

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS



**PODER DE DIRECCION DEL EMPLEADOR Y EL DERECHO DE
LICENCIAS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE HUAMANGA, AYACUCHO-2022.**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: DERECHO
TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

TESISTA:

HUAMANI REVOLLAR MARCO ROLANDO

ASESOR:

PIZARRO ALEJANDRO ARMANDO

HUÁNUCO - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios, a mis padres: Marcos y Rosa Felicitas a mis hermanos: Rosa, Percy y Indira por ser la fuerza impulsora para lograr mis objetivos en mi formación profesional.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional Herminio Valdizan, en especial a la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas – Programa de Fortalecimiento en Investigación (PROFI) y a la plana docente, quienes durante el desarrollo del programa inculcaron sus conocimientos y saberes para la elaboración de la presente investigación.

Al profesor Armando Pizarro Alejandro, quien me supo guiar y asesorar con su experiencia como docente principal de la Universidad Nacional Herminio Valdizan en el trabajo de investigación.

A los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, quienes posibilitaron en la recolección de datos del presente trabajo de investigación.

RESUMEN

El objetivo general de la presente investigación es identificar la influencia del poder de dirección del empleador frente al derecho de licencias laborales en la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho 2022. La metodología de la investigación que se utilizó fue explicativa y descriptiva, el tipo de investigación es básico, el diseño de investigación es no experimental de corte transversal. Los sujetos de investigación vienen hacer los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga bajo los regímenes laborales: Decreto Legislativo N°276, Decreto Legislativo N°728, Decreto Legislativo N°1057, la misma que cuenta con una población de 800 trabajadores en planilla. La muestra es de 158 trabajadores de los diferentes regímenes laborales. El criterio de muestreo es probabilístico. La técnica de investigación es el cuestionario y el análisis documental, se validó estadísticamente mediante el chi cuadrado, así como a través de un juicio de expertos.

Palabras clave: Poder de dirección, licencias laborales.

TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA..... ii

AGRADECIMIENTO..... iii

RESUMEN..... iv

ÍNDICE DE TABLAS..... ix

INDICE DE FIGURAS x

INTRODUCCIÓN..... xi

CAPÍTULO I..... 13

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN..... 13

 1.1 Fundamentación del problema de investigación..... 13

 1.2 Formulación del problema de investigación general y específico 14

 1.2.1 Problema general 14

 1.2.2 Problemas específicos..... 14

 1.3 Formulación de los objetivos 14

 1.3.1 Objetivo general 14

 1.3.2 Objetivos específicos 14

 1.4 Justificación 15

 1.5 Limitaciones..... 16

 1.6 Formulación de hipótesis general y específicas..... 16

 1.6.1 Hipótesis General 16

1.6.2	Hipótesis Específicas	16
1.7	Variables	17
1.7.1	Variable independiente	17
1.7.2	Variable dependiente	17
1.8	Definición teórica y operacionalización de las variables.....	17
CAPÍTULO II.....		19
MARCO TEÓRICO		19
2.1	Antecedentes	19
2.1.1	A Nivel Internacional	19
2.1.2	A Nivel Nacional	19
2.1.3	A Nivel Local	20
2.2	Bases teóricas.....	21
2.2.1	Poder de dirección del empleador	21
2.2.2	Facultades derivadas del poder de dirección	22
2.2.3	Manifestaciones del poder de dirección	27
2.2.4	Derecho de licencias laborales	28
2.2.5	Las licencias laborales en el Perú actual	34
2.3	Bases Conceptuales.....	38
2.3.1	El poder de dirección	38
2.3.2	Los permisos y licencias laborales en el Perú actual.....	39
2.3.3	Licencias Laborales	40
2.3.4	Derechos laborales. –.....	41

2.3.5	Bases epistemológicas	42
CAPÍTULO III		43
METODOLOGÍA.....		43
3.1	Ámbito	43
3.2	Población	43
3.3	Muestra	43
3.4	Nivel y tipo de estudio	44
3.4.1	Nivel de estudio	44
3.4.2	Tipo de estudio	45
3.5	Diseño de investigación	45
3.6	Método, técnicas instrumentos	46
3.6.1	Método.....	46
3.6.2	Técnicas	46
3.6.3	Instrumentos	47
3.7	Validación y confiabilidad del instrumento.....	47
3.7.1	Validez.....	47
Tabla 1.....		47
3.7.2	Confiabilidad.....	48
Tabla 2.....		49
3.8	Procedimiento.....	49
3.9	Tabulación y análisis de datos.....	50

3.9.1 Tabulación	50
3.9.2 Análisis de datos.....	50
3.10 Consideraciones éticas	50
CAPÍTULO IV	51
RESULTADOS	51
4.1. Analisis descriptivo de datos de la variable poder de direccion del empleador...51	
4.1.1. Analisis descriptivo de datos de la dimensión organización.....	51
4.1.2. Análisis descriptivos de datos de reglamentación.....	56
4.1.3. Análisis descriptivos de datos de sanción	59
4.1.4. Análisis descriptivo de datos de la variable derecho de licencias laborales .61	
CAPÍTULO V.....	63
Discusión.....	63
5.1. Analisis inferencial.....	63
5.1.1. Prueba de normalidad.....	63
5.1.2. Eleccion del estadistico	64
5.1.3. Decisión.....	64
5.1.4. Prueba de hipótesis.....	64
CONCLUSIONES.....	69
RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS	71
REFERENCIAS	72
ANEXOS.....	778

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	47
Tabla 2	49
Tabla 3	52
Tabla 4	56
Tabla 5	59
Tabla 6	61
Tabla 7	61
Tabla 8	64
Tabla 9	65
Tabla 10	66
Tabla 11	67

INDICE DE FIGURAS

Figura 1..... 51

Figura 2..... 53

Figura 3..... 54

Figura 4..... 55

Figura 5..... 55

Figura 6..... 58

Figura 7..... 60

INTRODUCCIÓN

La presente investigación surge del concepto: “El poder de dirección inherente a todo jefe de empresa, o sea, el derecho potestativo que le confiere al empresario el contrato de trabajo de dar órdenes sobre el modo, tiempo y lugar de ejecutar el trabajo” (Hernandez, 1997, p.403). Es así que el poder de dirección es aquel poder potestativo a cargo del empleador quien se encarga de ordenar.

La licencia laboral es la autorización por parte de la entidad empleadora para no asistir al centro de trabajo uno o más días, esta se clasifica en: “Suspensión perfecta, donde finaliza la obligación del trabajador de prestar sus servicios en merito al contrato suscrito, como la obligación del empleador de otorgar una remuneración a cambio de esta, quedando vigente el vínculo laboral”(Monsalve, 2019, p.483); por otro lado se encuentra la suspensión imperfecta, la cual es conceptualizada por Pasco (1997) como: “ determina el cese del trabajo, pero no exonera al empleador de abonar remuneración; ejemplo típico es la vacación”(p.486).

En el Departamento de Ayacucho, Provincia de Huamanga específicamente en la Municipalidad Provincial de Huamanga el poder de dirección que ejerce la Municipalidad requiere de un análisis respecto al otorgamiento de licencias laborales es así que a partir de ello surge la pregunta general de la investigación es ¿Cómo influye el poder de dirección del empleador frente al derecho de licencias laborales en la Municipalidad Provincial de Huamanga - 2022? La hipótesis general se basa en analizar si el poder de dirección del empleador influye significativamente frente al derecho de licencias laborales en la Municipalidad Provincial de Huamanga - 2022. El objetivo general es identificar la influencia del poder de dirección del empleador frente al derecho de licencias laborales en la Municipalidad Provincial de Huamanga – 2022.

La presente investigación se ha estructurado en cuatro capítulos. En el primer capítulo se desarrollará la “descripción del problema de investigación”, dentro de este capítulo se encuentra: importancia de la investigación, justificación, formulación del problema, hipótesis, objetivos, variables, operacionalización de las variables, términos operacionales de la investigación. En el segundo capítulo se encuentra el “marco teórico” este a su vez abordará: los antecedentes de la investigación, bases teóricas, bases conceptuales, bases epistémicas, bases filosóficas para el desarrollo de la investigación. En el capítulo III se abordará la “metodología”, para lo cual se tomó en cuenta la población, ámbito, muestra, nivel, tipo, diseño, técnicas, procedimientos, aspectos éticos, tabulación y análisis de datos de la investigación. Para finalizar, en el cuarto capítulo “resultados y discusión” se consideró el análisis descriptivo, análisis inferencial, discusión de resultados y aporte de la investigación.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Fundamentación del problema de investigación

El presente trabajo de investigación se sustenta en la investigación abordada por Cisneros (2018) quien toma como jurisprudencia:

La sentencia del Tribunal Constitucional N°02168-2008-PA/TC. Lima (26/11/2009); esta sentencia señala que los permisos “no son dadivas ni obsequios que realiza el empleador al trabajador, sino que constituyen derechos establecidos en la ley para ser ejercitados por los trabajadores con el cumplimiento de las formalidades pertinentes”. las licencias facilitan el ejercicio de derechos fundamentales como el derecho a la salud, el libre desarrollo de la personalidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; al permitir el ejercicio de derechos fundamentales, constituirán un derecho del trabajador (Cisneros, 2018, p.13).

Es importante señalar que los servidores civiles son sujetos de derecho y obligaciones y es importante que la entidad empleadora establezca mecanismos de comunicación a fin de dar a conocer: El Código de Ética en la Función Pública, así como el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) documentos donde se establezcan los derechos y obligaciones de los trabajadores, abordando los permisos y licencias laborales, respetando su régimen laboral; es por ello que es importante conocer el papel del poder de dirección del empleador y el derecho de permiso y licencias laborales en la Municipalidad Provincial de Huamanga.

La presente investigación surge de la necesidad de conocer ¿Cómo influye el poder de dirección del empleador frente al derecho de licencias laborales en la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho - 2022? Ya que en la actualidad existen datos estadísticos que dan cuenta que los trabajadores no llegan a gozar del derecho de licencias laborales. En tal sentido

se pretende Identificar como influye el poder de dirección del empleador frente al derecho de licencias laborales en la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho 2022, a fin de rediseñar las estrategias en la perspectiva de asegurar un efectivo uso de las licencias laborales.

1.2 Formulación del problema de investigación general y específico

1.2.1 Problema general

¿Cómo influye el poder de dirección del empleador frente al derecho de licencias laborales en la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho-2022?

1.2.2 Problemas específicos

PE1: ¿Cómo influye la organización en el derecho de licencias laborales en la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho-2022?

PE2: ¿Cómo influye la reglamentación en el derecho de licencias laborales en la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho-2022?

PE3: ¿Cómo influye la sanción en el derecho de licencias laborales en la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho-2022?

1.3 Formulación de los objetivos generales y específicos

1.3.1 Objetivo general

Identificar la influencia del poder de dirección del empleador frente al derecho de licencias laborales en la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho, 2022.

1.3.2 Objetivos específicos

OE1: Determinar la influencia de la organización del empleador frente al derecho de licencias laborales en la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho-2022.

OE2: Determinar la influencia de la reglamentación en el derecho de licencias laborales en la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho-2022.

OE3: Determinar la influencia de la sanción en el derecho de licencias laborales en la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho-2022.

1.4 Justificación

El poder de dirección es un factor muy importante frente al derecho de licencias laborales en la Municipalidad Provincial de Huamanga, pues los servidores civiles son sujetos de derechos y obligaciones por lo tanto el ejercicio en el uso de las licencias laborales es importante para prevenir la vulneración de estos derechos. El problema a estudiar tiene como justificación el poder de dirección que ejerce la Municipalidad Provincial de Huamanga en el uso de licencias laborales en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, así como identificar los inadecuados lineamientos en el otorgamiento de licencias laborales. Los beneficios que traerá realizar la investigación permitirán identificar los factores que ayudarían a orientar el ejercicio de licencias laborales para que se garantice su cumplimiento, previniendo la vulneración de derechos, así como el conocer ¿Cómo influye el poder de dirección del empleador en el derecho de licencias laborales en la Municipalidad Provincial de Huamanga-2022?

Los beneficiarios directos de la investigación serán los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga del distrito de Ayacucho, los resultados obtenidos por la presente investigación contribuirán a mejorar el ejercicio pleno de los derechos laborales de los trabajadores toda vez que son seres sujetos de derecho.

Los resultados obtenidos por la presente investigación están orientados a mejorar y actualizar el Reglamento Interno de Trabajo (RIT), de la misma forma que se promueva el ejercicio de los derechos fundamentales en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, la entidad empleadora debe de establecer mecanismos de comunicación con los trabajadores a fin de que el trabajador conozca sus derechos y obligaciones, en tal sentido es

importante la implementación de lineamientos para el uso de licencias laborales dentro de la Municipalidad Provincial de Huamanga.

1.5 Limitaciones

El presente trabajo de investigación no cuenta con suficiente bibliografía, ni casuística abundante sobre el tema a investigar.

La principal limitación para abordar el presente trabajo de investigación es el tiempo toda vez que de acuerdo al cronograma elaborado se tiene previsto la elaboración de instrumentos, así como la aplicación de instrumentos, la cual se encuentra establecido durante el periodo de los meses de enero y febrero del presente año, el cual deberá de ser materializado en el tiempo establecido.

Otra de las limitaciones identificadas es el presupuesto para poder desarrollar el trabajo de investigación el cual asciende a 5.000 soles el cual será solventado por recursos directos del investigador.

1.6 Formulación de hipótesis general y específicas

1.6.1 Hipótesis General

Hi: El poder de dirección del empleador influye significativamente frente al derecho de licencias laborales en la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho, 2022

H0: El poder de dirección del empleador no influye significativamente frente al derecho de licencias laborales en la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho, 2022

1.6.2 Hipótesis Específicas

HI1: La organización del empleador influye significativamente frente al derecho de licencias laborales en la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho-2022.

HO1: La organización del empleador no influye significativamente frente al derecho de licencias laborales en la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho-2022.

HI2: La reglamentación influye significativamente en el derecho de licencias laborales en la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho-2022.

HO2: La reglamentación no influye significativamente en el derecho de licencias laborales en la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho-2022.

HI3: La sanción influye significativamente en el derecho de licencias laborales en la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho-2022

HO3: La sanción no influye significativamente en el derecho de licencias laborales en la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho-2022

1.7 Variables

La investigación tiene las siguientes variables de investigación:

1.7.1 Variable independiente

Poder de dirección del empleador

1.7.2 Variable dependiente

Derecho de licencias laborales

1.8 Definición teórica y operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	ESCALA
INDEPENDIENTE: X		
Poder de dirección del empleador	<ul style="list-style-type: none"> • Organización • Reglamentación • Sanción 	Nominal

DEPENDIENTE: Y

Derecho	de	licencias	• Licencias	Nominal
laborales			• Derechos	
			• Deberes	

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 A Nivel Internacional

A nivel Internacional tenemos el trabajo de Investigación de Sosa (2010), en su tesis titulada “La problemática que se produce cuando el trabajador desconoce los efectos en las licencias y los descansos, regulados en el derecho laboral guatemalteco 2010”. El trabajo de investigación llego a las siguientes conclusiones:

Las licencias y descanso que la legislación guatemalteca les otorga a los trabajadores son desconocidos en su mayoría al igual que aquellos derechos fundamentales, que por la misma naturaleza del hombre utiliza constantemente en la relación laboral; con el objeto de aclarar el uso de licencias que se utilizan para asuntos personales, judiciales y sindicales y descansos para recobrar energía desgastada se deduce que es necesario que los patronos puedan entender y conceder los permisos necesarios y respetar también los descansos estipulados por la ley; en Guatemala, trabajadores y patronos no cumplen a cabalidad con los derechos y obligaciones laborales, en especial a lo relacionado a las licencias y los descansos, llegándose por trabajadores a un abuso de uso o a patronos a restringir el uso de ellos (Sosa, 2010, p.93).

2.1.2 A Nivel Nacional

A nivel nacional se cuenta con el trabajo de investigación de Cisneros (2018), en su Tesis: “El derecho a los permisos y licencias laborales y su armonización con el poder de dirección del empleador 2018”, quien manifiesta en las conclusiones:

Las licencias laborales pueden durar la jornada laboral completa y esta puede ampliarse, a razón de ello afecta la prestación laboral, por lo tanto sería posible en ellas una mayor

previsibilidad respecto del momento de la ausencia laboral, por lo que el trabajador no podrá ausentarse sin previa justificación, pues de lo contrario se afectaría de forma grave el poder de dirección y la libertad de empresa del empleador; la libertad de empresa, fundamento mediato del poder de dirección y derecho fundamental del empleador debe armonizarse, con los derechos fundamentales del trabajador en atención a que los derechos fundamentales del trabajador no entran en conflicto, sino que se armonizan, su contenido es limitado y todos confluyen a la realización de la persona humana y su dignidad en sus diferentes ámbitos. (Cisneros, 2018, pp.134-135).

2.1.3 A Nivel Local

A nivel local se cuenta con el trabajo de investigación de Monsalve (2019), en su Tesis: “La regulación adecuada de las licencias laborales remuneradas y no remuneradas en el Perú 2019”, esta investigación tuvo por objeto analizar si las licencias y permisos laborales remunerados y no remunerados tienen una regulación óptima, que asegure su eficiencia ante los trabajadores del distrito de Chiclayo; la investigación llegó a las siguientes conclusiones:

Un gran número de trabajadores desconoce la existencia de licencias y permisos a los que tienen derecho, esto debido a que no existe un mecanismo que facilite al acceso a dicha información, además de ello, los empleadores no manifiestan iniciativa en revelar este tipo de detalles, la investigación concluye que el acceso a las licencias es debido a la falta de conocimiento de la existencia de las mismas, o en la mayoría de los casos, la ineficiente identificación, es decir, el trabajador puede conocer que tiene derecho a una licencia, pero desconoce el nombre exacto de la misma, su duración y propósito, requisitos, y si es aplicable acceder a ella desde el régimen laboral al que pertenece. Por otro lado, los empleadores no tienen interés en facilitar el acceso a estos beneficios debido al sobrecosto que estos generarían, queda evidenciado en las trabas

administrativas que se le imponen al trabajador cuando decide hacer uso de una licencia o permiso (Monsalve, 2019, pp.122-124).

