

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**Dogmática de los principios del derecho de trabajo y regulación
efectiva de los beneficios sociales en la Dirección de Trabajo, Pasco,
2024**

Para optar el grado académico de Maestro en:

Derecho del Trabajo y Seguridad Social

Autor:

Bach. Milka Ivony MEZA YANQUI

Asesor:

Dr. Oscar David PEREZ SAENZ

Cerro de Pasco – Perú – 2026

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**Dogmática de los principios del derecho de trabajo y regulación
efectiva de los beneficios sociales en la Dirección De Trabajo, Pasco,**

2024

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. Degollacion Andres PAUCAR COZ
PRESIDENTE

Dr. Miguel Angel CCALLOHUANCA QUITO
MIEMBRO

Mag. Nelson Wilder PALACIOS MATOS
MIEMBRO



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Escuela de Posgrado
Unidad de Investigación

INFORME DE ORIGINALIDAD N° 019-2026- DI-EPG-UNDAC

La Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:
Milka Ivony MEZA YANQUI

Escuela de Posgrado:
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Tipo de trabajo:
TESIS

TÍTULO DEL TRABAJO:
“DOGMÁTICA DE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DE TRABAJO Y REGULACIÓN EFECTIVA DE LOS BENEFICIOS SOCIALES EN LA DIRECCIÓN DE TRABAJO, PASCO, 2024”

ASESOR (A): Dr. Oscar David PEREZ SAENZ

Índice de Similitud:
11%

Calificativo
APROBADO

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 25 de marzo del 2026



Firmado digitalmente por ALEJOS
LOPEZ Jacinto Alejandro FAU
20154605046 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 25.03.2026 16:07:26 -05:00

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE
Dr. Jacinto Alejandro ALEJOS LOPEZ
DIRECTOR

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mis padres, quienes, con su sabiduría, apoyo incansable y ejemplo de perseverancia, han sido la fuerza que me ha inspirado a crecer y a superar cada desafío en el apasionante camino de la investigación jurídica.

AGRADECIMIENTO

Con profundo respeto y gratitud, dirijo mi reconocimiento a los ilustres Doctores y Maestros de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Su invaluable aporte académico, científico y jurídico ha sido un pilar esencial en la formación integral que ha permitido enriquecer esta investigación. Su dedicación reflexiva, crítica y creativa ha trascendido el ámbito académico para impactar positivamente en el desarrollo social y jurídico de la región de Pasco.

Este reconocimiento trasciende lo personal y representa el compromiso permanente de seguir contribuyendo con rigor, pasión y responsabilidad a la generación de un conocimiento jurídico sólido y pertinente, que promueva la justicia y el bienestar social, siempre guiado por los más altos estándares académicos y éticos que sustentan nuestra labor formativa y social.

RESUMEN

Para desarrollar una comprensión sólida del término “dogmática”, es fundamental partir de dos perspectivas históricas y doctrinales que han marcado el estudio del derecho: la Escuela de la Exégesis francesa y la Escuela histórica alemana. La primera sostiene que el derecho se encuentra contenido exclusivamente en los códigos, principalmente los inspirados en el Código Napoleónico, que establecen el único ámbito válido del derecho. Según esta visión, el legislador es el único creador del derecho y el juez no tiene más función que aplicar estrictamente el código. De esta manera, el código se convierte en un dogma, un principio absoluto e incuestionable, entendido como un axioma jurídico. En consecuencia, la dogmática jurídica implica seguir un “método dogmático” que interpreta el derecho exclusivamente desde la literalidad y autoridad del código, entendiendo la doctrina jurídica como una expresión sistemática y técnica de ese dogma.

Por otro lado, la Escuela histórica alemana aborda el derecho desde un enfoque conceptual e histórico, otorgando primacía a los conceptos jurídicos como elementos fundamentales para derivar, explicar y aplicar las normas. En esta tradición, el derecho no se limita simplemente a un conjunto rígido de reglas codificadas, sino que se sustenta en la comprensión profunda de los conceptos que le dan sentido. Aquí, los conceptos jurídicos funcionan también como una forma de dogma, guiando la interpretación y aplicación con base en una lógica interna y una evolución histórica. Juristas como Ihering enfatizaron el papel de los fines del derecho, argumentando que, aun cuando estos fines no estén expresamente consignados en la ley, forman parte esencial del entendimiento jurídico.

No obstante, esta introducción de los fines al análisis jurídico abre un contraste respecto al dogma estricto de la Exégesis francesa. Mientras que esta última se aferra a la idea de un derecho cerrado y dogmático contenido exclusivamente en el texto legal, la tradición alemana amplía la mirada incluyendo fines y propósitos contextuales, aunque estos no siempre sean formalmente dogmáticos según la definición clásica. A pesar de ello, en el uso tradicional, la “dogmática” ha sido entendida como el cuerpo sistemático de doctrinas afirmadas por los juristas, predominando la interpretación rígida y formalista. Por

tanto, la dogmática jurídica muestra hoy un diálogo entre un método formalista y un enfoque más flexible que busca integrar fines y conceptos para lograr una aplicación integral y coherente del derecho.

Mario Pasco Cosmópolis, destacado jurista y profesor en la Pontificia Universidad Católica del Perú, es reconocido por su profundo conocimiento y aporte al Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, centrando su enfoque en el ser humano como eje principal de la regulación laboral. Su amplia cultura jurídica y capacidad analítica lo sitúan como uno de los laboristas más influyentes de América, reconocido especialmente por la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo, que ha publicado y difundido sus reflexiones y doctrinas en esta área.

Los beneficios sociales representan derechos laborales que deben ser gestionados por ley, y la tecnología actual facilita su cálculo y administración. Herramientas digitales como el software Buk permiten automatizar procesos clave, como el pago de gratificaciones, CTS y la gestión de vacaciones, lo que optimiza tiempo y garantiza mayor precisión. Esta plataforma centraliza la información del personal, permitiendo a las organizaciones gestionar, desarrollar y comprometer a sus colaboradores de forma integral desde un solo sistema.

Por otro lado, los beneficios sociales son compensaciones no monetarias que los trabajadores reciben como parte de su relación laboral. Estos incentivos, regulados por normativas laborales, sindicatos o la seguridad social, incluyen vacaciones pagadas, licencias por maternidad o paternidad, pensiones, seguros, y pagos adicionales por horas extras o trabajo nocturno. Para las empresas, aunque implican un costo, estos beneficios constituyen un valor estratégico, ya que fortalecen la motivación, el bienestar y el clima organizacional, aumentando así la productividad y fidelidad de los empleados.

Palabras Claves: Dogmática, principios, derecho de trabajo, regulación efectiva, beneficios sociales, dirección de trabajo.

ABSTRACT

To develop a solid understanding of the term "dogmatics," it is essential to start from two historical and doctrinal perspectives that have shaped the study of law: the French School of Exegesis and the German Historical School. The former holds that law is contained exclusively in codes, primarily those inspired by the Napoleonic Code, which establish the only valid scope of law. According to this view, the legislator is the sole creator of law, and the judge has no other function than to strictly apply the code. In this way, the code becomes a dogma, an absolute and unquestionable principle, understood as a legal axiom. Consequently, legal dogmatics implies following a "dogmatic method" that interprets the law exclusively from the literal meaning and authority of the code, understanding legal doctrine as a systematic and technical expression of that dogma.

On the other hand, the German Historical School approaches law from a conceptual and historical perspective, giving primacy to legal concepts as fundamental elements for deriving, explaining, and applying norms. In this tradition, law is not simply limited to a rigid set of codified rules, but is based on a deep understanding of the concepts that give it meaning. Here, legal concepts also function as a form of dogma, guiding interpretation and application based on an internal logic and historical evolution. Jurists such as Ihering emphasized the role of the ends of law, arguing that, even when these ends are not expressly stated in the law, they are an essential part of legal understanding.

However, this introduction of ends into legal analysis creates a contrast with the strict dogma of French Exegesis. While the latter clings to the idea of a closed and dogmatic law contained exclusively in the legal text, the German tradition broadens its view by including contextual ends and purposes, although these are not always formally dogmatic according to the classical definition. Despite this, in traditional usage, "dogmatics" has been understood as the systematic body of doctrines affirmed by jurists, with a rigid and formalist interpretation predominating. Therefore, legal dogmatics today displays a dialogue between a formalist method and a more flexible approach that seeks to integrate ends and concepts to achieve a comprehensive and coherent application of the law.

Mario Pasco Cosmópolis, a distinguished jurist and professor at the Pontifical Catholic University of Peru, is recognized for his in-depth knowledge and contributions to labor and social security law, focusing his approach on the human being as the main axis of labor regulation. His extensive legal knowledge and analytical skills have made him one of the most influential labor lawyers in the Americas, especially recognized by the Peruvian Society of Labor Law, which has published and disseminated his reflections and teachings in this area.

Social benefits represent labor rights that must be managed by law, and current technology facilitates their calculation and administration.

Digital tools such as Buk software allow the automation of key processes, such as bonus payments, annual compensation (CTS), and vacation management, which optimizes time and ensures greater accuracy. This platform centralizes personnel information, allowing organizations to comprehensively manage, develop, and engage their employees from a single system.

On the other hand, social benefits are non-monetary compensation that workers receive as part of their employment relationship. These incentives, regulated by labor regulations, unions, or social security, include paid vacations, maternity or paternity leave, pensions, insurance, and additional payments for overtime or night work. For companies, although they entail a cost, these benefits constitute a strategic value, as they strengthen motivation, well-being, and the organizational climate, thus increasing employee productivity and loyalty.

Keywords: Dogmatics, principles, labor law, effective regulation, social benefits, labor management.

INTRODUCCIÓN

SEÑOR PRESIDENTE DEL JURADO:

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión – Pasco, presento la tesis titulada: “Dogmática de los principios del derecho de trabajo y regulación efectiva de los beneficios sociales en la Dirección de Trabajo, Pasco, 2024”, elaborada como parte del proceso para optar el grado académico de Maestro en Derecho Laboral y Seguridad Social. Esta investigación busca ser registrada formalmente como una contribución jurídica a la realidad laboral regional.

La tesis constituye un estudio riguroso que organiza, analiza y fundamenta conceptos, criterios doctrinarios, jurisprudenciales y ejemplos prácticos vinculados al derecho del trabajo y la seguridad social. El problema de investigación ha sido debidamente identificado, delimitado y formulado en torno a interrogantes generales y específicos, con objetivos claramente establecidos, justificación pertinente y reconocimiento de sus limitaciones.

El marco teórico ofrece un sustento sólido mediante la revisión de antecedentes, bases científicas, definiciones clave, formulación de hipótesis y operacionalización de variables. En cuanto a la metodología, se ha definido el tipo, nivel, métodos y diseño de la investigación, así como los procedimientos para seleccionar, validar y aplicar instrumentos de recolección de datos, con un tratamiento estadístico que respeta los principios éticos.

Finalmente, la sección de resultados y discusión expone el trabajo de campo con datos empíricos representados en cuadros, gráficos y diagramas, sometidos a análisis e interpretación. La investigación culmina con conclusiones sólidas y recomendaciones orientadas a fortalecer la aplicación efectiva de los principios del derecho laboral y la protección de los beneficios sociales en la Dirección de Trabajo de Pasco, proponiendo soluciones viables a los problemas detectados.

La dogmática jurídica se orienta a explicar el contenido del derecho positivo, es decir, aquello que el derecho establece y prescribe formalmente, como sucede en áreas específicas como el derecho laboral, societario o los títulos valores. Esta disciplina se encarga de interpretar y sistematizar las normas vigentes, partiendo del principio de que lo que está regulado por el derecho debe ser entendido tal como ha sido formulado, sin requerir una aceptación o rechazo subjetivo.

Desde esta perspectiva, el término "dogma" hace referencia a enunciados normativos que deben ser reconocidos como válidos por el solo hecho de estar establecidos por el ordenamiento jurídico. Según Jorge A. Silva, la dogmática jurídica consiste en un discurso técnico que estudia normas que, al estar jurídicamente vigentes —como la Constitución, las leyes, tratados y jurisprudencia vinculante—, no pueden ser contradichas como parte del derecho. Así, la doctrina construida por juristas y académicos constituye la base de la dogmática jurídica.

Además, la dogmática no se limita a una visión positivista; incluye herramientas conceptuales y metodológicas que permiten interpretar, llenar vacíos legales y proponer enfoques epistemológicos más amplios. En el ámbito del derecho laboral, esto se vincula con los principios fundamentales que guían la aplicación del derecho, como lo señala Miguel Reale, quien destaca que toda disciplina jurídica parte de principios que sostienen la validez de sus afirmaciones. Estos principios laborales actúan como fundamentos lógicos y normativos para la actuación jurídica y judicial.

Los beneficios sociales comprenden un conjunto de prestaciones adicionales al salario que las empresas otorgan a sus trabajadores, con el objetivo de mejorar su calidad de vida y bienestar general. En el contexto peruano, estos beneficios son esenciales para consolidar relaciones laborales justas, equitativas y estables, contribuyendo a un entorno de trabajo más humano y digno.

Entre los principales fines de los beneficios sociales se encuentran: fortalecer el bienestar físico y mental del trabajador mediante seguros, vacaciones y otras prestaciones; incrementar la motivación y productividad del personal al fomentar su satisfacción y

compromiso; garantizar el cumplimiento del marco legal laboral vigente, evitando sanciones a las empresas; y promover la equidad social al reducir brechas y asegurar condiciones laborales mínimas para todos los empleados.

Con el propósito de organizar y dar cierre al presente trabajo de investigación, presento tres categorías de reflexión personal, reconociendo humildemente las posibles limitaciones que pueda contener esta tesis, propias del desarrollo académico en constante construcción dentro de la disciplina jurídica.

Mis agradecimientos a quienes acompañaron el proceso formativo, especialmente a los docentes y jurados de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, cuya labor ha sido fundamental en la orientación y evaluación de este esfuerzo académico.

La Autora

ÍNDICE

Página

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

ÍNDICE DE CUADROS

ÍNDICE DE GRÁFICOS

ÍNDICE DE TABLAS

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1.	Identificación y determinación del problema	1
1.2.	Delimitación de la investigación	9
1.3.	Formulación del problema	10
1.3.1.	Problema general	10
1.3.2.	Problemas específicos	10
1.4.	Formulación de Objetivos	10
1.4.1.	Objetivo general	10
1.4.2.	Objetivos específicos	10
1.5.	Justificación de la investigación	11
1.6.	Limitaciones de la Investigación	12

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1.	Antecedentes de estudio	14
2.2.	Bases teóricas - científicas	21
2.2.1.	Nociones Preliminares	21

2.2.2. Epistemología dogmática del derecho de trabajo	29
2.2.3. Seguridad jurídica en el derecho de trabajo	33
2.2.4. Reglas y principios del derecho de trabajo	37
2.2.5. Valores de protección, igualdad, dignidad, libertad y no discriminación del derecho de trabajo.	41
2.2.6. Significado y razón de los beneficios sociales.	43
2.2.7. Liquidación de los beneficios sociales.	46
2.2.8. Los beneficios sociales en el Perú.	48
2.2.9. Los derechos adquiridos y los beneficios sociales	51
2.2.10. Extinción del trabajo, beneficios sociales y remuneraciones.	52
2.3. Definición de términos básicos	54
2.4. Formulación de Hipótesis	55
2.4.1. Hipótesis general	55
2.4.2. Hipótesis específicas.....	55
2.5. Identificación de Variables.....	56
2.5.1. Variable de estudio 1:.....	56
2.5.2. Variable de estudio 2:.....	56
2.6. Definición operacional de variables e indicadores	56

CAPITULO III

METODOLOGIA Y TECNICAS DE INVESTIGACION

3.1. Tipo de investigación.....	57
3.2. Nivel de investigación.....	57
3.3. Métodos de Investigación.....	58
3.4. Diseño de Investigación.	58
3.5. Población y muestra.....	58
3.5.1. Población	58
3.5.2. Muestra:	58
3.5.3. Muestreo:	58

3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	59
3.6.1.	Técnicas.....	59
3.6.2.	Instrumentos	60
3.7.	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.....	60
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	60
3.9.	Tratamiento estadístico	61
3.10.	Orientación ética, filosófica y epistemológica.....	61

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Descripción del trabajo de campo.....	63
4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados	64
4.3.	Prueba de hipótesis.....	72
4.4.	Discusión de resultados	75

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXO

ÍNDICE DE CUADROS

	Página
Cuadro 1. Base estadística de Denuncias y demandas ante la Dirección de Trabajo - Pasco, 2024.....	66
Cuadro 2. Resultados de encuesta – Dogmática del derecho laboral peruano	69
Cuadro 3. Resultados de encuesta – regulación efectiva de los beneficios sociales en la Dirección de Trabajo, Pasco, 2024.....	70

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Página
Gráfico 1. Base estadística	66
Gráfico 2. Dogmática del derecho laboral peruano	69
Gráfico 3. Regulación efectiva de los beneficios sociales	71

ÍNDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1. Frecuencias observadas sobre la Dogmática de los principios del derecho de trabajo y regulación efectiva de los beneficios sociales en la Dirección de Trabajo, Pasco, 2024.	73
Tabla 2. Frecuencias esperadas sobre la Dogmática de los principios del derecho de trabajo y regulación efectiva de los beneficios sociales en la Dirección de Trabajo, Pasco, 2024.....	73
Tabla 3. Calculando la Ji cuadrada:	74

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. Identificación y determinación del problema

El presente informe de tesis, titulado “Dogmática de los principios del derecho de trabajo y regulación efectiva de los beneficios sociales en la Dirección de Trabajo, Pasco, 2024”, ha sido elaborado como parte del proceso para optar el grado académico de Maestro en Derecho Laboral y Seguridad Social, cumpliendo con lo establecido en el Reglamento de Grados de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

Este trabajo ha sido estructurado conforme a las directrices institucionales, presentando con claridad su naturaleza, objetivos, contenido y relevancia dentro del campo jurídico. Una vez aprobado por el asesor y los jurados calificadores, su exposición busca evidenciar mi capacidad para reflexionar críticamente, proponer ideas con fundamento y contribuir al desarrollo académico y profesional del derecho laboral en nuestro país.

El profesor Mario Pasco Cosmópolis, desde su labor docente en la Pontificia Universidad Católica del Perú, fue un destacado difusor del derecho del trabajo, cuyas enseñanzas despertaron un profundo interés académico y social. Sus clases contribuyeron a que el estudio del derecho laboral y de la seguridad social tomara un

rumbo más ordenado y riguroso, reforzando la necesidad de una adecuada regulación de las relaciones laborales en el país.

En el marco de este desarrollo, los principios del derecho laboral y la seguridad social se consolidan como fundamentos objetivos que orientan el orden jurídico hacia el bienestar común. Cumplen funciones esenciales: informan y justifican las normas jurídicas, sirven como fuente supletoria frente a vacíos legales, y guían a los jueces en la interpretación y aplicación del derecho. La Constitución del Perú respalda esta función al establecer que, en ausencia de ley, se deben aplicar los principios generales del derecho y las normas consuetudinarias.

Estos principios, que poseen una base dogmática y axiológica, constituyen normas fundamentales que estructuran el sistema jurídico laboral. Se proyectan en distintos niveles normativos —constitucional, tributario, judicial y laboral— y su razón última es la protección de la dignidad humana. Por ello, todo sistema jurídico que aspire a ser justo debe sustentarse en estos principios como pilares esenciales de su validez y legitimidad.

Los principios del derecho laboral cumplen una función estructural dentro del sistema jurídico, ya que orientan tanto la formulación de normas como su interpretación y aplicación en el proceso laboral. Estos principios inspiran el actuar de las autoridades, especialmente en la inspección del trabajo y en la resolución de conflictos, sirviendo como guías normativas derivadas del mandato constitucional y la legislación vigente. Se convierten en herramientas jurídicas esenciales para suplir vacíos legales o resolver ambigüedades normativas.

El derecho laboral peruano, en consonancia con la Constitución, garantiza la dignidad humana y el respeto a los derechos fundamentales mediante principios como la igualdad ante la ley, la irrenunciabilidad de los derechos laborales y la interpretación más favorable al trabajador.

Estos principios aseguran condiciones de justicia y equidad en las relaciones laborales, consolidando una cultura jurídica que promueve la protección del

trabajador como sujeto de especial tutela. Además, instituciones académicas y jurídicas del país reconocen la importancia de estos principios como ejes normativos fundamentales del derecho del trabajo y la seguridad social.

Dentro del ámbito de la relación laboral, los principios también demandan comportamientos éticos como la buena fe, la probidad y la lealtad entre las partes. La ausencia de estas cualidades desnaturaliza el vínculo laboral y atenta contra la dignidad del trabajador. En este sentido, el derecho del trabajo se reconoce como un derecho humano fundamental, inseparable del valor de la persona, ya que no solo protege el sustento económico, sino que también permite la realización personal y el desarrollo autónomo dentro de una sociedad más justa y solidaria.

El derecho laboral es una herramienta fundamental para garantizar una vida digna, ya que su función va más allá de lo económico y se enmarca dentro del respeto a los derechos humanos. Desde el enfoque del derecho internacional, se reconoce al trabajo como un componente esencial para la realización de los derechos fundamentales, promoviendo condiciones justas y seguras para los trabajadores. El derecho al trabajo digno se encuentra estrechamente vinculado a los principios rectores del sistema internacional de protección de los derechos humanos.

En el ámbito interamericano, tanto la Convención Americana sobre Derechos Humanos como la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre otorgan al trabajo un lugar relevante dentro del catálogo de derechos protegidos. De igual forma, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo reafirma el compromiso de los Estados, empleadores y trabajadores con valores esenciales como la libertad sindical, la negociación colectiva, la erradicación del trabajo forzoso e infantil, la igualdad de oportunidades y un entorno laboral seguro y saludable.

Asimismo, la OIT impulsa el cumplimiento progresivo de estos derechos mediante mecanismos de seguimiento como la presentación de informes, lo cual

permite evaluar las acciones adoptadas por los Estados para garantizar su implementación. En este sentido, tanto la OIT como los órganos del Sistema Interamericano y de Naciones Unidas —como el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales— desempeñan un papel clave al desarrollar estándares jurídicos e interpretativos que fortalecen la protección de los derechos laborales como parte de los derechos humanos universales.

