



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Una mirada a la informalidad laboral: desde la vulneración de los
derechos laborales durante la emergencia sanitaria Covid-19 -
Lima Metropolitana**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTOR:

Quispe Ballesteros, Bianca Lee (orcid.org/0000-0001-6941-7208)

ASESOR:

Dr. Fuentes Ruiz, José Wilmer (orcid.org/0000-0001-5876-6752)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma laboral: flexibilidad laboral y reforma procesal laboral, negociación colectiva e inspección de trabajo y sistemas previsionales.

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi familia, por su apoyo incondicional durante todo este proceso, cuyos logros no serían posibles sin su impulso para esforzarme cada día.

Agradecimiento

Agradecer a mi asesor por su apoyo constante, paciencia, dedicación y orientación en la presente tesis, así como a todos los participantes que aportaron sus conocimientos teóricos y prácticos, pues sin su invaluable aporte no se hubiera alcanzado el objetivo de este estudio, asimismo, a la Universidad Cesar Vallejo por otorgar oportunidades a los diversos profesionales que aspiran a un desarrollo profesional.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	01
II. MARCO TEÓRICO	04
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	14
3.3. Escenario de estudio	15
3.4. Participantes	15
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.6. Procedimiento	16
3.7. Rigor científico	16
3.8. Método de análisis de la información	17
3.9. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	19
V. CONCLUSIONES	38
VI. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Matriz de categorización	14
Tabla 2: Caracterización de los entrevistados	15
Tabla 3: Validación de expertos	17
Tabla 4: Triangulación de los resultados referente al objetivo general	19
Tabla 5: Triangulación de los resultados referente al objetivo específico 1	22
Tabla 6: Triangulación de los resultados referente al objetivo específico 2	24
Tabla 7: Triangulación de los resultados referente al objetivo específico 3	27

Resumen

La presente investigación titulada “Una mirada a la informalidad laboral: desde la vulneración de los derechos laborales durante la emergencia sanitaria Covid-19 -Lima Metropolitana” tuvo como objetivo comprender de qué manera se relaciona la informalidad laboral en el sector privado con la vulneración de los derechos laborales durante la emergencia sanitaria COVID 19 en Lima Metropolitana, cuya metodología fue abordada desde un enfoque cualitativo, con un tipo de estudio básico y diseño de investigación fenomenológico hermenéutico, siendo los resultados materia de triangulación y contrastados con los antecedentes del estudio.

En ese sentido, de la discusión de los resultados se coligió que la informalidad laboral se relacionó de manera directa con la vulneración de los derechos laborales durante la emergencia sanitaria COVID 19, por cuanto existió un crecimiento de informalidad laboral, siendo que en Lima y Callo aproximadamente 1´ 200 000 personas terminaron su vínculo laboral bajo contrato modales e indeterminados, y sumado a la contratación por locación de servicios para trabajos permanentes y subordinados, generó la vulneración principalmente de los beneficios sociales, seguridad social, pensiones y estabilidad laboral.

Palabras clave: beneficios sociales, contratos, trabajador.

Abstract

The present investigation entitled "A look at labor informality: from the violation of labor rights during the Covid-19 health emergency - Metropolitan Lima" aimed to understand how labor informality in the private sector is related to the violation of labor rights during the COVID 19 health emergency in Metropolitan Lima, whose methodology was approached from a qualitative approach, with a type of basic study and hermeneutic phenomenological research design, the results being the subject of triangulation and contrasted with the background of the study.

In this sense, from the discussion of the results it was inferred that labor informality was directly related to the violation of labor rights during the COVID 19 health emergency, since there was a growth in labor informality, being that in Lima and Callo Approximately 1,200,000 people terminated their employment under modal and indeterminate contracts, and added to the hiring by location of services for permanent and subordinate jobs, generated the violation mainly of social benefits, social security, pensions and job stability.

Keywords: social benefits, contracts, worker.

I. INTRODUCCIÓN

Desde el surgimiento de la pandemia generada por el COVID-19 la mayor parte de los países del mundo implementaron acciones de prevención y contención frente a la propagación del citado virus, tales como medidas de confinamiento, inmovilización social, cierre total y parcial de las actividades económicas, entre otros, sin embargo, y a pesar de dichas medidas, las brechas y desigualdades sociales se han agudizado y viabilizado a mayor medida, así como el debilitamiento del crecimiento económico, colocando a la luz los diferentes problemas que ya la economía tenía entre sus obstáculos, uno de ellos es el aumento de la informalidad laboral.

Lo expuesto se evidencia a nivel mundial, dado que al 2020 aproximadamente la población laboral informal aumentó a 2000 millones de personas, caracterizado por la carencia de protección social, cobertura de salud, prestaciones, entre otros beneficios sociales (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2020); asimismo la productividad de las empresas formales y las medidas políticas adoptadas han tenido un impacto negativo con el surgimiento del COVID-19 que han repercutido en el incremento de los trabajadores de la economía informal. Un ejemplo de ello, son los países asiáticos, los cuales experimentaron incrementos de la informalidad según lo señala el Banco Mundial (2020).

A nivel de Latinoamérica, la emergencia sanitaria implicó la disminución de la productividad, así como a la incertidumbre económica que conllevó a problemas en la estimación de los costos y beneficios de la productividad, tal como lo acotan Székely y Karver (2020). Es así que, en promedio, conforme lo refiere Acevedo et al (2021), entre el primer y segundo trimestre del 2020, el empleo informal incrementó de 0.84 a 1.09, siendo esto más elevado en los países de Argentina, Chile y Brasil.

En el ámbito nacional, Jaramillo et al (2019) acota que el Perú es uno de las regiones de Latinoamérica y el Caribe que tiene los costos laborales más elevados representando el 67% de la remuneración de los trabajadores formales, sumado a las decisiones en el ámbito jurisdiccional donde la regulación laboral se convirtió en más restrictiva que desalienta a las empresas a contratar personal de manera formal, además, si bien el ordenamiento jurídico laboral es amplio, empero, su cumplimiento para muchas empresas, sobre todo MYPES, les resulta costoso y

complejo, situación que suma al crecimiento de la informalidad. En un contexto de emergencia sanitaria, conforme lo refiere el Instituto Peruano de Economía (citado en Medina, 2020), para el 2021 la fuerza laboral en situación informal superará el 80%, ya que la informalidad subirá hasta un 10%. Por ello las empresas han adoptado medidas que se basan en el recorte de personal y cuyos reemplazos no ingresan con las mismas condiciones ni en planilla (Rubio, 2021).

Aunado a lo expuesto, conforme a Lavado y Jaramillo (2020), la tasa de informalidad laboral es mucho mayor en Lima Metropolitana puesto que representa el 9.6 p.p, ello debido, según lo indican, porque este gobierno local contiene al 52.3% de trabajadores que prestan sus servicios en pequeñas y medianas empresas que a su vez están concentradas en Lima Metropolitana, por lo tanto causan un efecto permanente en el tiempo sobre la tasa de informalidad.

En ese sentido, la emergencia sanitaria provocada por el covid-19 generó un aumento de informalidad, la cual se caracteriza por empleadores que no otorgan a sus trabajadores los beneficios que un régimen laboral establece, en consecuencia, producto de la informalidad es el aumento de demandas y reclamos de dichos trabajadores a fin que se les reconozca como colaboradores estables con los derechos laborales que regula la norma, dado que el vínculo contractual con la empresa al evidenciarse una real relación de subordinación genera la desnaturalización de contratos el cual aumenta a la par que incrementa la informalidad laboral, pues está presente sea en empresas formales o no formales, situación que se advierte en la gran cantidad de sentencias que emiten los juzgados laborales.

Es así que, la realidad problemática revela la necesidad del presente estudio, puesto que la pandemia generada por el COVID-19 ha significado la agudización de la informalidad laboral, puesto que muchos trabajadores que se encontraban en planilla fueron despedidos o algunos no pudieron percibir su salario por aplicación de la suspensión perfecta de labores y optaron por trabajos remunerados a través de recibos por honorarios sin ningún beneficio social, así como contratos temporales; lo cual puede representar que se vean implicados y vulnerados diferentes derechos laborales.

En virtud de lo expuesto, la presente investigación tuvo como problema general: ¿De qué manera se relaciona la informalidad laboral en el sector privado

con la vulneración de los derechos laborales durante la emergencia sanitaria COVID 19 en Lima Metropolitana?; y cuyos problemas específicos fueron: **i)** ¿De qué manera se relaciona la aplicación del principio de la primacía de la realidad con la informalidad laboral del sector privado durante la emergencia sanitaria COVID 19 en Lima Metropolitana?, **ii)** ¿De qué manera se relaciona la desnaturalización de contratos con el incremento de la informalidad laboral del sector privado durante la emergencia sanitaria COVID 19 en Lima Metropolitana?, y **iii)** ¿De qué manera se relaciona la suspensión perfecta de labores con el aumento de la informalidad laboral del sector privado durante la emergencia sanitaria COVID 19 en Lima Metropolitana?

Asimismo, el objetivo general fue: Comprender de qué manera se relaciona la informalidad laboral en el sector privado con la vulneración de los derechos laborales durante la emergencia sanitaria COVID 19 en Lima Metropolitana; y los objetivos específicos fueron: **i)** Indagar de qué manera se relaciona la aplicación del principio de la primacía de la realidad con la informalidad laboral del sector privado durante la emergencia sanitaria COVID 19 en Lima Metropolitana, **ii)** Analizar de qué manera se relaciona la desnaturalización de contratos con el incremento de la informalidad laboral del sector privado durante la emergencia sanitaria COVID 19 en Lima Metropolitana, y, **iii)** Interpretar de qué manera se relaciona la suspensión perfecta del trabajo con el aumento de la informalidad laboral del sector privado durante la emergencia sanitaria COVID 19 en Lima Metropolitana.

Este estudio tuvo una justificación: **i)** teórica, dado que se analizó diversas fuentes de información que producirán mayores conocimientos para la comunidad académica y para los operadores de justicia, lo cual podrá ser utilizada para futuras investigaciones; **ii)** práctica, por cuanto la diferente información analizada y las conclusiones del estudio pueden ser empleadas tanto por la comunidad académica como por las empresas que podrán aplicar la información y generar cambios, **iii)** social, puesto que al ser la informalidad laboral un tema de interés social, muchos trabajadores podrán conocer la implicancia de dicha informalidad y cautelar sus derechos laborales y, **iv)** metodológica, dado que se utilizó métodos científicos que podrán ser empleados por otros investigadores y conocer cómo empezar a plasmar una realidad problemática en una investigación.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a los trabajos previos a nivel internacional y nacional, resulta importante acotar los antecedentes que tienen relación con las categorías y subcategorías de estudio; por lo que, sobre los antecedentes a nivel internacional con enfoque cualitativo fueron desarrollados en los párrafos siguientes.

La autora Cuéllar (2021) en su investigación aplicó el instrumento de la entrevista, en la cual concluyó que la aparición de la pandemia generada por el COVID-19 contribuyó que muchas empresas quebraran, lo cual conllevó al desempleo y posteriormente al exponencial crecimiento de trabajadores informales en la localidad de Kennedy. En ese sentido, la autora acotó que la pandemia representa un reto en el plano económico para dichos trabajadores, dado que, si bien continuaron prestando su fuerza laboral, no obstante, no son bien remunerados lo que representa que sus ingresos disminuyeron a la mitad y sus horarios laborales aumentaron, siendo un obstáculo para los trabajadores informales pues deben mantener y solventar los gastos de sus hogares con menos ingresos. Aunado a lo indicado, la investigación refirió que dicha localidad no recibió una ayuda por parte del gobierno de Bogotá incrementando la desconfianza en el gobernante, empero, ello se debería que al estar dichos trabajadores dentro del sector informal el estado no puede apoyarlos con subsidios que pudieran utilizar para una mejor calidad de vida.

Por su parte Espinosa (2020) en su estudio de investigación mencionó que en Colombia, a fin de calmar los estragos que viene generando la pandemia por el virus COVID-19, las empresas comenzaron a contratar personal solo por horas, sin que ello implique el ingreso a planilla y el pago de beneficios sociales, ello como una medida de flexibilización laboral que ayude a las empresas afectadas, por lo que según el estudio dicha medida desvirtúa la responsabilidad del empleador provocando un trabajo informal enmascarado, asimismo, señaló que ello vulnera derechos laborales sobre todo la estabilidad laboral y el otorgamiento de beneficios laborales, dejando al trabajador sin garantías.

Agregando a lo expuesto, la investigación señaló que tal situación es contraproducente, puesto que, en lo referente al sistema de seguridad social en salud, los trabajadores no tienen permanencia en el citado sistema, y en el caso de las pensiones, estas no podrán ser cotizadas sobre la cantidad de honorarios que

perciban esa clase de trabajadores, lo que implica la afectación en su derecho pensionable o a la seguridad social, además produce un perjuicio al fondo común de carácter público.

Por otro lado, la investigación coligió que muchas organizaciones empresariales especialmente la de servicios temporales, se valen de dicho mecanismo de contratación temporal por horas para simular y disfrazar la existencia de contratos de trabajo verdaderos y con carácter de indeterminados, lo que definitivamente vulnera derechos laborales reconocidos a nivel internacional, como vacaciones, aportación al sistema de pensiones, CTS, gratificaciones, asignación familiar, escolaridad, entre otros, puesto que causa una mayor desigualdad en los ingresos y beneficios salariales de los trabajadores.

En cuanto a los antecedentes previos a nivel nacional, cabe precisar que estos fueron investigaciones con un enfoque metodológico cualitativo. En ese sentido, el autor Monzón (2021) en su trabajo de investigación, determinó que, a pesar del ordenamiento jurídico laboral y del sistema de inspección laboral, en el Perú existe una tasa elevada de informalidad laboral de aproximadamente el 70%, esta situación, según lo refiere, fue en aumento debido a la pandemia producida por la COVID-19 y sus graves perjuicios al sistema sanitario, así como al sistema productivo y al mercado de trabajo, lo cual ha generado un aumento de la contratación informal que vulnera derechos laborales.

A mayor abundamiento, el citado estudio reafirmó que la pandemia ha agudizado que muchas personas no logren obtener un puesto de trabajo formal, ello conforme los datos de la Encuesta de Demanda Ocupacional (EDO) el cual denota que, de 25,052 empresas encuestadas a nivel nacional, únicamente 2,110 (10.5%) contratarían trabajadores de carácter permanente durante el 2021 y el resto no consideraba tal contratación, es así que a pesar que las normas otorgan incentivos para promover la formalidad, sin embargo, el trabajo formal se está convirtiendo en un ideal más lejano ya que no logran desincentivar la informalidad laboral, situación que desde el 2010 viene en aumento e incremento de la prestación de servicios en condiciones de precariedad fuera del ámbito de protección del derecho del trabajo.

Por su parte, el autor Gonzales (2020) señaló que en virtud de la pandemia causada por el COVID-19 el Estado peruano decretó ciertas medidas para proteger

los derechos laborales, sin embargo, estas resultaron ineficaces, dado que sus resultados a la fecha no son eficaces afectando en gran medida los derechos laborales. Por lo que, el referido estudio determinó que el derecho al trabajo no se protegió ni garantizó tal como lo planeó el gobierno a inicios de la pandemia, vulnerándose con ello el artículo 1, 22 y 24 de la Constitución Política del Perú referido a la protección y promoción del empleo y sus derechos.

Además, Remurzgo (2021) señaló que debido a la pandemia causada por el COVID 19 se evidenció que la informalidad laboral representaba un 72.4%, es así que en Lima y Callo aproximadamente un millón doscientas mil personas terminaron su vínculo laboral bajo contrato modales e indeterminado agregando que una gran parte quedó sin prestar servicios debido a la aplicación de la suspensión perfecta (licencia sin goce de haber), un ejemplo de ello es que desde inicios de la pandemia al 24 de mayo 2020 casi un total de doscientos cuarenta mil doscientos trabajadores formales quedaron sin trabajo en empresas del sector privado.

Aunado a lo expuesto, si bien el gobierno autorizó la aplicación de la suspensión perfecta, SUNAFIL no tuvo la capacidad suficiente para efectivizar su función fiscalizadora, generándose despidos arbitrarios, máxime que la mayoría de los trabajadores no conocían las normas colocándolos en un estado de indefensión y estado de necesidad, lo cual los obligó aceptar trabajos informales (es decir no están en planilla) y las propias condiciones de los empleadores.

Finalmente, es importante indicar lo referido por el autor Guevara (2021) quien en sus hallazgos determinó que los trabajadores informales son quienes más han sido perjudicados, puesto que quedaron desprotegidos del marco del derecho laboral, dado que no cuentan con beneficios laborales, máxime que al tener dicha condición no pudieron acceder al retiro de su AFP ni CTS, ni los subsidios que estableció el gobierno. En resumen, el estudio acota que el empleo informal vulneró derechos laborales, conllevando a una situación de incertidumbre económica a los trabajadores informales.

Respecto a las teorías relacionadas al tema, y referente a la categoría las categorías de informalidad laboral y la vulneración de los derechos laborales en los tiempos del Covid 19, es de importancia mencionar a Saldarriaga (2021) quien define a la informalidad como el conjunto de empresas, actividades y trabajadores

que realizan sus funciones fuera del marco legal, asimismo para la Defensoría del Pueblo (2020) el promedio de informalidad es de 53% en Latinoamérica.

En nuestro país, el día 6 de marzo del 2020 el presidente dio a conocer a la opinión pública el primer hallazgo de Covid 19, es así que mediante decreto supremo se dispuso el confinamiento social pero no fue muy bien recepcionado por la población. Por otro lado esta pandemia trajo modificaciones extremas en el campo laboral tanto en el sector público como en el sector privado con el fin de proteger al trabajador y de la misma manera preservar su área laboral, al respecto para los autores Córdova y Rodríguez (2021), en concordancia con el Decreto Supremo N° 044-2020, mencionan que se implementó el trabajo remoto como la forma de prestación de servicio y el empleador solo entregará licencia con goce de haber si en caso no fuera posible realizar el trabajo remoto, pero bajo ninguna circunstancia el empleador dejaría de pagar sus remuneraciones al trabajador.

Prosiguiendo con el tema, Lavado y Yamada (2021) señalan que los eminentes niveles de informalidad conllevan que una mínima parte de los trabajadores reciban todos los beneficios laborales contemplada por ley. Según la planilla electrónica el 19 % reciben la CTS. Por lo contrario, gracias a la informalidad son pocos los trabajadores que reciben pensión por vejez. En consecuencia, las políticas implantadas no aseguran que los trabajadores accedan a una red de protección social. Por su parte el autor Velásquez (2020) refiere que los trabajadores informales son los más perjudicados en el aspecto económico, por las consecuencias que se originó gracias al covid-19, tanto como la paralización de actividades productivas como el confinamiento, que además conllevó a ser potencialmente vulnerables y aumentar el índice de pobreza. Muchos de estos trabajadores sin contratos de trabajo, sin acceso a seguro social y sin acceso a crédito, lo que hizo más probable la vulneración de los derechos laborales.

De la misma manera, para el autor Weller (2020) el marco de las medidas adquiridas a raíz del Covid 19, los empleos de los restaurantes, industrias, hoteles son los más afectados y más riesgo corre el sector agropecuario. Las medidas adquiridas por la pandemia afectaron las micro y pequeñas empresas formales poniendo en peligro los puestos laborales de personas de nivel intermedio de educación, de donde se infiere una baja productividad.

Respecto a lo mencionado, para el autor Arbache (2020) a consecuencia de la pandemia se pudo advertir la baja productividad laboral que resulta de varios factores, ya que es resultado de las micro, pequeñas y medianas empresa que invierten poco y tienen poco acceso a tecnología; el detalle es que existen varias de estas empresas que representan el 65% del empleo formal. De igual modo, la baja productividad está relacionada a la baja a bajos salarios, la baja calidad e informalidad de empleo resultando en la pobreza y desigualdad. Para la OIT (Organización Internacional de Trabajo [OIT], 2020) las consecuencias de la pandemia han complicado el mercado laboral como la evaluación de los indicadores de la productividad que es el que mide la eficiencia de como usamos el capital, la energía o mano de obra, pues una mayor productividad mayor es el consumo y la empresa es más rentable.

Según Sánchez (2020) en estos últimos 20 años el Perú ha sufrido una baja económica, debido a su baja transformación de sus capacidades productivas. Las exportaciones adolecen de una baja diversificación y con escasa materia prima, lo cual la hace vulnerable con referencia a la variación de precios en el mercado extranjero, concentrando menos puestos de empleos, lo que se agudizó con la emergencia sanitaria.

Con referencia a los empleos, el autor Velásquez (2020) señala que la nueva modalidad de trabajo que se realiza a través de plataforma digitales se ha vuelto una alternativa de generar ingresos, sin embargo, aun la informalidad laboral sigue siendo una realidad, ya que siguen existiendo trabajadores sin contratos, restricciones al acceso de salud. Los autores Lozano, Lozano S y Robledo (2020) el Covid-19 llegó a perjudicar los procesos relacionados con la producción de bienes y servicios, y el área de comercialización a nivel internacional. El desempleo es el indicador a nivel mundial que afecta el ámbito familiar, genera enfermedades de ansiedad, estrés y depresión modificando la conducta de la persona.

Es pertinente mencionar que el 3 de mayo de 2022 el diario Gestión comunicaba que la informalidad laboral en casi 12 años de existencia tiene niveles altos, debido a la ausencia de incentivos para las micro y pequeñas empresas, tomando como referencia lo determinado por la Sociedad Nacional de Industrias, ya que entre el año 2019 y 2021 la informalidad llegó a alcanzar el 76.8% similar cifra a la del 2010, un escenario negativo en casi 11 años. Por su parte el INEI

refiere que desde el año 2019 los trabajadores informales han crecido de 7.5 millones a 8.5 millones de personas.

Las consecuencias negativas que está dejando la pandemia, como lo considera el Martínez (2021) es el alto índice de desempleo que se presenta en la población joven, las dificultades que tienen para incursionar al mercado laboral. Efectivamente, dicha situación se agudiza con la situación sanitaria, ocasionando pérdida de empleos en sectores del comercio y turismo. Por ende, es necesario tomar medidas concretas para facilitar las vacantes de empleos y sus capacidades de la población que no solo quedo sin trabajo, sino que optó por empleos informales solo para al menos tener ingresos aun sean mínimos. Asimismo, el gobierno central en coordinación con las empresas deberá capacitar en habilidades técnicas y socioemocionales de acuerdo con la demanda laboral requerida, esto les permitirá ampliar sus opciones en el campo laboral y generar ingresos con condiciones laborales de mejor calidad.

Cuando nos referimos a costos laborales, Zavaleta (2022) lo define como los gastos realizados por el empleador, dependientes de los gastos administrativos, están comprendido como los gastos de salarios y beneficios adicionales, contractuales o legales o cualquier gasto que esté relacionado con la contratación o despido del trabajador. La doctrina los clasifica en salariales o directos (salarios y beneficios sociales) y no salariales en indirectos (contribuciones o impuestos).

En el caso de las empresas informales estas no asumen costos laborales elevados, ello al esconder el vínculo laboral bajo contratos de servicios no personales, no incluyen a sus trabajadores en planillas, no les otorgan boletas de pago ni documento alguno que corrobore su relación de trabajo, además incumplen con el pago de todos los beneficios sociales que les corresponden y con el pago de los tributos que gravan a las remuneraciones. Para Henricks (2018) hay diferentes tipos de costos laborales, variables, fijos, directos e indirectos. Estos costos laborales varían según la producción. Ahora los costos laborales fijos son los que no cambian, aunque los niveles de producción cambien. Por ejemplo, los pagos que se hacen a los gerentes, son costos laborales fijos, y en caso de los costos laborales directos son aquellos que se gastan en servicios, en cambio los costos laborales indirectos son aquellos que no son rastreados.

En cuanto a la categoría derechos laborales, se debe comentar que, según Neves (2018) son aquellos que se encuentran contemplados como aquellos derechos fundamentales de carácter social y económico, ello en concordancia con los regulado en la Constitución Política del Perú y con los tratados de derecho internacional sobre derechos humanos, tales como la Declaración Universal de Derechos Humanos, los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos, y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Cabe señalar que los derechos laborales se encuentran integrados por el derecho al trabajo y su libre elección, remuneraciones equitativas, condiciones adecuadas que no atenten contra el trabajador, derecho al descanso, a la sindicación, la libertad sindical, beneficios laborales que establece la ley, entre otros.

Con referencia a los principios relacionados con el derecho de trabajo tenemos al principio de la primacía de la realidad, el cual según Chanamé (2022) hace referencia que los hechos prevalecen por sobre cualquier documento; es así que la existencia de una relación laboral sin dependencia de acuerdos o pacto que realicen las partes, así como las relaciones jurídicas de apariencias contractuales, no serán consideradas frente a la situación real en la que se encuentran el trabajador y el empleador, pues se tendrá que evaluar la vinculación de ellos con los hechos de la realidad. Este principio sostiene la relación laboral sobre la voluntad de que tengan las partes y esto es de carácter irrenunciable protegiendo el derecho de trabajo.

Asimismo para Cortes (2018) el principio de la primacía es el instrumento que protege y restaura las relaciones laborales que existe entre el trabajador y el empleador; permite acreditar una existencia laboral sobre el desempeño del trabajador, además, la jurisprudencia establece que al momento de ejecutar un contrato de prestación de servicio se da inicio a una relación laboral y se sobreentiende que el trabajador goza de todos sus derechos contemplados en ley, como también la protección de las garantías de los derechos laborales y esquivar que se vean vulnerados por el empleador. En ese sentido dicho principio se caracteriza por ser el restaurador del equilibrio de las relaciones laborales creando una alianza con la realidad de los hechos que se origina de la relación de trabajo.

Prosiguiendo con el tema, el principio de la primacía de la realidad para Montoya (2019) Es el principio determinante cuando existe una divergencia entre

los hechos y lo manifestado en los documentos y es preferible lo que ocurre en la realidad. Este principio es de carácter protector en el derecho laboral y siempre opera entre la discordancia que se presente entre las partes de una relación laboral. No quiere decir que la declaración por las partes no tenga validez, sino que el ordenamiento permite desvirtuar aquella presunción.