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Poder de dirección del empleador

Tomando como punto de partida podemos señalar lo vertido en el trabajo de investigación de Bruno (2019) quien sostiene: “(...) desde que inicia el contrato de trabajo, las partes se vinculan a través de una relación vertical caracterizada por el control que ejerce el empleador sobre el trabajador y la subordinación a la cual este último se encuentra sometido” (p.39).

De igual forma Bruno (cita a Hernandez, 2019):

Se entiende que el empleador, en ejercicio del derecho a la libertad de empresa dirige su centro de trabajo. De esta manera, tiene la facultad de organizarlo en la forma que considere más pertinente para la consecución de sus fines. Naturalmente, para ello el empleador debe poseer amplias facultades directivas que le permitan, entre otras actividades, fiscalizar y sancionar a los trabajadores que cometen alguna falta e incluso modificar las condiciones de trabajo originalmente pactadas cuando existen circunstancias razonables que así lo requieran (Bruno, 2019, p.39). Al respecto Hernández (1997) señala: “el poder de dirección reconocido al empleador comprende una pluralidad de facultades que el ordenamiento jurídico reconoce como necesarias e indispensables para el funcionamiento normal de la empresa, para su organización económica, técnica y funcional” (Bruno, 2019, p.39).

Es así que Bruno (2019) manifiesta que: “el poder directivo del empleador comprende una serie de facultades que son necesarias e imprescindibles para el buen funcionamiento empresarial. Permite organizar económica, técnica y funcionalmente a la empresa adecuando los recursos humanos a sus necesidades para hacerla más competitiva” (p.30).

De acuerdo a Jorge Toyama: “El poder de dirección el empleador puede definir, en buena medida, el modo, la forma y el lugar de la prestación de servicios de los trabajadores” (Toyama, 2002, p.174).

Bruno (como cita a Blancas, 2019) sostiene: “las facultades que se derivan del poder de dirección son las siguientes: Facultad normativa, Facultad ordenadora, Facultad de control y vigilancia, Facultad de adaptación o variación, Facultad disciplinaria o sancionadora” (Bruno, 2019, p.40).

Lo manifestado por Toyama se encuentra regulado en el artículo 9° del texto único ordenado del decreto legislativo N°728 (1997), Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), el cual establece: Según Uriarte & Hernández (2002) refiere:

- Artículo 9°. Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de un empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las ordenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del empleador (Uriarte & Hernandez, 2002, p.283).

Bruno (2019) también manifiesta: “El empleador hará uso proporcionado de sus facultades directivas, estas facultades se darán dentro del marco normativo constitucional y legal”. (p.41)

2.2.2 *Facultades derivadas del poder de dirección*

En la relación laboral, el empleador cuenta con facultades, que le permitirán organizar y dirigir la empresa.

Para Bruno (2019) estas facultades derivadas del poder directivo son las siguientes:

“a) Facultad normativa. – la empresa, tiene el poder y facultad para dictar órdenes. Este poder al que hace mención está relacionada a la facultad que tiene el patrono de elaborar el reglamento de trabajo sin intervención ajena”. (p.24)

Para Hernández (1997): “El poder se manifiesta, generalmente, mediante el reglamento de empresa o reglamento interno, también denominado reglamento interior de trabajo. Consiste en un conjunto de disposiciones obligatorias para el trabajador, que tienen por objeto organizar las labores de una empresa” (Hernandez, 1997, p.417).

Para Bruno (como se cito en Blancas, 2019) nos menciona:

A través del Reglamento Interno de Trabajo, la empresa puede sancionar conductas en caso sean infringidas y/o incumplidas. A razón de ello Bruno (2019) hace mención el Decreto Supremo N°039-91-TR, mediante el cual se establece el “Reglamento Interno de Trabajo, que determine las condiciones que deben sujetarse los empleadores y trabajadores en el cumplimiento de sus prestaciones”, Artículo 1°, que regula la aprobación, modificación y revisión de los reglamentos internos de trabajo aprobado el 30 de diciembre de 1991. A través de este marco normativo, la empresa es la encargada de establecer el Reglamento Interno de Trabajo, el cumplimiento de este reglamento será obligatorio, no solo por los empleadores, sino también por los trabajadores. El Reglamento Interno de Trabajo (RIT), este documento debe de ser redactado tomando en consideración la constitución, legislación laboral, convenios colectivos de trabajo y demás normas socio laborales, el RIT determina las condiciones a las que deben sujetarse tanto los empleadores y trabajadores en el cumplimiento de sus prestaciones, es importante señalar que el empleador puede ejercer el poder reglamentario dentro de los límites del ordenamiento jurídico. (p.24)

b) Facultad Ordenadora. – la facultad ordenadora de acuerdo a lo planteado por Bruno (2019) nos refiere:

Dentro de las facultades que tiene el empleador, es la de distar ordenes que crea convenientes con la finalidad de que el trabajador realice la labor señalada, la cual estará bajo su dirección y supervisión. Estas órdenes estarán dentro del ejercicio regular del poder de dirección y deben estar relacionadas con la labor del trabajador. Bruno también señala que las ordenes que determine el empleador que no tengan relación con las labores del empleado no serán exigibles e incluso pueden resultar ilegítimas para el ordenamiento laboral. En tal sentido Bruno señala: “el deber de obediencia, es el sometimiento del trabajador a las instrucciones impartidas por el empleador. Este deber de obediencia, es derivada del estado de subordinación en la que se encuentra el trabajador dentro de la relación laboral” (Bruno, 2019, p.25).

c) Facultad de fiscalización. – la facultad de fiscalización de acuerdo a los señalado por Bruno (2019) es:

En la relación laboral, los trabajadores tienen que realizar determinados deberes por los que fueron contratados, de esta manera deberán respetar el horario de trabajo, cumplir las disposiciones y/o ordenes de su empleador, entre otros. En tal sentido, el empleador, para lograr que los trabajadores cumplan con las tareas encomendadas se encuentran facultados para realizar acciones dirigidas a controlar y vigilar las labores del trabajador. (pp.43-44)

De la misma forma Bruno, sostiene que:

El empleador: mediante la potestad de control y fiscalización se encarga de verificar si el trabajador ha cumplido con sus deberes y obligaciones. Sin embargo, el uso desproporcionado de esta facultad, puede ser también un medio que facilite la vulneración de los derechos fundamentales. En tal sentido el poder de dirección del empleador no es absoluto ni ilimitado, ya que su intervención debe de desarrollarse tomando en cuenta el respeto irrestricto de los derechos fundamentales del trabajador y

la legislación laboral. Es por esa razón que el empleador, al momento de adoptar los diversos mecanismos de vigilancia, que pueden ser a través de un personal fiscalizador o medio electrónico, tendrá que tener siempre en cuenta que el trabajador es un sujeto de derecho, quien, pese a su carácter subordinado dentro de la empresa, no pierde los derechos que como persona le son atribuidos (Bruno, 2019, p.26).

a) Facultades de control y vigilancia del empleador. – esta facultad de acuerdo a Bruno (2019) es:

Como consecuencia lógica del poder de dirección del empleador, que conforma una de las facultades que al ordenamiento jurídico le atribuye, surge la facultad de control o vigilar, ya que si tiene el poder de impartir ordenes al trabajador necesariamente ha de tener posibilidad de controlar y fiscalizar la debida ejecución de dichas ordenes; esto es, la potestad de vigilar el correcto desempeño de la prestación laboral, así como el cumplimiento de las órdenes dictadas (Bruno, 2019, pp.26-27).

Para Blancas (2013) señala que en tal sentido: “dichas facultades se integran lógicamente en el contenido del poder de dirección del empresario, puesto que quien recibe y dirige el trabajo debe de tener derecho para procurar de manera efectiva que este se ejecute correctamente”.

De la misma forma Bruno (2019) manifiesta:

Dentro de nuestro ordenamiento legal, se encuentra estipulado en el artículo 9° del texto único ordenado del decreto legislativo N°728 (1997), Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) se regula las facultades que posee el empleador, nada dice las facultades de control y vigilancia. A diferencia de nuestro país por ejemplo en la legislación laboral española se regulan algunos aspectos de la facultad de fiscalización (Bruno, 2019, p.27).

Bruno (2019) sostiene:

La entidad empleadora tiene la libertad necesaria para adoptar medidas que crea conveniente para vigilar y controlar a sus trabajadores, para observar si estos cumplen o no con sus labores. Además, este estatuto establece un límite a la aplicación de esta facultad, que se encuentra amparado en la dignidad humana y en la observancia de las capacidades de sus trabajadores en función de sus limitaciones físicas (Bruno, 2019, p.28).

Cisneros (2018) manifiesta:

Cisneros afirma que en un contrato de trabajo, el empleado ha puesto su fuerza laboral en manos del empleador con el fin de cumplir con los requerimientos de producción, este contrato tiene como característica la relación de la ajenidad, pues el fruto del trabajo será para el empleador es decir el trabajador presta servicios subordinados por cuenta ajena, por lo que el empleador tiene la facultad de dirección en el seno de la empresa sobre la prestación de servicios del trabajador para así se puedan cumplir con los fines de la empresa. (pp.16-17)

De acuerdo a Cisneros (2018):

El poder de dirección del empleador tiene como sustento la relación jurídica laboral, la cual nace a partir del acuerdo celebrado entre una parte que requiere de servicios (empleador) y otra que desea prestar sus servicios a aquella a cambio de una remuneración (trabajador). El poder de dirección facilita para que el empresario ordene las prestaciones laborales, disponga del trabajo que le es prestado y organizar el trabajo en la empresa; por otro lado, el contenido del poder de dirección es amplio, debemos tener presente que sus extensiones de intensidad no pueden ser idénticos para todo tipo de relación laboral, dependiendo del nivel de control necesario en la concreta relación laboral (Cisneros, 2018, pp.17-18).

De acuerdo a Ferro (2019)

El poder de dirección del empleador se sustenta en el derecho a la libertad de empresa, estipulada en el artículo 59° de la constitución Política del Perú. De esta forma, como titular de la actividad y respecto del personal que el empleador contrate para ejecutarla, gozará de diversas facultades de organización, reglamentación, fiscalización y sanción que integran el denominado poder de dirección del empleador (Ferro, 2019, p.79).

2.2.3 Manifestaciones del poder de dirección

De acuerdo a Ferro (2019):

Las facultades que emanan del poder de dirección del empleador han sido expresamente recogidas en nuestro ordenamiento en el artículo 9° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral) en la forma siguiente: Art. 9°. Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección del empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones (Uriarte & Hernandez, 2002, p.283).

Clásicamente, el poder de dirección de acuerdo a Ferro (2019) implica el ejercicio de las siguientes facultades:

- 1. Organización.** Esta facultad decide el qué, cuándo, cómo, dónde y con qué se realizan las actividades.
- 2. Reglamentación.** El empleador puede dictar y emitir normas de imperativo cumplimiento, reglamentos internos de trabajo, directivas, entre otras.
- 3. Supervisión y sanción.** El empleador tiene la facultad de vigilar el adecuado cumplimiento de las obligaciones laborales de sus trabajadores. Se trata, entonces, de un poder legítimo que tiene carácter funcional para garantizar los fines institucionales

de la empresa y atender las exigencias propias de las actividades que esta ejecuta (Ferro, 2019, p.80).

2.2.4 Derecho de licencias laborales

En nuestro país desde el periodo de la independencia, el Perú ha contado con doce (12) constituciones. En cada constitución se buscó la protección de los derechos laborales del trabajador.

Monsalve (2019) manifiesta:

La Constitución de 1993 siguió la misma línea de las demás constituciones, protegiendo los derechos laborales, pero más allá de ello a partir de la vigencia de la Constitución de 1993, se ha promulgado una serie de normas que reconocen las licencias y los permisos a favor de los trabajadores (Monsalve, 2019, p.41).

Licencias laborales en nuestro ordenamiento peruano:

El congreso de la República del Perú promulgo la Ley 30367 (2015), “Ley que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso” (Ley N°30367, 2015, p.1), tiene los siguientes artículos:

Artículo 1°, precisase que es derecho de la trabajadora gestante gozar de 49 días de descanso pre natal y 49 días de descanso post natal. El goce de descanso prenatal podrá ser diferido, parcial o totalmente, y acumulado por el postnatal, a decisión de la trabajadora gestante. (Ley N°30367, 2015, p.1).

El congreso de la República del Perú promulgo la Ley 30807 (2018), “Ley que modifica la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada” (Ley N°30807, 2018, p.1), el cual señala:

Artículo 2°. De la licencia por paternidad

2.1 La licencia por paternidad a que se refiere el artículo 1 es otorgada por el empleador al padre por diez (10) días calendarios consecutivos en los casos de parto natural o cesárea (Ley N°30807, 2018, pp.1-2).

El congreso de la República del Perú promulgo la Ley 30012 (2013), “Ley que concede el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave” (Ley N°30012, 2013, p.1), el cual señala:

Artículo 2°. Licencia por enfermedad grave o terminal o por accidente grave. La licencia a que se refiere el artículo 1 es otorgada por el plazo máximo de siete días calendarios, con goce de haber. De ser necesario más días de licencia, estos son concedidos por un lapso adicional no mayor de treinta días, a cuenta del derecho vacacional (Ley N°30012, 2013, p.1).

De existir una situación excepcional que haga ineludible la asistencia al familiar directo, fuera del plazo previsto en el párrafo precedente, se pueden compensar las horas utilizadas para dicho fin con horas extraordinarias de labores, previo acuerdo con el empleador (Ley N°30012, 2013, p.1).

El congreso de la República del Perú promulgo la Ley 30795 (2018), “Ley para la prevención y tratamiento de la enfermedad de Alzheimer y otras demencias” (Ley N°30795, 2018, p.1) , el cual señala:

Artículo 8°. Derechos de los familiares directos y cuidadores a cargo de la atención de los pacientes con enfermedad de Alzheimer y otras demencias. Los familiares directos y cuidadores a cargo de la atención de los pacientes con enfermedad de Alzheimer y otras demencias tienen derecho a: (...)

d) A solicitar a su empleador hasta una jornada laboral de permiso remunerado al año, a fin de atender las necesidades del paciente (Ley N°30795, 2018, pp.1-2).

El congreso de la República del Perú promulgo la Ley 30119 (2013), “Ley que concede el derecho de licencia al trabajador de la actividad pública y privada para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación de personas con discapacidad” (Ley N°30119, 2013, p.1), el cual señala:

Artículo 2°. Otorgamiento de la licencia. La licencia a que se refiere el artículo 1 es otorgada por el empleador al padre o madre, tutor o curador de la persona con discapacidad que requiere asistencia médica o terapia de rehabilitación, hasta por cincuenta y seis horas alternas o consecutivas anualmente, las cuales son concedidas a cuenta del periodo vacacional. También se compensan con horas extraordinarias de labores, previo acuerdo con el empleador (Ley N°30119, 2013, p.1).

De ser necesario se otorgan horas adicionales, siempre que sean a cuenta del periodo vacacional o compensables con horas extraordinarias de labores, previo acuerdo con el empleador en ambos supuestos (Ley N°30119, 2013, p.1).

El congreso de la República del Perú promulgo la Ley 27409 (2001), “Ley que otorga licencia laboral por adopción” (Ley N°27409, 2001, p.1), el cual señala:

Artículo 1°. Objeto de la Ley. El trabajador peticionario de adopción tiene derecho a una licencia con goce de haber correspondiente a treinta días naturales, contados a partir del día siguiente de expedida la Resolución Administrativa de Colocación Familiar y suscrita la respectiva acta de entrega del niño, de conformidad por lo establecido con la Ley N°26981, siempre que el niño a ser adoptado no tenga más de doce años de edad (Ley N°27409, 2001, p.1).

El congreso de la República del Perú promulgo la Ley 30287 (2014), “Ley de prevención y control de la tuberculosis en el Perú” (Ley N°30287, 2014, p.1), el cual señala:

Capítulo V

Beneficios del trabajador afectado por tuberculosis

Artículo 11°. Nulidad de despido por la condición de salud. Es nulo el despido de un trabajador que pertenece a cualquier régimen de actividad laboral que tenga por motivo su condición de persona afectada por tuberculosis (Ley N°30287, 2014, pp. 1-3).

Artículo 14°. Facilidades para cumplir el tratamiento estrictamente supervisado.

14.1 El trabajador afectado por tuberculosis, una vez concluido su periodo de descanso médico, tiene derecho a ingresar una hora después o salir una hora antes, en los días que corresponda su tratamiento hasta su culminación, con la finalidad de que cumpla su tratamiento supervisado. Esta facilidad está sujeta a compensación (Ley N°30287, 2014, pp. 1-3).

El congreso de la República del Perú promulgo la Ley 29248 (2008), “Ley del servicio militar” (Ley N°29248, 2008, p.1), el cual señala:

Artículo 75°. De los derechos y beneficios de los reservistas. Todos aquellos que estando en la reserva sean llamados a cumplir periodos de instrucción y entrenamiento o sean requeridos en casos de movilización o de grave amenaza o peligro inminente para la seguridad y Defensa Nacional, tiene derecho a: (...)

2. Licencia con goce de haber durante el periodo, la cual será acreditada con la constancia respectiva, si labora en el sector público (Ley N°29248, 2008, pp. 1-8).

3. licencia con goce de haber hasta por un máximo de 30 (treinta) días si se trata de trabajador dependiente en el sector privado (Ley N°29248, 2008, pp. 1-8).

Vencido el plazo, el estado asumirá el pago de las remuneraciones y

bonificaciones por intermedio de la institución de las Fuerzas Armadas respectiva (Ley N°29248, 2008, pp. 1-8).