El derecho al trabajo es un derecho humano esencial que implica no solo el acceso a un empleo, sino también la posibilidad de escoger libremente una actividad lícita que permita a cada persona asegurar su sustento y el de su familia, en condiciones de dignidad y bienestar. Este derecho no puede entenderse únicamente como una obligación individual, sino como un compromiso colectivo, especialmente de los Estados, quienes deben crear las condiciones para que todos puedan ejercer este derecho en libertad y con garantías.

Los Estados, como parte de los tratados internacionales de derechos humanos, se comprometen a implementar políticas públicas que fomenten el empleo pleno, productivo y equitativo. Estas acciones incluyen programas de orientación vocacional, formación técnica y profesional, así como el diseño de normas que favorezcan el desarrollo económico sostenible, garantizando así no solo la ocupación sino también la estabilidad y la calidad del empleo.

En esencia, el derecho al trabajo representa una vía para alcanzar la realización personal, la seguridad económica y la integración social. Su garantía implica que los Estados adopten medidas activas para promover la empleabilidad, asegurar condiciones laborales justas y proteger a los trabajadores en su integridad, remuneración y seguridad, en tanto elementos fundamentales para el ejercicio efectivo de otros derechos humanos y para la consolidación de un sistema democrático justo y equitativo.

El derecho al trabajo impone al Estado una obligación compleja, no solo de proteger el empleo, sino de impulsar políticas económicas que generen

oportunidades laborales dignas. Esto implica promover mecanismos de formación profesional, técnica y vocacional que permitan a los ciudadanos integrarse en un mercado laboral cada vez más tecnificado y cambiante. La capacitación adecuada es esencial para que las personas se adapten a nuevas exigencias productivas, consolidando así su derecho a una vida decorosa mediante el empleo.

En este contexto, la intervención del Estado no debe limitarse a ofrecer servicios educativos, sino también asegurar que estos programas estén orientados a la inclusión laboral efectiva. Esta inclusión implica eliminar barreras que impiden la igualdad de oportunidades, especialmente en entornos donde aún persisten prácticas discriminatorias. La inclusión laboral se basa en el respeto a la diversidad y en la garantía de condiciones justas para que todos los trabajadores puedan contribuir y desarrollarse plenamente, independientemente de su origen, género, condición física o social.

Lograr una inclusión laboral real requiere no solo ajustes en el entorno laboral, sino transformaciones más amplias en el sistema social y educativo. Es indispensable fomentar el respeto, la equidad y el acceso igualitario a la educación y la formación de competencias. La exclusión del mercado de trabajo representa una violación grave del derecho humano al empleo, pues impide el acceso a los medios necesarios para la subsistencia y perpetúa desigualdades estructurales injustificables.

La inclusión laboral de personas con discapacidad aún enfrenta limitaciones importantes, como la falta de preparación de las empresas y la escasa información sobre cómo adaptar los espacios de trabajo. Este proceso exige la colaboración de múltiples actores y no solo de la sociedad civil. La inclusión cumple un papel esencial para reducir la pobreza, impulsar el crecimiento profesional, mejorar la calidad de vida y fortalecer el bienestar emocional y social. Además, constituye un derecho humano respaldado por organismos internacionales como la ONU, que buscan integrar a los grupos históricamente excluidos.

Incluir a todas las personas en el ámbito laboral implica reconocer sus diferencias y valorar sus aportes, no solo como un acto de justicia, sino como una estrategia de innovación y productividad. Esta inclusión ayuda a eliminar estereotipos, promueve cambios culturales sostenibles y mejora la convivencia social. También fortalece el liderazgo organizacional, dado que los líderes inclusivos identifican y potencian las capacidades de sus equipos, promoviendo un ambiente diverso, equitativo y más eficiente.

La flexibilidad laboral se convierte en una herramienta clave para facilitar el acceso a empleos de calidad, especialmente para grupos con mayores dificultades. Aunque la legislación peruana no define con claridad qué se entiende por beneficios sociales, el enfoque doctrinario los describe como prestaciones otorgadas por ley con fines de inclusión y bienestar. La Constitución y leyes como la N.º 25129 refuerzan esta idea al establecer mecanismos como la asignación familiar, que consiste en un pago mensual equivalente al 10 % de la remuneración mínima, destinado a trabajadores con hijos menores. Esta medida reafirma el compromiso del Estado con la protección del trabajador y su familia.

El beneficio de la asignación familiar está condicionado a que el trabajador tenga hijos menores de edad o mayores que aún cursen estudios hasta seis años después de alcanzar la mayoría de edad. Esta asignación, según el Decreto Supremo 035-90-TR, tiene naturaleza remunerativa y debe considerarse al momento de calcular beneficios sociales, aunque no se incluye en el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), conforme lo establece el artículo 19 del Decreto Supremo 001-97-TR.

En los regímenes laborales del sector público, como el Decreto Legislativo 276, se mantiene este beneficio, especialmente para los servidores de carrera. Además, se contempla a los hijos con discapacidad, quienes siguen siendo sujetos de protección y atención por parte del Estado. La Ley N.º 27735, junto con su reglamento, establece que para acceder a las gratificaciones, el trabajador debe

estar activo en los meses de julio y diciembre, fechas en que se otorga este beneficio económico adicional equivalente a un sueldo.

Las gratificaciones abarcan tanto a trabajadores del régimen general como a aquellos con jornadas a tiempo parcial. El monto se calcula sobre todos los conceptos que califican como remunerativos. Si la relación laboral es menor a seis meses, el pago se realiza de forma proporcional. A pesar de su importancia, no existe en la normativa peruana una definición única o completa de lo que son los beneficios sociales, aunque la Constitución y las leyes reconocen su finalidad protectora y su vínculo con el bienestar del trabajador y su familia.

La doctrina jurídica ha conceptualizado los beneficios sociales como derechos laborales que no buscan retribuir directamente la prestación de servicios, sino garantizar la inclusión y bienestar del trabajador y su familia, tal como plantea Arce. Este enfoque se encuentra respaldado por el mandato constitucional que obliga al Estado a promover el bienestar general mediante mecanismos como asignaciones económicas para el sustento familiar, resaltando el rol de los beneficios como medios para alcanzar justicia social en el ámbito laboral.

Uno de estos beneficios es la asignación familiar, un pago mensual con carácter remunerativo regulado por la Ley N.º 25129, equivalente al 10% de la remuneración mínima vital, destinado a trabajadores con hijos menores. Este beneficio se suma al conjunto de ventajas que no forman parte directa del salario pero que buscan mejorar la calidad de vida del trabajador, tales como acceso a salud, educación y recreación, siendo crucial que cada empleado comprenda su estructura y cálculo en su boleta de pago.

Los beneficios sociales se reflejan también en la liquidación al término de la relación laboral, incluyendo compensaciones proporcionales por tiempo de servicio. Para su cálculo se considera el salario básico y pagos regulares, excluyéndose conceptos como bonos extraordinarios o pagos por condiciones específicas de trabajo. Además, la legislación peruana contempla gratificaciones legales en julio y

diciembre, equivalentes a una remuneración mensual, reforzando el rol de estos beneficios como parte esencial del marco jurídico laboral.

Los beneficios sociales contemplan diversos pagos adicionales que garantizan derechos laborales fundamentales. Entre ellos se encuentra la gratificación legal, la cual se otorga al trabajador que se encuentre laborando o de vacaciones en la fecha de pago, realizándose en la primera quincena de julio y diciembre. Este ingreso adicional refuerza el poder adquisitivo del trabajador en fechas clave del calendario, contribuyendo a su estabilidad económica.

Asimismo, la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) constituye un fondo de protección ante el eventual cese laboral. Este beneficio se genera desde el primer mes de trabajo y es depositado semestralmente en mayo y noviembre. Su finalidad es servir como un seguro de desempleo, brindando al trabajador un respaldo económico temporal en caso de pérdida del empleo, por lo que su cumplimiento resulta vital dentro de las obligaciones del empleador.

Por otro lado, la asignación familiar se entrega mensualmente a los trabajadores con hijos menores de edad o que cursan estudios superiores, y posee carácter remunerativo. A su vez, el derecho a participación en utilidades beneficia a los trabajadores de empresas con más de veinte colaboradores y con ganancias en el ejercicio fiscal, otorgándoles una parte proporcional de dichas utilidades. Esta medida reconoce el aporte de los trabajadores en la productividad de la empresa y promueve un mayor compromiso laboral.

El acceso a los beneficios sociales está condicionado al cumplimiento de la jornada laboral establecida por la empresa. Estos beneficios, además de representar un derecho laboral, son esenciales para garantizar la seguridad social de los trabajadores y cumplir con lo dispuesto por el marco legal peruano. Por ello, su entrega oportuna y adecuada forma parte de las principales responsabilidades del empleador, al ser una manifestación del respeto a la ley y a los derechos del personal.

Asimismo, implementar un plan integral de beneficios no solo cumple con obligaciones legales, sino que genera un impacto positivo en la cultura organizacional. Al ofrecer más que lo estipulado por ley, las empresas fortalecen la lealtad de sus trabajadores, mejoran el ambiente laboral y contribuyen a la retención del talento. La percepción que los colaboradores tienen sobre su lugar de trabajo mejora considerablemente cuando sienten que sus necesidades son valoradas y atendidas.

Por otro lado, el uso de herramientas tecnológicas como el Módulo de Asistencia y Turnos de Talana permite una gestión eficiente y precisa de la asistencia laboral. Este sistema permite registrar en tiempo real las entradas, salidas, inasistencias o vacaciones, facilitando el cálculo correcto de los beneficios sociales. Así, se evita la comisión de errores y se asegura la transparencia en la relación entre empleador y trabajador.

1.2. Delimitación de la investigación

El presente estudio se enmarca en los espacios de la ciencia jurídica y los avances tecnológicos aplicados a la gestión laboral, lo cual permite abordar de manera integral los problemas vinculados a la regulación de los beneficios sociales desde una perspectiva teórica, práctica y empírica. Se centra en la articulación entre los principios dogmáticos del Derecho del Trabajo y su aplicación efectiva dentro de la Dirección Regional de Trabajo de Pasco, en el año 2024. Esta delimitación es relevante, pues responde a la necesidad urgente de mejorar la tutela de los derechos laborales en contextos regionales, donde frecuentemente se evidencian falencias en la implementación de la normativa vigente.

El tema elegido —“Dogmática de los principios del Derecho del Trabajo y regulación efectiva de los beneficios sociales en la Dirección de Trabajo, Pasco, 2024”— adquiere valor científico y social al enfocarse en una problemática concreta que afecta a miles de trabajadores. La tesis busca aportar fundamentos sólidos para la comprensión, aplicación y mejora del sistema de beneficios sociales, en un

contexto donde la jurisprudencia, como fuente del Derecho, debe ser también evaluada y comprobada frente a la realidad social. Esta investigación responde al compromiso con el desarrollo jurídico y la protección efectiva de los derechos laborales, en concordancia con las finalidades del Derecho del Trabajo.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿De qué manera influye la dogmática de los principios del derecho de trabajo para la regulación efectiva de los beneficios sociales en la Dirección de Trabajo, Pasco, 2024?

1.3.2. Problemas específicos

- a. ¿Cuánto mejora la dogmática de los principios del derecho de trabajo para la regulación efectiva de los beneficios sociales en la Dirección de Trabajo, Pasco, 2024?
- b. ¿Cómo contribuye la dogmática de los principios del derecho de trabajo para la regulación efectiva de los beneficios sociales en la Dirección de Trabajo, Pasco, 2024?

1.4. Formulación de Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la influencia de la dogmática de los principios del derecho de trabajo para la regulación efectiva de los beneficios sociales en la Dirección de Trabajo, Pasco, 2024.

1.4.2. Objetivos específicos

- a. Identificar la mejora de la dogmática de los principios del derecho de trabajo para la regulación efectiva de los beneficios sociales en la Dirección de Trabajo, Pasco, 2024.
- b. Establecer la relación de la dogmática de los principios del derecho de trabajo para la regulación efectiva de los beneficios sociales en la Dirección de Trabajo, Pasco, 2024.

1.5. Justificación de la investigación

La presente investigación se sustenta en la culminación de mis estudios de posgrado en la Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social, así como en el cumplimiento riguroso del Reglamento de Grados de la universidad. En ese marco, asumo con responsabilidad académica y compromiso social la elaboración y presentación de esta tesis titulada: “Dogmática de los principios del Derecho del Trabajo y regulación efectiva de los beneficios sociales en la Dirección de Trabajo, Pasco, 2024”.

La elección del tema responde a una motivación personal y profesional: contribuir a la construcción de un enfoque jurídico sólido que permita mejorar la protección de los derechos laborales en el Perú, especialmente en regiones donde se evidencian vacíos en la aplicación efectiva de los principios laborales. Esta investigación cobra importancia en tanto busca articular el análisis dogmático de los principios del Derecho del Trabajo con una evaluación crítica de su implementación en la administración pública, específicamente en la Dirección Regional de Trabajo de Pasco.

A través del planteamiento del problema, la formulación de hipótesis y el uso de marcos teóricos pertinentes, esta tesis pretende ofrecer respuestas argumentadas y propositivas que aporten al fortalecimiento de la ciencia jurídica. Se emplean instrumentos legales, doctrinales y epistemológicos que permiten abordar los casos con profundidad analítica, sistematizando los contenidos normativos y aplicándolos a la realidad concreta.

El estudio, además, se justifica en la necesidad de promover un enfoque dinámico del Derecho del Trabajo, capaz de adaptarse a los desafíos contemporáneos del mundo laboral. Por ello, se destaca la utilidad práctica de la investigación para generar propuestas viables que contribuyan a una mejor gestión de los beneficios sociales y al cumplimiento de los derechos fundamentales de los

trabajadores, en concordancia con los principios de justicia social y seguridad jurídica.

1.6. Limitaciones de la Investigación

El desarrollo de esta investigación ha enfrentado diversas limitaciones que, si bien han sido afrontadas con compromiso académico, han influido en la planificación y ejecución del trabajo. Una de las principales dificultades ha sido el acceso restringido a fuentes bibliográficas especializadas en Derecho Laboral y Seguridad Social, lo que ha limitado la profundización teórica de ciertos aspectos clave del estudio. A ello se suma la escasa presencia de docentes e investigadores con formación especializada en esta rama del derecho, situación que ha afectado la orientación técnica durante el proceso investigativo.

El contexto jurisdiccional de la Dirección Regional de Trabajo de Pasco, especialmente en el ámbito urbano, ha representado un desafío en la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, debido a un conocimiento limitado de enfoques dogmáticos y metodológicos por parte de algunos actores institucionales.

En el plano operativo, se identificaron obstáculos vinculados a recursos económicos limitados, dado que todos los gastos y costos de la investigación fueron asumidos directamente por el tesista. Si bien existen instituciones como INABEC o CONCYTEC que fomentan la investigación, sus procesos burocráticos y la falta de apoyo efectivo constituyen barreras adicionales.

A nivel social e institucional, se evidencia una baja valoración del trabajo investigativo por parte de las autoridades locales, quienes priorizan labores administrativas rutinarias, sin fomentar el uso de la investigación como herramienta para la solución de problemas reales. Esta falta de articulación entre la producción académica y la práctica institucional obstaculiza la aplicación de propuestas innovadoras en materia laboral.

Finalmente, aunque la tesis se ha desarrollado bajo un cronograma previsto, factores externos no previstos han generado retrasos que, si bien no comprometen el rigor del estudio, sí obligan a reajustar plazos conforme a la normativa vigente.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de estudio

Todo proceso de investigación parte del reconocimiento de conocimientos previos, los cuales permiten orientar y sistematizar la construcción de nuevo conocimiento dentro de un marco científico y tecnológico. En el campo del Derecho Laboral y la Seguridad Social, esta base teórica resulta indispensable para identificar vacíos normativos, reinterpretar principios y proponer soluciones desde una perspectiva jurídica fundada.

En ese sentido, el desarrollo de la presente tesis, titulada “Dogmática de los principios del derecho de trabajo y regulación efectiva de los beneficios sociales en la Dirección de Trabajo, Pasco, 2024”, se sustenta en la revisión crítica de diversas investigaciones realizadas a nivel local, regional, nacional e internacional. Estos antecedentes han sido consultados con el propósito de contextualizar el problema, enriquecer el marco conceptual y contrastar enfoques que aporten al análisis jurídico propuesto.

Marcenaro (2009), en su investigación titulada “Los derechos laborales de rango constitucional”, desarrollada en la Pontificia Universidad Católica del Perú, analiza críticamente el estatus jurídico y filosófico de los derechos sociales, con especial énfasis en los derechos laborales en el marco constitucional.

- Primero, concluye que cualquier definición o clasificación de los derechos sociales es necesariamente limitada, ya que estas categorías suelen construirse desde perspectivas parciales, con fines principalmente didácticos, y por tanto no logran captar la riqueza integral de estos derechos.
- Segundo, sostiene que los derechos sociales deben ser comprendidos desde una mirada plural e interdisciplinaria, que incluya valores como la libertad, la igualdad, la solidaridad, la dignidad y la seguridad, ya que estos principios permiten una mejor comprensión de su función en el desarrollo humano y en la estructura del Estado.
- Tercero, afirma que los derechos sociales, incluidos los derechos laborales, deben reconocerse como derechos fundamentales: son universales, abstractos, redistributivos, de titularidad individual y aplicables a personas concretas. Representan, además, una exigencia moral y jurídica que garantiza la satisfacción de necesidades básicas y la construcción de una sociedad más justa y equitativa.

Gonzales (2017), en su investigación titulada “Influencia del marco normativo laboral vigente para afrontar el perjuicio económico generado en la relación laboral por la comisión del delito de apropiación ilícita del patrimonio de las empresas empleadoras: Un estudio a partir de 3 casos denunciados y sentenciados en los distritos: fiscal y judicial del Cusco y Madre de Dios, año 2014”, desarrollada en la Pontificia Universidad Católica del Perú, examina críticamente la relación entre el derecho penal y el derecho laboral en contextos de conflicto por delitos económicos cometidos en el ámbito laboral.

- Primero, concluye que los principios jurídicos laborales deben entenderse como fundamentos normativos que orientan la correcta aplicación e interpretación de las leyes, actuando como directrices que marcan límites y direcciones claras al legislador, al juez y al operador jurídico en general.

- Segundo, señala que el principio de irrenunciabilidad de derechos cumple un rol protector en favor del trabajador, impidiendo que, debido a su posición de desventaja frente al empleador, pueda renunciar a derechos fundamentales como la remuneración, gratificaciones, convenios colectivos o compensación por tiempo de servicios, los cuales están amparados por normas constitucionales y legales.
- Tercero, aclara que existe una excepción en el caso de los derechos regulados por normas dispositivas, es decir, aquellas que permiten cierto margen de negociación o autonomía de las partes. En estos casos, el trabajador puede acordar modificaciones —como rebajas o mejoras— según lo establecido libremente en el contrato de trabajo.

Canessa (2006), en su investigación titulada “Los derechos humanos laborales en el derecho internacional”, desarrollada en la Universidad Carlos III de España, analiza cómo determinados derechos laborales han sido progresivamente reconocidos como derechos humanos en el marco del Derecho Internacional contemporáneo.

- Primero, sostiene que a partir de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) y los Pactos Internacionales de 1966, se produce una transformación profunda en el Derecho Internacional, ya que varios derechos laborales fundamentales fueron incorporados formalmente como derechos humanos, elevando su jerarquía jurídica y reforzando su exigibilidad global.
- Segundo, destaca que la evolución del sistema normativo internacional del trabajo, desde la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919, hasta la Declaración de Filadelfia en 1944, contribuyó directamente a la redacción y el contenido de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, influenciando de manera decisiva su estructura y principios laborales.
- Tercero, identifica que este conjunto de derechos laborales considerados como derechos humanos incluye: el derecho al trabajo, la libertad de trabajo, la

prohibición de la esclavitud y el trabajo forzoso, la protección frente al desempleo y al despido arbitrario, la no discriminación, la igualdad de remuneración, la protección de personas con responsabilidades familiares, condiciones laborales justas y seguras, y el derecho a un entorno laboral digno y equitativo.

Aguirre (2019), en su investigación titulada “La libertad de expresión en las relaciones colectivas de trabajo y sus límites”, desarrollada en la Pontificia Universidad Católica del Perú, analiza la importancia, el alcance y las restricciones jurídicas de la libertad de expresión dentro del ámbito laboral colectivo.

- Primero, señala que en una sociedad democrática liberal, el desarrollo pleno del ser humano y su dignidad solo es posible en un entorno de libertad, siendo la libertad de expresión uno de los derechos fundamentales más esenciales para garantizar dicho entorno.
- Segundo, sostiene que la libertad de expresión e información reconoce a toda persona el derecho de manifestar sus opiniones y divulgar hechos relevantes para el debate público, lo cual contribuye al control social y previene actos arbitrarios tanto de autoridades como de particulares.
- Tercero, advierte que el ejercicio de este derecho puede entrar en conflicto con otros derechos fundamentales, como el honor y la imagen personal, por lo que, en caso de colisión, debe aplicarse el principio de ponderación de derechos, tal como lo ha establecido la jurisprudencia constitucional peruana.

Moreno (2023), en su investigación titulada “Consecuencias jurídicas que genera la aplicación del contrato a tiempo parcial en el régimen laboral de la actividad privada en el Perú”, desarrollada en la Universidad Nacional de Cajamarca, examina las implicancias normativas y constitucionales de la exclusión de derechos laborales en el trabajo a tiempo parcial.

- Primero, concluye que la aplicación de normas como el artículo 11 de la Ley de Fomento al Empleo, el artículo 22 del TUO del Decreto Legislativo 728, el

artículo 4 del TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), el artículo 12 del Decreto Legislativo 713 y el artículo 11 del Decreto Supremo N.º 012-92-TR, excluyen injustamente a los trabajadores que laboran menos de cuatro horas diarias de derechos fundamentales como la CTS, las vacaciones y la protección contra el despido arbitrario.

