

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional de Derecho



TESIS

**TUTELA AL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LOS
BENEFICIOS SOCIALES DE DOCENTES DEL
SECTOR PRIVADO HUANCAYO 2022**

Para optar : El título profesional de abogada

Autor : Bach. Taipe Solier Yenny
Bach. Topalaya Huaman Katya
Katuiska

Asesor : Dr. Romero Giron Hilario

Línea de investigación
institucional : Desarrollo humano y derechos

Área de investigación
institucional : Ciencias sociales

Fecha de inicio y
de culminación : 15-01-2023 a 30-03-2023

HUANCAYO – PERÚ

2024

HOJA DE JURADOS REVISORES

DR. POMA LAGOS LUIS ALBERTO

Decano de la Facultad de Derecho

DR. OSCUVILCA TAPIA ANTONIO LEOPOLDO

Docente revisor titular 1

DRA. CORDOVA MAYO MIRIAM ROSARIO

Docente revisor titular 2

MG. QUIÑONES INGA ROLY

Docente revisor titular 3

MG. CUNYAS ENRIQUEZ PEDRO SAUL

Docente revisor suplente

DEDICATORIA

Dedicamos el desarrollo del presente trabajo a todas las personas, por su apoyo de forma incondicional, a mis padres y familiares, por su apoyo por su comprensión en todo este proceso de desarrollo de este trabajo.

Nuestra gratitud y dedicatoria de este trabajo va en gratitud a dios, y a mis padres quienes me dan su apoyo incondicional para seguir mis proyectos y llegar a cumplir mis objetivos.

AGRADECIMIENTO

Nuestro agradecimiento a nuestro asesor de tesis el docente Hilario Romero Girón, por su dedicación y apoyo de forma incondicional, a todos los profesionales comprometidos con nuestros propósitos de poder culminar el presente proceso, y lograr nuestros objetivos, para todos ellos dedicamos el desarrollo del presente trabajo.

.

CONSTANCIA DE SIMILITUD



UPLA
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Oficina de
Propiedad Intelectual
y Publicaciones

NUEVOS
MÓDULOS
NUEVOS
MÓDULOS
NUEVOS
MÓDULOS

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N° 00056-FDCP -2024

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Teoría** Titulada:

TUTELA AL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LOS BENEFICIOS SOCIALES DE DOCENTES DEL SECTOR PRIVADO HUANCAYO 2022

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : BACH. TAÍPE SOLIER YENNY
BACH. TOPALAYA HUAMAN KATYA KATUISKA

Facultad : DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Escuela profesional : DERECHO

Asesor(a) : DR. ROMERO GIRON HILARIO

Fue analizado con fecha **22/02/2024** con **106** pág.; en el Software de Prevención de Plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

Excluye Citas.

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

Otro criterio (especificar)

X
X

El documento presenta un porcentaje de similitud de **21** %.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N° 15 del Reglamento de Uso de Software de Prevención de Plagio. Se declara, que el trabajo de investigación: *Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.*

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 22 de febrero de 2024.



DR. HILARIO ROMERO GIRON
JEFE (e)

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

CONTENIDO

HOJA DE JURADOS REVISORES	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
CONSTANCIA DE SIMILITUD	v
CONTENIDO	vi
ÍNDICE DE TABLAS	xii
ÍNDICE DE FIGURAS	xiii
RESUMEN.....	xiv
ABSTRAC	xv
INTRODUCCIÓN	xvi
1 CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	19
1.1 Descripción de la realidad problemática	19
1.2 Delimitación del problema.....	22
1.2.1 Delimitación espacial	22
1.2.2 Delimitación temporal.....	22
1.2.3 Delimitación conceptual.....	23
1.3 Formulación del problema	23
1.3.1 Problema general.....	23
1.3.2 Problemas específicos	23
1.4 Justificación de la investigación	23
1.4.1 Social.....	23
1.4.2 Científica – teórica	24
1.4.3 Metodológica.....	24
1.5 Objetivos de la Investigación	24
1.5.1 Objetivo general	24

1.5.2	Objetivos específicos	24
2	CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	26
2.1	Antecedentes de investigación.	26
2.1.1	Antecedentes nivel nacional.....	26
2.1.1.1	Antecedente N° 01	26
2.1.1.2	Antecedente N° 02	27
2.1.1.3	Antecedente N° 03	30
2.1.2	Antecedente a nivel internacional	31
2.1.2.1	Antecedente N° 01	31
2.1.2.2	Antecedente N° 02	33
2.2	Bases teóricas o científicas.....	35
2.2.1	Principio de igualdad y beneficios sociales.	35
2.2.1.1	El contrato a tiempo parcial	35
2.2.1.2	Formalidades.....	36
2.2.1.3	Principios aplicables al contrato a tiempo parcial.....	37
2.2.1.4	Principio de igualdad y no discriminación.....	37
2.2.1.5	La equiparación y proporcionalidad	38
2.2.1.6	Regulación particular de los beneficios sociales en el contrato a tiempo parcial	39
2.2.1.7	Beneficios otorgados de forma equiparada al contrato a tiempo completo	39
2.2.1.8	Beneficios otorgados de modo proporcional	40
2.2.1.9	Contrato de trabajo.....	41
2.2.1.10	Prestación personal de servicios	41
2.2.1.10.1	La remuneración.....	41
2.2.1.10.2	Subordinación.	41
2.2.1.10.3	El contrato de trabajo a tiempo parcial.	42

2.2.1.10.4	La jornada laboral.	42
2.2.1.11	La jornada laboral de los trabajadores a tiempo parcial	43
2.2.1.12	La compensación por tiempo de servicios	44
2.2.1.13	La protección contra el despido arbitrario	44
2.2.1.13.1	Beneficios excluidos.	45
2.2.1.14	Supuestos no regulados.....	45
2.2.1.14.1	Posibilidad de excluir válidamente beneficios	45
2.2.1.14.2	Posibilidad de trabajo en sobretiempo	45
2.2.1.15	Necesidad de una regulación integral del contrato a tiempo parcial. 46	
2.2.1.16	Protección laboral en base a los Convenios de Organización Internacional del Trabajo (OIT). -.....	46
2.2.1.17	Protección laboral desde la Constitución Política del Perú.....	47
2.2.1.18	Principios en materia laboral	47
2.2.1.18.1	Indubio pro operario.....	47
2.2.1.18.2	Norma más favorable al trabajador	48
2.2.1.18.3	Irrenunciabilidad de derechos	48
2.3	Definición de conceptos	48
3	CAPITULO III: HIPOTESIS	51
3.1	Hipótesis general.....	51
3.2	Hipótesis específicas	51
3.3	Variables	51
4	CAPITULO IV: METODOLOGÍA	52
4.1	Métodos de investigación.....	52
4.1.1	Métodos generales de investigación.....	52
4.1.1.1	Método deductivo	52
4.1.1.2	Método inductivo.....	52

4.1.2	Métodos específicos	53
4.1.2.1	Método descriptivo	53
4.1.3	Métodos particulares	53
4.1.3.1	Método sistemático.....	53
4.2	Tipo de investigación	54
4.2.1	Investigación básica	54
4.3	Nivel de investigación.....	55
4.3.1	Descriptivo – explicativo.	55
4.4	Diseño de la investigación.	56
4.4.1	Investigación no experimental	56
4.4.1.1	Trasversal - descriptivo.....	57
4.5	Población y Muestra.....	58
4.5.1	Población.....	58
4.5.2	Muestra.....	58
4.5.2.1	Muestreo no probabilístico.	58
4.5.2.1.1	Muestras intencionadas	59
4.6	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	59
4.6.1	Técnicas de recolección de datos.	59
4.6.1.1	Encuesta.....	59
4.6.2	Instrumentos de recolección de datos.	60
4.6.2.1	Cuestionario.....	60
4.6.2.2	Procedimiento de recolección de datos.....	60
4.7	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	61
4.7.1	Clasificación.....	61
4.7.2	Codificación	61
4.7.3	Tabulación.....	61

4.7.3.1	Tabla	61
4.7.3.2	Gráficos.....	61
4.7.4	Análisis e interpretación de los datos.....	62
4.8	Consideraciones éticas.	62
5	CAPITULO V: RESULTADOS	63
5.1	Descripción de los resultados.....	63
5.1.1	Resultados de la variable: Tutela al principio de igualdad.	63
5.1.2	Resultados de la variable: Beneficios sociales de docentes del sector privado.	68
5.1.3	Relación entre las variables independiente e dependiente.	73
5.2	Contrastación de las	77
5.2.1	Contrastación de la hipótesis general.....	77
5.2.2	Contrastación de las hipótesis específicas.....	78
5.3	Análisis y discusión de resultados.....	81
5.3.1	Análisis y discusión de resultados a nivel teórico.....	81
5.3.2	Análisis y discusión a nivel de resultados estadístico.....	81
5.3.3	Análisis y discusión a nivel de antecedentes de investigación	84
	CONCLUSIONES	86
	RECOMENDACIONES.	87
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	88
	A N E X O S	92
	Matriz de consistencia.....	93
	Matriz de operacionalización de las variables:	94
	Matriz de operacionalización la variable Independiente.....	94
	Matriz de operacionalización la variable dependiente	95
	Matriz de Operacionalización de los instrumentos	96

Matriz de Operacionalización de los instrumentos de la variable Independiente e Itms.....	96
Matriz de Operacionalización de los instrumentos de la variable dependiente e Itms.....	97
ENCUESTA.....	98
FICHA DE VALIDACIÓN	101
CONSENTIMIENTO INFORMADO	103
COMPROMISO DE AUTORIA	104
COMPROMISO DE AUTORIA	105

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 01: RESULTADOS DE LA CALIDAD DE INDICIOS DEL INDICADOR INDICIO	57
Tabla N° 02: RESULTADOS DE LA DIMENSION CALIDAD DE INDICIOS DEL INDICADOR CONCORDANTES	58
Tabla N° 03: RESULTADOS DE LA DIMENSION IMPUTACION DEL INDICADOR CONCERTACION	59
Tabla N° 04: ESTADÍGRAFOS DE LOS PUNTAJES DE LA VARIABLE LA PRUEBA POR INDICIOS	61
Tabla N° 05: NIVELES DE LA VARIABLE LA PRUEBA POR INDICIOS ...	62
Tabla N° 06: RESULTADOS DE LA DIMENSION LA CONCERTACIÓN DEL INDICADOR – LA PRUEBA	63
Tabla N° 07: RESULTADOS DE LA DIMENSION LA DEFRAUDACION DEL INDICADOR – DELITO	64
Tabla N° 08: ESTADÍGRAFOS DE LOS PUNTAJES DE LA VARIABLE LA CONCERTACIÓN EN DELITOS DE COLUSIÓN	65
Tabla N° 09: NIVELES DE LA VARIABLE LA CONCERTACIÓN EN DELITOS DE COLUSIÓN	66
Tabla N° 10: COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN LA PRUEBA POR INDICIOS E LA CONCERTACION EN DELITOS DE COLUSION	67
Tabla N° 11: CORRELACIÓN DE LAS DIMENSIONES DE LA PRUEBA POR INDICIOS E LA CONCERTACION EN DELITOS DE COLUSION	68
Tabla N° 12: NIVELES DE LA PRUEBA POR INDICIOS E LA CONCERTACION EN DELITOS DE COLUSION	69
Tabla N° 13: PRUEBA DE KOLMOGOROV-SMIRNOV DE LAS VARIABLES	70
Tabla N° 14: PRUEBA DE LA HIPÓTESIS GENERAL	72
Tabla N° 15: PRUEBA DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1	73
Tabla N° 16: PRUEBA DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2	74

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 01: RESULTADOS DEL INDICADOR INDICIO	58
Figura N° 02: RESULTADOS DEL INDICADOR CONCORDANTES.....	59
Figura N° 03: RESULTADOS DEL INDICADOR CONCERTACION	60
Figura N° 04: HISTOGRAMA DE LOS PUNTAJES DE LA VARIABLE LA PRUEBA POR INDICIOS	61
Figura N° 05: NIVELES DE LA VARIABLE LA PRUEBA POR INDICIOS	62
Figura N° 06: RESULTADOS DEL INDICADOR LA PRUEBA	64
Figura N° 07: RESULTADOS DEL INDICADOR DELITO	65
Figura N° 08: HISTOGRAMA DE LOS PUNTAJES DE LA VARIABLE LA CONCERTACIÓN EN DELITOS DE COLUSIÓN.....	66
Figura N° 09: NIVELES DE LA VARIABLE LA CONCERTACION EN DELITOS DE COLUSION	67
Figura N° 10: DIAGRAMA DE DISPERSIÓN DE LA PRUEBA POR INDICIOS E LA CONCERTACION EN DELITOS DE COLUSION.....	68
Figura N° 11: NIVELES DE LA PRUEBA POR INDICIOS E LA CONCERTACION EN DELITOS DE COLUSION.....	70

RESUMEN

La presente tesis responde al problema de investigación que parte la siguiente interrogante: ¿En qué nivel se tutela el principio de igualdad en el otorgamiento de los beneficios sociales de docentes del sector privado, Huancayo, 2022?

El objetivo general fue: Establecer en qué nivel se tutela el principio de igualdad en el otorgamiento de los beneficios sociales de docentes del sector privado, Huancayo, 2022;

La Investigación se ubica dentro del método general deductivo – inductivo, tipo de investigación: Básico; en el Nivel: descriptivo - explicativo; diseño no experimental Transeccional,

La población en estudio estuvo constituida por 65 abogados especializados en materia de derecho laboral y derecho, constitucional, dentro del ámbito de la provincia de Huancayo, con una muestra de 25 profesionales, habiendo aplicado el tipo de muestreo probabilístico simple, para la recolección de información se utilizó, la técnica de la encuesta; el instrumento utilizado para la medición de las variables fue validados por 3 abogados expertos en derecho laboral y derecho constitucional, quienes realizaron la evaluación correspondiente

PALABRAS CLAVE: Proceso, igualdad, social, tutela, otorgamiento, beneficios, tratamiento, trabajo.

ABSTRAC

This thesis responds to the research problem that starts with the following question: At what level is the principle of equality protected in the granting of social benefits to teachers in the private sector, Huancayo, 2022?

The general objective was: Establish at what level the principle of equality is protected in the granting of social benefits for teachers in the private sector, Huancayo, 2022;

The Investigation is located within the general deductive - inductive method, type of investigation: Basic; at Level: descriptive - explanatory; Transectional non-experimental design,

The population under study consisted of 65 lawyers specialized in labor law and constitutional law, within the scope of the province of Huancayo, with a sample of 25 professionals, having applied the type of simple probabilistic sampling, for the collection of information. the survey technique was used; The instrument used to measure the variables was validated by 3 expert lawyers in labor law and constitutional law, who carried out the corresponding evaluation.

KEY WORDS: Process, equality, social, guardianship, granting, benefits, treatment, work.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación jurídico aborda la problemática existente en torno a la escasa regulación que existe respecto al principio de igualdad en los beneficios sociales de docentes contratados en el sector privado, el mismo que debiera ubicarse como un mecanismo que incentive la productividad en las instituciones educativas, así como una alternativa para los docentes que requieran laborar en jornadas reducidas. Se plantea como objetivo demostrar que existe una exclusión de beneficios sociales en los trabajadores docentes contratados a tiempo parcial contraria al principio-derecho de igualdad, y que, en aplicación de este, se pueden cubrir vacíos jurídicos normativos existentes.

En efecto, este principio como derecho implica, entre otros aspectos, un derecho constitucional subjetivo de ser tratado con igualdad ante la ley y de no ser objeto de forma alguna de discriminación, pero que también permite, con base en la razonabilidad y objetividad, establecer diferencias entre las personas, porque así lo exige la naturaleza de las cosas. Sobre la base de esta premisa, es que se aprecia que la regulación peruana vulnera el principio-derecho de igualdad cuando excluye de ciertos beneficios sociales a los trabajadores contratados a tiempo parcial, sin razón que lo justifique.

No obstante, se concluye también que el contrato a tiempo parcial reviste diferencias en relación al contrato a tiempo completo que hacen que, en tanto sea razonable y guarde correspondencia con el objeto que los diferencia, los trabajadores docentes bajo aquel tipo contractual dejen de percibir ciertos beneficios válidamente.

Para estos fines el desarrollo del presente trabajo de investigación se encuentra dividida en cinco capítulos, siendo dividida en la siguiente forma:

Bajo estos parámetros se deduce en que el proceso del desarrollo del presente trabajo de investigación se encuentra estructurada de manera adecuada que responda a las exigencias de un trabajo de investigación, donde la estructura se encuentra delimitado de la siguiente forma:

En primer orden el capítulo I, en este se desarrolla aspectos de la descripción de la realidad problemática, así como la delimitación del problema tanto en su dimensión espacial, temporal, y conceptual, así como la formulación del problema, justificación, tanto en su dimensión general como específicos.

En lo que respecta al capítulo II, en este se desarrolla el marco teórico en sí mismo, donde este parte de los antecedentes de la investigación tanto en su dimensión nacional como internacional, las bases teóricas, tanto de las variable independiente como dependiente, marco conceptual, los mismo que estos nos va permitir un desarrollo adecuado del proceso de investigación del presente trabajo.

En cuanto al capítulo III, en este se desarrolla lo concerniente a la formulación de la hipótesis general como específico, la identificación de nuestras variables, así como la conceptualización de estas.

En lo que respecta al cuarto capítulo, este contiene todo lo relacionado con el aspecto metodológico, como son los métodos generales, métodos específicos, particulares, tipo de investigación, nivel de

investigación, la población, muestra diseño de la investigación, técnicas e instrumentos y análisis de datos.