El congreso de la República del Perú promulgo la Ley N° 28036 (2003), “Ley de promoción y desarrollo del deporte” (Ley N°28036, 2003, p.1), el cual señala:

Artículo 65°.- Derecho a licencias para eventos deportivos internacionales. Los trabajadores de los sectores público y privado y los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú que sean seleccionados para representar al Perú en eventos deportivos internacionales oficiales del Sistema Olímpico o Federativo Internacional tiene derecho a una licencia con goce de haber, así como facilidades para entrenar, desplazarse, permanecer en concentración y competir (Ley N°28036, 2003, p.20)

El congreso de la República del Perú promulgo la Ley N°26790 (1997), “Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud” (Ley N°26790, 1997, p.1), el cual establece:

Artículo 12°. Derecho de subsidio. Los subsidios se rigen por las siguientes reglas:

a) Subsidio por incapacidad temporal (...)

a.3) El derecho a subsidio se adquiere a partir del vigésimo primer día de incapacidad. Durante los primeros 20 días de incapacidad al empleador o cooperativa continúa obligado al pago de la remuneración o retribución. Para tal efecto, se acumulan los días de incapacidad remunerados durante cada año (Ley N°26790, 1997, p.4).

El subsidio se otorga mientras dura la incapacidad del trabajador, hasta un máximo de 11 meses y 10 días consecutivos (Ley N°26790, 1997, p.4).

El presidente de la república del Perú promulgo El D.S. 005-2012-TR (2012), aprueba el “Reglamento de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo” (Decreto Supremo N°005-2012-TR, 2012, P.1), el cual establece:

Artículo 73°. Los miembros trabajadores del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y los supervisores de Seguridad y Salud en el Trabajo gozan de licencia con goce de haber por treinta (30) días naturales por año calendario para la realización de sus funciones (Decreto Supremo N°005-2012-TR, 2012, p.17).

El presidente de la república del Perú promulgo El D.S. 001-2017-TR (2017), “Establecen disposiciones a favor de los bomberos voluntarios que laboren en el sector privado y en el sector público” (Decreto Supremo N°001-2017-TR, 2017, p.1), el cual señala:

Artículo 18-A.- los trabajadores que se desempeñan como bomberos voluntarios ejercen un cargo cívico y tiene derecho a licencia con goce de remuneraciones, conforme a los establecido en el literal e) del artículo 48 de la Ley, cuando sean convocados por el Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú (CGBVP), para la atención de emergencias por incendios, accidentes, desastres o calamidades naturales o inducidas; u otros sucesos que ponen en riesgo a las personas o al orden público; en cualquier parte del territorio nacional, incluyendo las zonas declaradas en estado de emergencia (Decreto Supremo N°001-2017-TR, 2017, pp.1-2).

El tiempo de licencia para la atención de dichos actos de servicio es considerado como tiempo trabajado para todos los efectos legales, por lo que no podrá ser descontado o considerado como ausencia injustificada, ni como falta laboral pasible de sanción. Se incluye dentro del plazo de licencia al tiempo adecuado y razonable para el descanso, recuperación y desintoxicación del bombero

voluntario, así como para su retorno al centro de trabajo, considerando el término de distancia (Decreto Supremo N°001-2017-TR, 2017, pp.1-2).

2.2.5 Las licencias laborales en el Perú

La suspensión del contrato de trabajo

De acuerdo a Monsalve (2019):

“La suspensión del contrato de trabajo garantiza el mantenimiento de la relación de trabajo, ante situaciones que impiden el normal desenvolvimiento y cumplimiento de las obligaciones” (Monsalve, 2019, pp.44-45). Por la suspensión de las partes (empleador, trabajador) se exoneran temporalmente de sus obligaciones manteniendo el vínculo laboral (Monsalve, 2019, pp.44-45).

Monsalve (2019) señala:

La suspensión del contrato de trabajo involucra el cese temporal de la prestación de servicios de trabajador sin que se produzca la extinción del contrato de trabajo. El conocido profesor español Alfredo Montoya Melgar nos dice: “En realidad la suspensión del contrato de trabajo supone la cesación temporal de las prestaciones básicas de ambas partes de la relación jurídica. En cuanto a temporal, la suspensión se opone a la extinción del contrato, que es definitiva; en cuanto a que cesan las prestaciones del trabajador y del empresario, se diferencia de la mera interrupción retribuida del trabajo. Aunque las prestaciones básicas -trabajo y salario – cesan, perviven algunos deberes durante la suspensión del contrato específicamente las relaciones con el comportamiento de buena fe que pesa sobre el trabajador” (Monsalve, 2019, p.45).

Desde la perspectiva del empleador, la obligación esencial de un empleado sujeto a contrato de trabajo radica básicamente en cumplir la obligaciones por las que se le está otorgando una contraprestación económica (Martinez Arufe, 2006) sin embargo, en la práctica

sujeta a la realidad, resulta inconcebible una prestación laboral completamente ininterrumpida, puesto que ocasionalmente surgen circunstancias temporales que libran al empleado de trabajar, incluso teniendo derecho a seguir accediendo a la contraprestación económica en ciertas circunstancias, sin necesidad de llevar a cabo la disolución del contrato, por el contrario, es deber del empleador continuar con el cumplimiento de la contraprestación económica tratándose de situaciones estipuladas por una ley específica (Sánchez Trigueros, 1999).

La suspensión adopta diversas formas o modalidades según Pasco (1997) nos señala: “múltiples clasificaciones: por ámbito, por sus efectos, por su origen, y por su regularidad. Acogeremos la suspensión por sus efectos, siendo así que existen dos tipos de suspensión del contrato de trabajo, la suspensión perfecta y la suspensión imperfecta” (Pasco, 1997, p.48).

Suspensión perfecta. - La suspensión perfecta, se manifiesta en casos donde cesa la obligación del trabajador de prestar sus servicios, así como también cesa la obligación del empleador de otorgarle la remuneración debida a cambio de su prestación de servicio, cesa la obligación de ambas partes del contrato, existiendo aun el vínculo laboral entre ambas partes.

Suspensión Imperfecta. - En el caso de la suspensión imperfecta o relativa, se da el cese de la obligación del trabajador de prestar servicio a su empleador, sin embargo, el empleador debe seguir otorgando la remuneración correspondiente, siguiendo estando vigente el vínculo laboral; en consecuencia, sólo una de las partes del contrato laboral cumple con su obligación (Castillo Guzmán, 2007).

En el contexto actual, las licencias laborales vienen hacer los mecanismos más utilizados para la suspensión imperfecta del contrato de trabajo, los cuales son señalados en el Decreto Supremo N°003-97-TR, “Ley de Productividad y Competitividad Laboral” (Decreto Supremo N°003-97-TR, 1997, P.1) , la cual señala lo siguiente:

Artículo 12°. Son causas de suspensión del contrato de trabajo:

La invalidez temporal; b) La enfermedad y el accidente comprobados; c) La maternidad durante el descanso pre y postnatal; d) El descanso vacacional; e) La licencia para desempeñar cargo cívico y para cumplir con el servicio militar obligatorio; f) El permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales; g) La sanción disciplinaria; h) El ejercicio del derecho de huelga; i) La detención del trabajador, salvo el caso de condena privativa de la libertad; j) La inhabilitación administrativa o judicial por periodo no superior a tres meses; k) El permiso o licencia concedidos por el empleador; l) El caso fortuito y la fuerza mayor; m) Otros establecidos por norma expresa (Decreto Supremo N°003-97-TR, 1997, pp.11-12).

Como también en la Ley N° 30057 (2013), “Ley del Servicio Civil” (Ley N°30057, 2013, p.1), el cual señala lo siguiente:

Artículo 47.2°. La relación de Servicio Civil se suspende de manera imperfecta en los siguientes casos: a) La enfermedad y accidente comprobado, de acuerdo al plazo establecido en la normatividad sobre seguridad social en salud; b) La invalidez temporal, de acuerdo al plazo establecido en la normatividad sobre seguridad social en salud; c) El descanso vacacional; d) El permiso y la licencia concedidos para el desempeño de cargos sindicales; e) El permiso y la licencia concedidos por la entidad, por cuenta o interés de la entidad; f) Licencias por paternidad, conforme a la ley de la materia; g) Por citación expresa judicial, militar, policial, u otras citaciones derivadas de actos de administración interna de las entidades públicas (Ley N°30057, 2013, p.8).

Asimismo, la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público (D.L. N° 276) establece los permisos y licencias laborales como derechos a los que

tienen acceso los servidores públicos, estipulando los mismos en su reglamento (D.S. N° 005-90-PCM).

Monsalve (2019) menciona:

La ley del Servicio Civil Ley N° 30057 en su artículo 35° inciso g, menciona que tanto permisos como licencias son derechos; asimismo según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional se establece que los mencionados permisos no son donativos que realiza el contratante al empleado, por el contrario, forman parte de derechos determinados por ley para ser usados por los trabajadores, claro está con el cumplimiento de los requisitos correspondientes, aclarando que los permisos tienen la naturaleza de auténticos derechos, asimismo, el tribunal establece que no se trata de autenticar un permiso que regule el propio trabajador en el momento que lo requiera, y que simplemente se informe del mismo a su empleador, sino que exista una comunicación y equilibrio entre los fines que se buscan con la legislación y la realidad de los hechos. (pp.51-52)

Por otra parte, Pacheco (2010) precisa:

(...) la naturaleza jurídica del permiso es la de interrupción del contrato de trabajo y se diferencia de la suspensión. La primera afecta únicamente a la prestación del trabajador, pero mantiene el deber retributivo del empresario; en cambio, la segunda permite la cesación de ambas prestaciones sin que se extinga el vínculo jurídico (Pacheco, 2010, p.10).

Pese a que en nuestro país no se ha hecho hincapié en la diferencia de ambos términos, se ha tomado al permiso y a la licencia como causales de suspensión, con similar naturaleza jurídica y con la misma finalidad, que es el cese de la prestación del servicio sin que se extinga la relación laboral (Pacheco, 2010).

Justificación formal

Monsalve (2019) señala que es importante cumplir con los procedimientos formales:

La sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente N° 02168- 2008-PA/TC, menciona que para ejercer los permisos y licencias se debe cumplir con las formalidades pertinentes (Monsalve, 2019, p.73); Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el Exp. N° 02168-2008-PA/TC. (Caso María Montalvo Pimentel contra Colegio de Abogados de Lima). fundamento jurídico 12 y 25. 26 de noviembre de 2009). Los procedimientos formales cambiarán según la licencia de la que se trate, así ahora presentamos las licencias presentes en leyes generales; es decir, tanto para el sector privado como para el sector público, y las licencias presentes en los regímenes generales del sector público (régimen del Servicio Civil y régimen de la Carrera Administrativa) (Monsalve, 2019, p.73).

2.3 Bases Conceptuales

2.3.1 *El poder de dirección.* –

El poder de dirección de acuerdo a Cisneros (2018):

El poder de dirección se ejerce personalmente o por medio de representantes y este contiene la facultad de dar órdenes sobre el modo, tiempo y lugar de prestación de servicios, la facultad de especificar los puestos y atribuciones de estos, la facultad de especificar los puestos y atribuciones de estos, la facultad de ordenar la empresa conforme a sus necesidades específicas y conforme a los requerimientos de la producción. (p.16)

Como fundamento jurídico mediato del poder de dirección, se tratará sobre la libertad de empresa a través de la cual han sido reconocidas al empleador las facultades para regular una relación laboral, siendo importante tratar sobre la libertad de empresa, ya que de ella deriva el poder de dirección, así mismo se tratará sobre la libertad de trabajo que opera como sustento de la libertad de empresa (Bernales Ballesteros, 2006).

De acuerdo Cisneros (2018):

Este poder directivo tiene una doble dimensión: general, como poder de organizar laboralmente la empresa y singular como poder de ordenar las concretas prestaciones de los trabajadores individuales, debido a la dimensión singular del poder de dirección se le permite al empleador ordenar las concretas prestaciones de sus trabajadores todo esto se conduce, a través de las llamadas ordenes de trabajo que consisten en las indicaciones dadas a conocer al trabajador una vez iniciada la relación laboral con tal capacidad coercitiva que modifica la conducta de aquel, conminándolo a hacer algo o a dejar de hacerlo, bajo pena de sanción justamente por efecto de la subordinación o sujeción jurídica de uno hacia otro. (p.17)

2.3.2 *Los permisos y licencias laborales en el Perú actual*

De acuerdo a Pasco (1997):

El contrato de trabajo es de tracto sucesivo, se ejecuta y prolonga en el tiempo y tiene definida vocación de permanencia. La suspensión, en salvaguarda de la continuidad de la relación contractual, tiene por objeto evitar una ruptura definitiva cuando sobreviene una causa suficiente y justificada que impide transitoriamente su cumplimiento, esto es, permitir que el contrato sufra una interrupción pasajera sin afectar su subsistencia esencial (Pasco, 1997, p.481).

Monsalve (2019) señala:

El descanso físico forma parte inherente de la vida, independientemente de la actividad que se realice, por tanto, es indispensable la suspensión del deber de trabajar en favor del empleador; asimismo en la vida cotidiana de cada individuo se perciben obligaciones de diversa índole al ámbito laboral, existiendo en ciertos casos obligaciones aún mayores que esta. (Monsalve, 2019, p.48).

Según Pasco (1997) conocido laboralista peruano, manifiesta:

La suspensión adopta diversas formas o modalidades lo que a su vez da origen a múltiples clasificaciones: por ámbito, por sus efectos, por su origen, y por su regularidad. Acogeremos la suspensión por sus efectos, siendo así que existen dos tipos de suspensión del contrato de trabajo, la suspensión perfecta y la suspensión imperfecta. (p. 483)

2.3.3 *Licencias Laborales*

Las licencias laborales se encuentran normadas en el Reglamento de la Ley del Servicio Civil, así como también en el Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones (Decreto Supremo N°005-90-PCM), el concepto de licencia laboral viene a hacer la autorización para no asistir al centro de trabajo uno o más días.

En el régimen de la actividad privada, regulada por el Decreto Legislativo N°728, normado por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral D.S. N° 003-97-TR, no da una definición de la misma, solo nos dice que las licencias laborales constituyen causas de suspensión laboral.

Monsalve (2019) sostiene:

A través del Reglamento del Decreto Legislativo N°276, Decreto Supremo N°005-90-PCM, Artículo 9° establece que: “entiéndase por licencia a la autorización para no asistir al centro de trabajo uno o más días. El uso del derecho de licencia se inicia a petición de parte y está condicionado a la conformidad institucional. La licencia se formaliza con la resolución correspondiente”. (p.70)

Pacheco (2010) manifiesta:

El vocablo “licencia” tiene en el ámbito del Derecho Individual del Trabajo una connotación distinta a la del permiso, de acuerdo a la terminología mayoritaria en el

país, heredera de las normas del Decreto Legislativo N°276, según las cuales es una “autorización para no asistir al centro de trabajo uno o más días” (Pacheco, 2010, p.15).

Por consiguiente, la diferencia no es en cuanto a la naturaleza jurídica sino a la duración o extensión de la autorización de ausencia concedida (Pacheco, 2010, p.15).

Pacheco (2010) también manifiesta:

en el sector privado queda a criterio del empleador determinar si el permiso o la licencia serán retribuidos. Sin embargo, no podrá abusar de su posición de dominio en la relación laboral, sino más bien tendrá que delimitar su poder de dirección sobre la base del deber de buena fe porque los permisos no son dadivas sino derechos del trabajador (Pacheco, 2010, p.15).

2.3.4 Derechos laborales. – de acuerdo a Cisneros (2018) “Hay derechos fundamentales específicamente laborales y otros que se irradian a la generalidad de sujetos en un ordenamiento jurídico, por lo que existirán Derechos laborales específicos e inespecíficos”. (p.48)

Los derechos laborales inespecíficos son los derechos constitucionales de carácter general, derechos fundamentales que ejercen los trabajadores dentro de una relación laboral, son ejercidos, por los sujetos de las relaciones de trabajo.

De acuerdo a Pizarro (2015) señala:

Durante el desarrollo de las relaciones de trabajo se debe salvaguardar la dignidad del trabajador, asegurándose que cualquier decisión adoptada por el empleador o acuerdo de las partes respete esta característica intrínseca del ser humano. Por ende, la libertad contractual que existe de manera limitada en el ámbito del contrato de trabajo deberá ser ejercida evitando que el trabajador sea instrumentalizado, esto es, que sea entendido

como un objeto o medio para la obtención de un fin empresarial en detrimento del valor inherente que ostenta en su calidad de persona. (p.257)

Cisneros (2018) considera:

Es necesario un equilibrio entre el poder de dirección del empresario y las libertades y derechos que la Constitución reconoce al trabajador, y dada la preeminencia de los derechos fundamentales, la modulación entre estos dos conceptos deberá producirse en la medida estrictamente imprescindible, entre las características de estos derechos inespecíficos tenemos: a) Universalidad: Se pregonan respecto de todos los trabajadores y su rango de protección alcanza “a todas las personas físicas a las que se les confiere esa situación jurídica, no importando la forma como sea reconocida legalmente la misma en la normativa”; b) Indisponibilidad: Al tratarse de derechos fundamentales, serán también derechos fueran del alcance de la disponibilidad del trabajador, son derechos indisponibles; c) Reconocimiento general: Hace referencia a que su reconocimiento debe ser desde el más alto nivel jerárquico, es decir la Constitución, ya que deben ser reconocidos “mediante reglas generales y abstractas, contenidas en la norma al más alto nivel de la jerarquía (Cisneros, 2018, pp.49-50).

2.3.5 Bases epistemológicas

La base epistemológica a emplear en el presente trabajo de investigación se centra en la aplicación del método científico que cuente con las siguientes características: carácter de reproductibilidad (repetir un determinado experimento) y la refutación (capaz de ser cuestionado).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 **Ámbito**

La presente investigación tiene como ámbito de temporalidad el año 2022; asimismo, el ámbito de espacio donde se desarrolló dicha investigación fue en el Perú, en el departamento de Ayacucho, en la Municipalidad Provincial de Huamanga.

3.2 **Población**

Los sujetos de investigación vienen hacer los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga que pertenecen a diferentes regímenes laborales como son:

- Decreto Legislativo N° 276
- Decreto Legislativo N°1057
- Decreto Legislativo N°728

Las edades de los trabajadores oscilan entre 22 años a 69 años de edad, existiendo mayor proporción de gente adulta mayor.