- Segundo, señala que esta legislación interna es contraria a normas constitucionales y a estándares internacionales reconocidos en diversos instrumentos, tales como el Convenio 175 y la Recomendación 182 de la OIT, así como el Protocolo de San Salvador, lo que evidencia una vulneración del principio de progresividad y de no regresividad en materia de derechos laborales.
- Tercero, afirma que el artículo 22 del TUO del D.L. 728 vulnera el contenido constitucionalmente protegido del derecho al trabajo, al permitir el despido sin causa justa de trabajadores con jornada inferior a cuatro horas diarias, lo que atenta contra su estabilidad y dignidad laboral.

Chacón y Zárate (2024), en su investigación titulada “Conocimiento de los beneficios sociales y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores del sector telecomunicaciones del distrito de San Isidro, Lima, 2022”, desarrollada en la Universidad San Martín de Porres, analizan la influencia del conocimiento de los beneficios sociales en la percepción de satisfacción laboral.

- Primero, concluyen que existe una relación moderada entre el conocimiento general de los beneficios sociales y la satisfacción laboral de los trabajadores del sector telecomunicaciones en el distrito de San Isidro, lo cual evidencia la importancia de la información y formación en materia laboral para el bienestar de los empleados.
- Segundo, indican que el conocimiento de los beneficios legales –es decir, aquellos establecidos por la legislación laboral peruana– también mantiene una relación moderada con la satisfacción laboral, sugiriendo que el entendimiento

de los derechos formales fortalece la confianza del trabajador en su entorno laboral.

- Tercero, señalan que el conocimiento de los beneficios convencionales – aquellos establecidos mediante convenios colectivos u otros acuerdos particulares– se relaciona igualmente de manera moderada con la satisfacción laboral, lo que demuestra que la transparencia y comunicación en estos temas contribuyen a un ambiente de trabajo más armónico y justo.

Quispe (2021), en su trabajo de investigación titulado “Beneficios sociales y satisfacción laboral de los trabajadores del Policlínico Chiclayo Oeste Red Asistencial Lambayeque ESSALUD 2020”, desarrollado en la Universidad Señor de Sipán, analiza la relación entre los beneficios sociales otorgados por el empleador y la satisfacción laboral de los trabajadores del mencionado centro de salud.

- Primero, concluye que a mayores prestaciones otorgadas por el empleador, mayor es la satisfacción laboral de los trabajadores. Se identificó que el 66% de los encuestados estuvo de acuerdo en que los beneficios sociales forman parte del sistema remunerativo, cubren necesidades personales y generan bienestar, lo que a su vez mejora el desempeño y el entorno laboral, confirmando así la hipótesis planteada.
- Segundo, a mayor salario percibido, mayor satisfacción laboral, aunque se observó una división de opiniones: un 22% manifestó insatisfacción con su remuneración, lo que evidencia cierta controversia respecto a la equidad salarial dentro del policlínico.
- Tercero, se demostró que existe una relación directa entre el estado emocional y la satisfacción laboral: el 66% de los trabajadores manifestó sentirse satisfecho, destacando la importancia de la salud emocional como factor clave para el bienestar en el entorno de trabajo.

León (2022), en su trabajo de investigación titulado “Los beneficios sociales del régimen laboral general en los estudiantes de contabilidad de la Universidad

Nacional de Cajamarca, 2022”, desarrollado en la Universidad Nacional de Cajamarca, analiza el nivel de conocimiento que tienen los estudiantes sobre los beneficios sociales en el régimen laboral general.

- Primero, se concluye que los estudiantes de Contabilidad de dicha universidad tienen un nivel de conocimiento regular respecto a los beneficios sociales en general, representando el 47,37% del total; el 27,63% tiene un nivel de conocimiento alto y el 25% un nivel bajo.
- Segundo, respecto a la dimensión de descanso vacacional, los estudiantes también presentan un nivel de conocimiento regular, con un 46,1%; mientras que el 28,9% demuestra un nivel alto y el 25% un nivel bajo.
- Tercero, en relación con las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, se evidenció que el 36,8% de los estudiantes tiene un nivel de conocimiento regular, el 35,5% un nivel alto, y el 27,6% un nivel bajo.

Choez (2022), en su trabajo de investigación titulado “Beneficios sociales y calidad de vida de los trabajadores de las microempresas del área de bienes y servicios del distrito de Cajamarca, 2021”, desarrollado en la Universidad Nacional de Cajamarca, analiza la relación entre los beneficios sociales y la calidad de vida de los trabajadores en microempresas.

- Primero, se concluye que existe una estrecha relación significativa entre los beneficios sociales y la calidad de vida de los trabajadores de las microempresas en el distrito de Cajamarca. Se afirma que los beneficios sociales contribuyen a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y sus familias.
- Segundo, el 82% de los trabajadores de microempresas del sector bienes y servicios tienen conocimiento de los beneficios sociales, mientras que el 72% los perciben en su totalidad. Un 28% no los percibe, y de tenerlos, los destinarían principalmente a alimentación y vestido. Asimismo, el 72% considera

necesaria la incorporación de otros beneficios, como el ascenso con aumento de remuneración, aunque este no está reconocido en la legislación vigente.

- Tercero, respecto a la calidad de vida, el 80% de los trabajadores considera tener un buen aspecto físico, el 60% un buen bienestar psicológico y el 62% un adecuado aspecto social. Además, el 17% padece alguna enfermedad, siendo la más frecuente la COVID-19.

2.2. Bases teóricas - científicas

2.2.1. Nociones Preliminares

La presente investigación aborda el estudio del derecho del trabajo desde su fundamento dogmático y su vinculación con la regulación efectiva de los beneficios sociales en la Dirección de Trabajo de Pasco. El derecho laboral nace como una respuesta jurídica frente a la desigualdad económica entre las partes de la relación laboral: el trabajador, que ofrece su fuerza de trabajo, y el empleador, que se beneficia de esta. En este sentido, el derecho del trabajo busca establecer un marco normativo que proteja al trabajador frente a su posición de desventaja estructural.

Esta rama del derecho cumple una función esencial al establecer condiciones mínimas que garanticen un equilibrio dentro del vínculo laboral. Su finalidad es corregir el desequilibrio contractual, asegurando justicia en las relaciones laborales mediante la regulación de derechos como el acceso a beneficios sociales, la estabilidad laboral y condiciones dignas de trabajo. Así, el derecho del trabajo se consolida como un instrumento para la promoción de relaciones más equitativas entre empleador y trabajador.

Además, el derecho del trabajo ha alcanzado un reconocimiento constitucional que lo ubica dentro del marco de los derechos fundamentales. El derecho al trabajo, en tanto derecho humano esencial, contribuye a garantizar una existencia digna para la persona. Su respeto y promoción por parte del Estado y las instituciones, como la Dirección de Trabajo, permiten avanzar hacia una sociedad

más justa, donde el cumplimiento de los beneficios sociales no sea solo una obligación legal, sino también una expresión de justicia social.

Los principios ... fundamentales en el trabajo se ha convertido por consenso para la comunidad internacional en la base social de la economía mundializada, ... es la existencia de la declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. (Vega, M. 2002. p. 21)

El derecho del trabajo reconoce el principio de igualdad de acceso a la función pública, siempre que se cumplan los requisitos establecidos por ley. Esta rama del derecho se sustenta en principios fundamentales que orientan tanto la creación como la interpretación y aplicación de las normas laborales. Según Alonso García, estos principios son directrices esenciales que configuran el sistema jurídico laboral. Desde la perspectiva de Ronald Dworkin, estos estándares no responden únicamente a beneficios prácticos o intereses sociales, sino que son exigencias de justicia, equidad y moralidad, reforzando así el carácter ético del derecho del trabajo.

En este contexto, el derecho laboral busca equilibrar las relaciones entre el trabajador y el empleador, partiendo de la premisa de una desigualdad estructural entre ambos. Entre los principios más relevantes se encuentra el de primacía de la realidad, el cual establece que, frente a cualquier contradicción entre lo que expresan los documentos y lo que sucede realmente en los hechos laborales, debe prevalecer lo que ocurre en la práctica. Este principio asegura una protección efectiva de los derechos del trabajador, reforzando el valor de la verdad material sobre las formalidades contractuales.

“... la OIT debe hoy más que nunca movilizar el conjunto de sus medios de acción normativa, de cooperación técnica y de investigación en todos los ámbitos de su competencia, ... la formación profesional y las condiciones de trabajo, ... en el marco de una estrategia global de desarrollo económico y

social, las políticas económicas y sociales se refuercen... con miras a la creación de un desarrollo sostenible de base amplia”. (OIT. 2022. p. 8)

El jurista Carlos Landa sostiene que en el Perú el derecho del trabajo ha atravesado un proceso de constitucionalización, donde el principio protector cumple un rol central. Este principio actúa cuando existe conflicto o contradicción entre las partes de la relación laboral, inclinándose siempre a favor del trabajador. En este sentido, se reconoce que las condiciones reales del vínculo laboral muchas veces no coinciden con lo establecido en los documentos formales, por lo que corresponde al juez analizar los hechos concretos para identificar la verdadera naturaleza del trabajo realizado.

En este marco, el principio de primacía de la realidad cobra vital importancia, ya que permite que prevalezcan las condiciones efectivas en las que se desarrolla la relación laboral sobre lo que aparentan los contratos. Landa afirma que, al presentarse diferencias entre lo pactado formalmente y lo ejecutado en la práctica, se debe dar prioridad a lo que ocurre en el terreno de los hechos. Esto se aplica especialmente cuando se demuestra que las funciones del trabajador son permanentes y no eventuales, aunque el empleador intente encubrirlo mediante contratos temporales o términos ambiguos.

La lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación ... mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en ... pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común. (Gómez, D. 2013. p. 10)

El principio de primacía de la realidad, aunque no esté expresamente consignado en todas las normas, se encuentra implícito en el ordenamiento jurídico debido a la función protectora que ejerce la Constitución. Este principio establece que, en caso de discrepancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que indican los

documentos contractuales, debe prevalecer la realidad efectiva de la relación laboral. Por su parte, el principio *in dubio pro operario* obliga al juez, cuando se enfrenta a varias interpretaciones posibles de normas aplicables a un caso, a elegir aquella que resulte más favorable al trabajador, privilegiando siempre su beneficio a largo plazo.

Los jueces laborales, ... imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú; los tratados internacionales de los derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, ... como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República. (Ulloa, D. 2013. p. 102)

La Constitución establece que, ante una duda irreductible sobre el significado de una norma laboral, esta debe interpretarse de manera favorable al trabajador. El principio *in dubio pro operario* se activa cuando existe un conflicto de interpretación normativa, es decir, cuando hay distintas formas de entender una disposición legal. No se aplica para llenar vacíos legales, sino para resolver discrepancias en el sentido de las normas. La Corte Constitucional ha señalado que su aplicación debe ser razonada y fundamentada, eligiéndose siempre el significado que otorgue mayor beneficio al trabajador.

Por su parte, el principio de igualdad de trato y no discriminación, derivado del derecho fundamental a la igualdad ante la ley, garantiza que todos los trabajadores tengan acceso equitativo al empleo y sean tratados de manera justa durante la relación laboral. Este principio protege los derechos laborales al asegurar que no se establezcan diferencias arbitrarias entre los trabajadores, promoviendo condiciones justas e igualitarias para todos.

“... convenio colectivo ... acuerdo que permite crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones referidas a remuneraciones, condiciones de trabajo,

productividad y ... aspectos concernientes a las relaciones laborales”.

(Arévalo, J. 2022. p. 35)

La discriminación laboral se presenta cuando se selecciona o excluye a una persona del ámbito laboral basándose en aspectos como su origen, género, raza, idioma, religión, orientación sexual u otras condiciones personales, sin considerar su preparación o capacidades profesionales. Este tipo de trato vulnera el principio de igualdad contenido en la Constitución, el cual solo admite un trato desigual cuando exista una justificación legítima y objetiva, y cuando las personas tratadas de forma distinta se encuentren realmente en condiciones diferentes.

Asimismo, la discriminación en el entorno laboral afecta derechos fundamentales reconocidos constitucionalmente, como la dignidad, la integridad física y moral, el honor, el desarrollo personal, el acceso a un ambiente adecuado y la posibilidad de vivir libres de violencia y tratos degradantes. Cuando se discrimina a un trabajador por sus cualidades inherentes como ser humano o se transgrede el mandato constitucional de igualdad, se atenta contra su libertad para acceder y mantenerse en un empleo digno.

La discriminación puede manifestarse de manera directa o indirecta. Se considera directa cuando las leyes, políticas o decisiones del empleador excluyen o favorecen expresamente a ciertos trabajadores basándose en motivos personales o sociales, como el estado civil, la nacionalidad o la ideología, sin valorar adecuadamente su experiencia ni sus competencias laborales. Esta forma de exclusión restringe las oportunidades de desarrollo de las personas, impidiendo que sean reconocidas y remuneradas conforme a sus méritos

La declaración no consagra derechos esenciales para la protección mínima de los trabajadores, como el salario digno, la seguridad y salud laboral o la protección social se ha criticado el retroceso neoliberal de la OIT y la interpretación “minimalista” de su mandato constitucional, agravada por una

perspectiva de soft law, ... la declaración podría tener efectos indeseados y debilitar la acción normativa de la OIT. (Gil, J. 2020. p. 53)

La discriminación indirecta en el ámbito laboral ocurre cuando, sin una justificación razonable y objetiva, se otorga un trato desigual a ciertos grupos de trabajadores, lo que se traduce en desventajas como menores remuneraciones o beneficios sociales. Este tipo de discriminación no se expresa de manera explícita, pero genera consecuencias desfavorables que afectan el acceso igualitario a derechos y oportunidades laborales, socavando el principio de equidad.

Por otro lado, el principio de irrenunciabilidad de derechos tiene como propósito impedir que el trabajador renuncie válidamente a los derechos laborales reconocidos por la Constitución y las leyes vigentes, incluso si lo hiciera voluntariamente. Este principio protege al trabajador en su calidad de parte vulnerable de la relación laboral, estableciendo que cualquier acto mediante el cual disponga de sus derechos frente al empleador será considerado nulo si se trata de normas imperativas o de orden público, cuyo fin es precisamente salvaguardar sus intereses fundamentales.

El derecho laboral, es conocido ... derecho del trabajo, ... constituye ... un régimen legal que regula en sí mismo, las condiciones mínimas ... para el buen desarrollo y afianzamiento de las relaciones laborales, incluyendo lo referente a la seguridad social.... relaciones laborales pueden darse entre entidades públicas y el trabajador, ... entre entidades privadas y el trabajador, ... toca al Estado hacer ... una especie de árbitro en esta relación. (Pangol, A. 2021. p. 4).

Todo beneficio social es un derecho laboral, es un beneficio social. Es El análisis de los beneficios sociales requiere una comprensión clara de su alcance jurídico, ya que estos conceptos son empleados no solo por los operadores del derecho, sino también por la propia normativa laboral, tributaria y concursal del país. Es fundamental diferenciar entre la remuneración —que es un derecho derivado

directamente de la relación laboral— y los beneficios sociales. En los procesos judiciales, los trabajadores muchas veces confunden remuneraciones no pagadas con beneficios sociales, cuando en realidad la remuneración corresponde al pago directo por los servicios prestados.

Por otro lado, conceptos como los viáticos, movilidad y gastos de representación no constituyen beneficios sociales, ya que se otorgan como condiciones para cumplir con las funciones laborales y deben ser justificados ante el empleador. Solo aquellos beneficios establecidos legalmente, como la compensación por tiempo de servicios (CTS), tienen el carácter de beneficio social reconocido. Sin embargo, la naturaleza jurídica de estos beneficios no se determina únicamente por lo que establece la legislación, sino también por el desarrollo doctrinario que los interpreta en función de su finalidad protectora del trabajador.

Beneficios sociales, ... es una retribución intangible adicional al sueldo que otorga una organización a sus trabajadores, donde el principal interés es mejorar la calidad de vida de los individuos, atendiendo sus principales necesidades personales y laborales de acuerdo con el esfuerzo laboral realizado, ... el proceso motivacional del individuo para un mayor compromiso y desempeño en el trabajo. (Rodríguez, C. 2024. p. 6)

En el ámbito tributario, los beneficios sociales pueden ser considerados como gastos deducibles para efectos del impuesto a la renta, siempre que se constituyan conforme a las disposiciones legales vigentes. Para su deducción, se aplica el criterio de lo devengado, es decir, se toma en cuenta el momento en que el trabajador adquiere el derecho a percibir el beneficio, independientemente de cuándo se realice el pago. Dentro de estos conceptos se incluyen aguinaldos, gratificaciones, bonificaciones y demás retribuciones derivadas de la relación laboral, incluyendo aquellas generadas por el cese del trabajador.

Las retribuciones pueden deducirse en el ejercicio fiscal correspondiente si son pagadas dentro del plazo fijado para la declaración jurada, aplicando en ese

caso el criterio de lo percibido. Estas retribuciones comprenden todos los pagos efectuados al trabajador en razón del vínculo laboral. Por otra parte, las vacaciones están reconocidas como beneficios sociales, y según el Decreto Legislativo N.º 688, se identifican tres beneficios sociales principales: el seguro de vida, la compensación por tiempo de servicios (CTS) y la ya derogada bonificación por tiempo de servicios.

Los beneficios sociales son estrategias utilizadas por las organizaciones para mejorar la relación existente entre los empleadores y sus colaboradores, ... se reflejan en la motivación, el sentido de pertenencia y el aumento de la productividad organizacional. (Torres, D. 2020. p. 5)

La prioridad en el pago de las remuneraciones y beneficios sociales frente a otras obligaciones del empleador evidencia su carácter tuitivo en el ámbito laboral. En el contexto del Impuesto a la Renta, es necesario precisar qué se entiende por beneficios sociales desde una perspectiva tanto doctrinal como legal, buscando uniformidad en su interpretación jurídica.

Los beneficios sociales, aunque comúnmente utilizados como un concepto coloquial, representan en esencia derechos que surgen principalmente del marco legal, como es el caso de la compensación por tiempo de servicios. Su reconocimiento requiere una interpretación coherente entre la normativa y la práctica jurídica que permita delimitar claramente su alcance.

En un sentido amplio, los beneficios sociales abarcan todos aquellos pagos o ventajas que recibe el trabajador en el marco de una relación laboral subordinada, sin importar si su fuente es legal o convencional, su periodicidad, carácter obligatorio o voluntario, o su naturaleza remunerativa. Lo fundamental es que constituyan una retribución derivada de la condición de trabajador.

Finalmente, los beneficios sociales deben entenderse como prestaciones con contenido económico, ya sea en dinero o especie, destinadas al trabajador como consecuencia del vínculo laboral. Tal como lo sostiene Raúl Saco Barrios, se trata de derechos que exceden el simple pago por el trabajo prestado, incluyendo también

mejoras en las condiciones laborales y beneficios derivados de la jornada o ambiente de trabajo.

2.2.2. Epistemología dogmática del derecho de trabajo

La dogmática jurídica no se considera una ciencia en sí misma, sino más bien un método que permite comprender científicamente el contenido del derecho laboral a través de la norma jurídica. Esta se apoya en el uso de doctrinas para formular hipótesis interpretativas, facilitando la comprensión y aplicación del derecho laboral mediante un enfoque sistemático.

Desde la perspectiva doctrinal, el derecho laboral es visto como una ciencia social que combina aspectos normativos, fácticos y culturales. Esto permite crear procedimientos y supuestos jurídicos que sirvan de base para resolver conflictos laborales. Los jueces recurren a estas doctrinas cuando necesitan establecer métodos y criterios sólidos para resolver contradicciones legales o antinomias, contribuyendo así a una interpretación coherente del ordenamiento laboral.

La dogmática jurídica cumple una función esencial como estructura del sistema normativo, especialmente cuando las normas no ofrecen una respuesta directa. En esos casos, permite vincular conceptos jurídicos y ampliar el alcance de la interpretación utilizando elementos sociales. La lógica jurídica, al vincular los supuestos y condiciones de las normas, facilita una interpretación válida y eficaz, evitando manipulaciones o errores inducidos por lecturas artificiales de la ley.

La epistemología jurídica proporciona los fundamentos y métodos del conocimiento científico y su validación, es la teoría de la ciencia, la epistemología jurídica se ocupa de explicar la posibilidad del conocimiento, las maneras de acercarse al objeto del conocimiento, ... revelar sus diversos paradigmas. Implica una reflexión sobre el conocimiento del derecho presentarse en la sociedad. (Guacheta, J. 2020. p. 7)

La dogmática jurídica no se ajusta a los estándares de científicidad empleados en las ciencias sociales o las humanidades, ya que su enfoque está

ligado a contextos específicos, como el derecho vigente en un país determinado. Su alcance es nacional tanto en sus problemas como en su audiencia, y carece de métodos o descubrimientos de validez universal. Por ello, la dogmática se orienta a realidades jurídicas particulares dentro de marcos temporales y territoriales concretos.

A diferencia de otras ciencias, la dogmática jurídica presenta un enfoque singular: no busca descubrir leyes universales, sino interpretar, describir y sistematizar el derecho positivo vigente. Su finalidad principal en el campo del derecho laboral es clarificar el contenido y sentido lógico de las normas actuales, para facilitar su comprensión y correcta aplicación. En este sentido, aunque se le reconozca un valor científico, su método y objeto de estudio difieren del de otras disciplinas científicas tradicionales.

Además, el derecho laboral no puede desarrollarse de forma aislada, ya que se nutre de diversas disciplinas como la filosofía del derecho, la sociología jurídica, la historia del derecho, la criminología, la antropología jurídica y otras. Estas ciencias aportan perspectivas complementarias que enriquecen la comprensión del fenómeno jurídico. La dogmática, en este contexto, actúa como una herramienta que resalta los aportes doctrinarios y da sentido estructurado al saber jurídico desde una perspectiva científica integrada.