En lo que concierne al capítulo V, este desarrollo los resultados que se ha obtenido de la aplicación de la muestra seleccionada, de acuerdo con las variables postulados a fin de dar a entender estas en su dimensión real

para concluir el desarrollo del presente trabajo se va desarrollar las conclusiones así como las recomendaciones y demás anexos que sirvieron para una ejecución adecuada y ordenada del presente trabajo.

1 CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

El principio de igualdad en el campo laboral no solo no es ajeno, sino que por el contrario la Constitución en su artículo 26 inciso 1, menciona que en el ámbito laboral deben respetarse los principios de igualdad de oportunidades sin discriminación, tal como expone Neves Mujica (2006): El principio de igualdad supone comparar dos situaciones y conferir el trato correspondiente; igual trato a situaciones iguales y desigual trato a situaciones desiguales. Tanto el Estado como los particulares, en nuestros actos normativos o no, estamos obligados a procurar este trato equivalente. Asimismo, se puede mencionar que el principio de igualdad en la relación laboral, es el derecho que tiene todo trabajador a recibir un trato igualitario frente a otros trabajadores por parte de su empleador. (Blancas, C. 2015). En ese sentido se puede decir que la discriminación vulnera el derecho a la libertad de las personas, obligándolas o impidiéndoles de conseguir el trabajo al que estos aspiran, lo cual menoscaba las oportunidades de los hombres y mujeres a desarrollar su potencial y a ser remunerados en función de sus méritos.

Los beneficios sociales en nuestro país tienen un reconocimiento tanto a nivel constitucional como a través de normas específicas que regulan sus alcances. Nuestra Constitución Política en su artículo 24° señala, que “el pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador”.

Asimismo, nuestra legislación contempla diversos beneficios laborales entre los que figuran: las Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad (Ley N° 27735), la Asignación Familiar (Ley N° 25129), el Seguro de Vida Ley (Dec. Leg. N° 688), las Utilidades (Dec. Leg. N° 892) y la Compensación por Tiempo de Servicios (TUO del Dec. Leg. N° 650). El tema a desarrollar en la presente investigación son las distorsiones que se presentan en el tratamiento de beneficios laborales en el régimen laboral de la actividad privada en nuestro país, específicamente en el caso de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), las Gratificaciones Legales de Fiestas Patrias y Navidad y la Asignación Familiar para los docentes del sector privado. Y es que su aplicación o regulación ha tenido muchas deficiencias y supuestos de interpretación, que han dado lugar a que en la actualidad se haga necesaria una reformulación en su tratamiento legislativo. Esta crisis de los beneficios laborales surge en principio como consecuencia del contexto histórico internacional y nacional en el que se circunscribieron las flexibilizaciones del derecho del trabajo producto de la globalización de la economía. (García, F. 2015)

En la década de los ochenta y como consecuencia de una crisis de empleo a nivel mundial se produjo el fenómeno de globalización de la economía, que en la década de los noventa dio lugar a la flexibilización y desregulación de las normas laborales a efectos de lograr que las empresas tuvieran un manejo más flexible de las relaciones laborales frente a la situación económica existente. Así, se introdujeron cambios que atemperaron muchas de las medidas protectoras de las leyes laborales, lo

que dio lugar, a nivel nacional, a la conformación estructural del modelo flexible desregulado que adoptó nuestro país y que en muchas situaciones, como en el caso de los beneficios laborales, terminaron distorsionando su verdadera esencia.

Por otro lado, encontramos también errores de técnica legislativa en los textos que regulan los beneficios laborales materia de la presente investigación, que da lugar a que sus alcances no sean claros o resulten contradictorios respecto a lo establecido en sus normas reglamentarias, dando lugar a interpretaciones que no siempre se condicen con el sentido original de la norma, haciendo que se desvirtúe su naturaleza jurídica.

En este contexto, resulta necesario analizar la crisis por la que están atravesando los beneficios sociales de los docentes del sector privado, ya que las distorsiones de sus alcances afectan a los docentes, por lo que se requiere dar respuesta a esta situación de una manera adecuada. (Palomeque, M. 2016)

El tema a desarrollar en el presente trabajo son las distorsiones que se presentan en el tratamiento de beneficios laborales en la legislación peruana, específicamente en el caso de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), las Gratificaciones Legales de Fiestas Patrias y Navidad y la Asignación Familiar en los docentes del sector privado. Estas distorsiones tienen su origen en el contexto histórico internacional de la década de los años ochenta y noventa, en que se circunscribieron los fenómenos de globalización de la economía y flexibilización del derecho del trabajo respectivamente, y que tuvieron incidencia en el tratamiento de los

beneficios laborales. Esto se tradujo en la práctica en leyes modificatorias de beneficios laborales que no se condicen con el sentido de su norma original, haciendo que esta se desvirtúe. Esto ocurre por ejemplo en el caso de la Compensación por Tiempo de Servicios y las Gratificaciones Legales de Fiestas Patrias y Navidad, cuyas normas han sido modificadas con el argumento de dinamizar la economía, sin tener en consideración los efectos de tales cambios. Las distorsiones bajo comentario han sido producto también por otro lado de errores de técnica legislativa en las normas que los regulan, lo que hace que sus alcances no sean claros en algunos aspectos o resulten en una aplicación desventajosa para el trabajador y que en otros casos exista contradicción entre lo que señala la ley y lo que precisa su reglamento, lo que da lugar a diversas interpretaciones prácticas no solo por parte de empleadores y trabajadores sino también de instituciones vinculadas al ámbito laboral, las mismas que incluso a veces no tienen tal facultad. (OIT. 2003)

1.2 Delimitación del problema

1.2.1 Delimitación espacial

En lo que respecta a la delimitación espacial, este se delimita a que el desarrollo se va a enmarcar dentro del radio urbano de la provincia de Huancayo.

1.2.2 Delimitación temporal

En lo que respecta a la delimitación temporal, este se enmarca al ejercicio del año 2022.

1.2.3 Delimitación conceptual

En cuanto a la delimitación conceptual, este se encuentra delimitado al desarrollo del marco teórico de acuerdo con las variables postulado:

Variable (x): Tutela al principio de igualdad

-

Variable (y): Beneficios sociales de docentes del sector privado

-

1.3 Formulación del problema

1.3.1 Problema general

¿En qué nivel se tutela el principio de igualdad en el otorgamiento de los beneficios sociales de docentes del sector privado, Huancayo, 2022?

1.3.2 Problemas específicos

- ¿En qué medida se viene vulnerando los derechos laborales de los docentes del sector privado, al no gozar los mismos beneficios sociales que los trabajadores en general, Huancayo 2022?
- ¿Cómo la falta de regulación normativa adecuada acerca de los derechos laborales para los docentes del sector privado vulnera el principio de igualdad de acuerdo con lo prescrito en el art. 2 inciso 2) de la Constitución Política del Estado, Huancayo 2022?

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Social

Desde el punto de vista social la presente investigación, puede abrir la puerta a futuros trabajos de investigación que puedan generar propuestas jurídicas de reformulaciones y permitir obtener resultados propios en la realidad de empresas y organizaciones de nuestra Región y del País.

1.4.2 Científica – teórica

Desde el punto de vista teórico, puede servir para evaluar la aplicación del principio de igualdad en los beneficios sociales de docentes del sector privado, en el Distrito Judicial de Huancayo. Por otro lado se estarán desarrollando las dos variables propuestas en la presente investigación

1.4.3 Metodológica

En lo que respecta a la justificación metodológica, este encuentra su fundamento en que en todo el desarrollo del trabajo se va diseñar todos los procesos metodológicos necesarios a efectos de poder lograr los objetivos trazados en el presente trabajo de investigación tales el tipo de investigación, niveles de investigación, diseños de investigación, ellos van servir de fuente de referencias para investigaciones posteriores que guarden relación con las variables postulados, así como el instrumentos va seguir un procedimiento de validación, que es validado por 3 expertos en la materia.

1.5 Objetivos de la Investigación

1.5.1 Objetivo general

Establecer en qué nivel se tutela el principio de igualdad en el otorgamiento de los beneficios sociales de docentes del sector privado, Huancayo, 2022

1.5.2 Objetivos específicos

- Determinar en qué medida se viene vulnerando los derechos laborales de los docentes del sector privado, al no gozar los mismos beneficios sociales que los trabajadores en general, Huancayo 2022
- Determinar cómo la falta de regulación normativa adecuada acerca de los derechos laborales para los docentes del sector privado vulnera el

principio de igualdad de acuerdo con lo prescrito en el art. 2 inciso 2) de la Constitución Política del Estado, Huancayo 2022

2 CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de investigación.

2.1.1 Antecedentes nivel nacional

2.1.1.1 Antecedente N° 01

Castro, S. (2018); *“La discriminación legal en el Perú ¿se encuentran los trabajadores a tiempo parcial realmente protegidos por el derecho a la igualdad y a la no discriminación?”*; [Tesis Posgrado; Universidad Pontificia Católica Del Perú; Perú – Lima]; recuperado de la página [web](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/12531) siguiente; <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/12531>; quien llego a las siguientes conclusiones:

La Organización Internacional del Trabajo manifiesta que existe un propósito universal de erradicar la discriminación en el mundo del trabajo mediante la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades; en razón a ello a través del Convenio sobre el Trabajo a Tiempo Parcial establece que los trabajadores a tiempo parcial deben gozar de condiciones equivalentes a la de los trabajadores a tiempo completo. (...) En nuestro país, el artículo 2° de nuestra carta magna establece que toda persona tiene derecho a la igualdad; sin embargo este derecho se ve vulnerado cuando a los trabajadores a tiempo parcial se les niega determinados beneficios sociales. Si bien caben diferenciaciones, éstas deben estar plenamente justificadas. (...) En base al Test de Igualdad podemos apreciar que la diferencia de jornada de trabajo no es una razón objetiva que pueda sustentar la exclusión de un beneficio que protege al trabajador; por lo que,

privar a los trabajadores a tiempo parcial de los beneficios sociales de compensación por tiempo de servicios, indemnización por despido arbitrario y vacaciones, iría en contra del derecho antes mencionado. (...) Es por ello, que es prioritario establecer que a los trabajadores a tiempo parcial se les otorgue los beneficios sociales que ostentan los trabajadores a tiempo completo en una proporción a las horas que estos trabajan de a fin de evitar un desnivel demasiado grande en los costos de trabajo a tiempo parcial y tiempo completo. (p. 24)

Comentario

Se puede observar en el trabajo de investigación desarrollado en que este parte de un enfoque cualitativo, empleando para ello el método análisis y síntesis, con un diseño no experimental, lo cuales responden a un tipo de invitación básica, los cuales sirven para el procesos de desarrollo y rigurosidad, en lo que respecta al presente investigación materia de desarrollo consideramos como método general el método deductivo, y como método específico el método descriptivo, finalmente el método particular utilizado será el sistemático.

2.1.1.2 Antecedente N° 02

Quispe, L. (2017); *“La jornada de trabajo del contrato a tiempo parcial en el derecho laboral peruano”*; [tesis Pregrado; Universidad Andina Del Cusco; Perú – Cusco]; recuperado de la página web siguiente; <https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/646/Leo>

_Tesis_bachiller_2016.pdf?sequence=3&isAllowed=y; quien llego a las siguientes conclusiones:

Lamentablemente nuestra Legislación Laboral Peruana no contempla una definición clara y precisa del contrato laboral a tiempo parcial, por el contrario, se percibe una definición débil y parcial en cuanto al ámbito de aplicación de su jornada de trabajo, lo cual hemos considerado que existe un problema de ambigüedad – propio de la equivocidad de los textos normativos– en el artículo 12 del Decreto Supremo N.º 001-96-TR, y que, por esa razón, el TC peruano en su afán por solucionar tal problema de ambigüedad, a previsto que estamos frente a un contrato a tiempo parcial cuando la jornada de trabajo diaria o promedio semanal es inferior a 4 horas diarias, no obstante, hemos demostrado que tal criterio interpretativo contraviene directamente con los derechos individuales y colectivos de los trabajadores a tiempo parcial. (...) Partiendo de esta premisa, podemos mencionar que nuestros textos normativos y dispositivos legales que regulan jornada de trabajo en el ámbito laboral peruano, disponen que: i) la jornada ordinaria es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales como máximo; y ii) se precisa que las jornadas acumulativas o atípicas deben, en promedio, sujetarse a la jornada ordinaria. Además, se tiene que la jornada de trabajo está asociada a tres aspectos fundamentales en toda relación laboral: (a) la ejecución misma de la prestación de servicios, que vendría a ser permanencia del trabajador en el Empresa; (b) el periodo de

temporalidad, que va determinar el tipo o forma de contrato de trabajo; y finalmente (c) las repercusiones que generara la jornada de trabajo frente a la remuneración y en consecuencia frente a los beneficios sociales. (...) Sin ánimos de repetir las breves consideraciones realizadas a lo largo del presente trabajo de investigación, se quiso demostrar que el tercer párrafo del artículo 4 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, habla de dos cosas muy concretas: i) la obligación que tiene el sector empresarial de celebrar los contratos a tiempo parcial necesariamente de forma escrita; y por otro lado ii) el contrato a tiempo parcial puede celebrarse sin limitación alguna, lo cual podría interpretarse como la posibilidad irrestricta de un amplio abanico de contratos a tiempo parcial, sean estos: (a) determinados o indeterminados; (b) de forma continua o no continua; e incluso (c) temporales. Además, se tiene que el artículo 11 del Decreto Supremo N.º 001-96-TR, dispone que los trabajadores a tiempo parcial que trabajan menos de cuatro horas, tendrán derecho a cobrar todos los beneficios sociales, siempre y cuando, no se exija como requisito el cumplimiento mínimo de cuatro horas diarias de labor. (p. 172)

Comentario

Se puede observar en el trabajo de investigación desarrollado antes citado parte del enfoque cualitativo, tipo de investigación jurídica propositiva, diseño de investigación no experimental, en este mismo sentido

se deduce en que se emplea el método general el análisis – síntesis, los cuales sirven para el procesos de desarrollo y rigurosidad, en lo que respecta al presente investigación materia de desarrollo consideramos como método general el método deductivo, y como método específico el método descriptivo, finalmente el método particular utilizado será el sistemático.

2.1.1.3 Antecedente N° 03

Gayoso, G (2018); *“La aplicación del principio de igualdad en el contrato de trabajo a tiempo parcial: análisis sobre la validez de la exclusión de beneficios laborales”*; [tesis Posgrado; Universidad Pontificia Católica del Perú; Perú – Lima]; recuperado de la siguiente página web: https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13782/GAYOSO_GAMBOA_LA_APLICACION_DEL_PRINCIPIO_DE_IGUALDAD_EN_EL_CONTRATO_DE_TRABAJO_A_TIEMPO_PARCIAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y; quien llego a las siguientes conclusiones:

para otorgar los beneficios laborales a los trabajadores que son contratados a tiempo parcial, se deben otorgar en virtud del derecho a la igualdad los criterios de equiparación y proporcionalidad; si bien es cierto, la fundamentación que da es que se les debe otorgar a los trabajadores de tiempo parcial el pago de los beneficios laborales en proporción a las horas laboradas; sin embargo, discrepamos de los criterios que da Giancarlo Gayoso en esta investigación, debido a que en el derecho laboral no se encuentran estos criterios, esos

criterios son reconocidos como principios, esa es la forma en cómo deberían otorgarse los beneficios laborales a los trabajadores contratados a tiempo parcial. (p. 150)

Comentario

En el proceso de desarrollo del trabajo citado se deduce en que este desarrolla partiendo desde un enfoque cualitativo, para tal fin se deduce en que se emplea el método análisis – síntesis, diseño no experimental, los cuales sirven para el procesos de desarrollo y rigurosidad, en lo que respecta al presente investigación materia de desarrollo consideramos como método general el método deductivo, y como método específico el método descriptivo, finalmente el método particular utilizado será el sistemático.

2.1.2 Antecedente a nivel internacional

2.1.2.1 Antecedente N° 01

Palacios & Quezada, (2019); *“Efectos y alcances del principio de no discriminación en el Derecho Laboral Chileno”*; [tesis Pregrado; Universidad De Chile; Santiago – Chile]; recuperado de la página web siguiente:

<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/170676/Efectos-y-alcances-del-principio-de-no-discriminacion-en-el-derecho-laboral-chileno.pdf?sequence=1>; quien llego a las siguientes conclusiones:

En la presente tesis se ha podido determinar que el tránsito de la igualdad formal hacia la igualdad material, ha obligado a las legislaciones a adecuar sus sistemas normativos y de protección con el fin de asegurar realmente, no solo un reconocimiento de derechos, sino medidas reales para el goce concreto de ellos por parte de los ciudadanos. De esa manera, la doctrina ha realizado un aporte considerable, y ha venido configurando la problemática de la discriminación desde las diversas aristas de este complejo y dinámico fenómeno social. (...) Ahora bien, ya caracterizado el fenómeno desde una arista más amplia, es que puede entenderse el derecho a la no discriminación de manera mucho más íntegra. Teniendo en consideración que este tiene su base en el principio de igualdad, pilar fundamental en un Estado democrático, y que nace como una forma de derrotar los privilegios injustos y que se transforman en una verdadera traba para el goce real y pleno de los derechos de los seres humanos. Una porción de este principio de igualdad, es precisamente el derecho a la no discriminación, el que comprende dos derechos; a un tratamiento igual y a uno diferenciado, donde el primero implica una prohibición, la de no establecer diferencias arbitrarias, vale decir, tratar de la misma manera a personas de una misma categoría, y el segundo, se configura como un imperativo, en el que se obliga a dispensar tratamientos diferenciados o preferenciales en ocasiones necesarias, es decir, cuando se está en una condición de desigualdad. (...) Ahora

bien, al desarrollar los elementos de la discriminación laboral, fueron presentadas las discusiones doctrinales más relevantes en torno a este ilícito, y que se levantan en concreto, como limitantes a la hora de la defensa eficaz de este derecho. En primer lugar, se debe observar un trato laboral diferenciado entre personas sustancialmente iguales, que se encuentra directamente relacionado con la forma de discriminación por indiferenciación, ya mencionada anteriormente. Así, la correcta observancia del derecho a la no discriminación, obliga a que sean tratadas de forma diferente aquellas personas que se encuentran en situaciones diferentes. (p. 113)

Comentario

En el proceso de desarrollo del trabajo citado se deduce en que este desarrolla partiendo desde un enfoque cualitativo, para tal fin se deduce en que se emplea el método análisis – síntesis, diseño no experimental, los cuales sirven para el procesos de desarrollo y rigurosidad, en lo que respecta al presente investigación materia de desarrollo consideramos como método general el método deductivo, y como método específico el método descriptivo, finalmente el método particular utilizado será el sistemático.