Se pretende hacer un estudio sobre el poder de dirección del empleador frente al derecho de licencias laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, la misma que cuenta con una población de 800 trabajadores en planilla bajo diferentes regímenes laborales: Decreto Legislativo N°276, Decreto Legislativo N°1057, Decreto Legislativo N°728 de la Municipalidad Provincial de Huamanga.

3.3 **Muestra**

El tamaño de la muestra consta de 158 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga del distrito de Ayacucho, en ese sentido el muestreo será probabilístico tomando en consideración la siguiente **formula estadística**:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

n = Tamaño de muestra buscado

N = Tamaño de la Población o Universo

z = Parámetro estadístico que depende el Nivel de Confianza (NC)

e = Error de estimación máximo aceptado

p = Probabilidad de que ocurra el evento estudiado (éxito)

q = (1 - p) = Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado

n (tamaño de la muestra) = $\frac{800.00 * 1.96^2 * 0.15 * 0.85}{0.05^2 * (500.00 - 1) + 1.96^2 * 0.15 * 0.85}$

158 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga.

Técnica de Muestreo

La técnica de muestreo fue probabilística por sorteo. Es decir, de los 800 trabajadores se ha sorteado a través de una ánfora hasta completar los 158 trabajadores identificados, con quienes se ha trabajado en el presente trabajo de investigación.

3.4 Nivel y tipo de estudio

3.4.1 Nivel de estudio

Explicativa y Descriptiva

Hernández et al. (2014) señala: “Los estudios explicativos van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos; es decir, están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales” (p.127).

Hernández et al. (2014) precisa:

Los estudios explicativos van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos; es decir, están dirigidos a responder

por las causas de los eventos y fenómenos físicos y sociales (Hernández & Baptista, 2014, p.128). Como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta o por qué se relacionan dos o más variables (Hernández & Baptista, 2014, p.128).

Por el nivel de estudio es **descriptivo** correlacional, porque actúan en función a dos variables, V.D. y V.I. y miden el grado de relación de estos.

3.4.2 Tipo de estudio

EL tipo de investigación es el Básico

3.5 Diseño de investigación

No experimental de corte transversal

Los métodos de selección de la muestra dependen de la característica del estudio para lo cual se definieron tanto los métodos cualitativos como cuantitativos para el caso del método cualitativo es necesario contar con una muestra representativa a fin de tener mayor profundidad y calidad de la información ya que se evalúa criterios de significancia, relevancia y representatividad.

De la misma forma el método cuantitativo pretende priorizar y acercarse muy detenidamente al comportamiento de la población en cantidades considerables para la cual utiliza las encuestas para recabar información en mayor número y es partir de esta información se procederá a realizar la tabulación para de esta manera conocer lo que realmente manifiesta la población.

3.6 Método, técnicas e instrumentos

3.6.1 Método

El método a emplear en la presente investigación es el método sociológico funcional, toda vez que este método se preocupa por los problemas sociales, políticos, económicos, sociológicos que subyacen en la sociedad.

Método exegético jurídico. – el método exegético jurídico fue seleccionado para interpretar el sentido de las normas recopiladas con relación a las licencias laborales; esta a su vez fue contrastada con la realidad local, permitiendo obtener cifras estadísticas como resultados en base a las cuales se pudo contrastar la hipótesis planteada.

Método sistémico jurídico. – el Método sistémico jurídico fue aplicado para realizar un análisis conjunto e interrelacionado entre las diversas leyes del ordenamiento jurídico laboral peruano, lo cual facilitó llegar a la mejor conclusión del informe de investigación.

3.6.2 Técnicas

Dentro de las técnicas utilizadas fueron la encuesta cuyo instrumento es el cuestionario, este instrumento nos permitirá profundizar y precisar sobre información necesaria que fue obtenida de los sujetos relacionados directamente como son los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga.

La observación, a través del uso de su instrumento la guía de observación o preguntas, la cual se utilizará desde el momento que nos insertamos en la Municipalidad Provincial de Huamanga; teniendo presente nuestros objetivos de estudio e investigación, esta nos permitirá conocer las características sociales, culturales, emocionales, económicas de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga.

Así mismo se utilizó la técnica de **análisis documental**, cuyo instrumento fue la ficha de análisis documental de los documentos escritos, entre ellos las resoluciones jefaturales de emisión de licencias por salud que me ayudaron a recaudar información.

3.6.3 Instrumentos

Otra los instrumentos que serán empleados en la presente investigación son:

- Cuestionario
- Ficha de análisis documental

Otro de los instrumentos de investigación es la **ficha de análisis documental**, porque gracias a este instrumento se pudieron registrar documentos relacionados a las resoluciones jefaturales sobre licencias por salud en la Municipalidad Provincial de Huamanga.

3.7 Validación y confiabilidad del instrumento

3.7.1 Validez

La validez del contenido del instrumento de recolección de datos constituido por un cuestionario de la encuesta, se verificó a través de la colaboración de tres expertos quienes evaluaron la pertinencia, claridad y coherencia de los ítems; con respecto Hernández et al. (2014) señala que: “(...) la validez es el grado de relación de los ítems del instrumento con las dimensiones e indicadores según los supuestos teóricos que explican la variable que pretende medir (...)” (Hernández & Baptista, 2014), a continuación se explicita los siguiente:

Tabla 1

Coefficiente de validación de coeficiente de expertos

Instrumentos	Experto	Promedio	Situación
--------------	---------	----------	-----------

	1	2	3		
Cuestionario de la variable de estudio poder de dirección del empleador	0,894	0,920	0,946	0,920	Muy buena
Cuestionario de la variable de estudio derecho de licencias laborales	0,917	0,893	0,856	0,888	Muy buena
Promedio	0,905	0,906	0,901	0,904	Muy buena

Nota. Resultados del coeficiente de validez V de Aiken

Según la tabla 1, el coeficiente de validez de V de Aiken para el cuestionario sobre poder de dirección del empleador es 0,920 (92%) y de derecho de licencias laborales es 0,888 (88,8%) en promedio 0,904 (90,4%) de validez del instrumento de recolección de datos que es muy buena para la recolección de datos. Con respecto a Escurra (2008) señala:

El coeficiente de validez a través de V de Eiken, es un coeficiente que se computa como la razón de un dato obtenido sobre la suma máxima de la diferencia de los valores posibles. Puede ser calculado sobre las valoraciones de un juez respecto a un grupo de ítem. Así mismo las valoraciones asignadas pueden ser dicotómicas (recibir valores de 0 o 1) ó politomicas (recibir valores de 0 a 5). (p.5)

3.7.2. Confiabilidad

La confiabilidad es una cualidad o propiedad psicométrica que los instrumentos deben poseer para garantizar que la información recopilada refleje de manera fidedigna y estable la realidad, es decir, permite recopilar información confiable (Quero Virla, 2010).

En el presente estudio, para determinación de la validez de los instrumentos, se procedió con la aplicación del instrumento a un grupo piloto 10 trabajadores y los datos recogidos fueron procesados con el estadígrafo Alfa de Cronbach por ser escalas de respuestas numéricas politómicas, y a través de ello se determinó el nivel de confiabilidad del instrumento, con el siguiente resultado.

Tabla 2

Resultados del cálculo de coeficiente de confiabilidad

Instrumento	Alfa de Cronbach	Interpretación
Cuestionario de la variable de estudio poder de dirección del empleador	0,893	Muy buena
Cuestionario de la variable de estudio derecho de licencias laborales	0,946	Muy buena

Nota. Resultados del coeficiente de confiabilidad con Alfa de Cronbach

Según la tabla 2, el valor determinado con el coeficiente alfa de Cronbach para el cuestionario del poder de dirección del empleador es de 0,893 (89,3%) y para el cuestionario del derecho de licencias laborales es 0,946 (94,6%) con una valoración muy buena, el cual indica que dicho instrumento es altamente confiable.

3.8 Procedimiento

Se aplicarán un cuestionario a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga del distrito de Ayacucho, de las diferentes áreas de trabajo, explicándoles la finalidad de dicho cuestionario, el objetivo del proceso de validación y las instrucciones para participar en el mismo. A cada participante se le entregara el cuestionario con las preguntas, el tiempo empleado para el desarrollo del cuestionario aproximadamente es de 30 minutos.

Mediante técnicas estadísticas y descriptivas. Los resultados de la investigación se representaron en cuadros y gráficos estadísticos.

Para el procesamiento de datos se utilizó las herramientas informáticas, como el SPSS y EXCEL, presentándose los resultados en cuadro de doble entrada y sus respectivos gráficos teniendo en consideración las dimensiones de las variables de la investigación.

3.9 Tabulación y análisis de datos

3.9.1 Tabulación.

Para la tabulación se utilizó el programa estadístico SPSS, presentándose los resultados en cuadro de doble entrada y sus respectivos gráficos teniendo en consideración las dimensiones de las variables de la investigación.

3.9.2 Análisis de datos

El análisis de datos se realizó con los datos esperados del SPSS, de una forma descriptiva. Para la probar la hipótesis se utilizó el CHI², para ello se seleccionaron preguntas más consistentes de cada variable independiente y dependiente para contrastarlas, así obtener un cuadro observado y otro esperado, para posteriormente ubicarlo en el cuadro de distribución de Chi 2 y obtener un nivel de significación que permita rechazar o aceptar la hipótesis planteada.

3.10 Consideraciones éticas

La presente investigación protegerá la confidencialidad de la información, así como recabará el consentimiento informado de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga.

Se rige bajo los principios de reserva de identidad, así como el principio de confidencialidad.

CAPÍTULO IV

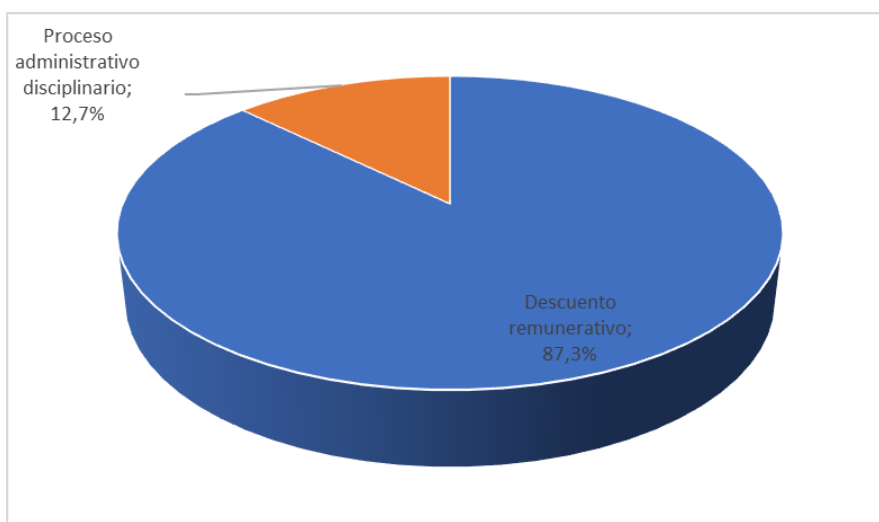
RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo de datos de la variable poder de dirección del empleador

4.1.1. Análisis descriptivo de datos de la dimensión organización

Figura 1

Formas de imposición del poder de dirección



Nota. Datos de la encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2022

En la figura 1 se observa que el 87,3% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga precisan, que las autoridades imponen el poder de dirección a través del descuento remunerativo y el 12,7% señalan a través de proceso administrativo. Es decir, el poder de dirección de acuerdo a la definición de Cisneros (2018) “Es un poder privado derivado de la libertad de empresa y que incide sobre una relación laboral con la finalidad de adecuar los recursos humanos a las necesidades de la empresa para hacerla más competitiva”(p.19), el

poder de dirección puede definir el modo, la forma y el lugar de la prestación de servicios de los trabajadores, este poder de dirección debe de estar acompañada de la **razonabilidad o racionalidad**.

En tal sentido los trabajadores perciben que el poder de dirección se **impone** a través del descuento remunerativo, así como procesos administrativos disciplinarios sin tomar en cuenta el principio de razonabilidad o racionalidad, estableciendo una orden arbitraria, subjetiva o que pretenda perjudicar al trabajador sin que tal actuación sea razonable.

Tabla 3

Abuso del poder de dirección

Abuso en el otorgamiento de poder	Si		No		Total	
	F	%	F	%	F	%
Abuso de poder de dirección	65	41,1%	93	59,9%	158	100%
Imposición frente al otorgamiento de licencias	60	38%	98	92%	158	100%

Nota. Datos de la encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2022

Según la tabla 3, el 41,1% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga señalan que existe abuso de poder de dirección en el momento de otorgamiento de licencias. El 38% de los trabajadores precisa imponen arbitrariamente frente al otorgamiento de licencias. Es decir, los trabajadores encuestados manifiestan que los otorgamientos de licencias son impuestos arbitrariamente, sin tomas en cuenta el principio de **razonabilidad o racionalidad**.

Para **Toyama (2002)**:

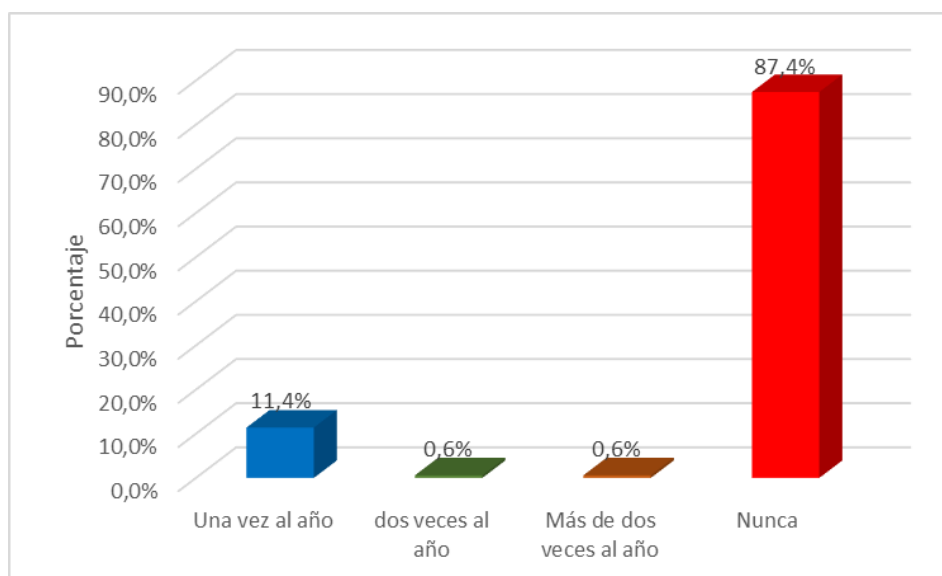
Este concepto puede estructurarse en un triple sentido:

Primero, debe existir una motivación en el acto del empleador, es decir, una justificación de la medida sobre una base objetiva; Segundo la motivación tiene que ser suficiente o proporcional y; Tercero, la motivación del empleador debe ser coherente, es decir, debe verificarse una relación directa entre la causa y la modificación de la condición de trabajo (...) (Toyama, 2002, p.4).

De esta forma se establece un orden arbitrario por parte de la entidad empleadora en menoscabo del trabajador.

Figura 2

Capacitación sobre el uso de licencias laborales



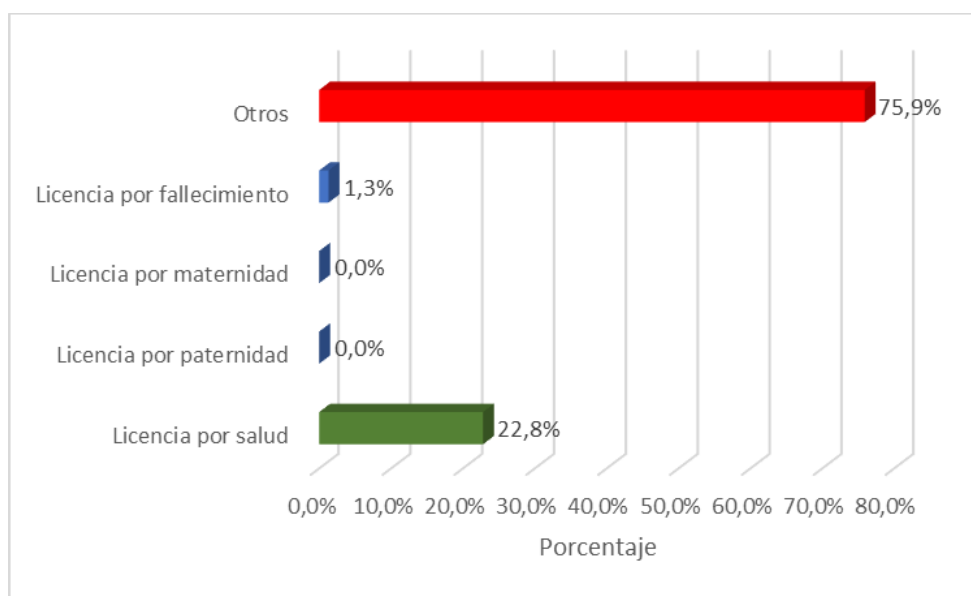
Nota. Datos de la encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2022

Según la figura 2, el 11,4% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga indican, que las autoridades realizar capacitación referidas al uso de licencias

laborales una vez al año, el 0,6% dos veces al año y más de dos veces al año respectivamente y 87,4% nunca realizan la capacitación.