Es importante contar en el derecho con teorías científicas o trabajos de investigación científicos las normas jurídicas apuntan a cambiar la realidad, ... solo puede transformarse si ... se conoce dicha realidad. ... es indispensable el conocimiento confiable, ... corroborado en los hechos ... Solo así podrán embarcarse los funcionarios, legisladores, jueces, ... en decisiones acertadas y... justas. (Galati, E. 2021. p. 5)

La dogmática jurídica en el ámbito del derecho del trabajo se orienta a fortalecer el valor del derecho positivo vigente sin necesidad de asumir una postura comprometida con alguna corriente doctrinaria en particular. Aunque no requiere

adhesión a una doctrina específica, la dogmática contribuye a consolidar el conocimiento jurídico desde un enfoque objetivo y verificable, lo que la sitúa dentro del marco de las ciencias humanas, sometida a criterios de cientificidad.

La labor de la dogmática jurídica está vinculada a la comunicación académica y científica, permitiendo la verificación de los conocimientos producidos y enfrentando los retos que implica su difusión. Aunque no es una ciencia independiente, participa del conjunto de saberes científicos que se dedican a estudiar fenómenos sociales, culturales y jurídicos. Su función principal es esclarecer y organizar el conocimiento sobre el derecho, considerando el contexto nacional como su principal referente.

Además, la dogmática se encarga de interpretar, describir y evaluar el derecho positivo vigente a partir de una estructura conceptual ordenada. La doctrina jurídica cumple aquí un rol fundamental como herramienta interpretativa, ya que ayuda a sistematizar normas y analizar su coherencia. A diferencia de las ciencias sociales, que buscan explicar causas sociales y culturales, la dogmática jurídica se centra en determinar la consistencia interna del sistema jurídico y evaluar sus fundamentos desde perspectivas normativas, filosóficas o incluso políticas.

La semántica en la teoría del derecho ... la formación y el uso de los conceptos en la ciencia jurídica y la aplicación de las leyes. ... Ferrajoli enfrenta ... los problemas centrales de una epistemología del derecho, ... los diferentes objetos de conocimiento asociados a diferentes teorías del derecho, las diferencias epistemológicas entre ... interno y externo, ... entre normativismo y realismo jurídico, las conexiones y diferencias entre verdad empírica y verdad jurídica, la cientificidad del discurso jurídico. (Ferrajoli, L. 2004. p. 10)

La dogmática jurídica se fundamenta en la idea de un ordenamiento jurídico coherente, lo que permite establecer normas de interpretación, sistematización y crítica del derecho. Bajo esta premisa, se identifican principios jurídicos y teorías

sobre instituciones legales que actúan como herramientas para interpretar e integrar el derecho vigente, ofreciendo una base estructurada para su comprensión y aplicación.

Aunque la dogmática comparte ciertas similitudes con las ciencias empíricas, su alcance es más limitado. Mientras que las teorías empíricas buscan explicar fenómenos de la realidad mediante leyes generales, en el campo jurídico los principios cumplen una función interpretativa específica. En ambos casos, se utilizan esquemas teóricos para dotar de sentido a sus respectivos objetos de estudio, aunque con finalidades y métodos distintos.

El derecho de trabajo se caracteriza por ser una disciplina jurídica de compensación de desigualdades de poderes entre trabajadores y empleadores, para lo cual organiza una estructura normativa y principista de tutela. (Cáceres, J. y Hilario, A. 2010. p. 417)

La dogmática jurídica consiste en formular proposiciones que permiten interpretar, organizar y evaluar el derecho positivo vigente. Estas proposiciones pueden considerarse verdaderas o falsas según reflejen correctamente el contenido normativo que existe en el ordenamiento legal actual.

La ciencia, entendida como una forma de conocimiento, se desarrolla dentro de un contexto social. Según la sociología de la ciencia, esta busca alcanzar explicaciones objetivas, válidas y verificables de los hechos, siendo la verdad un producto del consenso entre pares. Este enfoque también influye en el estudio del derecho.

La dogmática jurídica, como cualquier disciplina científica, se somete a la lógica. Sus postulados pueden ser verificados o cuestionados por otros especialistas en derecho, lo que otorga a esta disciplina una estructura racional y controlable, especialmente en ramas como el derecho laboral.

El jurista Vergara entiende la dogmática como una práctica orientada a elevar los estándares valorativos del derecho. En esta perspectiva, se destaca su función

cognitiva, centrada en explicar el contenido normativo. Además, la doctrina dogmática se ocupa de examinar temas como la constitucionalidad de delegar funciones jurisdiccionales y su relación con el debido proceso.

2.2.3. Seguridad jurídica en el derecho de trabajo

La seguridad jurídica, reconocida en el artículo 9.3 de la Constitución, es un principio fundamental que garantiza estabilidad para las personas y organizaciones dentro del marco del derecho laboral. A pesar de su importancia, en la práctica se observa una carencia de esta seguridad en muchos ordenamientos modernos, incluso cuando los legisladores justifican sus reformas invocando este principio. Esta percepción es compartida por la doctrina, los juristas y los propios ciudadanos.

En algunos casos, el principio de seguridad jurídica carece de precisión técnica, lo que genera incertidumbre. La sociedad espera que el derecho brinde normas claras y accesibles, que permitan a los individuos actuar sabiendo con certeza si sus acciones son lícitas o no, y prever con claridad las consecuencias jurídicas de sus decisiones. Sin embargo, este ideal se ve limitado por la complejidad del ordenamiento jurídico actual.

En el ámbito del derecho laboral, la seguridad jurídica enfrenta desafíos crecientes debido a la transformación constante del entorno social, económico y tecnológico. Aunque se busca una aplicación previsible del derecho, la seguridad jurídica no debe confundirse con la certeza absoluta de los resultados legales. Dado que el derecho del trabajo regula relaciones humanas dinámicas y diversas, su función debe adaptarse a una realidad compleja, ofreciendo respuestas claras sin perder de vista su finalidad social.

Radbruch propone un valor de orden ... en iguales condiciones a la justicia y al bien común, ... una certeza mínima en la aplicación de la idea del derecho. Este valor es la seguridad jurídica. ... “la seguridad del derecho”, se trata de un tipo especial de seguridad, relativa al propio derecho e independiente de su contenido concreto. (Vargas, R. 2023. p. 9)

La seguridad en la vida humana implica contar con medios suficientes y constantes para satisfacer las necesidades básicas, evitando así la incertidumbre diaria. Cuando no se logra estabilidad en los aspectos individuales y colectivos, surgen obstáculos en la organización de la convivencia social. En este contexto, la inseguridad se convierte en una realidad común y permanente en la dinámica de las sociedades, haciendo que el derecho, como instrumento normativo, no pueda prever completamente todos los escenarios.

Desde la teoría jurídica, la seguridad se concibe como un principio orientador, cuya función es guiar la actuación de los operadores jurídicos. No obstante, en el ámbito del derecho laboral, esta previsibilidad ideal resulta difícil de alcanzar debido a los constantes cambios sociales. Por ello, la seguridad jurídica se plantea como un ideal defendido desde la dogmática y la teoría del derecho, más que como una realidad plenamente alcanzable en todos los casos.

A lo largo del tiempo, el principio de seguridad jurídica ha evolucionado para responder a las transformaciones sociales. Este principio, considerado esencial dentro del Estado de derecho, garantiza la estabilidad normativa que necesitan las sociedades. Las reglas claras y aplicables con racionalidad permiten que los ciudadanos confíen en la legalidad y en la actuación de las instituciones, asegurando así el adecuado funcionamiento del orden jurídico.

“El derecho es... instrumento nato de seguridad jurídica. Asegura a gobernantes y gobernados sus ... derechos y deberes haciendo viable la vida social”. (Villegas, H. 2000. p. 33)

Desde la perspectiva del derecho laboral, la doctrina ha mostrado limitaciones al analizar en profundidad el contenido y el alcance de la seguridad jurídica, especialmente en lo que respecta a su relación con la justicia social. En este campo, surgen tensiones entre la visión tradicional de estabilidad normativa y el deseo de promover transformaciones sociales más equitativas. Esta fricción refleja la

necesidad de reinterpretar el principio de seguridad jurídica dentro de un marco más sensible a los derechos laborales y a los cambios sociales.

A lo largo del tiempo, juristas de diversas corrientes han debatido el papel de la seguridad jurídica en el derecho del trabajo. Lejos de ser una noción estática, este principio tiene un carácter dinámico y adaptable, con la capacidad de responder a las exigencias de la realidad y a los hechos concretos. Aunque sus raíces más formales se consolidan en el siglo XVIII, el concepto tiene una larga trayectoria histórica, incluso desde la Antigua Roma, donde ya se concebía como una garantía frente a la incertidumbre normativa.

En el siglo XX, la seguridad jurídica adquirió mayor relevancia como protección frente a abusos del poder, consolidándose como una salvaguarda de los derechos ciudadanos ante regímenes autoritarios. No obstante, su contenido ha ido variando con el tiempo, adaptándose a los problemas jurídicos, las demandas sociales y las ideologías dominantes de cada época. Por ello, se considera un principio con contenido evolutivo, vinculado no solo a la legalidad, sino también a la justicia inclusiva y sin discriminación.

El principio de la seguridad jurídica en derecho exige ... que las normas... vigentes sean estables en el tiempo y ... los actores económicos puedan hacer predicciones ... cómo los tribunales resolverán sus disputas en caso de conflicto. ... el sistema jurídico tenga que maximizar el ingreso de los inversionistas y de los emprendedores. La seguridad jurídica del derecho es agnóstica sobre el modelo económico que se implante en la sociedad. (López, D. 2020. p. 37)

El ser humano necesita vivir en sociedad bajo normas que regulen la convivencia y permitan prevenir o resolver conflictos. Cada sociedad, pueblo o nación establece su propio conjunto de reglas, que no necesariamente coinciden con los de otras culturas. Estas normas comunes permiten la estabilidad y permanencia de la vida social. Así, los principios que estructuran el ordenamiento jurídico no son

universales, ya que su contenido depende del contexto histórico, cultural y social en el que se aplican.

En ese marco, conceptos como justicia, igualdad, no discriminación y seguridad jurídica no han tenido un significado estático a lo largo de la historia. Su contenido ha ido cambiando según los valores dominantes en cada etapa del desarrollo del Estado. En el ámbito del derecho del trabajo, la seguridad jurídica se mantiene como un principio vigente y aplicable. No hay razones jurídicas que impidan su ejercicio práctico, por lo que sigue siendo un referente esencial dentro del sistema normativo.

La seguridad jurídica está respaldada por la Constitución y forma parte del núcleo del Estado de derecho. Su vigencia es necesaria para garantizar el funcionamiento efectivo del orden jurídico, tanto desde el punto de vista normativo como moral. De este modo, puede entenderse no solo como un principio jurídico, sino también como un valor fundamental que representa un estado deseable de convivencia, legitimado por razones éticas y por su rol central en la construcción de un Estado justo y ordenado.

La seguridad jurídica ha sido considerada uno de los fines perseguidos por el derecho, ... con la paz, la justicia, el orden social y otros propósitos igualmente calificados como esenciales para brindar legitimidad al ordenamiento jurídico. (Del Picó, J. 2024. p. 160)

La seguridad jurídica, como principio constitucionalmente reconocido, debe analizarse en términos de su cumplimiento efectivo más que en su valor moral. Este enfoque permite evaluar su función práctica dentro del ordenamiento jurídico, evitando debates filosóficos sobre la legitimidad o eficacia del derecho que, aunque relevantes, no siempre aportan a su aplicación concreta.

Este principio está estrechamente vinculado con la seguridad normativa, lo cual implica que las normas deben ser claras, estables y previsibles. De esta forma, tanto los ciudadanos como los operadores jurídicos pueden anticipar las

consecuencias jurídicas de sus acciones, fortaleciendo así la certeza en la aplicación del derecho.

Sin embargo, la seguridad jurídica se ve debilitada cuando no existe previsibilidad en los resultados. Esto ocurre cuando los procesos de creación y aplicación de las normas dependen excesivamente de la discrecionalidad de quienes ejercen el poder, lo cual genera incertidumbre y erosiona la confianza de la ciudadanía en el sistema jurídico.

2.2.4. Reglas y principios del derecho de trabajo

En el derecho laboral, existe una diferenciación esencial entre los principios y las reglas jurídicas. Mientras que los principios poseen un carácter general y orientador dentro del sistema normativo, las reglas son más específicas, aplicables directamente a casos concretos sin necesidad de ponderación. Esta distinción influye en la actuación del juez laboral, quien debe aplicar las reglas de forma obligatoria, mientras que los principios requieren una interpretación más amplia y justificativa.

Desde los orígenes del derecho del trabajo, la doctrina ha debatido la función y aplicación de principios y reglas en esta rama jurídica. En Latinoamérica, destaca la influencia de Américo Plá, cuya obra ha sido clave en la dogmática laboral. Los principios ayudan a establecer directrices fundamentales que dan coherencia al sistema jurídico laboral y permiten ordenar esta disciplina, aportando un marco conceptual que guía su desarrollo.

Además, la jurisprudencia ha jugado un rol importante al identificar y aplicar principios laborales en diversas resoluciones. A menudo, estos principios se utilizan de forma implícita o explícita mediante razonamientos deductivos que respaldan la validez de las decisiones judiciales. Sin embargo, aún persisten desafíos en su sistematización, lo cual plantea interrogantes sobre su aplicación uniforme dentro del ordenamiento laboral.

Se pueden considerar las reglas como razones para la acción, perentorias e independientes del contenido. Razones perentorias ... constituyen razones para realizar la acción exigida y para excluir o suprimir ... deliberación independiente por parte de su destinatario sobre ... argumentos en pro y en contra de ejecutar la acción; los principios explícitos, ... son razones para la acción, independientes del contenido, ... no perentorias. Son independientes del contenido porque la causa ... que deben entrar a formar parte del razonamiento justificativo de las decisiones de los órganos jurisdiccionales. (Ruíz, E. 2012. p. 151)

En la jurisprudencia laboral se percibe un creciente interés por construir una comprensión más profunda de los principios del derecho del trabajo. No obstante, aún no puede afirmarse que exista una doctrina judicial suficientemente estructurada y completa sobre este tema. En la práctica, la cultura jurídico-laboral otorga a ciertos conceptos la calidad de principios, utilizándolos como herramientas para interpretar normas y resolver conflictos, aunque esta aplicación no siempre se da de forma sistemática o uniforme.

Tanto la doctrina como la jurisprudencia tienden a reconocer diversas categorías de principios —constitucionales, legales, jurisprudenciales y generales del derecho— como fuentes normativas. Sin embargo, no se establece con claridad en qué casos se aplican principios expresos o implícitos, lo cual deja al criterio de los operadores jurídicos el manejo conceptual y estructural de los mismos. Esta situación refleja una falta de sistematización que dificulta su aplicación coherente en la resolución de casos laborales.

Por su parte, el derecho del trabajo ha experimentado una reflexión más profunda sobre los principios desde mediados del siglo XX, coincidiendo con el auge del modelo fordista de producción. Esta etapa marcó el surgimiento de una multiplicidad de principios no solo jurídicos, sino también de carácter económico y metajurídico, como el de productividad y el de progresividad. Además, los principios

laborales cumplen funciones diversas: actúan como base para definir condiciones de empleo, guían la interpretación normativa, estructuran el proceso laboral y regulan las relaciones colectivas.

“El principio del in dubio pro-operario indica la existencia de una sola norma que admite dos o más interpretaciones diversas aplicables a un hecho concreto; ... se toma la interpretación más favorable al trabajador”. (Barona, R. 2010. p. 253)

Los principios laborales se presentan junto a reglas específicas que regulan la actividad laboral. Aunque los principios brindan orientación general y valores fundamentales, son las reglas legales concretas las que estructuran la práctica jurídica cotidiana. La convivencia entre principios y reglas se justifica en la necesidad de interpretar adecuadamente la normativa laboral, adaptándola a contextos cambiantes y complejos. Esta relación dinámica refleja un enfoque normativo y jurisprudencial que reconoce la importancia de ambos elementos.

Se sostiene que los conflictos sociales tienden a resolverse mediante reglas específicas más que por principios generales. Sin embargo, el derecho del trabajo introduce principios con un carácter protector y corrector, orientados a resguardar los derechos del trabajador frente a las desigualdades del sistema productivo.

Los principios jurídicos difieren ... las reglas porque tienen una dimensión de “peso” pero no de validez, ... al entrar en conflicto con otro principio de mayor peso, un principio puede ser descartado y dejar de determinar una decisión. (Jiménez, W. 2008. p. 15)

Los textos constitucionales reconocen al trabajo como eje fundamental del sistema jurídico, dado que constituye la base estructural de la sociedad. Desde esta perspectiva, el trabajo organiza las relaciones sociales y canaliza los conflictos derivados del modelo productivo. En este marco, el principio protector se erige como el núcleo del derecho del trabajo, dotando a esta disciplina de flexibilidad y carácter normativo. Este principio actúa como una guía de acción que busca, en la mayor

medida posible, garantizar condiciones jurídicas y reales adecuadas para los trabajadores.

La finalidad tuitiva del derecho laboral se refleja formalmente en el reconocimiento de la dignidad del trabajador, lo cual está directamente vinculado con la exigencia de condiciones de empleo justas. En este sentido, las relaciones laborales deben construirse bajo parámetros que respeten la dignidad humana. A su vez, las reglas jurídicas poseen un carácter distinto al de los principios: son más específicas, aplicables a casos concretos, y sus conflictos se resuelven mediante excepciones normativas o criterios para abordar contradicciones.

El derecho del trabajo se compone tanto de principios como de reglas. No obstante, el principio protector es considerado el único principio fundamental que orienta la regulación laboral. Este principio actúa como un mandato de optimización que debe aplicarse en la mayor medida posible. Por otro lado, las reglas, al tener un menor grado de generalidad, precisan de condiciones específicas para su aplicación, las cuales se basan en hechos concretos y en la jurisprudencia especializada en materia laboral.

El principio de buena fe en el ámbito laboral se manifiesta como la obligación de actuar con honestidad y lealtad en el cumplimiento de las obligaciones asumidas. Implica que tanto empleador como trabajador deben cumplir con sus compromisos de manera íntegra, transparente y confiable, excluyendo toda forma de engaño o mala intención.

El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales sostiene que ciertos derechos del trabajador son tan fundamentales que no pueden ser renunciados, incluso por voluntad propia. Esta garantía está ampliamente aceptada en los sistemas jurídicos de tradición occidental, ya que protege derechos esenciales ligados a la dignidad del ser humano.

El principio de continuidad de la relación laboral establece que el empleo debe mantenerse en el tiempo como una situación estable y permanente. No

obstante, esta continuidad puede verse afectada cuando se utiliza la contratación temporal o por plazo fijo, lo cual en algunos casos permite la desvinculación del trabajador sin justificación razonable.

2.2.5. Valores de protección, igualdad, dignidad, libertad y no discriminación del derecho de trabajo.

El jurista uruguayo Oscar Ermida Uriarte plantea una visión humanista del derecho laboral, concibiéndolo como una disciplina jurídica que busca alcanzar una sociedad más igualitaria. En su pensamiento, los principios de igualdad, dignidad y libertad son pilares fundamentales para la regulación del vínculo laboral, resaltando la necesidad de proteger al trabajador dentro de una estructura jurídica que considere su condición de parte más débil en la relación de trabajo.

En sus aportes teóricos, Ermida propone una base conceptual para comprender la discriminación en el ámbito laboral. Afirma que el principio de no discriminación debe ocupar un lugar central dentro del derecho del trabajo y debe entenderse desde una perspectiva que lo conecte con los derechos humanos fundamentales. De este modo, la igualdad no es solo un ideal abstracto, sino un mandato concreto que se vincula con el principio protector que rige esta rama jurídica.

Finalmente, el autor subraya que el trabajo genera una relación desigual de poder entre empleador y trabajador, lo que convierte al espacio laboral en un escenario propenso a actos discriminatorios. Dado que el empleador tiene la capacidad efectiva de discriminar, el derecho del trabajo tiene la misión de prevenir y sancionar tales conductas, en defensa de la dignidad humana, la equidad y la protección del más vulnerable en el entorno laboral.

El Derecho del trabajo protege al trabajador para reducir la desigualdad ... de la relación de trabajo ... evitar los peores efectos de ... desigualdad. ... la desigualdad es el fundamento último de la protección. Si no fuera por ella, la protección no se justificaría. (Ermida, O. 2000. p. 16)

Dentro del derecho laboral, los valores fundamentales como la igualdad, la protección, la dignidad y la libertad tienen una función central. Entre ellos, la igualdad es el punto de partida que da sentido al resto de principios. No obstante, el derecho del trabajo no se basa en una idea abstracta de igualdad, sino en una que reconoce las diferencias reales entre las personas en el ámbito laboral y busca corregirlas.

La igualdad que orienta al derecho laboral se diferencia de la igualdad formal del derecho liberal, la cual supone que todos los ciudadanos son iguales ante la ley, sin tomar en cuenta sus condiciones sociales, económicas o de poder. En cambio, el derecho del trabajo adopta una visión de igualdad material o real, que busca nivelar las condiciones entre trabajadores y empleadores, reconociendo que no parten del mismo lugar ni tienen las mismas capacidades para negociar.

Por tanto, el derecho laboral se configura como un sistema jurídico que admite la desigualdad inicial entre las partes y actúa para compensarla. Esta compensación se traduce en normas protectoras hacia el trabajador, quien es la parte más débil en la relación laboral. Así, el principio de desigualdad compensatoria se convierte en la base para justificar las medidas de protección que caracterizan al derecho del trabajo moderno

Promover condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y los grupos ... se integran sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. (Eguiguren, F. 2000. p. 65)

El principio de protección es el eje central del derecho laboral, pues busca defender al trabajador frente a la desigualdad estructural que existe en la relación con el empleador. Esta protección no es arbitraria, sino que se deriva directamente del principio de igualdad material, orientado a corregir los desequilibrios propios del

vínculo laboral. Así, el derecho del trabajo actúa como un mecanismo compensatorio que protege al trabajador por ser la parte más vulnerable.

La idea de tutela laboral se basa también en el respeto a la dignidad humana, entendida como un valor fundamental del sistema de derechos humanos. La protección laboral no solo busca equilibrar la relación jurídica, sino también preservar la integridad y el valor personal del trabajador. De esta manera, el derecho del trabajo se integra plenamente en el marco de los derechos fundamentales, al promover condiciones justas y respetuosas para quienes trabajan.