Por otro lado, la declaratoria de emergencia sanitaria por el Covid-19, dio origen a debates sobre la suspensión perfecta de labores. Para aclarar el tema los autores Boza y Mendoza (2020) señalan que la institución de la suspensión perfecta está regulada en el artículo 15 del TUO de la ley de productividad y competitividad laboral (LPCL), y consiste en que la ejecución de la prestación recíprocas puede quedar suspendida por un hecho o evento lo cual va a afectar la continuidad laboral, siendo la pandemia un evento que califica como caso fortuito o de fuerza mayor. Para nuestro Código Civil, el caso fortuito o de fuerza mayor, según artículo 1315 sobre la causa no imputable, consiste en un evento irresistible, imprevisible, y extraordinario que imposibilite ejecutar una obligación, o determina su ejecución en defectuoso, tardío o parcial. Es así que, según el Diario Oficial El Peruano hasta el 31 de marzo de 2021, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo tramitó más de 41, 000 pedidos de suspensión perfecta de labores, de los cuales 32, 000 empresas pudieron aplicarlo, siendo un total de 303, 194 trabajadores bajo dicha figura.

Del mismo modo, Gomero (2020) menciona que mediante Decreto de Urgencia N° 026-2020 se establece que durante el estado de emergencia los empleadores deberían de realizar sus labores mediante trabajo remoto, en caso la naturaleza de las labores no permita que el trabajador pueda desempeñar su trabajo de forma remota, y se encuentre dentro de la población de riesgo, el empleador tendrá que concederle una licencia con goce de haber; que es el pago total de la remuneración íntegra.

Por lo que Meléndez (2020), Torres (2020) y Sánchez (2020) refieren que la figura de la suspensión perfecta no fue generada para lidiar la pandemia laboral, sino que se generó bajo los supuestos de “caso fortuito y fuerza mayor” el incremento de la informalidad y a su vez la vulneración de los derechos laborales. Así, indican que la suspensión perfecta de labores implica que se suspende la obligación del trabajador de prestar servicios y la obligación de pagar la

remuneración por parte del empleador, lo cual según indica Sánchez (2020) resulta muy perjudicial para los trabajadores y, por ende, altamente cuestionable a nivel social.

Con referencia a la desnaturalización de los contratos, Vílchez (2015) a raíz de los fallos del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema sobre la estabilidad del empleo y remedios procesales; señala que se tiene que hacer una diferencia entre la desnaturalización del contrato y el encubrimiento de la relación de trabajo. Un contrato que ha sido celebrado en forma temporal y se torna en naturaleza indeterminada, mientras que el encubrimiento se origina cuando existe un contrato oculto bajo aparentemente formal.

Para Quispe (2010) la desnaturalización de los contratos es aquel supuesto donde se altera la figura jurídica al punto que no cumple con su finalidad para lo que fue creada; y este efecto está establecido por la norma jurídica, por ejemplo, en el artículo 77 del TUO de la LPCL se establece unos supuestos de desnaturalización de los contratos modales. En ese mismo sentido, La normativa establece que un contrato se desnaturaliza cuando el trabajador continuó trabajando aunque el plazo establecido haya vencido o no cumpla con la causa objeto de contratación, o en el caso de locación de servicios se presenten todos los elementos de trabajo sin considerar que dicha modalidad es autónoma sin cumplir con horarios ni estar sometido a decisión del empleador, en ese sentido aquellos contratos más allá de lo establecido nos hace colegir una simulación de plazo determinado.

Cabe mencionar que, según Morales (2022) basado en la información emitida por la Subgerencia de Estadística del Poder Judicial, en el año 2021 los procesos laborales iniciados a nivel nacional fueron aproximadamente de 76, 130, cantidad que supera al 2020, lo que representa un 176% de los años anteriores, siendo los casos con mayores demandas los referidos al pago de beneficios sociales (vacaciones, CTS, utilidades, gratificaciones, reintegros, entre otros.) y desnaturalización de contratos temporales. Asimismo, la citada autora indica que tanto la suspensión perfecta, ceses, reducción de remuneraciones, retrasos en los pagos del sueldo o en casos su incumplimiento fueron los rezagos que la pandemia produjo, sumado a la renovación del Poder Judicial para adaptarse a la virtualidad.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación fue abordada bajo un enfoque cualitativo, dado que permitió recoger información sobre el objetivo a estudiar y realizar su respectivo análisis y desarrollo del mismo, con ello se determina las etapas, procesos, elementos, relaciones, entre otros. Asimismo, conforme lo indica el autor Hernández et al (2018) mediante el empleo del citado enfoque, el estudio del problema se efectúa en su contexto natural y produciendo interpretaciones que son relacionados con los participantes de dicho contexto y no se manipulan variables. Además, el enfoque cualitativo permite, como lo refiere Salgado (2007), estudiar las diferentes perspectivas de las experiencias de los participantes los cuales aportan gran información.

Aunado a lo expuesto, el presente estudio fue de tipo básica, el cual, según CONCYTEC (2018), permite recopilar una mejor y mayor información que contenga conocimientos, lo cual genera la comprensión correcta de los sucesos que se producen en la sociedad, además de la definición de teorías y la descripción en tiempo y lugar del citado suceso, empero, este tipo básico de estudio no conlleva a soluciones concretas a las que ya se encuentran vigentes.

Por otro lado, el presente estudio estuvo enmarcado en un diseño de investigación fenomenológico hermenéutica, el cual, conforme al autor Hernández et al (2018), consiste en recoger resultados que se derivan de la perspectiva de los participantes, es decir de los entrevistados, y a partir de ello se explora, entiende, comprende y se describe las opiniones comunes que tienen dichos participantes de acuerdo a sus vivencias con un determinado fenómeno (que vienen a ser categorías que están vinculadas a ese fenómeno), por lo que el referido diseño se basa en la esencia de la experiencia compartida, asimismo es hermenéutica por que la información que se recolectó necesitó de una continua interpretación, tal como lo considera Martínez (2006). En ese sentido, como lo señala Fuster (2019), el citado diseño se orienta a la descripción e interpretación de la esencia de las experiencias vividas.

Tal es así que, el acotado diseño de investigación se encuentra materializado con la aplicación del instrumento de recolección de datos, como es la entrevista a

través de su guía de entrevista, donde se plasmó las respectivas interrogantes abiertas dirigidas a los entrevistados.

3.2. Categorías, Subcategorías y Matriz de categorización

El tema de investigación contó con dos categorías, la primera es informalidad laboral y la segunda es derechos laborales, las cuales a su vez se dividen en dos subcategorías asignada a cada una. Es así que, sobre la categoría informalidad laboral, podemos conceptualizarla como el conjunto de empresas, actividades y trabajadores que realizan sus funciones fuera del marco legal, según Saldarriaga (2021), por lo que como subcategorías se considerará a baja productividad, desempleo y elevados costos laborales.

Ahora bien, respecto a la categoría derechos laborales, viene a ser aquellos que se encuentran contemplados como aquellos derechos fundamentales de carácter social y económico, regulados en la Constitución Política del Perú y en los tratados de derecho internacional sobre derechos humanos, y entre ellos se encuentran el derecho al trabajo y su libre elección, remuneraciones equitativas, condiciones adecuadas que no atenten contra el trabajador, derecho al descanso, a la sindicación, la libertad sindical, beneficios laborales que establece la ley, entre otros, conforme a Neves (2018). De igual manera dicha categoría contará con las subcategorías, Principio de Primacía de la Realidad, suspensión perfecta de labores y desnaturalización de contratos.

Tabla 1

Matriz de categorización

Categorías	Definición conceptual	Subcategorías
Informalidad laboral	Conjunto de empresas, actividades y trabajadores que realizan sus funciones fuera del marco legal, según Saldarriaga (2021).	Baja productividad
		Desempleo
		Elevados costos laborales
Derechos laborales	contemplados como aquellos derechos fundamentales de carácter social y económico, regulados en la Constitución Política del Perú y en los tratados de derecho internacional sobre derechos humanos, y entre ellos se encuentran el derecho al trabajo y su libre elección,	Principio de Primacía de la Realidad
		Suspensión perfecta de labores

remuneraciones equitativas, condiciones adecuadas que no atenten contra el trabajador, derecho al descanso, a la sindicación, la libertad sindical, beneficios laborales que establece la ley, entre otros, conforme a Neves (2018).	Desnaturalización de contratos
--	--------------------------------

3.3. Escenario de estudio

En cuanto al escenario de investigación, se debe precisar que este se desarrolló en el distrito del Cercado de Lima, dado que contiene la mayor parte de MYPES a nivel de Lima Metropolitana. Cabe precisar que las entrevistas fueron aplicadas de manera virtual a través de la plataforma zoom, lo cual facilitó la entrevista y brindó comodidad al participante sin comprometer su agenda laboral, además de ser una herramienta facilitadora en la toma de las precauciones de bioseguridad que implica el contexto actual generado por la pandemia Covid-19.

3.4. Participantes

El muestreo aplicado fue el no probabilístico por conveniencia, dado que, conforme a Hernández et al (2018) consiste en seleccionar a los participantes por las características de la investigación más que por un aspecto estadístico de generalización. En ese sentido, los entrevistados a quienes se les aplicó la guía de entrevista fueron seleccionados por el nivel de especialización que tienen en el campo laboral y en temas relacionados al mercado laboral e informalidad, así como al manejo de los recursos de una empresa, los cuales prestaron su conocimiento profesional, dado que son conocidos de la presente autora y desearon coadyuvar a la investigación. En consecuencia, los participantes fueron:

Tabla 2

Caracterización de los entrevistados

Participante	Cargo	Denominación
Abogado	Inspector auxiliar de SUNAFIL	E1
Abogado	Árbitro del Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas MTPE	E2
Abogado	Juez de Paz Letrado - 2° Juzgado de Paz Letrado Mixto - La Victoria y San Luis	E3
Abogado	Inspector SUNAFIL	E4
Abogado	Oficina General de Asesoría Jurídica de la SUNAFIL	E5
Abogado	Asesor independiente	E6

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Al respecto, la técnica e instrumento de recolección de datos que fueron empleados para el presente estudio fue la entrevista, la cual permitió recopilar información sistematizada mediante la aplicación de una serie de interrogantes dirigidas a los entrevistados, los cuales son especialistas en el tema objeto de investigación (Hernández et al, 2018).

Ahora bien, con la finalidad de recoger información, el instrumento que se utilizó fue la Guía de entrevista, la cual estuvo estructurada por 9 interrogantes redactadas de forma abierta a partir de la cual se analizó la información y realizó la discusión de resultados.

3.6. Procedimiento

Este estudio comenzó desde el desarrollo de la realidad problemática sobre la informalidad laboral y su incremento debido a la emergencia sanitaria provocada por el covid-19, seguido de la formulación de los problemas de investigación tanto general y específicos, así como sus objetivos, asimismo, se describió la justificación teórica, práctica, social y metodológica con la que surge el presente estudio.

Seguido a ello, se desarrolló los antecedentes de investigación tanto a nivel internacional como nacional; posteriormente, en la metodología se indicó el enfoque con la cual se orienta el estudio, el tipo y diseño de investigación, se identificó y conceptualizó las categorías y sus respectivas subcategorías. Además, se identificó el escenario de estudio, así como se mencionaron los entrevistados que aportaron datos a la investigación, y se indicó las técnicas e instrumentos que se utilizaron para recabar la información y que sirvió para la discusión de resultados. Finalmente, después de obtener los resultados de la aplicación de la entrevista y del análisis documental se procedió a realizar la triangulación respectiva que permitió discutir la información recabada y llegar a las conclusiones, así como brindar recomendaciones.

3.7. Rigor científico

El rigor científico consiste en relación de las diversas interpretaciones y guarda similitud con la validez y confiabilidad de un estudio con enfoque cuantitativo, asimismo está representada por la credibilidad y aplicabilidad, por lo que, el rigor

científico permite obtener mayores conocimientos sobre si los resultados de la investigación que se producirá serán creíbles, idóneas, verídicas y confiables. (Hernández et al, 2018).

Por lo tanto, los instrumentos que sirvieron para recolectar datos tienen coherencia al ser revisados por el asesor asignado al presente estudio y proporcionado por la Universidad César Vallejo, además se contó con la participación de profesionales especialistas que se encuentran registrados en la SUNEDU, y que además pudieron responder a las interrogantes planteadas sin que formulen observaciones del contenido de las preguntas. En la siguiente tabla se indican los profesionales que validaron el instrumento.

Tabla 3

Validación de expertos

Experto	Aplicable
Mg. Daniela Anticona Valderrama	100%
Mg. Karen Yanet Marquina Gutiérrez	81%
Mg. Katherine Vargas Araujo	100%
Total	94%

Sobre la confirmabilidad, el presente estudio se encontró caracterizado por la neutralidad, al evaluar el tema de investigación en base a las teorías y conceptos de diferentes autores, así como las conclusiones de otras investigaciones y el aporte de los entrevistados, además, el trabajo tuvo como característica la transferibilidad, dado que los resultados recabados se trasladaron a la realidad problemática para las respectivas recomendaciones.

A mayor abundamiento, la comunidad académica establece un rigor científico, por lo que el presente estudio respetó sus disposiciones, ya que los autores y las referencias bibliográficas empleadas en el desarrollo del marco teórico fueron confiables y verídicas al ser debidamente citadas y referenciadas de acuerdo a las normas APA.

3.8. Método de análisis de la información

Al respecto, es importante mencionar que el proceso de recolección de información es vital para una investigación, conforme lo indica el auto Hernández et al (2018),

puesto que permite un análisis que proporciona una mejor comprensión de la realidad, es así como los entrevistados ayudaron al estudio mediante sus diferentes opiniones.

Por tal motivo, se efectuó el proceso de transcripción de resultados obtenidos de la aplicación de las entrevistas y de esa forma se realizó el análisis de las divergencias y convergencias de las respuestas que generaron los datos; además se empleó el método de triangulación de información mediante tablas comparativas, la cual se sustentó en la doctrina, la normativa, la evaluación de la entrevista y el análisis documental, y con ello se procedió con el cruce de información.

3.9. Aspectos éticos

La presente investigación empleó un enfoque cualitativo y bajo una estructura metodológica establecida por la presente casa de estudios a través de la Resolución de Vicerrectorado de Investigación N° 011-2020-VI-UCV, la cual dispuso la Guía de elaboración del trabajo de investigación y tesis para la obtención de grados académicos y títulos profesionales, asimismo, cada autor y fuente bibliográfica fue adecuadamente referenciada de acuerdo a los criterios y lineamientos regulados por la norma APA séptima edición. Adicionalmente, el presente estudio utilizó el software Turnitin, con el objetivo de comprobar la originalidad del contenido desarrollado en todo el trabajo y de esa forma permitió descartar cualquier tipo de copia.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Con la finalidad de recabar los resultados orientados al logro de los objetivos del presente trabajo de investigación, se elaboró la matriz de triangulación donde se consignó el análisis de los hallazgos, conforme se describe en las siguientes tablas:

Tabla 4

Triangulación de los resultados referente al objetivo general

Objetivo general: Comprender de qué manera se relaciona la informalidad laboral en el sector privado con la vulneración de los derechos laborales durante la emergencia sanitaria COVID 19 en Lima Metropolitana.

Alcances normativos	Alcances de la entrevista	Alcances doctrinarios	Alcance de la posición del investigador	Conclusión
El artículo 24 de la Constitución Política del Perú protege al trabajador concediéndole el derecho a una remuneración equitativa que sirva para solventar a su familia, su bienestar tanto material como espiritual, asimismo resalta	Los entrevistados concuerdan al señalar que la informalidad laboral es un problema actual y complejo latente desde hace décadas considerándose una patología jurídica, porque al hablar de informalidad estamos haciendo referencia al desconocimiento, reducción y extinción de algunos derechos laborales. Dicha situación, según consideran los participantes, se vio incrementada por la emergencia sanitara producida	Lavado y Yamada (2021) señalan que los eminentes niveles de informalidad conllevan que una mínima parte de los trabajadores reciban todos los beneficios laborales contemplada por ley. Según la planilla electrónica el 19 % reciben la CTS, y debido a la informalidad son pocos los trabajadores que reciben pensión por vejez. En consecuencia, las políticas implantadas no aseguran que los	El investigador concuerda con que la pandemia generada por el COVID-19 incrementó la informalidad que ya era un problema antes de la emergencia sanitaria, lo cual genera vulneración de los beneficios sociales, la	La informalidad laboral es un problema actual y complejo latente desde hace décadas considerándose una patología jurídica, porque desconoce, reduce y extingue derechos laborales. En tiempos de pandemia producida por el Covid-19 la informalidad se vio incrementada, ya que elevó los índices de desempleo, de

<p>que tanto la remuneración y los beneficios sociales son una obligación prioritaria sobre cualquier otra por parte del empleador.</p>	<p>por el Covid-19, ya que elevó los índices de desempleo, de incumplimiento de derechos y beneficios remunerativos.</p> <p>Actualmente la informalidad laboral alcanza el 70% aproximadamente. Asimismo, concuerdan en indicar que existió afectación de derechos fundamentales durante la emergencia sanitaria, tal como el derecho a una atención de salud adecuada que supone la afiliación a la salud, o a la protección de la salud y seguridad del trabajo en el empleo, estabilidad laboral debido a los despidos, CTS, gratificaciones, jornada máxima de trabajo, pensiones, vacaciones y utilidades, así como pago de remuneraciones.</p> <p>La mayoría de entrevistados coinciden en que desde el inicio del estado de emergencia, la regulación normativa del Estado no cumplió su objetivo, siendo la misma dividida en dos grupos normativos, el primero</p>	<p>trabajadores accedan a una red de protección social.</p> <p>Por su parte el autor Velásquez (2020) refiere que los trabajadores informales son los más perjudicados en el aspecto económico, por las consecuencias que se originó gracias al covid-19, tanto como la paralización de actividades productivas como el confinamiento, que además conllevó a ser potencialmente vulnerables y aumentar el índice de pobreza. Muchos de estos trabajadores sin contratos de trabajo, sin acceso a seguro social y sin acceso a crédito, lo que hizo más probable la vulneración de los derechos laborales.</p> <p>Weller (2020) el marco de las medidas adquiridas a raíz del Covid 19, los empleos de los restaurantes, industrias, hoteles son los más afectados y más riesgo corre el sector agropecuario. Las medidas adquiridas por la pandemia</p>	<p>seguridad social y la pensión, ya que los trabajadores al no ser reconocidos como tal bajo un contrato laboral no pudieron percibir CTS, gratificaciones, vacaciones, salud, un derecho importante para dicho contexto, sumado a que no ingresaba aportes a su pensión, lo que en definitiva se ve reflejado a la fecha, ya que si nos basamos en estadísticas los procesos laborales superan en un 176%</p>	<p>incumplimiento de derechos y beneficios remunerativos, alcanzando el país un 70% de informalidad aproximadamente.</p> <p>Desde el inicio del estado de emergencia, la regulación normativa del Estado no cumplió su objetivo, ya que, por un lado, al establecerse la autorización para las licencias con goce con días compensables, y al extenderse más la continuidad de la emergencia sanitaria, hizo que las empresas vieran imposible seguir pagándole a un trabajador que no le producía, ocasionando que muchas empresas cerraran y a su vez afectando la estabilidad laboral.</p> <p>Debido a ese escenario</p>
---	---	---	---	---

al establecerse la autorización para las licencias con goce con días compensables, sin embargo, al extenderse más por la continuidad de la emergencia sanitaria hizo que las empresas vieran imposible seguir pagándole a un trabajador que no le producía, lo cual fue una grave afectación para ellas, ocasionando que muchas empresas cerraran y a su vez afectando los beneficios sociales y remuneraciones de los trabajadores, así como la estabilidad laboral.

Asimismo, la autorización legal de la suspensión perfecta de labores fue tardía e incompleta, lo que generó una serie de inconvenientes a muchas empresas que hasta el día de hoy vienen discutiendo si su suspensión perfecta fue válida o no, que finalmente también han contribuido a la informalidad.

afectaron las micro y pequeñas empresas formales poniendo en peligro los puestos laborales de personas de nivel intermedio de educación, de donde se infiere una baja productividad.

existió afectación de derechos fundamentales durante la emergencia sanitaria, tal como el derecho a una atención de salud adecuada que supone la afiliación a la salud o a la protección de la salud y seguridad del trabajo, estabilidad laboral debido a los despidos, CTS, gratificaciones, jornada máxima de trabajo, pensiones, vacaciones y utilidades, así como pago de remuneraciones.

Tabla 5

Triangulación de los resultados referente al objetivo específico 1

Objetivo específico 1: Indagar de qué manera se relaciona la aplicación del principio de la primacía de la realidad con la informalidad laboral del sector privado durante la emergencia sanitaria COVID 19 en Lima Metropolitana.

Alcances normativos	Alcances de la entrevista	Alcances doctrinarios	Alcance de la posición del investigador	Conclusiones
En el Perú el principio de primacía de la realidad no se encuentra establecido de manera expresa en una norma, empero, a nivel internacional este se reconoce en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como en la recomendación 198 de la Organización Internacional de Trabajo – OIT, normas	La mayoría de entrevistados concuerdan en señalar que la relación entre la aplicación del principio real de primacía de la realidad y la informalidad laboral durante la emergencia sanitaria por COVID 19, es una de utilidad, al ser una herramienta jurídica que sirve para aplacar la informalidad, puesto que permite al juez como al inspector del trabajo determinar la presencia de un contrato de trabajo y que se le asista los derechos laborales al trabajador durante, antes y después de la emergencia sanitaria, ya que la pandemia generó el aumento de informalidad en el país. Para ello las visitas inspectivas que	Montoya (2019) Es el principio determinante cuando existe una divergencia entre los hechos y lo manifestado en los documentos y es preferible lo que ocurre en la realidad. Este principio es de carácter protector en el derecho laboral y siempre opera entre la discordancia que se presente entre los partes de una relación laboral. No quiere decir que la declaración por las partes no tenga validez, sino que el ordenamiento permite	Efectivamente, existe una relación entre el principio de primacía de la realidad con la informalidad, dado que gracias a dicho principio se puede evidenciar que una persona en los hechos realiza una labora permanente y subordinada, lo cual tiene implicancia en la pandemia, ya que su aplicación determinará la presencia de un contrato de trabajo, máxime al ser una herramienta jurídica el juez y el inspector de trabajo podrá	La relación entre la aplicación del principio de primacía de la realidad y la informalidad laboral durante la emergencia sanitaria por COVID 19 es una de utilidad, al ser una herramienta jurídica que sirve para aplacar la informalidad, ya que permite al juez como al inspector de trabajo poder establecer la presencia de un contrato de trabajo y que se le asista los derechos laborales al trabajador, máxime en un contexto de pandemia donde la

<p>internacionales que deben ser acogidas por nuestro ordenamiento jurídico.</p>	<p>realiza la autoridad de fiscalización laboral son importante, empero, dada la emergencia sanitaria y el asilamiento obligatorio la inspección de trabajo no aprovechó la coyuntura para posicionarse como un servicio esencial, porque para aplicar, según lo considerado por el entrevistado Zavaleta, el principio de la primacía de la realidad, el servicio respectivo tiene que funcionar e ir a constatar al lugar de los hechos la existencia de los tres elementos del contrato de trabajo, pero ante un servicio virtualizado y centrado, por ejemplo, en la cantidad de expedientes sobre suspensión perfecta de labores, se dejó de lado el tema de verificar la situación de formalidad de muchos trabajadores y aplicar el principio de primacía de la realidad.</p>	<p>desvirtuar aquella presunción. Según Chanamé (2022) hace referencia que los hechos prevalecen por sobre cualquier documento; es así que la existencia de una relación laboral sin dependencia de acuerdos o pacto que realicen las partes, así como las relaciones jurídicas de apariencias contractuales, no serán consideradas frente a la situación real en la que se encuentran el trabajador y el empleador.</p>	<p>determina la real relación o vínculo entre la persona y la empresa. No concordando con el hecho que teóricamente el principio de primacía de la realizar es útil más no en el ámbito práctico.</p>	<p>informalidad aumentó, en ese sentido, dicho principio no solo sirve a nivel teórico sino también práctico, empero, para lo cual las visitas inspectoras que realiza la autoridad de fiscalización laboral son importante, sin embargo, no se puede dejar de lado que dada la coyuntura sanitaria, la inspección laboral no mostró ser un servicio esencial, ya que, por un lado, la inmovilización obligatoria, la virtualidad no permitió que se realizaran visitas a las empresas, así como la autoridad fiscalizadora de trabajo basó sus esfuerzos en la gran cantidad de solicitudes de suspensión perfecta.</p>
--	--	--	---	--

Tabla 6

Triangulación de los resultados referente al objetivo específico 2

Objetivo específico 2: Comprender de qué manera se relaciona la desnaturalización de contratos con el incremento de la informalidad laboral del sector privado durante la emergencia sanitaria COVID 19 en Lima Metropolitana.

Alcances normativos	Alcances de la entrevista	Alcances doctrinarios	Alcance de la posición del investigador	Conclusión
<p>El artículo 23.2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo establece que en caso la prestación de servicios quede comprobada, por ende, se presume que en dicha relación existe un vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo que el empleador demuestre lo contrario.</p> <p>Por su parte el artículo 4 del TUO</p>	<p>De las entrevistas se puede colegir dos grandes grupos para abordar la desnaturalización de contratos, el primero de ellos en la locación de servicios, y es en la pandemia que tanto trabajador como empleador convenían contratos de locación de servicios ya que por un lado el trabajador prefería recibir todo el monto de la prestación para que no les descuenten y por su lado el empleador ahorra los costos de CTS, gratificaciones, seguro de salud, todo ello por un estado de necesidad, que va a suponer a la larga algún tipo de contingencia, como la desnaturalización, asimismo, la locación de servicios es una figura que está plenamente utilizada en todo tipo de empresas a nivel nacional, pero es un tema</p>	<p>Vílchez (2015) a raíz de los fallos del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema sobre la estabilidad del empleo y remedios procesales; señala que se tiene que hacer una diferencia entre la desnaturalización del contrato y el encubrimiento de la relación de trabajo. Un contrato que ha sido celebrado en forma temporal y se torna en naturaleza indeterminada, mientras que el encubrimiento se origina cuando existe</p>	<p>El autor coincide en señalar que la desnaturalización de contratos de locación de servicios, así como contratos modales tienen una relación con la informalidad, puesto que respecto de estos últimos se han convertido en una regla cuando debería ser la excepción, es por ello que, según su consideración, la desnaturalización de los contratos modales que puede ser entendida también como un modo de informalidad. Ya que</p>	<p>Se colige que la relación entre la desnaturalización de contratos con el incremento de la informalidad laboral del sector privado durante la emergencia sanitaria COVID-19 es la de Género (informalidad) – especie (desnaturalización de los contratos por locación de servicios o sujetos a modalidad), de lo cual se identifican dos grandes grupos para abordar la desnaturalización de contratos, el primero de ellos, la locación de</p>

del Decreto Legislativo N° 728 dispone que en todas las prestaciones de servicios que sean remunerados y subordinado se denota un contrato de trabajo a plazo indefinido.

que creció ostensiblemente dentro del estado de emergencia, sin embargo el entrevistado Churata refirió que, de acuerdo a su experiencia, dicha modalidad es menos utilizada, porque las empresas utilizan mucho más los contratos sujetos a modalidad.