Figura 3

Temas de capacitación en la Municipalidad Provincial



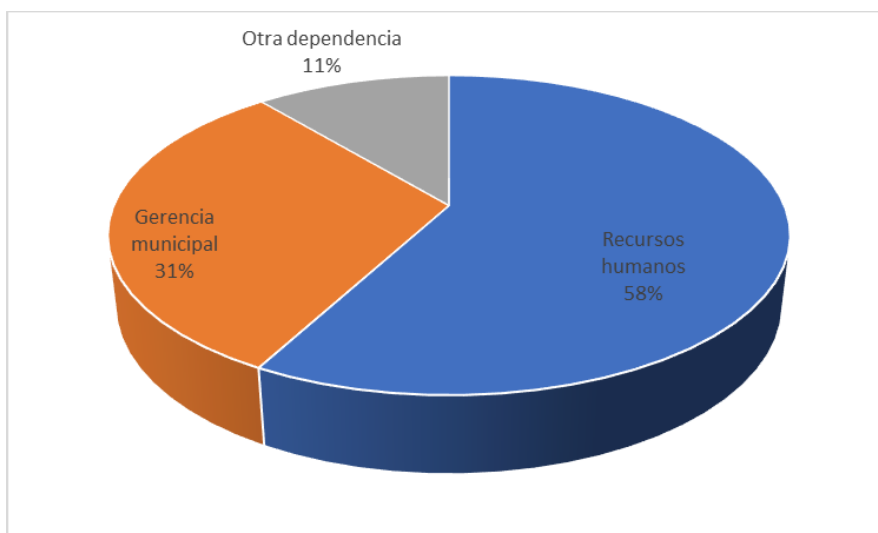
Nota. Datos de la encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2022

Según la figura 3, el 75,9% de los de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga indican que las autoridades priorizan capacitación en otro aspecto, el 1,3% indican que capacitan en licencia por fallecimiento, no existe ninguna capacitación por licencia de maternidad y paternidad, y 22,8% precisan que capacitan en licencia por salud. Es decir la Municipalidad Provincial de Huamanga no prioriza capacitaciones relacionadas a “licencias laborales” la cual debe de estar inmerso dentro de su PDP (Plan de Desarrollo de Personas) el cual busca responder a las necesidades de capacitación que han sido priorizadas y propuestas por cada unidad orgánica de cada institución a través del diagnóstico de necesidades de capacitación (DNC), la capacitación en licencias por salud son impartidas por el Área de

Bienestar Social el cual está adscrita a la Unidad de Recursos Humanos, esta se da principalmente debido al uso de este tipo de licencias por parte del trabajador.

Figura 4

Dependencia que capacitó en la Municipalidad Provincial

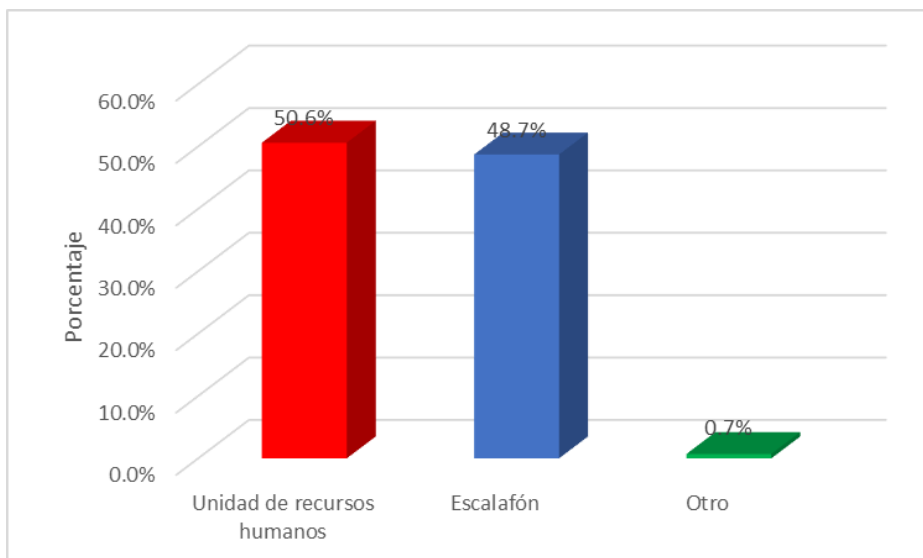


Nota. Datos de la encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2022

Según la figura 4, el 58% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga indican que la capacitación estuvo a cargo de la dependencia de Recursos Humanos, el 31% señalan que estuvo a cargo de Gerencia Municipal y 11% indican que estuvo a cargo de otra dependencia.

Figura 5

Otorgamiento de la licencia laboral



Nota. Datos de la encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2022

Según la figura 5, el 50,6% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga indican que el otorgamiento de la licencia laboral estuvo a cargo de la Unidad de Recursos Humanos, el 48,7% señalan que estuvo a cargo de escalafón y 0,7% indican que estuvo a cargo de otra dependencia. Es decir, el otorgamiento de la licencia laboral es otorgada por la Unidad de Recursos Humanos a través de Resoluciones Jefaturales, durante el periodo 2022 se otorgaron 1117 licencias laborales las cuales estuvieron a cargo de la Unidad de Recursos Humanos.

4.1.2. Análisis descriptivos de datos de reglamentación

Tabla 4

Entrega de Reglamento Interno de Trabajo

Entrega de reglamento	Si		No		Total	
	f	%	f	%	f	%

Entrega de reglamento interno de trabajo	4	2,5	154	97,5	158	100%
Conoce el reglamento interno de trabajo	10	6,3	148	93,7	158	100%
Capacitado para hacer uso de licencia	19	12	139	88	158	100%
Lineamiento en el uso de licencia laboral	35	22,2	123	77,8	158	100%

Nota. Datos de la encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2022

En la tabla 4 se observa que el 2,5% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga indican que las autoridades ediles entregan oportunamente el reglamento interno de trabajo y 97,5% no entregan oportunamente. Es decir, la instrumentalización del poder de dirección suele darse mediante la emisión del Reglamento Interno del Trabajo (RIT), esta se encuentra regulada dentro de nuestro ordenamiento jurídico por el Decreto Supremo 039-91-TR, el cual “Establecen el Reglamento Interno de Trabajo, que determine las condiciones que deben sujetarse los empleadores y trabajadores en el cumplimiento de sus prestaciones” (Decreto Supremo N°039-91-TR, 1991, p.1) que señala lo siguiente:

- Esta norma es obligatoria para aquellas empresas que tienen a su cargo más y de 100 trabajadores; Es una norma establecida por el empleador sin participación de los trabajadores; Documento normativo donde se establece deberes y derechos de las partes (trabajadores-empleador), la asistencia al trabajo, tiempo de trabajo, medidas disciplinarias, etc; El Reglamento Interno de Trabajo se presenta ante el Ministerio de Trabajo (Dirección Regional de Trabajo de Ayacucho) y este lo tiene por aprobado automáticamente (Decreto Supremo N°039-91-TR, 1991, p.1).

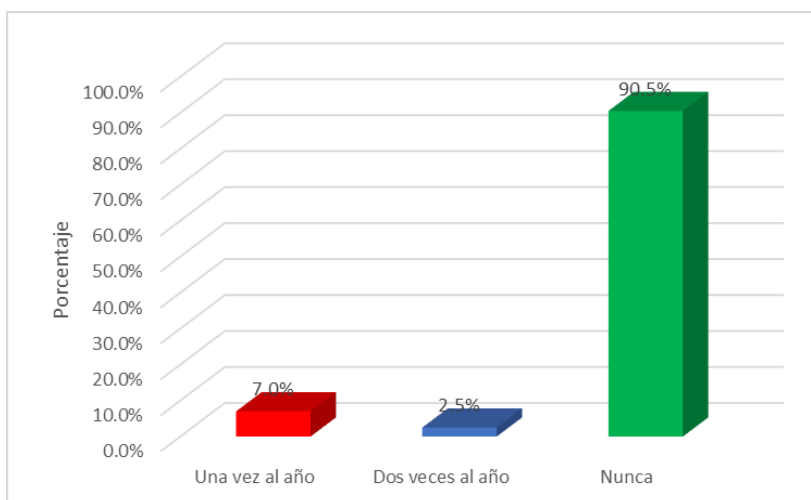
El 6,3% de los trabajadores afirman que conoce el reglamento interno de trabajo y el 93,7% no conoce. Es decir, este 6,3% de trabajadores que conocen el Reglamento Interno de Trabajo son

trabajadores que pertenecen a las áreas de Bienestar Social, Escalafón y Recursos Humanos, conocen este documento por la naturaleza de la función que realizan; El 12% de los trabajadores ha sido capacitado para para hacer uso de licencia laboral y el 88% indican que no ha sido capacitado.

El 22,2% de los trabajadores precisan que las autoridades de la Municipalidad Provincial de Huamanga han establecido los lineamientos en el uso de licencias laborales.

Figura 6

Periodo de entrega del reglamento interno de trabajo



Nota. Datos de la encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2022

Según la figura 6, el 7% de los trabajadores indican que las autoridades de la Municipalidad Provincial de Huamanga entregan el reglamento interno una vez al año, el 2,5% señalan dos veces al año y el 90,5% indican que nunca entregan. Es decir, de los trabajadores encuestados manifiesta con un 90,5% indicaron que nunca le hicieron la entrega del Reglamento Interno de Trabajo, contraviniendo lo establecido en el Decreto Supremo N°039-91-TR, “Establecen el Reglamento Interno de Trabajo, que determine las condiciones que

deben sujetarse los empleadores y trabajadores en el cumplimiento de sus prestaciones” (Decreto Supremo N°039-91-TR, 1991, p.1), la cual establece: “ El empleador está obligado a hacer entrega a los trabajadores de un ejemplar del Reglamento Interno de Trabajo o su modificación, presentado a la Autoridad competente, dentro de los cinco (05) días naturales de producido el referido acto (Decreto Supremo N°039-91-TR, 1991, p.1).

4.1.3. Análisis descriptivos de datos de sanción

Tabla 5

Sanción frente a la licencia laboral

Sanción	Si		No		Total	
	f	%	F	%	f	%
Sanción por incumplimiento del reglamento	135	85,4	23	14,6	158	100%
Sancionado por procesados administrativos	10	6,3	148	93,7	158	100%
Escuchó del proc. administrativo disciplinario	18	11,4	140	88,6	158	100%
Procesado disciplinariamente	9	5,7	149	94,3	158	100%

Nota. Datos de la encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2022

En la tabla 5 se observa que el 85,4% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga indican que existe sanción por incumplir el reglamento interno de trabajo, el 14,5% que no existe.

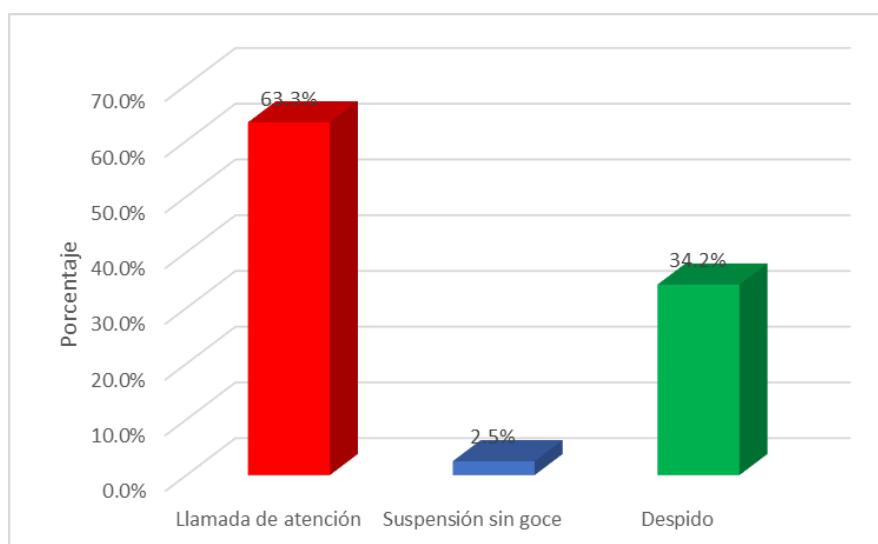
El 6,3% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga indican que ha sido sancionado a través de procesos administrativos disciplinarios de manera verbal y escrita y 93,7% indican no.

El 11,4% de los trabajadores escucharon acerca del proceso administrativo disciplinario que aplican las autoridades de la Municipalidad Provincial de Huamanga y el 88,6% no escucharon.

El 5,7% de los trabajadores afirman que ha sido procesado disciplinariamente por las autoridades de la Municipalidad Provincial de Huamanga y el 94,3 % indican no.

Figura 7

Tipo de sanción impuesto



Nota. Datos de la encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2022

Según la figura 7 el 63,3% de los trabajadores indican que las autoridades de la Municipalidad Provincial de Huamanga han impuesto sanciones con una llamada de atención por incumplimiento de una licencia laboral, el 2,5% con suspensión sin goce y 34,2% con despido.

4.1.4. Análisis descriptivo de datos de la variable derecho de licencias laborales

Tabla 6

Conocimiento del tipo de licencias

Conocimiento	Si		No		Total	
	f	%	f	%	f	%
Licencia por salud	105	66,5	53	33,5	158	100%
Licencia por paternidad	13	8,2	145	91,8	158	100%
Licencia por maternidad	14	8,9	146	91,1	158	100%
Licencia por fallecimiento	2	1,3	156	98,7	158	100%
Otras licencias	24	15,5	134	84,5	158	100%

Nota. Datos de la encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2022

En la tabla 6 se observa que el 66,5% de los trabajadores conocen sobre licencias de salud y el 33,5% no conocen; el 8,2% conocen la licencia por paternidad y el 91,8% no conocen; el 8,9% conocen la licencia por maternidad y el 91,1% no conocen; el 1,3% conocen la licencia por fallecimiento y el 98,7% no conocen; y el 15,5% de los trabajadores conocen sobre otras licencias y el 84,5% no conocen.

Tabla 7

Uso de licencias laborales por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga

Uso de licencia	Si	No	Total
-----------------	----	----	-------

	f	%	f	%	F	%
Licencia por salud	133	66,5	25	33,5	158	100%
Licencia por paternidad	13	8,2	145	91,8	158	100%
Licencia por maternidad	7	4,4	151	95,6	158	100%
Licencia por fallecimiento	5	3,2	153	96,8	158	100%
Otras licencias	22	13,9	136	86,1	158	100%

Nota. Datos de la encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2022

En la tabla 7 se observa, que el 66,5% de los trabajadores hicieron uso de licencias por salud y el 33,5% no; el 8,2% hicieron uso de licencia por paternidad y el 91,8% no; el 4,4% hicieron licencia por maternidad y el 95,6% no; el 3,2% hicieron licencia por fallecimiento y el 96,8% no; y el 13,9% de los trabajadores hicieron uso de otras licencias y el 86,1% no.

CAPITULO V

DISCUSIÓN

5.1 Análisis inferencial

5.1.1. Prueba de normalidad

No se realizó prueba de normalidad por tratarse de datos cualitativos nominales y ordinales, por lo que se realizó la prueba no paramétrica a través del estadístico de chi cuadrado.

5.1.2. Elección del estadístico

La prueba de hipótesis se realizó a través del estadístico de chi cuadrado, cuya fórmula es:

$$X^2_c = \sum \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Donde

O_i = Número de casos observados

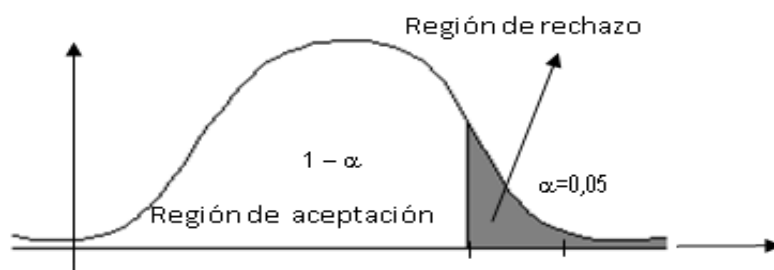
E_i = Frecuencias esperadas

Se asumió una significancia de 5% y nivel confianza de 95% para cada una de las pruebas de hipótesis.

5.1.3. Decisión

Si p-valor es mayor o igual 0,05 se acepta H_0

Si p-valor es menor a 0,05 se rechaza H_0



5.1.4. Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Hipótesis nula (H_0). El poder de dirección del empleador no influye significativamente frente al derecho de licencias laborales en la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho 2022.

Hipótesis alterna (H_1). El poder de dirección del empleador influye significativamente frente al derecho de licencias laborales en la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho 2022.

Tabla 8

Prueba de hipótesis entre el poder de dirección del empleador y derecho de licencias laborales en la Municipalidad Provincial de Huamanga

Valor de Chi	Gl	Significancia
cuadrado		asintótica (bilateral)

226,621

187

0,025

Nota. Resultados de la significancia de chi cuadrado

$\alpha = 0,05$ (5%) significancia calculada por el investigador

$\rho = 0,025$ (2,5%) significancia calculada en SPSS

A un 95% del nivel de confianza, la significancia calculada es menor que la asumida ($0,025 < 0,05$) por lo que se rechaza a la hipótesis nula y se acepta a la hipótesis alterna. Por consiguiente, el poder de dirección del empleador influye significativamente frente al derecho de licencias laborales en la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho 2022. Es decir, el derecho de licencias laborales está condicionado a las decisiones de las autoridades de la municipalidad.

Prueba de hipótesis específica 1

Hipótesis nula. La organización del empleador no influye significativamente frente al derecho de licencias laborales en la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho 2022.

Hipótesis específica. La organización del empleador influye significativamente frente al derecho de licencias laborales en la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho 2022.

Tabla 9

Prueba de hipótesis entre la organización del empleador y derecho de licencias laborales en la Municipalidad Provincial de Huamanga

Valor de Chi

GI

Significancia

cuadrado		asintótica (bilateral)
171,642	143	0,049

Nota. Resultados de la significancia de chi cuadrado

$\alpha = 0,05$ (5%) significancia calculada por el investigador

$\rho = 0,049$ (4,9%) significancia calculada en SPSS

A un 95% del nivel de confianza, la significancia calculada es menor que la asumida ($0,049 < 0,05$) por lo que se rechaza a la hipótesis nula y se acepta a la hipótesis alterna. Por consiguiente, la organización del empleador influye significativamente frente al derecho de licencias laborales en la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho 2022. Es decir, el derecho de las licencias laborales está condicionadas a la organización de las autoridades de la municipalidad.

Prueba de hipótesis específica 2

Hipótesis nula. La reglamentación no tiene efectos significativos en el derecho de licencias laborales en la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho 2022.

Hipótesis específica. La reglamentación tiene efectos significativos en el derecho de licencias laborales en la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho 2022.