La dignidad y la igualdad están profundamente conectadas. No puede existir una verdadera dignidad si no hay igualdad de condiciones para ejercerla. Por eso, el derecho al trabajo decente es esencial para garantizar una vida digna. El orden jurídico y económico, junto con la acción del Estado, deben asegurar un piso mínimo de bienestar y respeto a la persona humana, especialmente en el contexto laboral.

2.2.6. Significado y razón de los beneficios sociales.

Los beneficios sociales comprenden una serie de ingresos que se consolidan a favor del trabajador una vez que ha cumplido tres meses de trabajo continuo e ininterrumpido. Estos beneficios incluyen conceptos como indemnización por tiempo de servicios, compensación por despido sin previo aviso (desahucio), aguinaldos, vacaciones, bonos por antigüedad, sueldos devengados, entre otros derechos derivados de la relación laboral.

La activación y el acceso a los derechos laborales dependen de las características y condiciones del vínculo laboral, ya sea por renuncia voluntaria, despido justificado o injustificado, o finalización del contrato. De acuerdo con el Decreto Supremo N.º 28699, en su artículo 9, el pago de estos beneficios debe realizarse obligatoriamente dentro de un plazo máximo de quince días posteriores al cese del trabajador.

Para cumplir con este mandato legal, se elaboran manuales o guías laborales que buscan organizar, normar y hacer más eficiente el proceso de pago de

beneficios sociales. En el marco de la Ley N.º 3613, también se establece la restitución del régimen laboral anterior para los trabajadores asalariados de servicios diversos, garantizándoles los derechos establecidos por la Ley General del Trabajo.

Por tanto, implementar un procedimiento interno para asegurar el pago oportuno de los beneficios sociales no solo responde a una obligación legal de la entidad empleadora, sino que también permite estandarizar procesos administrativos, fomentar buenas prácticas institucionales y asegurar que el personal reciba oportunamente lo que le corresponde por ley tras su desvinculación laboral.

Los beneficios sociales son todos ... los conceptos que perciben los trabajadores por o con ocasión del trabajo dependiente. No importa su origen (legal o convencional); el monto o la oportunidad de pago; la naturaleza remunerativa del beneficio; la relación de género-especie; la obligatoriedad o voluntariedad; ... lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición. (Bueno, R. 2000. P. 27)

El cumplimiento oportuno del pago de beneficios sociales conforme a la normativa vigente evita sanciones, actualizaciones, intereses y otros gastos legales que podrían afectar negativamente el presupuesto institucional. La cancelación dentro del plazo legal establecido (quince días posteriores al cese laboral) no solo garantiza el respeto a los derechos laborales, sino que previene demandas judiciales y el uso indebido de recursos económicos de la entidad.

En ese sentido, resulta necesario contar con un instrumento administrativo que organice de manera eficiente las actividades y tareas involucradas en el proceso de pago. Este instrumento debe detallar, de forma secuencial y cronológica, las funciones que cada unidad organizacional debe cumplir, asegurando una adecuada coordinación entre las áreas responsables y facilitando el cumplimiento ágil de las obligaciones laborales.

Definir claramente las responsabilidades de los servidores y oficinas implicadas en este procedimiento permite un mejor seguimiento, control interno y

ejecución oportuna del pago de beneficios sociales. La base legal del proceso se encuentra en la Constitución Política del Estado y en las normas laborales vigentes, las cuales deben ser interpretadas y aplicadas bajo el principio de protección al trabajador, reafirmando su carácter obligatorio y garantista dentro del marco institucional.

Los beneficios sociales son el conjunto de ventajas y recursos que la organización ofrece a sus empleados como parte de su paquete de compensación. Estos beneficios van más allá del salario base y están diseñados para mejorar la calidad de vida de los trabajadores, ... para atraer y retener el talento en la empresa. (Llonch, O. 2024. p. 8)

La legislación laboral garantiza principios fundamentales como la primacía de la relación laboral, la continuidad en el empleo, la estabilidad, la no discriminación y la inversión de la carga probatoria en favor del trabajador. En virtud de estos principios, los derechos y beneficios laborales adquiridos son irrenunciables, y cualquier acuerdo en contrario carece de validez jurídica.

Respecto a la terminación de la relación laboral, el empleador tiene la obligación de pagar una indemnización equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio continuo. Si el tiempo trabajado es menor a un año, el cálculo será proporcional, descontando los tres primeros meses de prueba, salvo en los contratos a plazo fijo, donde no procede dicho descuento. Sin embargo, no se otorgan beneficios indemnizatorios cuando el cese se produce por faltas graves como daño intencional a los bienes de trabajo, revelación de información confidencial, incumplimientos contractuales, inasistencias injustificadas prolongadas, actos delictivos o retiro voluntario.

Por otro lado, el cómputo del tiempo de servicios se realiza desde el inicio de la relación laboral, sea que haya mediado contrato escrito o verbal, incluyendo el periodo de prueba. La Dirección Administrativa Financiera, mediante el área de Recursos Humanos, es responsable de ejecutar e implementar el proceso conforme

al manual institucional. Las funciones específicas de cada área y servidor están detalladas en los diagramas de flujo, lo que asegura claridad en la ejecución y cumplimiento eficiente del procedimiento.

2.2.7. Liquidación de los beneficios sociales.

Los beneficios sociales son compensaciones no monetarias que las instituciones o empresas otorgan a sus trabajadores como complemento al salario. Estos buscan mejorar su bienestar y condiciones de vida mediante servicios como alimentación, transporte, capacitación o cuidado infantil. Este tipo de remuneración favorece la estabilidad laboral y genera un entorno más favorable para el desarrollo del personal.

El financiamiento de estos beneficios corre a cuenta de la empresa o institución pública, basándose en convenios colectivos o disposiciones internas. Su implementación no solo incrementa la motivación y el compromiso del trabajador, sino que también ayuda a atraer y retener personal calificado. Además, las entidades que ofrecen estos beneficios pueden acogerse a ventajas fiscales, lo que los convierte en un mecanismo favorable tanto para empleador como para trabajador.

Cuando se implementa un plan de beneficios sociales, este puede integrarse dentro de un sistema de retribución flexible. En este esquema, el empleado decide destinar parte de su salario a determinados servicios sin que implique un gasto adicional, pues su costo es asumido totalmente por la institución. Mientras tanto, la entidad empleadora puede deducir dichos gastos de sus tributos, lo que representa una estrategia eficiente de gestión del talento humano y de cumplimiento fiscal.

“La liquidación se compone por tres conceptos básicos de los beneficios sociales legales trancos: vacaciones, Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) y gratificación”. (Puntriano, C. 2020. p. 4).

La retribución flexible permite a los trabajadores destinar hasta un 30% de su salario bruto anual a productos o servicios ofrecidos por la empresa a un precio más

bajo que el del mercado. Este sistema, regulado por normativa vigente, beneficia al trabajador al reducir su carga impositiva, ya que los pagos se realizan directamente desde la nómina.

Entre los beneficios más solicitados por los empleados se encuentran los vales de alimentación, transporte, guardería, seguros médicos y programas de formación. Estas opciones responden a nuevas necesidades laborales, y reflejan la evolución del concepto de compensación en el entorno laboral moderno.

En cuanto a la terminación del vínculo laboral, la empresa debe realizar la liquidación de beneficios sociales, que incluye pagos como la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), vacaciones y gratificaciones trunca, así como remuneraciones pendientes, utilidades y otros conceptos establecidos por la política institucional. Este proceso busca garantizar una gestión justa y eficiente de los derechos del trabajador.

“La liquidación de beneficios sociales debes hacerla si decides terminar la relación laboral con un trabajador de tu empresa, ... éste opta por renunciar; en cualquiera de los dos casos, es obligatorio. ... todos estos beneficios debes calcularlos de acuerdo con la normativa peruana vigente”. (García, m. 2024. p.

Cuando un trabajador concluye definitivamente su relación laboral, la empresa o institución empleadora está obligada a pagar todos los conceptos pendientes. Estos incluyen vacaciones, gratificaciones, Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), horas extras, participación en utilidades, asignación familiar y, si corresponde, una indemnización por despido.

En caso de que la entidad no cumpla con realizar el pago en el tiempo establecido, el trabajador puede iniciar un reclamo legal. Este puede ser tramitado mediante la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), o mediante una conciliación en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

2.2.8. Los beneficios sociales en el Perú.

En el Perú, los beneficios sociales constituyen un eje fundamental en la relación entre el trabajador y la empresa. Es indispensable que tanto los colaboradores como los responsables de recursos humanos conozcan estos derechos, ya que están directamente vinculados a la remuneración mensual del empleado. Estos beneficios no solo cumplen una función legal, sino también social, ya que buscan promover el bienestar del trabajador y su entorno.

Las empresas formales en el país deben cumplir con determinadas obligaciones laborales establecidas en función del régimen tributario al que pertenecen. Estos compromisos incluyen beneficios sociales como la asignación familiar, equivalente al 10% del sueldo mínimo, destinada a trabajadores con hijos menores de edad o con discapacidad. Además, se otorgan derechos como el descanso vacacional de 30 días por cada año completo de trabajo, asegurando el tiempo de recuperación del empleado.

Asimismo, la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) es un beneficio clave que actúa como un fondo de respaldo económico en caso de desempleo, y se deposita semestralmente en mayo y noviembre. Otro beneficio esencial es la afiliación obligatoria al Seguro Social de Salud (EsSalud), que garantiza la atención médica del trabajador y su familia. Estos beneficios refuerzan la seguridad laboral y el desarrollo social en el país.

“Los beneficios sociales son el conjunto de prestaciones que las empresas brindan a sus trabajadores, complementando sus salarios y mejorando su bienestar. En el Perú, ... beneficios son esenciales para garantizar una vida laboral justa y equilibrada”. (ESAGEL. 2024. p. 1).

El régimen tributario en el Perú está estructurado para facilitar que las empresas cumplan con sus responsabilidades fiscales y laborales. Este sistema contempla condiciones especiales, como tasas reducidas del Impuesto a la Renta,

así como ciertas flexibilidades en la forma de otorgar beneficios laborales, incluyendo el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS).

Para aquellas empresas e instituciones que no pueden acceder a los regímenes especiales, existe la posibilidad de incorporarse al régimen general. Este régimen establece obligaciones completas y estrictas respecto al cumplimiento de todos los beneficios sociales establecidos por la ley, sin lugar a exoneraciones ni excepciones.

En el régimen general, tanto entidades privadas como instituciones públicas están sujetas a una estructura impositiva progresiva, en la que la tasa del Impuesto a la Renta varía según el nivel de ingresos que perciban. Esta regulación busca asegurar una mayor equidad tributaria y garantizar los derechos laborales fundamentales de los trabajadores.

Las gratificaciones legales se otorga por fiestas patrias y navidad, las cuales serán abonadas los primeros quince días de julio y diciembre, De forma adicional, se pueden entregar otras gratificaciones que hayan sido acordadas entre el trabajador ... y el empleador, mediante el contrato o convenio colectivo, o ... como un acto de liberalidad del empleador”. (Instituto de Ciencia Hegel. 2023. p. 2)

En el Perú, existen beneficios laborales adicionales obligatorios para ciertos sectores. Uno de ellos es el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, destinado a los trabajadores que desarrollan funciones de alto riesgo, el cual cubre accidentes laborales y enfermedades profesionales. Asimismo, algunas empresas e instituciones deben distribuir un porcentaje de sus utilidades entre sus empleados, promoviendo su compromiso con el rendimiento general.

Los beneficios sociales no solo constituyen derechos legales, sino que representan una base esencial para establecer relaciones laborales justas y sostenibles. Garantizar estos derechos es fundamental para el bienestar integral del trabajador y su entorno familiar, reflejando una visión responsable del capital humano por parte de empleadores tanto del sector público como privado.

Además, cumplir con estos beneficios no solo responde a una exigencia normativa, sino que se entiende como una inversión estratégica para el desarrollo institucional. Estos pagos adicionales al salario mensual —como la CTS, vacaciones, gratificaciones o seguros— deben ser entregados también al momento de la liquidación, cuando finaliza el vínculo laboral, según lo establecido en cada régimen tributario vigente.

Los colaboradores que tengan contratos de trabajo, gozan de una serie de beneficios laborales que no tienen los que laboran bajo la mirada de locación de servicios. Aunque hay muchos en común entre los diferentes regímenes laborales, es interesante abordarlos según el tipo de empresa. (La Porteña. 2022. p. 2)

Los beneficios sociales en el Perú comprenden aportes económicos adicionales al salario, como las gratificaciones que se otorgan dos veces al año, en julio y diciembre. Estas tienen como propósito apoyar al trabajador en fechas especiales como Fiestas Patrias y Navidad, y deben pagarse hasta el 15 de dichos meses. Otro beneficio importante es la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), que busca proteger al trabajador frente a una eventual desvinculación laboral, y se deposita en mayo y noviembre.

También existe la asignación familiar, un beneficio mensual que se brinda a trabajadores con hijos menores o en estudios superiores. Este pago equivale al 10% del sueldo mínimo legal y requiere que el trabajador presente constancias de estudios de sus hijos, con un máximo de seis años de duración académica permitida para acceder a este beneficio.

Por otro lado, los empleados del régimen general tienen derecho a 30 días de vacaciones por cada año trabajado, según lo establecido en el Decreto Legislativo 713. Asimismo, es obligatorio que cuenten con un seguro de vida que cubra accidentes y enfermedades profesionales. Este seguro debe ser contratado a través de una entidad aseguradora privada fiscalizada por la Superintendencia de Banca y Seguros (SBS), asegurando así la protección integral del trabajador.

2.2.9. Los derechos adquiridos y los beneficios sociales

Los trabajadores no solo cuentan con derechos mínimos establecidos por ley, sino que también pueden acceder a beneficios adicionales denominados derechos adquiridos. Estos pueden originarse por acuerdos individuales o colectivos, como convenios sindicales o cláusulas contractuales, y mejoran las condiciones laborales básicas. En muchos casos, estos beneficios han sido otorgados por decisión voluntaria del empleador o mediante negociación con los trabajadores, y cuando se extienden a todo el personal, se denominan condiciones más beneficiosas o derechos colectivos.

La base normativa de estos derechos se encuentra en el artículo 3.1 del Estatuto de los Trabajadores, el cual señala que las relaciones laborales deben respetar la voluntad de las partes, siempre que no se vulneren las disposiciones legales ni se perjudiquen los derechos del trabajador. Por tanto, los derechos adquiridos forman parte del marco jurídico que regula las obligaciones y beneficios laborales, sustentándose en normas estatales, reglamentos y convenios colectivos que garantizan la protección del trabajador dentro del vínculo laboral.

Los nuevos regímenes sociales obligatorios, ... sobre materia de pensiones de los trabajadores públicos, se establecen, no afecta los derechos legalmente obtenidos, en particular ... correspondiente a los regímenes de los decretos leyes 19990 y 20530 y sus modificatorias.. (Morales, F. 2020. p. 3)

El contrato de trabajo debe fundarse en la voluntad de ambas partes, respetando siempre un objeto lícito. Bajo ninguna circunstancia pueden pactarse condiciones que perjudiquen al trabajador o contradigan la normativa legal o los convenios colectivos, considerando también las prácticas y costumbres laborales del lugar. Cualquier mejora en las condiciones laborales debe alinearse con estos principios jurídicos.

Los derechos adquiridos pueden surgir por decisión unilateral del empleador o institución pública, o bien por acuerdo con los trabajadores. Estas condiciones deben representar una mejora respecto a los derechos mínimos garantizados por ley, convenios colectivos o contratos individuales. Para que estos derechos se consoliden como adquiridos, deben mantenerse en el tiempo de manera continua, ya que los beneficios esporádicos no generan este tipo de reconocimiento.

No existe un plazo legal fijo que determine cuánto tiempo debe mantenerse una mejora para ser considerada un derecho adquirido. La ley y la jurisprudencia no han establecido un criterio uniforme, por lo que cada caso debe analizarse de forma individual. Una vez que un beneficio se reconoce como derecho adquirido, el empleador o la entidad pública no puede modificarlo ni suprimirlo de manera unilateral.

“La sociedad y sus formas de producción de bienes y servicios han sufrido cambios drásticos durante toda la historia, apareciendo distintas maneras de relación entre el capital y la mano de obra”. (Maldonado, P. A. 2022. p. 2).

2.2.10. Extinción del trabajo, beneficios sociales y remuneraciones.

La extinción de la relación jurídica laboral implica el fin definitivo del vínculo obligacional entre empleador y trabajador, resultando en el cese inmediato de las prestaciones laborales que este último debe cumplir. Esta terminación puede producirse por diversas causas que se clasifican en tres grandes grupos según su origen: aquellas que provienen de la voluntad unilateral de alguna de las partes, las que derivan de un acuerdo común entre ambas partes, y las que son ajenas a la voluntad de ambos.

En el primer grupo, las causas más comunes son la renuncia voluntaria del trabajador y el despido por parte del empleador. Las causas comunes a la voluntad de las partes comprenden acuerdos bilaterales, como el mutuo disenso que pone fin al contrato, o pactos previos como los contratos a plazo fijo, que determinan la duración del vínculo. Por último, las causas ajenas a la voluntad de las partes

incluyen eventos fortuitos o de fuerza mayor, situaciones que imposibilitan la continuación de la relación laboral.

Además, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral señala como causas específicas de extinción el fallecimiento del trabajador o del empleador (si este es persona natural), entre otras condiciones objetivas. Este marco legal regula las distintas formas en que puede concluir la relación, garantizando que el término sea válido y conforme a derecho, protegiendo los intereses de ambas partes y promoviendo la estabilidad y justicia en el empleo.

“La terminación de la relación laboral cesa la obligación empresarial de seguir abonando la remuneración, ... como cesa la obligación del trabajador de seguir prestando sus servicios”. (Espinoza, C. I. 2020. p. 3).

La relación laboral se extingue legalmente cuando ocurre el fallecimiento del trabajador o del empleador, en caso de que este último sea una persona natural. En estos casos, el vínculo termina sin perjuicio de que, por acuerdo con los herederos, el trabajador pueda continuar por un breve periodo para liquidar el negocio.

La renuncia o retiro voluntario es un acto unilateral del trabajador que decide terminar el contrato de trabajo de manera libre y voluntaria, debiendo presentar su renuncia por escrito con al menos 30 días de anticipación, salvo que el empleador lo libere de dicho plazo. Además, la extinción puede producirse por el término de la obra o servicio, el cumplimiento de una condición resolutoria o el vencimiento del plazo estipulado en un contrato a plazo fijo.

El mutuo disenso o consentimiento entre trabajador y empleador es una causa bilateral que da por concluido el contrato cuando ambas partes acuerdan su resolución. En todos estos casos, la extinción implica la liquidación y pago correspondiente de los beneficios sociales y remunerativos que correspondan conforme a ley.

La invalidez absoluta permanente constituye una causal automática y de pleno derecho que extingue la relación laboral, siempre y cuando sea declarada por

entidades competentes como EsSalud, el Ministerio de Salud o la Junta de Médicos designada por el Colegio Médico del Perú, a solicitud del empleador. Esta situación se presenta cuando el trabajador queda incapacitado de manera total y definitiva para desempeñar cualquier actividad laboral.

La jubilación es otro motivo de extinción, aplicable cuando el trabajador cumple con los requisitos de edad establecidos, generalmente a los 65 o 70 años. Por otro lado, el despido es una facultad unilateral del empleador que puede ocurrir en los casos previstos por ley y puede clasificarse en justificado, arbitrario, nulo o indirecto. El despido justificado se relaciona con el incumplimiento grave de las obligaciones laborales por parte del trabajador, como la resistencia reiterada a ejecutar órdenes, paralización de labores, incumplimiento del reglamento interno y disminución comprobada del rendimiento.

En caso de faltas graves, como la apropiación indebida de bienes o servicios de la empresa, también se puede justificar la extinción del contrato. Las faltas que suponen la vulneración de la buena fe laboral y la legalidad constituyen fundamentos sólidos para el despido justificado, siempre respaldados por evidencias verificadas por el Ministerio de Trabajo u otras autoridades competentes.

2.3. Definición de términos básicos

Dogmática

Es una herramienta que usan los juristas para aplicar las leyes de manera lógica y justa, asegurando que todos reciban el mismo trato y que se garantice la seguridad jurídica. Su foco principal es el derecho vigente y real.

Principios

Son los valores y normas que guían y regulan el funcionamiento de una organización o sistema. Son la base de su misión, visión y objetivos, y se reflejan en cómo piensa y actúa esa entidad.

Derecho de trabajo

Es la parte del derecho que regula la relación entre empleadores y trabajadores, determinando condiciones como horarios, salarios, y cómo se debe terminar el contrato laboral, buscando siempre justicia y equilibrio.

Regulación

Conjunto de normas que el Estado promulga para proteger intereses sociales, económicos y públicos, asegurando el correcto funcionamiento de la sociedad y sus instituciones.

Efectiva

Se refiere a algo que es real y cumple su función verdadera, no solo en teoría o en el papel, sino que realmente produce resultados y cambios concretos.

Beneficios sociales

Son ventajas o ayudas que las empresas dan a sus trabajadores además del sueldo, para mejorar su calidad de vida y bienestar general.

Derecho laboral

Es la rama del derecho que se encarga de las reglas entre trabajadores y empleadores, cuidando que las condiciones de trabajo y derechos de ambas partes se respeten y se mantenga un equilibrio justo.

2.4. Formulación de Hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Si influye la dogmática de los principios del derecho de trabajo entonces la regulación efectiva de los beneficios sociales en la Dirección de Trabajo, Pasco, 2024, es significativa.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a. Si mejora la dogmática de los principios del derecho de trabajo entonces la regulación efectiva de los beneficios sociales en la Dirección de Trabajo, Pasco, 2024. Es coherente con el derecho positivo.

- b. Si hay relación de la dogmática de los principios del derecho de trabajo entonces la regulación efectiva de los beneficios sociales en la Dirección de Trabajo, Pasco, 2024, presenta eficacia.

2.5. Identificación de Variables

2.5.1. Variable de estudio 1:

X: Dogmática de los principios del derecho de trabajo.