2.1.2.2 Antecedente N° 02

Mella, P. (2013); *“Estudio sobre las consecuencias de regular en el código del trabajo y en la constitución política algunos derechos laborales”*; [tesis Posgrado; Universidad De Concepción; Concepción – Chile]:

http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/898/1/Tesis_Los_Derechos_Lab_oraes_en_Doble_Regulacion.Image.Marked.pdf; quien llegó a las siguientes conclusiones:

A modo conclusivo de este capítulo, y respecto del problema hermenéutico, es preciso efectuar algunas consideraciones respecto de la interpretación cuando concurren normas sobre derechos fundamentales provenientes del denominado bloque de constitucionalidad, cuyo contenido y efecto vinculante es objeto de gran debate. En todo caso y para los efectos de este trabajo, Barbagelata, estima que dicho bloque, está integrado no sólo por normas o reglas, sino también por principios, es decir enunciados extraídos del sistema constitucional por la jurisprudencia y la doctrina; lo cual resulta ajustado a lo preceptuado por varios ordenamientos. A lo anterior se debe agregar lo dicho en el capítulo anterior respecto de la normativa internacional sobre derechos humanos. Por otra parte, es inconcuso que dentro de la normativa internacional que comprende el bloque de constitucionalidad debe incluirse a los principios y convenios que emanan de la actividad de la Organización Internacional del Trabajo. (p. 115)

Comentario

En el proceso de desarrollo del trabajo citado se deduce en que este desarrolla partiendo desde un enfoque cualitativo, para tal fin se deduce en que se emplea el método análisis – síntesis, diseño no experimental, los cuales sirven para el procesos de desarrollo y rigurosidad, en lo que respecta

al presente investigación materia de desarrollo consideramos como método general el método deductivo, y como método específico el método descriptivo, finalmente el método particular utilizado será el sistemático.

2.2 Bases teóricas o científicas

2.2.1 Principio de igualdad y beneficios sociales.

2.2.1.1 *El contrato a tiempo parcial*

La legislación nacional no ofrece una regulación suficiente sobre el contrato a tiempo parcial, encontrándose apenas mencionado en el artículo 4 de la Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, LPCL), del siguiente modo: “Artículo 4.- En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. (Vitteri, J. 2016)

También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna por su parte, el Reglamento de la LPCL, aprobado por D.S. N° 001-96-TR, otorga algunos alcances sobre este tipo de contrato, en sus artículos 11, 12 y 13, conforme a lo siguiente:

“Artículo 11.- Los trabajadores contratados a tiempo parcial tienen derecho a los beneficios laborales, siempre que para su percepción no se exija el cumplimiento del requisito mínimo de cuatro (4) horas diarias de labor.

Artículo 12.- Se considera cumplido el requisito de cuatro (4) horas en los casos en que la jornada semanal del trabajador dividida entre seis (6) o cinco (5) días, según corresponda, resulte en promedio no menor de cuatro (4) horas diarias.

Artículo 13.- El contrato a tiempo parcial será celebrado necesariamente por escrito. Dicho contrato será puesto en

conocimiento, para su registro, ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, en el término de quince (15) días naturales de su suscripción”.

Sumada a esta desregulación, e incluso, ambigüedad normativa, se encuentra la falta de consenso en la interpretación que ha surgido en cuanto a la definición misma de este tipo de contrato. Se sugiere, entonces, la existencia de una definición restrictiva y una amplia, cuyos términos serán expuestos a continuación.

En ese sentido se ha manifestado Toyama, J. 2015, para quien dicho contrato tiene como único requisito una jornada de menos de cuatro horas diarias o su promedio semanal sea menor a cuatro horas, conforme se precisa seguidamente:

El único requisito para la celebración de este contrato es simple: una jornada inferior de trabajo y cuyo promedio se determina en función de los trabajadores equiparables. Menos de cuatro horas diarias efectivas o cuando, en promedio semanal –teniendo en cuenta el número de días laborables semanales por los trabajadores comparables que realizan la misma actividad–, la cantidad de horas diarias sea menor de cuatro horas” (Toyama, J. 2015: 78).

2.2.1.2 Formalidades

De acuerdo con nuestra legislación, el artículo 13 del Reglamento de la LPCL establece que los contratos de trabajo a tiempo parcial deben ser celebrados por escrito, registrándose ante la Autoridad Administrativa de Trabajo en el término de 15 días naturales desde su suscripción. Cabe precisar que este tipo de contrato no fue objeto de exoneración de este último

requisito por la normativa de simplificación administrativa. Lo que se ha planteado respecto de la formalidad de escrituralidad contractual, son las consecuencias que conllevan. (Quispe, L. 2017)

2.2.1.3 Principios aplicables al contrato a tiempo parcial

La principal y sustancial distinción entre los trabajadores que laboran en jornada completa y los sujetos a contrato a tiempo parcial es, evidentemente, la reducción de jornada o un menor tiempo de trabajo efectivo. Ello no puede conllevar a que, aun cuando se traten de categorías jurídicas distintas, se legitime cualquier diferenciación en el otorgamiento de derechos de unos respecto de los otros, habida cuenta que el principio de igualdad de orden constitucional, es transversal a todas las relaciones jurídicas.

2.2.1.4 Principio de igualdad y no discriminación

Desde una óptica constitucional, Quispe, L. ha señalado que el principio de igualdad se conceptualiza sobre la base de una doble dimensión, por un lado “un principio rector de todo el ordenamiento jurídico del Estado Democrático de Derecho, siendo un valor fundamental y una regla básica que éste debe garantizar y preservar”, y de otro, “como un derecho constitucional subjetivo, individualmente exigible, que confiere a toda persona el derecho de ser tratado con igualdad ante la ley y de no ser objeto de forma alguna de discriminación” (Mortola, I. 2014).

Esta igualdad ante la ley, a su vez, tiene dos componentes fundamentales, la igualdad de la ley, la cual “impone un límite constitucional a la actuación del legislador, en la medida que éste no podrá –como pauta general aprobar leyes cuyo contenido contravenga el principio

de igualdad de trabajo al que tienen derecho todas las personas”, y la igualdad en la aplicación de la ley, “que impone una obligación a todos los órganos públicos (incluidos los órganos jurisdiccionales) por la cual estos no pueden aplicar la ley de una manera distinta a personas que se encuentren en casos o situaciones similares” (Quispe, L. 2017).

Sin embargo, este principio, en buena cuenta, no se limita a establecer una igualdad de todas las personas, sino que estas, en base a sus diferencias pueden ser tratadas también de modo distinto, lo que en el Derecho Laboral adoptará relevancia por su propia naturaleza (Pasco Cosmópolis, M. 2017: 34).

2.2.1.5 *La equiparación y proporcionalidad*

El principio de igualdad conlleva a observar su manifestación tanto en la ley, como en la aplicación de la misma, conforme se ha referido en los puntos anteriores. Pero también, al momento de evaluar el contrato a tiempo parcial, podrá observarse su aplicación de forma equiparada o proporcional según sea el caso, o constatarse, de igual modo, que existe una desigualdad por indiferenciación en relación al tratamiento de los derechos u obligaciones del trabajador contratado a tiempo completo.

El primer criterio a utilizarse referido, es el de la equiparación, en tanto sea objetivamente factible hacerlo, el goce de derechos de los trabajadores de tiempo completo con los de tiempo parcial. García Granara, refiere lo siguiente: “(...) la equiparación de derechos con los trabajadores a tiempo completo constituye la expresión más importante del principio de igualdad, al garantizar la paridad y aplicación de los mismos derechos en

tanto no exista una razón objetiva para establecer diferencias”. (García, F. 2015)

2.2.1.6 Regulación particular de los beneficios sociales en el contrato a tiempo parcial

Sobre este aspecto, la doctrina ha distinguido entre beneficios sociales cualitativos y cuantitativos, en donde los primeros pueden determinarse en función de las horas trabajadas, a diferencia de los otros que no pueden dividirse en función del tiempo trabajado pues son otorgados al trabajador por su condición de tal. La particularidad de los beneficios sociales cualitativos es que serán otorgados en función del principio de equiparación, esto es, serán otorgados a los trabajadores a tiempo parcial del mismo modo en que son otorgados a los trabajadores que laboran la jornada completa.

2.2.1.7 Beneficios otorgados de forma equiparada al contrato a tiempo completo

Existen beneficios que no distinguen para su otorgamiento entre el contrato a tiempo completo y parcial, aplicándose la regla de equiparación. Así por ejemplo, la Ley N° 25129, que regula el otorgamiento de la asignación familiar, establece que los trabajadores percibirán el 10% de la remuneración mínima legal por todo concepto de asignación familiar, estableciendo los requisitos para su percepción, sin condicionarlo a laborar un determinado mínimo de horas. En consecuencia, se entiende la aplicación de la regla de equiparación en tanto a los trabajadores a tiempo completo como los de jornada parcial, les corresponde la percepción de este beneficio.

2.2.1.8 Beneficios otorgados de modo proporcional

Dentro de esta categoría de beneficios, podemos encontrar a la remuneración mínima vital, las gratificaciones y las utilidades. En relación a la remuneración mínima vital, de acuerdo con el artículo 3 de la Resolución Ministerial N° 091-1992-TR, “Cuando por la naturaleza del trabajo o convenio, el servidor labore menos de cuatro (4) horas diarias, percibirá el equivalente de la parte proporcional de la Remuneración Mínima Vital establecida tomándose como base para este cálculo el correspondiente a la jornada ordinaria del centro de trabajo donde presta servicios”. Tal y como se puede apreciar e, independientemente del concepto que se tenga del trabajador a tiempo parcial, lo cierto es que la Resolución Ministerial bajo comentario, establece la aplicación del criterio de proporcionalidad para aquellos trabajadores que laboren menos de cuatro (4) horas diarias, respecto de la remuneración mínima vital. Adicionalmente al caso de la remuneración mínima vital visto anteriormente, se suma el de las gratificaciones.

El artículo 1 del Decreto Supremo N° 005-2002-TR, que regula las normas reglamentarias de la Ley que regula el otorgamiento de gratificaciones para trabajadores del régimen de la actividad privada por Fiestas Patrias y Navidad, establece lo siguiente: “La Ley se aplica a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, entendiéndose por las modalidades de contrato de trabajo, referidos por el artículo 1° de la Ley, a los contratos de trabajo a plazo indeterminado, a los contratos de trabajo sujetos a modalidad y de tiempo parcial”. (Ferradans, C. 2016)

2.2.1.9 Contrato de trabajo

El contrato definido desde la tipificación del Código Civil señala en su artículo 1351 que el contrato es “el acuerdo de dos o más partes para crear, regular, modificar o extinguir una relación jurídica patrimonial”. No obstante, nuestra legislación no señala una definición exacta respecto del contrato de trabajo, aquí nos referimos al artículo 4 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR. A lo único que hace mención es la presunción de favorabilidad a plazo indeterminado.

2.2.1.10 Prestación personal de servicios

Arce Ortiz, E. (2017), describió que la prestación personal de servicios es aquella que en el marco del contrato de trabajo es brindada por una persona física.

2.2.1.10.1 La remuneración.

En palabra de Toyama, J. (2017), menciona que esto es el íntegro de lo que el trabajador debe recibir por haber desarrollado su trabajo, se refiere a que el trabajador recibirá su remuneración en dinero o en especie, teniendo en cuenta que lo que recibe el trabajador debe ser de su libre disposición. Ahora bien, hay que tener en cuenta que también se considera como remuneración cuando el trabajador le brinda alimentación, como desayuno, almuerzo o refrigerio o cena. (Neves Mujica, J. 2012).

2.2.1.10.2 Subordinación.

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral en su artículo 9 regula la Subordinación mencionando que es donde el trabajador presta sus servicios bajo la dirección del empleador, quien fiscaliza la labor de este, teniendo en cuenta que se considera subordinación porque el empleador es

quien coloca las reglas de cómo se tiene que desarrollar las labores ejecutadas por el trabajador, además el empleador es quien puede sancionar a los trabajadores dentro de los límites de la razonabilidad propias de la acción del trabajador.

2.2.1.10.3 El contrato de trabajo a tiempo parcial.

Los contratos a tiempo parcial son celebrados sin ninguna limitación, pero respetando las normas que las regulan, esto quiere decir respetando el orden público y las buenas costumbres, en ese sentido se puede decir que los contratos a tiempo parcial son aquellos que pueden ser celebrados por las partes a tiempo indefinido o por un periodo determinado, que sustenten la realización de las actividades permanentes o no, esto no es más que la justificación de la causa objetiva del contrato. (Huamán, E. 2017).

2.2.1.10.4 La jornada laboral.

Nuestra Constitución de 1979 regula en su artículo 25 a la jornada ordinaria de trabajo, pero, en la Constitución de 1993 se establece literalmente que la jornada laboral es de 8 horas diarias o en su lugar 48 horas semanales. Si bien es cierto en dicho texto no se regula las jornadas menores de 8 horas no cabe dejarlas de lado, ya que las mismas partes pueden establecer una jornada menor a la ordinaria. Sin embargo, “se puede establecer por ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias.

Teniendo en cuenta que esta reducción de la jornada no podrá originar una reducción en la remuneración del trabajador [...], salvo pacto en contrario”. En ese sentido es que la Corte Suprema a través de la Casación

Nº 1684-2003. La Libertad señala que: Debido a que Constitucionalmente se establece una jornada legal máxima de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales, las partes, incluso por convenio colectivo, no pueden pactar una jornada mayor a la establecida por la Carta Magna, pero si podrán pactar una jornada menor, toda vez que lo que se protege es el desgaste fisiológico del trabajador, el cual no puede ser compensado por ningún salario. Por otro lado, Toyama, J. (2017), da también una definición de la jornada de trabajo señalándola como: El tiempo diario, semanal, mensual y, en algunos casos anuales, que debe destinar el trabajador para prestar sus servicios en favor del empleador, en el marco de una relación laboral. Por ello, se entiende de que la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador queda a disposición del empleador para brindar las prestaciones que se derivan del contrato de trabajo.

Entonces, ante lo expuesto ¿cuál es la jornada ideal de trabajo? Para ello Mortola, I. (2014) precisa que la jornada de trabajo es el fruto de un delicado equilibrio que existe entre las dos partes, trabajador y empleador, por un lado, es la productividad y la subsistencia de la empresa y por otro, el descanso físico del trabajador, ergo, la jornada laboral de trabajo será establecida a cause de estas dos razones, así como también dentro de los parámetros exigidos por las normas, esa es la jornada ideal del trabajo.

2.2.1.11 La jornada laboral de los trabajadores a tiempo parcial

Sin duda alguna el contrato de trabajo viendo nuestra realidad necesita una regulación jurídica a través de un análisis más complejo. Lo que se busca con una regulación de la jornada laboral de los trabajadores a tiempo parcial es posibilitar la reducción de la jornada laboral propiamente

dicha, estableciendo un régimen proporcional en virtud de las obligaciones que tiene el empleador en razón de los costos salariales y costos de la seguridad social, estableciendo mecanismos más flexibles y de menor costo con la finalidad de fomentar empleo. (Blancas, C. 2015)

2.2.1.12 La compensación por tiempo de servicios

Toyama, J. (2017) señala que “[...]. Los beneficios laborales son una de las instituciones claves de las relaciones individuales de trabajo y se constituyen en la pretensión más recurrente en los procesos laborales”. Por otro lado, el doctor Arce Ortiz, E. (2017), menciona que: Dado que la persona del trabajador se halla intensamente anudada a la fuerza de trabajo que este cede a su empleador mediante un contrato, el legislador tiene la obligación de realizar todas las acciones posibles para que el salario asegure al trabajador y su familia una vida digna y libre. De esta forma, se puede admitir que la propia ley cree beneficios económicos a favor de los trabajadores, con el fin de que estos y sus familias alcancen un bienestar material y espiritual aceptable.

La Compensación por Tiempo de Servicio es un beneficio social de tiene todo trabajador por la sola condición de tal, en ese sentido la compensación por tiempo de servicios es un derecho que le corresponde a todo trabajador sin distinción alguna, este derecho de la CTS está regulado a través de nuestra Carta Magna.

2.2.1.13 La protección contra el despido arbitrario

El despido es aquella extinción de la relación laboral entre trabajador y empleador por la sola voluntad del empleador; es decir, se puede entender como dos formas de extinción; en la cual la primera se desarrolla en base de

la extinción del contrato y la segunda es aquella extinción disciplinaria que incurre el despido. En esa misma línea de ideas, podríamos decir que el despido es aquella extinción del contrato laboral frente a dos dimensiones; una, por la sola voluntad del trabajador y dos, por las medidas disciplinarias que se haya presentado en el desarrollo de sus actividades, pero siempre y cuando estas causas sean probadas y motivadas de acuerdo a la medida disciplinaria que se haya tomado para el despido.

