

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS

**ANÁLISIS DE UNA ADECUADA REGULACIÓN NORMATIVA DE LOS PERMISOS
LABORALES Y SU REPERCUSIÓN EN LA REMUNERACIÓN DEL
TRABAJADOR EN EL SECTOR PRIVADO, 2024**

PRESENTADA POR:

ELVIS VLADIMIR QUISPE LARICO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

PUNO – PERÚ

2025



Repositorio Institucional ALCIRA by [Universidad Privada San Carlos](https://www.upsc.edu.pe) is licensed under a [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)



4.33%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 26 JUN 2025, 10:03 AM

Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

● IDENTICAL
0.38%

● CHANGED TEXT
3.94%

Report #27211735

ELVIS VLADIMIR QUISPE LARICO // ANÁLISIS DE UNA ADECUADA REGULACIÓN NORMATIVA DE LOS PERMISOS LABORALES Y SU REPERCUSIÓN EN LA REMUNERACIÓN DEL TRABAJADOR EN EL SECTOR PRIVADO, 2024 PRESENTADA

POR: ELVIS VLADIMIR QUISPE LARICO RESUMEN El estudio tuvo como

objetivo general de Analizar la manera como se viene regulando dentro del marco normativo los permisos laborales y de qué forma viene repercutiendo a nivel de la remuneración del trabajador en

las empresas privadas, 2024; 1 18 la muestra de estudio fue la bibliografía relacionada al tema de investigación; 1 18 22 el enfoque empleado en el estudio fue el cualitativo; 1 el tipo de investigación básica fue

desde el punto de vista jurídico descriptivo, la técnica utilizada fue el análisis de la información recabada en mérito a los objetivos planteados, dentro del estudio se tiene las siguientes conclusiones: Se ha llegado a conocer que dentro del ámbito laboral actual a nivel del sector privado los permisos y licencias laborales vienen a constituir en mecanismos representativos que vienen siendo utilizados por lo trabajadores para dar lugar a la suspensión imperfecta del contrato de trabajo, hecho jurídico que viene siendo regulado a nivel del artículo 12 de la Ley de productividad y Competitividad Laboral, así mismo la legislación laboral peruana viene regulando las licencias como los permisos en

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

ANÁLISIS DE UNA ADECUADA REGULACIÓN NORMATIVA DE LOS PERMISOS
LABORALES Y SU REPERCUSIÓN EN LA REMUNERACIÓN DEL
TRABAJADOR EN EL SECTOR PRIVADO, 2024

PRESENTADA POR:

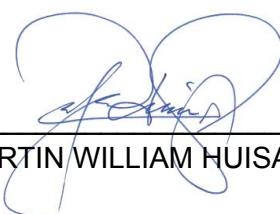
ELVIS VLADIMIR QUISPE LARICO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

: 
Mg. MARTIN WILLIAM HUISA HUAHUASONCCO

PRIMER MIEMBRO

: 
Mtra. NATALY SILVIA GARCIA VILCA

SEGUNDO MIEMBRO

: 
Dr. HEBER NEHEMÍAS CHUI BETANCUR

ASESOR DE TESIS

: 
Mg. PERCY GABRIEL MAMANI PUMA

Área: Ciencias sociales.

Sub área: Derecho.

Línea de investigación: Derecho.

Puno, 01 de julio del 2025.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a Dios por ser mi guía espiritual.

A mis padres, quienes son los pilares que han sostenido mi vida, siempre serán mi inspiración y mi ejemplo a seguir.

Y a todas las personas que colaboraron en la elaboración del presente estudio.

AUTOR: ELVIS VLADIMIR QUISPE LARICO.

AGRADECIMIENTO

Todos los logros que he obtenido se los debo a mi familia y su apoyo incondicional, a ellos les agradezco infinitamente.

A mis docentes de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Privada San Carlos de la ciudad de Puno por sus enseñanzas por los seis años que duró mi formación profesional..

AUTOR: ELVIS VLADIMIR QUISPE LARICO.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTO	2
ÍNDICE GENERAL	3
ÍNDICE DE ANEXOS	5
RESUMEN	6
ABSTRACT	7
INTRODUCCIÓN	8

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
1.1.1. PROBLEMA GENERAL	11
1.1.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	11
1.2. ANTECEDENTES	12
1.2.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	12
1.2.2. ANTECEDENTES NACIONALES	13
1.2.3. ANTECEDENTES LOCALES	15
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN:	16
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	16
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	16

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN	17
2.1.1. LA LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL	17
2.1.2. EL LACONISMO DE LA LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL	17

2.1.3. LA LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL REFERENTE A PERMISO Y LICENCIA	18
2.1.4. EL PERMISO O LICENCIA CONCEDIDOS POR EL EMPLEADOR	18
2.1.5. EL TRABAJADOR PREVIO AVISO Y JUSTIFICACIÓN PODRÁ AUSENTARSE DEL TRABAJO	18
2.1.6. PERMISOS LABORALES	19
2.1.7. JUSTIFICACIÓN DEL MOTIVO ALEGADO	19
2.1.8. PERMISOS REGULADOS EN NUESTRO ORDENAMIENTO JURÍDICO	20
2.1.9. LICENCIAS REGULADAS EN NUESTRO ORDENAMIENTO JURÍDICO	21
2.1.10. LA REMUNERACIÓN	22
2.1.11. DERECHO DEL TRABAJADOR A RECIBIR UNA REMUNERACIÓN	22
2.1.12. CARACTERÍSTICAS DE LA REMUNERACIÓN	22
2.2. MARCO CONCEPTUAL DE LA INVESTIGACIÓN	23
2.3. MARCO NORMATIVO DE LA INVESTIGACIÓN	23
CAPÍTULO III	
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	
3.1. ZONA DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN	25
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN	25
3.2.1. POBLACIÓN	25
3.2.2. MUESTRA	25
3.3. MÉTODO Y TÉCNICA QUE FUERON UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN	26
3.3.1 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	26
3.3.2 TÉCNICA DE ESTUDIO UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN	26
3.4. INSTRUMENTOS UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN	27
3.5. ENFOQUE DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN	27
3.6. TIPO DE INVESTIGACIÓN	27
3.7. DELIMITACIÓN GEOGRÁFICA DE LA INVESTIGACIÓN	28
3.8. EJES DE ANÁLISIS EN LA INVESTIGACIÓN	28

CAPÍTULO IV

EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. RESULTADOS SOBRE UNA ADECUADA REGULACIÓN NORMATIVA DE LOS PERMISOS LABORALES.	29
4.2. RESULTADOS OBTENIDOS SOBRE LA REMUNERACIÓN DEL TRABAJADOR EN EL SECTOR PRIVADO.	33
4.3. RESULTADOS SOBRE UNA ADECUADA REGULACIÓN NORMATIVA DE LOS PERMISOS LABORALES Y SU REPERCUSIÓN EN LA REMUNERACIÓN DEL TRABAJADOR EN EL SECTOR PRIVADO.	36
4.4. ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA CONSIDERADA EN LA INVESTIGACIÓN	42
4.5. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN.	42
CONCLUSIONES	50
RECOMENDACIONES	52
BIBLIOGRAFÍA	53
ANEXOS	56

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 01: Matriz de consistencia	58
Anexo 02: Ficha de análisis bibliográfico.	59
Anexo 03: Ficha de análisis de norma.	69
Anexo 04: Ficha de análisis de jurisprudencia.	79

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo general de Analizar la manera como se viene regulando dentro del marco normativo los permisos laborales y de qué forma viene repercutiendo a nivel de la remuneración del trabajador en las empresas privadas, 2024; la muestra de estudio fue la bibliografía relacionada al tema de investigación; el enfoque empleado en el estudio fue el cualitativo; el tipo de investigación básica fue desde el punto de vista jurídico descriptivo, la técnica utilizada fue el análisis de la información recabada en mérito a los objetivos planteados, dentro del estudio se tiene las siguientes conclusiones: Se ha llegado a conocer que dentro del ámbito laboral actual a nivel del sector privado los permisos y licencias laborales vienen a constituir en mecanismos representativos que vienen siendo utilizados por lo trabajadores para dar lugar a la suspensión imperfecta del contrato de trabajo, hecho jurídico que viene siendo regulado a nivel del artículo 12 de la Ley de productividad y Competitividad Laboral, así mismo la legislación laboral peruana viene regulando las licencias como los permisos en materia laboral dentro del sector privado gozando su naturaleza jurídica y basando su diferencia únicamente a nivel del tiempo de duración hecho que constituye característica distintivas entre ambas figuras normativas. Así mismo se pudo identificar que los trabajadores en su mayoría logran utilizar los permisos laborales antes de solicitar una licencia, ya que estas solicitudes son concedidos por el empleador casi de forma inmediata por intermedio de la oficina de recursos humanos a fin de que el trabajador logre faltar unas cuantas horas a su puesto de trabajo antes de poder faltar jornadas enteras de trabajo cuyo descuento seria en mayor proporción económica, atentando el aspecto remunerativo.

Palabras clave: Derecho, Licencia, Permiso, Remuneración, Trabajador.

ABSTRACT

The study's general objective was to analyze how work permits are regulated within the regulatory framework and how this impacts worker compensation in private companies by 2024. The study sample consisted of bibliography related to the research topic; the study's approach was qualitative. the type of basic research was from the descriptive legal point of view, the technique used was the analysis of the information collected in merit of the objectives raised, within the study the following conclusions are reached: It has come to know that within the current labor environment at the level of the private sector, work permits and licenses come to constitute representative mechanisms that are being used by workers to give rise to the imperfect suspension of the employment contract, a legal fact that is being regulated at the level of article 12 of the Law of Productivity and Labor Competitiveness, likewise Peruvian labor legislation has been regulating licenses as permits in labor matters within the private sector enjoying their legal nature and basing their difference solely on the level of duration, a fact that constitutes a distinctive characteristic between both normative figures. It was also found that most workers are able to use their work permits before requesting a leave of absence, as these requests are granted by the employer almost immediately through the human resources office. This allows the worker to miss a few hours of work before being able to miss full work days, which would be significantly reduced financially, thus affecting their remuneration.

Keywords: Right, Leave of absence, Permit, Remuneration, Worker.

INTRODUCCIÓN

Dentro de la investigación se ha llegado a analizar de forma doctrinal cada uno de los derechos que le son asistidos a los trabajadores en relación a los permisos laborales remunerados y no remunerados, teniendo en consideración que se tiene una normativa especial a fin de garantizar la protección de cada uno de estos derechos que le asiste a los trabajadores, pero pese a ello se presenta una serie de vacíos normativos en razón a los permisos laborales a fin de proteger de manera efectiva al trabajador frente al empleador ante la negativa del pago cuando se presente un permiso de carácter laboral. Cabe mencionar que a nivel del estudio se pudo también analizar bajo el contexto social de como viene dándose las licencias y los permisos laborales en favor de los trabajadores, quienes merecen ser tratados de forma especial, consecuentemente se le dé la posibilidad al trabajador de poder solucionar una serie de actividades a nivel personal y no se proceda al descuento a nivel de su remuneración cuando llegue a ausentarse por tiempo corto de sus obligaciones dentro de la empresa.

Cabe resaltar que dentro de la investigación se ha llegado a analizar el marco jurídico en donde se llegó a encontrar una mejora en relación a la legislación vigente que viene regulando los permisos laborales, todo ello con el propósito de que no se llegue a vulnerar los derechos de los trabajadores por parte del empleador. Los resultados que se muestran en el estudio tienden a poder aportar desde el punto de vista doctrinal la legislación vigente, en el hecho si viene cumpliendo su rol en aras de preservar los derechos de los trabajadores a fin de poder proponer proyectos de ley que permitan la mejora del marco normativo vigente, así como también formular recomendaciones u observaciones que den lugar a una mejora dentro ordenamiento normativo. En consecuencia el estudio permite establecer criterios en función si la regulación normativa en razón a los permisos laborales viene siendo aplicado de forma eficiente por el empleador en aras de no vulnerar los derechos laborales del trabajador, así mismo permitirá observar el aspecto normativo a que no tenga un espíritu discriminador a nivel de género a fin de promover de manera eficiente la protección del trabajador de ambos sexos y se evite caer en incongruencias o

inconformidades según sea el caso.

En consecuencia, la presente investigación está estructurada en base a 4 capítulos que dan a conocer cada uno de los tópicos considerados en la tesis, en consecuencia se tiene lo siguiente: En el capítulo uno, se expone el problema considerado, luego se pasa a exponer los objetivos trazados en la investigación, para luego establecer los antecedentes de la investigación; en el capítulo dos se desarrolla el marco teórico referencial para la investigación, así como el marco conceptual y se muestran las hipótesis consideradas; en el capítulo tres se desarrolla toda la parte metodológica aplicada en la investigación; en el capítulo cuatro se muestran los resultados que se han obtenido producto de la investigación, seguidamente de las conclusiones a las cuales se arribó en la investigación, junto con las recomendaciones, la bibliografía y los anexos han sido considerados.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Los permisos laborales que puedan darse a nivel remunerado o no remunerado, constituyen una protección que le viene otorgando la norma jurídica al trabajador, cuando se presente situaciones de una malograda salud, se tenga un imprevisto que amerite que el trabajador tenga a bien a ausentarse de su centro de trabajo. Situación que permitirá al trabajador suspender temporalmente sus obligaciones diarias dentro de la empresa el cual le permita mantener intacto su vínculo laboral hasta que pueda reingresar a su centro de trabajo (Monsalve, 2019).

Pero pese a ello se debe tener cuidado en no afectar el poder de dirección que le es inherente al empleador, todo ello en función a una situación de libertad de empresa frente al contrato laboral, en consecuencia los derechos que le asisten a los trabajadores y empleadores tienen la misma relevancia dentro del marco normativo vigente a nivel nacional. Por lo tanto, resulta fundamental analizar de manera doctrinal si verdaderamente existe o no la figura legal de las licencias y permisos laborales, así mismo determinar la facultad de dirección del empleador frente a los trabajadores (Huaricallo, 2021).

Dentro del estudio urge desarrollar a nivel normativo y doctrinal la figura de los permisos laborales a nivel del marco normativo en materia laboral dentro del Perú, así mismo poder identificar cuánto de estos permisos tienen la calidad de ser remunerados o no remunerados, ya que los permisos tienen como propósito beneficiar al trabajador, frente a situaciones apremiantes (Cueva, 2018).