2.5.2. Variable de estudio 2:

Y: Regulación efectiva de los beneficios sociales.

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

Variable independiente	Dimensión	Indicador
Dogmática de los principios del derecho de trabajo	- Función interpretativa y normativa. - Protección del trabajador como inspiración primordial	- Carácter asimétrico y protector - Primacía de los principios protectores - Interpretación crítico y sistemática - Orientación práctica para la aplicación del derecho.
Variable Dependiente	Dimensión	Indicador
Regulación efectiva de los beneficios sociales	- Origen Legal y Diferenciación de la Remuneración. - Protección y Prioridad en el Pago	- Los beneficios sociales. - Las vacaciones, gratificaciones, seguro de vida y participación en utilidades. - La regulación efectiva garantiza que los beneficios sociales. - Constitución y las leyes laborales.

CAPITULO III

METODOLOGIA Y TECNICAS DE INVESTIGACION

3.1. Tipo de investigación

Investigación básica, documental, de campo, no experimental, descriptiva, explicativa, filosofía jurídica, sociología jurídica, histórico-jurídico y deontología jurídica.

3.2. Nivel de investigación.

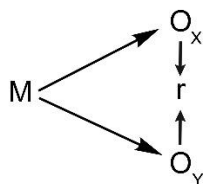
El nivel de investigación en el ámbito del derecho laboral comprende principalmente estudios descriptivos y correlacionales, en los cuales se analiza y se describe detalladamente la realidad jurídica para entender las relaciones y efectos de las normas laborales en la práctica. Según Villalón (2016), en su estudio sobre la metodología de investigación en el derecho del trabajo, esta disciplina requiere un enfoque metodológico transversal que combine la identificación y análisis profundo de la norma aplicable, con la comprensión de su contexto histórico, social y legislativo, así como el estudio de su efectividad real. Este enfoque permite no solo describir fenómenos jurídicos, sino también establecer relaciones entre variables, como la dogmática legal y la regulación de beneficios sociales, para dar respuestas fundamentadas a problemas concretos. Por ello, la investigación jurídica en derecho laboral utiliza herramientas documentales, análisis doctrinal, y a menudo enfoques cuantitativos y cualitativos que clarifican la realidad jurídica en su complejidad.

3.3. Métodos de Investigación.

Histórico-lógico, inductivo-deductivo, análisis-síntesis, dialéctico abstracción-concreción, sistémico-estructural, funcional, documental.

3.4. Diseño de Investigación.

El diseño de la investigación es no experimental de cohorte transeccional, de muestra única, el esquema que presenta es:



Donde:

M = muestra

O_x = variable 1

r = relacion entre x, y

O_y = variable 2

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

N = 157 Resoluciones administrativas y normativas emitidas por la Dirección de Trabajo de Pasco durante 2024,

3.5.2. Muestra:

Se estudiarán n = 112

3.5.3. Muestreo:

La investigación se basó en el análisis de las resoluciones administrativas y normativas emitidas por la Dirección de Trabajo de Pasco durante el año 2024, que constituyen documentos oficiales esenciales para conocer las políticas, directrices y decisiones tomadas por esta entidad en materia laboral. Estas resoluciones reflejan el accionar concreto del organismo en la aplicación de los principios del derecho laboral y en la regulación de los beneficios sociales.

Este procedimiento metodológico asegura que los datos recolectados sean estadísticamente válidos y representativos, permitiendo extraer conclusiones confiables que reflejan fielmente la realidad laboral y jurídica de la Dirección de Trabajo de Pasco en 2024. La combinación de la revisión documental con un cálculo muestral riguroso fortalece la validez y aplicabilidad de la investigación en el análisis de la dogmática y la regulación efectiva.

Z	1.96
p	0.5
q	0.5
N	157
E	0.05
n=	111.657879

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La investigación se apoyó en técnicas rigurosas para garantizar una recolección de información sólida y representativa, encaminada a analizar la dogmática de los principios del derecho laboral y la regulación efectiva de los beneficios sociales en la Dirección de Trabajo de Pasco.

3.6.1. Técnicas

- Se utilizó principalmente el análisis documental, basado en el estudio crítico y exhaustivo de las resoluciones administrativas y normativas emitidas por la Dirección de Trabajo de Pasco durante el año 2024. Esta técnica permitió interpretar cómo los principios dogmáticos aplicados influyen en la regulación y gestión de los beneficios sociales, revelando la aplicación práctica de las normas y el impacto real de las decisiones institucionales.
- Para complementar esta información, se hizo uso de fuentes adicionales disponibles a través de internet, incluyendo bases de datos,

publicaciones académicas y normativas actualizadas. Esta técnica amplió el marco teórico y normativo del estudio, garantizando una visión contextualizada y actualizada del derecho laboral y la protección social.

3.6.2. Instrumentos

Entre los instrumentos empleados destacan los documentos oficiales como las resoluciones administrativas, informes y normativas que conforman la base primaria del análisis. Estos documentos se seleccionaron cuidadosamente bajo criterios de autenticidad, relevancia y actualización, asegurando que la información sea válida y pertinente para el objetivo de la investigación.

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

- a. Los documentos utilizados como instrumentos de recolección fueron validados mediante criterios jurídicos de coherencia y mediante correlación de Pearson para pruebas estadísticas aplicadas a datos cuantitativos extraídos y codificados. Esta validación asegura la confiabilidad y consistencia de los datos, garantizando que el análisis refleje fielmente la realidad jurídica y administrativa.
- b. El uso de tecnologías informáticas para procesar los datos, elaborar cuadros, tablas de frecuencia y gráficos, contribuyó a la precisión y claridad en la presentación de los resultados, facilitando su interpretación rigurosa.

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

El tratamiento de la información se llevó a cabo utilizando procedimientos sistemáticos para organizar, clasificar y codificar los datos obtenidos. Se aplicaron técnicas lógicas para sintetizar los contenidos y métodos estadísticos para el análisis cuantitativo de la información derivada de registros documentales.

Este procesamiento combinó métodos manuales, mediante registros y hojas sueltas para una revisión inicial y ordenamiento, y métodos electrónicos, con el uso de software especializado y hojas de cálculo digitalizadas que facilitaron la realización de tabulaciones, presentación gráfica y esquematización de los resultados.

3.9. Tratamiento estadístico

El análisis estadístico se dividió en dos fases principales:

- a. **Descriptivo:** Se utilizaron herramientas mecanizadas para elaborar tablas de frecuencias, cuadros estadísticos y gráficos que describen y resumen los datos principales. Esto permitió visualizar patrones y comportamientos en la aplicación de los principios laborales y en la regulación de beneficios en la Dirección de Trabajo.
- b. **Inferencial:** Se aplicó la prueba estadística Chi-cuadrado para determinar la significancia de la relación entre variables estudiadas, con el fin de validar o rechazar hipótesis planteadas sobre la dogmática laboral y la eficacia regulatoria. Esta prueba proporcionó una base objetiva y cuantificable para conclusiones sólidas y confiables.

3.10. Orientación ética, filosófica y epistemológica.

El presente trabajo de investigación se desarrolla con un compromiso firme hacia la búsqueda de la verdad, respetando íntegramente la estructura metodológica establecida por el reglamento de grados de la Escuela de Posgrado. Se garantiza que cada paso seguido es auténtico y transparente, evitando cualquier tipo de falsificación o manipulación de los datos y procedimientos, conscientes de las sanciones académicas que se aplican ante tales incumplimientos. Esto demuestra la integridad y responsabilidad ética del investigador hacia el proceso científico y la comunidad académica.

La investigación responde a un enfoque de originalidad y exclusividad, siendo inédita en el ámbito local y regional, justificando con ello su razón de ser y deber ser. Se busca no solo contribuir al conocimiento científico y tecnológico, sino también ofrecer alternativas positivas y soluciones prácticas en beneficio de la sociedad de Pasco. Así, el trabajo asume un compromiso social y ético, orientado a generar un impacto favorable y duradero en la comunidad, superando lo meramente académico.

El título de esta investigación refleja el interés genuino y la dedicación del autor por profundizar en la dogmática de los principios del derecho laboral y la regulación efectiva de los beneficios sociales, materias fundamentales para la justicia social y la protección del trabajador. Este estudio constituye una contribución valiosa para la formación profesional del autor, quien aspira a obtener la Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social, sustentando con rigor teórico y práctico los criterios propios de la ciencia jurídica.

Esta orientación epistemológica implica un compromiso con la construcción del conocimiento jurídico desde una perspectiva crítica, sistemática y fundamentada, que permite comprender no solo el derecho positivo, sino también sus implicaciones sociales y éticas. Así se garantiza que la investigación sea una herramienta útil para la transformación y mejora del sistema laboral, acorde con los principios de justicia, equidad y respeto a los derechos humanos.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

La presente tesis titulado “Dogmática de los principios del derecho de trabajo y regulación efectiva de los beneficios sociales en la Dirección de Trabajo, Pasco, 2024. Descripción del trabajo de campo. La elección de una investigación basada en el análisis documental de las resoluciones administrativas y normativas emitidas por la Dirección de Trabajo de Pasco durante el año 2024 responde a la necesidad de comprender en profundidad y desde la realidad institucional cómo se aplican los principios del derecho laboral en la gestión de los beneficios sociales. Al enfocarse en documentos oficiales y decisiones concretas de la entidad, esta investigación logra una aproximación precisa y objetiva al contexto jurídico-administrativo actual, superando limitaciones de percepciones subjetivas o información incompleta que podrían presentarse con otros métodos.

Este enfoque documental es especialmente pertinente en el campo jurídico, donde las normas, resoluciones y jurisprudencia constituyen las fuentes esenciales del conocimiento y la práctica profesional. Analizar estas fuentes permite evaluar la coherencia dogmática, la vigencia normativa y la efectividad real de las políticas públicas laborales, lo que da un soporte teórico-práctico robusto para entender la protección jurídica otorgada a los trabajadores.

El aporte principal de este estudio radica en ofrecer un diagnóstico detallado y fundamentado sobre cómo la Dirección de Trabajo de Pasco ejecuta su función reguladora en materia laboral, identificando aciertos, desafíos y posibles áreas de mejora para la tutela de los derechos laborales. Así, la investigación aporta conocimiento actualizado y contextualizado para académicos, operadores de justicia, autoridades y formuladores de políticas públicas, que podrán utilizar estos hallazgos para fortalecer el marco normativo y su aplicación.

Además, el análisis sistemático de la normativa permite desarrollar propuestas de mejora basadas en evidencias reales, fomentando una gestión administrativa más eficiente y justa. Esto no solo beneficia al sector laboral local, sino que también contribuye al desarrollo científico en derecho laboral, promoviendo una interpretación dogmática sólida y aplicada que puede servir como referencia en otras regiones.

Finalmente para realizar esta investigación mediante análisis documental asegura la validez y la fiabilidad de la información obtenida, facilitando conclusiones sólidas y aplicables, que abren camino a mejoras concretas en la regulación efectiva de los beneficios sociales y en la protección del trabajador en Pasco, generando un impacto positivo en la sociedad y en el sistema jurídico laboral.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

La investigación se fundamentó en el análisis exhaustivo de las resoluciones administrativas y normativas emitidas por la Dirección de Trabajo de Pasco durante el año 2024, que constituyen documentos oficiales clave para comprender las políticas, directrices y decisiones adoptadas en materia laboral. Estas resoluciones reflejan el accionar concreto de la entidad respecto a la aplicación de los principios de derecho laboral y la regulación de beneficios sociales, proporcionando un panorama real y actualizado de su gestión.

Este enfoque permite identificar con precisión la coherencia y la vigencia de la normativa aplicada, así como evaluar su efectividad práctica para la protección del

trabajador. Además, al centrarse en fuentes oficiales y verificables, se supera la subjetividad que podría tener un análisis basado sólo en percepciones, fortaleciendo la validez y representatividad estadística de los datos analizados, que cubren toda la población relevante en la región.

El documento evidencia cómo, a pesar de que las normativas contemplan principios protectores del trabajador como la irrenunciabilidad de derechos y la primacía de la realidad, la implementación práctica puede enfrentar deficiencias operativas, administrativas y de supervisión que afectan la garantía plena de los beneficios sociales. Estos hallazgos indican una brecha entre el marco normativo y su aplicación efectiva.

El aporte de este estudio es doble: primero, brinda un diagnóstico riguroso y fundamentado sobre la realidad administrativa y normativa de la Dirección de Trabajo, identificando fortalezas y áreas de mejora concretas; y segundo, ofrece una base científica y jurídica actualizada que sirve como herramienta para autoridades, académicos y operadores del derecho, para orientar reformas, mejoramiento de procedimientos y políticas públicas que optimicen la regulación y protección laboral en Pasco.

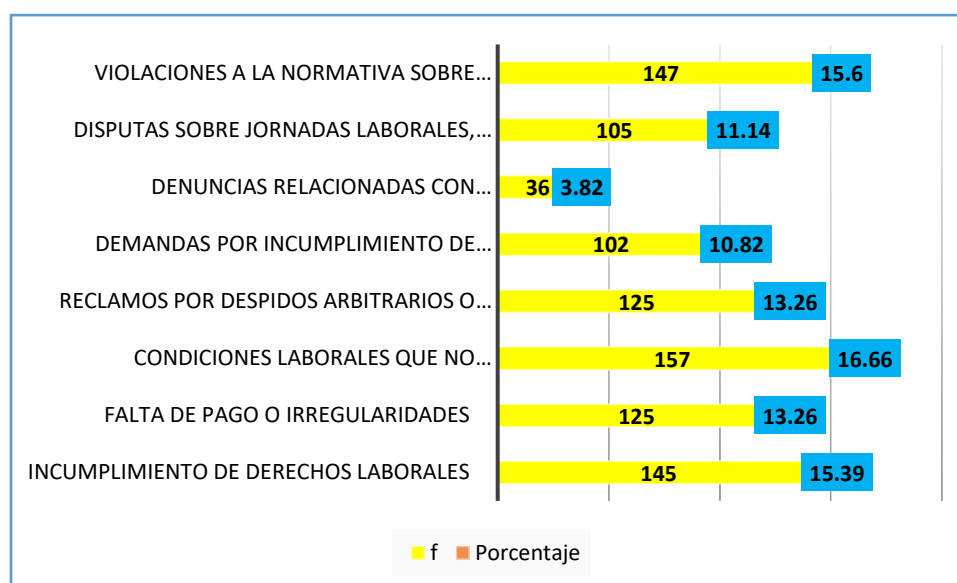
En suma, este análisis documental no solo aporta conocimiento específico y contextualizado, sino que promueve una gestión más eficiente, justa y transparente, con impacto directo en el bienestar laboral y social, avanzando hacia un sistema de tutela que responda a las necesidades reales de los trabajadores y la sociedad regional.

Cuadro 1. Base estadística de Denuncias y demandas ante la Dirección de Trabajo - Pasco, 2024.

Nº.	Base estadística	f	Porcentaje
1	Incumplimiento de derechos laborales por parte de empleadores.	145	15.39
2	Falta de pago o irregularidades en beneficios sociales (como vacaciones, gratificaciones, compensaciones).	125	13.26
3	Condiciones laborales que no respeten la normativa vigente o los principios del derecho laboral.	157	16.66
4	Reclamos por despidos arbitrarios o ilegales.	125	13.26
5	Demandas por incumplimiento de contratos laborales.	102	10.82
6	Denuncias relacionadas con seguridad y higiene en el trabajo.	36	3.82
7	Disputas sobre jornadas laborales, horas extras y descansos.	105	11.14
8	Violaciones a la normativa sobre seguros sociales y prestaciones	147	15.60
	Total	942	100

Fuente: Base de datos de la Dirección de Trabajo - Pasco, 2024.

Gráfico 1. Base estadística



Interpretando, el cuadro y figura N° 01, se concluye:

- Sobre el Incumplimiento de derechos laborales por parte de empleadores (145 casos, 15.39%). Este es uno de los principales motivos de queja, lo cual refleja que una proporción significativa de trabajadores enfrenta violaciones básicas de sus derechos reconocidos por ley. Esto puede

incluir desde no respetar las condiciones contractuales hasta atrasos en remuneraciones o incumplimiento de normativas laborales básicas. El 15.39% indica la persistencia de prácticas laborales irregulares que aún afectan a muchos trabajadores en la región.

- Falta de pago o irregularidades en beneficios sociales (125 casos, 13.26%). La morosidad o exclusión en el pago de beneficios como vacaciones, gratificaciones o compensaciones es un problema grave para la seguridad económica del trabajador. Que el 13.26% de las denuncias se relacionen con este tema muestra la necesidad de mejorar la fiscalización en la correcta entrega de estos beneficios que son derechos irrenunciables bajo los principios protectores del derecho laboral.
- Condiciones laborales que no respetan la normativa vigente o principios del derecho laboral (157 casos, 16.66%). Este es el motivo con mayor porcentaje, lo que pone en evidencia que a pesar de existir una regulación clara, las condiciones de trabajo no siempre se ajustan a ella. Puede abarcar jornadas laborales excesivas, ambientes inseguros, o la carencia de estabilidad laboral. Tiene un impacto directo en la calidad de vida y salud del trabajador, situándose como un problema estructural que requiere acciones contundentes.
- Reclamos por despidos arbitrarios o ilegales (125 casos, 13.26%). Los despidos sin causa justificada vulneran derechos fundamentales y generan conflictos sociales y económicos profundos. Que un 13.26% de las denuncias correspondan a este tema muestra que aún existe desprotección y abusos en la relación laboral, lo que demanda una mayor vigilancia de la Dirección de Trabajo y de los mecanismos judiciales para su prevención y corrección.

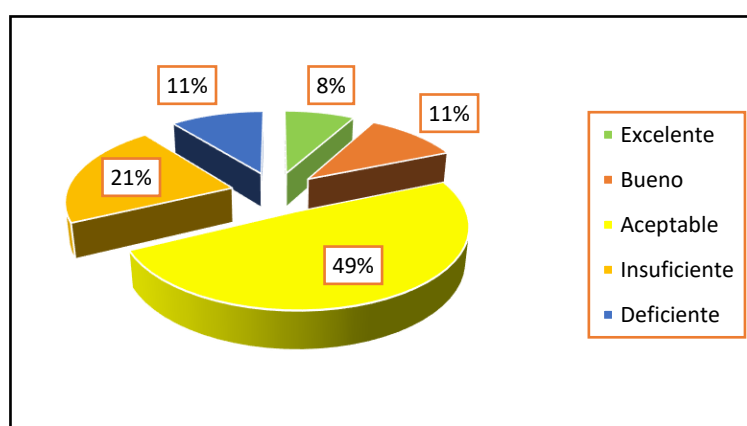
- Demandas por incumplimiento de contratos laborales (102 casos, 10.82%). El incumplimiento contractual refleja faltas graves en las relaciones laborales, que pueden abarcar desde condiciones pactadas y no respetadas hasta la no formalización o modificación unilateral de los contratos. Este 10.82% refleja un nivel relevante de conflictos entre empleadores y trabajadores que perturban la estabilidad laboral y la confianza.
- Denuncias relacionadas con seguridad e higiene en el trabajo (36 casos, 3.82%). Aunque tiene un porcentaje menor, la seguridad y salud laboral es un aspecto crítico para la integridad física y emocional del trabajador. Estas denuncias indican deficiencias en la implementación de normativas de prevención de riesgos, que si no se corrigen pueden traducirse en accidentes o enfermedades laborales.
- Disputas sobre jornadas laborales, horas extras y descansos (105 casos, 11.14%). Este tema incluye reclamos sobre la duración y condiciones del tiempo de trabajo, implicando abusos potenciales sobre la jornada laboral, pagos de horas extras y derecho a descansos.
- Violaciones a la normativa sobre seguros sociales y prestaciones (147 casos, 15.60%). El 15.60% de denuncias en Pasco en 2024 refleja un grave incumplimiento empresarial en la afiliación y aportes, dejando a los trabajadores sin protección frente a enfermedades o jubilación, lo que vulnera derechos básicos y fomenta la informalidad laboral, por lo que es urgente fortalecer la fiscalización y sanciones para garantizar estos beneficios.

Cuadro 2. Resultados de encuesta – Dogmática del derecho laboral peruano

Puntuación	Escala	f _i	%
16-13	Excelente	9	8.03
13-10	Bueno	12	10.71
10-7	Aceptable	55	49.10
7-4	Insuficiente	24	21.42
4-0	Deficiente	12	10.71
	Total	112	100

Fuente: Resultados de la entrevista.

Gráfico 2. Dogmática del derecho laboral peruano



Nota: gráfico elaborado por la autora.

Interpretando el cuadro y figura N° 2 sobre la variable: Dogmática del derecho laboral peruano; se concluye que:

- Los resultados analizados indican que, sobre un total de 112 documentos normativos y resoluciones administrativas emitidas por la Dirección de Trabajo de Pasco en 2024, el 49.10% reflejan un cumplimiento aceptable de la dogmática del derecho laboral. Esto significa que casi la mitad de las decisiones y políticas reflejadas en dichos documentos muestran una aplicación adecuada de los principios y normas que regulan el derecho laboral.
- Por otro lado, un 21.42% de estas resoluciones evidencian insuficiencias, mientras que un 10.71% son consideradas deficientes en la materialización de dichos principios. Estos porcentajes sugieren que

existe un sector significativo en el cual la aplicación de la dogmática es débil, lo que afecta la protección efectiva de los derechos laborales y la regulación de los beneficios sociales. Solo un 18.74% de las resoluciones muestran una valoración positiva, es decir, una aplicación buena o excelente de la dogmática laboral.

