e introducida en nuestro marco jurídico por la significativa importancia de estas unidades familiares que se unen por voluntad propia. Además, estas unidades familiares no requieren necesariamente del casamiento para constituir una familia, adquiriendo derechos y obligaciones similares a los del matrimonio. Actualmente, el concepto de unión de hecho se manifiesta en nuestro marco constitucional, aspecto que, si bien años atrás fue considerado ilegal, posteriormente se estableció. La consideración de esta forma de familia como generadora de patrimonio fue establecida en la Constitución Política de 1993, y la Ley 30007 modifica diversos artículos del Código Civil con el objetivo de regular los derechos sucesorios de los convivientes. Se refiere a un colectivo humano constituido por familias nucleares o segmentos de estas, tal como se evidencia en el caso de los hogares polígamos (Zapata, 2011).

Familias monoparentales, otra categoría establecida por el médico, se refieren a las familias que carecen de regulación legal. Espinoza (2016) lo define como aquellas que no se encuentran explícitamente contempladas en la norma. Elucida que estas familias han surgido a lo largo del tiempo, y pueden ser originadas por diversas circunstancias, como la separación o divorcio de los progenitores, la gestación prematura de la madre, la muerte de algún cónyuge, o la existencia de un solo progenitor. sujeto a la atención de las hijas.

Familia homoafectiva. Según Varsi (citado en Espinoza, 2016), la familia se constituye a partir de la unión de dos individuos del mismo sexo (lesbianas u homosexuales). En la actualidad, esta forma de familia continúa siendo objeto de un debate jurídico intenso y de confrontación. En este tipo de unidad familiar, la diversidad de géneros no se respeta. Se trata de una sociedad compuesta por individuos del mismo sexo, o por parejas homosexuales. A pesar de que este tipo de unión era aceptado en ciertas

civilizaciones antiguas, como la griega, con el transcurso del tiempo y principalmente debido a la influencia del pensamiento cristiano-católico, se convirtió en el objeto de repudio por parte de la mayoría de las sociedades, atribuyéndole un carácter inmoral y antinatural, y la homosexualidad fue categorizada como una afección (Varsi-Rospigliosi, 2011).

Familia Ensamblada. Para una comprensión más profunda de las familias reconstituidas, recurrimos a Cabanellas (2006), quien examina los roles que los padres biológicos o compatibles pueden desempeñar en nuevas estructuras familiares. Se manifiesta que la masculinidad en la familia puede manifestarse de diversas formas, depende de la cultura. En consecuencia, se puede postular que esta función en la familia es esencial para la institución de la norma de género, sexualidad, distribución de recursos disponibles, cuidados y apoyo, elementos cruciales para la preservación de la familia unitaria, independientemente del estatus que ostenten. el padre compatible o biológico. A partir de estos datos se puede afirmar que, en nuestro país, la percepción de las familias sigue siendo tan esencial que algunas pueden depender de la imagen paterna.

En Estados Unidos, el Dr. Papernow (2015) sostiene que estas estructuras familiares se forman de manera paulatina, mediante la separación o muerte de algún cónyuge que inicialmente estableció una unidad familiar nuclear. Este enfoque resalta la conexión emocional de los descendientes que son susceptibles de adoptar una nueva identidad familiar, denominándose esta circunstancia "Arquitectura de Familia Reconstituida". En última instancia, están las familias reconstituidas. Este término se deriva del concepto de 'asamblea'. Mejía et al. (2018), en su trabajo sobre terminología, explica que el término 'montaje' equivale a 'ensamblar', que se refiere a la acción o resultado de 'ensamblar', que se refiere a la unión, ajuste, composición de elementos metales, madera, entre otros.

En derecho de familia, según Infante (2016), la familia es una entidad fundamental y natural en la sociedad, cuya configuración se va configurando según la realidad social. Los derechos familiares son fundamentales para la regulación y tienen como objetivo proteger los principios naturales. En relación con esta entidad familiar emergente, la Corte Constitucional conceptualiza a la familia fusionada como una entidad que surge de un nuevo matrimonio o compromiso establecido con miembros de relaciones

anteriores. En otras palabras, esta familia originalmente produjo descendencia a través de la convivencia o el matrimonio.

La Familia Conjunta, formada por múltiples miembros directos, que, junto con sus respectivos cónyuges y descendientes, suelen compartir un domicilio común y está sujeto a la misma cabeza de familia y autoridad (Zapata, 2011).

En última instancia, la adopción familiar, en la que un individuo que es intrínsecamente un niño es adoptado como hijo, pero que es considerado tal únicamente a través de la ficción legal. Se produce así una modalidad de parentesco que trasciende la consanguinidad y la afinidad, convirtiéndose en una tercera categoría fundada exclusivamente en el derecho, aunque con efectos análogos a los del parentesco sanguíneo. En consecuencia, la familia adoptiva se constituye entre el adoptador y el adoptado, junto con sus respectivas unidades familiares, de tal manera que ambos individuos no pueden contraer matrimonio entre sí o con sus respectivas unidades familiares, dentro de los parámetros y límites establecidos por la legislación vigente (Hinostroza, 1999).

Se define la protección de la familia en la constitución, donde reconoce a la familia como una entidad natural y esencial de la sociedad, que goza de protección por parte de la misma sociedad y del Estado (Artículo 4). Sin embargo, no favorece la familia nuclear, dado que existen diversas formas de familia que han surgido debido a transformaciones constantes en la sociedad (tolerancia, equidad de género, entre otras), económicas (aparición de nuevos sistemas productivos, incorporación de mujeres en el entorno laboral, entre otros), culturales (nuevas expectativas y aspiraciones del matrimonio, entre otros), y tecnológicas (métodos de reproducción asistida), y otros. Por lo tanto, "independientemente del tipo de familia en cuestión, será merecedora de protección contra las interferencias que puedan surgir por parte de la Sociedad y del Estado" (Varsi-Rospigliosi, 2011).

Referente a este aspecto, nuestra antigua Carta magna, le destinaba dos artículos, nuestra actual constitución designa siete artículos, ello no implica que sea superior, incluso que se haya destinado un capítulo independiente, puede significar una puntería o acierto metódico sistematizado, pues menos denota que sea especial, destacado o deficiente que la precedente. Entonces podemos llegar a la conclusión,

indicando que no es necesario la cantidad de artículos, ni menos donde se encuentren estos artículos, lo que es relevante es el contenido de la configuración y formación constitucional (Placido, 2001).

Esta posición es de suma relevancia, pues nos arrastra a partir de la potencia jurídica que poseen las normas constitucionales concernientes a la familia. En este contexto es precisa mencionar que tienen más poder, solidez y firmeza que las demás, esta considera trabajar sobre o encima de la naturaleza de su clasificación y las normas, lo cual nos permite comprender, cuál es el real temario, contenido del precepto constitucional en relación con la familia (Hinostroza, 1999).

En relación con los derechos sociales en el contexto familiar, las normas constitucionales se clasifican en tres categorías: programáticas, operativas y declarativas. La declarativa hace referencia a las declaraciones solemnes que proclaman el principio fundamental que sustenta el orden social. Generalmente, estos se interpretan como directrices, como planos de acción de cualquier estado político o modelos ejemplares de gobernanza eficaz. Sin embargo, en términos estrictos, es inviable establecer una obligación jurisprudencial que imponga a la entidad estatal la provisión de un beneficio. Los estándares operativos no requieren regulación o condicionamiento por parte de ninguna entidad reguladora para su cumplimiento. Se las denomina normas auto aplicables, dada su perspectiva real y jurídica de aplicación inmediata. En última instancia, las normativas programáticas, también denominadas normativas no operativas o normativas de aplicación diferida a las entidades legislativas, están sujetas a la legislación ordinaria y su validez se encuentra vinculada a estipulaciones en conformidad con los fundamentos programáticos del legislador constituyente. Estos estándares no son obligatorios hasta que las entidades legislativas no establezcan su regulación.

El artículo 5 de la Constitución, establecida en 1979, declara: "El Estado protege el matrimonio y la familia como sociedad natural e institución fundamental de la Nación". El estatuto rige los procedimientos para el matrimonio, así como los estándares para la disolución y separación.

El artículo 6 establece que "El Estado protege la paternidad responsable. "Los padres poseen el derecho y el deber inherentes de educar y salvaguardar a sus hijos,

mientras que los hijos están obligados a honrar y ayudar a sus padres. Además, los padres poseen derechos y obligaciones específicos. Todos los bebés tienen los mismos derechos. La ley prohíbe revelar el estado civil de los padres o los vínculos entre padres e hijos en los registros civiles y las tarjetas de identidad.

El artículo noveno establece que "La unión estable de un hombre y una mujer, libres de impedimentos matrimoniales, que establezcan un hogar de hecho cumpliendo con los requisitos legales, conforma una sociedad patrimonial regulada por el régimen de gananciales según corresponda."

El artículo 4 de la Constitución de 1993 estipula que: "La comunidad y el Estado protegerán específicamente a los niños, adolescentes, madres y ancianos en circunstancias de abandono, salvaguardando al mismo tiempo la familia y promoviendo el matrimonio". Son universalmente reconocidos como esenciales para la civilización y cruciales para su funcionamiento. El estatuto rige los procedimientos para el matrimonio, así como los estándares para la disolución y separación.

El artículo quinto estipula que "la unión mancomunada de un hombre y una mujer, libres de impedimentos matrimoniales, que establecen un hogar, forma inherentemente una comunidad de bienes regulada por el régimen de sociedad de beneficios correspondiente."

El artículo seis articula que "La política nacional de población tiene como objetivo defender y apoyar las prácticas de crianza responsables." Reconoce los derechos de las personas y las familias a tomar decisiones autónomas sobre su vida. La entidad gubernamental tiene la tarea de supervisar la implementación de programas educativos, la distribución de información apropiada y la provisión de medios que no afecten negativamente la salud o el bienestar de las personas. Los padres tienen tanto el derecho como la obligación de educar y salvaguardar adecuadamente a sus hijos. Deben demostrar respeto y brindar apoyo a sus padres. Todos los bebés tienen los mismos derechos. El estado civil de los padres y la naturaleza de su relación serán confidenciales en cualquier documento de identificación o registro civil.

La familia en el Código Civil, según el Artículo IV de los Términos y Condiciones del Centro Comunitario, uno debe poseer un interés económico o moral válido para poder tomar medidas o responder. El interés moral permite que se realice una acción sólo

cuando atañe directamente al individuo o a su familia, salvo que la ley lo establezca explícitamente.

Según el artículo 474 del Código Civil, se deben mutuamente las siguientes obligaciones: 1. El matrimonio. Te esfuerzas por potenciar la creatividad de los textos en español. Parafrasear el texto utilizando vocabulario imaginativo y alterando la estructura de la oración manteniendo el significado original lo más fielmente posible. Los antepasados y la descendencia. Trabajas para hacer que los textos en español sean más creativos. Los hermanos.

Según el artículo 495 del Código Civil, sólo pueden heredar los bienes familiares los cónyuges, los hijos y demás descendientes a cargo, así como los padres y demás ascendientes en situación de necesidad, y los hermanos menores o a cargo de quien establece la herencia.

Según el artículo 816 del Código Civil, se consideran herederos primarios los descendientes y ascendientes, seguidos de los padres y demás ascendientes como herederos secundarios. Los cónyuges se clasifican como herederos de tercer orden, mientras que los parientes colaterales hasta el cuarto grado de consanguinidad son herederos de cuarto, quinto y sexto orden, respectivamente.

Según el artículo 1028 del Código Civil, los privilegios de uso y habitación de un inmueble se otorgan a la familia del usuario, salvo disposición en contrario.

Según el artículo 1984 del Código Civil, la indemnización por daño moral se determina en función de su magnitud y del sufrimiento infligido a la víctima o a sus seres queridos.

La expresión matrimonio deriva de los términos latinos *matris* y *mutiun*, equivalente a carga, peso o gravamen para la madre, en consecuencia, es la mujer que transporta superior carga, anterior y posterior al parto, esta palabra o expresión hace referencia, que es la mujer quien traslada la parte más difícil dentro del matrimonio, ya que efectivamente es ella quien alumbró a los hijos, está a su cuidado los, también los educa, los atiende y asiste en su formación, entre otros (Umpire, 2005).