Dentro de este criterio se debe tomar en consideración la reciente modificación del artículo 2 de la Ley Nro. 29409, donde se dan los permisos así como licencias por paternidad a los trabajadores del sector público y la empresa privada, donde se le permite acceder a diez días calendario de forma consecutiva cuando su pareja haya alumbrado a sus hijos sea por parto natural o cesárea, con una prórroga de hasta treinta días, esta situación se dará siempre en cuando se tenga nacimiento múltiple o prematuro de sus hijos, o en su defecto estos menores presentan alguna enfermedad congénita o se presente complicaciones en la salud de la madre. Pero el cuestionamiento nace a razón que los diez días de licencia, en razón a los noventa y ocho días que se da por descanso de maternidad a la madre, difiere un total de ochenta días hecho que resulta discriminatorio; ya que este hecho conlleva al padre a limitar la convivencia con su recién nacido, atentando incluso a la unión familiar, realizar las actividades propias para su cuidado y reforzar el vínculo familiar, por otro lado se tiene que debatir el permiso que tienen las personas para poder llevar adelante tratamientos médico por padecer tuberculosis u otras enfermedades las cuales consideramos que son tiempos ínfimos (Gomez, 2004).

Razón por la cual frente a estos hechos que se vienen presentando corresponde en realizar un análisis pormenorizado de las figuras legales de los permisos, remunerados y no remunerados, bajo sus elementos congruentes las cuales delimitan su eficacia en la práctica sobre el trabajador.

Frente a este problema se tiene las siguientes interrogantes en la investigación, las cuales son:

1.1.1. PROBLEMA GENERAL

¿De qué manera se viene regulando a nivel normativo los permisos laborales y cuál es su repercusión a nivel de la remuneración del trabajador en las empresas privadas, 2024?

1.1.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

¿De qué forma viene regulando la normativa laboral en el sector privado los permisos laborales solicitados por el trabajador, 2024?

¿Cuál es la repercusión que viene teniendo la remuneración de los trabajadores como

consecuencia de los permisos laborales?

1.2. ANTECEDENTES

1.2.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Barba (2019), dentro del estudio se ha llegado a conocer la relación que existe a nivel de calificación, remuneración y desempeño laboral por parte de los trabajadores de la oficina principal del banco. Donde el investigado pudo finalmente, demostrar que existe una compensación frente al nivel de habilidad de los trabajadores frente al desempeño que vienen realizando a nivel laboral, pero siempre en cuando estos no lleguen a solicitar permisos que den lugar a interrupciones en sus actividades cotidianas dentro de la entidad financiera, es por ello que el trabajador viene siendo condicionado a solicitar los permisos laborales muy a pesar que se tenga ciertas necesidades imperiosas, vulnerando así sus derechos laborales.

Calderon (2017), dentro del estudio el autor pudo determinar la necesidad de ampliar el período de la licencia para la adaptación post-parto en razón del progenitor del menor recién nacido; donde el autor claramente pudo observar que el Estado de Guatemala no ha llegado a implementar un marco jurídico en materia laboral que permita generar un periodo de licencia mayor para la adaptación post parto por parte del padre de familia, como consecuencia de este hecho se ha llegado a promover serios descuentos al trabajador como consecuencia de las tardanzas suscitadas conllevando a que sea demeritado su labor como trabajador de la empresa, en ese entender el estado de Guatemala al mantener el régimen de licencias post parto se viene teniendo consecuencias contrarias a los derechos de los trabajadores lo que urge reforzar el marco normativo vigente en aras de fomentar un buen clima laboral dentro de la empresa y su entorno familiar.

Cavallotti (2015), a nivel de su estudio pudo analizar la figura dentro del ámbito laboral sobre la locación de servicios como fraude laboral, donde el autor pudo determinar que la flexibilización laboral ha tenido como una situación real el nacimiento de nuevas formas contractuales las cuales presentan la denominación de contratos no laborales, hecho que constituye atentatorio ante los derechos de los trabajadores, evitando a que puedan percibir

sus beneficios laborales que por ley les corresponde, todo ello con el propósito de reducir los costos laborales en favor del empleador situación que dará lugar al incremento en la cantidad de trabajadores sin ningún contrato laboral, así mismo se pudo advertir en el estudio que estas maniobras son altamente atentatorias a los derechos laborales de los trabajadores generando una situación de vulnerabilidad frente a su empleador, al mismo tiempo fomenta la inseguridad laboral que llegará a vulnerar la dignidad de la persona como trabajador de una empresa.

Martín (2015), pudo realizar su estudio sobre la contratación laboral temporal causal: análisis y perspectivas; donde el autor pudo observar que las empresas ante una baja producción tienden a doblar el turno de los trabajadores llevándolos a quedarse en la empresa durante mucho tiempo sin que perciban una remuneración acorde al esfuerzo realizado; por otro lado, se pudo determinar que los empleadores han creado políticas laborales donde no se logra otorgar los permisos por situaciones que no presenten la relevancia del caso, vulnerando así sus derechos laborales del trabajador de poder ausentarse en tiempos cortos como consecuencia de padecer alguna necesidad de índole personal; es por ello que urge una mayor fiscalización por parte de la autoridad en estas empresas que vienen vulnerando los derechos de los trabajadores quienes prefieren contratar a trabajadores incluso por periodos cortos.

1.2.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Cueva (2018), pudo desarrollar su estudio sobre la estabilidad laboral reforzada de la madre gestante: naturaleza jurídica y sus efectos, donde el autor pudo observar, que los diversos criterios a nivel físico, social y psicológico han logrado ser determinantes para el otorgamiento de los 98 días de licencia a la madre gestante; así mismo se pudo advertir que el legislador pone bastante énfasis en promover el debido cuidado de la madre gestante durante todo el periodo de gestación hasta el nacimiento del niño, al mismo tiempo refiere a que la madre está sujeto a diversos cambios de índole físico y psicológico, que necesariamente debe ser recuperado en el seno familiar, es por ello que resulta fundamental de poder promover esta licencia de maternidad con goce de haber; sumado a

ello resulta necesario entender que esta situación pueda venir acompañado de complicaciones en el parto no premeditados y de efectos secundarios lo que debe de dar lugar a que se promueva un tiempo más amplio en relación a la recuperación en su salud, frente a la negativa por parte del empleador de otorgar estos permisos así como las licencias esta se considera como una falta grave supeditadas a ser multada.

Del Aguila (2023), ha logrado desarrollar su estudio con la finalidad de poder conocer la relación que existe entre la gestión de la retribución y el desempeño laboral a nivel de la Municipal de Zapatero, Lamas durante el año 2022. Dentro del estudio se ha llegado a conocer que existe una alto índice de compensación en relación a horas de trabajo no remunerado por parte de los trabajadores, pero cabe advertir que el desempeño de cada uno de los trabajadores no es óptimo ya que no vienen recibiendo una contraprestación económica por el esfuerzo que se viene realizando, por otro lado, se pudo observar que la entidad municipal no llega a brindar los permisos necesarios a los trabajadores toda vez que son solicitados por presentarse situaciones de emergencia en su seno familiar, y si se les llega a otorgar los permisos laborales estos están sujetos a descuento lo que provoca serias complicaciones en el trabajo y en su nivel de productividad, desmotivando al trabajador en el cumplimiento de sus funciones.

Cisneros (2018), el autor del estudio ha desarrollado su investigación en aras de conocer el derecho a los permisos y licencias laborales que tiene los trabajadores y su armonización con el poder de dirección del empleador, donde se ha llegado a conceptualizar la naturaleza de los permisos y licencias laborales, frente al contexto del poder de dirección del empleador, con la finalidad de poder generar una serie de parámetros a fin de armonizar la relación entre el empleador y los trabajadores quienes logran solicitar los permisos laborales a fin de no ser afectados en su desempeño laboral y su remuneración, por otro lado, dentro del estudio se ha llegado a contextualizar la naturaleza jurídica de los permisos y licencias, a fin de poder definir su naturaleza jurídica de una forma que ampare efectivamente los derechos fundamentales del trabajador.

Monsalve (2019), ha llegado a desarrollar su estudio sobre una regulación adecuada de las licencias laborales remuneradas y no remuneradas en el Perú. Dentro del estudio se pudo realizar el análisis de la regulación de las licencias y permisos laborales remunerados y no remunerados la cual viene siendo regulada en la Ley Nro. 30795, donde se regula en su artículo 16, cada uno de los alcances del permiso remunerado que puede exigir el trabajador por ser familiar directo del paciente que viene sufriendo de alguna enfermedad y necesita ser acudido de forma inmediata por el trabajador, así también dentro del estudio se pudo evidenciar serios cuestionamientos donde no se ha llegado a regular a nivel normativo y de forma eficiente un régimen, duración y carácter remunerativo cuando se llega a solicitar el permiso laboral por parte del trabajador, promoviendo en muchos casos el descuento respectivo vulnerando así los derechos de los trabajadores que verdaderamente necesitan de estos permisos.

1.2.3. ANTECEDENTES LOCALES

Arangoitia (2019), el autor de este estudio ha logrado determinar el nivel de relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral; dentro del estudio se ha llegado a conocer la organización estudiada, el desempeño laboral y la actitud hacia el liderazgo que permita transformar a un nivel medio, en función al nivel de productividad de los trabajadores lo que ha dado lugar que el empleador haya fijado metas a cumplir por parte de los trabajadores tomando para ello políticas laborales bajo la influencia de un liderazgo transformacional que tiene que activarse de forma plena a fin de poder alcanzar cada uno de los objetivos en busca del bienestar institucional, estas políticas laborales deben estar enmarcados en función a respeto de los derechos laborales de los trabajadores donde se tena a bien en cumplir cada uno de los preceptos normativos que regulan la relación laboral a fin de obtener mayores y mejores resultados.

Huaricallo (2021), dentro del estudio el autor ha logrado determinar la influencia de la Gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores del archivo regional de Puno - 2020. Es así que el autor de la investigación ha llegado a concebir que el desempeño laboral de los trabajadores que laboran en esta institución se debe a una buena

gestión de talento humano por parte de la oficina de recursos humanos, quien tiene la obligación de planificar de forma óptima la aplicación de la norma laboral sin que se vulneren los derechos adquiridos de los trabajadores. respetando el otorgamiento de licencias laborales así como el otorgamiento de sus beneficios laborales de forma puntual.

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN:

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar la manera como se viene regulando dentro del marco normativo los permisos laborales y de que forma viene repercutiendo a nivel de la remuneración del trabajador en las empresas privadas, 2024.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Conocer la forma como se viene regulando en la normativa laboral en el sector privado los permisos laborales solicitados por el trabajador, 2024.

Identificar la repercusión que se tiene en la remuneración de los trabajadores como consecuencia de los permisos laborales.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. LA LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL

Es el marco normativo que ha caído en insuficiente a fin de poder regular la relación jurídica de un trabajo subordinado, ya que este marco jurídico está vigente hace buen tiempo atrás y no ha llegado a ordenar ni mucho menos fortalecer el poder de dirección del empleador frente a los permisos laborales y licencias con goce o sin goce de remuneraciones; así como también viene presentando serias deficiencias en relación a los motivos de suspensión y extinción del contrato de trabajo, llegando a vulnerarse los derechos de los trabajadores por parte del empleador (Anacleto, 2015).

2.1.2. EL LACONISMO DE LA LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL

A nivel de la figura legal de los permisos se colige en función a dos preceptos que debe tomarse en consideración las cuales refieren a este instituto, que viene siendo regulado en el artículo 12, donde se ha llegado a normar las causas de suspensión del contrato de trabajo. Dentro de este contexto cabe mencionar que se ha llegado a presentar la causa suficiente de suspensión del contrato de trabajo donde destaca el permiso que se solicita para poder desempeñar cargos sindicales lo que viene siendo regulado en el inciso d del artículo en referencia y el permiso que pueda conceder el empleador la cual no se ajusta al hecho fijado en la norma la cual viene siendo regulado en el inciso k, del mismo artículo en mención. En consecuencia no se ha llegado a especificar si el permiso implica la suspensión perfecta o la imperfecta del contrato laboral, ni mucho menos se logra indicar el

trámite que debe seguirse para que se logre su obtención (Anacleto, 2015).

2.1.3. LA LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL REFERENTE A PERMISO Y LICENCIA

La ley a logrado deducir dos figuras distintas, pero cuando nos remitimos a lo que se encuentra regulado en el marco legal de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento, se puede observar que dentro de los derechos colectivos, en relación a la libertad sindical, se logra fijar mediante una convención colectiva las licencias a la cual tiene derecho los trabajadores que cumplen una función sindical, a fin de que puedan cumplir sus obligaciones para las que fueron elegidos. En consecuencia debe tomarse en cuenta que estos permisos que logre otorgar el empleador tienen el carácter de ser remunerados y que cuando logran exceder los límites que están considerado en el convenio colectivo o a falta de éste, el marco jurídico bajo referencia la regula pero también en ella se encuentra regulado los límites mínimos de los permisos, es por ello que mediante un convenio colectivo se puede gozar de un tiempo más amplio en razón a los permisos sindicales (Martin et al, 2002).

2.1.4. EL PERMISO O LICENCIA CONCEDIDOS POR EL EMPLEADOR

Dentro de lo que se viene regulando en la norma sobre los permisos laborales o licencias que pueda conceder el empleador a sus trabajadores con carácter remunerativo, viene dejando bajo una evidentemente innegable donde le da facultades al empleador de poder decidir si otorga o no un permiso, en razón de que no se encuentre tipificada legalmente, sumado a ello el empleador tiene la capacidad de poder reconocer o no el derecho remunerativo del trabajador cuando obtenga el permiso correspondiente. Los conceptos de permiso y de licencia en el Perú, han sido comprendidos como términos similares, uno está comprendido para los servidores públicos mientras que el otro está regulado para los trabajadores de empresas privadas (Martinez et al, 2002).