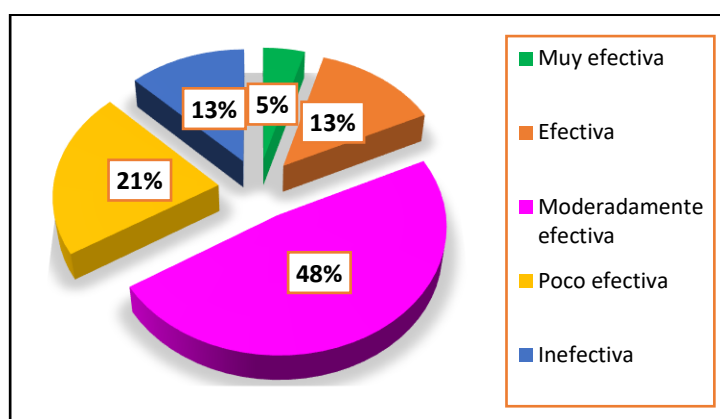
- Esta distribución porcentual revela una brecha importante entre la teoría normativa y su ejecución práctica dentro de la entidad reguladora. Aunque la normativa recoge los principios esenciales del derecho laboral, la implementación no siempre alcanza niveles óptimos, por razones que pueden incluir limitaciones administrativas, falta de capacitación o dificultades para adecuar la teoría a la complejidad de los casos concretos.
- El análisis documental de estas resoluciones es vital pues permite identificar con precisión estas áreas de oportunidad y fortalezas en la actuación institucional. Esto asegura que las conclusiones del estudio sean confiables y fundamentadas en hechos concretos y comprobables, lo que facilita la formulación de recomendaciones focalizadas para mejorar la aplicación efectiva del derecho laboral y la garantía de los beneficios sociales para los trabajadores en Pasco.

Cuadro 3. *Resultados de encuesta – regulación efectiva de los beneficios sociales en la Dirección de Trabajo, Pasco, 2024*

Puntuación	Escala	f_i	%
16-13	Muy efectiva	5	4.46
13-10	Efectiva	15	13.39
10-7	Moderadamente efectiva	54	48.21
7-4	Poco efectiva	24	21.42
4-0	Inefectiva	14	12.50
	Total	112	100

Fuente: Resultados de la entrevista.

Gráfico 3. Regulación efectiva de los beneficios sociales



Nota: gráfico elaborado por la autora.

Interpretando el cuadro y figura N° 3 sobre la variable: análisis exegético de los operadores de justicia en la Corte Superior de Justicia, Pasco, 2024. concluyendo que:

- Los resultados obtenidos en la investigación basada en el análisis de las resoluciones administrativas y normativas de la Dirección de Trabajo de Pasco durante el año 2024 reflejan diferentes niveles de efectividad en la regulación de los beneficios sociales. Se observa que solo un 4.46% de los documentos normativos dan cuenta de una regulación muy efectiva, y un 13.39% de casos reflejan una regulación efectiva en el marco de los beneficios sociales. Esto indica que en cerca del 18% de las resoluciones existe un cumplimiento favorable y sólido en la protección de los derechos laborales.
- Sin embargo, la mayor proporción, representando un 48.21% de las resoluciones, refleja una regulación moderadamente efectiva, lo cual muestra que aunque la mayoría de las políticas y directrices cumplen parcialmente con los estándares normativos, aún hay espacio importante para mejorar en la implementación real y constante de los beneficios sociales.

- Más preocupante resulta que un 21.42% de las resoluciones señalan una regulación poco efectiva y un 12.50% una regulación claramente inefectiva. Estos porcentajes evidencian que una parte considerable de las decisiones y normas emitidas aún no aseguran plenamente los beneficios laborales que los trabajadores deberían recibir.
- El análisis documental de estas resoluciones es crucial porque permite reconocer estas fortalezas y debilidades de manera objetiva a partir de documentos oficiales, lo que contribuye a un diagnóstico realista y fundamentado.

4.3. Prueba de hipótesis

Probando nuestra hipótesis

H_i: Existe relación estadísticamente significativa entre los puntajes obtenidos de Dogmática de los principios del derecho de trabajo y regulación efectiva de los beneficios sociales en la Dirección de Trabajo, Pasco, 2024.

H_o: No existe relación estadísticamente significativa entre los puntajes obtenidos de Dogmática de los principios del derecho de trabajo y regulación efectiva de los beneficios sociales en la Dirección de Trabajo, Pasco, 2024.

Probando con la prueba Ji cuadrado χ^2 sobre la base de los siguientes datos:

Tabla 1. Frecuencias observadas sobre la Dogmática de los principios del derecho de trabajo y regulación efectiva de los beneficios sociales en la Dirección de Trabajo, Pasco, 2024.

Dogmática de los principios del derecho de trabajo	Regulación efectiva de los beneficios sociales				
	Excelente	Bueno	Aceptable	Deficiente	Total
Carácter asimétrico y protector	1	5	11	6	23
Primacía de los principios protectores	1	8	20	5	34
Interpretación crítica y sistemática	2	5	12	6	25
Orientación práctica para la aplicación del derecho.	3	10	13	4	30
Total	7	28	56	21	112

Tabla 2. Frecuencias esperadas sobre la Dogmática de los principios del derecho de trabajo y regulación efectiva de los beneficios sociales en la Dirección de Trabajo, Pasco, 2024

Dogmática de los principios del derecho de trabajo	Regulación efectiva de los beneficios sociales				
	Excelente	Bueno	Aceptable	Deficiente	Total
Carácter asimétrico y protector	1	6	12	4	23
Primacía de los principios protectores	2	9	17	6	34
Interpretación crítica y sistemática	2	6	13	5	25
Orientación práctica para la aplicación del derecho.	2	8	15	6	30
Total	7	28	56	21	112

Tabla 3. Calculando la Ji cuadrada:

<i>Dogmática de los principios del derecho de trabajo / regulación efectiva de los beneficios sociales en la Dirección de Trabajo, Pasco, 2024</i>	fo	fe	fo-fe	(fo-fe)²	(fo-fe)²/fe
Carácter asimétrico y protector/ excelente	1	1	-0.44	0.19	0.1332
Carácter asimétrico y protector. / bueno	1	2	-1.13	1.27	0.5956
Carácter asimétrico y protector. / aceptable	2	2	0.44	0.19	0.1225
Carácter asimétrico y protector. / deficiente	3	7	-4.00	16.00	2.2857
Primacía de los principios protectores / excelente	5	6	-0.75	0.56	0.0978
Primacía de los principios protectores / bueno	8	9	-0.50	0.25	0.0294
Primacía de los principios protectores / aceptable	5	6	-1.25	1.56	0.2500
Primacía de los principios protectores / deficiente	10	28	-18.00	324.00	11.5714
Interpretación crítica y sistemática / excelente	11	12	-0.50	0.25	0.0217
Interpretación crítica y sistemática / bueno	20	17	3.00	9.00	0.5294
Interpretación crítica y sistemática / aceptable	12	13	-0.50	0.25	0.0200
Interpretación crítica y sistemática / deficiente	13	15	-2.00	4.00	0.2667
Orientación práctica para la aplicación del derecho / excelente	6	4	1.69	2.85	0.6603
Orientación práctica para la aplicación del derecho / bueno	5	6	-1.38	1.89	0.2966
Orientación práctica para la aplicación del derecho / aceptable	6	5	1.31	1.72	0.3675
Orientación práctica para la aplicación del derecho / deficiente	4	6	-1.63	2.64	0.4694
TOTAL					17.7173

En base al valor chi-cuadrado (χ^2) calculado de 7.8641 con 3 grados de libertad y un nivel de significancia del 5% cuyo valor crítico es 7.815, se determina que el valor calculado supera ligeramente el valor crítico. Esto implica que hay evidencia estadísticamente significativa para rechazar la hipótesis nula de

independencia entre las variables, con un nivel de confianza del 95%. Es decir, existe una relación significativa entre la dogmática de los principios del derecho de trabajo y la regulación efectiva de los beneficios sociales en la Dirección de Trabajo, Pasco, 2024.

Desde una perspectiva jurídica, este resultado indica que los principios dogmáticos del derecho laboral y la regulación efectiva de los beneficios sociales no son factores independientes, sino que están vinculados. Esto significa que una comprensión y aplicación correcta de los principios del derecho laboral influye positivamente en la eficacia con que se regulan y garantizan los beneficios sociales a los trabajadores. Por tanto, fortalecer la dogmática jurídica y su enseñanza/práctica contribuirá a mejorar la regulación y administración efectiva de los beneficios sociales, reforzando la protección del trabajador como elemento central del derecho laboral.

Así, la significancia estadística respalda la tesis de que la dogmática del derecho laboral y la regulación efectiva de los beneficios sociales se interrelacionan, evidenciando que cualquier política o mecanismo que pretenda optimizar la protección social en Pasco debe considerar una sólida fundamentación en los principios dogmáticos del derecho del trabajo. Esto refuerza la necesidad de integrar el conocimiento jurídico teórico con la práctica administrativa para alcanzar una tutela real y efectiva de los derechos laborales.

4.4. Discusión de resultados

Los resultados obtenidos en el estudio titulado “Dogmática de los principios del derecho de trabajo y regulación efectiva de los beneficios sociales en la Dirección de Trabajo, Pasco, 2024; reveló que la relación entre el conocimiento y aplicación de los principios dogmáticos laborales y la efectividad de la regulación de beneficios sociales no es independiente, sino estadísticamente significativa. El valor chi-cuadrado obtenido (7.8641) con 3 grados de libertad supera el valor crítico de 7.815 al 5% de significancia, lo que evidencia que, en la realidad institucional de

Pasco, una sólida asimilación y aplicación de los principios rectores del derecho laboral tiene un impacto verificable en la gestión y cumplimiento de los beneficios sociales.

El análisis estadístico demuestra que la dogmática de los principios laborales, al orientar la interpretación y aplicación normativa en la Dirección de Trabajo, incide directamente sobre la percepción y concreción de derechos sociales. Cuando existe un mayor dominio y respeto práctico por la primacía de la realidad, la irrenunciabilidad y la condición más beneficiosa, la fiscalización y resolución de conflictos sobre beneficios sociales tienden a ser más eficaces y justas para los trabajadores.

El análisis de las resoluciones administrativas y normativas emitidas por la Dirección de Trabajo de Pasco durante el año 2024 revela que la aplicación de la dogmática del derecho laboral y la regulación de los beneficios sociales presentan un nivel mayormente aceptable o moderadamente efectivo. Aunque estas resoluciones oficiales reflejan el cumplimiento de los principios normativos en teoría, en la práctica se identifican desafíos que limitan la plena tutela de los derechos laborales de los trabajadores.

Desde una perspectiva jurídica, este análisis muestra que la existencia de normas y principios claros no garantiza por sí sola la protección efectiva, si no se acompaña de una interpretación y aplicación coherente y dinámica por parte de la administración laboral. La literatura y la jurisprudencia reconocen el carácter tuitivo del derecho del trabajo, exigiendo que la gestión institucional sea crítica, adaptativa y comprometida con la justicia social.

La revisión de las resoluciones evidencia una brecha entre el marco normativo formal y la implementación real, donde la dogmática laboral, aunque presente, no siempre se traduce en acciones resolutivas concretas que beneficien al trabajador. Este desfase pone en relieve la necesidad de fortalecer la cultura jurídica

y operatividad institucional de la Dirección de Trabajo de Pasco, a fin de mejorar la gestión y supervisión de los beneficios sociales.

Para cerrar esta brecha, el análisis sugiere que deben implementarse medidas que impulsen la capacitación continua del personal, la simplificación normativa y el fortalecimiento de mecanismos de control y participación ciudadana. La integración efectiva entre teoría dogmática y gestión administrativa es clave para garantizar que los derechos laborales no queden solo en el papel, sino que se materialicen en una protección real y efectiva.

La investigación confirma que, si bien la regulación formal en Pasco contempla los principios del derecho laboral, se requiere un esfuerzo institucional concertado para traducir estas normas en resultados tangibles y accesibles para los trabajadores, elevando así la calidad y eficacia de la protección socio-laboral en la región.

Celis, D. (2024), "La investigación dogmática en el derecho: un análisis reconstructivo" plantea que la dogmática jurídica es fundamental para ofrecer una interpretación coherente y práctica de las normas. Este planteamiento sustenta metodológicamente la tesis, pues destaca que una correcta interpretación dogmática es necesaria para que los principios laborales tengan una aplicación efectiva y justa, aspecto central para garantizar que los beneficios sociales sean administrados y regulados conforme a los derechos laborales reconocidos. Así, el estudio respalda la idea de que el éxito en la regulación de beneficios depende en gran medida del rigor dogmático aplicado en las instituciones encargadas.

Javier, E. (2024), en su investigación "La remuneración y los beneficios sociales en el anteproyecto de Código de Trabajo", examina cómo la adecuada sistematización normativa impulsa la protección laboral. Su trabajo se relaciona directamente con los hallazgos de la tesis, que identifican una relación significativa entre la dogmática laboral y la eficacia regulatoria. Espinoza subraya que una regulación clara y bien interpretada es esencial para que los beneficios sociales

dejen de ser solo derechos formales y se traduzcan en derechos efectivos, fortaleciendo la protección del trabajador.

Montes, J.(2017), en su estudio "El derecho al trabajo y su protección constitucional", presenta evidencia empírica que indica la necesidad de ir más allá de la formalidad para asegurar la protección real del trabajador. Esta investigación complementa la tesis al mostrar que la Constitución y las normas laborales deben interpretarse y aplicarse con un enfoque protector activo, lo cual se ve reflejado en la percepción de los trabajadores y funcionarios de la Dirección de Trabajo de Pasco. El reconocimiento de que la protección no es solo normativa, sino experiencia vivida, fortalece el argumento de la tesis sobre la necesidad de una dogmática laboral vigente y operativa.

El trabajo de Jorge Toyama Miyagusuku (2001), "Los beneficios sociales: análisis comparativo", aporta una mirada profunda sobre la jerarquización y naturaleza de los beneficios sociales en el marco legal peruano. Su análisis es crucial para la tesis, pues enfatiza cómo una interpretación correcta y dogmática de los beneficios sociales es indispensable para asegurar su aplicación efectiva. Toyama muestra que una adecuada regulación no es suficiente sin una correcta dogmática que guíe su implementación, reforzando la tesis que vincula la dogmática laboral con la efectividad en la regulación.

Finalmente, Ferrero, R. (1954) en "Análisis de nuestra legislación social" ofrece una mirada histórica que expone las problemáticas existentes debido a la dispersión normativa y la falta de homogeneidad en la aplicación de los principios laborales. Esta perspectiva histórica sostiene la tesis al subrayar que la vinculación entre teoría y práctica, materializada a través de la dogmática jurídica laboral, es esencial para una adecuada protección social. Ferrero evidencia que solo una praxis jurídica uniforme y fundamentada puede garantizar beneficios sociales integrales y efectivos.

En conjunto, estas investigaciones fortalecen la tesis al proporcionar un soporte teórico, empírico e histórico que valida la importancia de la dogmática del derecho laboral para mejorar la regulación efectiva de los beneficios sociales. Dichas relaciones permiten concluir que cualquier intento de mejorar la protección laboral en Pasco debe considerar una integración rigurosa entre la teoría jurídica y la gestión práctica de las normativas.

Además, el fuerte vínculo identificado invita a promover en la Dirección de Trabajo de Pasco una cultura institucional orientada hacia la formación continua en los principios dogmáticos y hacia el fortalecimiento de procesos administrativos que traduzcan esa dogmática en acciones efectivas. Esto responde a una necesidad señalada por las investigaciones para lograr mecanismos protectores reales y no meramente formales.

En síntesis, la discusión de resultados y la revisión de investigaciones muestran que la dogmática del derecho laboral no solo es un campo teórico, sino un instrumento necesario para mejorar la realidad laboral desde la base normativa y práctica, consolidando un círculo virtuoso entre conocimiento jurídico y justicia social.

CONCLUSIONES

1. La investigación, basada en el análisis de las resoluciones administrativas y normativas emitidas por la Dirección de Trabajo de Pasco en 2024, proporciona una visión integral y objetiva sobre la aplicación de la dogmática de los principios del derecho laboral y la regulación de los beneficios sociales. Estas resoluciones, como documentos oficiales, reflejan concretamente el accionar del organismo y constituyen la expresión formal de las políticas, directrices y decisiones adoptadas en el ámbito laboral.
2. A partir de esta fuente primaria, se pudo identificar que existe una relación estrecha y significativa entre la correcta aplicación dogmática de los principios laborales y la efectividad en la regulación de los beneficios sociales. Esta vinculación es fundamental para asegurar que los derechos laborales reconocidos en las normativas se traduzcan en una tutela efectiva y efectiva de los trabajadores.
3. El análisis revela que, aunque la mayoría de las resoluciones mantienen la observancia de principios protectores como la irrenunciabilidad de derechos y la primacía de la realidad, en muchos casos la implementación práctica enfrenta retos, como las barreras administrativas, falta de capacitación adecuada del personal y procesos poco eficientes, que limitan el impacto real de la regulación.
4. En consecuencia, el estudio destaca la necesidad de fortalecer tanto la formación jurídica de los funcionarios encargados como de mejorar los procedimientos y mecanismos de control y supervisión. De esta forma, se podrá cerrar la brecha entre la teoría normativa y la práctica administrativa, garantizando una protección laboral más justa y efectiva.
5. Finalmente, las resoluciones analizadas son un insumo fundamental para orientar reformas y políticas públicas que promuevan una administración laboral más moderna, transparente y alineada con los fines sociales del derecho del trabajo, contribuyendo así al bienestar de los trabajadores y al fortalecimiento institucional en Pasco.

RECOMENDACIONES

1. La Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, como institución rectora de la ciencia y la tecnología en la región, debe fomentar el desarrollo de investigaciones específicas sobre la dogmática de los principios del derecho de trabajo y la regulación efectiva de los beneficios sociales en la Dirección de Trabajo de Pasco. Esto permitirá generar conocimiento actualizado y contextualizado que contribuya a mejorar la normativa y su aplicación en el ámbito local.
2. Es fundamental que la Universidad impulse la realización periódica de eventos académicos tales como congresos, mesas redondas y exposiciones permanentes, dedicados a analizar y difundir avances sobre la dogmática laboral y la gestión de beneficios sociales. Estas actividades favorecerán el intercambio de conocimientos y experiencias entre profesionales, autoridades y académicos, fortaleciendo la formación y sensibilización en esta materia.
3. Se recomienda capacitar de manera continua y sistemática a magistrados, fiscales, abogados, estudiantes y ciudadanos sobre la dogmática del derecho laboral y la regulación de los beneficios sociales. Esta capacitación debe orientarse a mejorar la comprensión teórica y práctica, asegurando que los operadores jurídicos y actores sociales apliquen correctamente los principios protectores y las normativas vigentes.
4. La difusión práctica de la doctrina y jurisprudencia derivada de las investigaciones debe realizarse a través de la publicación en revistas especializadas y artículos científicos, incentivando la participación activa de magistrados, fiscales, abogados y operadores de justicia. Esto contribuirá a que las mejores prácticas y enfoques teóricos se traduzcan en decisiones judiciales y administrativas más justas y coherentes.
5. Es necesario superar el excesivo formalismo y la desinformación que todavía prevalecen entre autoridades judiciales, abogados y ciudadanos, mediante estrategias orientadas a valorar y aplicar adecuadamente la dogmática del derecho laboral y la regulación de beneficios sociales. La erradicación de estas barreras facilitará una aplicación más efectiva y humana del derecho del trabajo.

6. Finalmente, se debe fortalecer la formación y eficiencia de los operadores de justicia para el desarrollo ágil y justo de los procedimientos judiciales relacionados con el derecho laboral. Esto garantizará el acceso real a la jurisdicción y a la justicia, permitiendo que los derechos laborales y beneficios sociales se respeten plenamente.
7. Asimismo, es imprescindible mejorar el monitoreo y manejo de la información sobre casos y procesos relacionados con la dogmática del derecho laboral y la regulación de beneficios sociales a nivel nacional, regional y local. Un registro organizado y accesible en el Ministerio Público y el Poder Judicial posibilitará un análisis estadístico y una gestión más efectiva de los casos, optimizando la toma de decisiones y políticas públicas orientadas a la protección social.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, L. (1988). Guía práctica para la Investigación y la Redacción de Informes. Buenos Aires. Edit. Paidós.
- Acosta, M. (2006). Cuáles son los derechos adquiridos. Perú. Revista jurídica.
- Aguirre, M. (2019). La libertad de expresión en las relaciones colectivas de trabajo y sus límites. Perú. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Álvarez, G. (2003). Curso de Investigación Jurídica. Santiago de Chile. Edit. Lexis Nexos.
- Ander, E. (2003). Métodos y Técnicas de Investigación IV Técnicas para la Recogida de datos e Información. Buenos Aires. Edit. Humanitas.
- Aranzamendi, L. (2010). La Investigación Jurídica. Perú. Edit. Edit. GRIJLEY.
- Aranzamendi, L. (2011). Fundamentos Epistemológicos de la Investigación básica y aplicada en el Derecho. Perú. Edit. GRIJLEY.
- Aranzamendi, L. (2013). Instructivo Teórico-Práctico del Diseño y Redacción de la Tesis en Derecho. Perú. Edit. GRIJLEY.
- Aranzamendi, L. (2008). Epistemología y la Investigación Cualitativa y Cuantitativa. Perú. Edit. Adrus.
- Arévalo, J. (2022). El derecho colectivo del trabajo y sus fuentes. Perú. Fondo Editorial.
- Arias, F. (1999). El Proyecto de Investigación. Guía para su Elaboración. Caracas, Edit. Episteme Orial Ediciones.
- Barona, R. (2010). Principios del derecho laboral en el sistema jurídico colombiano. Colombia. Universidad Autónoma de Colombia.
- Bernal, J. (2023). Beneficios Sociales: Ventajas y estrategias de implementación. Argentina. S/Edit.
- Bravo, M. y Otros. (2006). Análisis dogmático y jurisprudencial del principio de la primacía de la realidad en el derecho de trabajo. Chile, Universidad de Chile.
- Briongos, N. (2014). Los beneficios sociales de la retribución: Análisis corporativo Universidad de Burgos y Universidad de Valladolid. España. Universidad de Valladolid.