El matrimonio es el vínculo duradero entre hombre y mujer, establecido conforme a las normas legales, estructurado y dirigido a la formación de un hogar. El sistema no crea el Derecho como una invención técnica, sino que regula una institución natural para beneficiar a la sociedad. El matrimonio es un privilegio único reservado a las personas de carne y hueso, ya que las personas jurídicas carecen de la capacidad de procrear o contraer matrimonio. Delinea los derechos y responsabilidades que surgen dentro del ámbito de la familia y la paternidad. En el centro de la celebración del matrimonio se encuentra la expresión del mutuo acuerdo entre los cónyuges (Salinas, 2014).

Visto a través de una lente sociológica, el matrimonio representa la formalización de acuerdos, teniendo como base la conexión legalmente reconocida y aprobada entre individuos de diferentes géneros. De esta manera, la conexión entre los cónyuges se eleva al rango de pilar principal del matrimonio. Este establecimiento representa el fundamento, la fuente primaria de regulación familiar, a través del cual una mujer y un hombre unidos en un vínculo de por vida reconocido por la ley, se comprometen mutuamente para cumplir sus objetivos e intenciones. “La institución del matrimonio no es más que la unión natural disciplinada y consagrada en el estado social como unión legítima, pero consagrada y disciplinada por vía de autoridad, no por vía de contrato.” (Ríos, 2019).

“Hemos estudiado el matrimonio como sacramento y como contrato, pero no nos hemos ocupado de su origen y de sus antecedentes.” (Mejía, 2002).

Estas definiciones revelan que el objetivo principal del matrimonio no es únicamente formar una familia o tener hijos, sino más bien crear una pareja de vida completa y armoniosa.

Según las normas recogidas en el Libro III de nuestro Código Civil, el matrimonio se considera una piedra angular del derecho de familia. Se trata de una asociación voluntaria entre un hombre y una mujer que son legalmente elegibles y se formaliza mediante un acuerdo vinculante. Respetar las leyes para poder convivir. Según la interpretación del artículo 234°, el matrimonio puede ser considerado a partir de 02 contextos: a modo de estado matrimonial y acto jurídico.

Respecto a la naturaleza jurídica del matrimonio, se plantea la teoría de los contratos que puede verse desde tres ángulos diferentes: el derecho canónico, el civil convencional y el matrimonial. La perspectiva tradicional considera el matrimonio como un vínculo sagrado que se establece mediante un acuerdo matrimonial legítimo.

Según el punto de vista civil clásico, se considera que el matrimonio tiene todos los componentes clave de los contratos, lo que significa que se pueden aplicar el concepto de contratos nulos y cuestiones de consentimiento. En última instancia, se sugiere que el matrimonio no es sólo un mero acuerdo, sino más bien una manifestación de autoridad gubernamental o una transacción legal sofisticada.

Según la tesis Institucionalista, el matrimonio es visto como un sistema estructurado de regulaciones, costumbres, responsabilidades, compromisos, derechos y conexiones al que los individuos que desean casarse deben adherirse sin lugar a discusión, convirtiéndolo esencialmente en un establecimiento fijo.

Doctrina Mixta. Según esta teoría, se considera que el matrimonio tiene una naturaleza dual: no es sólo un establecimiento sino también un pacto que simboliza la unión del matrimonio. Por otra parte, las familias formadas mediante matrimonio también pueden ser: Familia matrimonial completa: compuesta por progenitor, progenitora y descendencia (uniparental). Familia matrimonial incompleta: Nacida de la disolución de un matrimonio, la ruptura, la anulación de la unión o el fallecimiento. Familia Pluriparental: Llamada ensamblada, reconstruida, reconfigurada o como un collage. Se trata de la conexión familiar que une a dos personas que han compartido un compromiso anterior, ya sea matrimonial, de convivencia o por viudez.

Se trata de una pareja que se encuentra en su segundo matrimonio, teniendo hijos tanto por separado como juntos. Dependiendo de la situación, puede surgir la figura del padrastro o la madrastra, quienes son considerados afines al hijo o hija de su pareja. En la recién formada familia se entrelazan responsabilidades, herencias y niños de otros, siendo la ambigüedad de las conexiones su rasgo distintivo. Cuando una sola parte asume la responsabilidad, se le conoce como simple; en cambio, si ambas partes están involucradas, se denomina familia ensamblada compleja.

La pluriparentalidad es uno de los debates que tiene mayor tiempo de vigencia. Se trata de la posibilidad que tiene una persona de tener más de dos relaciones filiales,

diferentes a la prohibición establecida en el código de fondo, cuyo nuevo concepto se basa en el afecto, un vínculo muy fuerte entre dos personas (Parra, 2023).

Se han diseñado 4 teorías sobre la naturaleza jurídica del matrimonio: (Guzmán, 2017). La teoría Contractual. Para Colín y Capitán, el matrimonio es un contrato. En este sentido, considera o pueden negarse que el matrimonio presenta una importancia infinitamente mayor que la de las corrientes de la vida jurídica. Teoría del acto jurídico condición. En opinión de León Duguit, considerar el matrimonio como un mero acuerdo es un claro error. Sin duda, es una tradición, pero una tradición que sirve como requisito previo para la unión legal del matrimonio. La condición jurídica de los cónyuges, establecida por las leyes en cuanto a sus consecuencias y celebración. Según la Teoría Institucional, el matrimonio es un establecimiento legal que opera dentro de un entorno dinámico, involucrando a individuos con objetivos compartidos y un futuro colectivo. Destaca que uno de sus aspectos clave es la asociación encaminada a alcanzar objetivos. Los autores argentinos Carlos y Marcelo ven el matrimonio como un establecimiento social destinado a formar una familia, alimentado por conceptos sociales y religiosos que sirven como unidad fundacional de la sociedad. Teoría Mixta, esta teoría participa de la teoría contractualista y también de la institucionalista. Se sustenta sobre la idea que en el contrato matrimonial predomina al matrimonio el acto, pero la voluntad y la expresión de libertad manifestada está sujeta al imperio de la ley. El matrimonio para Planiol y Ripert, “crea necesariamente una comunidad normalmente destinada a durar varios años.”

El matrimonio con sacramento. Aún no es una teoría, es necesario hacer mención de ello dada su trascendencia católica. La iglesia determina que el matrimonio celebrado por los creyentes es una institución consignada por Jesucristo como sacramento y como es un acto en el que se manifiesta la voluntad mutua aceptación de los derechos y deberes que los inherentes, caracteriza el acto como un contrato. La legislación canónica predica en el matrimonio, la integridad entre un contrato y sacramento. A su vez, el Canon 1055 de código canónico recoge la doctrina de la iglesia expresada en la epístola a los cristianos de Éfeso: Capítulo 25, versículo 22 & SS, reiterada por el concilio de Trento de 1563.

Respecto a los caracteres jurídicos, el vínculo sagrado de la familia es sin duda donde el matrimonio desempeña un papel crucial en el derecho de familia, ya que constituye su piedra angular. Es el fundamento principal del que surge el concepto de familia arraigada en el matrimonio. Además, no es fácil concebir una unidad familiar sólida y duradera sin la institución del matrimonio, al menos en teoría (Peralta, 2008).

Señala Peralta (2008) que la institucionalización del matrimonio, que simboliza el vínculo entre un hombre y una mujer, cumple propósitos esenciales relacionados con su reconocimiento social y protección jurídica. En consecuencia, el matrimonio no sólo otorga diversos derechos y consecuencias legales en materia personal y de propiedad para la pareja y los hijos, sino que también proporciona mayor seguridad y estándares éticos para los miembros del hogar. Esto es especialmente beneficioso para los niños, ya que dentro de esta estructura se benefician de las condiciones ideales para su crecimiento integral.

Heterosexualidad. Peralta (2008) señala que la heterosexualidad es un aspecto esencial de la institución del matrimonio es la unión de un hombre y una mujer para formar una familia fundada en el matrimonio. Este vínculo está claramente definido como heterosexual ya que no permite la unión de personas homosexuales, transgénero o que sufren un cambio brusco en su identidad de género. No permite ningún tipo de relaciones polígamas. La práctica del matrimonio grupal, ahora denominada "sexualidad grupal", también está prohibida debido a su conexión con la indecencia. La heterosexualidad implica una relación comprometida entre individuos de diferentes sexos, donde ya existe un vínculo conyugal, que prohíbe la formación de otro vínculo. La esencia de esta característica está contenida en el artículo 234 del Código Civil, que describe el matrimonio como un vínculo voluntario entre un hombre y una mujer que son legalmente elegibles y deben seguir las reglas previstas en este Código para su formalización. El párrafo 5 del artículo 241 y el párrafo 3 del artículo 274 también establecen que las personas casadas tienen prohibido contraer otro matrimonio, ya que hacerlo daría lugar a que el matrimonio se considerara nulo y sin efecto.

Elemento Definido como "compañero de vida", este concepto destaca el compromiso esencial de los cónyuges de compartir su destino, experimentando no sólo las alegrías del matrimonio sino también enfrentando juntos los desafíos de la vida.

Enfrentar todos los altibajos que conlleva la experiencia humana y el viaje del matrimonio (Peralta, 2008).

En nuestras leyes, el matrimonio pretende crear un vínculo completo de existencia compartida, no centrado únicamente en tener hijos o restringir el número de descendientes. Más bien, hace hincapié en la crianza consciente y responsable de los niños en condiciones adecuadas para su bienestar, abarcando todos los aspectos de la vida y no sólo partes específicas de ella. Este carácter está asociado a otros dos elementos, entre ellos los deberes de ser padre y la práctica de la inseminación artificial.

Permanencia. Señala Peralta (2008), el concepto tradicional de que el matrimonio es inquebrantable debido a un vínculo divino ha evolucionado con el tiempo. Hoy en día, en lugar de enfatizar la indisolubilidad, el foco está en el compromiso de permanecer juntos de por vida. Sin embargo, si existen razones importantes, la disolución puede ser la única solución.

Resalta Peralta (2008), la llamada a un matrimonio duradero a través del paso del tiempo. El vínculo del matrimonio debe ser duradero y seguro, ya que está destinado a durar toda la vida y estar salvaguardado legalmente para garantizar su estabilidad. Vista desde esta perspectiva, la unión matrimonial se considera un núcleo inquebrantable de seguridad tanto moral como jurídica, distinto de la permanencia que conlleva diferentes implicaciones. Por lo tanto, la idea de matrimonio no puede existir dentro de una circunstancia "fugaz" que sea propensa a interrupción, desaparición, disolución o terminación en cualquier momento, de cualquier manera, o por cualquier motivo. Esto implica que el vínculo matrimonial sólo puede romperse por razones importantes y predeterminadas. Dentro del ámbito de la ley. La separación de caminos entre individuos y la disolución del matrimonio.

Legalidad. Para Peralta (2008), el matrimonio consiste en la unión legal entre un hombre y una mujer, requiriendo capacidad jurídica para contraerla y el cumplimiento de formalidades específicas establecidas por el marco legal. Cuando se habla de matrimonio, comúnmente se acepta que quienes lo solicitan deben haber alcanzado la mayoría de edad legal, como indica el *jusconnubi*, con excepción de los casos

previstos por la ley. Esto implica la capacidad de procrear y la disposición para asumir plenamente las responsabilidades y deberes que conlleva una sociedad matrimonial.

Sobre los deberes que nacen del matrimonio, las consortes se imponen recíprocamente, al suceso del matrimonio, a sustentar, enseñar, educar a sus descendientes.

Bautista (2008) se destaca que la celebración del matrimonio crea una conexión jurídica conocida como vínculo conyugal, dando lugar a diversas consecuencias jurídicas categorizadas ampliamente como efectos personales y patrimoniales.

Peralta (2008) establece que, cuando se produce un matrimonio, se forman nuevas conexiones entre los cónyuges, sus hijos y otras personas, en términos de pertenencias personales. Los vínculos familiares se manifiestan a través de un conjunto de responsabilidades y privilegios que están estrechamente relacionados con el tema de la sección e involucran conexiones íntimas.

El sistema legal de una nación debe considerar estas conexiones personales, pero no puede regular cada aspecto de la vida diaria en los hogares. Por lo tanto, sólo se establecen directrices generales sobre este tema, que servirán de base. Estas regulaciones reflejan las responsabilidades compartidas de los socios, así como las obligaciones y privilegios que mantienen mediante consentimiento mutuo.