Tabla 10

Prueba de hipótesis entre reglamentación del empleador y derecho de licencias laborales en la Municipalidad Provincial de Huamanga

Valor de Chi	G1	Significancia
--------------	----	---------------

cuadrado		asintótica (bilateral)
51,946	44	0,192

Nota. Resultados de la significancia de chi cuadrado

$\alpha = 0,05$ (5%) significancia calculada por el investigador

$\rho = 0,192$ (19,2%) significancia calculada en SPSS

A un 95% del nivel de confianza, la significancia calculada es mayor que la asumida ($0,192 > 0,05$) por lo que se acepta a la hipótesis nula y se rechaza a la hipótesis alterna. Por consiguiente, la reglamentación no tiene efectos significativos en el derecho de licencias laborales en la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho 2022. Es decir, el derecho de las licencias laborales no está condicionadas a la reglamentación de las autoridades de la municipalidad, por ende, los trabajadores solicitan licencias laborales por necesidad de su situación personal.

Prueba de hipótesis específica 3

Hipótesis nula. La finalidad de la sanción no es significativa en el derecho de licencias laborales en la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho 2022.

Hipótesis específica. La finalidad de la sanción no es significativa en el derecho de licencias laborales en la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho 2022.

Tabla 11

Prueba de hipótesis entre la finalidad de la sanción y derecho de licencias laborales en la Municipalidad Provincial de Huamanga

Valor de Chi cuadrado	Gl	Significancia asintótica (bilateral)
89,383	77	0,158

Nota. Resultados de la significancia de chi cuadrado

$\alpha = 0,05$ (5%) significancia calculada por el investigador

$\rho = 0,158$ (15,8%) significancia calculada en SPSS

A un 95% del nivel de confianza, la significancia calculada es mayor que la asumida ($0,158 > 0,05$) por lo que se acepta a la hipótesis nula y se rechaza a la hipótesis alterna. Por consiguiente, la finalidad de la sanción no es significativa en el derecho de licencias laborales en la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho 2022. Es decir, el derecho de las licencias laborales no está condicionadas a la sanción de las autoridades de la municipalidad, por ende, los trabajadores solicitan licencias laborales, pese a las sanciones, por necesidad de su situación personal.

CONCLUSIONES

1. El poder de dirección del empleador influye significativamente frente al derecho de licencias laborales en la Municipalidad Provincial de Huamanga debido:
 - Las autoridades imponen su poder de dirección a través del descuento remunerativo, proceso administrativo disciplinario.
 - Abuso del poder de dirección en el momento de otorgamiento de licencias.
 - El 87,4% de los trabajadores encuestados manifiesta que la Municipalidad nunca realizaron capacitación referida al uso de licencias laborales.
 - El 97,5% de los trabajadores encuestados manifiesta que la Municipalidad nunca realizaron la entrega del Reglamento Interno de Trabajo.
 - El 93,7% de los trabajadores encuestados no conoce acerca del contenido del Reglamento Interno de Trabajo.
2. La Organización influye en el derecho de licencias laborales en la Municipalidad Provincial de Huamanga debido:
 - El 87,4% de los trabajadores encuestados manifiesta que la Municipalidad nunca realizo capacitación referida al uso de licencias laborales.
3. La Reglamentación influye en el derecho de licencias laborales en la Municipalidad Provincial de Huamanga debido:
 - El 97,5% de los trabajadores encuestados manifiesta que la Municipalidad nunca realizaron la entrega del Reglamento Interno de Trabajo (RIT).
 - EL 93,7% de los trabajadores encuestados no conocen el Reglamento Interno de Trabajo.
4. La Sanción influye en el derecho de licencias laborales en la Municipalidad Provincial de Huamanga debido:

- El 88,6% de los trabajadores encuestados no conocen acerca de lo que trata la oficina de Procesos Administrativos Disciplinarios (PAD).

RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS

1.- En la actualidad el sistema normativo se centra en una abdicación normativa estatal con relación a las facultades del empleador de esta manera, la entidad empleadora cuenta con los instrumentos necesarios que exige el contexto económico, es así que no existe una adecuada intervención en el plano nacional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo así como de la Dirección Regional de Trabajo en el plano local en el control de las modificaciones de las condiciones de trabajo.

2.- Las entidades públicas deben de actualizar su Reglamento Interno de Trabajo (RIT), toda vez que dentro de la Municipalidad Provincial de Huamanga, mediante Resolución de Alcaldía N°1013-2014-MPH/A, de fecha 15 de diciembre del mismo año, se aprobó el “Reglamento Interno de Trabajo del Personal (Funcionarios, Servidores Públicos y Contratados por Servicios Personales) de la Municipalidad Provincial de Huamanga, desde ese año a la actualidad no se ha realizado ninguna modificación al RIT, quedando desfasado, toda vez que las normas y leyes se adecuan al contexto actual existiendo muchas modificaciones en el marco normativo relacionado a licencias laborales.

REFERENCIAS

Bibliografía

Blancas, C. (2013). El poder de dirección del empleador y las nuevas tecnologías. *Ciencias de La Información*.

<https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/IX-Congreso-Nacional-full-555-620.pdf>

Bruno, E. L. (2019). El Poder de Dirección del Empleador y la Intervención de las Comunicaciones Privadas del Trabajador en el Derecho Laboral Peruano. *Tesis*. Huaraz, Ancash, Perú. Obtenido de

http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/3612/T033_46949062_T.pdf?isAllowed=y&sequence=1

Cisneros, C. J. (14 de junio de 2018). El Derecho a los Permisos y Licencias Laborales y su Armonización en el Poder de Dirección del Empleador. *Tesis*. Chiclayo, Perú. Obtenido de

http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12423/1180/TL_CisnerosSanchezCesar.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Congreso de la Republica del Perú. (1997, 15 de mayo). *Ley N°26790, Ley de modernización de la seguridad social en salud*. Congreso de la Republica del Perú. Obtenido de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/180F23BAE62B76C505257BD4005DF5F9/\\$FILE/8_L26790-1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/180F23BAE62B76C505257BD4005DF5F9/$FILE/8_L26790-1997.pdf)

Congreso de la Republica del Perú. (1997, 21 de marzo). *Decreto Supremo N°003-97-TR, Texto unico ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. Congreso de la Republica del Perú. Obtenido de

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)

Congreso de la Republica del Perú. (2001, 10 de enero). *Ley N°27409, Ley que otorga licencia laboral por adopcion*. Diario Oficial El Peruano. Obtenido de

https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dga/Ley_27409_peruano.pdf

Congreso de la Republica del Perú. (2003, 02 de julio). *Ley N°28036, Ley de promoción y desarrollo del deporte*. Congreso de la Republica del Perú. Obtenido de

https://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2005/juventud/ley_promocion_%20y_desarrollo_del_deporte.pdf

Congreso de la Republica del Perú. (2008, 06 de junio). *Ley N°29248, Ley del servicio militar*. Diario Oficial El Peruano. Obtenido de

<https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29248.pdf>

Congreso de la Republica del Perú. (2013). *Ley N°30012, Ley que concede el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave*. Diario Oficial El Peruano. Obtenido de

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/269577/240669_Ley30012.pdf20190110-18386-s6w82d.pdf?v=1547156925

Congreso de la Republica del Perú. (2013, 03 de julio). *Ley N°30057, Ley del servicio civil*. Diario Oficial El Peruano. Obtenido de

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105200/_30057_-_22-07-2013_09_46_37_-30057.pdf?v=1645457366

Congreso de la Republica del Perú. (2013. 02 de diciembre). *Ley N°30119, Ley que concede el derecho de licencia al trabajador de la actividad publica y privada para la asistencia medica y la terapia de rehabilitacion de personas con discapacidad.* Diario Oficial El Peruano. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/200316/197046_Ley30119_a.pdf20180926-32492-1y92w2a.pdf?v=1594241849

Congreso de la Republica del Perú. (2014, 13 de diciembre). *Ley N°30287, Ley de Prevención y Control de la Tuberculosis en el Perú.* Diario Oficial El Peruano. Obtenido de <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/30287.pdf>

Congreso de la Republica del PERÚ. (2015, 24 de Noviembre). *Ley N°30367, LEY QUE PROTEGE A LA MADRE TRABAJADORA CONTRA EL DESPIDO ARBITRARIO Y PROLONGA SU PERIODO DE DESCANSO.* Diario Oficial El Peruano. Obtenido de <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/30367.pdf>

Congreso de la Republica del Perú. (2018, 20 de junio). *Ley 30807, Ley que modifica la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad publica y privada.* Diario Oficial El Peruano. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/297247/ley-que-modifica-la-ley-29409-ley-que-concede-el-derecho-de-ley-n-30807-1666491-2.pdf>?v=1551912223

Congreso de la Republica del Perú. (2018, 28 de mayo). *Ley N°30795, Ley para la prevencion y tratamiento de la enfermedad de alzheimer y otras demencias.* Diario Oficial El Peruano. Obtenido de

https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/ADLP/Normas_Legales/30795-LEY.pdf

Ferro, V. (2019). *Derecho Individual del Trabajo en el Perú*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial. Obtenido de <https://vbook.pub/documents/41-derecho-individual-del-trabajo-en-el-peru-con-sello-8o4zqpkdmrwd>.

Hernandez, L. (1997). *PODER DE DIRECCION DEL EMPLEADOR*. México : Academia Iberoamericana de derecho de Trabajo y de la Seguridad Social . Obtenido de http://www.academiadederecho.org/upload/biblio/contenidos/IdDdTylSS__UNAM.pdf

Hernández, R., & Baptista, C. F. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill Education. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Monsalve, C. V. (2019). LA REGULACIÓN ADECUADA DE LAS LICENCIAS LABORALES REMUNERADAS Y NO REMUNERADAS EN EL PERÚ. *Tesis*. Lambayeque, Perú. Obtenido de <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/5849/BC-4235%20MONSALVE%20NIETO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pacheco, L. (2010). *El derecho a los permisos laborales: el progreso en el respeto a la dignidad humana del trabajador: comentario a la STC Exp. N°02168-2008-PA/TC*. Universidad de Piura. Obtenido de

https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2279/derecho_permisos_laborales_progreso_dignidad_humana.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pasco, M. (1997). *Suspension del contrato de trabajo*. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/31.pdf>

Presidente de la Republica del Perú. (1991, 30 de diciembre). *Decreto Supremo N°039-91-TR, Establecen el reglamento interno de trabajo, que determine las condiciones que deben sujetarse los empleadores y trabajadores en el cumplimiento de sus prestaciones*. Ministerio de Trabajo. Obtenido de

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/C193CFC944F42B4805257E2700599F8F/\\$FILE/2_DECRETO_SUPREMO_039_91_TR.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/C193CFC944F42B4805257E2700599F8F/$FILE/2_DECRETO_SUPREMO_039_91_TR.pdf)

Presidente de la Republica del Perú. (2012). *D.S. N°005-2012-TR, Reglamento de la Ley N°29783, Ley de seguridad y salud en el trabajo*. Ministerio de Trabajo. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/571763/Decreto_Supremo_N__005-2012-TR.pdf?v=1585259918

Presidente de la Republica del Perú. (2017, 13 de enero). *Decreto Supremo N°001-2017-TR, Establecen disposiciones a favor de los bomberos voluntarios que laboren en el sector privado y en el sector publico*. Diario Oficial El Peruano. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/establecen-disposiciones-a-favor-de-los-bomberos-voluntarios-decreto-supremo-n-001-2017-tr-1474101-2>

Sosa, J. C. (Noviembre de 2010). *La Problemática que se Produce cuando el Trabajador desconoce los efectos en las licencias y los Descansos , Regulados en el Derecho Laboral Guatemalteco*. Tesis. Guatemala.

Toyama, J. (2002). *MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO: ENTRE EL PODER DE DIRECCIÓN Y EL DEBER DE OBEDIENCIA*. Lima: Revista. Derecho & Sociedad 21.

Uriarte, O. E., & Hernandez, O. (2002). Critica de la Subordinación. *Revista. IUS ET VERITAS* 25. Obtenido de

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/download/16214/16631/>

NOTA BIOGRÁFICA



Bachiller Marco Rolando Huamani Revollar, nació en el Distrito de Ayacucho Provincia Huamanga del Departamento de Ayacucho en el año 1988, en un hogar nuclear conformado por sus padres y 3 hermanos.

Desde niño siempre quiso hacer realidad su sueño, que es el ser abogado, se formó en el colegio parroquial “San Antonio de Huamanga”, realizó sus estudios universitarios en la Universidad Alas Peruanas de Ayacucho, En la facultad de Derecho y Ciencias Políticas, obteniendo el grado de bachiller el año 2021.

Me considero un hombre con ganas de seguir adelante, persiguiendo mi proyecto de vida, con ganas de poder especializarme en derecho laboral y aportar al desarrollo de mi país.

ANEXOS

ANEXO N°01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TESISTA: MARCO ROLANDO HUAMANI REVOLLAR

ASESOR: Dr. ARMANDO PIZARRO ALEJANDRO

TEMA: PODER DE DIRECCION DEL EMPLEADOR Y EL DERECHO DE LICENCIAS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA, AYACUCHO-2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>PROBLEMA PRINCIPAL</p> <p>¿Cómo influye el poder de dirección del empleador frente al derecho de licencias laborales en la Municipalidad</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Identificar la influencia del poder de dirección del empleador frente al derecho de licencias laborales en la</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL</p> <p>El poder de dirección del empleador influye significativamente frente al derecho de</p>	<p>V. INDEPENDIENTE</p> <p>Poder de dirección del empleador</p>	<p>METODO</p> <p>Científico</p>

<p>Provincial de Huamanga, Ayacucho-2022?</p>	<p>Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho, 2022.</p>	<p>licencias laborales en la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho 2022</p>	<p>V. DEPENDIENTE</p> <p>El derecho de licencias laborales</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Básico</p>
<p>PROBLEMAS ESPECIFICOS:</p> <p>¿Cómo influye la organización en el derecho de licencias laborales en la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho-2022?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECIFICOS:</p> <p>Determinar la influencia de la organización del empleador frente al derecho de licencias laborales en la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho-2022.</p>	<p>HIPOTESIS ESPECIFICAS:</p> <p>La organización del empleador influye significativamente frente al derecho de licencias laborales en la Municipalidad Provincial de</p>	<p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Descriptivo, explicativo</p>	<p>ENFOQUE</p> <p>Mixto</p> <p>POBLACIÓN</p> <p>800 trabajadores</p>

		Huamanga, Ayacucho 2022.		MUESTRA 158 trabajadores TECNICAS
¿Qué efectos tiene la reglamentación en el derecho de licencias laborales en la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho-2022?	Establecer los efectos de la reglamentación en el derecho de licencias laborales en la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho-2022.	La reglamentación tiene efectos significativos en el derecho de licencias laborales en la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho 2022.		- ENCUESTA Instrumento -Cuestionario -Encuesta estructurada
¿Cuál es la finalidad de la sanción en el derecho de licencias laborales en la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho-2022?	Indicar la sanción en el derecho de licencias laborales en la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho-2022	La finalidad de la sanción no es significativa en el derecho de licencias		ENTREVISTA Instrumento

Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho-2022?		laborales en la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho 2022.		Guía de entrevista
--	--	--	--	--------------------

ANEXOS 02

Consentimiento informado

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: PODER DE DIRECCION DEL EMPLEADOR Y EL DERECHO DE LICENCIAS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA, AYACUCHO -2022

OBJETIVO: IDENTIFICAR LA INFLUENCIA DEL PODER DE DIRECCION DEL EMPLEADOR FRENTE AL DERECHO DE LICENCIAS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA, AYACUCHO 2022

INVESTIGADORA: Marco Rolando, **HUAMANI REVOLLAR**

- **CONSENTIMIENTO / PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA**

Acepto participar en el estudio: he leído la información proporcionada, o me ha sido leída, he tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento participar voluntariamente en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

Firma del investigador responsable

huella digital

ANEXO 04

Autorización para publicación digital y d.j del trabajo de investigación

1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL

Apellidos y nombres: **Huamani Revollar Marco Rolando**

Dni: **45382694**

correo electrónico: **marco_bags@hotmail.com**

Teléfono de casa:

celular: **946887558**

oficina:

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

**PODER DE DIRECCION DEL EMPLEADOR Y EL DERECHO DE LICENCIAS LABORAL
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA, AYACUCHO-2022**

Grado académico obtenido:

Título de la tesis : PODER DE DIRECCION DEL EMPLEADOR Y EL DERECHO DE LICENCIAS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA, AYACUCHO-2022

Tipo de acceso que autoriza el autor:

Marca	Categoría de	Descripción del acceso
"x"	Acceso	
X	Público	Es público y accesible el documento a texto completo por Cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
	Restringido	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, mas no al texto completo.

Al elegir la opción "publico" a través de la presente, autorizo de manera gratuita al repositorio institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el Portal Web repositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimir o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

En caso haya marcado la opción " restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso.....

Asimismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido

1 año 2 año 3 año 4 año

Luego del periodo señalado por usted (es), automáticamente la tesis pasará a ser de acceso público.

Fecha de firma 18/02/2023

Firma del autor

ANEXO 05**INSTRUMENTO**

Nombre

Edad

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMINIO VALDIZAN

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

EAP: DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

CUESTIONARIO**INDICADORES****PREGUNTAS**

1. ¿De qué manera la institución impone el poder de dirección ante el incumplimiento de una licencia laboral?

Descuento remunerativo

Procesos Administrativo Disciplinario

Otra

Especifique:.....

.....

ORGANIZACION

2. ¿Cree usted que el empleador abusa de su poder de dirección al momento del otorgamiento de licencias?

Si No

3. ¿Ha notado alguna forma de imposición frente al otorgamiento de licencias?

Si No

4. ¿Cada cuánto tiempo la Municipalidad Provincial de Huamanga realiza capacitaciones referida al uso de licencias laborales?

1 vez al año

2 veces al año

Mas de 2 veces al año

Nunca

5. ¿Qué temas se trató en la capacitación referida al uso de Licencias laborales?

Licencia por salud

Licencia por paternidad

Licencia por maternidad

Licencia por fallecimiento

Otro

Especifique:.....

.....

6. La capacitación que brindo la Municipalidad Provincial de Huamanga a cargo de quien estuvo?

Recursos Humanos

Gerencia Municipal

Otro

Si marco Otro a cargo de quien

estuvo?.....