2.2.1.13.1 Beneficios excluidos.

La legislación nacional ha creído conveniente establecer limitaciones en la percepción de ciertos beneficios a los trabajadores que laboran menos de cuatro horas diarias o su promedio semanal. Estos son la compensación por tiempo de servicios, el descanso vacacional y la protección contra el despido arbitrario.

2.2.1.14 Supuestos no regulados

2.2.1.14.1 Posibilidad de excluir válidamente beneficios

El principio de igualdad no implica que todos los derechos del trabajador con contrato a tiempo completo deban ser equiparados al contratado a tiempo parcial. De hecho, dicho principio no es absoluto y, consecuentemente, permite el establecimiento de diferencias cuando medien causas objetivas y razonables que lo permitan.

2.2.1.14.2 Posibilidad de trabajo en sobretiempo

Una de las principales preocupaciones de la regulación del trabajo ha sido, precisamente, el de la jornada. Reconocemos fácilmente el establecimiento tanto internacional como interno de una jornada máxima, que en el caso peruano se encuentra referida a la de 8 horas diarias o las 48

horas semanales. Este derecho a una jornada máxima, implica para el trabajador una garantía para la salvaguarda de su salud, mental y física, pero también que pueda conciliar otros aspectos de la vida social, como la familia. No obstante, esta jornada máxima, de forma excepcional, puede verse incrementada bajo ciertos supuestos establecidos por ley.

2.2.1.15 Necesidad de una regulación integral del contrato a tiempo parcial.

El contrato de trabajo a tiempo parcial es una alternativa que surge en un contexto donde la demanda de productividad y la búsqueda del trabajador de conciliar el trabajo con otros aspectos de su vida social, puede resultar beneficiosa. Sin embargo, es imprescindible que exista un marco regulatorio que defina los aspectos más importantes de este tipo de contratación, y que los vacíos actualmente existentes sirvan para que empleadores puedan desvirtuarlo al momento de su celebración y ejecución.

2.2.1.16 Protección laboral en base a los Convenios de Organización Internacional del Trabajo (OIT). -

El trabajo es un fenómeno y una actividad social, humana, universal y necesaria, por ello, su prestación requiere ser objeto de la más adecuada protección jurídica interna e internacional. La universalidad del derecho del trabajo se ha entendido también como reflejo del poder expansivo pues sus conquistas pasan de la esfera local a la internacional y también en sentido contrario. La protección del trabajo desde el ámbito de las organizaciones internacionales se compone principalmente de elementos normativos que encuentran su génesis en la voluntad de los estados expresada en las decisiones de algún órgano colegiado como en el

caso de la Asamblea General de la ONU y la Conferencia General de la OIT, o bien estos estándares surgen de las decisiones que emite algún órgano de resolución de controversias.

2.2.1.17 Protección laboral desde la Constitución Política del Perú.

Este cuerpo normativo contiene los derechos fundamentales vigentes para los trabajadores y para toda la nación. Por nuestra Constitución, el Estado reconoce la defensa y la dignidad de la persona como su fin supremo, para garantizar los derechos y deberes de las personas. En el artículo 2° se enumera los derechos que tienen las personas, de los cuales, se dará mayor énfasis a los incisos 2) y 15) ya que su contenido es importante para la presente investigación.

2.2.1.18 Principios en materia laboral

Los principios del derecho del trabajo son aquellas directrices que informan el ordenamiento de un país, la manera en que deben observarse las normas, la aplicación de estas en el ordenamiento jurídico y la forma en que se resolverán los casos no previsto, la importancia de estos principios radica en que informan el ordenamiento jurídico de un país, es decir justifican la existencia de normas, tanto al momento de su producción, interpretación, aplicación o sustitución; dentro de los principios tenemos:

2.2.1.18.1 Indubio pro operario

Se define como aquel principio que permite optar por la interpretación que más beneficios otorguen al trabajador. Opera cuando una norma es oscura y tiene varias interpretaciones. Así, no se admitirá como un principio que ayude a valorar las pruebas otorgadas por el trabajador de los

hechos ocurridos, tampoco como regla de interpretación de un contrato de trabajo sino solo en caso de duda pero que esta no pueda deducirse bajo otros mecanismos interpretativos.

2.2.1.18.2 Norma más favorable al trabajador

Cuando dos o más normas regulen en forma incompatible un mismo hecho. Este principio se aplicara cuando haya un conflicto entendido como divergencia es decir, cuando dos normas regular un mismo hecho de forma opuesta. Así, en determinados casos y bajo cierta circunstancia, se deberá aplicar la norma que otorgue más derechos al trabajador. (Bensusán, G. 2016)

2.2.1.18.3 Irrenunciabilidad de derechos

El principio de irrenunciabilidad consiste en que el trabajador por tener esta calidad tendrá derechos indisponibles que prevén mínimos que este no podrá disponer. El trabajador solo podrá disponer en el caso de una norma dispositiva. Se pretende hacerlos de una norma dispositiva. Si pretende hacerlos de una norma imperativa estaríamos ante un supuesto de renuncia de los derechos laborales por parte de su titular es en este caso en el que operar el principio de irrenunciabilidad.

2.3 Definición de conceptos

Igualdad ante la ley.

Se refiere a la igualdad que debe otorgar el estado mediante sus funciones: legislativas, administrativa y jurisdiccional.

Igualdad de trato.

Se vincula a la autonomía privada en todos los ámbitos, tanto normativos como no normativos. Es decir que esta discriminación

puede provenir tanto de un contrato de trabajo como de un convenio colectivo.

Igualdad de oportunidades.

Se refiere a los mecanismos que adoptan para otorgar medidas que iguallen a ciertos sectores que se han visto disminuidos. Se trata de las acciones positivas en las que otorga ciertos beneficios a los sectores que se encontraron en desigualdad.

Primacía de la realidad.

El principio de primacía de la realidad se define doctrinariamente como aquel que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge en documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a los que sucede en el terreno de los hechos.

Condición más beneficiosa.

Se puede apreciar este principio en una sucesión de normas en que debe primar la que beneficie al trabajador ya sea aplicando la teoría de los derechos adquiridos o la teoría de los hechos cumplidos. Dicha sucesión puede ser de uno actos o hechos normativos como no normativos.

Regulación actual.

A través de la Ley N° 25129 se norma el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva a percibir una Asignación Familiar equivalente al 10% del ingreso mínimo legal por este concepto.

Derecho a su percepción.

Tienen derecho a percibir la Asignación Familiar regulada dentro de los alcances de la Ley N° 25129 los trabajadores con vínculo laboral vigente sujetos al régimen laboral de la actividad privada que tengan a su cargo hijos menores de edad o hijos mayores que cursen estudios técnicos, superiores o universitarios hasta la culminación de los mismos o hasta el tope de 24 años de edad.

Naturaleza Jurídica.

La Ley N° 25129 en ninguno de sus artículos menciona que la Asignación familiar tiene naturaleza remunerativa; sin embargo, su Reglamento sí lo hace en su art. 3° al precisar que este beneficio tiene carácter y naturaleza remunerativa.

3 CAPITULO III: HIPOTESIS

3.1 Hipótesis general

No se viene tutelando el principio de igualdad en el otorgamiento de los beneficios sociales de docentes del sector privado, contraviniendo a derechos constitucionales Huancayo, 2022

3.2 Hipótesis específicas

- Se viene vulnerando de manera significativa los derechos laborales de los docentes del sector privado, al no gozar los mismos beneficios sociales que los trabajadores en general, generando un tratamiento discriminatorio, Huancayo 2022
- La falta de regulación normativa adecuada acerca de los derechos laborales para los docentes del sector privado vulnera de manera significativa el principio de igualdad de acuerdo con lo prescrito en el art. 2 inciso 2) de la Constitución Política del Estado, Huancayo 2022

3.3 Variables

- **Variable (x):**
Tutela al principio de igualdad.
- **Variable (y):**
Beneficios sociales de docentes del sector privado

4 CAPITULO IV: METODOLOGÍA

4.1 Métodos de investigación

4.1.1 Métodos generales de investigación

4.1.1.1 *Método deductivo*

En lo que respecta al método deductivo, nos va a permitir que nuestro planteamiento de problema se efectúe de manera adecuada y ordenada, ello partiendo desde un enfoque general acerca de tutela al principio de igualdad en los beneficios sociales de docentes del sector privado para poder llegar a conclusiones particulares o específicas, los mismos que nos va permitir entender con mejor criterio el problema planteado, el autor Montero & De La Cruz, (2019), sostiene al respecto lo siguiente:

El método deductivo es lo contrario del método inductivo, que consiste en partir para el estudio de teorías y conceptos, es decir de conocimiento existentes sobre el tema para lograr su aplicación y demostración de un hecho de la realidad. (p. 112)

4.1.1.2 *Método inductivo*

En lo que respecta al método inductivo, implica que el proceso de desarrollo teórico científico se va a efectuar partiendo desde un enfoque específico acerca de tutela al principio de igualdad en los beneficios sociales de docentes del sector privado, los cuales nos va permitir arribar a hechos generales, ello del análisis desde constitucionales y aportes de conceptos doctrinarios que nos permita deducir, el autor, Caballero (2000), sostiene que:

“Es aquella orientación que va de los casos particulares a lo general, es decir que, de los datos o elementos individuales por semejanza,

se sintetiza y se llega a un enunciado general, que explica y comprende a esos casos particulares”. (p. 108);

4.1.2 Métodos específicos

4.1.2.1 Método descriptivo

En cuanto al método descriptivo, implica que el proceso de desarrollo teórico científico se ve efectuado de manera descriptiva ello a partir de la identificación de las variables tanto en su dimensión independiente como dependiente, las mismas en sus dimensiones e indicadores, acerca de tutela al principio de igualdad en los beneficios sociales de docentes del sector privado, los cuales nos va permitir un entendimiento real del problema materia de investigación, el autor Golcher, (2003); señala lo siguiente respecto a los métodos descriptivos:

Un estudio descriptivo va identificar las características del universo de investigación, indica formas de conducta, actitudes y opiniones, intenciones de actuación de las personas, establece comportamientos, descubre y comprueba relaciones entre las variables a través de la observación, la entrevista, los cuestionarios, las encuestas y el análisis de informes previos. Generalmente, emplea fórmulas de muestreo para recolectar la información, la cual es analizada mediante análisis estadísticos. (p. 78).

4.1.3 Métodos particulares

4.1.3.1 Método sistemático.

En cuanto al método sistemático, ello implica un análisis sistemático del marco normativo acerca de tutela al principio de igualdad en los beneficios sociales de docentes del sector privado, desde enfoques

constitucionales del análisis artículo 26 inciso 1, de la constitución Política del Estado, art. 2 de la constitución Política del Estad con demás normas con rango de Ley, el autor Ramos citado por, Ramos, (2005), quien sostiene que este metodo es aquella que

“Consiste de determinar que quiere decir una norma, atribuyendole los principio o conceptos que estan descritos con mayor claridad en otras normas, pero que no estan claramentente expresadas en el texto normativo que se quiere interpretar. (...) la sistematica juridica es un procedimiento que se usa para conectar normas entre si, en el marco del ordenamiento legislativo, con el proposito de obtener una respuesta coherente que la sola lectura de un solo texto normativo no esta en grado de ofrecer”. (p. 117).

4.2 Tipo de investigación

4.2.1 Investigación básica

Respecto al tipo de investigación, nuestro planteamiento del problema, los objetivos, la hipótesis, responden a una investigación básica, el autor Vara, (2012), señala lo siguiente al respecto:

El interés de la investigación aplicada es práctico, pues sus resultados son utilizados inmediatamente en la solución de problemas empresariales cotidianos, la investigación aplicada normalmente identifica la situación problema y busca, dentro de las posibles soluciones, aquella que pueda ser la más adecuada para el contexto específico. (p. 202)

El presente trabajo versa acerca de la tutela al principio de igualdad en los beneficios sociales de docentes del sector privado, el cual se va efectuar desde aspectos teóricos doctrinarios los mismos que van ampliar los marcos de conocimientos existentes acerca de la importancia de tutelar este principio que tiene reconocimiento constitucional regulado en el art. 2 inciso 2 de la constitución política de estado, ello basados en opiniones de autores reconocidos acerca del tema, los fundamentos jurídicos expuesto en el presente trabajo de investigación no produce necesariamente resultados de utilidad práctica inmediata, ya que los aportes va servir para poder enriquecer el tema con conocimiento teórico científico jurídico doctrinario, y plantear propuestas a la solución del problema identificado.

4.3 Nivel de investigación.

4.3.1 Descriptivo – explicativo.

El diseño del plan metodológico, así como el planteamiento del problema responde al nivel descriptivo – explicativo, el método descriptivo nos va a permitir recolectar toda la información teóricos científica necesaria para poder llegar al resultado de la investigación; el problema planteado se va describir desde enfoques constitucionales, acerca de la importancia de la tutela en el ámbito laboral, a fin de poder llegar a una conclusión que se podrá comparar con la proposición de la hipótesis general, Hernandez, (2010), sostiene lo siguiente:

Busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o

conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas. (p. 92)

Yuni citado por Sanchez, (2016); señala lo siguiente respecto a las investigaciones explicativo:

Además de la causalidad se puede establecer cuáles son las magnitudes de cambio entre dos variables; por ejemplo se puede preguntar: ¿Cómo influye A sobre B?; ¿Cuál es el efecto de A sobre B?: o ¿Cuál es la magnitud del cambio en una unidad de B por el cambio producido en una unidad de A? (p. 112).

El enfoque y/o explicativo, nos va a permitir poder analizar e interpretar el problema tutela al principio de igualdad en los beneficios sociales de docentes del sector privado, desde un aspecto analítico el cual nos va permitir explicar el problema desde un enfoque de principios y garantías constitucionales.

4.4 Diseño de la investigación.

4.4.1 Investigación no experimental

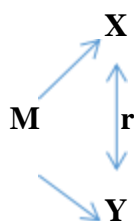
En lo que respecta al diseño no experimental, este responde a que el estudio versa sobre hechos y fenómenos acerca de la realidad, (tutela al principio de igualdad en los beneficios sociales de docentes del sector privado), las mismas que son dentro de un determinado del tiempo ya pasado, puesto que en todo el proceso de desarrollo del trabajo de investigación las variables determinados no ha sido objeto de manipulación, limitado solo a la observancia del problema social en su forma real de manifestación o conforme sucede así como la información y de datos se ha efectuado en un solo momento.

Consiste en realizar el estudio de la variable o variables de investigación sin la necesidad de manipular o condicionar para ver el efecto de la otra variable, es decir se observa y mide la variable tal como se presenta en la realidad después de la ocurrencia de un hecho o en el momento en que está ocurriendo, sin la necesidad de una provocación o condicionamiento. (Montero & De La Cruz, 2019, p. 139)

4.4.1.1 *Trasversal - descriptivo*

En cuanto al diseño trasversal – descriptivo, este se va a emplear este método toda vez que se va a estudiar y analizarse e interpretarse el problema tal como se encuentra en el momento de la investigación “Tiene como objeto indagar la incidencia y los valores en que se manifiestan una o más variables. El procedimiento consiste en medir en un grupo de personas u objetos una o, generalmente, más variables y proporciona su descripción”. (Valderrama, 2015, p. 179)

A continuación se presenta el siguiente esquema del diseño:



- m** = Muestra de estudio
- x** = Observación de la variable 1
- y** = Observación de la variable 2
- r** = Relación entre las variables

4.5 Población y Muestra

4.5.1 Población

En cuanto a la población, este se encuentra compuesto por un conjunto de individuos de la misma clase, limitada por el estudio, bajo este concepto, la población determinada en el presente trabajo de investigación está compuesta por un conjunto de operadores jurídicos dentro del radio urbano de la provincia de Huancayo el autor Hernández, (2010), quien define a la población de la siguiente manera. “La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación” (p. 425).

Formula de la población

POBLACIÓN	NUMERO	NUMERO TOTAL
En cuanto a la población, este se encuentra compuesto por abogados especializados en materia de derecho laboral y derecho, constitucional, dentro del ámbito de la provincia de Huancayo.	65	65
Total	65	

4.5.2 Muestra.

4.5.2.1 Muestreo no probabilístico.

En cuanto a la muestra, la no probabilística el autor menciona lo siguiente “Es aquella muestra que se extrae de una población donde su selección no puede ser de manera aleatoria, si no que bajo ciertos parámetros establecidos bajo los criterios de la investigación”. (Sanchez, 2016, p. 180)

4.5.2.1.1 Muestras intencionadas

El muestreo no intencionadas o intencional implica que la muestra va a ser seleccionado de acuerdo al criterio personal de los investigadores, el del autor Carrasco, (2005), quien define que “Es aquella que el investigador selecciona según su propio criterio, sin ninguna regla matemática o estadística”. (p. 243).