El profesor costarricense, Trejos (citado por Peralta, 2008) expresa que el vínculo del matrimonio crea una conexión natural y espiritual entre hombre y mujer, lo que lleva a un conjunto de responsabilidades y derechos mutuos. A diferencia de la antigüedad, cuando había un claro desequilibrio entre los géneros, las leyes modernas, moldeadas por los principios de libertad e igualdad después de la Revolución Francesa, ahora defienden la igualdad de derechos y obligaciones para las parejas casadas en el Código de Familia.

Lamentablemente, el derogado Código peruano estableció cierta nota de desigualdad entre los cónyuges, como se explicará más adelante, pero, la Constitución de 1979-80, colocándose a la altura de los tiempos, recoge, aunque tardíamente, aquellas ideas renovadoras consagrando el principio de la igualdad jurídica de los cónyuges, que establece a la vez la uniformidad de deberes y derechos para ambos sexos. El artículo 2, inciso 2 de la Constitución Política del año 1993 en el Perú instituye el

derecho de cada persona a ser tratadas con igualdad ante la ley, ya que nadie debe enfrentar discriminación por su origen, etnia, género, idioma, creencias, situación financiera o cualquier otra característica.

“Consecuencia de tales cambios son las innovaciones del Código Civil, que, en este campo, son significativas, al punto de que los 18 artículos que los regulaban solo algunos quedaron modificados, ya que la mayoría sufrieron cambios importantes, tal se desprende de Libro III, Sección Segunda, Título II, Capítulo Único y los artículos 287 al 294” (Peralta, 2008).

En referencia a las corrientes doctrinarias, la tradicional define que el matrimonio establece una comunidad de individuos y posesiones donde el marido reina supremo, teniendo total autoridad sobre su esposa y sus pertenencias. Para garantizar que esta autoridad no se vea socavada, a la mujer se le restringe intencionalmente ciertas acciones, dotando así al marido de una serie de poderes y privilegios conocidos como "poder marital". El origen histórico de dicha potestad es muy discutido. Unos, sostienen que sus antecedentes se encuentran en el *manus mariti* del Derecho Romano, donde el marido era el jefe, juez y sacerdote de la familia.

Otros, en el *mundium* germánico, que, si bien al principio implicó un poder absoluto del marido sobre la persona y bienes de su esposa, se fue atemperando paulatinamente con el correr de los tiempos. Un tercer grupo, estima que se halla en las ideas cristianas, particularmente en la epístola de San Pablo, según la cual, las mujeres debían estar sujetas a su marido, como a su Señor, desde que “el marido es la cabeza de la mujer como Cristo es la cabeza de la Iglesia”.

Debido a este factor, las regulaciones del mundo, influenciadas por las costumbres francesas, dejaron impotentes a las mujeres a pesar de ser mayoría, instituyéndose la práctica consuetudinaria de que el marido representara legalmente a su esposa y el deber de ésta de acompañarlo a donde quiera que fuera. Determinar dónde vive, autorizar o negar el permiso a la mujer para seguir una carrera, oficio o trabajo fuera del hogar, la dependencia de la mujer se manifiesta principalmente en el requisito de que ella tenga el mismo estatus de ciudadanía que su marido. Del mismo modo, el resultado de la autoridad conyugal era que la mujer se ocupaba directamente de su marido, adoptaba su apellido y también gestionaba los asuntos del hogar. El marido,

como líder del hogar, tenía la autoridad de supervisar las interacciones sociales, los compromisos y la comunicación de su esposa, entre otros impactos importantes (Peralta, 2008).

Doctrina moderna, esta corriente hace suyo, lo que Laurent, citado por Peralta Andia, pues la ley señala que los hombres y mujeres eran considerados iguales, lo que llevó al cambio del dominio conyugal al concepto de toma de decisiones conjunta en el hogar. Este cambio fue un resultado directo del principio de igualdad legal entre los cónyuges tanto en asuntos personales como financieros. Por otro lado, El Código mexicano se pronuncia también en el sentido de que el marido y la mujer tendrán en el hogar autoridad y consideraciones iguales. En los países en vías de desarrollo se asiste al proceso de emancipación de la mujer, reconociéndosele su derecho a participar de un modo más justo en el gobierno del hogar, en la administración y disposición de los bienes, desapareciendo las referencias expresas sobre el deber de obediencia y la idea de la autoridad marital, todo lo que explica que se hace patente la teoría de la autoridad compartida en el hogar. El Código familiar cubano establece que el matrimonio se constituye sobre la base de la igualdad de derechos y deberes de ambos cónyuges (Peralta, 2008).

El Código de 1936 tenía como objetivo mitigar el impacto de la autoridad marital otorgando derechos específicos a las mujeres. En última instancia, la decisión recae en el esposo (Bautista, 2008). Dirigir la unión matrimonial, apoyando y orientando a las mujeres hacia el bienestar mutuo, reconociendo su derecho y responsabilidad de administrar personalmente el hogar. Fijar y reubicar la vivienda familiar, así como tomar decisiones en materia financiera; sin embargo, la esposa no estaba obligada a estar de acuerdo con la elección del marido si ésta equivalía a un abuso de poder. Proporcionar a las mujeres y sus familias todos los recursos esenciales en función de sus capacidades y circunstancias. Autorizar o negar el permiso a la mujer para ejercer cualquier ocupación, oficio o trabajo que requiera alejarse de su domicilio. Solicitar asistencia financiera a su pareja para ayudar a aliviar las responsabilidades financieras de la familia.

Por el contrario, el Código existente representa la cima de un proceso de desarrollo que conduce a la completa paridad legal entre los socios, es decir la "toma de decisiones compartidas dentro del hogar". Según el artículo 234, segundo párrafo, se

establece que tanto el marido como la mujer comparten las mismas facultades, consideraciones, derechos, obligaciones y compromisos dentro del hogar. Al hacerlo, reconocen el derecho de cada cónyuge a anunciar activamente en la gestión del hogar, a decidir y modificar juntos su residencia, a actuar como representantes de su unión conyugal ante los demás, a ejercer cualquier ocupación o comercio fuera del hogar con la aprobación del otro socio, para manejar por igual las necesidades cotidianas del hogar, y más (Peralta, 2008)

Sobre las obligaciones surgidas del matrimonio, se plantean el deber de fidelidad. Según, Bossert y Zannoni, citados por Peralta, la fidelidad de *fides*, fe barca una amplia gama de responsabilidades dentro de una relación, incluida la obligación de cada socio de mantener un comportamiento claro y evitar cualquier acción que pueda verse como comprometedor o dañina para el honor de la otra persona. Desde esa perspectiva, los cónyuges tienen la responsabilidad mutua de abstenerse de participar en actividades sexuales y de mostrar afectos excesivos hacia personas diferentes de su pareja (Peralta, 2008).

Para Peralta (2008) lo llama la fidelidad moral y material. La primera situación implica el incumplimiento de la obligación mediante una conducta que, sin implicar una relación sexual con otra persona, sugiera o presuma un vínculo más allá de la mera amistad o interacción social común. Por otro lado, el segundo escenario implica romper el deber de fidelidad mediante el acto de cometer adulterio. El adulterio no se considera en el escenario inicial; Sin embargo, sí lo es un daño grave que justifica el divorcio o la separación física.

Umpire (2005) destaca que este comportamiento conlleva tanto un elemento favorable, que es el derecho de la pareja a mantener una conexión íntima única con ellos, como un elemento desfavorable, que es la obligación de la pareja de abstenerse de entablar relaciones con otros. Esta obligación es mutua, pues se espera de ambos socios con la misma intensidad; es invaluable, ya que la lealtad de un socio no da permiso al otro para violarla. Su permanencia perdura hasta que el matrimonio finalmente se disuelva.

Es importante señalar que la obligación de lealtad es mutua, invaluable y duradera. Primero, este compromiso es igualmente exigido a ambos cónyuges; en segundo

lugar, la infidelidad de uno de ellos no otorga permiso al otro para quebrantarlo; y por último, este debe perderse hasta la disolución definitiva del matrimonio.

Según el artículo 288 del Código Civil, cada cónyuge está obligado a demostrarse reciprocidad y fidelidad. Así, el incumplimiento de esta obligación no sólo altera la armonía y la estructura del matrimonio, sino que también da lugar a dos tipos diferentes de sanciones. Un tipo de consecuencia es de carácter civil, ya que permite al cónyuge agraviado separarse o divorciarse legalmente por infidelidad. Otro tipo es de carácter penal, que podría conllevar castigo para el infiel y su cómplice, posibilidad que ya no está permitida por el Código Penal actualizado. Reflexiona profundamente.

Como afirma Peralta (2008), para una mujer casada los conceptos de lesbianismo e inseminación artificial no equivalen a violar el vínculo de lealtad ni a incurrir en adulterio. Sin embargo, se consideran comportamientos que resultan en daños considerables y justifican la separación. Cuando se trata de un cónyuge, participar en interacciones clandestinas y ocasionales con otros hombres, animales, objetos o los propios deseos no califica como adulterio. Sin embargo, si estos comportamientos se llevan a cabo de manera consistente y repetida, se consideran conductas deshonorosas que pueden resultar en que el matrimonio termine en divorcio. La acción de dividir formas físicas.

Obligación de prestar ayuda. Según Peralta (2008), la ayuda y el apoyo mutuo entre los cónyuges abarcan aspectos de la vida diaria. La obligación de brindar asistencia y colaboración entre socios implica no sólo cuidar de las necesidades personales y materiales de cada uno en momentos de enfermedad, desgracia o discapacidad, sino también ofrecer apoyo moral que surja de una comprensión profunda y un amor incondicional.

Por lo tanto, se trata de una responsabilidad mutua adicional que los socios deben respetar. Implica la asistencia ética y tangible que los cónyuges están obligados a brindarse mutuamente en todos los aspectos de su matrimonio. El fundamento ético del matrimonio es crucial, ya que, sin esta responsabilidad, la institución pierde su esencia moral y se convierte simplemente en un vínculo animal básico. Desde esta perspectiva, toda la red de la vida carecería de coherencia sin la conexión espiritual que surge de una combinación de comprensión y amor compartidos. Según el artículo

288 del Código Civil vigente, cada cónyuge está obligado a apoyarse mutuamente. La idea de cuidado, similar a la lealtad, abarca un conjunto de creencias éticas que pueden condensarse en la idea de "unidad conyugal" e incluso extenderse a la "unidad familiar". El vínculo del matrimonio va más allá de simplemente asegurar la continuación de la raza humana; también implica una existencia compartida de conexión física y emocional entre los cónyuges (Peralta, 2008)

Para Umpire (2005), el deber mutuo que comparten los esposos implica una participación igualitaria en la gestión del hogar y la colaboración para ofrecer apoyo material o moral, incluido el cuidado personal esencial en momentos de enfermedad, adversidad o incapacidad.

Deber de hacer vida común. Peralta (2008) menciona conocido como "obligación de convivencia", este concepto implica convivir bajo el mismo techo, compartir comidas y dormir juntos. En un sentido más estricto, la definición jurídica se refiere a la relación conyugal vista como un deber derivado del matrimonio. La convivencia se define por ser mutua, duradera y exclusiva. La razón inicial es que ambos cónyuges están obligados por el propio matrimonio, y esta obligación permanece mientras exista el matrimonio. Además, cualquier arreglo o pacto que pretenda liberar a los socios del deber de vivir juntos sería nulo, salvo en determinados casos.

Umpire (2005) señala, la responsabilidad de la convivencia implica que los cónyuges deben residir bajo el mismo techo, compartir comidas y dormir juntos. La obligación es mutua ya que ambos socios están obligados a cumplirla. Sigue siendo duradero mientras dure el vínculo matrimonial, por lo que no es negociable e imposible de modificar, excepto en circunstancias específicas en las que la convivencia puede interrumpirse temporalmente. Cuando esté en riesgo la vida, la salud o la dignidad de cualquiera de los cónyuges, el tribunal podrá exigir el cumplimiento, cuando la fuente de ingresos de la familia esté en peligro, deberán cumplir una orden judicial para no poner en peligro su bienestar económico.