.....

7. ¿A cargo de quien estuvo el otorgamiento de tu licencia
laboral?

Jefe Inmediato Superior

Unidad de Recursos Humanos

Escalafón

Otro

Especifique:.....

.....

8. ¿Qué tipos de licencias laborales conoces?

Licencia por salud

Licencia por paternidad

Licencia por maternidad

Licencia por fallecimiento

Otro

Especifique:.....

.....

9. ¿Cuál de esas licencias laborales has hecho uso?

Licencia por salud

Licencia por paternidad

Licencia por maternidad

Licencia por fallecimiento

Otro

Especifique:.....

.....

1. ¿La Municipalidad Provincial de Huamanga te ha entregado en medio físico o virtual el Reglamento Interno de Trabajo?

REGLAMENTACION

N

Sí No

2. ¿Cada cuánto tiempo le entidad le realiza la entrega del Reglamento Interno de Trabajo?

1 vez al año

2 veces al año

Nunca

3. ¿Conoces el Reglamento Interno de Trabajo (RIT)

Sí No

4. ¿Has sido capacitado para poder hacer uso de tu licencia laboral?

Sí No

5. ¿La Municipalidad Provincial de Huamanga ha establecido lineamientos en el uso de licencias laborales?

Sí No

1. ¿Existe sanción por incumplir el Reglamento Interno de Trabajo por otorgamiento de licencias laborales?

Sí No

SANCIÓN

2. ¿Has sido sancionado a través de Procesos Administrativos Disciplinarios (PAD) de la Municipalidad Provincial de Huamanga?

Sí No

3. ¿Has sido sancionado por la Municipalidad Provincial de Huamanga?

Sí No

sí marcaste SI, responde de qué forma:

Verbal Escrita Suspensión

4. ¿Has escuchado acerca del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD)

Sí No

5. ¿Has sido procesado disciplinariamente?

Sí No

Si marcaste SI

Por qué?.....

.....

6. ¿Qué tipo de sanción se te ha impuesto ante el incumplimiento de una licencia laboral?

Llamada de atención Suspensión sin goce Despido

ANEXO 6

FICHA DE JUICIO DE EXPERTO

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

EAP: DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Ficha de opinión de experto/juez

1. Datos generales

1. Datos del experto y/o juez

Nombres y apellidos	
Profesión	
Grado académico más alto	
Celular	

2. Datos del investigador

Nombre del investigador	Marco Rolando Huamani Revollar
Título de la investigación	Poder de dirección del empleador y el derecho de licencias laborales en la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2022
Diseño de investigación	Cuasiexperimental con grupo intacto control y experimental con pre y posprueba
Nombre del instrumento	<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario de la variable de estudio poder de dirección del empleador • Cuestionario de la variable de estudio derecho de licencias laborales
Propósito de la ficha	Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo con la dimensión e indicador de las variables de estudio en cada uno de los instrumentos de recolección de datos
Fecha	23 Marzo de 2023

2. Criterio de validación

Indicación. Estimado maestro, usted ha sido elegido experto/a para emitir su opinión sobre forma y contenido del instrumento. Su experiencia será muy valiosa para tener una información experta sobre el poder de dirección del empleador y el derecho de licencias laborales en la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2022.

Criterios de Evaluación

- Claridad. ¿Está formulado con lenguaje claro, apropiado y sencillo?
- Coherencia. ¿Las preguntas realmente recogen datos de las variables y los indicadores?
- Objetividad. ¿El instrumento es adecuado para el tipo de variables de estudio?

- Actualización. ¿La presentación formal (tipo y tamaño de letra, etc.) del instrumento es apropiada?
- Organización. ¿Los ítems o preguntas son suficientes para recoger datos de todos los indicadores?
- Suficiencia. ¿Los ítems o preguntas responden al problema y objetivos de la investigación?
- Intencionalidad. ¿Los ítems o preguntas tienen un sustento teórico y científico?
- Consistencia. ¿Los ítems o preguntas son comprensibles y están bien redactados?
- Metodología. ¿La estructura ofrece un orden lógico y coherente, organizado por cada variable e indicador?
- Pertinencia. ¿El tipo de instrumento es pertinente para recoger datos de las variables de estudio?

Agradeceré infinitamente, escribe la puntuación que considere adecuada a los diferentes enunciados de acuerdo a la siguiente escala de valoración:

1. Deficiente, (2) Regular, (3) Buena, (4) Muy buena, (5) Excelente

ANEXO N°07

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

EAP: DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Ficha de opinión de experto/juez

1. Datos generales

1.1. Datos del experto y/o juez

Nombres y apellidos	Roberto Huamán Quispe
Profesión	Lic en Educación
Grado académico más alto	Doctor en Ciencias de la Educación
Celular	988337790

1.2. Datos del investigador

Nombre del investigador	Marco Rolando Huamani Rebolgar
Título de la investigación	Poder de dirección del empleador y el derecho de licencias laborales en la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2022
Diseño de investigación	Cuasiexperimental con grupo intacto control y experimental con pre y posprueba
Nombre del instrumento	<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario de la variable de estudio poder de dirección del empleador • Cuestionario de la variable de estudio derecho de licencias laborales
Propósito de la ficha	Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo con la dimensión e indicador de las variables de estudio en cada uno de los instrumentos de recolección de datos
Fecha	23 Marzo de 2023

2. Criterio de validación

Indicación. Estimado maestro, usted ha sido elegido experto/a para emitir su opinión sobre forma y contenido del instrumento. Su experiencia será muy valiosa para tener una información experta sobre el poder de dirección del empleador y el derecho de licencias laborales en la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2022.

Criterios de Evaluación

- Claridad. ¿Está formulado con lenguaje claro, apropiado y sencillo?
- Coherencia. ¿Las preguntas realmente recogen datos de las variables y los indicadores?
- Objetividad. ¿El instrumento es adecuado para el tipo de variables de estudio?
- Actualización. ¿La presentación formal (tipo y tamaño de letra, etc.) del instrumento es apropiada?
- Organización. ¿Los ítems o preguntas son suficientes para recoger datos de todos los indicadores?
- Suficiencia. ¿Los ítems o preguntas responden al problema y objetivos de la investigación?
- Intencionalidad. ¿Los ítems o preguntas tienen un sustento teórico y científico?
- Consistencia. ¿Los ítems o preguntas son comprensibles y están bien redactados?
- Metodología. ¿La estructura ofrece un orden lógico y coherente, organizado por cada variable e indicador?
- Pertinencia. ¿El tipo de instrumento es pertinente para recoger datos de las variables de estudio?

Agradeceré infinitamente, escribe la puntuación que considere adecuada a los diferentes enunciados de acuerdo a la siguiente escala de valoración:

- (1) Deficiente, (2) Regular, (3) Buena, (4) Muy buena, (5) Excelente

Instrumento. Ficha de observación y Prueba escrita de desarrollo

Variable dependiente. Competencia resuelve problemas de forma, movimiento y localización

Preguntas	Criterio de evaluación									
	Claridad	Coherencia	Objetividad	Actualización	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Metodología	Pertinencia
Organización										
1. ¿De qué manera la institución impone el poder de dirección ante el incumplimiento de una licencia laboral?	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
2. ¿Cree usted que el empleador abusa de su poder de dirección al momento del otorgamiento de licencias?	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4
3. ¿Ha notado alguna forma de imposición frente al otorgamiento de licencias?	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
4. ¿Cada cuánto tiempo la										

86

Municipalidad Provincial de Huamanga realiza capacitaciones referidas al uso de licencias laborales?	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
5. ¿Qué temas se trató en la capacitación referida al uso de Licencias laborales?	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
6. La capacitación que brindó la Municipalidad Provincial de Huamanga a cargo de quien estuvo?	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
7. ¿A cargo de quien estuvo el otorgamiento de tu licencia laboral?	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
8. ¿Qué tipos de licencias laborales conoces?	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4

¿Cuál de esas licencias laborales has hecho uso?										
Reglamentación										
¿La Municipalidad Provincial de Huamanga te ha entregado en medio físico o virtual el Reglamento Interno de Trabajo?	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
¿Cada cuánto tiempo la entidad le realiza la entrega del Reglamento Interno de Trabajo?	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
¿Conoces el Reglamento Interno de Trabajo (RIT)?	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
¿Has sido capacitado para	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5

poder hacer uso de tu licencia laboral?										
5. ¿La Municipalidad Provincial de Huamanga ha establecido lineamientos en el uso de licencias laborales?	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
Sanción										
1. ¿Existe sanción por incumplir el Reglamento Interno de Trabajo por otorgamiento de licencias laborales?	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
2. ¿Has sido sancionado a través de Procesos Administrativos Disciplinarios (PAD) de la Municipalidad	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4

Provincial de Huamanga?										
3. ¿Has sido sancionado por la Municipalidad Provincial de Huamanga?	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
4. ¿Has escuchado acerca del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD)?	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5. ¿Has sido procesado disciplinariamente?	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6. ¿Qué tipo de sanción se te ha impuesto ante el incumplimiento de una licencia laboral?	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4

Opinión de Aplicabilidad: *El instrumento está redactado con pertinencia y es aplicable para recolección de datos*

Firma
 Nombres *Pedro Huanya Quispe*

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

EAP: DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Ficha de opinión de experto/juez

1. Datos generales

1.1. Datos del experto y/o juez

Nombres y apellidos	Alfonso Máximo Huamán De la Cruz
Profesión	Licenciado en Educación
Grado académico más alto	Doctor en Educación
Celular	966199390

1.2. Datos del investigador

Nombre del investigador	Morco Roldando Huamani Rebolter
Título de la investigación	Poder de dirección del empleador y el derecho de licencias laborales en la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2022
Diseño de investigación	Cuasiexperimental con grupo intacto control y experimental con pre y posprueba
Nombre del instrumento	<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario de la variable de estudio poder de dirección del empleador • Cuestionario de la variable de estudio derecho de licencias laborales
Propósito de la ficha	Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo con la dimensión e indicador de las variables de estudio en cada uno de los instrumentos de recolección de datos
Fecha	23 Marzo de 2023

2. Criterio de validación

Indicación. Estimado maestro, usted ha sido elegido experto/a para emitir su opinión sobre forma y contenido del instrumento. Su experiencia será muy valiosa para tener una información experta sobre el poder de dirección del empleador y el derecho de licencias laborales en la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2022.

Criterios de Evaluación

- Claridad. ¿Está formulado con lenguaje claro, apropiado y sencillo?
- Coherencia. ¿Las preguntas realmente recogen datos de las variables y los indicadores?
- Objetividad. ¿El instrumento es adecuado para el tipo de variables de estudio?
- Actualización. ¿La presentación formal (tipo y tamaño de letra, etc.) del instrumento es apropiada?
- Organización. ¿Los ítems o preguntas son suficientes para recoger datos de todos los indicadores?
- Suficiencia. ¿Los ítems o preguntas responden al problema y objetivos de la investigación?
- Intencionalidad. ¿Los ítems o preguntas tienen un sustento teórico y científico?
- Consistencia. ¿Los ítems o preguntas son comprensibles y están bien redactados?
- Metodología. ¿La estructura ofrece un orden lógico y coherente, organizado por cada variable e indicador?
- Pertinencia. ¿El tipo de instrumento es pertinente para recoger datos de las variables de estudio?

Agradeceré infinitamente, escribe la puntuación que considere adecuada a los diferentes enunciados de acuerdo a la siguiente escala de valoración:

- (1) Deficiente, (2) Regular, (3) Buena, (4) Muy buena, (5) Excelente

Instrumento. Ficha de observación y Prueba escrita de desarrollo

Variable dependiente. Competencia resuelve problemas de forma, movimiento y localización

Preguntas	Criterio de evaluación									
	Claridad	Coherencia	Objetividad	Actualización	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Metodología	Pertinencia
Organización										
1. ¿De qué manera la institución impone el poder de dirección ante el incumplimiento de una licencia laboral?	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
2. ¿Cree usted que el empleador abusa de su poder de dirección al momento del otorgamiento de licencias?	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
3. ¿Ha notado alguna forma de imposición frente al otorgamiento de licencias?	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4. ¿Cada cuánto tiempo la	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5

Municipalidad Provincial de Huamanga realiza capacitaciones referidas al uso de licencias laborales?										
5. ¿Qué temas se trató en la capacitación referida al uso de Licencias laborales?	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
6. La capacitación que brindó la Municipalidad Provincial de Huamanga a cargo de quien estuvo?	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
7. ¿A cargo de quien estuvo el otorgamiento de tu licencia laboral?	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
8. ¿Qué tipos de licencias laborales conoces?	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4

9. ¿Cuál de esas licencias laborales has hecho uso?											
Reglamentación											
1. ¿La Municipalidad Provincial de Huamanga te ha entregado en medio físico o virtual el Reglamento Interno de Trabajo?	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	
2. ¿Cada cuánto tiempo la entidad le realiza la entrega del Reglamento Interno de Trabajo?	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
3. ¿Conoces el Reglamento Interno de Trabajo (RIT)?	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	
4. ¿Has sido capacitado para	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	

poder hacer uso de tu licencia laboral?											
5. ¿La Municipalidad Provincial de Huamanga ha establecido lineamientos en el uso de licencias laborales?	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	
Sanción											
1. ¿Existe sanción por incumplir el Reglamento Interno de Trabajo por otorgamiento de licencias laborales?	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	
2. ¿Has sido sancionado a través de Procesos Administrativos Disciplinarios (PAD) de la Municipalidad	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	

Provincial de Huamanga?										
3. ¿Has sido sancionado por la Municipalidad Provincial de Huamanga?	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
4. ¿Has escuchado acerca del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD)?	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
5. ¿Has sido procesado disciplinariamente?	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
6. ¿Qué tipo de sanción se te ha impuesto ante el incumplimiento de una licencia laboral?	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5

Opinión de Aplicabilidad; ...el instrumento es aplicable para recoger la información.

.....
 Firma
 Nombres Alejandro Maximo Huamán De la Cruz

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
EAP: DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Ficha de opinión de experto/juez

1. Datos generales

1.1. Datos del experto y/o juez

Nombres y apellidos	HEBER YACOB ROMO
Profesión	LIC. EN EDUCACIÓN
Grado académico más alto	Dr. EN EDUCACIÓN
Celular	921661455

1.2. Datos del investigador

Nombre del investigador	Marco Rolando Huamani Rosales
Título de la investigación	Poder de dirección del empleador y el derecho de licencias laborales en la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2022
Diseño de investigación	Cuasiexperimental con grupo intacto control y experimental con pre y posprueba
Nombre del instrumento	<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario de la variable de estudio poder de dirección del empleador • Cuestionario de la variable de estudio derecho de licencias laborales
Propósito de la ficha	Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo con la dimensión e indicador de las variables de estudio en cada uno de los instrumentos de recolección de datos
Fecha	23 Marzo de 2023

2. Criterio de validación

Indicación. Estimado maestro, usted ha sido elegido experto/a para emitir su opinión sobre forma y contenido del instrumento. Su experiencia será muy valiosa para tener una información experta sobre el poder de dirección del empleador y el derecho de licencias laborales en la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2022.

Criterios de Evaluación

- Claridad. ¿Está formulado con lenguaje claro, apropiado y sencillo?
- Coherencia. ¿Las preguntas realmente recogen datos de las variables y los indicadores?
- Objetividad. ¿El instrumento es adecuado para el tipo de variables de estudio?
- Actualización. ¿La presentación formal (tipo y tamaño de letra, etc.) del instrumento es apropiada?
- Organización. ¿Los ítems o preguntas son suficientes para recoger datos de todos los indicadores?
- Suficiencia. ¿Los ítems o preguntas responden al problema y objetivos de la investigación?
- Intencionalidad. ¿Los ítems o preguntas tienen un sustento teórico y científico?
- Consistencia. ¿Los ítems o preguntas son comprensibles y están bien redactados?
- Metodología. ¿La estructura ofrece un orden lógico y coherente, organizado por cada variable e indicador?
- Pertinencia. ¿El tipo de instrumento es pertinente para recoger datos de las variables de estudio?

Agradeceré infinitamente, escribe la puntuación que considere adecuada a los diferentes enunciados de acuerdo a la siguiente escala de valoración:

- (1) Deficiente, (2) Regular, (3) Buena, (4) Muy buena, (5) Excelente

Instrumento. Ficha de observación y Prueba escrita de desarrollo

Variable dependiente. Competencia resuelve problemas de forma, movimiento y localización

Preguntas	Criterio de evaluación									
	Claridad	Coherencia	Objetividad	Actualización	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Metodología	Pertinencia
Organización										
1. ¿De qué manera la institución impone el poder de dirección ante el incumplimiento de una licencia laboral?	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5
2. ¿Cree usted que el empleador abusa de su poder de dirección al momento del otorgamiento de licencias?	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
3. ¿Ha notado alguna forma de imposición frente al otorgamiento de licencias?	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5
4. ¿Cada cuánto tiempo la										

Municipalidad Provincial de Huamanga realiza capacitaciones referidas al uso de licencias laborales?	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
5. ¿Qué temas se trató en la capacitación referida al uso de Licencias laborales?	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4
6. La capacitación que brindó la Municipalidad Provincial de Huamanga a cargo de quien estuvo?	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
7. ¿A cargo de quien estuvo el otorgamiento de tu licencia laboral?	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
8. ¿Qué tipos de licencias laborales conoces?	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5

9. ¿Cuál de esas licencias laborales has hecho uso?										
Reglamentación										
1. ¿La Municipalidad Provincial de Huamanga te ha entregado en medio físico o virtual el Reglamento Interno de Trabajo?	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
2. ¿Cada cuánto tiempo la entidad le realiza la entrega del Reglamento Interno de Trabajo?	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5
3. ¿Conoces el Reglamento Interno de Trabajo (RIT)?	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
4. ¿Has sido capacitado para	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5

poder hacer uso de tu licencia laboral?										
5. ¿La Municipalidad Provincial de Huamanga ha establecido lineamientos en el uso de licencias laborales?	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
Sanción										
1. ¿Existe sanción por incumplir el Reglamento Interno de Trabajo por otorgamiento de licencias laborales?	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
2. ¿Has sido sancionado a través de Procesos Administrativos Disciplinarios (PAD) de la Municipalidad	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5

Provincial de Huamanga?										
3. ¿Has sido sancionado por la Municipalidad Provincial de Huamanga?	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
4. ¿Has escuchado acerca del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD)?	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
5. ¿Has sido procesado disciplinariamente?	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4
6. ¿Qué tipo de sanción se te ha impuesto ante el incumplimiento de una licencia laboral?	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5

Opinión de Aplicabilidad: ...El instrumento es aplicable según reselección de datos.