El otro grupo son los contratos sujetos a modalidad, los cuales son muy observable como se vienen aplicando; ya que, si se realizaría un balance, una evaluación sobre las deficiencias que se encuentran, podrían ser muchas, desde que las empresas no cumplen con justificar por qué se contrata a modalidad, donde a un trabajador se le generan renovaciones de forma sucesiva, bajo un mismo texto y objeto de contratación, y no se justifica el por qué se realiza este tipo de contrato, el cual se ha convertido en una regla cuando debería ser la excepción, es por ello que, según su consideración, la desnaturalización de los contratos modales que puede ser entendida también como un modo de informalidad. No obstante, para el

un contrato oculto bajo aparentemente formal. Para Quispe (2010) la desnaturalización de los contratos es aquel supuesto donde se altera la figura jurídica al punto que no cumple con su finalidad para lo que fue creada; y este efecto está establecido por la norma jurídica, por ejemplo, en el artículo 77 del TUO de la LPCL se establece unos supuestos de desnaturalización de los contratos modales.

Según Morales (2022) basado en la información emitida por la Subgerencia de Estadística del Poder Judicial, en el año 2021 los procesos laborales iniciados a nivel nacional fueron aproximadamente de 76, 130, cantidad que supera al 2020, lo que

formalidad no solo es tener un contrato laboral y estar en planilla, sino también significa que al trabajador se le pague su remuneración, CTS, vacaciones truncas, gratificaciones, entre otros. Sin embargo, basado en la información emitida por la Subgerencia de Estadística del Poder Judicial, en el año 2021, los procesos laborales iniciados a nivel nacional fueron aproximadamente de 76, 130, cantidad que supera al 2020, lo que representa un 176% de los años anteriores, siendo los casos con mayores demandas los referidos al pago de beneficios sociales y desnaturalización de contratos.

servicios, y es en la pandemia que tanto trabajador como empleador convenían contratos de locación de servicios puesto que por un lado el trabajador prefería recibir todo el monto de la prestación para que no le descuenta y por su lado el empleador ahorra los costos de CTS, gratificaciones, seguro de salud, entre otros. El otro grupo son los contratos modales los cuales tienen también una relación con la informalidad, puesto que se han convertido en una regla cuando debería ser la excepción, que, si bien brinda beneficios sociales al trabajo de manera limitada ya que ello se extingue al cese, empero la formalidad no solo es tener un contrato

entrevistado Zavaleta y Gayoso durante la pandemia sirvieron como remedio paliativo, puesto que esos trabajadores si tienen acceso a la seguridad social, quizás limitada en la medida de que el contrato va a fenecer en algún momento, pero finalmente gozaron de dicho derecho.

Es por ello que de las entrevistas se advierte que la interpretación es Género – especie, es decir que la informalidad es el género y la desnaturalización de los contratos por locación de servicios o sujetos a modalidad es la especie.

representa un 176% de los años anteriores, siendo los casos con mayores demandas los referidos al pago de beneficios sociales y desnaturalización de contratos

laboral y estar en planilla, sino también significa que al trabajador reciba su remuneración, CTS, vacaciones trunca, gratificaciones, entre otros. Sin embargo, ello no se dio en la realidad durante la pandemia, por cuanto no se pagaron beneficios sociales y se contrató por locación de servicios cuando en la realidad era un trabajo permanente y subordinado, lo cual genera contingencias a nivel judicial, dado que al 2021 existe una mayor cantidad de procesos laborales judicializados que supera en un 176% al año 2020.

Tabla 7

Triangulación de los resultados referente al objetivo específico 3

Objetivo específico 3: Interpretar de qué manera se relaciona la suspensión perfecta del trabajo con el incremento de la informalidad laboral del sector privado durante la emergencia sanitaria COVID 19 en Lima Metropolitana.

Alcances normativos	Alcances de la entrevista	Alcances doctrinarios	Alcance de la posición del investigador	Conclusiones
El artículo 11 del TUO del Decreto Legislativo N° 728 establece que la suspensión del contrato de trabajo cesa de manera temporal la obligación de pagar al trabajador su remuneración y de éste para prestar servicios al empleador, manteniendo el vínculo laboral, bajo los	Para la mayoría de entrevistados la suspensión perfecta de labores es una cuestión que se vincula y ha tenido un impacto con el aumento de la informalidad durante el estado de pandemia, porque no se dieron las circunstancias adecuadas para que ésta pudiera ser aplicada correctamente. Por un lado, las empresas utilizaron y abusaron mucho de la figura de suspensión perfecta para de una u otra manera temporalmente no pagarles su remuneración a los trabajados por motivos de necesidad y crisis económica, sin embargo, por otro lado, se podría decir que actuaban y seguían produciendo con gente de manera informal, es decir, contrataron temporalmente gente que no estuviera en planilla y evadir	Para aclarar el tema los autores Boza y Mendoza (2020) señalan que la institución de la suspensión perfecta está regulada en el artículo 15 del TUO de la ley de productividad y competitividad laboral (LPCL), y consiste en que la ejecución de la prestación recíprocas puede quedar suspendida por un hecho o evento lo cual va a afectar la continuidad laboral, siendo la pandemia un evento que califica como caso fortuito o de fuerza mayor. Para nuestro Código Civil, el caso fortuito o de fuerza mayor, según artículo 1315 sobre la causa no imputable,	El investigador concuerda con lo referido por la mayoría de entrevistados, dado que, efectivamente las empresas comenzaron a contratar personal sin contratos labores sino mediante la utilización de servicios o recibos honorarios, justamente a ese personal que estaba bajo la	Se advierte que la suspensión perfecta de labores se vincula con el aumento de la informalidad durante el estado de pandemia, ya que por un lado, las empresas emplearon y abusaron mucho de la figura de suspensión perfecta para de una u otra forma no pagarles a los trabajados su remuneración temporalmente en virtud de la crisis económica, no obstante, por otro lado, las empresas seguían produciendo con gente de manera informal,

<p>supuestos de invalidez temporal, enfermedad o accidente, maternidad, vacaciones, y otras licencias.</p>	<p>de los costos, incluso las empresas que tenían un adecuado respaldo económico no tenían por qué haber suspendido a sus trabajadores, cuando en realidad podían hacerse cargo de sus remuneraciones. Asimismo, se advierte que se tuvieron casos como los de la manufactura o de construcción civil que han aumentado las estadísticas de la informalidad laboral y de comercio dado que para dichas personas no quedaba otra actividad más que dedicarse a algún tipo de venta, generado justamente esta corriente de poner emprendimientos de venta por internet, en los que muchos no pagan impuestos y ningún tipo de rentas, lo cual representa un aspecto muy relevante que el Estado debe tener en cuenta, porque eso afecta la carga fiscal que a futuro podrían traer consecuencias graves, máxime si tenemos en cuenta que se han pagado bonos con dinero que existía y hasta préstamos internacionales.</p>	<p>consiste en un evento irresistible, imprevisible, y extraordinario que imposibilite ejecutar una obligación, o determina su ejecución en defectuoso, tardío o parcial.</p>	<p>figura de suspensión perfecta, aún que tampoco se soslaya el argumento que fue una de las medidas paliativas del Estado para conservar el empleo.</p>	<p>de contratando gente que no estuviera en planilla y evadir los costos, incluso existieron empresas que tenían respaldo económico se acogieron a dicha figura, lo cual hace evidenciar su inadecuada aplicación.</p>
<p>Asimismo, mediante Decreto de Urgencia N° 038-2020 es Estado, con la finalidad de fijar medidas que eviten la pérdida de empleo dispuso la utilización de la figura de suspensión perfecta de labores.</p>	<p>que han aumentado las estadísticas de la informalidad laboral y de comercio dado que para dichas personas no quedaba otra actividad más que dedicarse a algún tipo de venta, generado justamente esta corriente de poner emprendimientos de venta por internet, en los que muchos no pagan impuestos y ningún tipo de rentas, lo cual representa un aspecto muy relevante que el Estado debe tener en cuenta, porque eso afecta la carga fiscal que a futuro podrían traer consecuencias graves, máxime si tenemos en cuenta que se han pagado bonos con dinero que existía y hasta préstamos internacionales.</p>	<p>Por lo que Meléndez (2020), Torres (2020) y Sánchez (2020) refieren que la figura de la suspensión perfecta no fue generada para lidiar la pandemia laboral, sino que se generó bajo los supuestos de “caso fortuito y fuerza mayor” el incremento de la informalidad y a su vez la vulneración de los derechos laborales.</p> <p>Lo cual según indica Sánchez (2020) resulta muy perjudicial para los trabajadores y, por ende, altamente cuestionable a nivel social.</p>	<p>Asimismo, debido a la suspensión perfecta de labores, las personas empezaron a dedicarse a otras actividades tanto comerciales como utilizando las redes sociales, sin pagar impuestos o algún tipo de renta, es decir un incremento también del comercio informal que afecta la carga fiscal, lo cual a futuro podrían traer consecuencias graves.</p>	<p>Asimismo, debido a la suspensión perfecta de labores, las personas empezaron a dedicarse a otras actividades tanto comerciales como utilizando las redes sociales, sin pagar impuestos o algún tipo de renta, es decir un incremento también del comercio informal que afecta la carga fiscal, lo cual a futuro podrían traer consecuencias graves.</p>

Sobre la discusión de resultados, es menester comenzar por el objetivo general el cual consistió en **“comprender de qué manera se relaciona la informalidad laboral en el sector privado con la vulneración de los derechos laborales durante la emergencia sanitaria COVID 19 en Lima Metropolitana”**, por ello, y de acuerdo a los alcances de las entrevistas, la informalidad laboral es un problema actual y complejo, latente desde hace décadas, considerándose una patología jurídica porque desconoce, reduce y extingue derechos laborales. En tiempos de pandemia producida por el Covid-19 la informalidad se vio incrementada al elevar los índices de desempleo, de incumplimiento de derechos y beneficios remunerativos, alcanzando el país un 70% de informalidad aproximadamente.

Desde el inicio del estado de emergencia, la regulación normativa del Estado no cumplió su objetivo, ya que, por un lado, al establecerse la autorización para las licencias con goce con días compensables, y al extenderse más la continuidad de la emergencia sanitaria, hizo que las empresas vieran imposible seguir pagándole a un trabajador que no le producía, ocasionando que muchas empresas cerraran y a su vez afectando la estabilidad laboral.

Debido a ese escenario existió afectación de derechos fundamentales durante la emergencia sanitaria, tal como el derecho a una atención de salud adecuada que supone la afiliación a la salud o a la protección de la salud y seguridad del trabajo, estabilidad laboral debido a los despidos, CTS, gratificaciones, jornada máxima de trabajo, pensiones, vacaciones y utilidades, así como pago de remuneraciones. Empero, es importante señalar que uno de los entrevistados considera que la informalidad se vio acentuada no solo por la COVID-19 sino que salieron a reflejar el tema tributario y los altos costos laborales que tienen que asumir las pequeñas y micro empresas.

El referido alcance tuvo concordancia con Cuéllar (2021) quien concluyó que la aparición de la pandemia generada por el COVID-19 contribuyó que muchas empresas quebraran, generando desempleo y posteriormente al exponencial crecimiento de trabajadores informales. En ese sentido, la autora acotó que la pandemia representa un reto en el plano económico para dichos trabajadores, dado que, si bien continuaron prestando su fuerza laboral, no obstante, no son bien remunerados lo que representa que sus ingresos disminuyeron a la mitad.

Incluso en el plano internacional, Espinosa (2020) mencionó que en

Colombia, a fin de calmar los estragos que viene generando la pandemia por el virus COVID-19, las empresas comenzaron a contratar personal solo por horas, sin que ello implique el ingreso a planilla y el pago de beneficios sociales, ello como una medida de flexibilización laboral que ayude a las empresas afectadas, por lo que, según el autor, dicha medida vulnera derechos laborales como la estabilidad laboral, el otorgamiento de beneficios laborales, los trabajadores no tienen permanencia en el sistema de seguridad social en salud, y en el caso de las pensiones, estas no podrán ser cotizadas sobre la cantidad de honorarios que perciban esa clase de trabajadores, lo que implica la afectación en su derecho pensionable y a la seguridad social.

Aunado a ello, Monzón (2021) advirtió que en el Perú existe una tasa elevada de informalidad laboral de aproximadamente el 70%, esta situación, según lo refiere, fue en aumento debido a la pandemia producida por la COVID-19 y sus graves perjuicios al sistema sanitario, así como al sistema productivo y al mercado de trabajo, lo cual ha generado un aumento de la contratación informal que vulnera derechos laborales, además, Gonzales (2020) señaló que en virtud de la pandemia el Estado peruano decretó ciertas medidas para proteger los derechos laborales, sin embargo, estas resultaron ineficaces afectando en gran medida los derechos laborales. Por lo que, el referido autor indicó que el derecho al trabajo no se protegió ni garantizó tal como lo planeó el gobierno a inicios de la pandemia, vulnerándose, entre otros, el artículo 24 de la Constitución Política del Perú referido a la protección y promoción del empleo y sus derechos.

Asimismo, el alcance de las entrevistas se contrasta con lo referido por Guevara (2021) quien en sus hallazgos evidenció que los trabajadores informales son quienes más han sido perjudicados, puesto que quedaron desprotegidos del marco del derecho laboral, dado que no cuentan con beneficios laborales, máxime que al tener dicha condición no pudieron acceder al retiro de su AFP ni CTS, ni los subsidios que estableció el gobierno, por ello precisó que el empleo informal vulneró derechos laborales, conllevando a una situación de incertidumbre económica a los trabajadores informales. Máxime que según Remurzo (2021), debido a la pandemia causada por el COVID 19 se evidenció que la informalidad laboral representaba un 72.4%, es así que en Lima y Callo aproximadamente un millón doscientas mil personas terminaron su vínculo laboral bajo contrato modales e

indeterminado.

Por lo que se colige que la informalidad laboral en el sector privado se relacionó de manera directa con la vulneración de los derechos laborales durante la emergencia sanitaria COVID 19 en Lima Metropolitana, por cuanto existe un mayor crecimiento de informalidad laboral que conlleva a la vulneración principalmente de los beneficios sociales, seguridad social, pensiones, y estabilidad laboral, con lo cual se logró alcanzar el objetivo general.

Respecto a la discusión del objetivo específico 1 que tuvo como finalidad ***“Indagar de qué manera se relaciona la aplicación del principio de la primacía de la realidad con la informalidad laboral del sector privado durante la emergencia sanitaria COVID 19 en Lima Metropolitana”***, los alcances de las entrevistas advirtieron que la relación entre la aplicación del principio de primacía de la realidad y la informalidad laboral durante la emergencia sanitaria por COVID 19 es una de utilidad, al ser una herramienta jurídica que sirve para aplacar la informalidad, ya que permite al juez como al inspector de trabajo poder establecer la presencia de un contrato de trabajo y que se le asista los derechos laborales al trabajador, máxime en un contexto de pandemia donde la informalidad aumentó.

Por lo que, dicho principio no solo sirve a nivel teórico sino también práctico, empero, para lo cual las visitas inspectoras que realiza la autoridad de fiscalización laboral son importante, sin embargo, no se puede dejar de lado que dada la coyuntura sanitaria, la inspección laboral no pudo ser un servicio esencial, ya que, por un lado, la inmovilización obligatoria, la virtualidad no permitió que se realizaran visitas a las empresas, así como la autoridad fiscalizadora de trabajo basó sus esfuerzos en la gran cantidad de solicitudes de suspensión perfecta.

El citado alcance fue contrastado a nivel internacional por Espinosa (2020) que en su estudio de investigación mencionó que en Colombia, a fin de calmar los estragos que viene generando la pandemia por el virus COVID-19, las empresas comenzaron a contratar personal solo por horas, sin que ello implique el ingreso a planilla y el pago de beneficios sociales, ello como una medida de flexibilización laboral que ayude a las empresas afectadas, por lo que dicha medida desvirtúa la responsabilidad del empleador provocando un trabajo informal enmascarado.

Sin embargo, cabe mencionar que uno de los entrevistados consideró que entre el principio de primacía de la realidad y la informalidad laboral durante la

emergencia sanitaria por COVID 19 existió una relación de causa efecto, ya que según su consideración teóricamente el principio de primacía de la realidad mantiene relevancia, sin embargo, para la cantidad de informalidad que existe no importa lo suficiente, dado que dicho principio no sería de mucha utilidad cuando el trabajador no logra efectivizar el cobro de sus beneficios al desaparecer la empresa o no poder cobrar lo que le corresponde, en ese sentido, el principio de primacía de la realidad importaría cuando se trate de empresas grandes y contraten de manera informal.

Sobre ello, si bien existen casos donde las exigencias del pago de sus beneficios sociales de los trabajadores son amparadas y no logran ejecutarse, ello no implica que el principio de primacía de la realidad cumpla su finalidad en la práctica, máxime es que gracias a ello se advierte la gran informalidad laboral, prueba de ello es la cantidad de procesos judiciales que hasta el año 2021 superan el 176% con respecto al año 2020 los cuales versan en su mayoría sobre beneficios sociales y desnaturalización de contratos, tal como lo afirma Morales (2022) basado en la información emitida por la Subgerencia de Estadística del Poder Judicial, y sumado con la opinión concordante de la mayoría de entrevistados, el argumento del entrevistado que discrepa de la existencia de relación entre la aplicación del principio de la primacía de la realidad con la informalidad laboral del sector privado durante la emergencia sanitaria COVID 19 queda cuestionada.

Lo expuesto se contrastó con Remurzgo (2021) quien señaló que debido a la pandemia causada por el COVID 19 se evidenció que la informalidad laboral representaba un 72.4%, es así que en Lima y Callo aproximadamente un millón doscientas mil personas terminaron su vínculo laboral bajo contrato modales e indeterminado.

En ese sentido, se concluye que la aplicación del principio de la primacía de la realidad tiene una relación de utilidad con la informalidad laboral del sector privado durante la emergencia sanitaria COVID 19 en Lima Metropolitana, dado que se convertirá en una herramienta jurídica que sirve para aplacar la informalidad que incrementó durante la pandemia, y permitirá al juez como al inspector de trabajo poder establecer la presencia de un contrato de trabajo y que se le asista los derechos laborales al trabajador, lo que permitió alcanzar el objetivo específico 1 propuesta en la presente investigación.

En cuanto a la discusión del objetivo específico 2 “**Comprender de qué manera se relaciona la desnaturalización de contratos con el incremento de la informalidad laboral del sector privado durante la emergencia sanitaria COVID 19 en Lima Metropolitana**”, los alcances de las entrevistas coligieron que la relación entre la desnaturalización de contratos con el incremento de la informalidad laboral del sector privado durante la emergencia sanitaria COVID-19 es la de Género (informalidad) – especie (desnaturalización de los contratos por locación de servicios o sujetos a modalidad), de lo cual se identifican dos grandes grupos para abordar la desnaturalización de contratos, el primero de ellos, la locación de servicios, y es en la pandemia que tanto trabajador como empleador convenían contratos de locación de servicios puesto que por un lado el trabajador prefería recibir todo el monto de la prestación para que no le descuente y por su lado el empleador ahorra los costos de CTS, gratificaciones, seguro de salud, entre otros.

El otro grupo son los contratos modales los cuales tienen también una relación con la informalidad, puesto que se han convertido en una regla cuando debería ser la excepción, que, si bien brinda beneficios sociales al trabajo de manera limitada, empero ello se extingue al cese, empero la formalidad no solo es tener un contrato laboral y estar en planilla, sino también significa que al trabajador reciba su remuneración, CTS, vacaciones trunca, gratificaciones, entre otros. Sin embargo, ello no se dio en la realidad durante la pandemia, por cuanto no se pagaron beneficios sociales y se contrató por locación de servicios cuando en la realidad era un trabajo permanente y subordinado, lo cual genera contingencias a nivel judicial, dado que al 2021 existe una mayor cantidad de procesos laborales que superan en un 176% al año 2020 siendo los más recurrentes por incumplimiento de beneficios sociales y desnaturalización de contratos modales.

Lo expuesto se tuvo similitud los antecedentes, puesto que Espinosa (2020) evidenció los citados alcances de las entrevistas no es ajeno al plan internacional, dado que en Colombia a fin de calmar los estragos que viene generando la pandemia por el virus COVID-19, las empresas comenzaron a contratar personal solo por horas, sin que ello implique el ingreso a planilla y el pago de beneficios sociales, ello como una medida de flexibilización laboral que ayude a las empresas

afectadas, por lo que según el estudio dicha medida desvirtúa la responsabilidad del empleador provocando un trabajo informal enmascarado.

Asimismo, indicó que muchas organizaciones empresariales, especialmente la de servicios temporales, se valen de dicho mecanismo de contratación temporal por horas para simular y disfrazar la existencia de contratos de trabajo verdaderos y con carácter de indeterminados, lo que vulnera derechos laborales reconocidos a nivel internacional, como vacaciones, aportación al sistema de pensiones, CTS, gratificaciones, asignación familiar, escolaridad, entre otros, generando mayor desigualdad en los ingresos y beneficios salariales de los trabajadores.

Sin embargo, es pertinente acotar que uno de los entrevistados considera que si hablamos de contratos temporales estamos frente a trabajadores formales, por lo que logra reducir en un mínimo ese porcentaje de informalidad, por ello la desnaturalización de contrato y la informalidad laboral no tienen un vínculo directo. Lo mencionado es debatido con lo expuesto por Monzón (2021) quien señaló que la pandemia ha agudizado que muchas personas no logren obtener un puesto de trabajo formal, ello conforme los datos de la Encuesta de Demanda Ocupacional (EDO) el cual denota que, de 25,052 empresas encuestadas a nivel nacional, únicamente 2,110 (10.5%) contratarían trabajadores de carácter permanente durante el 2021 y el resto no consideraba tal contratación.

Además, Remurzgo (2021) señaló que debido a la pandemia causada por el COVID 19 se evidenció que la informalidad laboral representaba un 72.4%, es así que en Lima y Callo aproximadamente un millón doscientas mil personas terminaron su vínculo laboral bajo contrato modales e indeterminado. Aunado a ello, los alcances de la entrevista determinaron en mayoría que los contratos sujetos a modalidad son muy observables como se vienen aplicando; ya que, si se realizaría un balance y evaluación sobre las deficiencias que se encuentran, podrían ser muchas, desde que las empresas no cumplen con justificar por qué se contrata a modalidad, donde a un trabajador se le generan renovaciones de forma sucesiva, bajo un mismo texto y objeto de contratación, y no se justifica el por qué se realiza este tipo de contrato, el cual se ha convertido en una regla cuando debería ser la excepción, es por ello que la desnaturalización de los contratos modales puede ser entendida también como un modo de informalidad.

Sumado a ello, cabe mencionar a Morales (2022) quien basada en la información emitida por la Subgerencia de Estadística del Poder Judicial, en el año 2021 los procesos laborales iniciados a nivel nacional fueron aproximadamente de 76, 130, cantidad que supera al 2020, lo que representa un 176% de los años anteriores, siendo los casos con mayores demandas los referidos al pago de beneficios sociales (vacaciones, CTS, utilidades, gratificaciones, reintegros, entre otros.) y desnaturalización de contratos temporales. Asimismo, la citada autora indicó que tanto la suspensión perfecta, ceses, reducción de remuneraciones, retrasos en los pagos del sueldo o en casos su incumplimiento, fueron los rezagos que la pandemia produjo.

Por lo tanto, se alcanzó el objetivo específico 2 y se logró comprender que la desnaturalización de contratos tiene una relación de especie-género con la informalidad laboral en el sector privado durante la emergencia sanitaria COVID 19, puesto que los contratos modales se han convertido en una regla cuando debería ser la excepción, que, si bien brinda beneficios sociales al trabajo de manera limitada, sin embargo, ello no se dio en la realidad durante la pandemia, por cuanto no se pagaron beneficios sociales, y se contrató por locación de servicios cuando en la realidad era un trabajo permanente y subordinado, lo cual generó que al 2021 exista una mayor cantidad de procesos laborales que supera en un 176% al año 2020 siendo los más recurrentes por incumplimiento de beneficios sociales y desnaturalización de contratos modales, lo que produce gastos en demandas para los trabajadores y gastos en defensa judicial para el empleador.

Finalmente, respecto de la discusión de los resultados del objetivo específico 3 que consistió en ***“Interpretar de qué manera se relaciona la suspensión perfecta del trabajo con el incremento de la informalidad laboral del sector privado durante la emergencia sanitaria COVID 19 en Lima Metropolitana”***, los alcances de las entrevistas determinaron que la suspensión perfecta de labores se vinculó con el aumento de la informalidad durante el estado de pandemia, ya que por un lado, las empresas emplearon y abusaron mucho de la figura de suspensión perfecta para de una u otra forma no pagarles a los trabajados su remuneración temporalmente en virtud de la crisis económica, no obstante, por otro lado, las empresas seguían produciendo con gente de manera informal, contratando personal que no estuviera en planilla y evadir los costos, incluso existieron

empresas que tenían respaldo económico y se acogieron a dicha figura, lo cual hace evidenciar su inadecuada aplicación. Asimismo, debido a la suspensión perfecta de labores, las personas empezaron a dedicarse a otras actividades tanto comerciales como utilizando las redes sociales, sin pagar impuestos o algún tipo de renta, afectando la carga fiscal, lo cual a futuro podrían traer consecuencias graves.

Sin embargo, para dos entrevistados no existe una relación entre la aplicación de la suspensión perfecta de labores con el incremento en la informalidad laboral del sector privado durante la emergencia por COVID 19, dado que la informalidad tiene una serie de aristas y causas bastante complejas y ante un contexto en el que la emergencia sanitaria incrementó la informalidad, la suspensión perfecta de labores fue una de las medidas paliativas que hizo el Estado, lo cual posibilitaba que las empresas suspendieran sus contratos de trabajo, evitando que los trabajadores sean despedidos, además, según consideraron, si no hubiese aplicado dicha figura, hablaríamos de un mayor número de trabajadores en puestos de trabajo con cese, por lo que la suspensión perfecta del labores permitió conservar los empleos formales.