2.1.5. EL TRABAJADOR PREVIO AVISO Y JUSTIFICACIÓN PODRÁ AUSENTARSE DEL TRABAJO

Siempre en cuando se pretenda no ser afectado en su remuneración, las causas por las

cuales puede pedir el permiso son las siguientes:

- a. Tiene derecho a quince días naturales cuando llegue a contraer nupcias.
- b. Tiene derecho a dos días de permiso cuando se suscite el nacimiento de su hijo o éste pueda presentar enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Pero si el trabajador necesita viajar a otro lugar el permiso que se le debe otorgar es de cuatro días.
- c. Tiene permiso de un día para poder trasladarse de su domicilio habitual.
- d. Tiene permiso por un tiempo indispensable, siempre en cuando tenga a bien cumplir un deber inexcusable de carácter público y personal, la cual está inmerso en el derecho y ejercicio del sufragio activo en un proceso electoral.
- e. Tiene derecho a permisos siempre en cuando se tenga regulado en un marco jurídico situaciones especiales o en su defecto se haya configurado las situaciones mediante convenio colectivo (Pacheco, 2010).

2.1.6. PERMISOS LABORALES

Debemos considerar que los permisos laborales son considerados a nivel jurídico como aquella interrupción de la prestación laboral durante un periodo corto, bajo causales que se fundan a nivel de la norma jurídica o en su defecto haya sido establecido mediante convenio colectivo. Cuando el trabajador logra obtener el permiso respectivo, no tiene la obligación de acudir a su puesto laboral, pero debemos advertir que el empleador tampoco podrá afectar su remuneración con un descuento por las horas dejadas de trabajar. En ese sentido los permisos laborales las autoriza el empleador de forma escrita y la es concedida en favor del trabajador, durante algunas horas, a fin de poder atender asuntos de índole personal, de salud, entre otros motivos (Sanchez, 1999).

2.1.7. JUSTIFICACIÓN DEL MOTIVO ALEGADO

Cuando se presente la solicitud de permiso resulta imprescindible de poder acreditar el motivo por la cual se solicita el permiso laboral, a fin de que el empleador puede dispensar de tal justificación o en su defecto tener por realizada bajo el precepto de los hechos notorios, teniendo en cuenta que esta justificación se deba de cumplir en entregar con

posterioridad de forma objetiva, si el trabajador no llegase a justificar se estaría frente a una situación de ausencia del trabajador de forma injustificada que llegaría a configurarse como abandono del puesto de trabajo. Dentro de este criterio somos de la idea que los permisos laborales al ser un derecho del trabajador, debería permitir al trabajador de ausentarse sin que tenga la necesidad de presentar una justificación o motivo de su permiso, pero lo más lógico es de poder justificar la inasistencia del trabajador tan pronto le sea posible a fin de evitar ciertos contratiempos con el empleador (Rendón, 2004).

2.1.8. PERMISOS REGULADOS EN NUESTRO ORDENAMIENTO JURÍDICO

a) Permiso por maternidad

Este permiso viene siendo regulado de forma inicial por la Ley Nro. 26644, la misma que ha sido modificada por la Ley Nro. 27402 y la Ley Nro. 30367 y de forma complementaria por la Ley Nro. 27606, donde se le llega a otorgar a las trabajadora gestante permisos desde cuarenta y nueve días naturales por el periodo prenatal y cuarenta y nueve días naturales por haber alumbrado a su hijo la cual es conocida como el periodo postnatal, en ese sentido es obligación de la madre gestante de comunicar a su empleador de manera anticipada a fin de poder gozar de estos permisos. Debemos de considerar que este marco jurídico viene siendo regulado por el Decreto Supremo Nro. 005-2011-TR, donde destaca que este tipo de permiso debe ser otorgado tanto para el sector público así como privado. Dentro de los requisitos que deben obrar ante el empleador es el certificado de incapacidad temporal más conocido como el CITT por maternidad, la cual debe ser expedido por ESSALUD, o también puede presentar el certificado médico donde se haga constar la fecha probable del alumbramiento del niño en formato que debe ser expedido por el colegio médico del Perú.

b) Permiso por paternidad

Este permiso debe ser otorgado a los trabajadores de las entidades públicas así como de empresas privadas, derecho que ha sido normado mediante el Decreto Supremo Nro. 014-2010-TR, reglamento de la Ley Nro. 29409. Cuyo beneficio para el trabajador es de que se le conceda un permiso de 4 a 10 días consecutivos, donde el trabajador debe de indicar lo siguiente:

- a. La fecha de nacimiento de su menor hijo.
- b. La fecha que la madre haya sido dada de alta después del parto.
- c. Acreditar la fecha probable del alumbramiento de su hijo, la cual debe ser acreditada mediante certificado médico.

c) Permiso por adopción

Este beneficio para el trabajador fue dado mediante la Ley Nro. 27409, donde se otorga el permiso laboral al trabajador peticionario de adopción, cuya goce será a treinta días naturales, una vez que se logre emitir la resolución administrativa de colocación Familiar y suscrita la respectiva acta de entrega del niño, así lo viene regulando la Ley Nro. 26981, esta situación está condicionada al hecho de que el menor no tenga más de doce años.

d) Permiso a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave

Regulada mediante la Ley Nro. 30012, este tipo de permiso se otorga para los trabajadores de entidades públicas así como privadas, por ende la licencia que se le otorga es por siete días calendario sujeto al pago de sus remuneraciones con normalidad si se diese el caso este tiempo puede ampliarse hasta por treinta días pero corren a cuenta de sus vacaciones del trabajador.

e) Permiso para terapias de rehabilitación y asistencia médica de personas con discapacidad

Estos permisos que se asignan a los trabajadores están regulados en la Ley Nro. 30119, y pueden ser beneficiados los trabajadores del sector público así como de las empresas privadas, las personas con discapacidad a las que hace referencia necesariamente pueden ser los hijos menores de edad así como los parientes mayores de edad de quienes dependen directamente ya la vez están sujetos a curatela del trabajador (Monsalve, 2019).

2.1.9. LICENCIAS REGULADAS EN NUESTRO ORDENAMIENTO JURÍDICO

a) Licencia por invalidez temporal, enfermedad y accidente comprobado

Este tipo de licencia por lo general se le otorga al trabajador del sector privado la cual viene siendo regulado por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, donde se regula la

invalidez temporal del trabajador ante el padecimiento de una enfermedad crónica o que haya sufrido un accidente debidamente comprobado y que sea certificado por ESSALUD, téngase en consideración que no se admite el certificado emitido por un médico particular.

b) Licencia para el desempeño de cargos sindicales

Regulado a nivel del Decreto Supremo Nro. 010-2003-TR, donde el empleador está obligado a conceder esta licencia a los trabajadores quienes hayan sido ungidos como dirigentes sindicales a fin de que puedan desempeñar sus funciones de representatividad y de gestión, la licencia que se le otorga es hasta por 30 días calendarios, debemos comprender que esta licencia es dada tanto para los trabajadores del sector público privado (Rendón, 2004).

2.1.10. LA REMUNERACIÓN

Es considerado el pago que logra recibir el trabajador de parte del empleador por la tarea o labor cumplida de forma exclusiva dentro de la empresa, así también debemos advertir que la remuneración es de libre disposición del trabajador, la cual se le entrega en dinero así como en especie de manera periódica en razón a la existencia de un contrato de trabajo (Varela, 2006).

2.1.11. DERECHO DEL TRABAJADOR A RECIBIR UNA REMUNERACIÓN

La razón de ser de una relación laboral entre el trabajador y su empleador es la remuneración, por lo tanto este concepto de dinero que pueda a bien recibir el trabajador le va a permitir atender sus necesidades mínimas, sean de índole material así como sus alimentos, educación, salud, etc; por cuanto la remuneración llega a conmutarse con la dignidad del ser humano quien tiene la calidad de ser trabajador (López, 2010).

2.1.12. CARACTERÍSTICAS DE LA REMUNERACIÓN

Dentro de ella se presentan las siguientes características:

- a. Debe ser de libre disposición**, por cuanto el trabajador tiene la libre opción de usarla en lo que mejor le convenga.
- b. Debe ser pagada en dinero**, pero de forma excepcional puede ser alcanzada en especial por cuanto el monto que logra percibir en dinero es un dinero intangible.

c. Es inembargable, no puede ser embargada por ninguna institución financiera o de otra índole, sean por deudas ordinarias del trabajador, muy excepcionalmente podrán ser embargadas por el incumplimiento de la pensión de alimentos.

d. Tiene carácter preferencial o prevalencia, esta situación se dará siempre en cuando la empresa llegue a presentar quiebra en sus activos, ante este hecho la empresa debe de procurar el pago de las remuneraciones de sus trabajadores (Castillo, 2007).

2.2. MARCO CONCEPTUAL DE LA INVESTIGACIÓN

a. Beneficio laboral

Son aquellos derechos laborales adquiridos por el trabajador sea por mandato imperativo de la norma o por haberse conseguido mediante pacto colectivo (Castillo, 2017).

b. Deber de diligencia

Es considerado la labor diligente del trabajador a fin de poder cumplir con sus obligaciones dentro de la empresa, donde viene asociado con el rendimiento y nivel de productividad (Blancas, 2007).

c. Permisos laborales

Son espacios libres dentro de la jornada de trabajo que el trabajador tiene derecho en casos excepcionales pero cuya petición debe estar debidamente fundamentada y ser solicitada a su empleador mediante una necesidad imperante (Gomez, 2016).

d. Productividad

Es el rendimiento del trabajador dentro de la empresa en función a sus deberes encomendados por su empleador la cual tiene una relación íntima con la producción propia de la empresa (Gomez, 2004).

e. Planificación

Está referido a las metas y desarrollo sobre los planes de la empresa en relación a su nivel de productividad (Jara, 2017).

2.3. MARCO NORMATIVO DE LA INVESTIGACIÓN

- **Ley Nro. 27240 modificada por la Ley Nro. 28731**, marco normativo que desarrolla el periodo de los permisos laborales.

- **Ley Nro. 30795, Ley para la prevención y tratamiento de la enfermedad de alzheimer**, donde refiere los permisos por tener parientes con enfermedades de alzheimer la cual fue reglamentada mediante el Decreto Supremo Nro. 030-2018-SA.
- **Ley Nro. 30287, Ley de prevención y control de la tuberculosis en el Perú**, con donde refiere los permisos por tener parientes con enfermedades de tuberculosis la cual está reglamentado mediante el Decreto Supremo Nro. 021-2016-SA.
- **La Ley Nro. 27282, artículo 10**, donde se tiene regulado cuando el trabajador desea donar sangre donde tiene el derecho de pedir permiso de su centro laboral.
- **Ley de productividad y competitividad laboral**, donde se regula los permisos a voluntad del empleador en la cual no amerita mayor análisis a fin de poder promover y facilitar los permisos.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ZONA DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se ha desarrollado en el distrito de Juliaca, Provincia de San Román, Departamento de Puno, esta provincia tiene una extensión de 2 277,63 kilómetros cuadrados y se encuentra ubicado al lado nor - oeste del Lago Titicaca, tomando en consideración que el universo de estudio será el marco jurídico en materia laboral, la doctrina jurídica y la jurisprudencia relacionada al tema de estudio sobre la adecuada regulación normativa de los permisos laborales y su repercusión en la remuneración del trabajador en el sector privado.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN

3.2.1. POBLACIÓN

La población de estudio estuvo conformada por la doctrina, norma y jurisprudencia relacionada al marco normativo sobre una adecuada regulación normativa de los permisos laborales y su repercusión en la remuneración del trabajador en el sector privado.

3.2.2. MUESTRA

La muestra de estudio que se aplicó en la investigación fue de tipo no probabilístico porque no se realizó ninguna ecuación para determinar la muestra. Es así que la muestra de estudio que se considero fue:

- La constitución política del Perú.
- Ley 27671, sobre la remuneración en el sector privado.
- Decreto legislativo Nro. 728
- Principios del derecho laboral.

- Naturaleza jurídica de los permisos laborales.
- La doctrina jurídica sobre la adecuada regulación normativa de los permisos laborales y su repercusión en la remuneración del trabajador en el sector privado.
- La jurisprudencia relevante que permitirá realizar el análisis sobre la adecuada regulación normativa de los permisos laborales y su repercusión en la remuneración del trabajador en el sector privado.

3.3. MÉTODO Y TÉCNICA QUE FUERON UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN

3.3.1 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Los métodos que se utilizaron en la presente investigación fueron:

Método descriptivo: Porque permitió realizar la evaluación de las características del estudio sobre una adecuada regulación normativa de los permisos laborales y su repercusión en la remuneración del trabajador en el sector privado.

Método inductivo: Porque permitió realizar un estudio de lo específico a lo general en el marco del análisis sobre una adecuada regulación normativa de los permisos laborales y su repercusión en la remuneración del trabajador en el sector privado.

3.3.2 TÉCNICA DE ESTUDIO UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN

Las técnicas utilizadas en el estudio fueron las siguientes:

a. Técnicas de recolección de la información

- La técnica de la observación documental

Por esta técnica he logrado desarrollar el análisis en mérito a las fuentes documentales, así mismo se pudo evidenciar cada uno de los hechos presentes que están regulados en diversos textos jurídicos en materia constitucional que fueron consultados bajo el interés de nuestro tema de estudio, por otro lado se pudo analizar el texto normativo que tiene relación con la adecuada regulación normativa de los permisos laborales y su repercusión en la remuneración del trabajador en el sector privado.

b. Técnicas de análisis de la información

- La técnica de análisis normativo

Mediante esta técnica se ha logrado realizar el estudio del marco normativo, relacionado

con la adecuada regulación normativa de los permisos laborales y su repercusión en la remuneración del trabajador en el sector privado.

- La técnica del estudio hermenéutico

Mediante esta técnica se pudo realizar la interpretación del texto normativo de forma independiente actualizada y autorizada por el mundo jurídico relacionado con una adecuada regulación normativa de los permisos laborales y su repercusión en la remuneración del trabajador en el sector privado.

3.4. INSTRUMENTOS UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN

a. Ficha de análisis bibliográfico

Con el uso de la ficha de análisis bibliográfico pude consolidar la información relevante de diversos textos jurídicos autorizados por autores especialistas que están relacionados con la adecuada regulación normativa de los permisos laborales y su repercusión en la remuneración del trabajador en el sector privado.

b. Fichas de análisis normativo

Mediante el uso de la ficha de análisis normativo logré realizar la interpretación de las normas, relacionadas sobre una adecuada regulación normativa de los permisos laborales y su repercusión en la remuneración del trabajador en el sector privado.