En el texto sustantivo, el artículo 289 exige que los cónyuges deben residir juntos en la residencia conyugal; sin embargo, el juez tiene la facultad de eximirlos de esta obligación en circunstancias específicas: Si uno de los cónyuges corre riesgo de que su vida, su salud o su reputación se vean seriamente comprometidas, por ejemplo,

por conveniencia familiar, por contraer una enfermedad contagiosa, una enfermedad mental grave o no se exige el cumplimiento, si su cumplimiento pone en riesgo el sustento económico de la familia, como en el caso de un cónyuge que debe viajar a lugares lejanos por períodos prolongados donde su cónyuge no puede acompañarlo, en la vida real, no es aceptable obligar a una pareja que se niega a convivir con su cónyuge porque hacerlo sería humillante y una violación de sus derechos humanos fundamentales. Sin embargo, algunos autores sostienen que este rechazo puede utilizarse como razonamiento válido para solicitar el divorcio, ya que constituye esencialmente un daño grave. La interacción sexual entre parejas se considera comúnmente como una elección hecha voluntariamente y sin coerción (Peralta, 2008).

Sobre los derechos nacidos del matrimonio, están la orientación y gestión del hogar. Planiol y Ripert sostienen que "en un matrimonio, como en cualquier otro grupo, es fundamental tener una visión compartida". Sin duda, según antiguas creencias, la responsabilidad de dirigir la familia recaía únicamente en el marido a través de un conjunto de facultades denominadas "poder conyugal". Sin embargo, las creencias modernas sugieren que esta unidad y liderazgo deberían ser el resultado del acuerdo conjunto entre ambos socios sobre asuntos que deben abordarse e implementarse (Peralta, 2008).

Según el artículo 290 del Código vigente, se establece que ambos socios tienen la obligación y el derecho de contribuir a la gestión del hogar y colaborar en su óptimo crecimiento, cada uno según sus capacidades y recursos. Comparten la misma responsabilidad en el establecimiento y modificación de la residencia conyugal, toma de decisiones relativas a las finanzas del hogar. Sin embargo, y sin perjuicio de lo anteriormente señalado, excepcionalmente uno de los socios podrá asumir la responsabilidad y actuar como representante de la empresa en las siguientes situaciones. Si el otro está detenido por prohibición o cualquier otro motivo., en caso de que desconozca la ubicación de la otra persona o se encuentre en una zona lejana., en caso de que uno de los cónyuges haya abandonado la residencia conyugal (artículos 290 y 294).

Establecimiento y traslado de locales. Según el artículo 290 del vigente Código Civil, ambos socios están obligados a competir. Del mismo modo, la constitución y

modificación de la residencia matrimonial se fundamenta en el concepto de paridad jurídica entre los cónyuges.

Opciones dentro de las finanzas del hogar. Según el apartado segundo del artículo 290 del vigente Código Civil, se establece que ambos socios comparten la responsabilidad de tomar decisiones relativas a la economía del hogar. Este principio resume el concepto de toma de decisiones colaborativa (Peralta, 2008).

Participación en los negocios del matrimonio. El trabajo es esencialmente el ejercicio de la energía humana (física o mental) dirigida a generar y adquirir riqueza, y es un derecho que cualquiera puede ejercer siempre que no interfiera con la cohesión social, los principios morales o los comportamientos aceptados. Según el artículo 293 del Código Civil vigente, cada socio tiene derecho a ejercer cualquier profesión u oficio lícito y a trabajar fuera del hogar con la aprobación explícita o implícita del cónyuge. Sin embargo, si el cónyuge rechaza el permiso, un juez puede conceder la autorización si lo considera beneficioso para la familia (Peralta, 2008).

Las Licencias. Es la autorización concedida al empleado para que pueda ausentarse del centro de trabajo por determinado periodo de tiempo. En consideración a las diversas clases de licencia, estas pueden iniciarse a solicitud de parte, es decir, mediante la solicitud escrita, o en todo caso de oficio y por iniciativa de la entidad, estando condicionado en ambos casos a la conformidad que brinde el funcionario competente de la entidad.

Es menester mencionar a Blancas (2002), quien refiere Las licencias se inician cuando el interesado las solicita y dependen de la aprobación dada por el supervisor inmediato. Se da permiso al empleado para que cese su asistencia al trabajo, pudiendo realizarse o no el pago del salario dependiendo de la situación por la cual se realiza y aprueba la solicitud. Además, Blancas Bustamante menciona que las licencias pueden ser pagadas, no pagadas o tomadas a partir de días de vacaciones.

Existen diversas clases de licencias, como las licencias con goce de remuneraciones, por enfermedad, espera de un bebé, pérdida de pareja, cuidado de hijos, padres o hermanos, asistencia a capacitaciones oficiales, respuesta a llamadas urgentes, ya sean judiciales o policiales, o por el proceso de adopción de un niño. licencia sin goce

de remuneraciones, por motivos personales, para instrucción informal, para el desempeño de funciones públicas. licencias a cuenta de vacaciones por matrimonio.

El autor Castillo (2008), comenta sobre los permisos y licencias:

En Régimen laboral normado por el decreto Legislativo No 276. La ley de Bases de la Carrera Administrativa y de remuneraciones del Sector público, aprobada por Decreto Legislativo N.º 276, establece que el empleado tiene derecho a utilizar permisos o licencias por motivos legítimos o necesidades personales. El Reglamento de la referida ley, por mandato de la misma, regula y define los casos en que el trabajador deba ausentarse en uso de permisos y licencias.

Decreto del Poder Legislativo No. Están exceptuados de las normas previstas en el artículo 276 y sus disposiciones, independientemente de su estructura jurídica, los miembros de las Fuerzas Armadas y de Policía, así como los empleados de empresas estatales o de economía mixta.

De la misma manera, no permite el ingreso a la profesión administrativa a funcionarios con roles políticos o de confianza, aunque siguen sujetos a las reglas señaladas en las leyes mencionadas anteriormente.

Sin embargo, no impide que los funcionarios que trabajan en empresas estatales que están bajo la jurisdicción del Estado y se rigen por las normas laborales de las empresas privadas establecidas en el Decreto Legislativo N° 728, conocido como Ley de Competitividad Laboral y Productividad, puedan seguir una carrera en administración. Mientras tanto, según el artículo 7 de la Ley N° 27626, que regula el funcionamiento de la empresa de servicio especializado y de la cooperativa de trabajadores, los empleados o socios que trabajen para las empresas clientes tienen todos los derechos y beneficios que merecen. Los trabajadores acogidos al régimen de actividad privada (TUO del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral) tienen derecho a recibir la misma remuneración y condiciones laborales que los empleados propios de la empresa en la prestación de sus servicios. Estos dispositivos legales, además del hecho de no existir normatividad sobre permisos y licencias en el TUO del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, determinan que, para empleados de la administración pública que están sujetos a las normas laborales del sector privado, también les sean

aplicables las normas para el personal sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276.

En las empresas de Intermediación Laboral: Empresas de servicios y Cooperativas de Trabajadores, la ley N.º 27626-Ley que controla las operaciones de empresas de servicios únicos y negocios propiedad de los empleados, estipulando que los empleados o socios destacados a las empresas usuarias gozan de los derechos y beneficios que corresponde a los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada(TUO del Decreto Legislativo N.º 728-Ley de Productividad y Competitividad Laboral) y que Al prestar servicios de mediación laboral, tienen derecho a recibir la misma remuneración y condiciones laborales que los empleados de la empresa para la que trabajan. Así mismo, los artículos 11° y 12° del mencionado dispositivo legal reconocen a la empresa usuaria poder de dirección sobre los trabajadores destacados, exceptuando expresamente de esta facultad a los trabajadores o socios destacados que prestan servicios especializados.

De acuerdo con esta normatividad, los trabajadores o socios destacados a las empresas usuarias se sujetan a la reglamentación que, sobre licencias y permisos, se establece para los trabajadores sujetos al régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 728.

La manera en que se realiza la formalidad para solicitar una licencia, se presenta la solicitud. La solicitud de licencia se inicia con la presentación del escrito que efectúa el trabajador y que es dirigida al funcionario que resulta competente para atender estos requerimientos, el mismo que podrá aceptar, denegar o reducir el periodo solicitado. Luego se obtiene el visto bueno del jefe inmediato. Es conveniente que la solicitud ser solicitado con visto bueno del jefe inmediato o inmediato superior del trabajador, a fin de facilitar los trámites administrativos, toda vez que para atender lo solicitado en consideración a las necesidades del servicio, que posibiliten su otorgamiento, el funcionario competente ya mencionado tendrá que trasladar la solicitud a dicho jefe, produciéndose la demora innecesaria que podría perjudicar los intereses del solicitante. “Los permisos y compensatorios deben solicitarse, por lo menos, con 24 (veinticuatro) horas de anticipación” (Bonilla et al., 2014). Se prosigue con el abandono de trabajo. Para Bonilla et al. (2014) la sola presentación de la solicitud de la licencia por parte del trabajador no le da derecho a usar la licencia y

ausentarse del centro de labores. Si el trabajador dejara de asistir a laborar, sus inasistencias serán consideradas como injustificadas, constituyendo falta grave administrativa que conduce al inicio del proceso administrativo, por el abandono de trabajo.

Respecto a los alcances de la licencia sin goce de haber para los trabajadores del régimen de la actividad privada en el mundo actual, con diversos acontecimientos en la vida cotidiana, los empleados deben ser conscientes del alcance de sus derechos cuando se toman tiempo libre no remunerado, ya sea por motivos educativos, viajes u otros motivos. La pausa ideal en el trabajo crea una interrupción en la prestación laboral del trabajador y permite al empleador retener el pago a petición del trabajador, dándole al trabajador control sobre la situación. El contrato se adjudica según los requerimientos del negocio, estableciendo una relación basada en la necesidad.

El contrato de trabajo está diseñado para ser continuo, realizado y prolongado en el tiempo, con una clara intención de durar indefinidamente. El motivo de su suspensión es proteger la conexión contractual en curso, impidiendo su ruptura total cuando surja una causa válida y significativa que dificulte temporalmente su ejecución. Esto permite que el contrato experimente una pausa temporal sin afectar su existencia. Indispensable.

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral, D.S. 003-97 T.R., establece claramente en su artículo 11 que, en caso de un paro total del trabajo, el vínculo laboral queda intacto, salvaguardando los derechos de los trabajadores involucrados.

En el caso de disfrutar de una Licencia No Retribuida, el empleado conserva todos los derechos laborales adquiridos durante su tiempo remunerado, ya que estos derechos se conservan gracias a la compensación recibida. Cabe mencionar que el empleador tiene la facultad de aprobar licencias no remuneradas sin límite de tiempo establecido. En esta situación es necesario tener precaución a la hora de administrarlo. La excepción surge en los casos en que un reglamento exige la emisión de un tipo particular de permiso. Cuando se trata de seguridad social, no es únicamente un derecho laboral ni se limita exclusivamente a los trabajadores. Sin embargo, su profunda conexión con los trabajadores es innegable debido a sus raíces

históricas y su enfoque principal en ellos, lo que la convierte en una parte integral de la fuerza laboral y su ámbito esencial.

Mientras el trabajo esté en pausa, el empleado sigue siendo afiliado al sistema de seguridad social. Como destinatario, deberá acceder a todos los beneficios necesarios en caso de cualquier imprevisto. Además, como contribuyente, están obligados a continuar realizando los pagos requeridos durante las suspensiones parciales de trabajo.

En las Sentencias 2945-2003-AA/TC, 2016-2003-AA/TC y 1956-2004-AA/TC, la Corte Constitucional ha afirmado que el derecho a la salud comprende la capacidad de todo individuo de mantener un estado de nutrición orgánica normal. funcionalidad, tanto física como mental, y recuperarse de posibles alteraciones en su equilibrio orgánico y funcional. Se trata de acciones tanto de preservación como de restauración, que son responsabilidad del Estado. El Estado debe asegurar mejoras progresivas de la calidad de vida invirtiendo en el fortalecimiento y la modernización de las instituciones de servicios de salud, e implementando programas, planes y políticas para lograr este objetivo. La presencia y funcionamiento de los servicios de salud son cruciales en una comunidad, ya que no sólo son esenciales para mejorar la calidad de vida sino también para la eficacia de su prestación. Pongo en peligro la vida y el bienestar de los pacientes.