Los expuesto es cuestionado por Remurzgo (2021), que además concuerda con los alcances de la opinión de la mayoría de entrevistados, ya que señaló que debido a la pandemia causada por el COVID 19 se evidenció que la informalidad laboral representaba un 72.4%, es así que en Lima y Callo aproximadamente un millón doscientas mil personas terminaron su vínculo laboral bajo contratos modales e indeterminado, agregando que una gran parte quedó sin prestar servicios debido a la aplicación de la suspensión perfecta (licencia sin goce de haber), un ejemplo de ello es que desde inicios de la pandemia al 24 de mayo 2020 casi un total de 242, 200 trabajadores formales quedaron sin trabajo en empresas del sector privado, y a marzo 2021, según el Diario Oficial El Peruano, un total de 303, 194 trabajadores no gozaron de sus remuneraciones bajo dicha figura.

Aunado a lo expuesto, si bien el gobierno autorizó la aplicación de la suspensión perfecta, la autoridad fiscalizadora de trabajo no tuvo la capacidad suficiente para efectivizar su función, generándose despidos arbitrarios, máxime que la mayoría de los trabajadores no conocían las normas colocándolos en un estado de indefensión y estado de necesidad, lo cual los obligó aceptar trabajos

informales (es decir no estar en planilla) y las propias condiciones de los empleadores.

Es por ello que Gonzales (2020) refirió que en virtud de la pandemia causada por el COVID-19 el Estado peruano decretó ciertas medidas para proteger los derechos laborales, sin embargo, estas resultaron ineficaces, dado que sus resultados a la fecha no son eficaces afectando en gran medida los derechos laborales. Por lo que, el referido estudio determinó que el derecho al trabajo no se protegió ni garantizó tal como lo planeó el gobierno a inicios de la pandemia, vulnerándose con ello el artículo 1, 22 y 24 de la Constitución Política del Perú referido a la protección y promoción del empleo y sus derechos.

En ese sentido, se colige que la suspensión perfecta de labores se relacionó con el aumento de la informalidad durante la emergencia sanitaria COVID 19, ya que, por un lado, las empresas abusaron de dicha figura sustentándose en la necesidad de flexibilidad laboral, no obstante, las empresas seguían operando y produciendo con personal contratado de manera informal bajo locación de servicios, es así que desde inicios de la pandemia casi un total de 242, 200 trabajadores formales quedaron sin trabajo en empresas del sector privado, y a marzo del 2021 un total de 303, 194 trabajadores no gozaron de sus remuneraciones bajo la aplicación de la suspensión perfecta de labores.

V. CONCLUSIONES

Primero.- Se concluye que, la informalidad laboral se relacionó de manera directa con la vulneración de los derechos laborales durante la emergencia sanitaria COVID 19, por cuanto existió un crecimiento de informalidad laboral, siendo que en Lima y Callao aproximadamente 1´ 200 000 personas terminaron su vínculo laboral bajo contrato modales e indeterminados, y sumado a la contratación por locación de servicios para trabajos permanentes y subordinados, generó la vulneración principalmente de los beneficios sociales, seguridad social, pensiones y estabilidad laboral.

Segundo.- Se concluye que, la aplicación del principio de la primacía de la realidad tiene una relación de utilidad con la informalidad laboral del sector privado durante la emergencia sanitaria COVID 19, dado que se convirtió en una herramienta jurídica que sirve para aplacar la informalidad que incrementó durante la pandemia, y permitirá al juez como al inspector de trabajo poder establecer la presencia de un contrato de trabajo.

Tercero.- Se colige que, la desnaturalización de contratos tuvo una relación de especie-género con la informalidad laboral durante la emergencia sanitaria COVID 19, puesto que los contratos modales se convirtieron en la regla y no la excepción, cuyo pago de beneficios sociales se incumplió durante la pandemia, y, sumado a la contratación por locación de servicios, generó que al año 2021 existan procesos laborales que superan en un 176% al año 2020 (76,130), en su mayoría por beneficios sociales y desnaturalización de contratos, lo que a su vez produce gastos en demandas para los trabajadores y egresos en defensa judicial para el empleador.

Cuarto.- Se colige que, la suspensión perfecta de labores se relacionó con el aumento de la informalidad durante la emergencia sanitaria COVID 19, ya que las empresas abusaron de dicha figura sustentándose en la necesidad de flexibilidad laboral, empero, seguían operando con personal contratado bajo locación de servicios, es así que desde inicios de la pandemia un total de 242, 200 trabajadores quedaron sin trabajo en empresas del sector privado, y a marzo del 2021 se aplicó la suspensión perfecta a un total de 303, 194 trabajadores.

VI. RECOMENDACIONES

Primera.- Se recomienda al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo elaborar políticas públicas de lucha contra la informalidad laboral de manera multisectorial conjuntamente con el Poder Judicial, creando dos mesas de trabajo conformada por los representantes de las micro y pequeñas empresas a nivel de Lima Metropolitana y Callao y otra mesa de trabajo a nivel regional.

Segunda.- Se recomienda a la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria evaluar mayores incentivos tributarios para las micro y pequeñas empresas, así como con la Superintendencia de Banca y Seguros, a fin que con los representantes de las entidades bancarias y financieras otorguen mejores tasas de crédito y opciones de financiamiento a las micro y pequeñas empresas.

Tercera.- Se recomienda a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República evalúe la disposición normativa de contratos modales por necesidad de mercado, a fin de ampliar los supuestos del objeto de contratación, con la finalidad que existe un mayor flexibilidad de contratación para las medianas, micro y pequeñas empresas y con ello los trabajadores informales tengan oportunidades de empleo.

Cuarta.- Se recomienda al Instituto Nacional de Estadística e Informática realizar una encuesta a los diferentes hogares exclusivamente sobre el periodo donde se aplicó la suspensión perfecta de labores, con la finalidad de identificar su grado de eficacia y coadyuvar con dichos resultados al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a fin que se planteen mejoras en la aplicación de la citada figura ante cualquier contingencia futura.

REFERENCIAS

- Acevedo, I., Castellani, F., Lotti, G. y Székely, M. (2021). *Informalidad en los tiempos del COVID - 19 en América Latina: implicaciones y opciones de amortiguamiento* (Documento de trabajo del BID N° IDB-WP-01232). Banco Interamericano de Desarrollo.
<https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Informalidad-en-los-tiempos-del-COVID-19-en-América-Latina-Implicaciones-y-opciones-de-amortiguamiento.pdf>
- Arbache, J. (13 de agosto de 2020). Luchando contra dos pandemias. *CAF banco de desarrollo de América Latina*.
<https://www.caf.com/es/conocimiento/visiones/2020/08/luchando-contra-dos-pandemias/>
- Boza, P., Mendoza, L. (2020). La suspensión perfecta de labores como consecuencia de la pandemia del COVID-19 en el Perú: ¿flexibilidad laboral en la emergencia? *Revista especializada en Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, (28), 132-143.
[https://www.congreso.gob.pe/Docs/comisiones2020/CE-Tribunal-Constitucional/files/postulantes/exp055/7.boza_y_mendoza_\(2020\)._suspensi+%C2%A6n_perfecta_de_labores_\(rdt_28,_la_ley,_montevideocompresed.pdf](https://www.congreso.gob.pe/Docs/comisiones2020/CE-Tribunal-Constitucional/files/postulantes/exp055/7.boza_y_mendoza_(2020)._suspensi+%C2%A6n_perfecta_de_labores_(rdt_28,_la_ley,_montevideocompresed.pdf)
- Banco Mundial. (2020). *Beaten, not Broken: Informality and COVID*. Washington DC: South Asia Economic Focus, Banco Mundial.
- Córdova, E. y Rodríguez, M. (2021). *Los derechos laborales en el Perú durante la emergencia sanitaria covid-19*. Lima: Editorial área de innovación y Desarrollo, S.L.
DOI: <https://doi.org/10.17993/EcoOrgyCso.2021.63>
- Cortes Morales, M. A. (2018). The Principle of the Primacy of Reality as Guarantor of the Labor Rights of Official Workers Contracted through Contracts for the Provision of Services. *Revista Verba Iuris* 13(40), 111-127.
<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/verbaiuris/article/view/1571>
- Cuéllar, P. (2021). *Los retos de la informalidad en el marco de la emergencia sanitaria por COVID-19 en la Localidad del Kennedy* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Javeriana]. Repositorio Javeriana.

<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/56219/Paula%20Cu%c3%a9llar%20de%20la%20Vega%20Los%20retos%20de%20la%20informalidad%20en%20el%20marco%20de%20la%20emergencia%20sanitaria%20por%20COVID-19%20en%20la%20Localidad%20del%20Kennedy.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chanamé, J. (2022). ¿Qué es el principio de la realidad en materia laboral? *Pasión por el derecho*.

<https://lpderecho.pe/principio-primacia-realidad-definicion-explicacion-teorica-practica/>

Defensoría del Pueblo. (2020). *Estado de Emergencia sanitaria: El problema de la informalidad laboral en una economía confinada* (Serie Informes Especiales N° 02-2020-DP).

<https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2020/04/Serie-de-Informes-Especiales-N%C2%B0-02-2020-DP-Problema-de-la-informalidad-laboral-en-una-economia-confinada.pdf>

Espinosa, E. (2020). *La contratación por horas en Colombia y su eventual afectación a los derechos laborales* [Tesis de pregrado, Universidad de la costa CUC]. Repositorio CUC.

<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/7124/La%20contrataci%C3%B3n%20por%20horas%20en%20Colombia%20y%20su%20eventual%20afectaci%C3%B3n%20a%20los%20derechos%20laborales.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Fuster, D. (2019). Qualitative Research: Hermeneutical Phenomenological Method. *Propósitos y Representaciones*, 7(1), 201-229.

Doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n1.267>

Guevara, E. (2021). *La informalidad laboral y la desprotección social durante el periodo de confinamiento obligatorio, distrito Los Olivos, 2020* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70570/Guevara_VE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gonzales, E. (2020). *La regulación de la relación laboral y su impacto en el derecho al trabajo en el contexto de la pandemia. un análisis desde la legislación*

- comparada* [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio UPN.
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25570/Gonzales%20Loayza,%20Edgar.pdf?sequence=1>
- Gamero, J. (setiembre 2020). Perú Impacto de la COVID-19 en el empleo y los ingresos laborales. *Oficial Nacional de Empleo Oficina de la OIT para los Países Andinos*, 1-38.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_756474.pdf
- Henricks, M. (23 de mayo del 2018). Cosas que debes saber de los costos laborales. *Revista PNC Insights*.
<https://www.pnc.com/insights/es/small-business/running-your-business/labor-costs.html>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2018). *Metodología de la investigación*. 8.^{va} ed. México: McGRAW-HILL education.
- Jaramillo, M., Almonacin, J. y Luciana de la Flor. (2019). *Los efectos desprotectores de la protección del empleo: el impacto de la reforma del contrato laboral del 2001*. Lima: GRACE.
- Lavado, P. y Jaramillo, M. (2020). *Impacto del régimen especial de pequeña empresa en la informalidad laboral*. Lima: GRACE.
- Lavado, P. y Yamada, G. (2021). *Empleo e informalidad laboral en la nueva normalidad*. Lima: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico, 1-31.
https://cies.org.pe/sites/default/files/investigaciones/15._dp_empleo.pdf
- Lozano, L., Lozano, S., y Robledo, R. (2020). Desempleo en tiempos de covid-19: efectos socioeconómicos en el entorno familiar: Socioeconomic effects in the family environment. *Journal of Science and Research*, 5(4), 187 - 197.
<https://revistas.utb.edu.ec/index.php/sr/article/view/926>
- Martínez, M. (2006) La investigación cualitativa (síntesis conceptual). *Revista IIPSI UNMSM*, 9(1), 123-146.
https://www.researchgate.net/publication/28144043_La_Investigacion_Cualitativa_Sintesis_conceptual/link/024ae72d0cf25bc6d4a1fcdc/download

- Martínez, E. (30 de marzo de 2021). El desempleo juvenil en tiempos de la Covid-19. *Revista Tribuna Red Carolin*.
<https://www.fundacioncarolina.es/el-desempleo-juvenil-en-tiempos-de-la-covid-19/>
- Montoya, L. (2019). Los Principios del Derecho del Trabajo en la jurisprudencia Nacional. *Boletín informativo laboral* (92), 1-11.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo_principal_agosto.pdf
- Meléndez, W. (2020). El instituto de la suspensión perfecta de labores en el contexto del Covid-19. *Revista Laborem*, 22, 345-352.
<https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem22-345-352.pdf>
- Medina, M. (2 de setiembre de 2020). Informalidad laboral subirá hasta 10%. *Correo*.
<https://www.ipe.org.pe/portal/informalidad-laboral-subira-hasta-10/>
- Monzón, W. (2021). Informalidad y contratación laboral directa en la actualidad. *Revista Laborem*, (25), 101-118.
<https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/12/LABOREM-25-2021-Agenda-del-Derecho-Laboral-Peruano-79-118-23-40.pdf>
- Morales, A. (19 de abril de 2022). Número de demandas laborales en el 2021 fue el mayor de últimos cuatro años. *LP Pasión por el Derecho*.
<https://lpderecho.pe/numero-de-demandas-laborales-en-el-2021-fue-el-mayor-de-ultimos-cuatro-anos/>
- Neves, J. (2018). *Introducción al Derecho del Trabajo*. 4ta. Ed. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Observatorio de la OIT: El COVID-19 y el mundo del trabajo. Tercera edición Estimaciones actualizadas y análisis*. Observatorio de la OIT. Editorial OIT.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_743154.pdf
- Quispe, G. (2010). La desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad en el derecho laboral peruano. *Soluciones laborales para el sector privado*. (33), 21-30.

- <http://www.sutamp.org/wp-content/uploads/2012/03/Contratos-Modales.pdf>
- Remuzgo, S. (2021). Vigencia de los derechos laborales en el régimen privado y su implicancia en estado de emergencia (coronavirus 2020) [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias e Informática]. Repositorio UPCI.
<http://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/504/TESIS%20FINAL%20PRESENTADO%20-%20SANDRA%20REMUZGO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rubio, E. (9 de marzo de 2021). ¿Han cambiado los contratos laborales a raíz la pandemia? *Diario Gestión*.
<https://gestion.pe/tendencias/estilos/han-cambiado-los-contratos-laborales-con-la-pandemia-czg-noticia/>
- Salgado, A. (2007). Investigación cualitativa: diseños, evaluación del rigor metodológico y retos. *Revista Liberabit*, (13), 71-78.
- Székely, M., y Karver, J. (2020). Youth Out of School and Out of Work in Latin América: A Cohort Approach. *International Journal of Educational Development*, 80, 102-294.
- Saldarriaga, M. (2017). Informalidad. *Revista Moneda del Banco Central de Reserva del Perú*, (169), 34-38.
<https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Moneda/moneda-169/moneda-169-07.pdf>
- Sánchez, F. (14 de abril de 2020). La suspensión perfecta de labores en el marco del Estado de Emergencia Nacional y Sanitaria. *Revista La Ley el ángulo legal de la noticia*.
<https://laley.pe/art/9557/la-suspension-perfecta-de-labores-en-el-marco-del-estado-de-emergencia-nacional-y-sanitaria>
- Sociedad Nacional de Industria. (03 de mayo de 2022). Informalidad laboral llegará a récord en 12 años por falta de incentivos para mypes, alerta la SIN. *Diario Gestión*.
<https://gestion.pe/economia/informalidad-laboral-llegara-a-record-en-12-anos-por-falta-de-incentivos-para-mypes-alerta-la-sni-rmmn-noticia/>
- Torres, R. (2020). La suspensión perfecta en tiempos de COVID-19. ¿Una alternativa o abuso del empleador? *Revista de derecho Procesal del Trabajo*. 2(2), 135-150.

<https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/306>

Velásquez, M. (2021). La protección Social de los trabajadores informales ante los impactos del Covid-19 (Documentos de Proyectos LC/TS.2021/37). Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL): Editorial Cepal.

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46753/1/S2100055_es.pdf

Vílchez, L. (2015). Desnaturalización del Contrato de trabajo. *IUS la Revista*, 36, 366-384.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12266>

Weller, J. (2020). *La pandemia del Covid-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales* (Documentos de Proyectos LC/TS.2020/67). Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL): Editorial Cepal.

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf

Zavaleta, R. (20 de enero de 2022). Los costos laborales en el Perú. *Revista Jurídica Cajamarca*.

<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:38sOVqfAczkJ:https://www.derechoycambiosocial.com/RJC/REVISTA4/costos.htm&hl=es&gl=pe&strip=1&vwsr=0>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

“Una mirada a la informalidad laboral: desde la vulneración de los derechos laborales durante la emergencia sanitaria Covid-19 -Lima Metropolitana”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	SUPUESTOS	CATEGORÍAS	METODOLOGÍA
<p>Problema General:</p> <p>¿De qué manera se relaciona la informalidad laboral en el sector privado con la vulneración de los derechos laborales durante la emergencia sanitaria COVID 19 en Lima Metropolitana?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Comprender de qué manera se relaciona la informalidad laboral en el sector privado con la vulneración de los derechos laborales durante la emergencia sanitaria COVID 19 en Lima Metropolitana.</p>	<p>Supuesto General:</p> <p>La informalidad laboral en el sector privado se relacionará de manera directa con la vulneración de los derechos laborales durante la emergencia sanitaria COVID 19 en Lima Metropolitana, por cuanto existe un mayor crecimiento de empleo informal y la carencia de beneficios laborales.</p>	<p>Categoría 1: Informalidad laboral</p> <p>Subcategorías:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Baja productividad. - Desempleo - Elevados costos laborales 	<p>Enfoque: cualitativo</p> <p>Tipo de estudio: básica</p> <p>Diseño de investigación: fenomenológico Hermenéutica (4 pasos – Martínez Miguelez)</p> <p>Instrumento de recolección de datos: entrevista-guía de entrevista.</p> <p>Población:</p> <p>Está constituida por especialistas en el campo laboral.</p>
<p>Problemas específicos:</p> <p>a) ¿De qué manera se relaciona la aplicación del principio de la primacía de la realidad con la informalidad laboral del sector privado durante la emergencia sanitaria COVID 19 en Lima Metropolitana?</p>	<p>Objetivos específicos:</p> <p>a) Indagar de qué manera se relaciona la aplicación del principio de la primacía de la realidad con la informalidad laboral del sector privado durante la emergencia sanitaria COVID 19 en Lima Metropolitana.</p>	<p>Supuestos específicos:</p> <p>a) La aplicación del principio de la primacía de la realidad se relacionará de manera directa con la informalidad laboral del sector privado durante la emergencia sanitaria COVID 19 en Lima Metropolitana, debido que simular una relación autónoma provoca el aumento de la desnaturalización de contratos en empleos informales.</p>	<p>Categoría 2: derechos laborales</p> <p>Subcategorías:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Principio de primacía de la realidad. - Suspensión perfecta de labores. - Desnaturalización de contratos. 	<p>Escenario de estudio:</p> <p>Lima metropolitana</p> <p>Muestra:</p> <p>Muestreo no probabilístico por conveniencia, conformado por:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 01 abogado especialista en derecho laboral - 01 abogado especialista en derecho empresarial y asesorías corporativa
<p>b) ¿De qué manera se relaciona la desnaturalización de contratos con el incremento de la informalidad laboral del sector privado durante la emergencia sanitaria COVID 19 en Lima Metropolitana?</p>	<p>b) Comprender de qué manera se relaciona la desnaturalización de contratos con el incremento de la informalidad laboral del sector privado durante la emergencia sanitaria COVID 19 en Lima Metropolitana.</p>			

c) ¿De qué manera se relaciona la suspensión perfecta de labores con el incremento de la informalidad laboral del sector privado durante la emergencia sanitaria COVID 19 en Lima Metropolitana?

c) Interpretar de qué manera se relaciona la suspensión perfecta del trabajo con el incremento de la informalidad laboral del sector privado durante la emergencia sanitaria COVID 19 en Lima Metropolitana.

b) La desnaturalización de contratos se relacionará de manera significativa con el incremento de la informalidad laboral del sector privado durante la emergencia sanitaria COVID 19 durante la emergencia, dado que los trabajadores dejan de recibir beneficios laborales, lo que produce gastos en demandas para los trabajadores y gastos en defensa judicial para el empleador.

c) La suspensión perfecta de labores se relacionará con el incremento de la informalidad laboral en el sector privado durante la emergencia sanitaria COVID 19 en Lima Metropolitana.

- 01 abogado con 05 años de experiencia en asesoría laboral
- 01 Abogado con más de 5 años de experiencia en fiscalización laboral
- 02 abogados especialista en derecho laboral y fiscalización laboral.

Anexo 2: Matriz de Triangulación de resultados de entrevista

Pregunta	E1 Rooswelth Gerardo Zavaleta Benites	E2 Jorge Orlando Agréda Aliaga	E3 Bismarck Jefferson Seminario Morante	E4 Víctor Manuel Gómez Rojas	E5 Giancarlo Gayoso Gamboa	E6 Oscar Felipe Churata Quispe	Convergencia	Divergencia	Interpretación
<p>1. Desde su experiencia y conocimiento, ¿cuál es la mirada que tiene usted de la informalidad y qué derechos laborales considera que se vieron afectados durante la emergencia sanitaria por COVID 19? ¿Y por qué?</p>	<p>Muy buenas tardes. Bueno, la informalidad laboral es la ausencia del otorgamiento o reconocimiento de los derechos laborales previstos en la legislación, porque se brinda un servicio subordinado a cambio de una contraprestación, pero sin los beneficios y la protección que el ordenamiento laboral establece, los básicos como son acceso a la seguridad social en salud y en pensiones; y en esta coyuntura COVID pues el acceso a la seguridad social en salud era básico, un trabajador o una persona que presta sus servicios en dependencia, si no tiene esta protección, pues solamente</p>	<p>Bueno, muchas gracias; lo primero es que, en efecto, la informalidad laboral es un problema endémico en el Perú más allá de la pandemia en realidad es un tema que trasciende la pandemia, es un problema que existe desde siempre en el Perú, donde la gran masa laboral de los trabajadores peruanos en realidad se encuentra en la informalidad, o sea que trabajan en circunstancias o en condiciones en las cuales no se reconocen sus derechos laborales según el régimen que pudieran estar; o sea porque, trabajan de modo independiente o autónomo, pero en condiciones de precariedad, porque no pueden acceder a un puesto de trabajo subordinado y con los derechos que ello supone, no? La informalidad se</p>	<p>Sobre esta primera pregunta, considero importante mencionar que, en definitiva, la informalidad laboral es lo que yo vengo considerando hace ya varios años una patología jurídica. La informalidad es un mal que nos viene aquejando hace ya muchos años, Somos un país, lamentablemente, con altos índices de informalidad en todos los ámbitos, obviamente el sector de las relaciones laborales, no es la excepción; lo que evidentemente preocupa, porque al hablar de informalidad estamos pues haciendo referencia al desconocimiento, y reducción y extinción de algunos derechos</p>	<p>Si en realidad la informalidad laboral es un tema muy álgido y muy presente que está en nuestro país, en realidad siempre hablamos de la protección de los derechos laborales, pero es claro que hay una suerte de 70% de informalidad laboral, pero que falta una cultura de cumplimiento, sin perjuicio de los esfuerzos que pueda hacer la SUNAFIL, pero en realidad se buscaría que hagan muchos más. Y un poco a raíz de la pregunta que me haces, creo que el derecho más vulnerado ha sido el tema del pago de la remuneración durante el estado de emergencia, dado en los procedimientos de suspensión perfecta, y algunos paradigmas que han generado este procedimiento paralelo. Lo que más</p>	<p>Bueno, en principio la informalidad laboral en realidad se trata de un problema transversal me da la impresión y cuyas soluciones pues son o me parece que tienen que ser interdisciplinarias, abordadas de alguna política pública del Estado general que cubra diversos aspectos; porque la explicación de la informalidad laboral no es simplemente, pues la necesidad o la decisión de un empleador de incumplir con una norma, sino hay toda una serie de aspectos que me parece que hay que analizar allí.</p> <p>Es un problema bastante complejo, bueno, me imagino que ya es parte de la investigación que tienes a tu cargo, ya has revisado que las tasas de informalidad son bastante elevadas en el Perú respecto de otros países de la región y pues es un problema que no ha</p>	<p>Muy bien, pero para desarrollar esta pregunta habría que partir una definición sobre lo que estamos refiriéndonos cuando estamos hablando sobre la informalidad que básicamente está dirigido o entendido como el ámbito en el que se desarrolla un trabajador y que está regido por normas laborales o laborando en una actividad, el empleador para el que labora no se rige por las normas que son de carácter obligatorio para ser considerado ámbito formal; entonces el ámbito laboral informal justamente es aquel ámbito en el cual no se cumplen las normas laborales; lamentablemente en el Perú las</p>	<p>Todos los entrevistados concuerdan en señalar que la pandemia ocasionada por el COVID-19 aumentó la tasa de informalidad laboral, afectando derechos laborales fundamentales y elevar los índices de incumplimiento o de derechos laborales, como estabilidad laboral, el pago de la remuneración por la suspensión perfecta, seguridad y salud en el trabajo, seguridad social, pensiones, CTS, afectación a vacaciones para compensar las</p>	<p>El entrevistado Rooswelth considera que se vio acentuada no solo por la COVID-19 sino que salieron a reflejar con mayor vista el tema tributario y los altos costos laborales que tienen que asumir las pequeñas y micro empresas.</p>	<p>Los entrevistados concuerdan al señalar que la informalidad laboral es un problema actual y complejo latente desde hace décadas considerándose una patología jurídica, porque al hablar de informalidad estamos pues haciendo referencia al desconocimiento, reducción y extinción de algunos derechos laborales como la ausencia de incorporación a planillas, la ausencia de firma de contratos, de trabajo, de reconocimiento de derechos laborales, entre otras, son claras muestras de informalidad, es decir de una patología jurídica.</p> <p>Dicha situación, según consideran los participantes, se vio incrementada por la emergencia sanitaria producida por el Covid-19, ya</p>