3.5. ENFOQUE DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se ha desarrollado de forma íntegra bajo el enfoque de estudio cualitativo, en la cual se ha logrado tener la intención de poder generar la expansión de la información que se ha logrado obtener, así mismo se pudo realizar la exploración de la naturaleza particular de los fenómenos sociales, normativos y doctrinales, relacionados a la adecuada regulación normativa de los permisos laborales y su repercusión en la remuneración del trabajador en el sector privado.

3.6. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación que se ha logrado realizar es de tipo básico en base a un aspecto de índole descriptivo, donde se logró adoptar el modelo de una investigación jurídica; en consecuencia, el tipo de investigación aplicado fue el jurídico - descriptivo de nivel básico,

que servirá para poder conocer diversos temas relacionados a la adecuada regulación normativa de los permisos laborales y su repercusión en la remuneración del trabajador en el sector privado.

3.7. DELIMITACIÓN GEOGRÁFICA DE LA INVESTIGACIÓN

Al tratarse de un estudio bajo el enfoque cualitativo, no fue necesario determinar la delimitación geográfica; en consecuencia, se logró considerar la doctrina jurídica y norma legal que forman parte del sistema jurídico nacional, relacionado a la adecuada regulación normativa de los permisos laborales y su repercusión en la remuneración del trabajador en el sector privado.

3.8. EJES DE ANÁLISIS EN LA INVESTIGACIÓN

Ejes de análisis	Sub ejes de análisis
Los permisos laborales	Regulación normativa de los permisos laborales. Permisos remunerados. Permisos no remunerados.
Remuneración del trabajador.	Derecho a una remuneración en favor del trabajador. Repercusión en la remuneración por los permisos laborales. Afectación a la economía del trabajador. Afectación en la economía familiar.

Fuente: Elaboración propia del autor.

CAPÍTULO IV

EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. RESULTADOS SOBRE UNA ADECUADA REGULACIÓN NORMATIVA DE LOS PERMISOS LABORALES.

Dentro del estudio que se viene realizando se pudo analizar la naturaleza del poder de dirección que ostenta el empleador dentro de la empresa sobre el accionar de los trabajadores, donde destaca que son un conjunto de facultades jurídicas que desarrolla el empleador a fin de promover el control de su personal dentro de su empresa. Estas facultades son parte de la actuación del empresario, la cual se desarrolla bajo el ejercicio del poder de dirección, hecho que debe ser ejercido en función a lo que regula el ordenamiento jurídico en materia laboral. Dentro del ámbito jurídico la figura de los permisos y las licencias vienen siendo regulados dentro del contexto normativo laboral peruano, cuyo efecto jurídico es la suspensión del contrato de trabajo, así lo viene regulando el artículo 12 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral contenido en el Decreto Legislativo Nro. 728. No debemos olvidar que la obligación de trabajar es el compromiso que adquiere todo trabajador frente a su empleador en virtud a un contrato de trabajo, todo ello bajo el punto de vista del empleador, lo que conlleva a que pueda desarrollarse una prestación laboral de carácter ininterrumpida, pero el problema surge cuando existe momentos de naturaleza transitoria donde se llega a interrumpir la labor por parte del trabajador como consecuencia de los permisos laborales exonerando de la obligación recíprocas de trabajar y remunerar, donde muchas veces es el empleador quien logra dar el permiso correspondiente al trabajador pero no lo logra remunerar por el tiempo que estuvo fuera de la empresa, en otros casos el empresario logra remunerar siempre en cuando el permiso

este siendo regulado por la normativa laboral y mande el pago de su remuneración de forma expresa. En ese sentido los permisos laborales deben obedecer a una situación de carácter temporal y al menos exista una situación debidamente justificada así como regulada dentro de la normativa laboral, es por ello que en mérito a lo regulado en el artículo 12 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral se viene regulando las causales para solicitar el permiso laboral, esto en aras de brindar una protección a los derechos del trabajador desde una perspectiva del ámbito remunerativo. Es claro que existe un ámbito normativo en materia laboral totalmente disperso, donde se vienen regulando los permisos y licencias laborales para el sector privado y público, donde se llega a confundir ambos términos, un claro ejemplo es lo que viene regulando la Ley Nro. 26644, donde se viene regulando la licencia por maternidad, hecho jurídico que ha sido modificado por la Ley Nro. 30367, así también se tiene la Ley Nro. 29409, donde se llega a conceder la licencia por paternidad a los trabajadores que están inmersos en la actividad pública y privada; así mismo se presenta la Ley Nro. 27409, donde se tiene regulado la licencia laboral por adopción, entre otros marco normativo donde se regulan estos hechos jurídicos, lo que hace complicado su implementación y aplicación en la parte práctica. Por otro lado, resulta fundamental conocer la naturaleza jurídica de los permisos y licencias laborales, la cual se encuentra en la suspensión del contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de poder prestar sus servicios en favor del empleador y este de poder pagar la remuneración respectiva, todo ello sin que logre desaparecer el vínculo laboral, promoviendo en algunos casos la suspensión imperfecta del contrato de trabajo, donde el empleador logra pagar la remuneración sin que haya existido una contraprestación efectiva de trabajo en beneficio de la empresa. Los permisos laborales dan lugar a que los contratos de trabajo puedan ser suspendidos como consecuencia que están reguladas en la ley, convenio, reglamento interno de trabajo, o en su defecto cuando las partes de la relación laboral lo puedan consentir pero sin que desaparezca el vínculo laboral. Resulta meritorio mencionar que de manera muy desafortunada no contamos con una legislación laboral codificada o en su defecto con una ley general del trabajo, pero cabe advertir que al interior

del marco normativo de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, viene siendo regulado de forma deficiente los permisos y licencias a razón del artículo 12, y esta la equipara como causa de suspensión del contrato de trabajo, pero no se hace una distinción entre ambas figuras jurídicas de forma tácita y clara.

La ley a logrado deducir dos figuras distintas, pero cuando nos remitimos a lo que se encuentra regulado en el marco legal de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento, se puede observar que dentro de los derechos colectivos, en relación a la libertad sindical, se logra fijar mediante una convención colectiva las licencias a la cual tiene derecho los trabajadores que cumplen una función sindical, a fin de que puedan cumplir sus obligaciones para las que fueron elegidos. En consecuencia debe tomarse en cuenta que estos permisos que logre otorgar el empleador tienen el carácter de ser remunerados y que cuando logran exceder los límites que están considerado en el convenio colectivo o a falta de éste, el marco jurídico bajo referencia la regula pero también en ella se encuentra regulado los límites mínimos de los permisos, es por ello que mediante un convenio colectivo se puede gozar de un tiempo más amplio en razón a los permisos sindicales (Martin et al, 2002); a nivel de la norma sobre los permisos laborales o licencias que pueda conceder el empleador a sus trabajadores con carácter remunerativo, se le viene dejando en función a las facultades del empleador de poder decidir si otorga o no un permiso, en razón de que no se encuentre tipificada legalmente, sumado a ello el empleador tiene la capacidad de poder reconocer o no el derecho remunerativo del trabajador cuando obtenga el permiso correspondiente. Los conceptos de permiso y de licencia en el Perú, han sido comprendidos como términos similares, uno está comprendido para los servidores públicos mientras que el otro está regulado para los trabajadores de empresas privadas (Martinez et al, 2002); cabe advertir que el trabajador previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, siempre en cuando se pretenda no ser afectado en su remuneración, las causas por las cuales puede pedir el permiso son las siguientes: Tiene derecho a quince días naturales cuando llegue a contraer nupcias, así también tiene derecho a dos días de permiso cuando se suscite el nacimiento de su hijo o éste pueda presentar enfermedad grave o fallecimiento

de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Pero si el trabajador necesita viajar a otro lugar el permiso que se le debe otorgar es de cuatro días, también tiene permiso de un día para poder trasladarse de su domicilio habitual, así mismo tiene permiso por un tiempo indispensable, siempre en cuando tenga a bien cumplir un deber inexcusable de carácter público y personal, la cual está inmerso en el derecho y ejercicio del sufragio activo en un proceso electoral y también tiene derecho a permisos siempre en cuando se tenga regulado en un marco jurídico situaciones especiales o en su defecto se haya configurado las situaciones mediante convenio colectivo (Pacheco, 2010); dentro de las licencias reguladas en nuestro ordenamiento jurídico está la licencia por invalidez temporal, enfermedad y accidente comprobado, este tipo de licencia por lo general se le otorga al trabajador del sector privado la cual viene siendo regulado por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, donde se regula la invalidez temporal del trabajador ante el padecimiento de una enfermedad crónica o que haya sufrido un accidente debidamente comprobado y que sea certificado por ESSALUD, téngase en consideración que no se admite el certificado emitido por un médico particular; la licencia para el desempeño de cargos sindicales, regulado a nivel del Decreto Supremo Nro. 010-2003-TR, donde el empleador está obligado a conceder esta licencia a los trabajadores quienes hayan sido ungidos como dirigentes sindicales a fin de que puedan desempeñar sus funciones de representatividad y de gestión, la licencia que se le otorga es hasta por 30 días calendarios, debemos comprender que esta licencia es dada tanto para los trabajadores del sector público privado (Rendón, 2004).

Cabe advertir que dentro del análisis que se viene realizando destaca las diversas normas sobre permisos y licencias, tales como la Ley Nro. 30012, donde se llega a conceder el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos quienes puedan estar inmersos en enfermedades bajo un estado grave o terminal, o en su defecto haya podido sufrir algún accidente gravísimo; por otro lado, se tiene la Ley Nro. 26644, la cual fue modificada por la Ley Nro. 30367, que otorga la licencia por maternidad a nivel pre y post natal; también encontramos a la Ley Nro. 29409 que da lugar a la licencia por paternidad, dentro de este

contexto normativo también encontramos a la licencia por adopción regulada mediante la Ley Nro. 27409; la diferencia radica en que las licencias es cuando el trabajador se lograr ausentar del su puesto de trabajo por más de un día, mientras que los permisos laborales se dan cuando la ausencia es dentro de un día laboral. Cabe destacar que dentro del ámbito jurídico nacional tanto los permisos y licencias laborales presentan la misma naturaleza jurídica, siendo su única diferencia en relación al tiempo de duración del permiso respecto frente a las licencias laborales, cabe resaltar que a nivel del Tribunal constitucional se lo ha llegado a tratar de manera indistinta, pero el máximo organismos ha dejado claro la misma que constituyen auténticos derechos que deben de favorecer a los trabajadores. Cabe advertir que resulta fundamental indicar que los reglamentos internos de trabajo dependen de la voluntad del empleador, ya que este documento es aprobado con la sola presentación ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, en ese sentido muchos de estos reglamentos atentan los derechos laborales de los trabajadores.

4.2. RESULTADOS OBTENIDOS SOBRE LA REMUNERACIÓN DEL TRABAJADOR EN EL SECTOR PRIVADO.

Tenemos que poner de manifiesto que la remuneración es todo pago que pueda a bien recibir el trabajador de parte de su empleador pero por la labor efectiva realizada, dentro de este contexto debemos enfatizar que solo será una remuneración, siempre en cuando sea de libre disposición del trabajador, hecho que puede ser entregado en dinero o especie, es así que el trabajador llega a percibir su remuneración de manera periódica sea de forma semanal, quincenal o mensual que es lo más usual dentro de una relación laboral. Dentro de los derechos que tienen los trabajadores está el de poder recibir una remuneración digna, acorde a sus necesidades fundamentales de índole material; por otro lado, se debe comprender que la remuneración que percibe el trabajador conlleva a que pueda tener una vida digna. como un derecho que tiene por la contraprestación del trabajo dependiente que realiza en favor del empleador, así también se debe considerar que la remuneración no puede ser tocada por nadie, ni mucho menos por el empleador, pero cabe la posibilidad de que puede ser cobrada por un familiar cercano bajo el consentimiento de buena fe del

trabajador. Cabe mencionar que la remuneración resulta ser inembargable siempre en cuando estas estén referidas a deudas ordinarias del trabajador, solo puede ser embargado cuando el trabajador tenga deudas de carácter alimenticio pero por una orden judicial. Haciendo referencia al aspecto remunerativo se puede decir que constituye en una herramienta que proporciona a la relación laboral el hecho de motivar en los trabajadores a poder identificarse con las políticas de la empresa generando su máxima efectividad, habilidad y destreza en el desarrollo de sus actividades. Es por ello que la remuneración tiene como propósito satisfacer las necesidades básicas del trabajador así como de su familia fomentando en la práctica la protección, cuidado y seguridad, así mismo logra contribuir a la creación de ambientes de felicidad de los trabajadores, esto se dará siempre en cuando esté inmerso dentro de los estándares salariales acorde el mercado laboral.

A nivel de la ley de productividad y competitividad laboral viene cayendo en insuficiente en el hecho de regular la relación jurídica de un trabajo subordinado, ya que este marco jurídico está vigente hace buen tiempo atrás y no ha llegado a ordenar ni mucho menos fortalecer el poder de dirección del empleador frente a los permisos laborales y licencias con goce o sin goce de remuneraciones; así como también viene presentando serias deficiencias en relación a los motivos de suspensión y extinción del contrato de trabajo, llegando a vulnerarse los derechos de los trabajadores por parte del empleador (Anacleto, 2015); por otro lado, a nivel de la figura legal de los permisos se colige en función a dos preceptos que debe tomarse en consideración las cuales refieren a este instituto, que viene siendo regulado en el artículo 12, donde se ha llegado a normar las causas de suspensión del contrato de trabajo. Dentro de este contexto cabe mencionar que se ha llegado a presentar la causa suficiente de suspensión del contrato de trabajo donde destaca el permiso que se solicita para poder desempeñar cargos sindicales lo que viene siendo regulado en el inciso d del artículo en referencia y el permiso que pueda conceder el empleador la cual no se ajusta al hecho fijado en la norma la cual viene siendo regulado en el inciso k, del mismo artículo en mención. En consecuencia no se ha llegado a especificar si el permiso implica la suspensión perfecta o la imperfecta del contrato laboral, ni mucho

menos se logra indicar el trámite que debe seguirse para que se logre su obtención (Anacleto, 2015); es así que la remuneración, debe ser considerado como el pago que logra recibir el trabajador de parte del empleador por la tarea o labor cumplida de forma exclusiva dentro de la empresa, así también debemos advertir que la remuneración es de libre disposición del trabajador, la cual se le entrega en dinero así como en especie de manera periódica en razón a la existencia de un contrato de trabajo (Varela, 2006); es por ello que el trabajador tiene el derecho a recibir una remuneración, esto será en mérito a la existencia de una relación laboral entre el trabajador y su empleador es la remuneración, por lo tanto este concepto de dinero que pueda a bien recibir el trabajador le va a permitir atender sus necesidades mínimas, sean de índole material así como sus alimentos, educación, salud, etc; por cuanto la remuneración llega a conmutarse con la dignidad del ser humano quien tiene la calidad de ser trabajador (López, 2010).