El empleo de las muestras intencionadas nos va a permitir poder seleccionar la muestra de la población a criterio de los investigadores, sin necesidad de poder clasificar de manera estratificadas y/o formulas estadísticas,

Formula de la muestra

MUESTRA	NUMERO	NUMERO TOTAL
En cuanto a la población, este se encuentra compuesto por abogados especializados en materia de derecho laboral y derecho, constitucional, dentro del ámbito de la provincia de Huancayo.	25	25
Total	25	

4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

4.6.1 Técnicas de recolección de datos.

4.6.1.1 Encuesta

En cuanto respecta a la encuesta como técnica, este nos va permitir obtener un información objetiva que nos permitir responder a nuestro planteamiento del problema, objetivos e hipótesis. “La encuesta es considerada una técnica (también instrumento) de investigación que permite dar respuesta a un problema tanto en términos descriptivos como de relación

de variable tras la recolección de información sistemática”. (Aranzamendi, 2013, p. 121)

4.6.2 Instrumentos de recolección de datos.

4.6.2.1 Cuestionario.

En cuanto al cuestionario como instrumento, este se va diseñar de manera estructurada que nos permita recoger información veraz y objetiva que nos permita un análisis y discusión de resultados adecuado, las cuales estas alternativas van estar clasificada de acuerdo a las escala de Likert, “Es un conjunto de preguntas presentadas en un documento con el propósito que sean respondidas por las personas de quienes se busca obtener la información, a diferencia del interrogatorio verbal, este es por medio escrito” (Sanchez, 2016, p. 193)

4.6.2.2 Procedimiento de recolección de datos

El procedimiento de recolección de datos en el presente trabajo para la obtención de datos seguirá los siguientes pasos:

- **Diseñar el instrumento.** - Ello se efectuará en función de las variables, dimensiones e indicadores.
- **Validar el instrumento.** - Ello se efectuará con tres expertos, los mismos que validaran el instrumento para su aplicación en la muestra seleccionada.
- **Aplicar el instrumento en la muestra.** -Ello se materializará en el recojo de datos de la muestra seleccionada.
- **Analizar e interpretar los datos.** - El análisis e interpretación de datos se efectuará de los resultados obtenidos, del análisis

documentos, ello se efectuará en función de las variables, dimensiones e indicadores.

4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

4.7.1 Clasificación

Las preguntas se clasificarán de acuerdo con la variable postuladas tanto independiente como dependiente.

4.7.2 Codificación

Las respuestas señaladas, para las preguntas estarán codificadas en orden correlativo del 1 al 5 de la siguiente manera para lo cual se va a utilizar la escala de Likert.:

1. Totalmente en desacuerdo.
2. En desacuerdo.
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo.
4. De acuerdo.
5. Totalmente de acuerdo

4.7.3 Tabulación

Se realizará el conteo a través de la codificación de cada respuesta obtenida, de las preguntas realizadas.

4.7.3.1 *Tabla*

Se construirá una tabla de frecuencia en base a los datos obtenidos de la tabulación, donde se tomará en cuenta la frecuencia porcentual.

4.7.3.2 *Gráficos*

Esta representación gráfica nos va a permitir una mejor comprensión de los resultados la cual nos permitirá una comprensión global, rápida y directa de la información que aparece en cifras.

4.7.4 Análisis e interpretación de los datos

Se interpretaran los resultados obtenidos de los gráficos para mejor explicación, esto nos permitirá analizar los resultados que hemos obtenido para interpretar adecuadamente nuestra investigación; para lo cual, para el procesamiento y análisis de datos se tabularan los datos obtenidos utilizando el programa SPSS (StatisticalPackagefor Social Sciences), Version 22, con la finalidad de procesar dichos datos, para luego expresarlos en gráficos y datos para un mejor entendimiento de los resultados.

4.8 Consideraciones éticas.

Para el desarrollo de la presente investigación se ha considerado los procedimientos adecuados, respetando los principios de ética para iniciar y concluir los procedimientos según el reglamento de Grado y Títulos de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes. La información, los registros, datos que se tomarán para incluir en el trabajo de investigación serán fidedignas. Por cuanto, a fin de no cometer faltas éticas, tales como el plagio, falsificación de datos no citar fuentes bibliográficas, etc., se está considerando fundamentalmente desde la presentación del proyecto, hasta la sustentación de la tesis. Por consiguiente, nos sometemos a las pruebas respectivas de validación del contenido del presente proyecto.

5 CAPITULO V: RESULTADOS

5.1 Descripción de los resultados

En cuanto respecta al capítulo quinto, se va a desarrollar los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos en 25 encuestados compuesta por profesionales en materia de derecho laboral y derecho constitucional, dentro del ámbito de la provincia de la provincia de Huancayo.

5.1.1 Resultados de la variable: Tutela al principio de igualdad.

A continuación, se presentan los resultados de la aplicación de la escala sobre la variable tutela al principio de igualdad en sus dimensiones e indicadores:

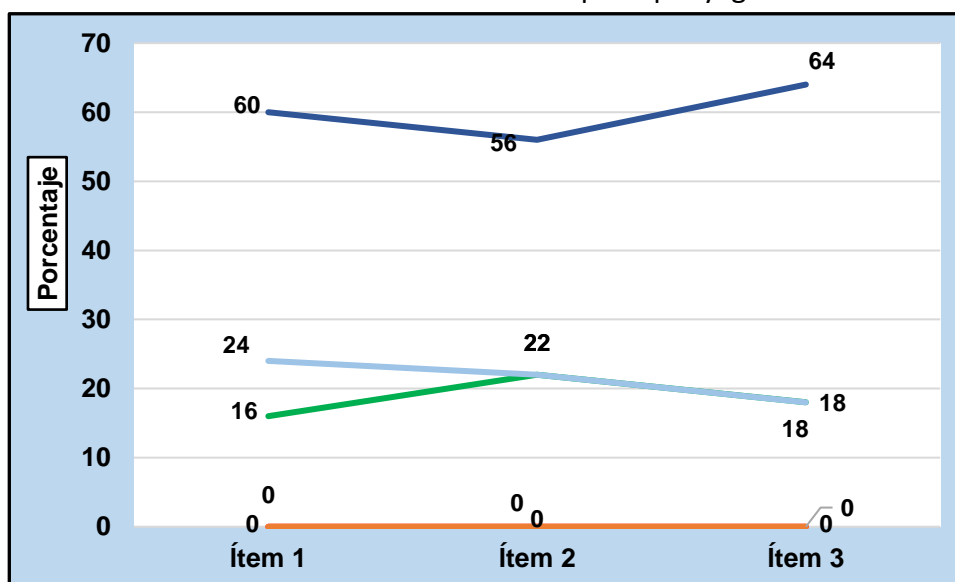
Tabla 1: Resultado de la dimensión derechos conexos – en sus indicadores principio y igualdad.

Indicadores	Respuesta					Total
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
i1. ¿Considera usted, en que principios jurídicos que deben aplicarse para sustentar la regulación del contrato a tiempo parcial en el régimen privado, para eliminar la discriminación en los derechos de CTS y protección contra el despido arbitrario?	0%	0%	16%	24%	60%	100%
i2. ¿Considera usted en que la naturaleza de los derechos de CTS y el despido arbitrario, en el régimen privado, constituye vulneración a un tratamiento igualitario en la tutela de los derechos de los docentes b el sector privado?	0%	22%	22%	56%	0%	100%
i3. ¿Considera usted, ámbito laboral del régimen privado de docentes, deben respetarse los principios de igualdad de oportunidades y beneficios sin discriminación alguna?	0%	0%	18%	18%	64%	100%

FUENTE: Elaboración propia.

Se puede observar en la tabla 1, que la mayoría de los encuestados esto en un 60% manifiestan estar totalmente de acuerdo en considerar en que los principios jurídicos que deben aplicarse para sustentar la regulación del contrato a tiempo parcial en el régimen privado, para eliminar la discriminación en los derechos de CTS y protección contra el despido arbitrario, así mismo se aprecia que un 56% de los encuestados manifiestan estar de acuerdo en considerar en que la naturaleza de los derechos de CTS y el despido arbitrario, en el régimen privado, constituye vulneración a un tratamiento igualitario en la tutela de los derechos de los docentes b el sector privado, en este mismo sentido la mayoría de los encuestados en un 64% manifiestan estar totalmente de acuerdo en considerar en que el ámbito laboral del régimen privado de docentes, deben respetarse los principios de igualdad de oportunidades y beneficios sin discriminación alguna.

Ilustración 1: Resultados de los indicadores principio y igualdad.



Fuente: Elaboración propia.

Tabla N° 2: Resultados de la dimensión regulación normativa – en sus indicadores beneficios.

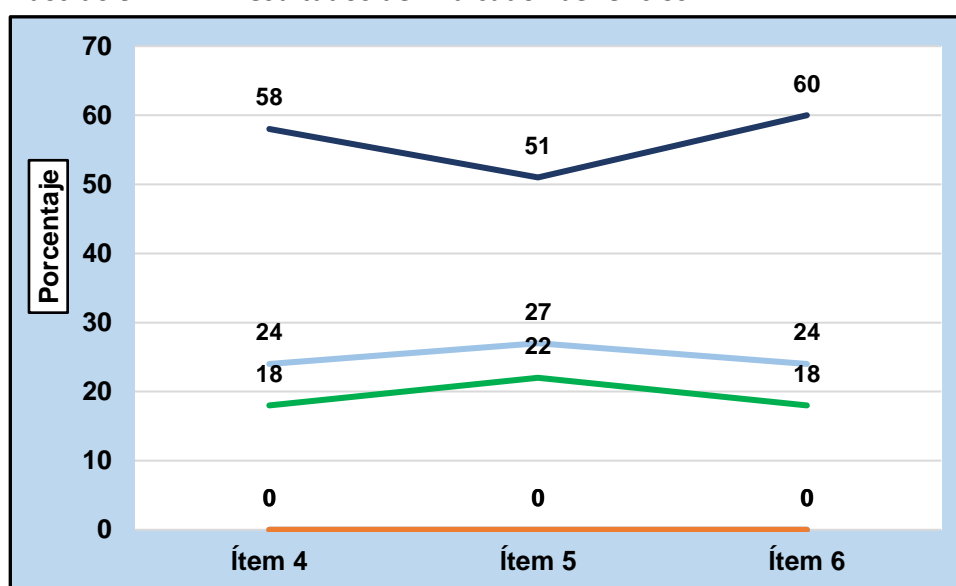
Indicadores	Respuesta					Total
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
i4. ¿Considera usted en que los beneficios sociales de los docentes en el sector privado para su aplicación o regulación ha tenido muchas deficiencias y supuestos de interpretación, que han dado lugar a que en la actualidad se haga necesaria una reformulación en su tratamiento legislativo?	0%	0%	18%	24%	58%	100%
i5. ¿Considera usted, que los errores de técnica legislativa en los textos que regulan los beneficios laborales la materia inciden en que no sean claros, dando lugar a interpretaciones que no siempre se condicen con el sentido original de la norma, haciendo que se desvirtúe su naturaleza jurídica?	0%	0%	22%	51%	27%	100%
i6. ¿Considera usted, en que resulta necesario analizar la crisis por la que están atravesando los beneficios sociales de los docentes del sector privado, puesto que sus distorsiones de sus alcances afectan a los docentes?	0%	0%	16%	60%	24%	100%

FUENTE: Elaboración propia.

Así también se puede observar, en la tabla 2 que, la mayoría de los encuestados esto en un 58% manifiestan estar totalmente de acuerdo en considerar en que los beneficios sociales de los docentes en el sector privado para su aplicación o regulación ha tenido muchas deficiencias y supuestos de interpretación, que

han dado lugar a que en la actualidad se haga necesaria una reformulación en su tratamiento legislativo; de la misma forma se puede apreciar que la mayoría de los encuestados en un 51% manifiestan estar de acuerdo en considerar en que los errores de técnica legislativa en los textos que regulan los beneficios laborales la materia inciden en que no sean claros, dando lugar a interpretaciones que no siempre se condicen con el sentido original de la norma, haciendo que se desvirtúe su naturaleza jurídica, finalmente se puede **observar que en un 60%** de los encuestados manifiestan estar de acuerdo en considerar en que resulta necesario analizar la crisis por la que están atravesando los beneficios sociales de los docentes del sector privado, puesto que sus distorsiones de sus alcances afectan a los docentes.

Ilustración N° 2: Resultados del indicador beneficios.



Fuente: Elaboración propia.

Tabla N° 03: Estadígrafos de los puntajes de la variable la Tutela al principio de igualdad.

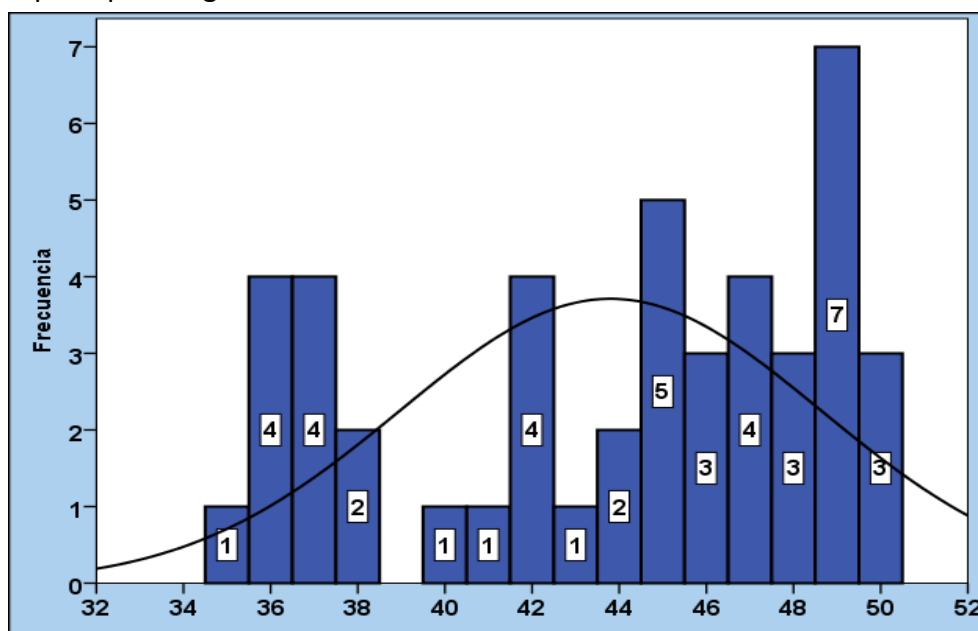
Estadígrafos	Valor
Media	43,80
Desviación estándar	4,84

Coef. de variabilidad	11,05%
Mínimo	35
Máximo	50

FUENTE: Elaboración propia.

En la tabla 03, se aprecia que el puntaje promedio de la variable la Tutela al principio de igualdad de los encuestados es de 43,80 puntos, en una escala de 10 a 50 puntos, con una dispersión de 4,84 puntos y una variabilidad de 11,05% lo que indica que los puntajes presentan homogeneidad ya que el coeficiente es menor al 33,33%.

Ilustración N° 03: Histograma de los puntajes de la variable la tutela al principio de igualdad.



Fuente: Elaboración propia.

Tabla N° 04: Niveles de la variable la tutela al principio de igualdad.

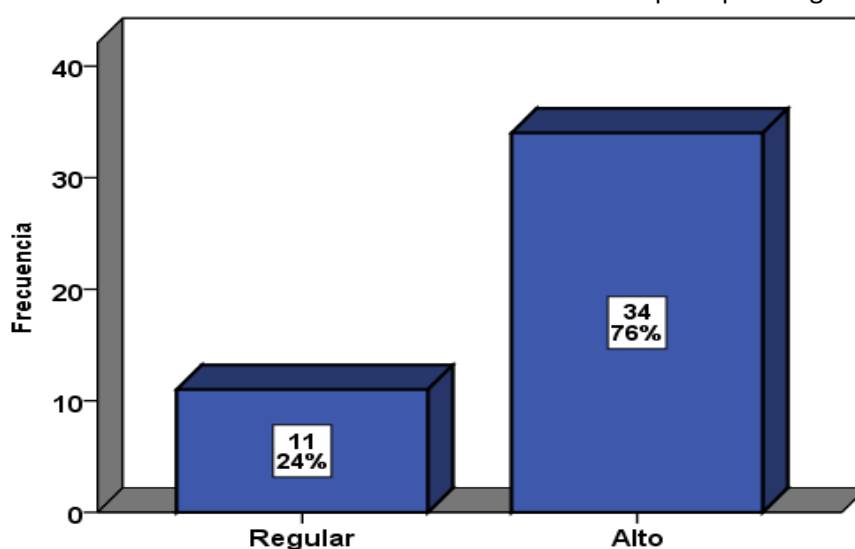
Niveles	Baremo	Frecuencia	%
Bajo	10 - 23	0	0
Regular	24 - 36	11	24
Alto	37 - 50	34	76

Total		45	100
--------------	--	----	-----

FUENTE: Elaboración propia.

En la tabla 04, se observa que la mayoría 76% (34) de los encuestados presentan un nivel de la tutela al principio de igualdad el 24% (11) de los casos tienen un nivel regular de la tutela al principio de igualdad y el 0% (0) de los casos evaluados presentan un nivel bajo de la tutela al principio de igualdad.

Ilustración N° 04: Niveles de la variable la tutela al principio de igualdad.



Fuente: Elaboración propia.

5.1.2 Resultados de la variable: Beneficios sociales de docentes del sector privado.

A continuación, se presentan los resultados de la aplicación de la escala sobre la variable beneficios sociales de docentes del sector privado en sus dimensiones e indicadores:

Tabla 05: Resultados de la dimensión beneficios sociales - indicador acciones.