<p>percibirá remuneraciones o percibirá ingresos mientras esté en condiciones de salud aptas para trabajar, si tiene cualquier situación de salud para atención o descanso médico, no tiene cobertura y eso fue fundamental en la época Covid más allá que colapsaron nuestros sistemas de salud, pues el hecho de tenerlos al menos le garantizaba el subsidio por aquellos días en que se encontraba incapacitado para trabajar. 444Pero dentro de la coyuntura COVID, ¿qué derechos me preguntas que derechos se afectaron? Pues los básicos que son estos acceso a salud y pensiones.</p>	<p>puede asociar a muchos, a muchos temas, a muchas circunstancias e idiosincrática de lo que es el Perú; algunos podrían decir, creo que con razón, que el tema tributario en el Perú es un tema que hace que las empresas prefieran mantenerse en la informalidad, no pagar impuestos derivado de ello, sea impuesto a la renta de tercera categoría o el IGV, porque evidentemente les conviene, les resulta más eficiente no hacerlo y con ello, pues evidentemente también arrastra el tema laboral; tenemos una tasa del 29.5% de impuesto a la renta de tercera categoría, que básicamente convierte al Estado en uno de los principales accionistas de toda empresa que pueda existir en el Perú, esa es la primera idea.</p>	<p>laborales que, por su propia naturaleza, tienen el carácter de irrenunciables.</p> <p>Antes de la pandemia de la llegada de la Covid 19 al Perú se hablaba de un 60, 70, incluso hasta 75% de informalidad en el ámbito laboral; hoy, tras algunos años de sufrimiento por la COVID 19, hemos llegado a alcanzar el 80 y hasta 85% de informalidad, según datos estadísticos del INEI, eso demuestra que el Perú está en un avance escandaloso de informalidad. Ejemplos de esto, tenemos varios: Recordemos el caso de la dualidad Nicolini, acá en la ciudad de Lima. Donde había (ininteligible) Un valor tan importante como lo es el derecho a la dignidad, al respeto a la persona humana; trabajar en containers cerrados. Morir</p>	<p>se ha llevado a cabo es la vulneración de este derecho, sin perjuicio de la legalidad, que puede ser. Pero a grandes rasgos creo que el procedimiento fue mal llevado a cabo.</p>	<p>sido abordado por el Estado debidamente; es decir, no encuentro mayores iniciativas desde las políticas públicas que ayuden a afrontar este problema, por lo que he podido ver en los últimos años, lo que se ha intentado es manejar la cuestión desde un punto de vista algo más orientador, de generar incentivos para el cumplimiento, dado que la fiscalización desde el punto de vista punitivo o sancionatorio no es que haya sido muy impulsado por ese lado; así que, bueno, eso yo podría decir a grandes rasgos de la informalidad laboral.</p> <p>Me parece un tema bastante complejo, de difícil abordamiento, que debe ser de todas maneras interdisciplinario y que no ha tenido un reflejo bastante contundente por parte de las políticas públicas; ahora, la segunda parte de la pregunta que tiene que ver con los derechos laborales afectados durante la emergencia sanitaria, creo que habría que partir desde la premisa que la emergencia</p>	<p>estadísticas y de acuerdo a lo que nos pueda dar la referencia del INEI en el área urbana, debemos estar entre un 75% del sector laboral considerado informal; y en el sector rural ya sobrepasamos los límites en que se debe estar aproximadamente en más del 90%, lamentablemente estas estadísticas nos dan a conocer que en el Perú lo incorrecto se está normalizando y si bien es cierto, se procura avanzar contra este aspecto negativo, que es un problema que data de hace muchos años, los esfuerzos no son suficientes. El problema al que se enfrenta el propio Estado es superior como para ir reduciendo los índices que puedan en algún momento permitirnos hablar de una gran parte del sector informal; y esto también se debe a muchos aspectos, dado que las mismas</p>	<p>licencias sin goce, utilidades.</p>	<p>que elevó los índices de desempleo, de incumplimiento de derechos y beneficios remunerativos. Actualmente la informalidad laboral alcanza el 70% aproximadamente.</p> <p>Asimismo, concuerdan en indicar que existió afectación de derechos fundamentales durante la emergencia sanitaria, tal como el derecho a una atención de salud adecuada que supone la afiliación a la salud, o a la protección de la salud y seguridad del trabajo en el empleo, estabilidad laboral debido a los despidos, CTS, gratificaciones, jornada máxima de trabajo, pensiones, vacaciones y utilidades, así como pago de remuneraciones.</p> <p>Consideran que la informalidad laboral en realidad se trata de un problema transversal cuyas soluciones tienen que ser interdisciplinarias, abordadas de</p>
---	---	--	--	--	---	--	--

altos comparándolos con los vecinos que tenemos, toda vez que tenemos en el Perú, pues en régimen general, en regímenes quizás distintos, como la pequeña y la microempresa en menor medida, y que justo esto tiene que ver con lo que vamos a mencionar, donde tenemos dos gratificaciones 30 días de vacaciones, una CTS, que es un sueldo un poco más de un sueldo en realidad, la asignación familiar, la participación en las utilidades, el seguro de salud o el Essalud, la retención de la FP y demás que suponen un costo colateral importante, pero claro, esto es relativo también porque hay que ser honestos, la base de cálculo de una de un costo laboral anual, digamos del Perú, las remuneraciones promedio son probablemente bajas también en comparación con otros países; entonces se podría decir, pues que, dependiendo de la perspectiva que uno

carbonizados por la negligencia de las personas demuestra obviamente que nuestra informalidad está en índices tremendamente terribles. Obviamente, la ausencia de incorporación a planillas, la ausencia de firma de contratos, de trabajo, de reconocimiento de derechos laborales, entre otras cosas, son claras muestras de informalidad, de una patología jurídica.

¿Qué derechos laborales se están viendo afectados por la emergencia sanitaria? Todos, y tengo que decirlo así abiertamente, partiendo del derecho a la estabilidad laboral, con contratos que, eran extinguidos, a pesar de que había todavía una vigencia de por medio. No se respetó el derecho a los con al contrato al respeto de los términos contractuales; se

sanitaria producida por la COVID 19, es una situación excepcional que, queramos o no, ha tenido un gran impacto en la economía, evidentemente el gran impacto es en la salud, por supuesto, y en la vida de las personas; sin duda, pero además de ese, pues está el impacto en la economía; entonces, si ya teníamos una estructura, un panorama laboral donde prepondera la precariedad, evidentemente lo que hace la emergencia sanitaria y la pandemia del COVID es acentuar, estos problemas que ya se veían en nuestro mercado laboral, Así que, por supuesto, la emergencia sanitaria no hizo más que elevar los índices de informalidad, elevar los índices de desempleo, elevar los índices de incumplimiento de derechos, de beneficios remunerativos porque me parece que es una consecuencia natural y bastante obvia partiendo de la premisa de que la emergencia sanitaria impacta en la economía, y lo que yo

políticas públicas de los distintos sectores y de los ministerios no concuerda, no conversan entre sí; muchas veces pensamos de que es el Ministerio de Trabajo quien es el único que debe desarrollar políticas de lucha contra la informalidad, pero no es así. Las políticas públicas deben ser trabajadas en forma integral, qué bueno sería que una política pública, por ejemplo, si hablamos de igualdad salarial, donde interviene mucho o interesa mucho al sector, como puede ser el Ministerio de la Mujer o el Ministerio de Justicia, trabaje conjuntamente con el ministro de Trabajo y puedan establecer políticas realmente de inclusión social; sin embargo, no conversan y cada uno trata de emitir o desarrollar normas como consideran, pero que sin embargo,

alguna política pública del Estado en general.

Asimismo, agregan que las medidas que traten de equilibrar la balanza entre la pandemia y la informalidad laboral, es decir, pues no cabe duda que una pandemia de esta naturaleza va a impactar en la economía. Pero el Estado no ha hecho mucho para tratar de equilibrar la situación.

tenga, 37 38% 40. 42. 45. 50% de X, pueda ser menor que el 30 o el 25% de x más 100, no? Digámoslo de alguna manera, entonces, probablemente el tema de la informalidad tenga mucho que ver con más con el tema tributario que con el tema laboral propiamente dicho, con el tema también de las barreras burocráticas que tenemos en el Perú de constituir una empresa que es ya de por sí complicado la obtención, pues precisamente de la personería jurídica, llamémosle personería fiscal, los trámites que se tienen que hacer entre y proponer una licencia de funcionamiento y demás cosas que hacen. Pues que la gran mayoría de empresas en el Perú vean difícil empezar y continuar con el desarrollo de un negocio, no? Sobre todo si tenemos, pues adicionalmente que cuando una empresa se formaliza y demás que lo hace probablemente por

comenzaron a hacer despidos masivos sin ningún tipo de reparo, bajo la idea “demándame posteriormente”, “ya veremos en el proceso judicial”, sabiendo que el Poder Judicial también estaba paralizado, entre otras cosas.

El propio peso que tiene la informalidad laboral, si no había estabilidad, no había reconocimiento de derechos laborales, no había vacaciones, no había gratificaciones, ¿utilidades? Menos, si las utilidades están ciertamente relacionadas a las ganancias que pueda tener la empresa con la pandemia, más hubieron pérdidas que ganancia, ya se imaginarán lo poco o nada que sí reconoció como utilidades; las vacaciones fueron utilizadas como una forma de compensar las licencias sin goce

creería es que a partir de esa premisa, hay que evaluar qué es lo que ha hecho el Estado en relación a eso y cómo y qué medidas adopta para equilibrar o para contrarrestar los efectos de la pandemia. Entonces ahí el Estado ha tomado algunas medidas paliativas desde que comenzó la emergencia sanitaria, que tienen diversas aristas como la de los bonos en favor de las personas de menores ingresos. Luego vinieron algunas normas que facilitaban a las empresas, en cierta medida algunas cuestiones laborales, con la finalidad de mantener al menos el vínculo laboral, sea la suspensión perfecta, sea la posibilidad de negociar jornadas, el propio trabajo remoto, la posibilidad de negociar remuneraciones, etcétera, etcétera. Han existido algunas normas paliativas por ese lado y otras también referidas a licencias para que las personas puedan ir a vacunarse, etcétera y pues me parece que ahí nomás queda el conteo; es decir, son

al final no tienen buenos resultados o no resultan aplicables.

Por otro lado, tenemos el Ministerio de Educación que jugaría un papel muy importante en lo que es la lucha contra la informalidad, si revisamos las mallas curriculares, vemos que en éstas no se consideran algunos temas muy importantes que antes sí se tomaban en cuenta, como es la educación para el trabajo donde se podía enseñar o aprender también cuando uno ha sido estudiante, lo que era la parte formal del ámbito laboral, los derechos que tiene los trabajadores, así como también las obligaciones que tienen las empresas; o que interesante podría ser que desde estas mallas curriculares se pueda enseñar lo que es el principio

un fin claro que es de haber sujeta por ejemplo la compensación que obtención de un dio el gobierno en crédito, pues al un inicio, fueron mismo tiempo ve utilizadas de manera como le comienzan a llegar inspecciones indiscriminada; de zona de inspecciones, una cuando su esencia fila de la 20.^a de la es que la persona municipalidad, pueda disfrutar de multas por aquí, su descanso libre, multas por allá, por espontánea; pero, de qué forma vas a poder ejercer tu todos lados; derecho entonces eso hace vacacional si en realidad que la formalidad en el Perú sea confinados? Estábamos probablemente muy baja, y si esto sea prácticamente hablamos lo encerrados en traducimos al tema nuestro domicilio laboral pues sin tener mayor evidentemente posibilidad de también; que esto se realizar algún tipo ha incrementado o de actividad, profundizado o claramente eso maximizado por los demuestramos que no efectos de la guardaba pandemia, sin duda, consonancia el no la cantidad de espíritu del empresas que han beneficio social y cerrado en el Perú del derecho laboral formales e a las vacaciones informales, y con ello con la realidad que la pérdida de veníamos empleos, ha hecho teniendo. que esta crisis de Empleadores: Muy informalidad se vea bien, vamos a exacerbada, lo cual utilizar sus determina descansos para precisamente cubrir los periodos también la que te estamos afectación de pagando a pesar diferentes derechos, de que no estás que son más allá de trabajando, económicos, que lógicamente, eso

un puñado de normas que han servido de paliativo, sobre todo me parecen la gestión del gobierno anterior a inicio de las de la pandemia, y luego pues ya no ha habido más.

Me parece que no ha habido mayores medidas que traten de equilibrar esa balanza a la que me refería al inicio, es decir, qué duda cabe que una pandemia de esta naturaleza va a impactar en la economía. Pero lo que habría que preguntarse es ¿qué hace el Estado para tratar de equilibrar la situación? me parece que mucho no ha hecho.

o el deber de prevención cuando lo referimos a seguridad y salud en el trabajo; pero lamentablemente vemos de que las políticas públicas no conversan entre sí. Y esto muchas veces incremento la presencia de informalidad, porque no existe una formación integral de todos nosotros como ciudadanos.

En ese contexto, podemos hacer referencia de qué derechos laborales se habrían vulnerado en este periodo de pandemia de COVID 19, de que ¿hubo una vulneración de derechos laborales? Por supuesto que si, pero muchas veces esta vulneración se da por una incorrecta aplicación, de algunas empresas sobre normas ya existentes para la situación de emergencia y ámbito laboral que se ha dado en este

pueden ser una gratificación, que pueden ser una CTS y demás, que pueden ser en realidad afectación de derechos fundamentales: La jornada máxima, probablemente se ve poco respetada en empresas con poca productividad y que necesitan precisamente mano de obra en mayor cantidad para ser más productivas, pero al menor costo posible y sin una regulación o sin una, sin una formalidad de por medio, pues hacen que los trabajadores probablemente estén trabajando diez, 12, 14 horas al día.

Por otro lado, afectación de derechos fundamentales como el derecho a una atención de salud adecuada que es supone precisamente la afiliación a la salud, o yendo a temas un poco más contemporáneos, digamos, a la protección de la salud y seguridad del

partiendo desde una idea inmediata de lo que significa la estabilidad laboral.

Y también tenemos otras cuestiones, como por ejemplo seguridad y salud para el trabajo. Son derechos laborales, están reconocidos en la Ley de Seguro de Salud para el Trabajo, no había un marco normativo para regular el trabajo remoto; hablamos de los inicios del trabajo remoto, quizás luego ha ido mejorando. Porque algunos creemos que una empresa o un empleador es formal solamente porque tiene a sus trabajadores en planilla y les hace firmar un contrato de trabajo. ¿Ya por eso somos empresas o empleadores formales? No, Tajantemente no. La formalidad laboral implica muchas cosas más, entre ellas que sea utilizado el contrato que

en este contexto, y esto ha sido generado también por la propia incertidumbre que se tenía y hasta ahora se tiene por no hemos superado lo que es la pandemia, entonces esta incertidumbre que si recordamos bien desde el año 2020 no sabíamos si había un estado de emergencia, inamovilidad por 15 días y 15 días más, 15 días más y no sabíamos cuando esto iba a concluir, como ahora también, no tenemos una fecha fija de cuándo va a terminar la emergencia sanitaria, que si bien es cierto ya se vienen reactivando muchos sectores del trabajo presencial, ya se viene generando con ciertas condiciones, pero aún no se tiene a ciencia cierta cómo va a terminar toda esta historia de la pandemia, y en base a ello muchas empresas apresuradamente tomaron decisiones y se

trabajo en el empleo, donde probablemente una empresa informal, no probablemente, seguramente una empresa informal que si no se preocupa entender nuestro trabajo en planilla, probablemente se preocupe mucho menos en que estos trabajadores estén bajo circunstancias, condiciones adecuadas de empleo o de empleo digno, entre ellos el tema de seguridad social en el trabajo; entonces, definitivamente el impacto de la pandemias sobre la informalidad la hecho es muy grande y la ha hecho crecer; estamos hablando también que los dos últimos años, con restricciones económicas y demás, ha habido personas que han ingresado a la población económicamente activa probablemente lo han hecho también y están en paro, como dicen algunos, o sin trabajar, sin producir y la población que realmente corresponde, si es una labor permanente, pues un contrato plazo indeterminado, indefinido; porque yo no puedo tener una labor permanente bajo un contrato sujeto a modalidad o a plazo fijo. Eso es desnaturalizar el contrato de trabajo. De igual forma, garantizar el respeto por la seguridad y salud de los trabajadores; mucha gente obligaba a sus trabajadores a ir a trabajar. ¿Qué encontraban? Contagios masivos; esto generó la pandemia y son cuestiones que, a nuestros días, a la actualidad; ya en el año 2022, se vienen mostrando en mayor medida, aún existen. ¿Se han reducido los contagios? Si, ¿se han disminuido algunas cosas? Sí, pero aún subsiste la informalidad, aún subsiste el desconocimiento de derechos laborales.

vieron afectados distintos derechos laborales; podemos hablar, por ejemplo, de Derechos fundamentales, como el derecho al trabajo en el ámbito de conservar un puesto de trabajo, porque lo primero que hicieron las empresas fue era aplicar algún tipo de suspensión perfecta de labores, sin tomar las previsiones que posteriormente ya se dieron cumplir con un procedimiento o ya no renovar contratos de trabajo sujetos a modalidad; y entonces esta situación es la que justamente vulneró el derecho fundamental al trabajo.

Otro derecho fundamental que también ha sido vulnerado ha sido el derecho a la jornada máxima de trabajo, con el desarrollo del trabajo remoto, ya no existían horarios o

puede haber cumplido la edad, que son los 14 años en realidad, pero digamos que podría ser de más años para no ser tan técnicos en el sentido, pero digamos que personas que están entrando a la edad de trabajar han sido probablemente algunos millones de personas que ven difícil acceder a un puesto formalmente o un proceso laboral formal, entonces, sin duda esto también tiene un impacto en la juventud que probablemente vea que su primer empleo es un empleo precario, que no cumple con las garantías mínimas de derechos fundamentales o de protección a los trabajadores; entonces, sin duda ha habido un impacto bastante grande, bastante grave y que lamentablemente no se está haciendo nada por revertirlo, seguimos con ideas, quizás un poco desfasadas, quizás un poco ingenuas, en el sentido de creer que regulando,

¿Soluciones? tal vez pueden estar en manos de las autoridades, lamentablemente, hasta la fecha seguimos viviendo en una informalidad que por ahora no tiene una fecha de caducidad. Seguimos siendo un país informal.

jornadas específicas como lo hacía uno al ingresar o al hacer labor presencial, donde uno puede tener una hora de ingreso a las 08:30 y de salida a las cinco o 18:00 de la tarde; en este caso, las jornadas de trabajo que se realizaban muchas veces eran superiores tanto por jornada diaria como semanal de 48 horas; pero claro que luego se emitió una norma justamente por esta problemática que se había presentado y la necesidad de la desconexión digital, pero que aun así resulta también insuficiente, se han vulnerado derechos o normas de seguridad y salud en el trabajo, ya que el ámbito donde desarrolla su labor el trabajador en su oficina, su centro de labores, es muy diferente, por ejemplo, cuando se hacía o se hace todavía trabajo remoto en sus

sobreregulando el mercado laboral vamos a tener más formalidad; el ejemplo claro está en el decreto supremo que prohíbe la tercerización, que lo que va hacer es precisamente ahondar los problemas de la informalidad en las empresas de tercerización, que en muchos casos son pequeñas y microempresas que van a hacer que contraten a estas personas, ya no en la semi formalidad o casi formalidad, que sigue siendo una formalidad de esos regímenes laborales especiales, sino simple y llanamente sin ningún tipo de formalidad entonces la situación es ciertamente complicada y que deberíamos tener un rumbo, pero que no lo tenemos lamentablemente el día de hoy.

domicilios, el cual no está justamente equipado o acondicionado, no tiene el tratamiento ergonómico como para que se pueda desempeñar una labor y no se pueda afectar la salud de los trabajadores; y así sucesivamente podemos ver en cada una de los de las medidas que se han podido aplicar se ha vulnerado muchos derechos de trabajadores; algunos casos, como ha hecho referencia por la incertidumbre que se había generado y en algunos otros casos también, por la aplicación muy estirada de la norma por parte de algunas empresas que aplicaron incorrectamente algunas medidas y hasta exageraron la forma de aplicación lo que ha traído consigo la vulneración de los derechos laborales durante la pandemia.

<p>2. Desde su experiencia y conocimiento, ¿La regulación laboral dictada durante la emergencia sanitaria COVID 19 cumplió con la finalidad de proteger al trabajador o formó parte del incremento de la informalidad laboral en el sector privado? Y, ¿por qué?</p>	<p>Sí, perfecto. Se mencionaba la relación laboral, es, bipartita, tenemos por un lado al empleador con sus propios intereses y a los trabajadores igual, con sus propios intereses, permaneció o derechos e intereses. Entonces, siempre va a haber una doble posición. Me consultas o me preguntas si la regulación laboral dictada durante esta emergencia ha sido adecuada. De pronto, alguna de las normas que se emitieron para los empleadores fue la adecuada, Como el tema de la suspensión perfecta de labores. Pero si nos vamos para el lado de los trabajadores no le va a parecer adecuado; y, así hubo otras normas, como, por ejemplo, la posibilidad de disponer de los fondos de pensiones, la posibilidad de retirar la CTS al 100%; que los</p>	<p>Es una pregunta interesante, porque digamos que podríamos resumir la legislación laboral en épocas de la pandemia, en básicamente dos grupos: El grupo que buscaba permanecer o buscaba preservar el empleo de los trabajadores y por otro lado el de las regulaciones que buscaban regular de modo adecuado las relaciones laborales que se estaban manteniendo. Dentro del primer grupo tenemos la primera gran norma que fue la que salió los primeros días, la del establecimiento de la licencia con goce de haber compensa, que esa era una figura que podría haber funcionado durante los las dos primeras semanas de la de la pandemia porque, bueno, digamos que uno podía pensar ingenuamente en ese momento que esto iba a ser algo relativamente breve, pero la extensión en el tiempo, ¿qué es lo que hizo?, hizo que las empresas vieran</p>	<p>Bien, pues sobre esto debo mencionar lo que sucedió al inicio, allá por marzo del 2020; desde el inicio del estado de emergencia, creo que todos podemos coincidir, con que la regulación, no cumplió su objetivo. Por ejemplo, Licencia con goce de haber sujeta compensación, eso no duró ni un mes; porque el sector empleador, sector empresarial, se hacía la pregunta: ¿cómo le voy a otorgar una licencia? ¿Cómo le voy a pagar un salario a alguien que no produce? No es lógico, de dónde voy a sacar los recursos para pagar salarios, remuneraciones, si no estamos generando, no estamos produciendo. Claro, el gobierno de aquel momento quería evitar marchas, escándalos, reclamos. Que podían quebrantar</p>	<p>Esa es una muy buena pregunta, en realidad la complemento con lo que estaba diciendo en mi respuesta al anterior. En realidad, hemos visto que en muchos países de Europa hubo una suerte de respaldo económico por parte del Estado para solventar a las empresas debidamente y que las empresas no afecten a sus trabajadores respecto del pago de la remuneración; en realidad, el hecho de permitir cerrar a todas las empresas hubo una real afectación porque no se midió realmente, que algunas de éstas tenían un buen respaldo económico y muchos trabajadores en realidad se vieron vulnerados al entrar en un procedimiento suspensión perfecta pese a que la empresa podría tener un adecuado respaldo económico y no se tutelaron mucho los derechos laborales, sino básicamente se buscó la protección</p>	<p>No, yo creo que es la regulación en general; es decir, parto de la segunda parte de la pregunta; la regulación laboral en general rara vez tiene como finalidad o como primer impacto el incremento de la informalidad. Quizá sí son más bien medidas que están destinadas a generar sobrecostos en las empresas pueda decirse que eso incrementa la informalidad, pero me parece que ese es un punto de vista algo limitado; Porque la informalidad laboral no solamente es un tema de sobrecostos laborales, es un problema, como decía al inicio, bastante más complejo, ¿no? Entonces aquellos que dicen pues que, en la regulación destinada al incremento sobre costos laborales para las empresas, necesariamente incrementa la informalidad laboral, me parece que es una afirmación que hay que tomarla con pinzas. Entonces no creo que digamos la regulación que se haya dictado en este período de tiempo haya tenido como</p>	<p>Para hacer una evaluación de las medidas que se han tomado, yo creo que había que hacerla de una vez tiene como forma pormenorizada, pero tomando en cuenta cada una de las medidas dadas por el gobierno y pues algunas nos pudieron haber servido, otras no, otras fueron mal aplicadas, cada etcétera; cada norma debería ser tomada para ver si cumplió su fin, su objetivo en esta coyuntura de la pandemia, algunas sí han sido buenas; porque sea protegido, por ejemplo, la salud de los trabajadores, cuando hablamos del trabajo remoto, cuando ya el trabajador tenía una mayor de protección respecto de él mismo, respecto de su familia, tomando todas las previsiones sanitarias; otras tal vez pudieron haber sido no tan buenas como el</p>	<p>Para los entrevistados Agreda, Gómez, Seminario y Churata la regulación laboral emitida durante la emergencia sanitaria por COVID-19 no cumplió su objetivo de proteger al trabajador, ya que por un lado la licencia con goce produjo consecuencias para el empleador y por otro lado la suspensión perfecta generó estragos en los trabajadores.</p>	<p>Sin embargo, para los entrevistados Gayoso y Zavaleta las medidas regulatorias no contribuyeron al incremento de la informalidad laboral, ya que han sido paliativas en algunos aspectos con el fin de mantener el vínculo laboral, máxime si la relación laboral es, bipartita, puesto que por un lado al empleador tiene sus propios intereses y los trabajadores igual, es decir que lo bueno para el empleador puede ser malo para el trabajador, empero, considera el Dr. Zavala que son resultados que pueden medirse más adelante. La mayoría de entrevistados coinciden en que desde el inicio del estado de emergencia, la regulación no cumplió su objetivo, siendo la misma dividida en dos grupos normativos, el primero al establecerse la autorización para las licencias con goce con días compensables, sin embargo, al extenderse más por la continuidad de la emergencia sanitaria hizo que las empresas vieran imposible seguir pagándole a un trabajador que no le producía, empero estaban obligadas por ley a cumplir, lo cual fue una grave afectación para ellas, ocasionando que muchas empresas cerraran y a su vez afectando los beneficios sociales y remuneraciones de los trabajadores, así como la estabilidad laboral. Asimismo, la autorización legal de la suspensión perfecta de labores fue tardía e</p>
---	---	---	---	---	---	---	---	---