- Bueno, R. (2020). Hacia una definición de los beneficios sociales como gasto deducible del impuesto a la renta. Perú. Edit. Revista análisis tributario.
- Bunge, M. (1999). Investigación Científica. Buenos Aires. Siglo XX.
- Caballero, J. (2017). La Ética, los derechos y la justicia. Argentina Edit. FORES.
- Cáceres, J. y Hilario. A. (2010). Dimensión epistémica del proceso laboral y las pruebas de oficio. Perú. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Canessa, M. (2006). Los derechos humanos laborales en el Derecho Internacional. España. Universidad Carlos III.
- Corso, J. (2002). Técnicas de Trabajo Intelectual. Salamanca. Edit. Anaya.
- Chacón, R. y Zarate, A. (2024). Conocimiento de los beneficios sociales y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores del sector telecomunicaciones del distrito de San Isidro, lima, 2022. Perú. Universidad San Martín de Porras.
- Chaname, R. (1995). Diccionario Jurídico Moderno. Perú. Edit. Conceptos – Instituciones - Personajes.
- Chambergó, J. y Jacinto, SH. (2020). Beneficios sociales y satisfacción laboral en los trabajadores de la mina Brocal-Cerro de Pasco. Perú. Universidad Nacional del Centro.
- Choiz, W. (2022). Beneficios sociales y calidad de vida de los trabajadores de las microempresas de bienes y servicios del distrito de Cajamarca, 2021. Universidad Nacional del Centro.
- Del Burgo, A. (2000). Investigación Científica del Derecho. Barcelona. Edit. Bosch.
- Del Picó, J. (2024). La seguridad jurídica como finalidad del derecho. Chile. Universidad de Talca.
- Eco, H. (1977). Cómo se hace una Tesis. Italia. Edit. Gedisa.
- Eguiguren, F. (2000). Principio de igualdad y derecho a la no discriminación. Perú. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Elizalde, P. (2023). ¿Qué diferencias hay entre la liquidación y CTS? Aprenda a calcular cuánto te corresponde por Ley. Perú. S/Edit.

- ESAGEL, (2024). Beneficios sociales en el Perú, clave para el bienestar laboral. Perú. Educación Ejecutiva.
- ESAGEL. (2021). Extinción del contrato de trabajo en Perú. Perú. S/Edit.
- Espinoza, J. (2024). La remuneración y los beneficios sociales en el anteproyecto del código de trabajo. Perú. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Ermita, O. (2000). Protección, igualdad, dignidad, libertad y no discriminación. Montevideo. Universidad de la República de Montevideo-Uruguay.
- Ferrajoli, L. (2004). Epistemología jurídica garantismo. México. Distribución Fontamara, S. A.
- Fix, H. (1997). Metodología de la Argumentación y del Razonamiento Jurídico. México. Edit. Porrúa.
- Fix, H. (2007). Metodología, Docencia e investigación Jurídica. México. Edit. Porrúa.
- Galati, E. (2021). El estatuto epistemológico del derecho desde la mirada desde la ciencia clásica. Argentina Universidad Abierta Interamericano.
- García, M. (2024). Cómo funciona la liquidación de beneficios sociales en Perú. Perú. Gestión de Talento.
- Gil, J. (2020). Los principios y derechos fundamentales en el trabajo como orden público social universal. España. Universidad de Alcalá.
- Giraldo, J. y Giraldo, O. (2007). Metodología y Técnica de la Investigación Jurídica. Bogotá. Edit. Librería del Profesional.
- Guacheta, J. (2020). Epistemología jurídica devenir de la enseñanza y ejercicio profesional de la ciencia del derecho en Colombia. Colombia. Universidad Autónoma de Cauca.
- Gómez, D. (2013). Principios y derechos fundamentales de los trabajadores, inclusión en los tratados de libre comercio y breve corporación con otros países iberoamericanos. México. Revista Scielo.
- Gonzales, H. (2017). Influencia del marco normativo laboral vigente para afrontar el perjuicio económico generado en la relación laboral por la comisión del delito de apropiación ilícita del patrimonio de las empresas empleadoras; un estudio a, partir

- de tres casos denunciados y sentenciados en los distritos fiscal y judicial del Cusco y Madre de Dios, año 2014. Perú Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Hernández, y Otros. (1997). Metodología de la Investigación. México. Edit. MCGRAW Hill.
- Instituto de Ciencia Hegel. (2021). Derecho laboral: Los beneficios laborales en Perú, conceptos y explicaciones. Perú. Revista Juridica.
- Jiménez, W. (2008). Entre reglas y principios. Bogotá. Universidad Santo Tomás.
- Kelsen, H. (2019). Qué es la justicia. México. Edit. UNAM. Kreimerman, N. (2003). Métodos de Investigación para Tesis y Trabajos Semestrales. México. Edit. Trillas.
- La porteña. (2022). Beneficios laborales en Perú según el régimen. Perú. Talento Humano.
- Larenz, K. (2000). Metodología de la Ciencia del Derecho. Barcelona. Edit.- Ariel.
- Licon, R. y Balandrán, J. (2015). Para el estudio y práctica del sistema. México. Edit. USAID.
- León, E. A. (2022). Los beneficios sociales del régimen laboral general en los estudiantes de contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2022. Perú. Universidad Nacional de Cajamarca.
- Llonch, O. (2024). Beneficios sociales y su importancia en el entorno laboral. España. S/Edith.
- Maldonado, P. ((2022). El derecho adquirido en el derecho de trabajo. Perú. Revista jurídica autoritas.
- Marcenaro, R. (2009). Los derechos laborales de rango constitucional. Perú. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Mercado, S. (2011). Cómo hacer una Tesis. Licenciatura, Maestría y Doctorado. México. Edit. Limusa.
- Morales, F. (2010). La reforma constitucional y los derechos adquiridos. Perú. Pontificia Universidad Católica del Perú.

- Moreno, I. (2017) Consecuencias jurídicas que genera la aplicación del contrato a tiempo parcial en el régimen laboral de la actividad privada en el Perú. Perú. Universidad Nacional de Cajamarca.
- Noguera, I. (2013). Guía Didáctica para Elaborar la Tesis. Perú. Edit. Scielo.
- OIT. (2022). Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. Suiza. Web: <http://www.ilo.org/publns>.
- Oré, A. (2018). Panorama del proceso penal peruano y reformas urgentes. Perú. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Pacheco, (2012). La igualdad de oportunidades y el derecho al trabajo de la mujer, un esfuerzo internacional de protección social. Perú. Universidad de Piura.
- Pangol, A. (2021). Rol de las normas internacionales del trabajo en el derecho laboral de un mundo globalizado. Ecuador. Edit. Scielo.
- Páucar, D. (1994). Metodología de la Investigación Científica. Perú Edit. Mantaro.
- Páucar, D. (2014). Fundamentos de Filosofía del Derecho. Perú. Edit. Mantaro.
- Páucar, D. (2014). Métodos y Técnicas para el Trabajo Universitario. Edit.- Mantaro.
- Pérez, V. y Otros. (2005). La teoría del caso. Perú. Edit. Derechos humanos.
- Popper, K. (1957). La Lógica de la Investigación Científica. Barcelona. Edit. Tecnos.
- Puntriano, C. (2020). Aprenda como calcular su liquidación tras renunciar a ser despedido de su trabajo. Perú. ESAN.
- Quispe, E. (2021). Beneficios sociales y satisfacción laboral de los trabajadores del politécnico Chiclayo oeste red asistencial Lambayeque EESSALUD 2020. Perú. USS.
- Ramos, J. (2004). Elabore su Tesis en Derecho; pre y postgrado. Perú. Edit. Edit. Perú. San Marcos.
- Ramos, C. (2007). Cómo hacer una Tesis en Derecho y no envejecer en su intento. Perú. Edit. GRIJLEY.
- Robles y Otros. (2011). Fundamentos de la Investigación Científica y Jurídica. Perú. Edit. FFECAAT.

- Rodríguez, C. (2024). Beneficios sociales, Satisfacción social un estudio descriptivo. México. Revista Scielo
- Ruíz, R. (2012). La distinción entre reglas y principios y sus implicancias en la aplicación del derecho. España. Universidad de Jaén.
- Sierra, R. (2007). Tesis Doctorales y Trabajos de Investigación Científica. Madrid. Edit. Thomson.
- STARLAY. (2021). Causas de extinción del contrato de trabajo. Perú. Revista jurídica.
- Supo, J. (2016). Seminarios de Investigación Científica. Perú. Edit. Bioestadística
- Tafur, R. (2000). Tesis Universitaria. Perú. Edit. Mantaro.
- Torres, D. (2020). El aporte de los beneficios sociales a la motivación laboral en los hoteles Pymes: Caso Villavicencio. Colombia. Universidad de los Llanos.
- Ulloa, D. (2020). La titularidad de los derechos constitucionales laborales y su tratamiento legal. España. Universidad Castilla La Mancha.
- Vargas, R. (2023). Seguridad jurídica como fin del derecho. Chile. Universidad de Santo Tomás.
- Vega, M. (2002). Los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Ginebra. OIT.
- Villegas, H. (2000). El contenido de la seguridad jurídica. Perú. Revista de Instituto peruano de derecho tributario.
- Zegel, A. (2025). Todo sobre las utilidades, CTS y gratificaciones está en 2025 en Perú. Perú. 55 años dejando huella.
- Zelayarayan, M. (2003). Metodología de la Investigación Jurídica. Perú. Edit. Ediciones Jurídicas.

ANEXO

a) Instrumentos de recolección de datos

Tesis: "Dogmática de los Principios del Derecho de Trabajo y Regulación Efectiva de los Beneficios Sociales en la Dirección de Trabajo, Pasco, 2024"

Técnica: Análisis documental

Instrumento: Guía de análisis de resoluciones administrativas

Unidad de análisis: Resoluciones administrativas emitidas por la Dirección Regional de Trabajo de Pasco – año 2024.

N.º	Categoría	Ítem/Indicador	Justificación del ítem
1	Principios del Derecho del Trabajo	La resolución invoca de forma expresa principios laborales como protección, irrenunciabilidad, primacía de la realidad u in dubio pro operario.	Evalúa si la Dirección fundamenta sus decisiones en los principios dogmáticos del derecho laboral, lo que revela su comprensión y aplicación efectiva.
2	Fundamentación jurídica	La resolución contiene una motivación clara con base en normas constitucionales, legales y principios.	Permite verificar la coherencia dogmática de la resolución y si se respeta el marco normativo laboral vigente.
3	Beneficios sociales	Se evalúa si la resolución protege efectivamente el derecho del trabajador al pago de beneficios sociales (CTS, gratificaciones, vacaciones, etc.).	Mide la eficacia real de la Dirección en la tutela de derechos económicos laborales.
4	Primacía de la realidad	Se identifica si se privilegia la realidad de los hechos sobre lo formal (ej. contratos simulados, relación laboral encubierta).	Revisa si se aplica adecuadamente este principio clave para evitar fraudes o precarización laboral.
5	Equidad y justicia social	La resolución considera la situación de vulnerabilidad del trabajador o la parte más débil.	Analiza si se busca una justicia social conforme al espíritu protector del derecho del trabajo.
6	Celeridad y eficacia administrativa	Evalúa si la resolución es emitida dentro de plazos razonables y con resultados efectivos.	Mide la capacidad de respuesta de la Dirección frente a conflictos laborales.
7	Cumplimiento de las normas vigentes	Se constata si se respetan las leyes laborales nacionales (ej. D. Leg. 728, 1057, Ley de	Verifica la legalidad y adecuación normativa de la actuación

		Seguridad y Salud, etc.).	administrativa.
8	Resolución de conflictos colectivos o individuales	Identifica si la resolución responde a controversias individuales o colectivas (despidos, beneficios, hostilidad, etc.).	Permite clasificar los tipos de casos resueltos y su complejidad, lo que enriquece el análisis.
9	Mecanismos de ejecución o supervisión	Se verifica si se establecen medidas de cumplimiento o fiscalización posterior.	Evalúa si existe un seguimiento o control real sobre la ejecución de los derechos reconocidos.
10	Impacto en la garantía de derechos laborales	Se valora si la resolución contribuye de forma clara a la restitución o garantía de derechos del trabajador.	Estima la efectividad de la Dirección como ente protector y regulador en materia de beneficios sociales.

b) Ficha de validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.

Procedimiento de validación y confiabilidad.

(Ficha de validación de instrumentos de recojo de información por criterio de expertos)

1. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres:.....

Grado académico/mención:.....

DNI/ Celular:.....

Cargo o institución donde labora:.....

Instrumento: Tesis: **“Dogmática de los principios del derecho de trabajo y regulación efectiva de los beneficios sociales en la Dirección de Trabajo, 2024**

Autor del instrumento:.....

Lugar y Fecha:.....

2. ASPECTOS de LA EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Bajo	Regular	Bueno	Muy bueno
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible					
OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					
ORGANIZACIÓN	Presentación organizada					
SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente					
PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					
CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías y modelos teóricos					
COHERENCIA	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems					
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					
APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					

Conteo total de marcas (Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)	A	B	C	D	E

$$\text{Coeficiente de validez} = \frac{1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E}{50}$$

3. OPINION de APLICABILIDAD: (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en la columna asociada)

CATEGORIA	INTERVALO	
No válido, reformular	(0,20 – 0,40)	
No válido, modificar	(0,41 – 0,60)	
Válido, mejorar	(0,61 – 0,80)	
Válido aplicar	(0,81 – 1,00)	

4. RECOMENDACIONES:.....

.....

.....

FIRMA

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE RECOJO DE INFORMACIÓN POR CRITERIO DE EXPERTOS

1. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres	QUILLATUPA MACHUCA, ISABEL ANGÉLICA
Grado académico/mención	MAESTRO EN DERECHO PENAL Y PROCESAL PENAL
DNI / Celular	04067768 / 942872785
Cargo o institución donde labora	DOCENTE UNIVERSITARIO – UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN, FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Instrumento	Tesis: "Dogmática de los principios del derecho de trabajo y regulación efectiva de los beneficios sociales en la Dirección de Trabajo, Pasco, 2024"
Autor del instrumento	MEZA YANQUI, Milka Ivony
Lugar y fecha	Cerro de Pasco, 12 de junio de 2025

2. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Bajo 2	Regular 3	Bueno 4	Muy bueno 5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible				X	
OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					X
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
ORGANIZACIÓN	Presentación organizada					X
SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente				X	
PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías y modelos teóricos				X	
COHERENCIA	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems					X
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación				X	
APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X

CONTEO TOTAL DE MARCAS (Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)	A	B	C	D	E
	0	0	0	5	5

Coefficiente de validez = $(1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E) / 50$ = Coeficiente de validez = $(1 \times 0 + 2 \times 0 + 3 \times 0 + 4 \times 5 + 5 \times 5) / 50 = 45/50 = 0,90$

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa (X) en la columna asociada.

CATEGORÍA	INTERVALO	MARCA
No válido, reformular	(0,20 – 0,40)	
No válido, modificar	(0,41 – 0,60)	
Válido, mejorar	(0,61 – 0,80)	
Válido, aplicar	(0,81 – 1,00)	X 0,90

4. RECOMENDACIONES Se recomienda la aplicación del instrumento, por presentar claridad, coherencia y pertinencia en relación con las variables, dimensiones e indicadores de la investigación. Asimismo, se sugiere mantener la redacción precisa de los ítems y su correspondencia con los objetivos planteados, a fin de garantizar la adecuada recolección y análisis de la información.

Cerro de Pasco, 12 de junio de 2025.



FIRMA DEL EXPERTO
QUILLATUPA MACHUCA, ISABEL ANGÉLICA

(FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE RECOJO DE INFORMACIÓN POR CRITERIO DE EXPERTOS)

1. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres	OSCAR SUDARIO REMIGIO
Grado académico/mención	MAGÍSTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN: TECNOLOGÍA EDUCATIVA
DNI / Celular	04007555 / 963662107
Cargo o institución donde labora	DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN – FACULTAD DE EDUCACIÓN
Instrumento	Tesis: "Dogmática de los principios del derecho de trabajo y regulación efectiva de los beneficios sociales en la Dirección de Trabajo, Pasco, 2024"
Autor del instrumento	MEZA YANQUI, Milka Ivony
Lugar y fecha	Cerro de Pasco, 14 de junio de 2025

2. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Bajo 2	Regular 3	Bueno 4	Muy bueno 5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible					X
OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables				X	
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
ORGANIZACIÓN	Presentación organizada				X	
SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente					X
PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados				X	
CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías y modelos teóricos					X
COHERENCIA	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems				X	
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente				X	

CONTEO TOTAL DE MARCAS (Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)	A	B	C	D	E
	0	0	0	5	5

Coefficiente de validez = $(1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E) / 50$ = Coeficiente de validez = $(1 \times 0 + 2 \times 0 + 3 \times 0 + 4 \times 5 + 5 \times 5) / 50 = 45/50 = 0,90$

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en la columna asociada)

CATEGORÍA	INTERVALO	MARCA
No válido, reformular	(0,20 – 0,40)	
No válido, modificar	(0,41 – 0,60)	
Válido, mejorar	(0,61 – 0,80)	
Válido aplicar	(0,81 – 1,00)	X 0,90

4. RECOMENDACIONES:

Se recomienda la aplicación del instrumento por presentar claridad, coherencia, pertinencia y adecuada correspondencia con las variables e indicadores de la investigación.

Asimismo, se sugiere conservar la precisión de los ítems y su articulación con los objetivos planteados, garantizando la adecuada recolección y análisis de la información.

Cerro de Pasco, 14 de junio de 2025.

FIRMA DEL EXPERTO
OSCAR SUDARIO REMIGIO

(FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE RECOJO DE INFORMACIÓN POR CRITERIO DE EXPERTOS)

1. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres	QUILLATUPA MACHUCA, XIOMY MARYSABEL
Grado académico/mención	MAESTRO EN DERECHO PENAL PROCESAL PENAL
DNI/ Celular	76793011/ 963661974
Cargo o institución donde labora	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YANACANCHA-PASCO
Instrumento	Tesis: "Dogmática de los principios del derecho de trabajo y regulación efectiva de los beneficios sociales en la Dirección de Trabajo, Pasco, 2024"
Autor del instrumento	MEZA YANQUI, Milka Ivony
Lugar y fecha	Cerro de Pasco, 15 de junio de 2025

2. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Bajo 2	Regular 3	Bueno 4	Muy bueno 5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible					X
OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					X
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
ORGANIZACIÓN	Presentación organizada				X	
SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente				X	
PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías y modelos teóricos				X	
COHERENCIA	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems					X
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación				X	
APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente				X	

CONTEO TOTAL DE MARCAS (Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)	A	B	C	D	E
	0	0	0	6	4

Coefficiente de validez = $(1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E) / 50$ = Coeficiente de validez = $(1 \times 0 + 2 \times 0 + 3 \times 0 + 4 \times 6 + 5 \times 4) / 50 = 44/50 = 0,88$

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en la columna asociada)

CATEGORÍA	INTERVALO	MARCA
No válido, reformular	(0,20 – 0,40)	
No válido, modificar	(0,41 – 0,60)	
Válido, mejorar	(0,61 – 0,80)	
Válido aplicar	(0,81 – 1,00)	X 0,88

4. RECOMENDACIONES:

Se recomienda la aplicación del instrumento, por presentar claridad, pertinencia y coherencia con las variables, dimensiones e indicadores establecidos en la investigación.

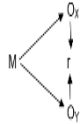
Asimismo, se sugiere conservar la precisión de los ítems y su correspondencia con los objetivos, a fin de obtener información válida y adecuada para el análisis de los resultados.



FIRMA DEL EXPERTO
QUILLATUPA MACHUCA, XIOMY MARYSABEL

c) Matriz de consistencia

Título: “Dogmática de los principios del derecho de trabajo y regulación efectiva de los beneficios sociales en la Dirección de Trabajo, 2024

1. Problema	2. Objetivo	3. Hipótesis	4. Variable De Estudio 1	5. Dimensiones	6. Indicadores	Metodología
1.1. General: ¿De qué manera influye la dogmática de los principios del derecho de trabajo para la regulación efectiva de los beneficios sociales en la Dirección de Trabajo, Pasco, 2024?	2.1. General: Determinar la influencia de la dogmática de los principios del derecho de trabajo para la regulación efectiva de los beneficios sociales en la Dirección de Trabajo, Pasco, 2024.	1.1. General: Si influye la dogmática de los principios del derecho de trabajo entonces la regulación efectiva de los beneficios sociales en la Dirección de Trabajo, Pasco, 2024, es significativa.	Dogmática de los principios del derecho de trabajo	- Función interpretativa y normativa. - Protección del trabajador como inspiración primordial	- Carácter asimétrico y protector - Primacía de los principios protectores - Interpretación crítica y sistemática - Orientación práctica para la aplicación del derecho.	Tipo: Descriptivo Método: Exploratorio y descriptivo Diseño: Correlacional 
1.2. Específicos:	2.2. Específicos:	3.2. Específicos:	4.2. Variable de Estudio 2	5. Dimensiones	6. Indicadores	Población:
a. ¿Cuándo mejora la dogmática de los principios del derecho de trabajo la regulación efectiva de los beneficios sociales en la Dirección de Trabajo, Pasco, 2024? b. ¿Cómo contribuye la dogmática de los principios del derecho de trabajo para la regulación efectiva de los beneficios sociales en la Dirección de Trabajo, Pasco, 2024?	a. Identificar la mejora de la dogmática de los principios del derecho de trabajo para la regulación efectiva de los beneficios sociales en la Dirección de Trabajo, Pasco, 2024. b. Establecer la relación de la dogmática de los principios del derecho de trabajo para la regulación efectiva de los beneficios sociales en la Dirección de Trabajo, Pasco, 2024.	a. Sí mejora la dogmática de los principios del derecho de trabajo entonces la regulación efectiva de los beneficios sociales en la Dirección de Trabajo, Pasco, 2024. Es coherente con el derecho positivo. b. Si hay relación de la dogmática de los principios del derecho de trabajo entonces la regulación efectiva de los beneficios sociales en la Dirección de Trabajo, Pasco, 2024, presenta eficacia	Regulación efectiva de los benficios sociales	- Origen Legal y Diferenciación de la Remuneración. - Protección y Prioridad en el Pago	- Los beneficios sociales. - Las vacaciones, gratificaciones, seguro de vida y participación en utilidades. - La regulación efectiva garantiza que los beneficios sociales. - Constitución y las leyes laborales.	N=157 Resoluciones administrativas y normativas emitidas por la Dirección de Trabajo de Pasco durante 2024, Muestra: n=112.