Dentro de este contexto debemos considerar que el monto de dinero que el trabajador recibe a su favor en relación a su remuneración estará limitado por la tasa de mercado, esto como consecuencia de su tamaño y alcance de la empresa donde viene laborando, donde las empresas llamadas grandes logran remunerar de la mejor manera, situación distinta va a ocurrir con las pequeñas empresas quienes presentan una escala remunerativa baja de forma relativa. Es por ello que la remuneración promueve a mejorar el desempeño de los trabajadores, así mismo tiende a poder fomentar el incremento sobre el compromiso y la productividad de los trabajadores en beneficio de la empresa a nivel de su productividad. Dentro de este escenario debemos referir que los permisos laborales están definidos como aquella interrupción de la prestación laboral a razón de un periodo de tiempo corto dentro de las 24 horas dónde está inmerso la jornada de trabajo. Mientras que perdure el tiempo del permiso concedido el trabajador no tiene la obligación permanecer en su puesto de trabajo, pero el empleador tiene la obligación de pagar su remuneración es por ello que la autorización de permiso debe de solicitarse por escrito y darse la respuesta por la misma vía en aras de evitar malos entendimientos y la vulneración de los derecho del trabajador más que todo a nivel remunerativo. Es así que los permisos que viene siendo regulados

dentro del marco jurídico actual refiere que lo deberá de autorizar el jefe inmediato, previa solicitud por parte del trabajador, a fin de pretender ausentarse por corto tiempo de su puesto de trabajo bajo situaciones debidamente fundamentadas, hecho que debe ser concedido previa papeleta de permiso, haciéndose hincapié de que el empleador no debe de descontar el tiempo de ausencia del trabajador, si esto se daría se estaría atentando contra los derechos del trabajador. Por otro lado, los permisos especiales responden a la coyuntura o situación de la empresa, donde no tiene que afectar al cómputo de los beneficios sociales que son en favor del trabajador.

4.3. RESULTADOS SOBRE UNA ADECUADA REGULACIÓN NORMATIVA DE LOS PERMISOS LABORALES Y SU REPERCUSIÓN EN LA REMUNERACIÓN DEL TRABAJADOR EN EL SECTOR PRIVADO.

Dentro del artículo 12 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, dado mediante el Decreto Legislativo Nro. 72835, se viene regulando las causales de suspensión del contrato de trabajo, donde describe claramente a los permisos y licencias laborales, pero el tipo de suspensión del contrato de trabajo para este caso es tipo imperfecto. Cabe mencionar que el empleador viene concibiendo al trabajador como la persona con contrato de trabajo quien tiene la obligación de cumplir las labores encomendadas a cambio de percibir una remuneración económica, pero dentro del ámbito laboral actual resulta inconcebible una prestación laboral completamente ininterrumpida, ya que el trabajador muchas veces está sujeto a pasar por circunstancias inesperadas a nivel de problemas de salud, conflictos de índole familiar donde dará lugar a que deba de ausentarse de su puesto laboral, sin la necesidad de que se haya suscitado la disolución del contrato, asimismo el empleador tiene la obligación de seguir abonando su remuneración de forma puntual según manda la ley. Dentro del ámbito laboral se puede dar cabida a que se promueva la suspensión perfecta del contrato de trabajo donde se verá la interrupción temporal del contrato de trabajo donde la obligación del trabajador de prestar servicios se ve interrumpido asimismo la obligación del empleador de pagar la remuneración también se

verá interrumpida; pero el vínculo laboral se logra mantener vivo, esta situación se dará cuando el trabajador logre solicitar la licencia de trabajo sin goce de remuneraciones por diversos motivos; mientras que en la suspensión imperfecta del contrato de trabajo se da la cesación temporal de la obligación del trabajador de prestar los servicios en favor del empleador; mientras que el deber del empleador de pagar la remuneración llega subsistir quien tiene la obligación de remunerar de forma puntual, esta situación se dará cuando se solicite permisos por diferente índole o se solicite licencias por enfermedad. Es así que dentro del ámbito laboral actual a nivel del sector privado los permisos y licencias laborales vienen a constituir en mecanismos representativos que vienen siendo utilizados para dar lugar a la suspensión imperfecta del contrato de trabajo, hecho jurídico que viene siendo regulado a nivel del artículo 12 de la Ley de productividad y Competitividad Laboral. Debemos advertir que dentro de la legislación peruana las licencias como los permisos en materia laboral dentro del sector privado vienen gozando de la misma naturaleza jurídica, basando su diferencia únicamente a nivel del tiempo de duración hecho que constituye característica distintiva entre ambas figuras normativas; cabe destacar que el mismo Tribunal Constitucional, en varias de sus resoluciones no logra hacer distinción entre ambas figuras, no obstante los vienen reconociendo como derechos legítimos que le son inherentes a los trabajadores. Sumado a ello se tiene a los reglamentos internos de trabajo, donde llevan insertos la voluntad intrínseca del empleador en función a sus propios intereses, ya que estos reglamentos vienen siendo aprobados por la sola manifestación de la Autoridad Administrativa de Trabajo, es así que en reiterados reglamentos internos de trabajo se puede observar que la empresa viene delegando responsabilidad al jefe de recursos humanos para poder otorgar los permisos en favor del trabajador quien se constituye como jefe inmediato.

Desde otro punto de vista debemos considerar que los permisos laborales son considerados a nivel jurídico como aquella interrupción de la prestación laboral durante un periodo corto, bajo causales que se fundan a nivel de la norma jurídica o en su defecto haya sido establecido mediante convenio colectivo. Cuando el trabajador logra obtener el permiso

respectivo, no tiene la obligación de acudir a su puesto laboral, pero debemos advertir que el empleador tampoco podrá afectar su remuneración con un descuento por las horas dejadas de trabajar. En ese sentido los permisos laborales las autoriza el empleador de forma escrita y la es concedida en favor del trabajador, durante algunas horas, a fin de poder atender asuntos de índole personal, de salud, entre otros motivos, (Sanchez, 1999); para ello es importante justificar el motivo alegado en la solicitud del permiso ya que resulta imprescindible de poder acreditar el motivo por la cual se solicita el permiso laboral, a fin de que el empleador puede dispensar de tal justificación o en su defecto tener por realizada bajo el precepto de los hechos notorios, teniendo en cuenta que esta justificación se deba de cumplir en entregar con posterioridad de forma objetiva, si el trabajador no llegase a justificar se estaría frente a una situación de ausencia del trabajador de forma injustificada que llegaría a configurarse como abandono del puesto de trabajo. Dentro de este criterio somos de la idea que los permisos laborales al ser un derecho del trabajador, debería permitir al trabajador de ausentarse sin que tenga la necesidad de presentar una justificación o motivo de su permiso, pero lo más lógico es de poder justificar la inasistencia del trabajador tan pronto le sea posible a fin de evitar ciertos contratiempos con el empleador (Rendón, 2004); es así que la norma laboral considera a los siguientes permisos y licencias, la licencia por maternidad, esta licencia viene siendo regulado de forma inicial por la Ley Nro. 26644, la misma que ha sido modificada por la Ley Nro. 27402 y la Ley Nro. 30367 y de forma complementaria por la Ley Nro. 27606, donde se le llega a otorgar a las trabajadora gestante permisos desde cuarenta y nueve días naturales por el periodo prenatal y cuarenta y nueve días naturales por haber alumbrado a su hijo la cual es conocida como el periodo postnatal, en ese sentido es obligación de la madre gestante de comunicar a su empleador de manera anticipada a fin de poder gozar de estos permisos. Debemos de considerar que este marco jurídico viene siendo regulado por el Decreto Supremo Nro. 005-2011-TR, donde destaca que este tipo de permiso debe ser otorgado tanto para el sector público así como privado. Dentro de los requisitos que deben obrar ante el empleador es el certificado de incapacidad temporal más conocido como el CITT por

maternidad, la cual debe ser expedido por ESSALUD, o también puede presentar el certificado médico donde se haga constar la fecha probable del alumbramiento del niño en formato que debe ser expedido por el colegio médico del Perú; por otro lado se tiene la licencia por paternidad, esta licencia debe ser otorgado a los trabajadores de las entidades públicas así como de empresas privadas, derecho que ha sido normado mediante el Decreto Supremo Nro. 014-2010-TR, reglamento de la Ley Nro. 29409. Cuyo beneficio para el trabajador es de que se le conceda un permiso de 4 a 10 días consecutivos, donde el trabajador debe de indicar lo siguiente: La fecha de nacimiento de su menor hijo, la fecha que la madre haya sido dada de alta después del parto, así mismo acreditar la fecha probable del alumbramiento de su hijo, la cual debe ser acreditada mediante certificado médico; por otro lado se tiene los permisos por adopción, este derecho para el trabajador fue dado mediante la Ley Nro. 27409, donde se otorga el permiso laboral al trabajador petionario de adopción, cuya goce será a treinta días naturales, una vez que se logre emitir la resolución administrativa de colocación Familiar y suscrita la respectiva acta de entrega del niño, así lo viene regulando la Ley Nro. 26981, esta situación está condicionada al hecho de que el menor no tenga más de doce años; la normativa laboral también regula los permiso a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave, regulada mediante la Ley Nro. 30012, este tipo de permiso se otorga para los trabajadores de entidades publicas asi como privadas, por ende la licencia que se le otorga es por siete días calendario sujeto al pago de sus remuneraciones con normalidad si se diese el caso este tiempo puede ampliarse hasta por treinta días pero corren a cuenta de sus vacaciones del trabajador; por otro lado se tiene a los permiso para terapias de rehabilitación y asistencia médica de personas con discapacidad, estos permisos que se asignan a los trabajadores están regulados en la Ley Nro. 30119, y pueden ser beneficiados los trabajadores del sector público así como de las empresas privadas, las personas con discapacidad a las que hace referencia necesariamente pueden ser los hijos menores de edad así como los parientes mayores de edad de quienes dependen directamente ya la vez están sujetos a curatela del trabajador.

(Monsalve, 2019); por otro lado resulta fundamental citar las diversas características de la remuneración, dentro de ella se presentan las siguientes características: Debe ser de libre disposición, por cuanto el trabajador tiene la libre opción de usarla en lo que mejor le convenga, debe ser pagada en dinero, pero de forma excepcional puede ser alcanzada en especial por cuanto el monto que logra percibir en dinero es un dinero intangible, es inembargable, no puede ser embargada por ninguna institución financiera o de otra índole, sean por deudas ordinarias del trabajador, muy excepcionalmente podrán ser embargadas por el incumplimiento de la pensión de alimentos, tiene carácter preferencial o prevalencia, esta situación se dará siempre en cuando la empresa llegue a presentar quiebra en sus activos, ante este hecho la empresa debe de procurar el pago de las remuneraciones de sus trabajadores (Castillo, 2007).

Dentro del análisis que se ha logrado realizar en el presente estudio destaca la identificación de las licencias así como los permisos laborales y como vienen afectando la remuneración de los trabajadores dentro del ámbito laboral privado; a fin de que se logre consolidar una información útil para el trabajador donde muchos de estos desconocen sus derechos laborales y cuando logran solicitar permisos así como sus licencias laborales su empleador les llegan a descontar aduciendo que no estuvo en su puesto de trabajo durante tiempos prolongados vulnerando así sus derechos laborales. Dentro del contexto real los trabajadores en su mayoría logran utilizar los permisos laborales antes de solicitar una licencia, ya que estas solicitudes son concedidos por el empleador casi de forma inmediata por intermedio de la oficina de recursos humanos a fin de que el trabajador logra faltar unas cuantas horas a su puesto de trabajo antes de poder faltar jornadas enteras de trabajo cuyo descuento sería en mayor proporción económica, atentando así sus derechos laborales desde el punto remunerativo. Ahora bien, poder determinar la correcta regulación de las licencias y permisos laborales resulta ser muy complicado esto como consecuencia de que no se tiene aún regulado un marco jurídico específico sobre permisos y licencias laborales dentro del ordenamiento normativo laboral generando serios conflictos dentro de la relación laboral. Cabe destacar que cuando el empleador logra negarse a otorgar los permisos

laborales al trabajador que lo haya solicitado sin duda alguna se estaría vulnerando sus derechos fundamentales, regulados dentro a nivel del artículo 2, incisos 1 y 22 y los artículos 4 y 7 de la Constitución Política del Perú. En consecuencia resulta fundamental generar una mejor protección social, al momento de regular las figuras del permiso o la licencia laboral dentro del ámbito privado, esto con el afán de que el trabajador no logre perder el derecho retributivo siempre y cuando su conducta se encuadre dentro de los márgenes de la proporcionalidad y de la buena fe laboral. Debemos comprender que las licencias y los permisos laborales que vienen siendo remunerados así como no remunerados, constituyen en una protección que la norma viene otorgando al trabajador, cuando se esté frente a una situación imprevista o cualquiera sea la situación que amerite la ausencia del trabajador dentro de la empresa, a fin de promover la suspensión de forma temporal de su obligación en favor del empleador a fin de que no se pierda el vínculo laboral hasta su reincorporación. Dentro del análisis que se viene realizando conviene citar que las licencias y permisos laborales, las cuales son acogidas por el empleador deben de ser promovidas dándoles un tratamiento especial bajo el contexto jurídico a fin de poder brindar al trabajador la seguridad jurídica de que el empleador no pueda promover despidos arbitrarios o en su defecto no logre afectar su remuneración, hecho que pueda dar como consecuencia la afectación de sus derechos laborales, sumado a ello se tiene en la actualidad un sin número de licencias y permisos que han sido creadas para dar lugar a que el trabajador pueda ausentarse de forma intermitente de su puesto de trabajo lo que da lugar al mismo tiempo a que se presente una lluvia de beneficios que muchas veces son utilizados por el trabajador como situaciones eminentemente amenazadores en contra del empleador quien viene apelando de que se formalice a nivel normativo los permisos y licencia laborales dentro del ámbito del derecho laboral privado fundamentalmente. Por último, debemos poner de manifiesto que los permisos y licencias laborales constituyen en mecanismos más representativos que viene siendo utilizados por el trabajador en aras de fomentar la suspensión imperfecta del contrato de trabajo, regulado a razón del artículo 12 de la Ley de productividad y Competitividad Laboral, pero este marco normativo

actualmente no resulta ser suficiente.