Firma
Nombres Hésica YACCA POMA

ANEXO 8

RESOLUCIONES JEFATURALES


[Novedades](#)
[Inicio](#)
[Mi Municipio](#)
[Mi Provincia](#)
[Agenda Municipal](#)
[Mi Institución](#)
[Muni Transparencia](#)
[Convocatorias](#)
[2](#)
[Inicio](#) > [Normas Legales](#) > [Resoluciones Jefaturales](#)

Buscar por: N° Documento: Mes: Año: Detalle:

N° Documento	Fecha	Detalle	Archivo
1117-2022	30/12/2022	OTORGAR, la licencia por motivo de salud a favor del servidor, ALFREDO SALVATIERRA DURAND, por el periodo de 04 días a partir del 12/12/2022 al 15/12/2022, conforme a las razones expresadas en el cuerpo de la presente resolución, el mismo que tendrá eficacia anticipada al amparo del artículo 17. I Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.	Descargar PDF
1116-2022	30/12/2022	OTORGAR, la licencia por motivo de salud a favor del servidor, ALCIDES PACHECO PACOTAYPE, por el periodo de 07 días a partir del 19/12/2022 al 25/12/2022, conforme a las razones expresadas en el cuerpo de la presente resolución, el mismo que tendrá eficacia anticipada al amparo del artículo 17. I Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.	Descargar PDF
1115-2022	30/12/2022	OTORGAR, la licencia por motivo de salud a favor de la servidora, SATURNINA CHACCHI HUAMANCAYO, por el periodo de 15 días a partir del 22/12/2022 al 05/01 /2023, conforme a las razones expresadas en el cuerpo de la presente resolución, el mismo que tendrá eficacia anticipada al amparo del artículo 17.1 Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.	Descargar PDF

Activar Windows

Ver [Configuración](#) para



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA
OFICINA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS
Unidad de Recursos Humanos



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 1117 -2022-MPH/OAF-U-RRHH.

04/01/23

Ayacucho, 30 DIC 2022

VISTO:

El Informe Técnico N° 801-2022-MPH-A/22-24-ABS-MRHR, de fecha 27 de diciembre del 2022, remitido por la Unidad de Recursos Humanos del Área de Bienestar Social; la solicitud del servidor **ALFREDO SALVATIERRA DURAND** sobre la licencia por motivo de salud; y,

CONSIDERANDO:

Que, los Gobiernos Locales gozan de autonomía económica, política y administrativa en los asuntos de su competencia, de conformidad a lo dispuesto en el Artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972, en concordancia con el Artículo 194° de la Constitución Política del Estado modificado por la Ley N° 30305, Ley de Reforma Constitucional.

Que, mediante lo descrito en la parte expositiva precedente, el servidor **ALFREDO SALVATIERRA DURAND**, adscrito a la Secretaría General, solicita licencia por salud por el periodo de 04 días a partir del 12/12/2022 al 15/12/2022, en vista de haber sido referido al Hospital Nacional Edgar Rebagliati Martins (en la ciudad de Lima), acudió a su cita médica, donde el facultativo tratante decidió otorgarle 04 días de descanso, acto que se acredita con Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo N° A-001-00063541-22, expedido por el Médico tratante Dra. Ligia Mendoza Patiño, con CMP 44435.

Que, estando el presente petitorio sustentado con los documentos requeridos conforme a la Ley, así como en atención a lo dispuesto a través del D. Leg. 276 y su Reglamento aprobado mediante D.S. N° 005-90-PCM previsto en el inc. a) del Art 110°, en la Ley de Modernización en seguridad Social en Salud, Ley 26790 Art 10°, y conforme al informe técnico N° 801-2022-MPH-A/22-24-ABS-MRHR, expedido por el Lic. Marco Rolando Huamani Revollar.

Estando a los fundamentos expuestos, y en uso de las atribuciones conferidas por el Reglamento de organización y Funciones y la Resolución de Alcaldía N° 019-2021-MPH/A;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – OTORGAR, la licencia por motivo de salud a favor del servidor, **ALFREDO SALVATIERRA DURAND**, por el periodo de 04 días a partir del 12/12/2022 al 15/12/2022, conforme a las razones expresadas en el cuerpo de la presente resolución, el mismo que tendrá eficacia anticipada al amparo del artículo 17.1 Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA
OFICINA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS
Unidad de Recursos Humanos



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

ARTÍCULO SEGUNDO. -NOTIFICAR la presente Resolución al interesado, Gerencia Municipal, Área de Remuneraciones, Pensiones y Beneficios; y, a los demás Órganos Estructurados de la Institución, conforme a Ley.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA
OFICINA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS
MAG. DARWIN R. CONTRERAS ABREGU
JEFE

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA
ÁREA DE ATENCIÓN AL CIUDADANO GESTIÓN DOCUMENTAL Y ARCHIVO
Ayacucho, 04 ENE 2023
Oficio Circ. N° 151-2023-AD-SG-MPH
SEÑOR: SISTEMAS

Para su conocimiento y fines consiguientes remito a Ud. copia del original de: R.I. N° 1117-2022-MPH/DAF-SG-RR.HH. de fecha: 30 DIC 2022
La presente copia constituye la Transcripción oficial de dicha Resolución expedida por esta Institución



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA
SECRETARÍA GENERAL
ALEJANDRO S. MENDOZA MENDEZ
RESPONSABLE ÁREA DE ATENCIÓN AL CIUDADANO
GESTIÓN DOCUMENTAL Y ARCHIVO

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA
GERENCIA MUNICIPAL
Unidad de Tecnología de la Información y Comunicaciones
12 Ene 2023
Hora: _____ Folio: _____
Firma: _____ N° Reg: _____



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

En la ciudad de Huánuco, a los veintisiete (27) días del mes de setiembre del año dos mil veintitrés, siendo las dieciocho 18:00 horas, en cumplimiento a la Resolución de Consejo Universitario N° 0970-2020-UNHEVAL, con la que se aprueba la Directiva de Asesoría y Sustentación virtual de Practicas Pre profesionales, Trabajos de Investigación y Tesis en Programas de Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco y a la **RESOLUCIÓN DECANAL N°0342-2023-UNHEVAL/FDyCP-D** de fecha 12 de setiembre del 2023, con la que se fija fecha y hora para sustentar la Tesis, titulada: **"PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR Y EL DERECHO DE LICENCIAS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA, AYACUCHO 2022"** presentado por el Bachiller: **Marco Rolando HUAMANI REVOLLAR** del Programa de Fortalecimiento en Investigación-PROFI, bajo el asesoramiento del **Dr. Armando Pizarro Alejandro**, designado con **RESOLUCIÓN DECANAL N° 0274-2023-UNHEVAL/FDyCP-D**, reunidos mediante la plataforma del Cisco Webex

LINK: <https://unheval.webex.com/unheval/j.php?MTID=mfe53723513c987ee8ff325844af69b8d> los Jurados Examinadores integrados por los siguientes docentes:

DR. RODOLFO JOSE ESPINOZA ZEVALLOS	PRESIDENTE
DR. LENIN DOMINGO ALVARADO VARA	SECRETARIO
DR. ROGER PAVLETICH VIDAL RAMOS	VOCAL
DR. MG. LUIS IVAN AGUIRRE ANTONIO	ACCESITARIO

y el bachiller mencionado, a fin de proceder con la evaluación y calificación de la sustentación de su tesis y obtener el **TÍTULO de ABOGADO**.

El aspirante: **Marco Rolando HUAMANI REVOLLAR**, procedieron al acto de defensa de su tesis:

- Exposición de la tesis
- Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de los aspirantes al Título de Abogado, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Presentación personal
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado.
- Dicción y dominio de escenario.

Obteniendo en consecuencia el titulado la nota de:

Marco Rolando HUAMANI REVOLLAR (14) catorce Equivalente a: bueno

Calificación que se realizó de acuerdo con el Art. 78° del Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Los miembros del Jurado firman el presente ACTA en señal de conformidad, siendo las 7:30 horas, del mismo día.

DR. RODOLFO JOSE ESPINOZA ZEVALLOS

PRESIDENTE

N° DNI 2250354

DR. LENIN DOMINGO ALVARADO VARA

SECRETARIO

N° DNI 22720910

DR. ROGER PAVLETICH VIDAL RAMOS

VOCAL

N° DNI 47654590

Leyenda:

*Resultado: Aprobado o Desaprobado

*Mención según escala de calificación:(19 a 20: Excelente); (17 a 18: Muy Bueno); (14 a 16: Bueno)

**UNHEVAL**
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZAN**FACULTAD DE DERECHO
Y CIENCIAS POLÍTICAS****DIRECCIÓN DE INVESTIGACION
FACULTAD DE DERECHO Y
CIENCIAS POLÍTICAS**

LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO N° 099-2019-SUNEDU/CD

*"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"***CONSTANCIA DE SIMILITUD**

La Dirección de la Unidad de investigación de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco, en cumplimiento a la Tercera Disposición Complementaria del Reglamento General de Grados y Títulos.

HAGO CONSTAR:

Que, el bachiller, **Marco Rolando Huamani Revollar**; autor de la tesis titulada: **"PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR Y EL DERECHO DE LICENCIAS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA AYACUCHO-2022"** Ha obtenido un reporte de similitud general del 28% con el aplicativo TURNITING ORIGINALITY, lo cual es un porcentaje de similitud permitido para la tesis de pregrado. En consecuencia, es **APTO**. Se adjunta el reporte de similitud.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Huánuco 07 de julio de 2023



Dr. Leoncio Enrique Vásquez Solís
Director de la Unidad de investigación

NOMBRE DEL TRABAJO

"PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR
Y EL DERECHO DE LICENCIAS
LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE HUAMANGA
AYACUCHO-2022"

AUTOR

Marco Rolando Huamani Revollar

RECUENTO DE PALABRAS

15732 Words

RECUENTO DE CARACTERES

89621 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

89 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

771.4KB

FECHA DE ENTREGA

Jul 7, 2023 12:07 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jul 7, 2023 12:09 PM GMT-5

● **28% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base

- 24% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 19% Base de datos de trabajos entregados
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)
- Material citado



Dr. Leoncio Enrique Vásquez Solís
Director de la Unidad de investigación

● 28% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 24% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 19% Base de datos de trabajos entregados
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	hdl.handle.net Internet	6%
2	repositorio.unheval.edu.pe Internet	5%
3	tesis.usat.edu.pe Internet	2%
4	repositorio.unasam.edu.pe Internet	1%
5	repositorio.pucp.edu.pe Internet	<1%
6	Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2021-03-22 Submitted works	<1%
7	Universidad Cesar Vallejo on 2017-02-08 Submitted works	<1%
8	munihuamanga.gob.pe Internet	<1%

9	Universidad de Huanuco on 2022-03-29	<1%
	Submitted works	
10	cdn.gob.pe	<1%
	Internet	
11	Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga on 2023-06-14	<1%
	Submitted works	
12	Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga on 2023-01-24	<1%
	Submitted works	
13	docplayer.es	<1%
	Internet	
14	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
	Internet	
15	Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga on 2022-04-26	<1%
	Submitted works	
16	Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga on 2021-07-23	<1%
	Submitted works	
17	repositorio.une.edu.pe	<1%
	Internet	
18	administracion.usmp.edu.pe	<1%
	Internet	
19	Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga on 2021-10-06	<1%
	Submitted works	
20	Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga on 2022-01-16	<1%
	Submitted works	

21	sichuanlab.com	Internet	<1%
22	HIDROSUELOS S.A.S., SUCURSAL DEL PERU. "Instrumento de Gestión ...	Publication	<1%
23	repositorio.ulasamericas.edu.pe	Internet	<1%
24	repositorio.unsa.edu.pe	Internet	<1%
25	Universidad Andina del Cusco on 2021-10-12	Submitted works	<1%
26	portal.apci.gob.pe	Internet	<1%
27	Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga on 2021-11-26	Submitted works	<1%
28	Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga on 2023-06-14	Submitted works	<1%
29	repositorio.upp.edu.pe	Internet	<1%
30	es.scribd.com	Internet	<1%
31	biblioteca.usac.edu.gt	Internet	<1%
32	UNIV DE LAS AMERICAS on 2019-12-20	Submitted works	<1%

33	repositorio.uss.edu.pe	Internet	<1%
34	Zamudio Salinas, Maria de Lourdes. "El Derecho a la Proteccion de Dat...	Publication	<1%
35	tesis.pucp.edu.pe	Internet	<1%
36	pt.scribd.com	Internet	<1%
37	repositorio.unh.edu.pe	Internet	<1%
38	repositorio.upagu.edu.pe	Internet	<1%
39	usmp on 2021-08-16	Submitted works	<1%
40	aele.com	Internet	<1%
41	kupdf.net	Internet	<1%
42	Universidad Cesar Vallejo on 2019-01-10	Submitted works	<1%
43	librosderecho.online	Internet	<1%
44	Universidad Cesar Vallejo on 2016-09-05	Submitted works	<1%

45	Universidad Cesar Vallejo on 2017-01-27	<1%
	Submitted works	
46	Universidad San Ignacio de Loyola on 2016-04-15	<1%
	Submitted works	
47	busquedas.elperuano.pe	<1%
	Internet	
48	repository.ut.edu.co	<1%
	Internet	
49	migracion.gob.pa	<1%
	Internet	
50	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-19	<1%
	Submitted works	
51	Universidad Cesar Vallejo on 2016-07-07	<1%
	Submitted works	
52	repositorioacademico.upc.edu.pe	<1%
	Internet	
53	www2.deloitte.com	<1%
	Internet	
54	1library.co	<1%
	Internet	
55	Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2015-10-16	<1%
	Submitted works	
56	Universidad Cesar Vallejo on 2016-09-09	<1%
	Submitted works	

57	Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga on 2022-11-26	<1%
	Submitted works	
58	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano ...	<1%
	Crossref	
59	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-11	<1%
	Submitted works	
60	Universidad Cesar Vallejo on 2016-08-17	<1%
	Submitted works	
61	Universidad Cesar Vallejo on 2018-07-25	<1%
	Submitted works	
62	Universidad Cesar Vallejo on 2018-11-29	<1%
	Submitted works	
63	Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga on 2023-05-09	<1%
	Submitted works	
64	Universidad Privada Boliviana on 2022-07-21	<1%
	Submitted works	
65	issuu.com	<1%
	Internet	
66	theibfr.com	<1%
	Internet	
67	lim.ilo.org	<1%
	Internet	



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado	<input checked="" type="checkbox"/>	Segunda Especialidad		Posgrado:	Maestría		Doctorado
<i>Pregrado (tal y como está registrado en SUNEDU)</i>							
Facultad	DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS						
Escuela Profesional	DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS						
Carrera Profesional	DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS						
Grado que otorga	-----						
Título que otorga	ABOGADO						
<i>Segunda especialidad (tal y como está registrado en SUNEDU)</i>							
Facultad	-----						
Nombre del programa	-----						
Título que Otorga	-----						
<i>Posgrado (tal y como está registrado en SUNEDU)</i>							
Nombre del Programa de estudio	-----						
Grado que otorga	-----						

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Apellidos y Nombres:	HUAMANI REVOLLAR MARCO ROLANDO						
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte		C.E.	Nro. de Celular:	946887558
Nro. de Documento:	45382694				Correo Electrónico:	A201164@puccp.pe	
Apellidos y Nombres:	-----						
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte		C.E.	Nro. de Celular:	-----
Nro. de Documento:	-----				Correo Electrónico:	-----	
Apellidos y Nombres:	-----						
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte		C.E.	Nro. de Celular:	-----
Nro. de Documento:	-----				Correo Electrónico:	-----	

3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los datos requeridos completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)							SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO
Apellidos y Nombres:	PIZARRO ALEJANDRO ARMANDO				ORCID ID:	https://orcid.org/0003-2988-8085			
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte		C.E.	Nro. de documento:	22422838		

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los Apellidos y Nombres completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	ESPINOZA ZEVALLOS RODOLFO JOSÉ
Secretario:	ALVARADO VARA LENIN DOMINGO
Vocal:	VIDAL RAMOS ROGER PAVLETICH
Vocal:	-----
Vocal:	-----
Accesitario	AGUIRRE ANTONIO LUIS IVAN


5. Declaración Jurada: *(Ingrese todos los datos requeridos completos)*

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: <i>(Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)</i>
PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR Y EL DERECHO DE LICENCIAS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA, AYACUCHO 2022
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: <i>(tal y como está registrado en SUNEDU)</i>
TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizan (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan.

6. Datos del Documento Digital a Publicar: *(Ingrese todos los datos requeridos completos)*



Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: <i>(Verifique la Información en el Acta de Sustentación)</i>		2023			
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: <i>(Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)</i>	Tesis	X	Tesis Formato Artículo		
	Trabajo de Investigación		Trabajo de Suficiencia Profesional		
	Trabajo Académico		Otros <i>(especifique modalidad)</i>		
Palabras Clave: <i>(solo se requieren 3 palabras)</i>	PODER	DIRECCIÓN	LICENCIAS		
Tipo de Acceso: <i>(Marque con X según corresponda)</i>	Acceso Abierto	X	Condición Cerrada (*)		
	Con Periodo de Embargo (*)		Fecha de Fin de Embargo:		
¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? <i>(ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):</i>			SI	NO	X
Información de la Agencia Patrocinadora:					

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.

 UNHEVAL UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN	VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN	DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN		
---	---	--	---	---

7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Firma: 		
Apellidos y Nombres:	HUAMANI REVOLLAR MARCO ROLANDO	Huella Digital
DNI:	45382694	
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Fecha: 10/08/2023		

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una **X** en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.