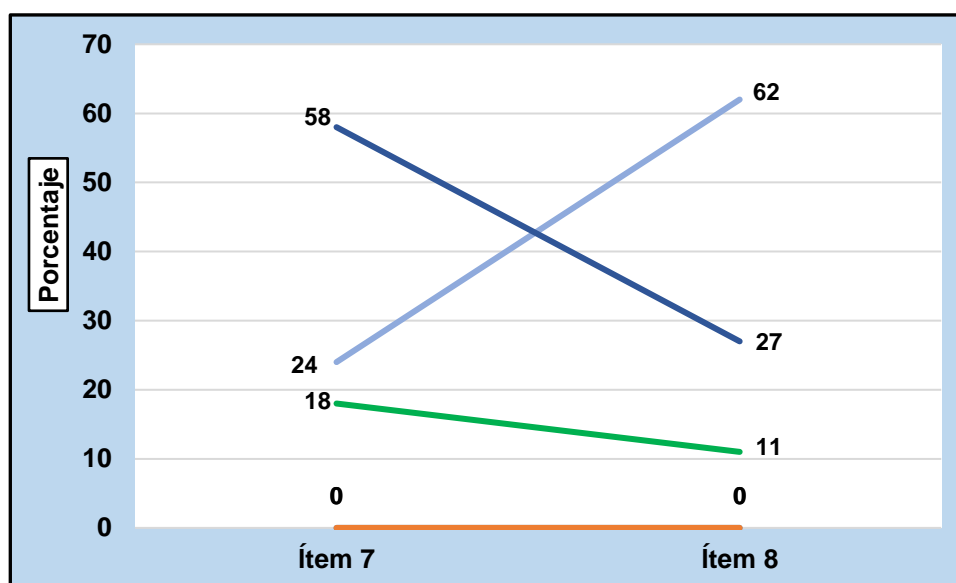
Indicadores	Respuesta					Total
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	

i7. ¿Considera usted que las instituciones públicas encargadas de tutelar los beneficios y derechos laborales deben de implementar acciones orientadas a la tutela del respeto irrestricto de estos derechos?	0%	0%	18%	24%	58%	100%
i8. ¿Considera usted en que los derechos laborales de los docentes del sector privado no gozan los mismos beneficios sociales que los trabajadores en general?	0%	0%	11%	62%	27%	100%

FUENTE: Elaboración propia.

Así, también se puede observar que en la tabla 05, se observa que la mayoría de los encuestados esto en un 58% manifiestan estar totalmente de acuerdo en considerar en que las instituciones públicas encargadas de tutelar los beneficios y derechos laborales deben de implementar acciones orientadas a la tutela del respeto irrestricto de estos derechos, de la misma forma se aprecia que la mayoría de los encuestados en un 62% manifiestan estar de acuerdo en considerar en que los derechos laborales de los docentes del sector privado no gozan los mismos beneficios sociales que los trabajadores en general.

Ilustración N° 05: Resultados del indicador acciones.



Fuente: Elaboración propia.

Tabla N° 06: Resultados de la dimensión tratamiento igualitario - indicador normativa.

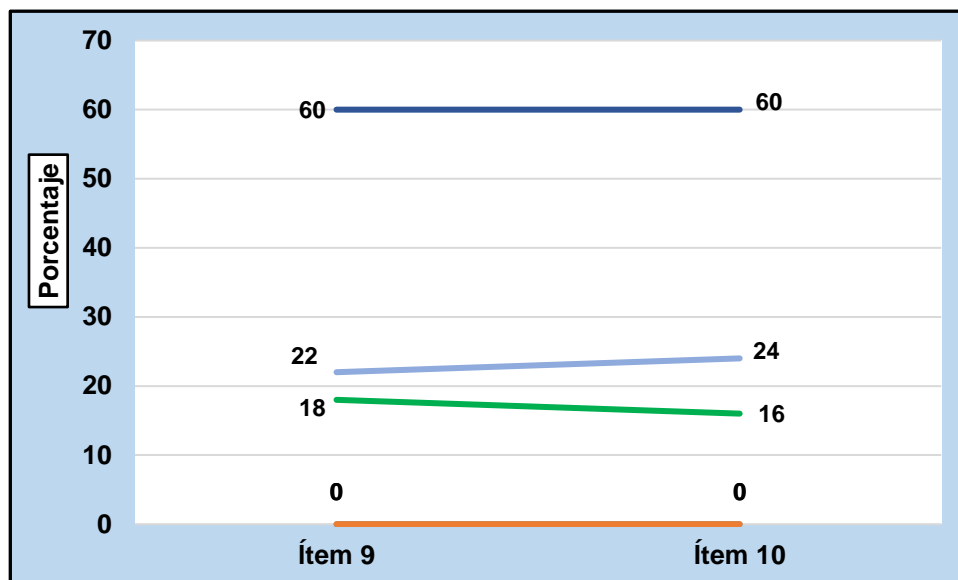
Indicadores	Respuesta					Total
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
i9. ¿Considera usted que la falta de regulación normativa adecuada acerca de los derechos laborales para los docentes del sector privado vulnera el principio de igualdad de acuerdo con lo prescrito en el art. 2 inciso 2) y art. 26 inciso 1) de la constitución Política del estado?	0%	0%	18%	22%	60%	100%
i10. ¿Considera usted, en que el tratamiento desigualitario en el tratamiento normativo en materia laboral de beneficios sociales genera una situación de falta de seguridad jurídica en el marco normativo?	0%	0%	16%	60%	24%	100%

FUENTE: Elaboración propia.

Finalmente se puede observar que, en la tabla 06 que, la mayoría de los encuestados en un 60% manifiestan estar totalmente de acuerdo considerar en que la falta de regulación normativa adecuada acerca de los derechos laborales para los docentes del sector privado vulnera el principio de igualdad de acuerdo lo prescrito en el art. 2 inciso 2) y art. 26 inciso 1) de la constitución Política del estado, de la misma forma se puede observar de que la mayoría en un 60% de los encuestados manifiestan estar de acuerdo en considerar en que el tratamiento desigualitario en el tratamiento normativo en materia laboral de

beneficios sociales genera una situación de falta de seguridad jurídica en el marco normativo.

Ilustración N° 06: Resultados del indicador normativa.



Fuente: Elaboración propia.

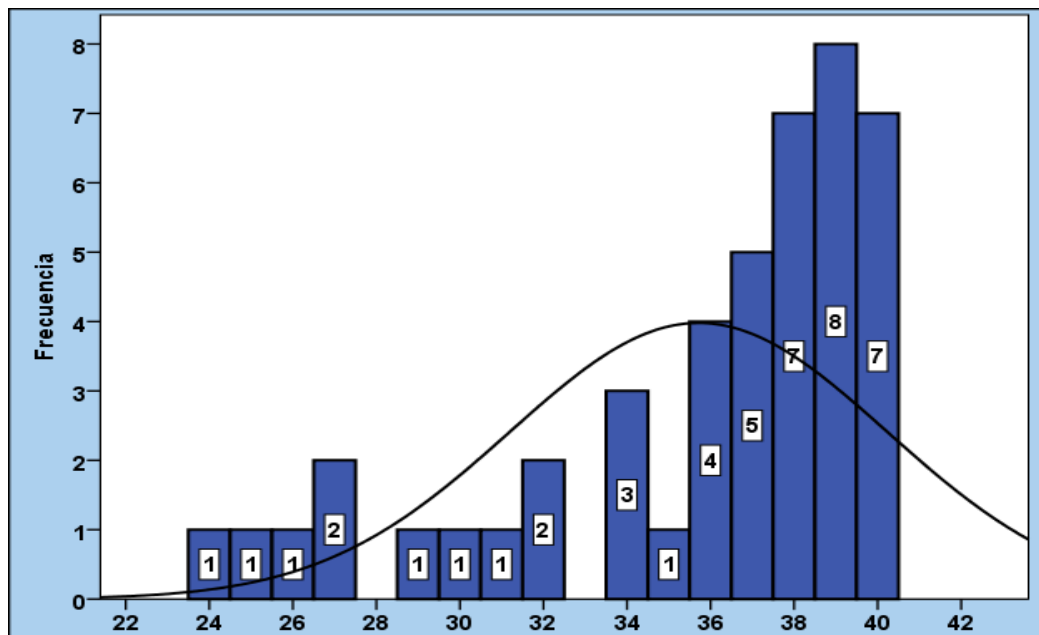
Tabla 07: Estadígrafos de los puntajes de la variable beneficios sociales de docentes del sector privado.

Estadígrafos	Valor
Media	35,71
Desviación estándar	4,51
Coef. de variabilidad	12,63%
Mínimo	24
Máximo	40

FUENTE: Elaboración propia.

En la tabla 07, se aprecia que el puntaje promedio de la variable beneficios sociales de docentes del sector privado dentro del proceso penal es de 35,71 puntos, en una escala de 8 a 40 puntos, con una dispersión de 4,51 puntos y una variabilidad de 12,63% lo que indica que los puntajes presentan homogeneidad debido a que el coeficiente es menor al 33,33%.

Ilustración N° 07: Histograma de los puntajes de la variable beneficios sociales de docentes del sector privado.



Fuente: Elaboración propia.

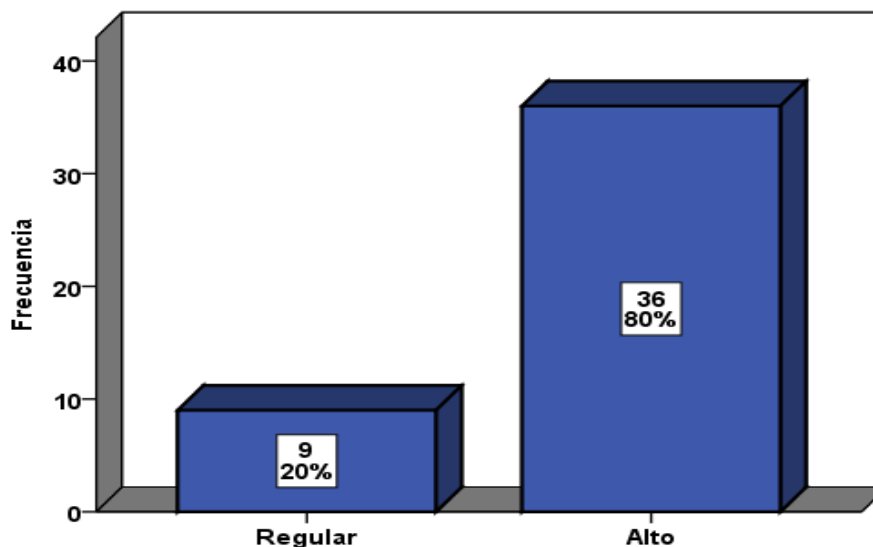
Tabla 08: Niveles de la variable beneficios sociales de docentes del sector privado.

Niveles	Baremo	Frecuencia	%
Bajo	8 - 18	0	0
Regular	19 - 29	9	20
Alto	30 - 40	36	80
Total		45	100

FUENTE: Elaboración propia.

En la tabla 08, se observa que la mayoría 80% (36) de los encuestados presentan un nivel de beneficios sociales de docentes del sector privado, el 20% (9) de los casos tienen un nivel regular de beneficios sociales de docentes del sector privado y el 0% (0) de los casos evaluados presentan un nivel bajo de periodo de beneficios sociales de docentes del sector privado.

Ilustración N° 08: Niveles de la variable de beneficios sociales de docentes del sector privado.



Fuente: Elaboración propia.

5.1.3 Relación entre las variables independiente e dependiente.

Se aprecia que en la prueba de correlación estadística el coeficiente de correlación de Spearman obtenido es positivo y significativo (0,577), afirmación que se hace al observar el contenido de la tabla 09, para un nivel de confianza del 95%.

TABLA N° 09: Coeficiente de correlación de Spearman de la tutela al principio de igualdad y los beneficios sociales de docentes del sector privado.

		Los beneficios sociales de docentes del sector privado
Tutela al principio de igualdad	Correlación de Spearman	0,577**
	Sig. Bilateral	0,000
	N	45

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia

En la ilustración se aprecia que la variable independiente la tutela al principio de igualdad y de los beneficios sociales de docentes del sector privado, guarda una relación significativa.

Ilustración N° 10. Diagrama de dispersión de la tutela al principio de igualdad y los beneficios sociales de docentes del sector privado.

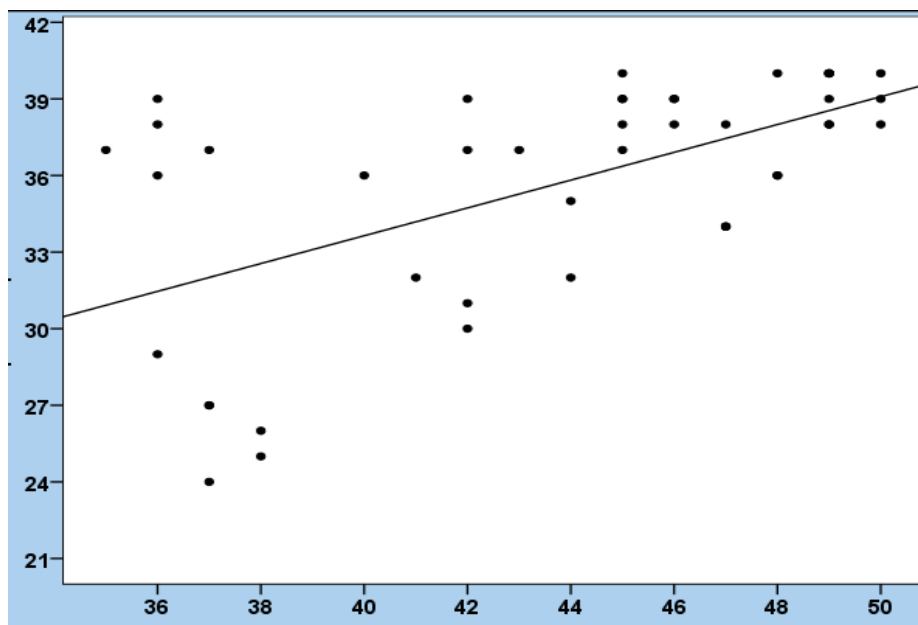


Tabla N° 11. Correlación de los indicadores de la tutela al principio de igualdad y los beneficios sociales de docentes del sector privado.

indicadores de la tutela al principio de igualdad	Los beneficios sociales de docentes del sector privado.
Principio	0,538**
Igualdad	0,306**
Beneficios	0,591**

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 11 se observa que los coeficientes de correlación entre los indicadores de la tutela al principio de igualdad y los beneficios sociales de docentes del sector privado, son positivas y significativas, resaltando mayor fuerza de correlación entre correlación y los beneficios sociales de docentes del sector privado, (0,591), mientras que, entre igualdad y los beneficios sociales de docentes del sector privado. la correlación (0,306) es menor.

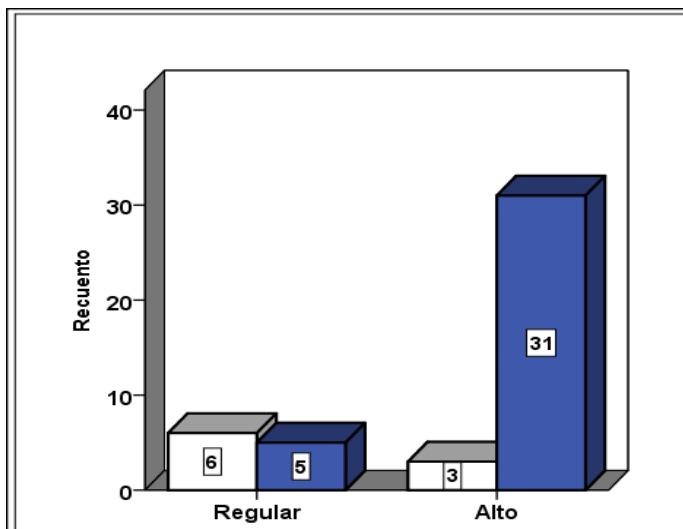
Tabla N° 12: Niveles de los fundamentos de la tutela al principio de igualdad y los beneficios sociales de docentes del sector privado.

		Los beneficios sociales de docentes del sector privado.		Total
		Regular	Alto	
La tutela al principio de igualdad	Regular	6	5	11
	Alto	3	31	34
Total		9	36	45

FUENTE: Elaboración propia.

Se observa, en la tabla 12 que, la mayoría 69% (31) de los encuestados presentan un nivel de la tutela al principio de igualdad Alto y los beneficios sociales de docentes del sector privado, también tienen un nivel alto, el 13% (6) de los encuestados tienen un nivel regular de la tutela al principio de igualdad regular de los beneficios sociales de docentes del sector privado, el 11% (5) de los casos tienen un nivel regular de la tutela al principio de igualdad y un nivel alto de los beneficios sociales de docentes del sector privado y el 7% (3) de los casos tienen un nivel alto de la tutela al principio de igualdad y un nivel regular de los beneficios sociales de docentes del sector privado.

Ilustración N° 11: Niveles de la tutela al principio de igualdad y los beneficios sociales de docentes del sector privado.



Fuente: Elaboración propia.

Prueba de normalidad de las variables

Para la prueba de normalidad se inicia con la formulación de la hipótesis nula (H_0) e hipótesis alterna (H_1):

H_0 : La distribución de la variable no difiere de la distribución normal.

H_0 : $p \geq 0,05$

H_1 : La distribución de la variable difiere de la distribución normal.

H_1 : $p < 0,05$

Tabla 13. Prueba de Kolmogorov-Smirnov de las variables

		La tutela al principio de igualdad	Los beneficios sociales de docentes del sector privado.
N		45	45
Parámetros normales ^{a,b}	Media	43,80	35,71
	Desviación estándar	4,836	4,511
Máximas diferencias extremas	Absoluta	0,154	0,214
	Positivo	0,129	0,171
	Negativo	-0,154	-0,214
Estadístico de prueba		0,154	0,214
Sig. asintótica (bilateral)		0,009 ^c	0,000 ^c

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 13, se aprecia que, el nivel de significancia asintótica bilateral obtenido en las dos variables: la tutela al principio de igualdad (0,009) y de los beneficios sociales de docentes del sector privado, (0,000) es menor al nivel de significación ($\alpha=0,050$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0), es decir se acepta que: La distribución de la variable difiere de la distribución normal, por lo tanto, se debe aplicar una prueba de hipótesis no paramétrica.