4.4. ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA CONSIDERADA EN LA INVESTIGACIÓN

- Sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente Nro. 02168-2008 PA/TC

Donde se hace referencia que para poder defender la permanencia sobre un puesto laboral por parte del trabajador cuando logra ausentarse debe de hacer uso de la figura de los permisos o licencias laborales, a fin de poder cumplir con alguno de los derechos así como deberes que le son inherentes como trabajador de la empresa. Dentro del acción de amparo evaluada y resuelta por el tribunal se ha evidenciado la vulneración del derecho al trabajo, bajo una conducta abusiva del empresario vulnerando así el respeto a la dignidad humana que está consagrado en el artículo 1 de la Constitución y el derecho al libre desarrollo de la personalidad estipulado del artículo 2, inciso 1 del mismo cuerpo normativo, en ese sentido el empleador no debería de promover los descuentos a nivel remunerativo cuando se esté frente a permisos laborales que fueron solicitados por el trabajador si fuera el caso se estaría atentando los derechos fundamentales de los trabajadores.

4.5. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN.

Dentro del ámbito jurídico la figura de los permisos y las licencias vienen siendo regulados dentro del contexto normativo laboral peruano, cuyo efecto jurídico es la suspensión del contrato de trabajo, así lo viene regulando el artículo 12 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral contenido en el Decreto Legislativo Nro. 728. No debemos olvidar que la obligación de trabajar es el compromiso que adquiere todo trabajador frente a su empleador en virtud a un contrato de trabajo, todo ello bajo el punto de vista del empleador, lo que conlleva a que pueda desarrollarse una prestación laboral de carácter ininterrumpida, pero el problema surge cuando existe momentos de naturaleza transitoria donde se llega a interrumpir la labor por parte del trabajador como consecuencia de los permisos laborales exonerando de la obligación recíprocas de trabajar y remunerar, donde muchas veces es el empleador quien logra dar el permiso correspondiente al trabajador pero no lo logra remunerar por el tiempo que estuvo fuera de la empresa, en otros casos el empresario logra remunerar siempre en cuando el permiso este siendo regulado por la normativa laboral y

mande el pago de su remuneración de forma expresa; en ese sentido estos resultados encontrados tienen cierta relación con el estudio realizado por Calderon (2017), quien logro determinar la necesidad de ampliar el período de la licencia para la adaptación post-parto en razón del progenitor del menor recién nacido; donde el autor claramente pudo observar que el Estado de Guatemala no ha llegado a implementar un marco jurídico en materia laboral que permita generar un periodo de licencia mayor para la adaptación post parto por parte del padre de familia, como consecuencia de este hecho se ha llegado a promover serios descuentos al trabajador como consecuencia de las tardanzas suscitadas conllevando a que sea demeritado su labor como trabajador de la empresa, en ese entender el estado de Guatemala al mantener el régimen de licencias post parto se viene teniendo consecuencias contrarias a los derechos de los trabajadores lo que urge reforzar el marco normativo vigente en aras de fomentar un buen clima laboral dentro de la empresa y su entorno familiar; es así que los permisos laborales deben obedecer a una situación de carácter temporal y al menos exista una situación debidamente justificada así como regulada dentro de la normativa laboral, es por ello que en mérito a lo regulado en el artículo 12 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral se viene regulando las causales para solicitar el permiso laboral, esto en aras de brindar una protección a los derechos del trabajador desde una perspectiva del ámbito remunerativo. Es claro que existe un ámbito normativo en materia laboral totalmente disperso, donde se vienen regulando los permisos y licencias laborales para el sector privado y público, donde se llega a confundir ambos términos, un claro ejemplo es lo que viene regulando la Ley Nro. 26644, donde se viene regulando la licencia por maternidad, hecho jurídico que ha sido modificado por la Ley Nro. 30367, así también se tiene la Ley Nro. 29409, donde se llega a conceder la licencia por paternidad a los trabajadores que están inmersos en la actividad pública y privada; así mismo se presenta la Ley Nro. 27409, donde se tiene regulado la licencia laboral por adopción, entre otros marco normativos donde se regulan estos hechos jurídicos, lo que hace complicado su implementación y aplicación en la parte práctica; por lo tanto, estos resultados guardan cierta relación con el estudio de Del Aguila (2023), quien ha logrado

conocer la relación que existe entre la gestión de la retribución y el desempeño laboral a nivel de la Municipal de Zapatero, Lamas durante el año 2022. Dentro del estudio se ha llegado a conocer que existe un alto índice de compensación en relación a horas de trabajo no remunerado por parte de los trabajadores, pero cabe advertir que el desempeño de cada uno de los trabajadores no es óptimo ya que no vienen recibiendo una contraprestación económica por el esfuerzo que se viene realizando, por otro lado, se pudo observar que la entidad municipal no llega a brindar los permisos necesarios a los trabajadores toda vez que son solicitados por presentarse situaciones de emergencia en su seno familiar, y si se les llega a otorgar los permisos laborales estos están sujetos a descuento lo que provoca serias complicaciones en el trabajo y en su nivel de productividad, desmotivando al trabajador en el cumplimiento de sus funciones.

Resulta fundamental conocer la naturaleza jurídica de los permisos y licencias laborales, la cual se encuentra en la suspensión del contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de poder prestar sus servicios en favor del empleador y este de poder pagar la remuneración respectiva, todo ello sin que logre desaparecer el vínculo laboral, promoviéndose en algunos casos la suspensión imperfecta del contrato de trabajo, donde el empleador logra pagar la remuneración sin que haya existido una contraprestación efectiva de trabajo en beneficio de la empresa. Los permisos laborales dan lugar a que los contratos de trabajo puedan ser suspendidos como consecuencia que están reguladas en la ley, convenio, reglamento interno de trabajo, o en su defecto cuando las partes de la relación laboral lo puedan consentir pero sin que desaparezca el vínculo laboral. Resulta meritorio mencionar que de manera muy desafortunada no contamos con una legislación laboral codificada o en su defecto con una ley general del trabajo, pero cabe advertir que al interior del marco normativo de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, viene siendo regulado de forma deficiente los permisos y licencias a razón del artículo 12, y esta la equipara como causa de suspensión del contrato de trabajo, pero no se hace una distinción entre ambas figuras jurídicas de forma tácita y clara. Cabe advertir que dentro del análisis que se viene realizando destaca las diversas normas sobre permisos y licencias,

tales como la Ley Nro. 30012, donde se llega a conceder el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos quienes puedan estar inmersos en enfermedades bajo un estado grave o terminal, o en su defecto haya podido sufrir algún accidente gravísimo; por otro lado, se tiene la Ley Nro. 26644, la cual fue modificada por la Ley Nro. 30367, que otorga la licencia por maternidad a nivel pre y post natal; también encontramos a la Ley Nro. 29409 que da lugar a la licencia por paternidad, dentro de este contexto normativo también encontramos a la licencia por adopción regulada mediante la Ley Nro. 27409; la diferencia radica en que las licencias es cuando el trabajador se logra ausentar de su puesto de trabajo por más de un día, mientras que los permisos laborales se dan cuando la ausencia es dentro de un día laboral; dentro de este contexto estos resultados guardan cierta relación con el estudio de Cueva (2018), quien ha logrado analizar sobre la estabilidad laboral reforzada de la madre gestante: naturaleza jurídica y sus efectos, donde el autor pudo observar, que los diversos criterios a nivel físico, social y psicológico han logrado ser determinantes para el otorgamiento de los 98 días de licencia a la madre gestante; así mismo se pudo advertir que el legislador pone bastante énfasis en promover el debido cuidado de la madre gestante durante todo el periodo de gestación hasta el nacimiento del niño, al mismo tiempo refiere a que la madre está sujeto a diversos cambios de índole físico y psicológico, que necesariamente debe ser recuperado en el seno familiar, es por ello que resulta fundamental de poder promover esta licencia de maternidad con goce de haber; sumado a ello resulta necesario entender que esta situación pueda venir acompañado de complicaciones en el parto no premeditados y de efectos secundarios lo que debe de dar lugar a que se promueva un tiempo más amplio en relación a la recuperación en su salud, frente a la negativa por parte del empleador de otorgar estos permisos así como las licencias esta se considera como una falta grave supeditadas a ser multada; Cabe advertir que resulta fundamental indicar que los reglamentos internos de trabajo dependen de la voluntad del empleador, ya que este documento es aprobado con la sola presentación ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, en ese sentido muchos de estos reglamentos atentan los derechos laborales de los trabajadores. Dentro del artículo 12 de la Ley de

Productividad y Competitividad Laboral, dado mediante el Decreto Legislativo Nro. 72835, se viene regulando las causales de suspensión del contrato de trabajo, donde describe claramente a los permisos y licencias laborales, pero el tipo de suspensión del contrato de trabajo para este caso es tipo imperfecto. Cabe mencionar que el empleador viene concibiendo al trabajador como la persona con contrato de trabajo quien tiene la obligación de cumplir las labores encomendadas a cambio de percibir una remuneración económica, pero dentro del ámbito laboral actual resulta inconcebible una prestación laboral completamente ininterrumpida, ya que el trabajador muchas veces está sujeto a pasar por circunstancias inesperadas a nivel de problemas de salud, conflictos de índole familiar donde dará lugar a que deba de ausentarse de su puesto laboral, sin la necesidad de que se haya suscitado la disolución del contrato, asimismo el empleador tiene la obligación de seguir abonando su remuneración de forma puntual según manda la ley. Dentro del ámbito laboral se puede dar cabida a que se promueva la suspensión perfecta del contrato de trabajo donde se verá la interrupción temporal del contrato de trabajo donde la obligación del trabajador de prestar servicios se ve interrumpido asimismo la obligación del empleador de pagar la remuneración también se verá interrumpida; pero el vínculo laboral se logra mantener vivo, esta situación se dará cuando el trabajador logre solicitar la licencia de trabajo sin goce de remuneraciones por diversos motivos; mientras que en la suspensión imperfecta del contrato de trabajo se da la cesación temporal de la obligación del trabajador de prestar los servicios en favor del empleador; mientras que el deber del empleador de pagar la remuneración llega subsistir quien tiene la obligación de remunerar de forma puntual, esta situación se dará cuando se solicite permisos por diferente índole o se solicite licencias por enfermedad; es así que estos resultados guardan cierta relación con el estudio de Cisneros (2018), quien pudo conocer el derecho a los permisos y licencias laborales que tiene los trabajadores y su armonización con el poder de dirección del empleador, donde se ha llegado a conceptualizar la naturaleza de los permisos y licencias laborales, frente al contexto del poder de dirección del empleador, con la finalidad de poder generar una serie de parámetros a fin de armonizar la relación entre el empleador y los trabajadores quienes

logran solicitar los permisos laborales a fin de no ser afectados en su desempeño laboral y su remuneración, por otro lado, dentro del estudio se ha llegado a contextualizar la naturaleza jurídica de los permisos y licencias, a fin de poder definir su naturaleza jurídica de una forma que ampare efectivamente los derechos fundamentales del trabajador.

Es así que dentro del ámbito laboral actual a nivel del sector privado los permisos y licencias laborales vienen a constituir en mecanismos representativos que vienen siendo utilizados para dar lugar a la suspensión imperfecta del contrato de trabajo, hecho jurídico que viene siendo regulado a nivel del artículo 12 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Debemos advertir que dentro de la legislación peruana las licencias como los permisos en materia laboral dentro del sector privado vienen gozando de la misma naturaleza jurídica, basando su diferencia únicamente a nivel del tiempo de duración hecho que constituye característica distintiva entre ambas figuras normativas; cabe destacar que el mismo Tribunal Constitucional, en varias de sus resoluciones no logra hacer distinción entre ambas figuras, no obstante los vienen reconociendo como derechos legítimos que le son inherentes a los trabajadores. Sumado a ello se tiene a los reglamentos internos de trabajo, donde llevan insertos la voluntad intrínseca del empleador en función a sus propios intereses, ya que estos reglamentos vienen siendo aprobados por la sola manifestación de la Autoridad Administrativa de Trabajo, es así que en reiterados reglamentos internos de trabajo se puede observar que la empresa viene delegando responsabilidad al jefe de recursos humanos para poder otorgar los permisos en favor del trabajador quien se constituye como jefe inmediato. Dentro del contexto real los trabajadores en su mayoría logran utilizar los permisos laborales antes de solicitar una licencia, ya que estas solicitudes son concedidos por el empleador casi de forma inmediata por intermedio de la oficina de recursos humanos a fin de que el trabajador logra faltar unas cuantas horas a su puesto de trabajo antes de poder faltar jornadas enteras de trabajo cuyo descuento sería en mayor proporción económica, atentando así sus derechos laborales desde el punto remunerativo. Ahora bien, poder determinar la correcta regulación de las licencias y permisos laborales resulta ser muy complicado esto como consecuencia de que no se tiene aún regulado un