<p>beneficiados, entre comillas, al menos de forma inmediata, fueron los trabajadores porque pudieron acceder a ingresos económicos en esta coyuntura. No tenían trabajo y pudieron acceder a sus fondos que están, que tienen otra finalidad, pero que en esa coyuntura ayudó a paliar las necesidades económicas. ¿Si cumplió la finalidad? Recién creo que, culminada esta emergencia, esta pandemia podremos analizar y valga la oportunidad. La próxima semana estoy participando en un congreso internacional en Colombia donde se va a analizar justamente la legislación latinoamericana. ¿Cómo se manejó esto en Ecuador? Qué medidas se tomaron, como fue en Colombia, en Argentina, en Chile, en Perú, porque como fue un tema inesperado se</p>	<p>imposible seguir pagándole a un trabajador que no le producía una empresa, no recibía ingresos precisamente porque dejaba de facturar, pero se veía obligada por ley a seguir pagando a los trabajadores; esto evidentemente fue un golpe muy duro a muchas empresas que finalmente cerraron, en muchos de los casos, ¿no? Restaurantes, tiendas, bodegas y demás cerraron precisamente por esta situación, o algunas simples y llanamente dejaron de pagar tan bien que le pudo haber generado problemas después por parte de SUNAFIL y demás, alegando que no las han pagado.</p> <p>El segundo momento fue un momento tardío, por cierto, una regulación tardía, pero que era necesaria, que era la posibilidad de establecer la licencia, perdón, la suspensión perfecta de labores donde básicamente se ha</p>	<p>las medidas sanitarias de confinamiento que se habían dispuesto para ese momento. Genero desorden.</p> <p>Luego aparece, la suspensión perfecta, un caos total. ¿Qué es suspensión perfecta? ¿Cómo aplicarlo? Participando el Ministerio de Trabajo ¿De qué forma? Todo un desorden, totalmente incertidumbre. ¿En qué caso, si procedía? ¿En qué casos no procedía? Totalmente confuso. Obviamente esto se trató de mejorar. Yo creo que aun a estos días, ya que estamos hablando del año 2022, a la fecha ha habido mejoras, no lo puedo negar. Es importante tener claro que esto es un proceso de evolución, no algo nuevo. El trabajo remoto no existía aun hasta antes del 16, 15 de marzo del 2020; lo</p>	<p>de la empresa. Entonces creo que debió imitarse en este caso la respuesta que se tuvo a esta pandemia en otros países y tutelar adecuadamente los derechos laborales. Esto obviamente también conllevó a que la informalidad estuviera más presente y que se buscara siempre la contratación de manera informal del personal, no de los trabajadores.</p>	<p>principal finalidad o principal consecuencia el incremento de la informalidad. Lo que lo que si podríamos revisar es es lo primero, no es decir si tenía como finalidad o no proteger al trabajador, y yo creería que la como decía, la regulación o la poca regulación que me parece que ha sido básicamente paliativa en algunos aspectos, básicamente ha sido o ha estado destinada a tratar de mantener el vínculo laboral, porque yo creería que el primer problema o la principal preocupación ha sido qué es lo que sucede. Durante la pandemia, durante la vigencia sanitaria y la pérdida del empleo; porque evidentemente la emergencia sanitaria producida por COVID 19, entre otras cosas, hizo que los que el que el desempleo, que las tasas de desempleo se incrementen. Entonces preferible tener ciertas medidas que de repente debiliten los derechos de los trabajadores, pero finalmente que al menos mantengan la el empleo; es decir, que al menos el trabajador mantenga</p>	<p>caso de la suspensión perfecta de labores no, que en cuyo caso muchas empresas hicieron uso y hasta podríamos decir que abuso de estas medidas de la supervisión perfecta de labores exponiendo mucho a los trabajadores y a las personas que dependían de ese trabajador.</p> <p>Algunas otras medidas han podido ser también hasta contraproducentes , como en el caso de la liberación de la CTS o la AFP en el sentido de que si bien es cierto se brinda o como ahora, liquidez a los trabajadores para que puedan poco compensar la difícil situación económica que se estaba pasando, dependía también mucho del trabajador, de cómo utilizaba estos fondos que en específico tienen otro fin, un fin de previsual o de cubrir contingencias de</p>	<p>incompleta que ha generado una serie de inconvenientes a muchas empresas que hasta el día de hoy vienen discutiendo si su suspensión perfecta fue válida o no, que finalmente también han contribuido a la informalidad en muchos lugares, porque empresas cerraron, dejaron de pagarle a los trabajadores, los cuales tuvieron que encontrar otras maneras de sobrevivir, generando precisamente un mayor índice de informalidad.</p> <p>Cabe considerar lo indicado por el entrevistado Zavaleta, al considerar que los resultados efectivos o no de la regulación durante la pandemia debe ser analizada una vez se establezca la situación económica, dado que al ser temas recientes hace falta estadísticas basadas en datos y la perspectiva tanto de empleados como trabajadores.</p>
---	--	---	--	--	---	--

dictaron las medidas que cada país consideró, de acuerdo con toda su realidad. Otros decían que algunas de las medidas que estábamos adoptando nosotros hubiera tenido un impacto diferente si nuestra economía fuese diferente. O sea, como que traíamos medidas de otro país, pero que no aplicaban a nuestra realidad. Considero que al menos hubo algunos buenos aciertos. No? Para poder mantener la relación laboral y no caer en más informalidad o desempleo, la suspensión perfecta ayudó a mantener; y, si bien en un momento el trabajador puede sentirse afectado en ese momento, pero, superado el periodo de impacto inicial, luego pudo continuar laborando, o sea, se conservó su puesto de trabajo. El análisis que como te digo, a partir de ahora se autorizaba a los empleadores bajo determinadas circunstancias, además condicionadas después de un procedimiento y, además, aunque de aprobación automática en principio para que dejaran de pagar las remuneraciones a aquellos trabajadores que no estaban vendiendo servicios. Repito, fue una decisión tardía, fue una norma tardía, incompleta, por cierto, y que ha generado una serie de inconvenientes a muchas empresas que hasta el día de hoy vienen discutiendo si su suspensión perfecta fue válida o no fue válidamente señalada, cuando era claramente necesario que esto se definiese rápida y automáticamente sin mayores complicaciones porque, lo cierto es que los trabajadores no prestaron servicios.

Entonces, ¿qué es lo que ha hecho el Estado? ¿Qué es lo

más cercano era el trabajo o teletrabajo, una forma de laborar a distancia, desde la comodidad de tu hogar o del lugar que tu consideraras, pero con el consentimiento del trabajador y el empleador; Cosa que con el trabajo remoto no era una opción acá, era una imposición ante las medidas que estábamos pasando, por (ininteligible) Algo muy diferente, ¿No? el teletrabajo era concertado, el trabajo remoto era una obligación, pero era una forma de trabajo desconocida, con muchas dudas, con incertidumbres.

¿Otorgaban o no otorgaba los mismos derechos laborales? Por supuesto que otorgaba los mismos derechos laborales, pero que sean empleadores (ininteligible) Es porque parece, tan eficaz, (ininteligible) Y derechos, y ahora

su empleo, que no lo pierda, yo creo que ha sido esa su principal preocupación; y en ese sentido, por ejemplo, como decía, han habido normas que han regulado aspectos o la posibilidad de que los empleadores reduzcan remuneraciones, pero manteniendo el empleo o modifiquen jornadas, pero manteniendo el empleo o el mismo trabajo remoto, o incluso la suspensión perfecta de labores, porque la suspensión perfecta de labores lo que implicaba era evidentemente que pues se suspendiera temporalmente el vínculo laboral sin pago de remuneraciones, pero finalmente se mantenía o se pretendía que se mantenga el empleo; entonces me da la impresión de que su principal preocupación de esta regulación ha sido esa, mantener el empleo de los trabajadores a costa de quizás restringir o limitar otros derechos que no dejan de ser importantes; pero sobre lo primero, pareciera que ha sido principalmente la

desempleo. Al liberar estos fondos, ya no van a cumplir sus fines y si el trabajador no lo utilizó de una forma adecuada, tal vez no lo ha invertido o lo ha invertido en un emprendimiento que no resultó y terminó perdiendo todo, o adquirió bienes que no resultaban necesarios, entonces se ha naturalizado todo a los fines de estos fondos; dejándolo desprotegido ante situaciones futuras de desempleo o pensión. Y así, cada medida se podría evaluar a fin de poder concluir sobre cada una de éstas si fue buena por parte del gobierno, si es que existió un problema de aplicación por parte de las entidades o empleadores o también por parte de los mismos trabajadores que no supieron tal vez tomar una decisión adecuada en el uso de recursos; sin embargo, en forma general

debe hacer de manera más fría, con cifras, y, ya en una situación diferente, porque estamos en la reactivación económica, no? Porque, en su momento si esto lo preguntábamos a inicios de pandemia, de pronto todos los trabajadores reclamaban ¿por qué la suspensión perfecta? Pero a ese mismo universo de trabajadores si le preguntamos ahora, dos años después de adoptar las medidas quizá, con una visión diferente; Diga Sí, gracias a esas medidas he podido conservar el empleo. Siempre va a ser bipartito el tema laboral, pero habría que analizar ese universo pequeño de trabajadores formales. ¿Cuántos pudieron mantener su vínculo laboral gracias a las medidas adoptadas? ¿Cuántos de esos trabajadores se que hizo el gobierno en su momento? Sea el presidente que haya sido, precisamente obligar a las empresas a desembolsar dinero que no tenían dinero que no producían; entonces, ¿cómo podemos hacer eso? Entiendo la lógica subyacente, pero no la comparto en el sentido de tratar de garantizar la supervivencia del trabajador pero lo cierto también es que se debía pensar también en la supervivencia del empleador para que haya puestos de trabajo entonces, esta figura, yo creo que tardía, necesaria en su momento sí, pero tardía, al fin y al cabo o mejor dicho, la tardanza de esta disposición más la previamente existente de licencia, como ser compensable, yo creo que tuvieron un impacto muy duro en la realidad y en la economía de muchas empresas que finalmente también han contribuido a la informalidad en muchos lugares, porque empresas

no es por nada; pero hay varias empresas, empleadores que la han adoptado como su fórmula ideal de trabajo, que me parece que es la salida más acertada que se puede haber dado. (ininteligible) Sin embargo, no totalmente. Creo que están. Todavía generan dudas. Generamos todavía algunas situaciones de incertidumbre, lo que a la fecha no se ha logrado, aclarar, Determinar, Dilucidar; Hay objetivos claros si las ideas están, creo yo, en el tapete, hay buenas intenciones, pero me parece que si voy a un laboral (ininteligible) Todo materializar.

preocupación por parte del Estado, a fin de tampoco incrementar las tasas de desempleo. Bueno, en realidad son medidas extraordinarias, entendemos que aparecen precisamente ante una situación igual de extraordinaria, rara vez en nuestra vida tenemos la oportunidad de pasar por una situación como. la que hemos pasado y que aún no acaba porque el problema de salud ha disminuido, pero todavía parece que el problema económico continúa, no hay todavía señales de que la economía esté resurgiendo completamente.

Entonces, bueno, resumiendo, yo diría que la regulación laboral no ha estado destinada a darle una entera protección al trabajador, sino ha estado destinada principalmente a la protección del vínculo laboral o de o del empleo en sí mismo, a costa de reducir quizás algunos otros derechos de del trabajador. El ejemplo son las reducciones de remuneraciones,

podríamos decir que existió, creo, buena voluntad, no de poder brindar los recursos del sustento necesario a los trabajadores, y bueno, tengamos en cuenta también que esta ha sido una situación muy atípica, la de la pandemia que se viene reportando hasta ahora, pero que sin embargo nos debe dejar algunas lecciones para que en el futuro podamos también tomar mejores decisiones y desde el inicio en forma anticipada.

¿Sí se incrementó la informalidad? Sí, definitivamente sí, se ha incrementado y eso ya lo dicen las estadísticas; sin embargo, debemos señalar de que como hemos dicho al principio el porcentaje de informalidad es muy alto en el Perú, podemos hablar de más del 70% de informalidad, por lo que estas medidas laborales que se

vieron beneficiados por las facilidades que dieron para retiro de sus fondos de AFP de CTS? Que no son muchos, porque, la formalidad es poca. Entonces cuando se anunciaba las medidas; ese 70% de trabajadores informales decían: ¿Y cómo accedo yo, a medidas como esta? y no había forma, porque ellos no gozan de estos derechos. Entonces se cumplió su finalidad, igual algunas medidas desde la visión de los trabajadores y otras de los empleadores. Pero sí se cumplió la medida que se esperaba que era, ayudar tanto a empresas en su momento como a trabajadores y con los bonos del Estado a superar esta situación de crisis.

cerraron, empresas dejaron de pagarle a los trabajadores por una u otra razón y bueno, los trabajadores tuvieron que encontrar otras maneras de sobrevivir, generando precisamente más un mayor índice de informalidad.

Y el segundo grupo de normas, que era básicamente la regulación de las relaciones que se mantenían, fueron normas aceptables, no el tema de la de la firma digitalizada o escaneada, la extensión de las de las disposiciones o de las posibilidades de tener un de tener exámenes médicos ocupacionales de postergar las elecciones de los Comités de Seguridad Salud en el Trabajo, entre otras cosas, creo que eran normas bastante razonables, bastante adecuadas, que repito, quizás era un poco tarde, pero que en realidad no tuvieron mayor influencia en la en la formalidad o la informalidad

modificación de jornadas o en la propia suspensión perfecta laboral. No creería que las medidas estas medidas regulatorias hayan contribuido al incremento de la informalidad laboral, yo creo que el incremento de la informalidad ha sido producto básicamente de la emergencia sanitaria propiamente.

aplicaron o afectaron nada más al 30% de la población económicamente activa; entonces se reduce este grupo de personas, ciudadanos beneficiados, afectados y de este grupo, de este universo ya más reducido ¿a cuántos se les afectó con estas medidas de suspensión perfecta u otras? En muchos casos (ininteligible) Colectivo de forma contundente sobre estas medidas, porque el número de personas afectadas se ha reducido.

En cambio de forma muy diferente, si se hicieron reclamos por la inamovilidad que se había decretado, que sí afectaba al 70% que estaba en el sector informal; porque con esta inamovilidad decretada no podía movilizarse y no cuentan con ningún tipo de

propriadamente dicha; pero repito que si las normas que debieron salir en su momento, que eran duras, por cierto, hubieran tenido que ser duras y más flexibles para el empleador, nunca salieron, y si salieron, salieron mal y tarde; con lo cual creo yo que ha habido pues ahí una mirada solamente de un lado de la moneda y nos olvidamos del otro, que es precisamente empleo y empleado; si no cuidamos el empleo, pues el empleado tampoco podrá ser cuidado; con lo cual, pues es ese fue el problema grande que tuvimos en este país y que tenemos en realidad siempre, hasta el día de hoy, repito, con pretensiones normativas que en realidad no tienen mucho sentido y que más bien buscan proteger a un pequeño grupo de trabajadores que tienen pleno empleo, pero se olvidan de la gran mayoría de trabajadores que quiere acceder a un empleo; ese es un problema que como

derecho para retirar fondos o compensaciones, etcétera, a ellos sí les perjudicaba esta inamovilidad, además del comercio o la actividad independiente informal. Esta situación, sí, por ejemplo, había causado mucha reacción en las personas y eso lo veíamos a diario, en los medios de comunicación.

Muy distinto, por ejemplo, a reacciones sobre suspensiones perfectas aplicadas, salvo cuando hayan sido ya trabajadores organizados, y las empresas han intentado también aplicar estas medidas en números muy altos o si eran agremiados a un sindicato de 300 querían aplicarlo sobre 150, que era parte del sindicato, sin mayores justificaciones; entonces ahí también cuando nos referimos que muchas empresas

país no lo podemos ver bien, no lo podemos resolver y mientras no haya una voluntad política de cambio y mientras se siga creyendo que el mejor modo de crear empleo es protegiendo, dándole más derechos económicos a los trabajadores, creo que es una manera poco saludable de ver las cosas, sobre todo si el Perú cumple porque es la verdad, el Perú cumple con los estándares mínimos internacionales sobre derechos fundamentales laborales que son jornada máxima, descanso semanal obligatorio, remuneración mínima vital, seguridad social, seguridad y salud en el trabajo, quizás hay algunas carencias en temas de libertad sindical e igualdad, pero que con un poco de esfuerzo se podrían solucionar; pero si pensamos en aumentar el tema de la CTS y aumentar las vacaciones, aumentar los días

hicieron uso y abuso de estas medidas, lo cual también es incorrecto y es reprochable, toda vez que la la pandemia puso a muchas personas en una situación muy complicada por familiares que han padecido la enfermedad o los mismos trabajadores, que en el momento requerían del apoyo de los empleadores. Entonces bueno, sí, pues se incrementó la informalidad.

feriados, un seguir con la inflexibilidad sobre el cese de trabajadores y demás, pues evidentemente no tenemos mucho camino por recorrer.

3. Desde su experiencia y conocimiento, ¿Cómo explicaría la relación existente entre la aplicación del principio de la primacía de la realidad y la informalidad laboral durante la emergencia sanitaria COVID 19?

Bueno, repito, lamentablemente, la Inspección del Trabajo tuvo que paralizar labores. No aprovechó la coyuntura para posicionarse como un servicio esencial, porque para aplicar la primacía de la realidad, el servicio respectivo tiene que funcionar e ir a constatar al lugar de los hechos; la existencia de los tres elementos del contrato de trabajo, con una red, con un servicio de inspección a medias o virtualizado, es poco probable identificar a los informales; porque se estableció las tecnologías de la Información y Comunicación como mecanismos de apoyo al sistema de inspecciones, pero

Sí, es una pregunta muy interesante, porque el trabajo ha existido siempre y va a existir siempre; y, el trabajo ha existido durante la pandemia. Cuando estamos ante un trabajo, el trabajo pues tiene tres elementos esenciales que ya lo sabemos, la prestación personal de servicios, la remuneración y la subordinación, si se dan los tres elementos hay relación laboral y eso es lo que se llama primacía de la realidad, porque prima la realidad sobre cualquier acuerdo directo que haya negado las partes o cualquier voluntad, inclusive, valga la redundancia voluntad del trabajo para decir no; no me inscribas en planillas y yo te doy mi recibo por honorarios, o me pagas en negro o tal cosa y tal otro; entonces eso ha

Bueno, a ver esto es muy importante tener presente el principio de primacía de la realidad, es un principio rector en el ámbito laboral, País con...(ininteligible) Es más la Primacía de la realidad. Instrumento para aplacar la informalidad, es más, gracias a este principio hemos logrado en varios casos a nivel judicial, revertir, cuestiones totalmente transgresoras a los derechos del trabajador. Es el principio de primacía. Hemos podido dejar de lado contratos fraudulentos para dar base a una correcta relación laboral. Si no fuera por primacía de la realidad y otros principios y otros aspectos también

Sí, en realidad. Bueno, al principio la primacía de la realidad es uno de los principios más importantes que hay definitiva en el derecho laboral, hemos visto que efectivamente, por ejemplo, ha habido bastantes trabajadores que se les ha contratado por recibo, por honorarios o de manera informal, y que hemos podido constatar que efectivamente eran personal, que debía estar en planilla; entonces es un tema también que debió estar presente. En nuestro caso es de tener adecuados equipos de protección personal como mascarillas, este alcohol y todo eso, porque lamentablemente el hecho de que nosotros la única forma obviamente de constatar la realidad es constatando y

Yo creería que el principio de primacía de la realidad es una herramienta jurídica que sí está relacionada con la informalidad laboral, pero, que está relacionada con la informalidad laboral en general, no solamente en un contexto de emergencia sanitaria, sino en cualquier contexto, de por sí antes de la emergencia sanitaria nuestros índices de informalidad eran bastante elevados, y bueno, como decía, eso tiene que ver con diferentes problemas, pero claro, uno de ellos o una de las situaciones que podemos observar en la informalidad laboral es justamente la actitud o la conducta fraudulenta de un empleador para contratar a un trabajador bajo formas que no necesariamente son las reguladas por el derecho de trabajo; en tal sentido, esa

Muy bien. El principio de primacía de la realidad es un principio que fue utilizado en el ámbito de la inspección laboral, pero considero que este principio ha sido limitado en su aplicación en esta época de pandemia. ¿Y por qué? Al ser un principio que está más encuadrado en lo que es la Inspección de Trabajo y el mismo sistema de inspección de Trabajo desde que inició la pandemia y hasta la fecha, que bueno, ya está un poco más liberado, estaba dedicada a otro tipo de actividades. Llámese de que la inspección o mismos SUNAFIL, la Superintendencia Nacional de

De las entrevistas realizadas a Gayoso, Gómez, Seminario, Zavaleta y Churata, se advierte que la relación entre la aplicación del principio de primacía de la realidad y la informalidad laboral durante la emergencia sanitaria por COVID 19, es una de utilidad, al ser una herramienta jurídica que sirve para aplacar la informalidad.

El entrevistado Agreda, considera que entre el principio de primacía de la realidad y la informalidad laboral durante la emergencia sanitaria por COVID 19 existió una relación de causa efecto.

De las entrevistas realizadas a Gayoso, Gómez, Seminario, Zavaleta y Churata, se advierte que la relación entre la aplicación del principio real de primacía de la realidad y la informalidad laboral durante la emergencia sanitaria por COVID 19, es una de utilidad, al ser una herramienta jurídica que sirve para aplacar la informalidad, puesto que permite al juez como al inspector del trabajo determinar la presencia de un contrato de trabajo y que se le asista los derechos laborales al trabajador durante, antes y después de la emergencia sanitaria, ya que la pandemia generó el aumento de informalidad en el país. Para ello las

<p>no es lo mismo que un inspector vaya a un centro de trabajo, como suele ocurrir, y encontrar trabajadores escondidos, que los sacan de los centros de trabajo, para mantenerlos en esa informalidad; aún el sector formal tiene un grupo de trabajadores informales, porque el sistema de inspección mayormente va a los empleadores formales, incluso en menor medida o mínima fiscalización en los sectores netamente informales; entonces vamos a ese sector formal y encontramos trabajadores informales, pero durante la pandemia ello no ha sido posible por la coyuntura recién se están reactivando a partir de este año ya con todo; con la pandemia en cierta forma manejada, controlada, un buen porcentaje vacunado, ya podemos salir al</p>	<p>pasado, eso ha pasado y va a seguir pasando, eso ha pasado antes de la pandemia, va a seguir pasando después de la pandemia, pero ha pasado especialmente durante la pandemia, porque precisamente ha habido mucha gente que se ha quedado, siendo coloquiales en la calle, sin empleo, porque su empleador cerró, porque su empleador lo despidió por razones x,y, o zeta, el trabajador se quedó sin un empleo entonces ¿qué es lo que hace una persona cuando no tiene empleo? Busca lo que puede encontrar, busca lo que haya y generalmente lo que hay son ofertas de empleo que no son formales o lo que sucede es que son empleos informales en donde se le ha dicho a la persona que está trabajando en algún mercado, en algún lugar, bueno te voy a contratar, pero te puedo pagar solamente 500 soles</p>	<p>complementarios, hay que decirlo, en una tendencia, o ya, gracias a este principio más bien estamos contrarrestando eso, porque con primacía de la realidad, lo que evitamos es que la informalidad siga ganando terreno; ya que la vía judicial, revierte, regresa, reconoce derechos labores que debieron haber sido reconocido desde un inicio, eso es fundamental, no podríamos luchar contra la informalidad si no fuera por el principio de primacía la realidad. Y en tiempos de emergencia sanitaria, peor todavía; porque, como le decía al inicio, producto de la pandemia, la informalidad tuvo una tendencia a subir; pero si no hubiera primacía la realidad, esto ya (ininteligible) Un mecanismo de defensa. No obstante, creo yo que la mejor forma de hacer valer el</p>	<p>haciendo visitas en el estado de emergencia, pero el hecho de no contar con adecuados equipos de protección personal, por ejemplo, hizo lamentablemente fallecieron 14 inspectores a nivel nacional; entonces, considera que el principio es muy importante, las visitas obviamente lo son y nos topamos con una realidad en donde se está contratando un mayor número de trabajadores, pero de manera informal, es decir, bajo locación de servicios, cuando en realidad debían estar registrados en la planilla de la empresa.</p>	<p>ausencia de esas formalidades justamente hacen que sea una herramienta desde el derecho, el principio de primacía de la realidad porque en tanto herramienta sirve a los jueces y a la inspección del trabajo para que ante estas situaciones fraudulentas pueda privilegiar lo que sucede en los hechos y de esa manera atribuir que en esa relación existe un contrato de trabajo, y por tanto a ese sobre ese trabajador recaigan los derechos que le corresponden. Entonces, como herramienta jurídica el principio primacía de la realidad en un contexto de informalidad laboral es útil, porque tanto el juez como el inspector del trabajo pueda hacer uso de la misma para luego determinar que allí donde el empleador oculta ciertas formalidades, se pueda respetar la presencia de un contrato de trabajo y que se le asista los derechos laborales de ese trabajador; entonces yo diría que si hay una relación de utilidad, entre el uso de esta herramienta</p>	<p>Fiscalización Laboral estaba concentrada en otro tipo de asuntos, como por ejemplo la calificación o verificación de lo que era la aplicación de la suspensión perfecta de labores; y ahí no existía un expediente, o dos, sino cientos de expedientes; si de por sí previamente a la pandemia, este sistema de inspección ya estaba debilitado por el reducido número de inspectores que tienen con esta nueva carga que asumieron, enmarcada además al cumplimiento de plazos específicos y que si no cumplían estos plazos se aplicaba la suspensión perfecta y nadie podía reclamar nada, entonces los esfuerzos estaban concentrado en estos temas, en los despidos que venía aplicando las entidades empleadoras,</p>	<p>visitas inspectivas que realiza la autoridad de fiscalización laboral son importante, empero, dada la emergencia sanitaria y el asilamiento obligatorio la inspección de trabajo no aprovechó la coyuntura para posicionarse como un servicio esencial, porque para aplicar, según lo considerado por el entrevistado Zavaleta, el principio de la primacía de la realidad, el servicio respectivo tiene que funcionar e ir a constatar al lugar de los hechos la existencia de los tres elementos del contrato de trabajo, pero ante un servicio virtualizado y centrado, por ejemplo, en la cantidad de expedientes sobre suspensión perfecta de labores, se dejó de lado el tema de verificar la situación de formalidad de muchos trabajadores y aplicar el principio de primacía de la realidad.</p>
---	---	--	---	--	--	--

campo nuevamente y ver esta coyuntura que durante este tiempo no se ha podido realizar, entonces el principio de privacidad de realidad es muy importante en el derecho de trabajo y es fundamental en el sistema de inspección de trabajo contratado como un mecanismo de lucha contra la informalidad; pero la paralización de labores que se ha tenido si ha afectado a que sea un instrumento idóneo para reducir la informalidad; vemos las cifras y cada año la inspección viene formalizando o venía formalizando un mayor número de trabajadores, pero la pandemia paralizado ello, pero también veíamos eso desde el punto de vista económico. ¿No? Las actividades paralizaron muchas de ellas dejaron de funcionar,

y no te voy a registrar en planillas y, la persona entre recibir 500 soles y no estar en planillas, a recibir cero soles, estando en una planilla digamos, pero sí recibiendo cero soles, evidentemente va a optar por lo primero que por lo segundo; entonces ¿esto significa que estas personas están en una situación de desempleo? No, están empleadas, están empleadas por aplicación del principio de primacía de la realidad, por cierto, pero son informales; entonces, evidentemente hay una relación causa efecto entre la aplicación del principio de la realidad y la informalidad; porque el que sea alguien informal no significa que no sea trabajador, significa que es un trabajador que no tiene los derechos, o sí tiene los derechos, pero no accede a ellos precisamente por esta situación de informalidad, y ¿cuándo verificamos que una persona es

principio de primacía de la realidad y contrarrestar el avance de la informalidad en la emergencia sanitaria, tendría que hacerse ver en un proceso judicial, es la única forma para aplicar este principio y reconocer lo que debería realmente ser; lo único que queda es ir al Poder Judicial, y el tiempo que esto tome, lamentablemente. Pero sí es una forma de analizar las circunstancias para el bienestar de los trabajadores. ¿Es importantísimo? Si, lamentablemente la única forma de hacerlo efectivo, me refiero al principio primaria a la realidad. Y tratar de seguir luchando contra la informalidad en tiempos de pandemia, es recurrir al poder Judicial.

jurídica que es el principio de primacía de la realidad y la informalidad laboral en general, durante, antes y después de la emergencia sanitaria.

estaban concentrados en problemas de seguridad y salud en el trabajo, dejando de lado la formalización laboral donde justamente no sirve, nos es más útil el principio de primacía la realidad., ya no era una actividad que podía desempeñarse en un primer plano, sino pasó a un segundo o hasta un tercer plano, entonces ahí se vio muy limitado lo que es el principio de primacía de la realidad en lo que ha sido la pandemia toda vez que bajo este principio se hace una verificación de hechos, más que en documentos, es lo que lo dice la teoría.