5.2 Contrastación de las

5.2.1 Contrastación de la hipótesis general

No se viene tutelando el principio de igualdad en el otorgamiento de los beneficios sociales de docentes del sector privado, contraviniendo a derechos constitucionales Huancayo, 2022

Hipótesis a contrastar:

H₀: No se viene tutelando el principio de igualdad en el otorgamiento de los beneficios sociales de docentes del sector privado, contraviniendo a derechos constitucionales Huancayo, 2022, No están asociados.

H₁: No se viene tutelando el principio de igualdad en el otorgamiento de los beneficios sociales de docentes del sector privado, contraviniendo a derechos constitucionales Huancayo, 2022; Están asociados de manera significativa.

Se utiliza la prueba Chi cuadrada de independencia. La tabla 14 muestra el valor de la Chi cuadrada calculada es $X^2_c=10,859$ y el p-valor (0,001) es menor al nivel de significación ($\alpha=0,050$), por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1) para un 95% de nivel de confianza.

Tabla 14. Prueba de la hipótesis general

Prueba de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,859 ^a	1	0,001
Razón de verosimilitud	8,189	1	0,004
Asociación lineal por lineal	9,584	1	0,002
N de casos válidos	45		

Fuente: Elaboración propia

Conclusión estadística: Al rechazarse la hipótesis nula (H_0), se asevera que

No se viene tutelando el principio de igualdad en el otorgamiento de los beneficios sociales de docentes del sector privado, contraviniendo a derechos constitucionales Huancayo, 2022; Están asociados de manera significativa.

Al aceptar la hipótesis alterna (H_1), entonces se comprueba estadísticamente la hipótesis general: No se viene tutelando el principio de igualdad en el otorgamiento de los beneficios sociales de docentes del sector privado, contraviniendo a derechos constitucionales Huancayo, 2022.

5.2.2 Contrastación de las hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Se viene vulnerando de manera significativa los derechos laborales de los docentes del sector privado, al no gozar los mismos beneficios sociales que los trabajadores en general, generando un tratamiento discriminatorio, Huancayo 2022

Hipótesis a contrastar:

H₀: Se viene vulnerando de manera significativa los derechos laborales de los docentes del sector privado, al no gozar los mismos beneficios sociales que los trabajadores en general, generando un tratamiento discriminatorio, Huancayo 2022. No están asociados.

H₁: Se viene vulnerando de manera significativa los derechos laborales de los docentes del sector privado, al no gozar los mismos beneficios sociales que los trabajadores en general, generando un tratamiento discriminatorio, Huancayo 2022; están relacionados significativamente.

Mediante el programa estadístico SPSS versión 24 se obtiene los valores del coeficiente de correlación no paramétrica de Spearman:

Tabla 15. Prueba de la hipótesis específica 1

		Derechos conexos
Los beneficios sociales de docentes del sector privado	Correlación de Spearman	0,511 **
	Sig. Bilateral	0,000
	N	45

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Conclusión estadística: Como el p-valor (0,000) obtenido es menor al nivel de significancia (0,050), entonces se demuestra que, Se viene vulnerando de manera significativa los derechos laborales de los docentes del sector privado, al no gozar los mismos beneficios sociales que los trabajadores en general, generando un tratamiento discriminatorio, Huancayo 2022; están relacionados significativamente, para un nivel de significación $\alpha=0,05$

Al demostrarse la validez de la hipótesis alterna, se demuestra la validez de la hipótesis específica 1: Se viene vulnerando de manera significativa los derechos laborales de los docentes del sector privado, al no gozar los mismos beneficios sociales que los trabajadores en general, generando un tratamiento discriminatorio, Huancayo 2022.

Hipótesis específica 2

La falta de regulación normativa adecuada acerca de los derechos laborales para los docentes del sector privado vulnera de manera significativa el principio de igualdad de acuerdo con lo prescrito en el art. 2 inciso 2) de la Constitución Política del Estado, Huancayo 2022

Hipótesis a contrastar:

H₀: La falta de regulación normativa adecuada acerca de los derechos laborales para los docentes del sector privado vulnera de manera significativa el principio de igualdad de acuerdo con lo prescrito en el art. 2 inciso 2) de la Constitución Política del Estado, Huancayo 2022. no están relacionados.

H₁: La falta de regulación normativa adecuada acerca de los derechos laborales para los docentes del sector privado vulnera de manera significativa el principio de igualdad de acuerdo con lo prescrito en el art. 2 inciso 2) de la Constitución Política del Estado, Huancayo 2022; están relacionados significativamente.

Mediante el programa estadístico SPSS versión 24 se obtiene los valores del coeficiente de correlación no paramétrica de Spearman:

Tabla 16. Prueba de la hipótesis específica 2

		Regulación normativa
Los beneficios sociales de docentes del sector privado	Correlación de Spearman	0,591**
	Sig. Bilateral	0,000
	N	45

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Conclusión estadística: Como el p-valor (0,000) obtenido es menor al nivel de significancia (0,050), entonces se demuestra que, La falta de regulación normativa adecuada acerca de los derechos laborales para

los docentes del sector privado vulnera de manera significativa el principio de igualdad de acuerdo con lo prescrito en el art. 2 inciso 2) de la Constitución Política del Estado, Huancayo 2022; están relacionados significativamente, para un nivel de significación $\alpha=0,05$. Al demostrarse la validez de la hipótesis alterna, se demuestra la validez de la hipótesis específica 2: La falta de regulación normativa adecuada acerca de los derechos laborales para los docentes del sector privado vulnera de manera significativa el principio de igualdad de acuerdo con lo prescrito en el art. 2 inciso 2) de la Constitución Política del Estado, Huancayo 2022.

5.3 Análisis y discusión de resultados

5.3.1 Análisis y discusión de resultados a nivel teórico

En el presente trabajo de investigación se formuló la siguiente hipótesis general: *No se viene tutelando el principio de igualdad en el otorgamiento de los beneficios sociales de docentes del sector privado, contraviniendo a derechos constitucionales Huancayo, 2022*; el cual de análisis del desarrollo teórico doctrinario se afirma este postulado, bajo las siguientes consideraciones:

5.3.2 Análisis y discusión a nivel de resultados estadístico

En cuanto a la formulación de la hipótesis específica dos se formuló bajo la siguiente proposición: *No se viene vulnerando los derechos laborales de los docentes del sector privado, al no gozar los mismos beneficios sociales que los trabajadores en general, generando un tratamiento discriminatorio, Huancayo 2022*; el cual de análisis del desarrollo teórico doctrinario se afirma, bajo las siguientes consideraciones:

Se puede observar en la tabla 1, que la mayoría de los encuestados esto en un 60% manifiestan estar totalmente de acuerdo en considerar en que los principios jurídicos que deben aplicarse para sustentar la regulación del contrato a tiempo parcial en el régimen privado, para eliminar la discriminación en los derechos de CTS y protección contra el despido arbitrario, así mismo se aprecia que un 56% de los encuestados manifiestan estar de acuerdo en considerar en que la naturaleza de los derechos de CTS y el despido arbitrario, en el régimen privado, constituye vulneración a un tratamiento igualitario en la tutela de los derechos de los docentes b el sector privado, en este mismo sentido la mayoría de los encuestados en un 64% manifiestan estar totalmente de acuerdo en considerar en que el ámbito laboral del régimen privado de docentes, deben respetarse los principios de igualdad de oportunidades y beneficios sin discriminación alguna.

Así también se puede observar, en la tabla 2 que, la mayoría de los encuestados esto en un 58% manifiestan estar totalmente de acuerdo en considerar en que los beneficios sociales de los docentes en el sector privado para su aplicación o regulación ha tenido muchas deficiencias y supuestos de interpretación, que han dado lugar a que en la actualidad se haga necesaria una reformulación en su tratamiento legislativo; de la misma forma se puede apreciar que la mayoría de los encuestados en un 51% manifiestan estar de acuerdo en considerar en que los errores de técnica legislativa en los textos que regulan los beneficios laborales la materia inciden en que no sean claros, dando lugar a interpretaciones que no siempre se condicen con el sentido original de la norma, haciendo que se desvirtúe

su naturaleza jurídica, finalmente se puede **observar que en un 60%** de los encuestados manifiestan estar de acuerdo en considerar en que resulta necesario analizar la crisis por la que están atravesando los beneficios sociales de los docentes del sector privado, puesto que sus distorsiones de sus alcances afectan a los docentes.

Así, también se puede observar que en la tabla 05, se observa que la mayoría de los encuestados esto en un 58% manifiestan estar totalmente de acuerdo en considerar en que las instituciones públicas encargadas de tutelar los beneficios y derechos laborales deben de implementar acciones orientadas a la tutela del respeto irrestricto de estos derechos, de la misma forma se aprecia que la mayoría de los encuestados en un 62% manifiestan estar de acuerdo en considerar en que los derechos laborales de los docentes del sector privado no gozan los mismos beneficios sociales que los trabajadores en general.

Finalmente se puede observar que, en la tabla 06 que, la mayoría de los encuestados en un 60% manifiestan estar totalmente de acuerdo considerar en que la falta de regulación normativa adecuada acerca de los derechos laborales para los docentes del sector privado vulnera el principio de igualdad de acuerdo con lo prescrito en el art. 2 inciso 2) y art. 26 inciso 1) de la constitución Política del estado, de la misma forma se puede observar de que la mayoría en un 60% de los encuestados manifiestan estar de acuerdo en considerar en que el tratamiento desigualitario en el tratamiento normativo en materia laboral de beneficios sociales genera una situación de falta de seguridad jurídica en el marco normativo.

5.3.3 Análisis y discusión a nivel de antecedentes de investigación

En cuanto a la formulación de la hipótesis específica dos se formuló bajo la siguiente proposición: *La falta de regulación normativa adecuada acerca de los derechos laborales para los docentes del sector privado vulnera de manera significativa el principio de igualdad de acuerdo con lo prescrito en el art. 2 inciso 2) de la Constitución Política del Estado, Huancayo 2022*; el cual de análisis de los antecedentes de investigación citados se afirma, bajo las siguientes consideraciones:

Se tiene el trabajo de investigación del autor, Castro, S. (2018);

“La discriminación legal en el Perú ¿se encuentran los trabajadores a tiempo parcial realmente protegidos por el derecho a la igualdad y a la no discriminación?”; quien llegó a las siguientes conclusiones: *La Organización Internacional del Trabajo manifiesta que existe un propósito universal de erradicar la discriminación en el mundo del trabajo mediante la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades; en razón a ello a través del Convenio sobre el Trabajo a Tiempo Parcial establece que los trabajadores a tiempo parcial deben gozar de condiciones equivalentes a la de los trabajadores a tiempo completo. (...) En nuestro país, el artículo 2º de nuestra carta magna establece que toda persona tiene derecho a la igualdad; sin embargo este derecho se ve vulnerado cuando a los trabajadores a tiempo parcial se les niega determinados beneficios sociales. Si bien caben diferenciaciones, éstas deben estar plenamente justificadas. (...) En base al Test de Igualdad podemos apreciar que la diferencia de jornada de trabajo no es una razón objetiva que pueda sustentar la exclusión de un beneficio que protege al trabajador; por lo que, privar a los*

trabajadores a tiempo parcial de los beneficios sociales de compensación por tiempo de servicios, indemnización por despido arbitrario y vacaciones, iría en contra del derecho antes mencionado. (...) Es por ello, que es prioritario establecer que a los trabajadores a tiempo parcial se les otorgue los beneficios sociales que ostentan los trabajadores a tiempo completo en una proporción a las horas que estos trabajan de a fin de evitar un desnivel demasiado grande en los costos de trabajo a tiempo parcial y tiempo completo. (p. 24)

CONCLUSIONES

- Del análisis teórico científico llegamos a la conclusión en que la falta de tutela al principio de igualdad en el otorgamiento de los beneficios sociales de docentes del sector privado, es aquella que contraviene al mandato constitucional del principio de igualdad ante la Ley previsto en el art. 2 de la Constitución Política del Estado,
- Así mismo del análisis de los resultados obtenidos, este nos permite arribar a la conclusión en que al vulnerarse la garantía básica de la igualdad en el otorgamiento de los beneficios sociales este contraviene los derechos laborales de los docentes del sector privado al limitarse al acceso a estos beneficios que los trabajadores en general gozan generando un tratamiento discriminatorio.
- Finalmente, de acuerdo al análisis tanto de los aportes teóricos y de resultados obtenidos se arriba a la conclusión en que la falta de regulación normativa conforme los parámetros constitucionales respecto de los derechos laborales en pleno respecto a los derechos laborales conforme las exigencias del art. 26 inciso 1) de la constitución política del estado contraviene a las garantías básicas de la seguridad jurídica.

RECOMENDACIONES.

- En armonía con las conclusiones arribadas, se recomienda implementar mecanismos normativos de tutela normativa más eficaz a fin de que se pueda tutelar principio de igualdad respecto a las asignaciones en el otorgamiento de los beneficios sociales de docentes del sector privado cuando estos tengan contratos parciales, puesto cualquier acto que contravenga contraviene a los a derechos constitucionales previstos.
- Así mismo en armonía a los señalado en líneas precedentes como una solución alternativa, se exhorta uniformiza los criterios de interpretación y aplicación de los alcances del art. 11, 12 y 13 del reglamento, aprobado por D.S. N° 001-96-TR del del el Reglamento del D. L. 728, ello en armonía del art. 2 inciso 2) y art. 26 inciso 1) de la constitución política del estado respecto a beneficios sociales de docentes del sector privado.
- Finalmente, en armonía a lo establecido en líneas precedentes se recomienda a los operades jurídicos en casos de controversia respecto a los derechos laborales para los docentes del sector privado, respecto de los beneficios sociales garantizando el principio constitucional de la igualdad en armonía al principio pro operario, a finde garantizar el pleno ejercicio de los derechos mencionado las mismas que son catalogados como derechos irrenunciables.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcon, L. (2008). *La garantía non bis in idem y el procedimiento administrativo sancionador*. Madrid - España: Editorial Iustel.
- Altamirano Arellano, P. (25 de 05 de 2017). *el Principio Non bid in idem en el derecho administrativo sancionador*. Obtenido de <http://repositorio.uchile.cl/>:
<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/144855/El-principio-non-bis-in-%C3%ADdem-en-el-derecho-administrativo-sancionador.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Aranzamendi, L. (2013). *Instructivo Practico - Teorico del diseño y redaccion de la Tesis en Derecho*. Lima: Grijley.
- Avalos, C. (2002). *El delito de conducir, operar, maniobrar en estado de ebriedad o drogadicción*. Lima - Peru: Editorial Idemsa.
- Bacigalupo, M. (2008). *Las medidas administrativas y penales de prevención del blanqueo de capitales en el ámbito urbanístico: Límites entre las infracciones administrativas y delito*. Lima - Peru: Editorial ADFUAM.
- Cano, T. (2001). *Non bis in idem, prevalencia de la vía penal y teoría de los concursos en el Derecho Administrativo Sancionador*. Madrid - España: Editorial RAP.
- Caro, D. (2006). *El principio de ne bis in idem en la jurisprudencia del Tribunal*. Lima - Peru: Editorial palestra.
- Carrasco Diaz, S. (2005). *Metodologia de investigacion cientifica* . Lima: San Marcos .
- Castillo, L. (2010). *Hacia una reformulación del principio de proporcionalidad*. Lima - Peru: Editorial Palestra.
- Chinguel Rivera, A. (25 de Septiembre de 2015). *El principio del ne bis in idem analizado en torno a la diferencia entre el injusto penal e administrativa: Buscando soluciones al problema de la identidad de fundamento*. Obtenido de <https://pirhua.udep.edu.pe/>:

- https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2256/DER_029.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Garcia Vasquez, I. V. (28 de 03 de 2012). *Estudio de los fundamentos legales que informa el principio non bis in idem y la funcion administradora en el derecho administrativo Guatemanteco* . Obtenido de <http://biblioteca.usac.edu.gt/>: http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_9730.pdf
- Garcia, A. (1995). *Non bis in idem : material y concurso de leyes penales.*, Barcelona - España: Editorial Cedecs Derecho Penal.
- Garcia, P. R. (2007). *Derecho Penal Económico: Parte General*. Lima - Peru: Editorial Jurista Editores.
- Golcher Lleana, I. (2003). *EScriba y sustente su tesis metodolgia para la investigacion social con actividades practicas.*
- Hernandez, R. (2010). *Metodologia de Investigacion*. Mexico: Interamericana Editores.
- Huerta, S. (2002). *Ilícito penal e ilícito disciplinario de funcionarios*. Madrid - España: Editorial Tecnos.
- Lizarraga, V. (2012). *Fundamento del "ne bis in idem" en la potestad sancionadora de la administración pública*. Suiza: Editorial Fribourg.
- Martinez , J. (19 de 07 de 2019). *El principio non bis in idem y la subordinación de la potestad sancionadora administrativa al orden jurisdiccional penal*. Obtenido de <http://noticias.juridicas.com:> <http://noticias.juridicas.com/conocimiento/articulos-doctrinales/4617-el-principio-non-bis-in-idem-y-la-subordinacion-de-la-potestad-sancionadora-administrativa-al-orden-jurisdiccional-penal-/#sdfootnote1sym>
- Montano Mariño, E. e. (28 de 07 de 2017). *Principio de non bis in ídem en casos de conducción en estado de ebriedad en el Fuero Militar Policial. Lima, 2017*. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/>: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12861/Montano_MEE.pdf?sequence=1

- Moron, J. C. (2011). *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General*. Lima _ Peru : Editorial gaceta Juridica.
- Nieto, A. (2005). *Derecho administrativo sancionador, 4ª edicion*. Madrid - España: Editorial Bosh.
- Pereira, R. (2005). *La Potestad Sancionadora de la Administracion y el Procedimiento Administrativo Sancionador en la Ley N° 27444. En Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General Ley N° 27444*. Lima Peru: Editorial Ara Editores.
- Perez, M. (2002). *La prohibición constitucional de incurrir en bis in idem*. Valencia - España: Editorial Tirant Lo Blanch.
- Reategui, J. (2006). *La Garantia del ne bis in idem en el ordenamiento juridico penal*. Lima - Peru: Editorial Juristas Editores.
- Reyna, L. (2001). *Derecho Penal Económico, Derecho Administrativo*. Lima - Peru: Editorial Gaceta Juridica.
- Rojas, L. (2014). *El arte de la sanción administrativa”, en AA.VV., Derecho Administrativo innovación, cambio y eficacia: libro de ponencias del Sexto Congreso Nacional de Derecho Administrativo*. Lima - Peru: Editorial Thomson Reuters.
- Sanchez, F. G. (2016). *La investigacion cientifica aplicada al derecho*. Lima - Peru : Editorial Normas Juridicas.
- Silva, J. M. (1992). *Aproximación al Derecho penal contemporáneo*. Barcelona - España: Editorial Bosch Editor.
- Tamayo, M. (2002). *El proceso de la investgacion cientifica*. Mexico: Editorial Limusa S.A.
- Tirado, m. (2005). *¿Infracción administrativa o ilícito penal? Ejercicio*". *Actualidad Juridica*, 456.
- Trayter, J. (1991). Sanción penal-sanción administrativa: el principio non bis in idem en la Jurisprudencia. *Poder Judicial*, 467. Obtenido de <http://www.mpfm.gob.pe>.
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigacion cientifica*. Lima - Peru: Editorial San Marcos.