Los empleados que hayan estado participando activamente en el Sistema de Seguridad Social en Salud y dejen de hacerlo, ya sea por terminación de su contrato o cualquier otra circunstancia que les impida mantener el vínculo laboral, como por ejemplo un paro total del trabajo (Licencia No Retribuida). Aquellos que han trabajado y contribuido al seguro son elegibles para una cobertura extendida basada en un período de espera. Esto les permite recibir prestaciones por desempleo hasta por doce meses si cumplen con los requisitos de cotización necesarios.

El período de latencia se refiere a los meses posteriores a la suspensión del contrato de empleo, durante los cuales el empleado posee derecho a recibir beneficios de salud de EsSALUD. Esto sucede cuando: Han puesto fin a su empleo y actualmente se encuentran sin trabajo. Su ritmo de trabajo está impecablemente suspendido. En referencia a la pregunta sobre la Licencia que no ha sido pagada.

Como se mencionó, una pausa perfecta en el trabajo es cuando se suspenden temporalmente el deber del trabajador de realizar el servicio y la obligación del patrón de pagar el salario, sin romper el vínculo laboral. La pérdida de la cobertura en Es Salud conlleva que el trabajador ya no sea elegible para la misma. Sin embargo, aún pueden solicitar la cobertura durante el período de latencia a partir de la fecha en que perdieron el derecho a la misma.

En caso de que se produzca una paralización total del trabajo que resulte en la pérdida de los derechos de cobertura, los afiliados de pleno derecho y sus dependientes tienen derecho a los siguientes beneficios: Los servicios de atención médica enfocados a la prevención y promoción están disponibles por una duración de doce meses. El empleado tendrá derecho a recibir prestaciones por desempleo si ha realizado aportaciones durante al menos cinco (5) meses dentro de los tres (3) años anteriores al cese. Recibirán un período de espera de dos (2) meses por cada cinco (5) meses de aportes. El plazo de mora para situaciones de cese total del trabajo comenzará desde el momento en que se pierda el derecho a la cobertura.

Los períodos de demora que se produzcan no deberán exceder de doce (12) meses consecutivos, contados a partir del momento en que se suspenda totalmente el trabajo y se pierda la cobertura. Los períodos de cotización ya calculados para la concesión de tiempos de espera no se tendrán en cuenta a la hora de calcular los períodos de calificación para los tiempos de espera posteriores que se produzcan.

Las ventajas que concede el derecho especial a la cobertura por cese total del trabajo se concederán en función de las condiciones señaladas en los apartados anteriores.

Incluso si el empleador no ha cumplido con la obligación de pagar cotizaciones o salarios por los períodos que dan acceso a la cobertura especial por desempleo o cese temporal del trabajo, el asegurado aún tiene derecho a las prestaciones mencionadas. Se asignan responsabilidades a EsSALUD y a las EPS para identificar y recuperar las obligaciones pendientes de los empleadores durante esos períodos, sin disminuir sus facultades.

En la fase de latencia no existe el requisito de realizar aportes a EsSALUD, y no es necesario el pago a la EPS en apoyo a los empleados con sus labores totalmente paralizadas.

La experiencia jurídica de la abogada Idalia Mendoza Pacco, especialista en derecho laboral, se fundamenta en el Decreto Supremo 003-97 T.R. y Ley No. El 17 de mayo de 1997 se promulgó la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud mediante Decreto Supremo No. 26790. Reglamento de 9 de septiembre de 1997 (N° 009-97-SA) sobre Modernización de la Seguridad Social en Salud Seguridad. Decreto Número El 14 de mayo de 1998 se emitió el documento 014-GCR-IPSS-98, donde se establece un proceso temporal para la obtención del Beneficio Especial de Protección al Desempleo.

Número de Decreto de Urgencia. 008-2000 (23.02.2000): Modifica un artículo de la Ley No. El número 26790 se refiere al Derecho Único a las Prestaciones por Desempleo. Decreto del Máximo Orden N° 010-2010-TR (10.08.2010): Documento Único de Procesos Administrativos de ESSALUD.

II. METODOLÓGIA

La investigación se afrontó con un análisis de una modelo sustantiva, buscando contestar a los problemas sustantivos o teóricos, en este aspecto, está enfocada a reseñar, especificar, detallar, pronosticar la realidad que faculta planificar una teoría. El estudio se empleará en el grado explicativo y descriptivo. Por consiguiente, el proyecto se enfocó en el logro de un trabajo con un mejor análisis y comprensión normativa dentro de la legislación, por ende, buscamos que se eviten una serie de vulneraciones, transgresiones a los derechos que le son otorgados a los trabajadores y que el empleador reconozca los derechos adquiridos del trabajador.

La teoría fundamentada, derivó del interaccionismo simbólico, sustentó el diseño del estudio. Las afirmaciones teóricas derivadas de los hechos obtenidos durante la investigación formaron la base tanto para la formulación como para la metodología primaria. El método o estrategia que conduce a la comprensión de un fenómeno, hecho o evento social se denomina metodología o enfoque. La investigación revela nuevos enfoques de comprensión, que ocurren dentro de la dinámica social en un entorno natural.

El escenario, en este momento, es un tema latente en nuestra sociedad, el estado a través de sus diversas entidades se encargó de crear mecanismos idóneos para establecer una relación consolidada entre trabajador y empleador. Y así exista una buena relación, puesto que el aporte del trabajador y el empleador busca el desarrollo de nuestra sociedad y por ende evitar la vulneración de cada derecho del trabajador y derechos de la institución fundamental llamado matrimonio o tema principal que es materia de desarrollo, las licencia por matrimonio remunerado.

En relación a la caracterización de los sujetos, se tiene al trabajador que es aquel que ofrece sus servicios a otra persona, ya sea persona jurídica o natural. El colaborador será compensado por su esfuerzo con un pago. En el ámbito del empleo, el colaborador desempeña un papel central como proveedor y receptor de servicios. A esta persona se le debe una compensación por su trabajo y tiene derecho a que se le pague por sus esfuerzos y el nivel de subordinación que exhibe hacia su empleador, todo dentro de las condiciones laborales específicas a las que se adhiere.

El empleador. Es el titular del contrato y forma parte de la relación laboral, y es quien produce uno o varios sitios de empleo, que los brinda con la finalidad que sean desempeñados, por trabajadores bajo su control y mando, por medio de un contrato de trabajo. A diferencia del trabajador, el empleador puede ser un ser persona jurídica o natural. El empresario actúa como acreedor a la hora de proporcionar trabajo y como deudor a la hora de pagar al trabajador la compensación económica que le corresponde. El concepto de "empleador" también está asociado a ser capitalista o inversor.

La metodología que se aplicó para analizar la información a partir de la triangulación hermenéutica a través del "proceso de triangulación hermenéutica", la información se recopiló y se entrelazó cuidadosamente para formar los hallazgos centrales de un estudio. Esto implica utilizar las herramientas adecuadas para recopilar y fusionar datos absolutos relacionados con el tema que se investiga, lo que da como resultado un valioso conjunto de conocimientos.

Selección de la información, la regla principal que guía este proceso es el éxito, que implica considerar lo que es verdaderamente relevante para el tema y el problema de investigación. El segundo criterio es la significación de lo descubierto, ya sea a través de su restauración o énfasis, que está estrechamente vinculado al tema en cuestión. Este enfoque valora las diferencias y permite dispensar y descartar elementos según sea necesario. El descubrimiento de información importante y significativa será la llave que abrirá la puerta a la siguiente etapa, como se describe con más detalle a continuación.

La triangulación del marco teórico fue crucial para que el marco teórico no fue simplemente una colección de referencias, sino más bien un recurso vital para el avance y la creación de conocimiento que debe enriquecerse con todos los esfuerzos e investigaciones académicas. Para lograr esto, se necesitó revisar la discusión en la literatura y luego iniciar un nuevo diálogo, esta vez incorporando los hallazgos específicos de la investigación in situ. Esto se basará en un análisis reflexivo de la literatura existente, explorando varios temas que hemos identificado y organizado en subcategorías y categorías dentro de nuestra metodología de investigación, así como los conocimientos que hemos recopilado a lo largo de nuestra investigación de información. La puesta en práctica de esta triangulación es la que otorga a la

investigación su carácter de cuerpo integrado y su sentido a manera de totalidad significativa.

La interpretación de la información. Esta entidad funciona como la fuente a partir de la cual se desarrollan nuevas percepciones y conocimientos dentro de esta alternativa paradigmática, encarnando el "momento hermenéutico". La implementación exitosa de este proceso interpretativo se apoya significativamente en variables fundamentales y características teóricas que facilitan la reflexión orgánica y la organización sistemática y secuencial de los argumentos. Estos aspectos brindan la oportunidad de una contemplación orgánica.

Para los fines de la investigación, se determinó que sería aceptable utilizar el método fichado, que implica la extracción de información bibliográfica y textual o la síntesis de la misma, sirviendo como instrumentos las fichas bibliográficas. El método de archivo implica la documentación sistemática de periódicos, libros y otras formas de medios mediante la utilización de boletas, tarjetas, cartulinas o tarjetas de papel equipadas con un sistema de información bibliográfica.

Con el propósito de recopilar información de las personas que fueron el foco de la investigación, se empleó la técnica de la entrevista. Se planteó preguntas con la intención de obtener respuestas sobre sus perspectivas, los requisitos e intereses del grupo demográfico relevante.

De igual forma, se examinó y referenció una gran cantidad de jurisprudencia desarrollada y dictada por los tribunales que estaban relacionadas con el tema que se investigaba, además del estudio documental que se realizó.

También se aplicó la observación como herramienta para conectar con la realidad social, así mismo se escogió el registro anecdótico para recopilar datos, declaración en el natural, por el cual se da la situación problemática. El tipo de observación selecta fue la participante, puesto que posibilitara una aproximación al hecho de estudio.

La entrevista se utilizó para conseguir la información mediante el diálogo y la interacción. Su misión o función básica en la investigación se enfocó en indagar y recoger información procedente del objeto de estudio, resultando suplementario al proceso de observación y útil como referencia.

Para el tratamiento de la información, unidades temáticas y la categorización, se refiere sobre el trabajador Toyama (2004), es su responsabilidad prestar personalmente sus servicios al empleador, ya que son de carácter altamente individualizado y no pueden ser subcontratados ni sustituidos, salvo que se trate de tareas de carácter familiar. La prestación de dicho servicio debe ser de carácter personal, de modo que la relación jurídica se presuma como un contrato de trabajo.

Para Castillo (2007) la tarea encomendada al empleador, que es el objeto del contrato de trabajo, debe estar estrechamente ligada a la individualidad del trabajador.

Considerando que existe una relación muy estrecha entre el trabajador y empleador, en la entrevista aplicada a los trabajadores de la AGENCIA DE ADUANA MACROMAR S.A., manifestaron que es importante que el trabajador goce del beneficio de licencia remunerada por matrimonio, al gozar el trabajador de este derecho beneficiaria directamente a la familia y al matrimonio y ello va a llevar que el trabajador tenga un mayor desempeño laboral en beneficio del empleador, ambas partes serán los beneficiados. Ello va a contribuir que no se perjudiquen económicamente la canasta familiar.

En la legislación peruana, tenemos licencias remuneradas que están contempladas en la normatividad laboral y se vienen aplicando para el beneficio y bienestar de la familia. El reglamento de la Ley 29409 en su artículo 1 y 2, la ley permite a los trabajadores tanto del sector público como del privado, así como a los miembros de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú, disfrutar de la licencia de paternidad cuando su cónyuge o pareja dé a luz. Bajo esta estructura, todos los empleados tienen derecho a solicitar a su empleador una licencia de cuatro días para prepararse y estar presentes durante la llegada de sus hijos.

La Ley 30012, específicamente en sus apartados primero y segundo, otorga a los trabajadores el derecho a tomar tiempo libre si sus familiares cercanos enfrentan enfermedades graves, condiciones terminales o accidentes graves. Los empleados tanto del sector público como del privado tienen derecho a tomar tiempo libre en situaciones en las que un hijo, padre, cónyuge o pareja esté enfermo con una enfermedad grave o terminal, o haya sufrido un accidente que represente una amenaza significativa para su vida, a fin de para brindar atención y apoyo. El permiso

se autoriza hasta por siete días consecutivos previo pago. Asimismo, la Ley 27.409 otorga al trabajador que solicita la adopción el derecho a una ausencia remunerada de treinta días corridos, contados a partir del día siguiente de la aprobación y firma de la Resolución Administrativa de Acogimiento Familiar, conforme a lo establecido en los artículos 1 y 2. El certificado que acredite la entrega del niño se expedirá cumpliendo las normas de la Ley N° 26981, siempre que el niño elegible para adopción sea menor de doce años. El trabajador que solicite la adopción tendrá los mismos derechos señalados en los incisos a y b del artículo 128 de la Ley N° 27337, siempre que el niño que se adopte sea menor de doce años. En este supuesto, el plazo de treinta días comienza al día siguiente de la aprobación o ejecución de la resolución judicial de adopción.