Tomando en cuenta que la fiscalización laboral, por ejemplo, ya se estaba desarrollando vía remota también, donde la calificación básicamente se realizaba sobre

Desde otra perspectiva, el entrevistado Agreda, considera que entre el principio de primacía de la realidad y la informalidad laboral durante la emergencia sanitaria por COVID 19 existió una relación de causa efecto, ya que porque el que sea alguien informal no significa que no sea trabajador, sino más bien un trabajador que no tiene los derechos, o sí tiene los derechos, pero no accede a ellos precisamente por esta situación de informalidad. En ese sentido, para el autor teóricamente el principio de primacía de la realidad mantiene relevancia, sin embargo, para la cantidad de informalidad que existe no importa lo suficiente, dado que dicho principio no sería de mucha utilidad cuando el trabajador no logre efectivizar el cobro de sus beneficios al desaparecer la empresa o no poder cobrar lo que le corresponde, en ese

cerraron; entonces en esto, en esta reactivación económica, si vuelve a cobrar su importancia, este principio de primacía de la realidad y el sistema de inspecciones como mecanismo a través del cual se puede lograr reducir la informalidad generada o implementada a partir de la coyuntura COVID.

trabajadora?, cuando se cumplen los tres elementos esenciales de la relación laboral, que supone la aplicación del principio de permanencia de la realidad, entonces ahí viene el gran problema, ahí viene un gran problema que tiene que ver precisamente con la informalidad ya endémica que tenemos en el Perú; ¿Qué va a hacer un trabajador? ¿Qué va a hacer un trabajador que es pleno trabajador pero que ha tenido un empleador informal, lo va a demandar? ¿Podría hacerlo? Sin duda podría hacerlo, pero ¿va a llegar a un buen puerto su demanda? ¿Va a llegar a un buen puerto su denuncia ante SUNAFIL? Si tenemos al que lo empleó, que probablemente sea una persona también natural o una persona jurídica que puede desaparecer, que puede irse a otro lugar, que puede decir no tengo como pagar, embárguenme no me importa, no tengo

documentos, entonces poco podía constatar un inspector respecto de la actividad que desarrolla un trabajador; esa es la limitación todavía en la aplicación del principio de primacía de la realidad. Y bueno, entendemos que la informalidad igual viene creciendo y todavía no se puede hacer mucho, digamos, proponer alguna política, alguna estrategia directa para que nosotros podamos también enfrentar en esta coyuntura de lo que la COVID 19, y los efectos que todavía tiene en las empresas; y la aplicación justamente de este principio de primacía de la realidad.

sentido el principio de primacía de la realidad importaría cuando se trate de empresas grandes y cuando contraten de manera informal.

bienes, no tengo nada, tengo alguien más que pueda hacer el servicio a mi nombre y demás; entonces sin duda, esto tiene un impacto claro, concreto y demás en la realidad, valga la redundancia nuevamente sobre el principio de la primacía de la realidad. Pero de qué nos sirve el principio de primacía de la realidad si al final el trabajador, por más que se le reconozca como tal, no tenga cómo cobrar finalmente lo que debía cobrar, la remuneración mínima vital, por ejemplo, las CTS, las gratificaciones, las vacaciones, el acceso al seguro de salud, las retenciones de las AFP o de la ONP y demás, probablemente le va a servir de poco; es decir, teóricamente, el principio de primacía de la realidad mantiene relevancia, sin duda; pero si estamos hablando del grueso de la informalidad, pues probablemente importe poco, probablemente el

principio de primacía de la realidad, de importar cuando - que probablemente ha sucedido muy poco - Cuando las empresas grandes hayan contratado informalmente a alguien y ahí sí pueda pues una persona saber: ya tengo la empresa identificada, se su RUC, su dirección, sé que existe, sé qué factura, sé qué hace tal cosa y tal otra, la puedo demandar y demás; y, probablemente obtengo resultados pero ese será uno ¿de cuántos casos? ¿Uno de cada mil, Uno de cada 100, Uno de cada 10.000? No lo sé, pero probablemente sean muy pocos entonces, sí, de hecho, que la primacía de la realidad mantiene su vigencia sin duda, teórica, pero en la práctica, probablemente en esta situación, la informalidad sea solamente un hecho más declarativo que un hecho concreto y de reconocimiento de derechos económicos en estos casos, entonces por

ahí creo que va el tema de.

4. Según su experiencia y conocimiento, ¿cuál es su interpretación de la relación entre la desnaturalización de contrato y la informalidad laboral durante la emergencia sanitaria en el sector privado?

Bueno, cuando hablamos de desnaturalización de contratos, hablamos de contratos temporales básicamente no, que es un acceso a la formalidad, con un plazo de duración temporal; pero en el Perú, desde los 90, siempre se ha incrementado el uso de este tipo de contratos forzada a la realidad, entonces en muchos casos se desnaturaliza, porque aquella contratación temporal que la ley me brindaría en la realidad no existen; no tengo un incremento, no tengo una necesidad de mercado, pero utilizo esta figura porque no quiero tener a un trabajador a plazo indeterminado. Entonces, si hablamos de contratos temporales, estamos hablando ya de trabajadores

Correcto, entiendo. Empecemos por lo segundo: los contratos de locación de servicios, la desnaturalización; que tiene mucho que ver con lo primero que hemos mencionado, con lo que acabo de mencionar previamente; probablemente muchas empresas en la situación en la que se han encontrado con poca facturación, con pocas actividades o con actividades muy reducidas y demás, con una necesidad operativa de tener los costos al menor impacto posible y al mismo tiempo, tener a un trabajador que quiere la mayor liquidez posible hace que lo que correctamente debería ser un contrato de trabajo, se convierta en un contrato locación de servicios porque digamos: yo como trabajador, digo en una circunstancia en la cual estoy en una crisis económica muy grande, no me

Perfecto, la interpretación que yo tengo es Género - especie. La informalidad es el género y la desnaturalización de los contratos por locación de servicios o sujetos a modalidad, la especie. Una forma de informalidad es que los contratos, y es una práctica muy constante en el Perú; Contratos Sujetos a modalidad que son utilizados de manera indiscriminada, contrato de locación de servicios que son usados en forma fraudulenta para esconder verdaderas relaciones laborales, esto es informalidad. Entre otros motivos, entre otras cosas. Por ejemplo, le decía el desconocimiento a las normas de seguridad y salud del trabajo también es informalidad laboral. El no pago derechos laborales

Ya en realidad este de por sí la figura de la locación de servicios es una figura que está plenamente utilizada en todo tipo de empresas a nivel nacional; pero es un tema que acrecentó ostensiblemente, justamente dentro del estado de emergencia, muchas veces, por ejemplo, las empresas dentro del periodo de prueba contratan por locación de servicios, cuando en realidad el personal debería estar registrado en planillas desde el primer día y, también se aprovechó el tema de la coyuntura de estado de emergencia, en donde de una u otra manera se buscó evitar los impuestos y registro en planilla contratando de esta manera. Si bien, naturalmente esta figura de la informalidad laboral es alrededor del 70% en el estado de emergencia se acrecentó mucho; porque, no mucha gente está dispuesta

Yo diría que claro, habría que partir por saber que, generalmente cuando se ha hablado de informalidad, al menos en la estadística, se ha solido relacionar la informalidad laboral con la ausencia de registro. Es decir, aquellos trabajadores que, pese a ser trabajadores no aparecen básicamente en la planilla, que en el Perú es la planilla electrónica ¿Y por qué? Digamos que hay una mayor relevancia o una mayor preocupación sobre esto básicamente porque los trabajadores que están fuera de registro no tienen acceso a la seguridad social, mi impresión es que para la OIT este detalle en particular tiene una mayor preocupación, ¿Y por qué? Por lo que comento, es decir un trabajador que está fuera del registro de la planilla electrónica, que en este caso puede ser asimilable a aquellos que son contratados vía contrato de servicios o que ni siquiera tienen este tipo de contratos;

Correcto. A ver si hablamos de tema general, que sería la desnaturalización de contratos, luego ya entraremos a este detalle podríamos empezar, con el tema de lo que es la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad. Lamentablemente las entidades privadas acostumbran realizar la utilización de los contratos sujetos a modalidad para no comprometerse con los trabajadores y generar esta suerte de esta estabilidad laboral, lo que es una actitud reprochable, ya que la misma norma nos da muchas herramientas. En el caso de los contratos sujetos a modalidad y la misma desnaturalización, tengamos en

Para la mayoría de entrevistados la interpretación es Género – especie, es decir que la informalidad es el género y la desnaturalización de los contratos por locación de servicios o sujetos a modalidad es la especie, sea porque su utilización fue por necesidad durante la pandemia o consensuada.

El Dr. Zavaleta considera que si hablamos de contratos temporales estamos frente a trabajadores formales, por lo que logra reducir en un mínimo ese porcentaje de informalidad, por ello la desnaturalización de contrato y la informalidad laboral no tienen un vínculo directo.

De las entrevistas se puede colegir que dos grandes grupos para abordar la desnaturalización de contratos, el primero de ellos en la locación de servicios, y es en la pandemia que tanto trabajador como empleador convenían contratos de locación de servicios ya que por un lado el trabajador prefería recibir todo el monto de la prestación para que no les descuenten y por su lado el empleador ahorra los costos de CTS, gratificaciones, seguro de salud, todo ello por un estado de necesidad, que va a suponer a la larga algún tipo de contingencia, como la desnaturalización, asimismo, la locación de servicios es una figura que está plenamente utilizada en todo tipo de empresas a nivel nacional, pero es un tema que creció ostensiblemente dentro del estado de emergencia, sin embargo el

<p>formales; su vínculo con la informalidad. ¿Cuál sería? Que, pues logra reducir este porcentaje de informalidad, pero al mínimo no, porque nos seguimos manteniendo en estos estándares de más del 70% de informalidad y el resto formalizado aún con un alto número de contratos temporales, me parece que no se está fiscalizando a fondo la validez y pertinencia en el uso de estos tipos de contratos temporales, porque hay estadística que nos habla igual en el mismo sentido del universo de contratos suscrito en el Perú cerca del 80% son temporales y el resto son a plazo indeterminado, cuando de acuerdo a nuestra legislación la regla de contratación, es a plazo indeterminado. Pero aquello que, que establece la norma en la realidad lo vemos</p>	<p>conviene en realidad estar en planilla porque me van a descontar la AFP, que es el 13% aproximadamente - un poco más, un poquito menos - No, prefiero que ese 13% vaya a mi bolsillo; en circunstancias a pesar de un problema grave de salud, decir, no me conviene, prefiero que ese 9% de la salud me vaya a mi bolsillo en lugar de que vaya a Essalud, me persigno y creo que no va a pasar absolutamente nada conmigo, que puede haber pasado, que probablemente pasó, pero prefiero ese dinero a mi mano, y el empleador por otro lado dice: bueno, prefiero pagarle yo directamente la salud, prefiero no descontarle la AFP, pero también prefiero ahorrarme la CTS, las gratificaciones y demás hacia adelante; entonces se firma un contrato de locación de servicios, pero el trabajo es subordinado, entonces cada mes</p>	<p>también es informalidad laboral. Pero si nos queremos entrar en el tema contractual. Género, especie. La desnaturalización, ya sea de contrato, de locación o de. Sujeto modalidad son formas de (ininteligible) hábito que no tiene una solución a la vista, Que sigue siendo una costumbre o una mala costumbre. Se ha querido por ahí incentivar, mejorar, ¡pero no! Ahora hay que decirlo también hacer empresa, una empresa formal en todo el sentido de la palabra en el Perú es muy, pero muy difícil, tengo que decirlo también, es muy difícil, muy difícil; hay que invertir mucho dinero, hay que estar constantemente pasivo a una serie de fiscalizaciones; reconocimiento de altos derechos laborales; yo siempre lo he dicho, hacer empresa en el</p>	<p>a laborar y la gente que está dispuesta a laborar, pese a los riesgos correspondientes por el estado de la pandemia, incluso estaba llano a no percibir beneficios laborales; pero esto obviamente a iniciativa de la empresa, sin perjuicio que los derechos laborales son irrenunciables.</p> <p>Pero si, definitivamente nos hemos topado con un grupo grande de contratos de locación de servicios que en realidad debieron ser un contrato de trabajo.</p> <p>Y en cuanto a la figura del contrato modal, también realidad, acá pareciera que la excepción, se convierte en una regla. El contrato indeterminado es el que se debe utilizar más, porque la mayoría del personal justamente no tiene una fecha de cese determinada y cuando hay contrato de trabajo debería existir una causa efectiva de por medio, pero lamentablemente,</p>	<p>todo este grupo de trabajadores que creo que ascienden al 70% de la población económicamente activa, está fuera de la protección social; es decir, no tienen acceso a seguridad social, al seguro y tampoco a seguridad previsional; entonces si esta persona se accidenta o si tiene algún problema de salud, no tiene donde atenderse; entonces yo diría o me parece que ahí hay una mayor preocupación sobre este sector, que además no es poco, es en realidad un sector bastante amplio; y por otro lado está lo que tú comentabas la desnaturalización de los contratos modales que puede ser entendida también como una forma de informalidad, por supuesto, en tanto los contratos modales estén desnaturalizados o sean fraudulentos, porque entenderíamos que les corresponde un contrato a tiempo indeterminado; pero a diferencia del primer grupo, al menos en la regulación peruana, el contrato a plazo sujeto modalidad si tiene</p>	<p>cuenta que la norma laboral nos establece ciertos requisitos para la validez de un contrato modal, por la situación que se vaya a ejecutar respecto a la empresa, para la aplicación de un tipo de contrato sujeto modalidad. Así que también como los requisitos formales del contrato a plazo determinado. Entonces es muy observable la forma como se viene aplicando esta norma de contratos sujetos a modalidad; si se realizaría un balance, una evaluación sobre las deficiencias que se encuentran, podrían ser muchas, desde que las empresas no cumplen con justificar por qué se contrata a modalidad, donde a un trabajador se le generan renovaciones de forma sucesiva, bajo un mismo texto y objeto de contratación, y no se justifica el por qué se realiza este tipo de contrato, el cual se ha convertido en una regla cuando debería ser la excepción, es por ello que, según su consideración, la desnaturalización de los contratos modales que puede</p>	<p>entrevistado Churata refirió que, de acuerdo a su experiencia, dicha modalidad es menos utilizada, porque las empresas utilizan mucho más los contratos sujetos a modalidad.</p> <p>El otro grupo son los contratos sujetos a modalidad, los cuales son muy observable como se vienen aplicando; ya que, si se realizaría un balance, una evaluación sobre las deficiencias que se encuentran, podrían ser muchas, desde que las empresas no cumplen con justificar por qué se contrata a modalidad, donde a un trabajador se le generan renovaciones de forma sucesiva, bajo un mismo texto y objeto de contratación, y no se justifica el por qué se realiza este tipo de contrato, el cual se ha convertido en una regla cuando debería ser la excepción, es por ello que, según su consideración, la desnaturalización de los contratos modales que puede</p>
---	--	---	---	---	---	--

<p>totalmente diferente; la realidad nos muestra que, de contratación es temporal y la excepción es a plazo fijo; pero valga verdades si permite, este tipo de contrato, si ha permitido la formalización, habría que ver la desnaturalización, pero la desnaturalización me lleva a convertirlos a plazo indeterminado, a mantenerlos en lo formal. Los contratos temporales formalizar su desnaturalización realmente es un tema de protección laboral a los trabajadores para que el tiempo de contratación no sea temporal sino permanente. De acuerdo, ese es el impacto, entonces su vínculo no lo veo tan directo, no entre desnaturalización e informalidad.</p> <p>que es la primacía de la realidad muchos de los</p>	<p>el trabajador emite su recibo por honorarios y al final de cuentas lo que ha pasado es que ese contrato de locación no es un contrato de locación de servicios sino es un contrato laboral que va a suponer a la larga algún tipo de contingencia, repito, veremos en que escenario nos encontraremos quizá sea un contrato de locación de servicios, o sea nada, si no es nada, probablemente sea informalidad absoluta; pero si estamos hablando un contrato de servicios, probablemente estamos hablando de una empresa que tiene algo de respaldo que probablemente va a tener que enfrentar una contingencia después, sea administrativa porque SUNAFIL verifica que ha facturado tanto, pero que no tiene trabajadores en su planilla y solamente tiene locadores entonces inspección, o judicial, porque algún trabajador que ha llegado a este</p>	<p>Perú es muy difícil. Es muy costoso. Pero también hay que decirlo, que evidentemente si hubiera unas ganancias, éstas resultan ser también muy beneficiosas para los empresarios, para los empleadores. Ahora, ¿habrá alguna solución a la vista? Mientras sigamos teniendo esta cultura de normalizar la informalidad, lo veo muy difícil. Seguiremos teniendo contratos evidentemente desnaturalizados, y no hay una salida próxima. El Estado no invierte en fomentar la formalización laboral, más bien la descuida. Descuida, esas formas de corregir, de mejorar, generando pasividad, generando normalización de aspectos que no deberían ser aceptados. Lamentablemente eso sigue siendo un problema que tiene años, y que espero yo que tal</p>	<p>este es poco utilizado. Los contratos modales son los que se utilizan más, a pesar de que hay labor permanente por parte del trabajador, y eso también es una figura que se empleó incluso en el estado de emergencia; el hecho de contratarlos por un periodo determinado, pese a que eran puestos fijos y continuos de la empresa. Y no, no había realmente una causa efectiva para la contratación a plazo determinado.</p>	<p>acceso, esos trabajadores si tienen acceso a la Seguridad Social, quizás limitada en la medida de que el contrato pues va a fenecer en algún momento, pero finalmente si la tiene; un trabajador con contrato sujeto modalidad tiene acceso a por lo menos a Essalud o tiene seguro complementaria de trabajo riego en caso que desarrolle una actividad de riesgo, y tienen seguridad social de pensión, entonces el nivel de desprotección ahí es distinto entendiendo que el principal foco de preocupación siempre ha sido poner este primer gran grupo que como digo no es menor; sin embargo, el segundo también no dista de tener una problemática y una preocupación particular, porque también, en definitiva, el uso de los contratos a plazo son la mayoría de la contratación formal en el Perú y pues los contratos indeterminados son casi una excepción; entonces yo los veo desde esa perspectiva, me parece que cuando estamos ante una</p>	<p>generan renovaciones de forma sucesiva, bajo un mismo texto, bajo un mismo objeto de contratación y no se justifica el por qué se realiza este tipo de contrato; entonces, ese es uno de los principales errores que están cometiendo las empresas.</p> <p>Recordemos que la contratación debe ser a plazo indeterminado y la contratación sujeta a modalidad son excepciones a la regla general. Entonces yo contrato a un trabajador a plazo indeterminado y este trabajador no cumple con su labor, no cumple de repente con los requerimientos que yo pueda tener o las expectativas que yo como empleador pueda tener, tengo herramientas como por ejemplo el periodo de prueba para poder desvincular este trabajador y no generarme ningún</p>	<p>ser entendida también como un modo de informalidad. No obstante, para el entrevistado Zavaleta y Gayoso durante la pandemia sirvieron como remedio paliativo, puesto que esos trabajadores si tienen acceso a la seguridad social, quizás limitada en la medida de que el contrato va a fenecer en algún momento, pero finalmente gozaron de dicho derecho.</p> <p>Es por ello que de las entrevistas se advierte que la interpretación es Género – especie, es decir que la informalidad es el género y la desnaturalización de los contratos por locación de servicios o sujetos a modalidad es la especie, sin embargo, el Dr. Zavaleta considera que si hablamos de contratos temporales estamos frente a trabajadores formales, por lo que logra reducir en un mínimo ese porcentaje de informalidad, por ello</p>
---	---	---	---	---	--	--

contratos de locación que realmente no son prestaciones de servicio independientes son dependientes. Entonces volvemos a los puntos anteriores, a un sistema inspectivo permanente que aplique la primacía de la realidad para que en estos tipo de supuestos contratos de locación de servicios se reconozca cuando corresponde, cuando haya subordinación, una relación laboral ahí sí es muy importante, es muy importante porque ahí si existe informalidad, ahí si tengo al trabajador como un prestador de servicios independientes, cuando en realidad no lo es y debería tener todos los beneficios y derechos de un trabajador dependiente, ¿no? Ahí sí es muy importante la figura de la primacía de la realidad en estos entendimiento, porque al final de cuentas los derechos son irrenunciables, también dice bueno, pues funcionó durante el tiempo que quise, pero ahora te demando; y alguno podría decir oye, ¿pero cómo haces esto? Pero la verdad es que legalmente tiene la razón, tiene un amparo legal, entonces se pueden dar estas circunstancias en las cuales el trabajador que estuvo por locación de servicios finalmente demande y gane a su empleador por los beneficios sociales que no le pagó. ¿Problema? Sin duda. ¿Culpa de quién es? Probablemente podría decirse que del empleador, que no hizo lo que debía hacer legalmente en su momento, pero lo cierto también es que hay una situación de emergencia y demás que probablemente haya generado muchas de estas distorsiones ¿Que está bien? No está bien, sin duda está

vez eso pueda ser dejado de lado, que puede ir desapareciendo poco a poco; no generar que el trabajador se acostumbre a recibir solo un ingreso para sus derechos laborales que son irrenunciables, dejemos de lado esa idea, son derechos que le corresponden de manera obligatoria, y evitar la desnaturalización de contratos es una tarea pendiente y que espero yo poco a poco vaya mejorando; por el bienestar del sector empresarial, del sector laboral y de todos nosotros, porque si lo vemos como algo normal, como algo que ya viene a ser parte de nuestra cultura. Esto nunca va a cambiar. Seguirán siendo un ejemplo para los que vienen después. Se será replicado como algo que está bien, cuando evidentemente es totalmente

informalidad laboral relacionada con la ausencia absoluta de cualquier tipo de contratación o la, digamos, la ausencia absoluta, formal de cualquier tipo de contratación, o la ausencia de un contrato de trabajo y que ha sido fraudulentamente convertido en un contrato de locación de servicios, en ese grupo en donde observamos una inmensa mayoría de la población económicamente activa, hay una preocupación o debería haber una preocupación mayor en tanto que estas personas no aparecen en el registro de la planilla electrónica y por lo tanto no tienen acceso a la seguridad social. Y un segundo grupo en la informalidad, en la medida de que hay conductas fraudulentas de empleadores que pese a que existe un contrato de trabajo de naturaleza permanente simulan un contrato sujeto a plazo, un contrato sujeto a modalidad - ese es un segundo grupo- bastante menor que el primero,

problema de pago de indemnizaciones, o alguna otra contingencia de índole legal. Igual si ese trabajador ya ha superado el periodo de prueba, y no cumple con sus funciones, viene a ser un incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo u otras disposiciones internas o con algunas situaciones sobre la capacidad del trabajador; igual tengo las causales validas de la norma laboral para proceder con la vinculación, sin que esto me genere un riesgo, alguna contingencia de que el trabajador pueda reclamar, demandar que es lo que usualmente temen las empresas. Entonces hay que ser muy puntuales en decir que la norma general nos dice que es a plazo indeterminado y las excepciones nada más a este tipo de

la desnaturalización de contrato y la informalidad laboral no tienen un vínculo directo.

contratos
locación.

de mal; que debió
hacerse lo que debió
hacerse no solo en
pandemia, sino
antes y también
después; si contrato
un trabajador tengo
que registrarlo en
planillas y no caben
estas negociaciones
que se hacen, de
que mejor no me
pagas a mí todo, no
me retengas la AFP
y demás, ¿Debe
hacerse
correctamente? Sí,
pero, también es
cierto repito, que
había un estado de
necesidad mutuo
que probablemente
no digo que legalicen
la figura, tampoco
que la justifique,
pero que la explique,
por lo menos;
entonces, sí, va a
haber una
desnaturalización.