Vasquez hernandez, K., & Bautista Rodriguez, S. (18 de Octubre de 2017).

Fundamentos juridicos para no aplicar sancion administrativa derivada del delito de conduccion en estado de ebriedad cuando se ha sancionado penalmente al conductor. Obtenido de

[http://repositorio.upsjb.edu.pe/:](http://repositorio.upsjb.edu.pe/)

[http://repositorio.upsjb.edu.pe/bitstream/handle/upsjb/1385/T-](http://repositorio.upsjb.edu.pe/bitstream/handle/upsjb/1385/T-TPA-)

TPA-

[Laura%20del%20Pilar%20Alburqueque%20Chavez.pdf?sequence](http://repositorio.upsjb.edu.pe/bitstream/handle/upsjb/1385/T-TPA-Laura%20del%20Pilar%20Alburqueque%20Chavez.pdf?sequence)

[=1&isAllowed=y](http://repositorio.upsjb.edu.pe/bitstream/handle/upsjb/1385/T-TPA-Laura%20del%20Pilar%20Alburqueque%20Chavez.pdf?sequence)

A N E X O S

Matriz de consistencia

TITULO: TUTELA AL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LOS BENEFICIOS SOCIALES DE DOCENTES DEL SECTOR PRIVADO HUANCAYO 2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	Variable independiente:	Métodos de la investigación Método inductivo- deductivo.
¿En qué nivel se tutela el principio de igualdad en el otorgamiento de los beneficios sociales de docentes del sector privado, Huancayo, 2022?	Establecer en qué nivel se tutela el principio de igualdad en el otorgamiento de los beneficios sociales de docentes del sector privado, Huancayo, 2022	No se viene tutelando el principio de igualdad en el otorgamiento de los beneficios sociales de docentes del sector privado, contraviniendo a derechos constitucionales Huancayo, 2022	TUTELA AL PRINCIPIO DE IGUALDAD Dimensiones: Derechos conexos. Regulación normativa	Tipo de investigación: Básico. Nivel de Investigación Descriptivo – explicativo. Diseño de investigación: No experimental.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS	Variable dependiente:	Enfoque Cuantitativo
¿En qué medida se viene vulnerando los derechos laborales de los docentes del sector privado, al no gozar los mismos beneficios sociales que los trabajadores en general, Huancayo 2022?	Determinar en qué medida se viene vulnerando los derechos laborales de los docentes del sector privado, al no gozar los mismos beneficios sociales que los trabajadores en general, Huancayo 2022	No se viene vulnerando los derechos laborales de los docentes del sector privado, al no gozar los mismos beneficios sociales que los trabajadores en general, generando un tratamiento discriminatorio, Huancayo 2022	BENEFICIOS SOCIALES DE DOCENTES DEL SECTOR PRIVADO Dimensiones: Beneficios sociales Tratamiento igualitario	Población 65 profesionales jurídicos. Muestra La muestra estará constituida por abogados especialistas (25)
¿Cómo la falta de regulación normativa adecuada acerca de los derechos laborales para los docentes del sector privado vulnera el principio de igualdad de acuerdo con lo prescrito en el art. 2 inciso 2) de la Constitución Política del Estado, Huancayo 2022?	Determinar cómo la falta de regulación normativa adecuada acerca de los derechos laborales para los docentes del sector privado vulnera el principio de igualdad de acuerdo con lo prescrito en el art. 2 inciso 2) de la Constitución Política del Estado, Huancayo 2022	La falta de regulación normativa adecuada acerca de los derechos laborales para los docentes del sector privado vulnera de manera significativa el principio de igualdad de acuerdo con lo prescrito en el art. 2 inciso 2) de la Constitución Política del Estado, Huancayo 2022		Muestro No probalístico en su variante no intencional. Técnicas de investigación Encuesta Instrumento Cuestionario

Matriz de operacionalización de las variables:
Matriz de operacionalización la variable Independiente

VARIABLE	CONCEPTO	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
VI. (X) TUTELA AL PRINCIPIO DE IGUALDAD	Conceptualmente se define como finalidad que todos los individuos que forman parte de esta sociedad sean tratados en todo momento con igualdad, prohibiendo de manera radical la desigualdad, conocida como discriminación. En el art. 7 de la declaración Universal de los Derechos Humanos, todos son iguales ante la ley y tienen sin distinción derecho a igual protección de la ley. (Koontz, H. 2015).	Derechos conexos	- Principio - Igualdad	CUESTIONARIO	LIKERT
		Regulación normativa	- Beneficio		

Fuente: Elaboración Propia.

Matriz de operacionalización la variable dependiente

VARIABLE	CONCEPTO	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
VI. (X) BENEFICIOS SOCIALES DE DOCENTES DEL SECTOR PRIVADO	Conceptualmente se define como todos aquellos beneficios establecidos por ley, tales como la compensación por tiempo de servicios (CTS), la indemnización por despido arbitrario, el seguro de vida, las vacaciones, las gratificaciones, la participación en las utilidades de la empresa y demás derechos laborales. Alude aquellos beneficios que se encuentran establecido en el decreto legislativo N°688. <i>(Alemán Bracho. 2017).</i>	Beneficios sociales	- Acciones	CUESTIONARIO	LIKERT
		Tratamiento igualitario	- Normativa		

Fuente: Elaboración propia.

Matriz de Operacionalización de los instrumentos

Matriz de Operacionalización de los instrumentos de la variable Independiente e Itms.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS
VARIABLE (X) TUTELA AL PRINCIPIO DE IGUALDAD	Derechos conexos	- Principio	<ul style="list-style-type: none"> - Considera usted, en que principios jurídicos que deben aplicarse para sustentar la regulación del contrato a tiempo parcial en el régimen privado, para eliminar la discriminación en los derechos de CTS y protección contra el despido arbitrario - Considera usted en que la naturaleza de los derechos de CTS y contra el despido arbitrario, en el régimen privado, constituye vulneración a un tratamiento igualitario en la tutela de los derechos de los docentes b el sector privado
		- Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> - Considera usted, el ámbito laboral del régimen privado de docentes, deben respetarse los principios de igualdad de oportunidades y beneficios sin discriminación alguna.
	Regulación normativa	- Beneficios	<ul style="list-style-type: none"> - Considera usted en que los beneficios sociales de los docentes en el sector privado para su aplicación o regulación ha tenido muchas deficiencias y supuestos de interpretación, que han dado lugar a que en la actualidad se haga necesaria una reformulación en su tratamiento legislativo - Considera usted, que los errores de técnica legislativa en los textos que regulan los beneficios laborales la materia inciden en que no sean claros, dando lugar a interpretaciones que no siempre se condicen con el sentido original de la norma, haciendo que se desvirtúe su naturaleza jurídica. - Considera usted, en que resulta necesario analizar la crisis por la que están atravesando los beneficios sociales de los docentes del sector privado, puesto que sus distorsiones de sus alcances afectan a los docentes.

Fuente: Elaboración Propia

Matriz de Operacionalización de los instrumentos de la variable dependiente e Itms.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS
VARIABLE (Y) BENEFICIOS SOCIALES DE DOCENTES DEL SECTOR PRIVADO	Beneficios sociales	Acciones	<ul style="list-style-type: none"> - Considera usted que las instituciones públicas encargadas de tutelar los beneficios y derechos laborales deben de implementar acciones orientadas a la tutela del respeto irrestricto de estos derechos. - Considera usted en que los derechos laborales de los docentes del sector privado no gozan los mismos beneficios sociales que los trabajadores en general.
	Tratamiento igualitario	- Normativa	<ul style="list-style-type: none"> - Considera usted que la falta de regulación normativa adecuada acerca de los derechos laborales para los docentes del sector privado vulnera el principio de igualdad de acuerdo con lo prescrito en el art. 2 inciso 2) y art. 26 inciso 1) de la constitución Política del estado - Considera usted, en que el tratamiento desigualitario en el tratamiento normativo en materia laboral de beneficios sociales genera una situación de falta de seguridad jurídica en el marco normativo

Fuente: Elaboración propia.



ENCUESTA

Dirigido hacia profesionales con conocimientos especializados en derecho de derecho laboral y derecho constitucional cuyo ámbito geográfico se encuentra en la provincia de Huancayo.

Nombres y Apellidos: _____

Cargo y/o Oficio : _____

INSTRUCCIONES: El llenado de la ficha de recolección de datos, no se permite borrar, cambiar o modificar datos.

Para tal efecto, lea detenidamente y marque con un aspa (x) en la categoría que mejor refleje su opinión, de acuerdo a los siguientes valores:

Título. - “TUTELA AL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LOS BENEFICIOS SOCIALES DE DOCENTES DEL SECTOR PRIVADO HUANCAYO 2022”.

1. ¿Considera usted, en que principios jurídicos que deben aplicarse para sustentar la regulación del contrato a tiempo parcial en el régimen privado, para eliminar la discriminación en los derechos de CTS y protección contra el despido arbitrario?
 - **Totalmente en desacuerdo** ()
 - **Casi nunca** ()
 - **Ni de acuerdo ni en desacuerdo** ()
 - **De acuerdo** ()
 - **Totalmente de acuerdo** ()

2. ¿Considera usted en que la naturaleza de los derechos de CTS y contra el despido arbitrario, en el régimen privado, constituye vulneración a un tratamiento igualitario en la tutela de los derechos de los docentes b el sector privado?
 - **Totalmente en desacuerdo** ()
 - **Casi nunca** ()
 - **Ni de acuerdo ni en desacuerdo** ()
 - **De acuerdo** ()
 - **Totalmente de acuerdo** ()

3. ¿Considera usted, ámbito laboral del régimen privado de docentes, deben respetarse los principios de igualdad de oportunidades y beneficios sin discriminación alguna?
 - **Totalmente en desacuerdo** ()
 - **Casi nunca** ()
 - **Ni de acuerdo ni en desacuerdo** ()
 - **De acuerdo** ()

- **Totalmente de acuerdo** ()
4. ¿Considera usted en que los beneficios sociales de los docentes en el sector privado para su aplicación o regulación ha tenido muchas deficiencias y supuestos de interpretación, que han dado lugar a que en la actualidad se haga necesaria una reformulación en su tratamiento legislativo?
- **Totalmente en desacuerdo** ()
 - **Casi nunca** ()
 - **Ni de acuerdo ni en desacuerdo** ()
 - **De acuerdo** ()
 - **Totalmente de acuerdo** ()
5. ¿Considera usted, que los errores de técnica legislativa en los textos que regulan los beneficios laborales la materia inciden en que no sean claros, dando lugar a interpretaciones que no siempre se condicen con el sentido original de la norma, haciendo que se desvirtúe su naturaleza jurídica?
- **Totalmente en desacuerdo** ()
 - **Casi nunca** ()
 - **Ni de acuerdo ni en desacuerdo** ()
 - **De acuerdo** ()
 - **Totalmente de acuerdo** ()
6. ¿Considera usted, en que resulta necesario analizar la crisis por la que están atravesando los beneficios sociales de los docentes del sector privado, puesto que sus distorsiones de sus alcances afectan a los docentes?
- **Totalmente en desacuerdo** ()
 - **Casi nunca** ()
 - **Ni de acuerdo ni en desacuerdo** ()
 - **De acuerdo** ()
 - **Totalmente de acuerdo** ()
7. ¿Considera usted que las instituciones públicas encargadas de tutelar los beneficios y derechos laborales deben de implementar acciones orientadas a la tutela del respeto irrestricto de estos derechos?
- **Totalmente en desacuerdo** ()
 - **Casi nunca** ()
 - **Ni de acuerdo ni en desacuerdo** ()
 - **De acuerdo** ()
 - **Totalmente de acuerdo** ()
8. ¿Considera usted en que los derechos laborales de los docentes del sector privado no gozan los mismos beneficios sociales que los trabajadores en general?
- **Totalmente en desacuerdo** ()
 - **Casi nunca** ()
 - **Ni de acuerdo ni en desacuerdo** ()
 - **De acuerdo** ()

- **Totalmente de acuerdo** ()
9. ¿Considera usted que la falta de regulación normativa adecuada acerca de los derechos laborales para los docentes del sector privado vulnera el principio de igualdad de acuerdo con lo prescrito en el art. 2 inciso 2) y art. 26 inciso 1) de la constitución Política del estado?
- **Totalmente en desacuerdo** ()
 - **Casi nunca** ()
 - **Ni de acuerdo ni en desacuerdo** ()
 - **De acuerdo** ()
 - **Totalmente de acuerdo** ()
10. ¿Considera usted, en que el tratamiento desigualitario en el tratamiento normativo en materia laboral de beneficios sociales genera una situación de falta de seguridad jurídica en el marco normativo?
- **Totalmente en desacuerdo** ()
 - **Casi nunca** ()
 - **Ni de acuerdo ni en desacuerdo** ()
 - **De acuerdo** ()
 - **Totalmente de acuerdo** ()

	teórico científicos																			
8. COHERENCIA	Entre los índices, Indicadores																			
9. METODOLOG	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																			

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Nunca b) Casi nunca c) Algunas veces d) Casi siempre e) Siempre

Nombres y Apellidos:		DNI. N°
Dirección domiciliaria:		T. f. Cel.
Título profesional / Especialidad		
Grado Académico:		
Mención:		

Lugar y fecha::.....



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo-----
 -----; he sido invitado/a por **Taipe Solier Yenny y Topalaya Huaman katya Katuiska**, a participar en el estudio denominado **TUTELA AL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LOS BENEFICIOS SOCIALES DE DOCENTES DEL SECTOR PRIVADO HUANCAYO 2022**. Este es un proyecto de investigación científica que cuenta con el apoyo de **UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**.

Entiendo que la información registrada será confidencial y sólo conocida por el equipo de investigación. Además, mi identidad será conocida solamente por el/la investigador/a que me entrevistó, ya que mis datos serán registrados con un pseudónimo. También entiendo que la información será procesada privilegiando el conocimiento compartido y de ninguna manera se podrá identificar mis respuestas y opiniones en la etapa de publicación de resultados.

Asimismo, sé que puedo negarme a participar o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa.

Sí, acepto voluntariamente participar en

este estudio. Firma _____

Fecha _____

Si tiene alguna pregunta, durante cualquier etapa del estudio, puede comunicarse con **Taipe Solier Yenny y Topalaya Huaman katya Katuiska**, Teléfono Celular N°: 987213838, Correo [electrónico](mailto:clarisapariachihuarina@gmail.com): clarisapariachihuarina@gmail.com



COMPROMISO DE AUTORIA



COMPROMISO DE AUTORIA

En la fecha, yo Taípe Solier Yenny, identificado con DNI N° 42060795, domiciliado en Jr. Loreto 2138 – Huancayo – Huancayo – Junín, estudiante de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, me **COMPROMETO** a asumir las consecuencias administrativas y/o penales que hubiera lugar si en la elaboración de mi investigación titulada: **„TUTELA AL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LOS BENEFICIOS SOCIALES DE DOCENTES DEL SECTOR PRIVADO HUANCAYO 2022“**, se haya considerado datos falsos, falsificación, plagio, etc. Y declaro bajo juramento que mi trabajo de investigación es de mi autoría y los datos presentados son reales y he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas.

Huancayo, 05 de marzo del 2024

A handwritten signature in blue ink and a circular stamp are placed above a horizontal line.

DNI N° 42060795
Taípe Solier Yenny



COMPROMISO DE AUTORIA



COMPROMISO DE AUTORIA

En la fecha, yo TOPALAYA HUAMAN KATYA KATUISKA, identificado con DNI N° 44189089, domiciliado en Av. La marina 745 – El tambo – Huancayo – Junín, estudiante de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, me COMPROMETO a asumir las consecuencias administrativas y/o penales que hubiera lugar si en la elaboración de mi investigación titulada: *„TUTELA AL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LOS BENEFICIOS SOCIALES DE DOCENTES DEL SECTOR PRIVADO HUANCAYO 2022”*, se haya considerado datos falsos, falsificación, plagio, etc. Y declaro bajo juramento que mi trabajo de investigación es de mi autoría y los datos presentados son reales y he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas.

Huancayo, 05 de marzo del 2024

A handwritten signature in blue ink is written over a horizontal line. To the right of the signature is a circular purple ink stamp.

TOPALAYA HUAMAN KATYA KATUISKA
DNI N° 44189089