La legislación laboral privado peruano contempla diversas figuras de licencia remuneradas, no habiendo de manera explícita un artículo que regule la licencia remunerada por matrimonio, sin embargo, en la legislación extranjera las licencias remuneradas por licencia por matrimonio si están contempladas y amparadas por Ley.

En España, el estatuto de los trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo publicado B.O.E. (Boletín Oficial de Estado) el 29/03/1995 y entrado en vigor el 01 de mayo de 1995, en su artículo 37.3.a otorga al trabajador que con previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por quince días naturales en caso contraer matrimonio.

En Argentina, el régimen de contrato de trabajo se rige por la Ley 20744 de la Legislación Argentina, que prevé licencias especiales para situaciones en las que cuestiones personales impidan a un empleado asistir al trabajo. La duración de esta licencia varía en función de la importancia del hecho que la provoca. Según el artículo 158.b del Régimen de Licencia Especial, los trabajadores tienen derecho a una licencia especial por matrimonio por un período de diez días consecutivos. Según la normativa sobre contratos de trabajo, esto se considera un tipo único de licencia en el que tienes derecho a recibir un pago de tu empleador. El sistema de licencia única fue reconocido inicialmente a través de varios convenios colectivos y no en un estatuto universal. La ley 18.338, publicada el 9 de diciembre de 1969, introdujo un consistente sistema de licencias especiales que entró en vigor en enero de 1970. La ley de contrato de trabajo fue anulada por este reglamento, convirtiéndose en la

norma básica para estos beneficios, que pueden ser superados por diversas condiciones específicas. convenios colectivos que complementen los permisos establecidos.

No habiendo en el régimen laboral Privado Peruano norma que ampare, la licencia remunerada por matrimonio y encontrándonos ante un vacío legal, es necesario que el trabajador cuente con este beneficio al momento de contraer matrimonio a un descanso remunerado y al goce de una luna de miel. Con la licencia será retribuido económicamente por su empleador y el dinero puede ser usado para un viaje placentero que marcará sus vidas, siendo un buen comienzo para esta pareja que inicia un proyecto de vida dentro del matrimonio. Siendo el estado peruano que incentiva el matrimonio bajo el principio de promoción al matrimonio, principio de protección a la familia, con esta investigación buscamos la inserción de esta norma en nuestro ordenamiento nacional, por ello es importante y necesario tomar modelos del derecho comparado otorgando beneficios por derecho y ley que ampare al trabajador lo cual beneficiara a la familia y por ende al matrimonio.

El rigor metodológico es una cualidad que se persigue consistentemente en la implementación de todos los proyectos de investigación. Sin embargo, los criterios que a menudo se utilizan en la investigación cuantitativa para evaluar la calidad del estudio deben ajustarse al evaluar una investigación cualitativa, como se señaló anteriormente.

Este estudio utilizó los criterios, metodologías y estrategias delineadas por Lincoln y Guba para garantizar el rigor científico. Estos escritores describen una serie de medidas que pueden aumentar el rigor. Este documento ofrece una definición sucinta de la aplicación de estos criterios. Observación de la realidad social persistente e interacción continua, especialmente crucial en la investigación sustantiva. La legitimidad del proyecto fue apropiada para realizar un análisis exhaustivo del tema tratado.

Triangulación. Las técnicas de triangulación alivian las limitaciones y sesgos del investigador.

La recopilación de datos fue validada por al menos cinco autores, aumentada por comparaciones y ajustes durante las sesiones de trabajo metodológico relevantes

para los estudios específicos. Así, la triangulación interna del observador se emplea en conjunción con la triangulación entre el observador y la realidad social.

Citas precisas. Son recursos e información que aclaran el contexto, potenciando la comprensión, el análisis y la contemplación de los hechos. Se obtienen de manera no intrusiva a través de libros, periódicos, Internet y fuentes análogas.

Este estudio abarcó la recopilación de material diverso, incluidas narrativas legales, revistas legales, fuentes de medios y jurisprudencia.

Conversaciones con expertos en la materia. Lincoln y Guba aconsejan que la persona que desempeñe este papel sea un par del investigador, libre de vínculos o afiliaciones autorizadas. Al elegir al candidato adecuado, las discusiones deben llevarse a cabo y registrarse en un extracto, incluidos problemas, inquietudes, desarrollo de hipótesis y otros elementos pertinentes.

Los participantes del estudio fueron los asesores de tesis, el segundo entrevistado y colegas en el campo. Validación a través de revisión por pares (verificaciones de miembros). Lincoln y Guba afirman que este método es crucial para crear credibilidad. Este método se examina con frecuencia tanto en entornos académicos como informales.

Este estudio analizó datos de entrevistas previas, junto con interacciones extracurriculares e informales con el personal, realizadas durante entrevistas de seguimiento.

Este estudio se refirió a documentos legales y autores bibliográficos relevantes para sus hallazgos.

Respaldo reflexivo. Esta estrategia mejoró la confiabilidad, credibilidad, transferibilidad, confiabilidad y validez de los datos. Lincoln y Guba afirman que un registro reflexivo sirve como modelo o diario en el que el investigador agrega información relevante para el estudio.

Se registró las experiencias y conocimientos del procedimiento de estudio a través de memorandos como pensamientos personales.

Representación significativa. La metodología permitió la difusión de los resultados.

La investigación comenzó con una fase preliminar definida por análisis descriptivo.

Se logró un mayor nivel de análisis a través de la formulación de una teoría. Durante el tercer paso, se realizó un análisis comparativo utilizando investigaciones de diversos contextos, dando como resultado la creación de un producto narrativo que facilite la difusión de los hallazgos.

Muestreo intencional. El diseño a priori dependía de esta técnica de muestreo, pero el diseño emergente finalizó el muestreo en función de la redundancia de la información y afirmaciones obtenidas.

Esta investigación reveló que se ha completado el muestreo teórico realizado por los datos.

Se confirmó la exactitud de la información. Surgió de la confianza y la afirmación, ya que facilitó la evaluación de la validez del estudio. Mantener una documentación exhaustiva del proceso de investigación es crucial. Lincoln y Guba identificaron seis categorías de materiales críticos para mantener la autenticidad: Datos sin procesar, productos de reconstrucción y síntesis de datos, resultados analíticos y conclusiones, notas de proceso, materiales relacionados con intenciones y disposiciones, e información sobre cualquier instrumento desarrollado.

En determinados casos, se mantiene un registro, acompañado de la documentación de los datos y archivos producidos durante el proceso investigativo.

En relación a los aspectos éticos, esta investigación se basó en la autenticidad, que es una concepción que regularmente se anhela cuando se efectúa un estudio de investigación.

En este aspecto se recolectó información que fue equiparada con diversos autores, además de la equiparación y suplementación en las juntas de trabajos metodológicos con relación a estudios individuales. De los materiales empleados tenemos, revistas jurídicas, libros internet se recopilaron diversos datos, ente ellos las encuestas. El investigador conservó notas a modo de memos del conocimiento y experiencias del procesamiento de estudio, mediante forma de razonamiento y reflexión personal.

En caso concreto, se preservó un historial y registro de datos, fichas confeccionadas en el desarrollo de la investigación, cuya consecuencia es un trabajo genuino que contribuirá como cimiento o base de datos para una propuesta iniciativa con respecto de la inserción de licencia remunerada por matrimonio.

III. RESULTADOS

Para la investigación se consideró el Objetivo General: *“Establecer la incorporación de la licencia remunerada por matrimonio como un beneficio para el trabajador en el régimen laboral Privado Peruano”*.

La investigación planteó “La incorporación del derecho a licencia remunerada por matrimonio en el Régimen Privado Laboral Peruano”, teniendo como categorías al matrimonio, licencia de trabajo y remuneración. Eso se torna como parte principal y fundamental, puesto que resultara de suma importancia la postura que adopten frente a las vulneraciones de derechos que sufren los trabajadores a causa de no gozar con una licencia remunerada por matrimonio en nuestro país, situación que se presenta en la actualidad y viene siendo utilizado por parte de los empleadores con la finalidad de adecuar los permisos a las necesidades del giro empresarial.

También como Objetivos Específicos los siguientes:

El objetivo inicial fue "Destacar la importancia de la familia haciendo hincapié en la promoción del matrimonio como principio fundamental". Una vez que hombres y mujeres alcanzan la edad y circunstancias adecuadas para casarse, el gobierno peruano ha establecido la ceremonia civil como forma obligatoria para conmemorar esta ocasión, posicionándose como la base principal para la creación de familias. Al exigir la necesidad de un acuerdo voluntario durante su inicio, un matrimonio podría tener imperfecciones; Su preservación se sustenta a través de la validación, factor que no impacta en su carácter inquebrantable (Placido, 2001).

Según el artículo 17 Inciso 1 del vigésimo Tercer Pacto de San José de Costa Rica sobre derechos humanos, confirmado por la Ley 23.054, el marco constitucional establece la preservación y promoción de la familia y el matrimonio, reflejando la naturaleza fundamental de estos aspectos de la sociedad. En este contexto particular, nos enfrentamos a una salvaguardia transnacional en la que se considera que la familia es el establecimiento sobre el que se construye toda sociedad. Además, es de suma importancia enfatizar que nuestro país es signatario de multitud de acuerdos internacionales. Estos acuerdos, que incluyen la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y la Carta de Derechos de la Familia, entre otros, sirven para salvaguardar y definir la institución

del matrimonio y la familiar. Según Placido, los dogmas contenidos en la Constitución que rigen la familia son un conjunto de normas destinadas a establecer la piedra angular del sistema familiar. Hay dos tipos: Autónomas, donde el axioma propuesto puede aplicarse inmediatamente sin necesidad de ley; y Programático, donde el axioma se establece, pero no se desarrolla, generalmente a la espera de que se haga referencia a él en una ley.

Del mismo modo, establece que existen dos funciones: a). La Función Interpretativa nos permite descubrir la comprensión genuina de las normas subordinadas y configurar el marco jurídico en situaciones de imperfecciones del Derecho. La Función Legislativa permite la implementación de normas subordinadas dentro de los límites de cada principio constitucional.

Dado que el establecimiento de una familia es un derecho básico, se debe ejecutar de conformidad con las leyes nacionales, reforzando el principio de salvaguardia de las familias. De manera similar, el fomento del matrimonio apoya el aspecto ceremonial de las bodas mediante el cumplimiento del requisito legal, centrándose en preservarlos en caso de imperfecciones. Según Placido, tanto mujeres como hombres tienen derecho a vincularse legalmente en matrimonio una vez que cumplen una edad determinada y cumplen las condiciones necesarias. Los matrimonios no deben tener lugar a menos que exista un acuerdo completo y voluntario de ambas partes.

La promoción de la protección de la familia y del matrimonio no sólo está consagrada en acuerdos y tratados internacionales, también existe una gran cantidad de material a nivel jurisprudencial. Una sentencia extranjera (sentencia colombiana C-985/10 emitida por la Corte de Colombia) ha servido como nuestro principal punto de referencia. Esta sentencia enfatiza la importancia de permitir que las familias creadas a través del matrimonio florezcan sin restricciones ni obstáculos, priorizando el libre desarrollo de sus miembros. Establece criterios apropiados para no obligar a las personas a permanecer en una relación en contra de su voluntad, incluso si la norma constitucional enfatiza la unidad de la familia, reconociendo que los conflictos entre cónyuges pueden tener un impacto negativo en otros miembros de la familia.