marco jurídico específico sobre permisos y licencias laborales dentro del ordenamiento normativo laboral generando serios conflictos dentro de la relación laboral. Cabe destacar que cuando el empleador logra negarse a otorgar los permisos laborales al trabajador que lo haya solicitado sin duda alguna se estaría vulnerando sus derechos fundamentales, regulados dentro a nivel del artículo 2, incisos 1 y 22 y los artículos 4 y 7 de la Constitución Política del Perú. En consecuencia resulta fundamental generar una mejor protección social, al momento de regular las figuras del permiso o la licencia laboral dentro del ámbito privado, esto con el afán de que el trabajador no logre perder el derecho retributivo siempre y cuando su conducta se encuadre dentro de los márgenes de la proporcionalidad y de la buena fe laboral. Debemos comprender que las licencias y los permisos laborales que vienen siendo remunerados así como no remunerados, constituyen en una protección que la norma viene otorgando al trabajador, cuando se esté frente a una situación imprevista o cualquiera sea la situación que amerite la ausencia del trabajador dentro de la empresa, a fin de promover la suspensión de forma temporal de su obligación en favor del empleador a fin de que no se pierda el vínculo laboral hasta su reincorporación; por lo tanto, estos resultados encontrados guardan cierta relación con el estudio de Monsalve (2019), quien pudo conocer la regulación adecuada de las licencias laborales remuneradas y no remuneradas en el Perú. Dentro del estudio se pudo realizar el análisis de la regulación de las licencias y permisos laborales remunerados y no remunerados la cual viene siendo regulada en la Ley Nro. 30795, donde se regula en su artículo 16, cada uno de los alcances del permiso remunerado que puede exigir el trabajador por ser familiar directo del paciente que viene sufriendo de alguna enfermedad y necesita ser acudido de forma inmediata por el trabajador, así también dentro del estudio se pudo evidenciar serios cuestionamientos donde no se ha llegado a regular a nivel normativo y de forma eficiente un régimen, duración y carácter remunerativo cuando se llega a solicitar el permiso laboral por parte del trabajador, promoviendo en muchos casos el descuento respectivo vulnerando así los derechos de los trabajadores que verdaderamente necesitan de estos permisos; en ese sentido las licencias y permisos laborales, las cuales son acogidas por el empleador deben

de ser promovidas dándoles un tratamiento especial bajo el contexto jurídico a fin de poder brindar al trabajador la seguridad jurídica de que el empleador no pueda promover despidos arbitrarios o en su defecto no logre afectar su remuneración, hecho que pueda dar como consecuencia la afectación de sus derechos laborales, sumado a ello se tiene en la actualidad un sin número de licencias y permisos que han sido creadas para dar lugar a que el trabajador pueda ausentarse de forma intermitente de su puesto de trabajo lo que da lugar al mismo tiempo a que se presente una lluvia de beneficios que muchas veces son utilizados por el trabajador como situaciones eminentemente amenazadores en contra del empleador quien viene apelando de que se formalice a nivel normativo los permisos y licencia laborales dentro del ámbito del derecho laboral privado fundamentalmente; es así que estos resultados tienen cierta relación con el estudio de Arangoitia (2019), quien logró determinar el nivel de relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral; dentro del estudio se ha llegado a conocer la organización estudiada, el desempeño laboral y la actitud hacia el liderazgo que permita transformar a un nivel medio, en función al nivel de productividad de los trabajadores lo que ha dado lugar que el empleador haya fijado metas a cumplir por parte de los trabajadores tomando para ello políticas laborales bajo la influencia de un liderazgo transformacional que tiene que activarse de forma plena a fin de poder alcanzar cada uno de los objetivos en busca del bienestar institucional, estas políticas laborales deben estar enmarcados en función a respeto de los derechos laborales de los trabajadores donde se tenga a bien en cumplir cada uno de los preceptos normativos que regulan la relación laboral a fin de obtener mayores y mejores resultados.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Se ha logrado determinar que dentro del ámbito jurídico la figura de los permisos y las licencias vienen siendo regulados dentro del contexto normativo laboral peruano, cuyo efecto jurídico es la suspensión del contrato de trabajo, así lo viene regulando el artículo 12 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral contenido en el Decreto Legislativo Nro. 728, donde no se viene regulando las causales para solicitar el permiso laboral, esto en aras de brindar una protección a los derechos del trabajador desde una perspectiva del ámbito remunerativo.

SEGUNDA: Se ha llegado a conocer que dentro del ámbito laboral actual a nivel del sector privado los permisos y licencias laborales vienen a constituir en mecanismos representativos que vienen siendo utilizados por lo trabajadores para dar lugar a la suspensión imperfecta del contrato de trabajo, hecho jurídico que viene siendo regulado a nivel del artículo 12 de la Ley de productividad y Competitividad Laboral, así mismo la legislación laboral peruana viene regulando las licencias como los permisos en materia laboral dentro del sector privado gozando su naturaleza jurídica y basando su diferencia únicamente a nivel del tiempo de duración hecho que constituye características distintivas entre ambas figuras normativas.

TERCERA: Se pudo identificar que dentro del contexto real los trabajadores en su mayoría logran utilizar los permisos laborales antes de solicitar una licencia, ya que estas solicitudes son concedidos por el empleador casi de forma inmediata por intermedio de la oficina de recursos humanos a fin de que el trabajador logra faltar unas cuantas horas a su puesto de trabajo antes de poder faltar jornadas enteras de trabajo cuyo descuento sería en mayor proporción económica, atentando así sus derechos laborales desde el punto remunerativo,

en consecuencia resulta fundamental generar una mejor protección social, al momento de regular las figuras del permiso o la licencia laboral dentro del ámbito privado, esto con el afán de que el trabajador no logre perder el derecho retributivo siempre y cuando su conducta se encuadre dentro de los márgenes de la proporcionalidad y de la buena fe laboral por parte del empleador.

RECOMENDACIONES

PRIMERO: A los legisladores de poder realizar la modificatoria del artículo 12 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral contenido en el Decreto Legislativo Nro. 728, donde se regule de manera clara y concisa las definiciones de licencia y permiso laboral, a fin de evitar confusiones en temas de interpretación por parte del trabajador así como del empleador, donde se pueda establecer al mismo tiempo los criterios para poder solicitarlos ante el empleador por parte del trabajador a fin de poder acceder a estos beneficios laborales y evitar la afectación de su remuneración.

SEGUNDO: Se recomienda a la Autoridad Administrativa de Trabajo, de poder formular un manual actualizado, donde se desarrolle como poder acceder a las licencias y permisos laborales para los trabajadores del sector privado donde se detallen fundamentalmente los requisitos para poder acceder a estos beneficios laborales y se determine de forma clara el tiempo en la cual se ausentara el trabajador de la empresa, a fin de distinguir si se está frente a una licencia o permiso laboral.

TERCERO: A los empleadores de poder adecuar en sus reglamentos internos con mayor claridad la diferencia entre las licencias y permisos laborales sumados a ello capacitar a sus trabajadores sobre los derechos y deberes cuando pretendan acogerse a estos beneficios laborales a fin de que tengan a bien fundamentar de manera debida su solicitudes y se evite descuentos en su remuneración, evitando así afectar sus derechos laborales.

BIBLIOGRAFÍA

- Anacleto (2015), Manual del Derecho del Trabajo. Grupo Editorial Lex & iuris. Primera edición. Lima, Perú.
- Anacleto (2017), Guía de procedimientos administrativos. Editorial Moreno S.A. Quinta edición. Lima, Perú.
- Arangoitia (2019), El Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Región Puno Unidad de Gestión Educativa Local Yunguyo-Puno, Año 2018. Recuperado el 12 de Marzo de 2023, de <http://hdl.handle.net/20.500.12969/1409>
- Arenas (2009), El derecho colombiano de la seguridad social. Legis. Bogotá. 2009.
- Barba (2019), El nivel de capacitación, las remuneraciones y el desempeño laboral, en una institución financiera. doi:<https://doi.org/10.52936/p.v1i1.9>
- Blancas (2007), Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo, primera edición, Lima, Fondo Editorial Pontifica Universidad Católica del Perú.
- Calderon (2017), La necesidad de ampliar el período de la licencia para la adaptación post-parto para el padre. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Carro et al. (1991), Curso de derecho de trabajo. Bosh Casa Editorial S.A. Segunda edición. Barcelona, España.
- Castillo et al. (2007), Compendio de derecho individual del trabajo. Estudio Caballero Bustamante. Perú.
- Castillo (2017), Derecho al trabajo y proceso de amparo, primera edición, Piura, Palestra Editores.
- Cavallotti (2015), La locación de servicios como fraude laboral trabajo [Universidad Empresarial Siglo 21]. <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/12870/CAVALLOTTIValentina.pdf?sequence=1>
- Cisneros (2018), El derecho a los permisos y licencias laborales y su armonización con el poder de dirección del empleador, Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo.

Chiclayo. Perú.

Cueva (2018), La estabilidad laboral reforzada de la madre gestante: naturaleza jurídica y efectos, Pontificia Universidad Católica del Perú.

Del Aguila (2023), Gestión de la remuneración y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Zapatero, Lamas- 2022. Recuperado el 12 de Marzo de 2023, de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/106377>

Garcia et al. (1993), El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de Investigación. Alianza Universidad Textos. España.

Gomez (2004), Derecho del Trabajo. Las relaciones individuales de trabajo, segunda edición, Lima, Editorial San Marcos.

Gomez (2016), El Contrato de Trabajo, Tomo I, primera edición, Lima, Editorial Adrus D&L.

Huaricallo (2021). Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del archivo regional de Puno– 2020. Recuperado el 12 de Marzo de 2023, de <http://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/1570>

Jara (2017), El periodo de prueba laboral en el Perú, primera edición, Lima, Editorial Lex & Iuris.

López (2010), La constitución de Weimar y los derechos sociales. La influencia en el contexto constitucional y legal colombiano a la luz de los derechos sociales asistenciales a la seguridad social en salud. Editorial Novum Jus. Colombia.

Martin et al. (2002), Derecho del trabajo. Editorial Tecnos. Edición 11. Madrid, España.

Martín (2015), La Contratación Laboral Temporal Causal: análisis y perspectivas, Universidad de Valencia. http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/41799/TESIS_COMPLETA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martinez et al. (2002), Derecho del Trabajo. Netbiblo. España. 2006. MONTOYA MELGAR, Alfredo. Derecho del Trabajo. Editorial Tecnos. Edición 23. España.

Monsalve (2019), La regulación adecuada de las licencias laborales remuneradas y no remuneradas en el Perú. Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo”. Lambayeque. Perú.

Pacheco (2010), El derecho a los permisos laborales. El progreso en el respeto a la dignidad humana del trabajador. Gaceta constitucional. Lima, Perú.

Rendón (2004), Derecho del trabajo colectivo. Lima, Perú.

Sanchez (1999), Los permisos retribuidos al trabajador. Editorial Aranzadi. España.

Sierra (1994), Técnicas de Investigación social. Editorial Thompson. España.

Varela (2006), Administración de la compensación: sueldos, salarios y prestaciones. Editorial Pearson. España.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Análisis de una adecuada regulación normativa de los permisos laborales y su repercusión en la remuneración del trabajador en el sector privado, 2024

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	EJE DE ANÁLISIS 1	SUB EJES DE ANÁLISIS
¿De qué manera se viene regulando a nivel normativo los permisos laborales y cuál es su repercusión a nivel de la remuneración del trabajador en las empresas privadas, 2024?	Analizar la manera como se viene regulando dentro del marco normativo los permisos laborales y de que forma viene repercutiendo a nivel de la remuneración del trabajador en las empresas privadas, 2024.	Los permisos laborales	Regulación normativa de los permisos laborales. Permisos remunerados. Permisos no remunerados.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	EJE DE ANÁLISIS 2	SUB EJES DE ANÁLISIS
¿De qué forma viene regulando la normativa laboral en el sector privado los permisos laborales solicitados por el trabajador, 2024?	Conocer la forma como se viene regulando en la normativa laboral en el sector privado los permisos laborales solicitados por el trabajador, 2024.	Remuneración del trabajador.	Derecho a una remuneración en favor del trabajador.
¿Cuál es la repercusión que viene teniendo la remuneración de los trabajadores como consecuencia de los permisos laborales?	Identificar la repercusión que se tiene en la remuneración de los trabajadores como consecuencia de los permisos laborales.		Repercusión en la remuneración por los permisos laborales. Afectación a la economía del trabajador. Afectación en la economía familiar.

Anexo 02: Ficha de análisis bibliográfico.



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

<p>Autor: Monsalve Título: La regulación adecuada de las licencias laborales remuneradas y no remuneradas en el Perú. Año de publicación: 2019.</p>	<p>Lugar de publicación: Lambayeque. Perú. Editorial: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.</p>
<p>Los permisos laborales que puedan darse a nivel remunerado o no remunerado, constituyen una protección que le viene otorgando la norma jurídica al trabajador, cuando se presente situaciones de una malograda salud, se tenga un imprevisto que amerite que el trabajador tenga a bien a ausentarse de su centro de trabajo. Situación que permitirá al trabajador suspender temporalmente sus obligaciones diarias dentro de la empresa el cual le permita mantener intacto su vínculo laboral hasta que pueda reingresar a su centro de trabajo.</p>	



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

Autor: Anacleto	Lugar de publicación: Lima, Perú.
Título: Guía de procedimientos administrativos.	Editorial: Editorial Moreno S.A. Quinta edición.
Año de publicación: 2015	

Es el marco normativo que ha caído en insuficiente a fin de poder regular la relación jurídica de un trabajo subordinado, ya que este marco jurídico está vigente hace buen tiempo atrás y no ha llegado a ordenar ni mucho menos fortalecer el poder de dirección del empleador frente a los permisos laborales y licencias con goce o sin goce de remuneraciones; así como también viene presentando serias deficiencias en relación a los motivos de suspensión y extinción del contrato de trabajo, llegando a vulnerarse los derechos de los trabajadores por parte del empleador.