El segundo objetivo específico fue “*Determinar el contenido de la licencia remunerada en el régimen laboral privado peruano*”

La Licencia es el permiso que se da al trabajador para que pueda ausentarse del centro de trabajo por determinado periodo de tiempo. En consideración a las diversas clases de licencia, estas pueden iniciarse a solicitud de parte, es decir, mediante la solicitud escrita, o en todo caso de oficio y por iniciativa de la entidad, estando condicionado en ambos casos a la conformidad que brinde el funcionario competente de la entidad. Hay diferentes tipos de tiempo libre remunerado disponibles para situaciones como enfermedad, maternidad, pérdida de un ser querido, fines educativos o cumplimiento de responsabilidades cívicas. Podemos tomarnos tiempo libre sin goce de sueldo para asuntos personales, actividades de superación personal, cumplir con responsabilidades cívicas, disfrutar de vacaciones, casarnos o cuidar de un cónyuge, padre o hijo enfermo.

La solicitud de licencia se inicia con la presentación del escrito que efectúa el trabajador y que es dirigida al funcionario que resulta competente para atender estos requerimientos, el mismo que podrá aceptar, denegar o reducir el periodo solicitado. Debe ser solicitado con visto bueno del jefe inmediato o inmediato superior del trabajador, a fin de facilitar los trámites administrativos, toda vez que para atender lo solicitado en consideración a las necesidades del servicio, que posibiliten su otorgamiento, el funcionario competente ya mencionado tendrá que trasladar la solicitud a dicho jefe, produciéndose la demora innecesaria que podría perjudicar los intereses del solicitante.

El tercer objetivo específico fue *“Analizar la conciliación de la vida familiar y laboral en el derecho comparado”*

Es fundamental comprender que el trabajo y la familia son aspectos interconectados de la vida. Es esencial que no choquen sino que se mezclen armoniosamente, a pesar de sus distintos dominios. La armonización de la vida familiar y laboral es un avance moderno en Europa y España, cuyos orígenes se remontan a los primeros días de la sociedad industrial. La situación actual de la familia y el trabajo ha sido moldeada por las transformaciones sociales provocadas por la Revolución Industrial. Esta separación entre el lugar de trabajo y el hogar comenzó a finales del siglo XVIII. Hasta ese momento, la artesanía y las tareas domésticas estaban entrelazadas en el hogar, y los miembros de la familia trabajaban en tareas y obtenían ingresos simultáneamente dentro del hogar. Espacio dentro de un hogar (Martínez, 2015).

Lograr un equilibrio entre las responsabilidades profesionales y la vida personal y familiar en la era moderna. En España la fase inicial está en marcha. La Ley de Armonización de la Vida Familiar y Laboral de los Empleados (Ley nº 39/1999, de 5 de noviembre) introduce modificaciones jurídicas en el entorno laboral para permitir a los empleados asumir responsabilidades familiares, marcando avances hacia la igualdad de género y la igualdad de oportunidades de tanto mujeres como hombres (Olaguibe, 2020).

En la tercera etapa se promulgó el Real Decreto Ley número. En España, el 1 de marzo de 2019 se publicó un decreto para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades tanto para mujeres como para hombres en el lugar de trabajo. Se establece claramente que no se permite la discriminación directa ni la indirecta; así como el acoso sexual y el acoso relacionado con el género; discriminación por embarazo, maternidad, asumir responsabilidades familiares o conciliar las responsabilidades de la vida personal, familiar y laboral; represalias por denunciar conductas discriminatorias; y cualquier acción o término en acuerdos legales que creen o conduzcan a discriminación por motivos de género. El objetivo de esta nueva normativa es avanzar hacia una auténtica y eficiente igualdad de género centrándose en dos aspectos clave: 1) fomentar la armonización de la vida personal y familiar, y 2) promover la idea de responsabilidad compartida entre ambos progenitores (Olaguibe, 2020).

Mientras tanto, en Argentina las leyes sobre conciliación de la vida laboral, personal y familiar se establecen dentro de un marco legal que se centra en los elementos esenciales de la conciliación. La familia desempeña un papel crucial en la sociedad al brindar apoyo y orientación a las personas. El concepto esbozado en el artículo 14 de la Carta Magna argentina establece, en términos amplios, "la salvaguardia integral de la familia". En relación al Código Civil y Comercial de la Nación Argentina, sancionado por la Ley N°, es importante resaltar que, entre las 26.994 modificaciones, un cambio significativo corresponde a la familia, donde la nueva norma enfatiza la importancia de la autonomía de la voluntad individual, alterando Aspectos claves de la institución familiar. Como resultado, el orden público familiar descrito en la versión actual de este Código, relativo a la responsabilidad compartida de los padres hacia

sus hijos, adquiere una forma armoniosa y alineada con los Tratados Internacionales de Derechos Humanos (Olaguibe, 2020).

En el ámbito del Derecho del Trabajo, un factor crucial a considerar, íntimamente ligado a la conciliación de la vida laboral y familiar, es la licencia por maternidad prevista en la Ley de Contrato de Trabajo (N° 20.744/1976). Esta disposición se fundamenta en el rol reproductivo de la mujer, descuidando las responsabilidades de cuidado que se le exigen tanto a la madre como al hijo. El N° LCT. La ley 20.744/197630 se centra en el embarazo de la mujer, descuidando los derechos fundamentales de cuidado del niño. Esto hace que la licencia por paternidad se limite a sólo dos días, destinados a atender las necesidades inmediatas posteriores al parto, desvirtuando la concepción de los padres como cuidadores igualmente responsables. Si bien el sistema de seguridad social de la Nación (ANSES) cubre los gastos del período de licencia por maternidad de 90 días, la ley argentina trata de manera diferente a las entidades privadas y públicas en esta materia. Esto crea una injusta disparidad en la cantidad de tiempo libre otorgado a los empleados en función de su tipo de trabajo (Olaguibe, 2020).

En Argentina, a diferencia de España, donde sí existe una normativa específica que regule el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar, sí existe una estructura legal que regula diversas facetas de la conciliación dispersa en múltiples documentos normativos, pero que no son suficientes para enfrentar los cambios sociales y las exigencias que los individuos, independientemente de su género, tienen en cuenta tanto su vida profesional como personal. De ahí que sea crucial analizar las políticas públicas, laborales, sociales y familiares en Argentina, teniendo en cuenta perspectivas innovadoras sobre las tendencias emergentes y las circunstancias actuales.

Después de lo señalado cabe expresar la necesidad de incorporar la licencia remunerada por matrimonio en nuestro ordenamiento para beneficio del sector privado.

IV. DISCUSIÓN

La investigación planteó el objetivo general determinar la necesidad de la inserción de la licencia por matrimonio como un derecho al trabajador en el Régimen Laboral Privado, teniendo en consideración si es necesaria que se inserte la licencia remunerada por matrimonio como un derecho al trabajador en el Régimen Laboral Privado Peruano, ya que hay un vacío en la normatividad laboral en el país, debiendo ser subsanado para poder enfatizar a mejorar las capacidades del trabajador.

En este apartado, se iniciará preguntando si constituye la inserción de la licencia remunerada por matrimonio un derecho en el régimen laboral privado peruano, como ya se ha visto en el ordenamiento de España y Argentina. De ello podemos determinar que dicha licencia es un derecho con los que deben contar los trabajadores del régimen laboral privado peruano, en atención al matrimonio, que es una institución solemne, por lo tanto, si es necesaria que se inserte la licencia remunerada por matrimonio como un derecho al trabajador en el Régimen Laboral Privado Peruano.

Habiendo definido que el matrimonio es una institución fundamental para la sociedad, de la cual van a devenir muchos actos jurídicos, teniendo distintas posturas, entre ellas tenemos que, desde una perspectiva sociológica, el matrimonio se consolidan y formalizan las relaciones, a partir de la aprobación legal de la unión entre individuos de distinto sexo. De esta manera, el acto de unirse íntimamente se eleva a la categoría de piedra angular fundamental del matrimonio. El matrimonio es el fundamento primario del derecho de familia, donde un hombre y una mujer se unen en una sociedad de por vida reconocida por la autoridad legal, comprometiéndose a apoyarse y cuidarse mutuamente con dedicación y respeto. (Peralta, 2008)

Sin embargo, intentando de reflejar el concepto del Código Civil vigente, Peralta, (2008) señala que el matrimonio es una piedra angular del Derecho de Familia, definido como la unión voluntaria entre un hombre y una mujer legalmente capaces de cohabitar, y formalizada conforme a las normas legales para compartir su vida en común. El artículo 234 del Código Civil establece una definición de esta figura.

En consecuencia, esta figura se define por tres características fundamentales: cohesión, sentimiento de perdurabilidad y sentido de legitimidad (Castillo, 2008). El matrimonio se destaca como una piedra angular del Derecho de Familia,

principalmente por su origen primario, ya que establece la estructura fundacional para la formación de una familia a través del matrimonio. Además, la ausencia del matrimonio obstaculizaría teóricamente la creación de una unidad familiar resistente, duradera y cohesionada (Peralta, 2008).

Ahora, con respecto a la licencia por matrimonio sería un beneficio ofrecido por el empleador al trabajador, definido también como beneficio económico percibible y en concreto la licencia por matrimonio es el beneficio que se le da al trabajador por el hecho de contraer matrimonio, observamos que hay varias posiciones, en la cual señalan algunos estar a favor del empleado para que este se le otorgue la licencia por matrimonio y pueda disfrutar en plenitud de esta nueva etapa en la vida de la persona, logrando un goce matrimonial que a todas luces va a suponer un mejor rendimiento en el trabajo y un mayor acercamiento por parte del empleador para con el trabajador logrando así un compromiso vital en la empresa lo que se reflejaría en la producción de esta persona a su regreso a su centro laboral, esta opinión es ratificada tanto por España como por Argentina para dar un ejemplo logrando así una mayor efectividad en los centros laborales.

La incorporación de esta norma en el país buscaría darle un mayor fortalecimiento al acto en sí de casarse, puesto que estaríamos a nivel en los países como España, Argentina, en donde el permiso por matrimonio si se encuentra regulado. Por lo que si logramos avanzar con este proyecto estaríamos contribuyendo a mejorar las relaciones laborales, las formalizaciones de las familias y a las parejas que buscan consolidar su relación conyugal, por ello que con la regulación de esta ley se está garantizando un permiso a los trabajadores que contraigan matrimonio. Todos los trabajadores deben tener acceso a esta licencia, no solo aquellos que han negociado con sus empleadores. También consideremos que es importante buscar la formalización mediante el matrimonio. Es por ello por lo que todos los trabajadores deben gozar de este beneficio. Puesto que, así como la ley otorga permisos remunerados por paternidad al nacimiento de un hijo, licencia por adopción, licencia cuando un hijo enferma o un cónyuge fallece, consideramos que el matrimonio es un compromiso serio y esencial que merece una consideración especial para todos los empleados.

Otra postura actual en nuestro país señala que el trabajador no debe contar con este permiso, ya que, al trabajador se le brinda licencias por paternidad, adopción y demás como las vacaciones. Esta postura se interpreta como que el trabajador debe recibir solo lo necesario para un correcto desenvolvimiento en el centro laboral, con los menores beneficios posibles y con los mínimos incentivos, en pocas palabras buscan que el trabajador realice sus actividades diarias que incluso en algunos trabajos van hasta las 12 horas diarias, sin tener que invertir tanto en la persona del trabajador, este comportamiento traerá como consecuencia que se vea mermado el trabajo del empleador, de que haya sentimientos de inferioridad y que este no alcance a lograr metas en esta vida y hablando en el caso concreto a tener menos contacto con su familia, afectando gravemente su entorno.

Estas posturas son las que se encuentran realmente en los diversos ordenamientos jurídicos, cabe resaltar que, para el primer enfoque o postura, debemos crear una conciencia y generar cultura, ya que el Perú está en un proceso económico importante, por eso es menester que el Estado regule los temas que no han sido regulados y que cada día se vean menos vacíos legales en los temas de interés público. La solución estaría en insertar a nuestro ordenamiento jurídico la licencia de matrimonio, ya que con esta se generaría una mayor estabilidad para el trabajador, por lo que es necesario que se regule esta figura jurídica, fortaleciendo así la parte más débil de la relación laboral.

V. CONCLUSIONES

Primera. La licencia por matrimonio sería un beneficio laboral, legítimo que el estado debería ofrecer a los trabajadores, en aras de fomentar el matrimonio y reconociendo la relevancia de la familia como pilar fundamental de la sociedad.