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

Autor: Martin et al. Título: Derecho del trabajo. Año de publicación: 2002.	Lugar de publicación: Madrid, España. Editorial: Editorial Tecnos. Edición 11.
<p>La ley a logrado deducir dos figuras distintas, pero cuando nos remitimos a lo que se encuentra regulado en el marco legal de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento, se puede observar que dentro de los derechos colectivos, en relación a la libertad sindical, se logra fijar mediante una convención colectiva las licencias a la cual tiene derecho los trabajadores que cumplen una función sindical, a fin de que puedan cumplir sus obligaciones para las que fueron elegidos. En consecuencia debe tomarse en cuenta que estos permisos que logre otorgar el empleador tienen el carácter de ser remunerados y que cuando logran exceder los límites que están considerado en el convenio colectivo o a falta de éste, el marco jurídico bajo referencia la regula pero también en ella se encuentra regulado los límites mínimos de los permisos, es por ello que mediante un convenio colectivo se puede gozar de un tiempo más amplio en razón a los permisos sindicales.</p>	



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

Autor: Martínez et al. Título: Derecho del Trabajo. Netbiblo. España. 2006. MONTOYA MELGAR, Alfredo. Derecho del Trabajo. Año de publicación: 2002.	Lugar de publicación: España. Editorial: Editorial Tecnos. Edición 23.
<p>Dentro de lo que se viene regulando en la norma sobre los permisos laborales o licencias que pueda conceder el empleador a sus trabajadores con carácter remunerativo, viene dejando bajo una evidentemente innegable donde le da facultades al empleador de poder decidir si otorga o no un permiso, en razón de que no se encuentre tipificada legalmente, sumado a ello el empleador tiene la capacidad de poder reconocer o no el derecho remunerativo del trabajador cuando obtenga el permiso correspondiente. Los conceptos de permiso y de licencia en el Perú, han sido comprendidos como términos similares, uno está comprendido para los servidores públicos mientras que el otro está regulado para los trabajadores de empresas privadas.</p>	



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

<p>Autor: Pacheco</p> <p>Título: El derecho a los permisos laborales. El progreso en el respeto a la dignidad humana del trabajador.</p> <p>Año de publicación: 2010.</p>	<p>Lugar de publicación: Lima, Perú.</p> <p>Editorial: Gaceta constitucional.</p>
<p>El trabajador previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo</p> <p>Siempre en cuando se pretenda no ser afectado en su remuneración, las causas por las cuales puede pedir el permiso son las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Tiene derecho a quince días naturales cuando llegue a contraer nupcias. b. Tiene derecho a dos días de permiso cuando se suscite el nacimiento de su hijo o éste pueda presentar enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Pero si el trabajador necesita viajar a otro lugar el permiso que se le debe otorgar es de cuatro días. c. Tiene permiso de un día para poder trasladarse de su domicilio habitual. d. Tiene permiso por un tiempo indispensable, siempre en cuando tenga a bien cumplir un deber inexcusable de carácter público y personal, la cual está inmerso en el derecho y ejercicio del sufragio activo en un proceso electoral. e. Tiene derecho a permisos siempre en cuando se tenga regulado en un marco jurídico situaciones especiales o en su defecto se haya configurado las situaciones mediante convenio colectivo. 	



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

Autor: Sanchez Título: Los permisos retribuidos al trabajador. Año de publicación: 1999.	Lugar de publicación: España. Editorial: Editorial Aranzadi.
<p>Permisos Laborales</p> <p>Debemos considerar que los permisos laborales son considerados a nivel jurídico como aquella interrupción de la prestación laboral durante un periodo corto, bajo causales que se fundan a nivel de la norma jurídica o en su defecto haya sido establecido mediante convenio colectivo. Cuando el trabajador logra obtener el permiso respectivo, no tiene la obligación de acudir a su puesto laboral, pero debemos advertir que el empleador tampoco podrá afectar su remuneración con un descuento por las horas dejadas de trabajar. En ese sentido los permisos laborales las autoriza el empleador de forma escrita y la es concedida en favor del trabajador, durante algunas horas, a fin de poder atender asuntos de índole personal, de salud, entre otros motivos.</p>	



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

Autor: Rendón Título: Derecho del trabajo colectivo. Año de publicación: 2004.	Lugar de publicación: Lima, Perú. Editorial:
<p>a) Licencia por invalidez temporal, enfermedad y accidente comprobado</p> <p>Este tipo de licencia por lo general se le otorga al trabajador del sector privado la cual viene siendo regulado por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, donde se regula la invalidez temporal del trabajador ante el padecimiento de una enfermedad crónica o que haya sufrido un accidente debidamente comprobado y que sea certificado por ESSALUD, téngase en consideración que no se admite el certificado emitido por un médico particular.</p> <p>b) Licencia para el desempeño de cargos sindicales</p> <p>Regulado a nivel del Decreto Supremo Nro. 010-2003-TR, donde el empleador está obligado a conceder esta licencia a los trabajadores quienes hayan sido ungidos como dirigentes sindicales a fin de que puedan desempeñar sus funciones de representatividad y de gestión, la licencia que se le otorga es hasta por 30 días calendarios, debemos comprender que esta licencia es dada tanto para los trabajadores del sector público privado.</p>	



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

Autor: Varela	Lugar de publicación: España.
Título: Administración de la compensación: sueldos, salarios y prestaciones.	Editorial: Editorial Pearson.
Año de publicación: 2006.	
La remuneración Es considerado el pago que logra recibir el trabajador de parte del empleador por la tarea o labor cumplida de forma exclusiva dentro de la empresa, así también debemos advertir que la remuneración es de libre disposición del trabajador, la cual se le entrega en dinero así como en especie de manera periódica en razón a la existencia de un contrato de trabajo.	



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

<p>Autor: López</p> <p>Título: La constitución de Weimar y los derechos sociales. La influencia en el contexto constitucional y legal colombiano a la luz de los derechos sociales asistenciales a la seguridad social en salud.</p> <p>Año de publicación: 2010.</p>	<p>Lugar de publicación: Colombia.</p> <p>Editorial: Editorial Novum Jus.</p>
<p>Derecho del trabajador a recibir una remuneración</p> <p>La razón de ser de una relación laboral entre el trabajador y su empleador es la remuneración, por lo tanto este concepto de dinero que pueda a bien recibir el trabajador le va a permitir atender sus necesidades mínimas, sean de índole material así como sus alimentos, educación, salud, etc; por cuanto la remuneración llega a conmutarse con la dignidad del ser humano quien tiene la calidad de ser trabajador.</p>	



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

Autor: Castillo. Título: Derecho al trabajo y proceso de amparo, primera edición. Año de publicación: 2007.	Lugar de publicación: Piura. Editorial: Palestra Editores.
<p>a. Debe ser de libre disposición, por cuanto el trabajador tiene la libre opción de usarla en lo que mejor le convenga.</p> <p>b. Debe ser pagada en dinero, pero de forma excepcional puede ser alcanzada en especial por cuanto el monto que logra percibir en dinero es un dinero intangible.</p> <p>c. Es inembargable, no puede ser embargada por ninguna institución financiera o de otra índole, sean por deudas ordinarias del trabajador, muy excepcionalmente podrán ser embargadas por el incumplimiento de la pensión de alimentos.</p> <p>d. Tiene carácter preferencial o prevalencia, esta situación se dará siempre en cuando la empresa llegue a presentar quiebra en sus activos, ante este hecho la empresa debe de procurar el pago de las remuneraciones de sus trabajadores.</p>	

Anexo 03: Ficha de análisis de norma.



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Ley Nro. 29409

Dentro de este criterio se debe tomar en consideración la reciente modificación del artículo 2 de la Ley Nro. 29409, donde se dan los permisos así como licencias por paternidad a los trabajadores del sector público y la empresa privada, donde se le permite acceder a diez días calendario de forma consecutiva cuando su pareja haya alumbrado a sus hijos sea por parto natural o cesárea, con una prórroga de hasta treinta días, esta situación se dará siempre en cuando se tenga nacimiento múltiple o prematuro de sus hijos, o en su defecto estos menores presentan alguna enfermedad congénita o se presente complicaciones en la salud de la madre.



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Ley de productividad y competitividad laboral

A nivel de la figura legal de los permisos se colige en función a dos preceptos que debe tomarse en consideración las cuales refieren a este instituto, que viene siendo regulado en el artículo 12, donde se ha llegado a normar las causas de suspensión del contrato de trabajo. Dentro de este contexto cabe mencionar que se ha llegado a presentar la causa suficiente de suspensión del contrato de trabajo donde destaca el permiso que se solicita para poder desempeñar cargos sindicales lo que viene siendo regulado en el inciso d del artículo en referencia y el permiso que pueda conceder el empleador la cual no se ajusta al hecho fijado en la norma la cual viene siendo regulado en el inciso k, del mismo artículo en mención. En consecuencia no se ha llegado a especificar si el permiso implica la suspensión perfecta o la imperfecta del contrato laboral, ni mucho menos se logra indicar el trámite que debe seguirse para que se logre su obtención.



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Decreto Supremo Nro. 005-2011-TR

Debemos de considerar que este marco jurídico viene siendo regulado por el Decreto Supremo Nro. 005-2011-TR, donde destaca que este tipo de permiso debe ser otorgado tanto para el sector público así como privado. Dentro de los requisitos que deben obrar ante el empleador es el certificado de incapacidad temporal más conocido como el CITT por maternidad, la cual debe ser expedido por ESSALUD, o también puede presentar el certificado médico donde se haga constar la fecha probable del alumbramiento del niño en formato que debe ser expedido por el colegio médico del Perú.



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Decreto Legislativo Nro. 728

Dentro del ámbito jurídico la figura de los permisos y las licencias vienen siendo regulados dentro del contexto normativo laboral peruano, cuyo efecto jurídico es la suspensión del contrato de trabajo, así lo viene regulando el artículo 12 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral contenido en el Decreto Legislativo Nro. 728. No debemos olvidar que la obligación de trabajar es el compromiso que adquiere todo trabajador frente a su empleador en virtud a un contrato de trabajo, todo ello bajo el punto de vista del empleador, lo que conlleva a que pueda desarrollarse una prestación laboral de carácter ininterrumpida, pero el problema surge cuando existe momentos de naturaleza transitoria donde se llega a interrumpir la labor por parte del trabajador como consecuencia de los permisos laborales exonerando de la obligación recíprocas de trabajar y remunerar, donde muchas veces es el empleador quien logra dar el permiso correspondiente al trabajador pero no lo logra remunerar por el tiempo que estuvo fuera de la empresa, en otros casos el empresario logra remunerar siempre en cuando el permiso este siendo regulado por la normativa laboral y mande el pago de su remuneración de forma expresa.



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Ley Nro. 26644

Ley Nro. 30367

Ley Nro. 29409

Es claro que existe un ámbito normativo en materia laboral totalmente disperso, donde se vienen regulando los permisos y licencias laborales para el sector privado y público, donde se llega a confundir ambos términos, un claro ejemplo es lo que viene regulando la Ley Nro. 26644, donde se viene regulando la licencia por maternidad, hecho jurídico que ha sido modificado por la Ley Nro. 30367, así también se tiene la Ley Nro. 29409, donde se llega a conceder la licencia por paternidad a los trabajadores que están inmersos en la actividad pública y privada



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Ley Nro. 27409

La Ley Nro. 27409, donde se tiene regulado la licencia laboral por adopción, entre otros marco normativo donde se regulan estos hechos jurídicos, lo que hace complicado su implementación y aplicación en la parte práctica. Por otro lado, resulta fundamental conocer la naturaleza jurídica de los permisos y licencias laborales, la cual se encuentra en la suspensión del contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de poder prestar sus servicios en favor del empleador y este de poder pagar la remuneración respectiva, todo ello sin que logre desaparecer el vínculo laboral, promoviéndose en algunos casos la suspensión imperfecta del contrato de trabajo, donde el empleador logra pagar la remuneración sin que haya existido una contraprestación efectiva de trabajo en beneficio de la empresa.



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo

La ley a logrado deducir dos figuras distintas, pero cuando nos remitimos a lo que se encuentra regulado en el marco legal de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento, se puede observar que, dentro de los derechos colectivos, en relación a la libertad sindical, se logra fijar mediante una convención colectiva las licencias a la cual tiene derecho los trabajadores que cumplen una función sindical, a fin de que puedan cumplir sus obligaciones para las que fueron elegidos.



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Decreto Legislativo Nro. 72835

Dentro del artículo 12 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, dado mediante el Decreto Legislativo Nro. 72835, se viene regulando las causales de suspensión del contrato de trabajo, donde describe claramente a los permisos y licencias laborales, pero el tipo de suspensión del contrato de trabajo para este caso es tipo imperfecto. Cabe mencionar que el empleador viene concibiendo al trabajador como la persona con contrato de trabajo quien tiene la obligación de cumplir las labores encomendadas a cambio de percibir una remuneración económica, pero dentro del ámbito laboral actual resulta inconcebible una prestación laboral completamente ininterrumpida, ya que el trabajador muchas veces está sujeto a pasar por circunstancias inesperadas a nivel de problemas de salud, conflictos de índole familiar donde dará lugar a que deba de ausentarse de su puesto laboral, sin la necesidad de que se haya suscitado la disolución del contrato, asimismo el empleador tiene la obligación de seguir abonando su remuneración de forma puntual según manda la ley.



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Constitución Política del Perú

Cabe destacar que cuando el empleador logra negarse a otorgar los permisos laborales al trabajador que lo haya solicitado sin duda alguna se estaría vulnerando sus derechos fundamentales, regulados dentro a nivel del artículo 2, incisos 1 y 22 y los artículos 4 y 7 de la Constitución Política del Perú.



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Ley de productividad y Competitividad Laboral

Por último, debemos poner de manifiesto que los permisos y licencias laborales constituyen en mecanismos más representativos que viene siendo utilizados por el trabajador en aras de fomentar la suspensión imperfecta del contrato de trabajo, regulado a razón del artículo 12 de la Ley de productividad y Competitividad Laboral, pero este marco normativo actualmente no resulta ser suficiente.

Anexo 04: Ficha de análisis de jurisprudencia.



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**FICHA DE ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA RELACIONADA AL TEMA DE
INVESTIGACION**

Sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente Nro. 02168-2008 PA/TC

Donde se hace referencia que para poder defender la permanencia sobre un puesto laboral por parte del trabajador cuando logra ausentarse debe de hacer uso de la figura de los permisos o licencias laborales, a fin de poder cumplir con alguno de los derechos así como deberes que le son inherentes como trabajador de la empresa. Dentro del acción de amparo evaluada y resuelta por el tribunal se ha evidenciado la vulneración del derecho al trabajo, bajo una conducta abusiva del empresario vulnerando así el respeto a la dignidad humana que está consagrado en el artículo 1 de la Constitución y el derecho al libre desarrollo de la personalidad estipulado del artículo 2, inciso 1 del mismo cuerpo normativo, en ese sentido el empleador no debería de promover los descuentos a nivel remunerativo cuando se esté frente a permisos laborales que fueron solicitados por el trabajador si fuera el caso se estaría atentando los derechos fundamentales de los trabajadores.