Segunda. El permiso se basa en el hecho mismo de contraer nupcias como un suceso solemne. Debe entenderse que no es un derecho para personas ya casadas, el permiso a la licencia por matrimonio está subordinado a su celebración.

Tercera. La conciliación de la vida familiar y trabajo busca que el colaborador y el empleador, lleguen a un consenso en beneficio de ambas partes, ante la circunstancia que se presente un trabajador para solicitar licencia ante la proximidad de su matrimonio se comunicara con anticipación, ya que se entiende que la atención no es al estado civil, sino que ésta se basa en el mismo acto de celebrar la boda.

Cuarta. La Licencia remunerada por matrimonio debe concederse a los trabajadores que contraen matrimonio por 06 días hábiles, para que pueda ausentarse del centro de trabajo por este determinado periodo, con la finalidad de hacer diversas gestiones ante la municipalidad y respetar con las obligaciones Legales, organizar su boda y después de casarse disfrutar de la luna de miel.

VI. RECOMENDACIONES

El Estado debe fomentar la inserción del permiso remunerada por matrimonio en el régimen laboral privado, proponiendo que esta realidad se vea plasmada en nuestro Ordenamiento Jurídico Laboral, teniendo como base a países como España y Argentina donde el permiso por matrimonio se encuentra regulado, de esta manera, estaríamos fomentando una mayor conexión laboral entre el propietario de la compañía y el empleado., puesto que ambos serían los beneficiados con los resultados de producción.

La Licencia por matrimonio, debe contar con los siguientes alcances:

- Buscar la formalización de las parejas mediante el matrimonio.
- Otorgarle un permiso remunerado a los colaboradores que contraigan nupcias.
- Ofrecerle con esta acción mayores beneficios, que logren una mejor plenitud en la vida de casados, consolidando así la vida del trabajador
- Respetar y brindar mayor apoyo del Estado en cuanto al bienestar y fortalecimiento de la familia en el Perú para conseguir un mejor desarrollo de las capacidades del trabajador.

Por tanto, se propone elaborar un proyecto Ley, para incorporar en nuestro ordenamiento nacional.

“LEY QUE CONCEDA AL TRABAJADOR EL BENEFICIO A LICENCIA REMUNERADA POR MATRIMONIO EN EL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO PERUANO”. En calidad de ciudadano y ejerciendo mi derecho a la iniciativa legislativa que me confiere el Art. 107 de la Constitución Política del Perú.

Artículo 1.-Del objeto de la Ley. - Esta Ley tiene por objeto garantizar a los trabajadores del sector privado el derecho a recibir tiempo libre remunerado por su boda, con el objetivo de fomentar y reforzar el matrimonio salvaguardando al mismo tiempo la institución de la familia.

Artículo 2.-De la licencia por matrimonio. - La licencia por matrimonio a que se refiere el artículo 1 es otorgada por el empleador por seis (6) días hábiles.

El permiso se podrá utilizar, en los días anteriores y posteriores de la celebración del matrimonio.

Artículo 3.-De la comunicación al empleador. - El trabajador está obligado a informar al empleador con al menos cuarenta (40) días de anticipación sobre la fecha prevista para la celebración de su matrimonio civil y proporcionar la documentación necesaria., dentro de los treinta (30) días, el certificado de matrimonio.

Artículo 4.-De la irrenunciabilidad del beneficio. - Por la esencia e intención del beneficio que otorga esta norma, el mismo no es susceptible de renuncia ni puede ser sustituido o canjeado por compensación monetaria o cualquier otro beneficio.

REFERENCIAS

- Arce, E. (2006). *Estabilidad Laboral y Contratos Temporales*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Departamento académico de derecho de la universidad Católica del Perú.
<http://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/33130>.
- Arce, E. (2013). Derecho Individual del Trabajo en el Perú.
- Avalos, O. (2008). Contratos de trabajo temporal, un estudio practico sobre los contratos sujetos a modalidad. *Lima: Grijley*.
- Avalos, O. (2008). Precedentes de observancia obligatoria en materia laboral de la corte suprema. *Lima: Grijley*.
- Bautista, P. (2008). Manual de Derecho de Familia. *Lima: Ediciones Jurídicas*
- Blancas, C. (2002). El despido en la legislación peruana. *Lima: Ara Editores*
- Blasco, F. (2015). Instituciones del Derecho Civil: Derecho de Familia. (2. ° ed.). Valencia: Tirant lo Blanch
- Bossert, G., & Zannoni, E. (2007). *Manual de Derecho de Familia (Sexta ed.)*. Lima, Perú: Astrea
- Bonilla, D., Carrasco, L., Maria, A., Martínez, L., & Pardo, C. (2014). Ausentismo laboral en el centro de atención médica inmediata Vista Hermosa I nivel, empresa social del Estado. *Cienc TecnoI Salud Vis Ocul*. 2014;(1): 21-32.
<https://doi.org/10.19052/sv.2695>
- Cabanellas, B. (2006). Regulación legal de la denominada familia ensamblada. *Revista de derecho*, (1), 189-207.
- Cabanellas, G. (2010). *Diccionario jurídico elemental*. Heliasta S.R.L.
- Castillo, M. (2008). Una vida al derecho. www.castillofreyre.com
- Castillo, J. (2007). Compendio del derecho individual del trabajo, Asesoría Legal. *Tinco, Perú*.

- De la Puente, H. (1998). *Tratado de Derecho del Trabajo*. Editorial Astrea.
- De Trazegnies, F., Rodríguez, R., Cárdenas, C., & Garibaldi, J. (1990). *La familia en el derecho peruano: libro homenaje al Dr. Héctor Cornejo Chávez*. Fondo editorial de la pontificia universidad Católica del Perú 1990.
<https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/71>
- Díaz, F. (2009). Asociación Iberoamericana de Juristas.
- Díaz, J. (2009). Matriz Jurídico Política.
- Escuela de Julián Besteiro. (2001). *Contratos de Duración Determinada*. Madrid: UGT- Escuela de Julián Besteiro.
- Espinoza, N. (2016). *Regulación De los Deberes Y Derechos En La Responsabilidad Civil Y Estabilidad En Las Familias Ensambladas En El Distrito Judicial De Tacna*. [Tesis de Posgrado]. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohman, Tacna, Perú.
http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/1067/TM220_Espinoza_Beltran_NC%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fernández, V. (2018). Remuneración.
- Grisolía, J. (2005). *Manual de derecho laboral*. Lexis Nexis.
- Guzmán, L. (2017). La Familia.
<https://www.cch.unam.mx/padres/sites/www.cch.unam.mx/padres/files/archivos/La-familia-completo.pdf>
- Hinostroza, A. (1999). *Derecho de Familia*. Lima: San Marcos.
- Infante, D. (2016). *La familia ensamblada y su protección constitucional como familia natural* [Trabajo de investigación]. Piura, Perú.
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3979/MAE_DER_046.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Landa, C. (2014). El derecho del trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización: análisis especial del caso de la mujer y la madre

- trabajadora. *THEMIS Revista De Derecho*, (65), 219-241.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10870/11375>
- Luján, J. (1991). *La contratación privada de servicios y el contrato de trabajo: contribución al estudio del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo*. [Tesis doctoral]. Universidad de Murcia.
- Martínez, H. (2015). La familia: una visión interdisciplinaria. *Revista Médica Electrónica*, 37(5). Universidad de Matanzas, Cuba.
<https://revmedicaelectronica.sld.cu/index.php/rme/article/view/1502>
- Mejía, G. (2002). Matrimonio. Aspectos generales en el derecho civil y en el canónico. *Revista de Derecho Privado, nueva época*, 91-111.
- Mejía, C., Alejandra, D., & Santos, L. (2018). *Reestructuración técnica del área de subensambles para la línea de producción de Montaje A en Marcopolo SA*. [Tesis de titulación]. Universidad de América.
<http://hdl.handle.net/20.500.11839/6607>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1995). Ley del Estatuto de los Trabajadores.
<https://www.boe.es/eli/es/rdlg/1995/03/24/1/con>
- Neves, J. (2007). Introducción al Derecho Laboral. *Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú*, 11.
- Olaguibe, L. (2020). *La conciliación de la vida laboral y familiar en argentina a partir de la experiencia española: hacia una política pública basada en la corresponsabilidad y solidaridad familiar*. [Tesis doctoral]. Universidad Católica de Santa Fe, Argentina.
<https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/11647/1/conciliacion-vida-laboral-familiar.pdf>
- Papernow, P. (2015). *Becoming a stepfamily: Patterns of development in remarried families*. Gestalt Press.
- Parra, M. (2023). FAMILIAS PLURIPARENTALES: El Debate Jurídico en Argentina.

- Peralta, J. (2008). Derecho de Familia en el Código Civil. *Lima: Idemsa.*
- Pérez, A. (2005). Temas actuales del Derecho Laboral. *Lima: Normas Legales.*
- Placido, V. (2001). Manual de Derecho de Familia. *Lima-Perú: Gaceta Jurídica.*
- Puntriano, C. (2009). El Derecho Laboral y Previsional en la Constitución. *Lima: Gaceta Jurídica.*
- Quispe, G. (2008). La extinción del contrato de trabajo. *Lima: Gaceta Jurídica.*
- Quispe, G. (2010). Medidas disciplinarias impuestas por el empleador distintas del despido. *Lima: Gaceta Jurídica*
- Quispe, G. (2010). La desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad en el derecho laboral peruano. *Soluciones Laborales para el Sector Privado*, 21-30.
- Ramos, C. (2007). Como hacer una tesis de derecho y no envejecer en el intento. *Lima: Gaceta Jurídica.*
- Real Academia Española (2022). Familia. <https://dle.rae.es/familia%20?m=form>
- Rendón, R. (2002). Aportes sobre el derecho del trabajo individual. *Edilabor.*
- Ríos, H. (2019). matrimonio, ¿contrato o institución?. *Revista de Derecho, Vol. IX*, diciembre 1998, pp. 153-160
- Salinas, J. (2014). El matrimonio como institución del derecho constitucional: su consolidación como derecho humano fundamental y como institución clave de la comunidad política. [Tesis doctoral]. Universidad Austral. <https://riu.austral.edu.ar/handle/123456789/223>
- Sanguinetti, W. (2009). Los contratos de trabajo de duración determinada. *Lima: Gaceta Jurídica.*
- Schreiber, M. (2002). Exegesis: Derecho de Familia. *Lima: Gaceta Jurídica S.A.*
- Toyama, J. (2004). Instituciones del derecho Laboral. *Lima: Gaceta Jurídica.*

Toyama, J. (2009). Derechos laborales ante empleadores ideológicos. Derechos fundamentales e ideario empresarial. *Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú*. ISBN: 978-9972-42-902-6.

Toyama, J., & Vinatea, L. (2011). Guía laboral. *Lima: Gaceta Jurídica*

Varsi-Rospigliosi, E. (2011). Tratado de derecho de familia: La nueva teoría institucional y jurídica de la familia. *Lima: Gaceta Jurídica*.

Zapata, Á. (2011). *Clima social familiar y depresión en estudiantes internos de una institución educativa castrense, Piura. 2010. [Tesis de licenciatura]*. Universidad César Vallejo.

ANEXOS

Anexo 1. Instrumento de recolección de datos

FICHA DE ENTREVISTA

Presentación: Estimado señor (a), la encuesta tiene como propósito recoger información sobre “el derecho del trabajador del régimen laboral Privado Peruano que tenga el beneficio de gozar una licencia remunerada por contraer matrimonio, agradezco su colaboración proporcionándome su opinión, la cual me será de mucha ayuda para el estudio de mi presente investigación.

1. ¿Usted está de acuerdo que la licencia remunerada por matrimonio sea insertada dentro del Régimen Laboral Privado Peruano?

SI

NO

2. ¿De qué manera le retribuye a usted tener el derecho a licencia remunerada por matrimonio?

Fuente: Encuesta a los trabajadores de AGENCIA DE ADUANA MACROMAR S.A. 2015

Revisión documentaria: La investigación empleará una técnica de revisión documental centrada en la consulta, identificación, adquisición y extracción de información para establecer el marco teórico a partir de diversas fuentes (revistas, informes de investigación, páginas web, artículos libros y demás).

FICHA DE RESUMEN

AUTOR.....
EDITORIAL.....
AÑO.....
PAÍS.....
CONTENIDO
.....
.....
AUTOR.....
EDITORIAL.....