El segundo tema de
los contratos
modales
probablemente haya
habido
circunstancias en
realidad yo lo he
visto poco; yo creo
que durante la
pandemia el tema de
los contratos
modales y respecto
a la contratación no
ha tenido mucho
impacto, creo yo,
sería cuestión de

trgresor a los
derechos del
trabajador.

ciertamente; pero
dentro de la
contratación laboral
ocupan un lugar
bastante importante,
porque definitivamente
son la mayoría porque
la mayoría de
empresas y la mayoría
de trabajadores son
contratados bajo este
tipo de contrato. Y
claro, ahí la afectación
principal de este
segundo grupo no es
tanto la Seguridad
Social, no es tanto el
acceso a beneficios
sociales, porque todos
estos trabajadores
tienen iguales
derechos, sino lo que
está ahí en juego es el
derecho al trabajo en
sí mismo, el derecho al
trabajo de salida como
componente del
derecho al trabajo en
general; y claro este es
un tema de discusión
un poquito más
concreto, me da la
impresión ¿Cómo es
que en el Perú se
regula el derecho al
trabajo de salida?
¿Cómo se aplica aquí
el principio de
causalidad de los
contratos temporales?,
etcétera.

contratación que
son los contratos
por esta
modalidad, y que
por costumbre o
por temor, como
ya hemos dicho,
se aplica a los
contratos sujetos a
modalidad, esto
justamente lleva al
error en las
empresas; porque
no se puede
justificar lo
injustificable, hay
actividades que
son de carácter
permanente, son
muy evidentes,
pero se utilizan los
contratos sujetos a
modalidad y se
crea una suerte de
incertidumbre para
el trabajador,
porque se le
renueva cada tres
meses, seis
meses, etc.

En el otro ámbito
que hacía
referencia a su
pregunta de la
prestación de
servicio, la
prestación bajo
locación de
servicios que ya es
bajo una
regulación de tipo
civil, pero que, si
igualmente tiene
todavía su uso, de
igual forma
tratando de

cotejarlo, pero creo que respecto, a la contratación no había mayor cambio en el porcentaje de personas que han sido contratada por determinado o a plazo fijo, porque sabemos que, la contratación mayoritaria en el Perú es la de plazo fijo, desnaturalizado, por cierto, pero a plazo fijo al fin y al cabo, yo creo que el problema viene ahí precisamente ¿Que qué es lo que ha pasado? Que muchas empresas durante el estado de emergencia dijeron bueno, voy a sacar a personas porque no puedo tenerlas y sacaré primero a los que están en periodo de prueba luego a los que se les está venciendo el contrato y demás. ¿Y qué es lo que ha pasado? Que en realidad ese contrato está desnaturalizados de arranque, entonces lo que ha pasado en realidad es un despido, con lo cual, evidentemente van a tener contingencias, eso mismo se puede replicar también a la idea de que contraté

justificar una situación injustificable porque la desnaturalización de este tipo de contrato se da cuando a un trabajador cumple todos los requisitos de laboralidad. Pero este trabajador o esta persona está bajo contrato en locación de servicio.

Entonces ahí, por ejemplo, cuando funciona muy bien el principio de primacía de la realidad y la calificación de este trabajador, conforme a la evaluación de una prestación de servicios, de un pago regular de una contraprestación o el cumplimiento de un horario establecido; entonces se cumplen todos los requisitos de laboralidad, sin embargo, se pretende un poco de no responder a esta situación. Sin embargo, de acuerdo a mi experiencia,

a alguien a plazo fijo, pero que en realidad debía contratarlo a plazo indeterminado, pero creo que eso no deriva de la pandemia en sí misma, creo que deriva de una mala utilización ya en general, de los contratos a plazo fijo previo a la pandemia, durante la pandemia y seguramente después de la pandemia, hay muchos estudios sobre el particular donde se demuestra que la utilización de los contratos a plazo fijo son la regla cuando deberían ser la excepción. Por ahí iba la respuesta, creo yo.

también le diría esta modalidad es menos utilizada, porque las empresas utilizan mucho más los contratos sujetos a modalidad, porque en una inspección de trabajo y ya es muy visible cuando un trabajador está, cuando ha firmado un contrato, lo que hacen es servicios y se evidencia su desnaturalización. Es mucho más evidente esta desnaturalización que estar bajo un contrato sujeto a modalidad.

Sin embargo, es una modalidad que consideramos correcta, en tanto corresponda. Si esa persona va a desarrollar un trabajo específico, como la de asesoría experta, va a cumplir una labor muy específica por un tiempo muy corto, y también tiene muchas actividades también paralelas, entonces es válida la aplicación, pero si la persona tiene que venir a la oficina, tiene que

laborar acá, con un horario no se puede aplicar a la locación de servicios, porque haciendo una evaluación es mayor el perjuicio que nos podría causar.

5. Según su experiencia y conocimiento, ¿considera que la aplicación de la suspensión perfecta de labores se vincula con el aumento de la informalidad laboral en el sector privado durante la emergencia sanitaria? y ¿por qué?

¿Si la suspensión se vincula con el aumento de la informalidad? No, al contrario, se vincula con la reducción. No, porque si no hubiese habido esta figura, hablaríamos de un mayor número de trabajadores en puestos de trabajo, con cese, de pronto con despidos y ellos pasan al porcentaje de desempleados, o trabajos informales en ese momento; porque, hablamos de una coyuntura difícil económicamente para las empresas, salvo algunos sectores que han tenido mayor dinámica, como el tema de transportes, alimentos y lo relacionado al tema de la salud.

Es una pregunta, que creo yo, que tendría que suponer un estudio un poco más detallado de los números y demás, a mi entender, de mi experiencia personal: yo creo que la suspensión perfecta, evidentemente ha tenido un impacto en la informalidad laboral, pero porque no se dieron las circunstancias adecuadas para que ésta pudiera ser aplicada correctamente, repito se forzó en un primer momento que los empleadores pagasen y las compensaran. Segundo, que se estableció que la suspensión perfecta de labores iba a ser condicionada al cumplimiento de ciertas características o de

Correcto. La Suspensión Perfecta de labores es una cuestión que vincula mucho el aumento de la informalidad y porque es evidente que el desconocimiento del procedimiento y exigencias para acogerse a una suspensión perfecta ha generado informalidad. Es evidente que mucha gente, muchos empresarios, no tienen ni idea de lo que es suspensión perfecta, o no tenían idea, o tal vez sí, se asesoraron con sus abogados, con su equipo técnico de consultoría y asesoría; pero les fueron dando cuestiones no tan correctas o buscaban sacarle

La realidad, si, van mucho de la mano. El hecho, por ejemplo, que los empresarios en un momento tengan un procedimiento de suspensión perfecta para de una u otra manera temporalmente a los trabajadores no pagarles su remuneración; por lo bajo se podría decir que actuaban y seguían produciendo con gente de manera informal, esto para evadir los costos respectivos. Entonces creo que el procedimiento de suspensión perfecta en realidad no fue adecuadamente planificado, mandaron a muchos trabajadores a que ya no laboren por un tiempo determinado, sin pagar la remuneración; y, esto también se propiciaba un poco el aprovechamiento

Sí, como había referido al inicio, al menos mi impresión es que los índices de informalidad de se producen más que por una norma por efecto de un hecho concreto en nuestra sociedad; no es la emergencia sanitaria, la pandemia COVID 19; la aparición de la enfermedad hace que se adopten una serie de medidas que hacen que la economía, no sé si se paraliza, pero, al menos se limita; entonces yo creo que esa es la principal causa de los incrementos de informalidad laboral en el Perú y en cualquier otra parte del mundo; la OIT también lo ha mencionado como una de las consecuencias de la emergencia sanitaria; entonces yo creería que la informalidad laboral principalmente se produce por este hecho en concreto,

Sí, mire que sí. Ahí sí somos enfáticos en decir que sí. Y justamente a raíz de lo que habíamos mencionado en la primera pregunta, o de la segunda respecto a las medidas que se habían establecido; y esto por el uso y abuso de la suspensión perfecta de labores

Es muy fácil sacar las estadísticas porque eso lo ha tramitado la SUNAFIL Laboral, al momento de calificar muchas empresas no han pasado justamente la aplicación de la suspensión perfecta de labores, pero muchas también han presentado la información y entendemos que no ha habido o tal

La mayoría de entrevistados concuerdan en decir que la suspensión perfecta de labores es una cuestión que se vincula y ha tenido un impacto con el aumento de la informalidad durante el estado de pandemia.

Para los entrevistados Gayoso y Zavaleta no existe una relación entre la aplicación de la suspensión perfecta de labores con el incremento en la informalidad del sector privado durante la emergencia por COVID 19.

Para los entrevistados la suspensión perfecta de labores es una cuestión que se vincula y ha tenido un impacto con el aumento de la informalidad durante el estado de pandemia, porque no se dieron las circunstancias adecuadas para que ésta pudiera ser aplicada correctamente. Por un lado, las empresas utilizaron y abusaron mucho de la figura de suspensión perfecta para de una u otra manera temporalmente no pagarles su remuneración a los trabajados por motivos de necesidad y crisis económica, sin embargo, por otro lado, se podría decir que actuaban y seguían produciendo con

<p>Pues, ha sido difícil, hay empresas que no han crecido, al contrario, se han reducido; entonces esta figura ha permitido conservar los empleos formalmente se mantienen. No presta servicio, no cobra remuneraciones, pero tu vínculo se mantiene hasta el momento en que se reactive tu sector económico. ¿Hay una vinculación? Si, pero que ha contribuido a que no se incremente esta informalidad, a que no pasen los trabajadores al otro rubro de desempleo y/o informalidad. Así que en ese sentido ha tenido su importancia esta figura.</p>	<p>ciertas, valga otra vez la redundancia, condiciones que debía cumplir el empleador y no era algo tan sencillo de hacer y demás, y repito, muchas empresas hasta el día de hoy tienen problemas respecto a ese tema, yo creo que la suspensión perfecta de labores era algo inevitable, que tenía que suceder. Era algo necesario, porque si no muchas, muchas más empresas habrían quebrado. ¿Que eso tiene que ver con el aumento de la informalidad? Sin duda, porque el trabajador se quedó, repito, probablemente sin tener un ingreso y necesitaba tener un ingreso de alguna otra manera, y acudió al empleo informal para obtener otros ingresos, pero creo que la suspensión de labores no es la directa responsable de esta situación, creo que lo que generó la situación es la pandemia por sí misma; y segundo, la falta de una previsión laboral para poder tener</p>	<p>la vuelta a la ley, la típica de nuestro país, buscamos que se reconozcan algunos derechos a favor del empresario, a favor del empleador, pero a costa de pisotear los derechos del trabajador, lo cual obviamente no resulta ser nada positivo. El desconocimiento, la poca información, el poco interés por hacer las cosas bien ha generado más informalidad; que lo pongas en términos de vez de metafóricos, contra las cuerdas al trabajador; de que únicamente le digas: ¿lo tomas o lo dejas? Y ante la posibilidad de perder todo el trabajo, termina aceptando. Lo que obviamente es a costa de derechos irrenunciables.</p> <p>La suspensión perfecta es una fórmula legal que no es propia de la pandemia. Esto ya existía de incluso antes de la pandemia</p> <p>ARTÍCULO 15, no</p>	<p>por parte de los empresarios para contratar temporalmente a gente que no estuviera en planilla y evadir los costos; entonces, creo que esto debió ser acompañado de una adecuada supervisión, y creo que obviamente las empresas que tenían un adecuado respaldo económico no tenían por qué haber suspendido a sus trabajadores, cuando en realidad podían hacerse cargo de su pago, de sus remuneraciones.</p>	<p>que es la pandemia; y claro, como decía lo que hace el Estado es tratar de hallar paliativos, es decir, cómo reduzco el impacto de la emergencia sanitaria o de la pandemia sobre la economía y en particular sobre las relaciones de trabajo y ante un contexto en el que la emergencia sanitaria incrementa, la informalidad y en particular incrementan las tasas de desempleo esta fue una de las medidas paliativas que hizo el Estado. Fue generar esta suerte de. De suspensión perfecta de labores especial, que posibilitaba que las empresas suspendieran sus contratos de trabajo, evitando que los trabajadores sean despedidos y que posteriormente, luego de pasado un periodo de tiempo, pues estos trabajadores retornaran a su trabajo. Entonces me parece como diseño al menos normativo, no veo la relación causal entre una cosa y el incremento de la informalidad laboral; porque justamente lo que busca la norma es lo opuesto; es decir,</p>	<p>vez no haya una verificación en algún momento exhaustiva, sobre cómo se estaba aplicando esta suspensión perfecta de labores y un trabajador que si bien cierto por un vínculo laboral, que esa era la finalidad de la suspensión perfecta labores, que el trabajador mantenga el vínculo laboral, pero la empresa tome las provisiones de poder suspenderlo en tanto cumpla con algunas condiciones; se tuvieron casos como los de la manufactura</p> <p>o de construcción civil, que son actividades que tenían que estar en el mismo lugar para desarrollar el trabajo o esa labor donde iba, donde iban esos trabajadores teniendo una familia que mantener, definitivamente este grupo de personas, este grupo de</p>	<p>gente de manera informal, es decir, contrataron temporalmente gente que no estuviera en planilla y evadir los costos, incluso las empresas que tenían un adecuado respaldo económico no tenían por qué haber suspendido a sus trabajadores, cuando en realidad podían hacerse cargo de sus remuneraciones. Asimismo, se advierte que se tuvieron casos como los de la manufactura o de construcción civil que han aumentado las estadísticas de la informalidad laboral y de comercio dado que para dichas personas no quedaba otra actividad más que dedicarse a algún tipo de venta, generado justamente esta corriente de poner emprendimientos de venta por internet, en los que muchos no pagan impuestos y ningún tipo de rentas, lo cual representa un aspecto muy relevante que el Estado debe tener</p>
---	---	--	---	--	---	---

este tipo de situaciones. No lo sé. Pensar en su momento, ya no, ahora pensar ahora después de la batalla, es difícil; pero digamos, hace años se ha venido discutiendo el tema de la CTS como un seguro de desempleo, claro, un seguro que hubiera colapsado también, es cierto, durante una pandemia donde muchos hubieran quedado sin empleo, si, es verdad, pero que pudo haber servido en algún momento, o la CTS misma, si no se hubiera permitido durante tanto tiempo liberar la CTS como se está permitiendo ahora, hubiera tenido una posibilidad de más colchón para los trabajadores que sucedió también en su momento, cuando se permitió el libre retiro de los fondos.

Entonces yo creo que la suspensión perfecta de labores en sí misma no ha generado el problema de la informalidad, sino que la suspensión de las labores era algo

del TUO del Decreto Legislativo 728; bueno se hace referencia al tema de caso fortuito, fuerza mayor y opera la suspensión perfecta, no es algo nuevo. Pero en tiempos de pandemia se hizo una norma especial, que es la que prima sobre norma general, lamentablemente no hemos podido hacerla eficaz, ponerla en práctica, ejecutarla en los mejores términos; más bien hemos buscado sacarle la vuelta a esa norma para aplicar la suspensión perfecta, pero generando desconocimiento, generando reducción, incluso extinción de derechos laborales que deberían ser reconocido de manera obligatoria. Ojalá que esto pueda cambiar por el bienestar de todos; si no cambiamos y no mejoramos, vamos a seguir normalizando la

mantener el vínculo de trabajo, bien o mal evidentemente esto ya es otra, otra discusión acerca de cuál ha sido el real impacto de esta norma en la actualidad, pues ya no tiene vigencia, pero que si resulta importante o sería muy interesante conocer. Es decir, ¿qué pasó con esos trabajadores?

¿Realmente mantuvieron sus contratos de trabajo?

¿Cuánto tiempo estuvieron en esta situación de suspensión perfecta?

¿Realmente estas empresas tenían una situación económica que hiciera necesaria esta medida?

¿Cuántas solicitudes de suspensión perfecta finalmente aprobó el Ministerio de Trabajo? Esas preguntas serían interesantes de responder para saber un poco más acerca de esta medida. Pero, me parece difícil relacionarla en concreto con la informalidad laboral. Para mí la informalidad, tiene una serie de aristas, una serie de causas es bastante compleja de explicar; me parece

trabajadores han ido a engrosar las estadísticas de lo que es la informalidad laboral, y también a la informalidad de comercio porque ya no quedaba otra actividad, tal vez que más que dedicarse a algún tipo de venta, ya sea en las calles o muchos trabajadores, también han generado justamente esta corriente de poner emprendimientos, emprendimientos de venta hasta por internet, en los que muchos no pagan impuestos, no paga ningún tipo de rentas. Entonces eso, todo eso va incrementando lo que es la informalidad, y no solamente a la informalidad laboral, sino la informalidad en general, ¿Nosotros podemos condenar estas actividades? No, porque estas actividades se han generado de la propia necesidad

en cuenta, porque eso afecta la carga fiscal que a futuro podrían traer consecuencias graves, máxime si tenemos en cuenta que se han pagado bonos con dinero que existía y hasta préstamos internacionales.

Sin embargo, para los entrevistados Gayoso y Zavaleta no existe una relación entre la aplicación de la suspensión perfecta de labores con el incremento en la informalidad laboral del sector privado durante la emergencia por COVID 19, dado que la informalidad tiene una serie de aristas y causas bastante complejas y ante un contexto en el que la emergencia sanitaria incrementa la informalidad y en particular incrementan las tasas de desempleo fue una de las medidas paliativas que hizo el Estado, lo cual posibilitaba que las empresas suspendieran sus contratos de trabajo, evitando que los trabajadores sean

que tenía que suceder y que lamentablemente, en una situación tan, tan, tan dura, tan difícil y demás, los trabajadores han tenido que buscar la manera sobrevivir; y muchas veces la única manera sobrevivir ha sido a través del empleo informal, porque hay que ser honestos el Perú es un país informal, eso es algo que no lo podemos cambiar de la noche a la mañana y por más buena voluntad que se tenga, no se va a hacer de la noche a la mañana; Probablemente se requieran generaciones para hacerlo y una fuente de empleo, una fuente de riqueza, es precisamente el empleo informal, pequeña, minúscula, sin derechos colaterales y demás, pero fuente de ingreso al fin y al cabo; entonces yo creo que, repito, no la suspensión perfecta de labores, sino la pérdida del empleo en general ha sido la que ha generado precisamente la necesidad de

informalidad laboral.

que sí, hubo algo que la incrementó, fue la presencia de la pandemia en sí misma que afectó la economía en general.

de los trabajadores que tenían que ver la forma de proveerse de recursos. Sin embargo, es un aspecto muy relevante que el Estado debe tener en cuenta, porque eso también afecta la carga fiscal, afecta a muchas situaciones que a futuro podrían traer consecuencias graves más aún si tenemos en cuenta que se han pagado bonos con dinero que existía y aparte ha habido hasta préstamos internacionales, Que en el futuro esto nos van a traer todavía muchas consecuencias, pues seremos también los propios ciudadanos quienes tendremos que asumir todo eso.

Entonces sí, definitivamente, así es como la suspensión perfecta de labores también ha generado la informalidad del sector privado.

despedidos, además, según consideraron los citados entrevistados si no hubiese aplicado dicha figura, hablaríamos de un mayor número de trabajadores en puestos de trabajo con cese, de pronto con despidos y ellos pasan al porcentaje de desempleados o trabajadores informales en ese momento, por lo que la suspensión perfecta del labores ha permitido conservar los empleos formales que se mantienen.

muchas personas de acceder al empleo informal para obtener un ingreso que le permita la subsistencia, que es finalmente para lo que se trabaja en el 99.99% de los casos.

Anexo 3: Guía de entrevista

GUIA DE ENTREVISTA

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN:

UNA MIRADA A LA INFORMALIDAD LABORAL: DESDE LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA COVID-19-LIMA METROPOLITANA

Indicaciones: El presente instrumento tiene como propósito recibir su opinión, a fin de que sirva de sustento al trabajo de investigación que se viene efectuando en la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo

Entrevistado :

Cargo :

Institución :

Fecha:

OBJETIVO GENERAL

Comprender de qué manera se relaciona la informalidad laboral en el sector privado con la vulneración de los derechos laborales durante la emergencia sanitaria COVID 19 en Lima Metropolitana.

Preguntas:

1. Desde su experiencia y/o conocimiento, ¿Cuál es la mirada que tiene usted de la informalidad laboral y qué derechos laborales considera que se vieron afectados durante la emergencia sanitaria por COVID 19? ¿Por qué?

.....
.....
.....

2. Desde su experiencia y/o conocimiento, ¿La regulación laboral dictada durante la emergencia sanitaria COVID 19 cumplió con la finalidad de proteger al trabajador o formó parte del incremento de la informalidad laboral en el sector privado? ¿Por qué?

.....
.....
.....

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Indagar de qué manera se relaciona la aplicación del principio de la primacía de la realidad con la informalidad laboral del sector privado durante la emergencia sanitaria COVID 19 en Lima Metropolitana.

Preguntas:

3. Desde su experiencia y/o conocimiento, ¿Cómo explicaría la relación existente entre la aplicación del principio de la primacía de la realidad y la informalidad laboral durante la emergencia sanitaria COVID 19?

.....
.....
.....

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Comprender de qué manera se relaciona la desnaturalización de contratos con el incremento de la informalidad laboral del sector privado durante la emergencia sanitaria COVID 19 en Lima Metropolitana.

Preguntas:

4. Según su experiencia y conocimiento ¿Cuál es su interpretación de la relación entre la desnaturalización de contratos y la informalidad laboral durante la emergencia sanitaria en el sector privado?

.....
.....
.....

OBJETIVO ESPECIFICO 3

Interpretar de qué manera se relaciona la suspensión perfecta del trabajo con el aumento de la informalidad laboral del sector privado durante la emergencia sanitaria COVID 19 en Lima Metropolitana.

5. Según su experiencia y conocimiento ¿Considera que la aplicación de suspensión perfecta de labores se vincula con el aumento de la informalidad laboral del sector privado durante la emergencia sanitaria COVID 19?, ¿Por qué?

.....
.....
.....

(Nombre, firma y sello)

Anexo 4: Validación de expertos

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR EXPERTO

I. DATOS GENERALES

Título: "Una mirada a la informalidad laboral: desde la vulneración de los derechos laborales durante la emergencia sanitaria COVID-19 - Lima metropolitana"	
Nombre del instrumento de evaluación	Guía de entrevista
Nombre del autor	Bach, Bianca Lee Quispe Ballesteros
Apellidos y Nombres del experto	Dra. Daniela Anticona Valderrama
Grado Académico del Evaluador	

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					x
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					x
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					x
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica.					x
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					x
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					x
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					x
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					x
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					x
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					x

III. Opinión de Aplicabilidad

El instrumento es aplicable en razón de que las categorías guardan relación con las sub-categorías e interrogantes, llegando a obtener un porcentaje de valoración de:

Lima, 02 de junio de 2022

.....
Dra. Daniela Anticona
Correo:
anticona_1790@hotmail.com


PERÚ

Ministerio de Educación

 Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

 Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
ANTICONA VALDERRAMA, DANIELA MILAGROS DNI 47152075	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 16/03/15 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE <i>PERU</i>
ANTICONA VALDERRAMA, DANIELA MILAGROS DNI 47152075	LICENCIADA EN EDUCACION SECUNDARIA, ESPECIALIDAD MATEMATICA, FISICA Y COMPUTACION MATEMÁTICA, FÍSICA Y COMPUTACIÓN Fecha de diploma: 25/11/15 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE <i>PERU</i>
ANTICONA VALDERRAMA, DANIELA MILAGROS DNI 47152075	MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 11/05/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 23/03/2016 Fecha egreso: 23/09/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
ANTICONA VALDERRAMA, DANIELA MILAGROS DNI 47152075	DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 10/11/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 03/08/2018 Fecha egreso: 08/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN POR EXPERTO

El instrumento motivo de evaluación es un cuestionario que se utilizará en la investigación titulada: "UNA MIRADA A LA INFORMALIDAD LABORAL: DESDE LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA COVID-19-LIMA METROPOLITANA".

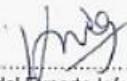
Autor del instrumento : Bach. Bianca Lee Quispe Ballesteros

Luego de proceder a su revisión, como experto establezco la siguiente calificación:

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					85%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					90%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				75%	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				80%	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				80%	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				80%	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					85%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				75%	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				80%	
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					85%
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						81.5%

Validado favorablemente por:


.....
Firma del Experto Informante
DNI. N° 4477177

Lima, 24 de Mayo de 2022


PERÚ

Ministerio de Educación

 Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

 Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
MARQUINA GUTIERREZ, KAREN YANET DNI 44773177	BACHILLERA EN DERECHO Fecha de diploma: 26/09/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ <i>PERU</i>
MARQUINA GUTIERREZ, KAREN YANET DNI 44773177	ABOGADA Fecha de diploma: 15/05/2013 Modalidad de estudios: -	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ <i>PERU</i>
MARQUINA GUTIERREZ, KAREN YANET DNI 44773177	TÍTULO OFICIAL DE MÁSTER UNIVERSITARIO EN DERECHO DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES (GRADO DE MAESTRO) Fecha de Diploma: 28/06/2017 <i>TIPO:</i> • RECONOCIMIENTO Fecha de Resolución de Reconocimiento: 10/02/2021 Modalidad de estudios: Presencial Duración de estudios: 9 Meses	UNIVERSIDAD DE SALAMANCA <i>ESPAÑA</i>

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN POR EXPERTO

El instrumento motivo de evaluación es un cuestionario que se utilizará en la investigación titulada: **"UNA MIRADA A LA INFORMALIDAD LABORAL: DESDE LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA COVID-19-LIMA METROPOLITANA"**.

Autor del instrumento : Bach. Bianca Lee Quispe Ballesteros

Luego de proceder a su revisión, como experto establezco la siguiente calificación:

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41- 60%	Muy Buena 61- 80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado,					x
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables,					x
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología,					x
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica,					x
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					x
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					x
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					x
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones,					x
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					x
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					x
PROMEDIO DE VALIDACION						100%

Validado favorablemente por:



Lima, 31 de mayo de 2022

.....
Katherine Vargas Araujo
Magíster en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales,
Universidad de Salamanca – España,
DNI. N° 45626345
kvargasar@gmail.com

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
VARGAS ARAUJO, KATHERINE CARMEN ROSA DNI 45626345	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 26/01/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 24/02/2014 Fecha egreso: 30/06/2015	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
VARGAS ARAUJO, KATHERINE CARMEN ROSA DNI 45626345	ABOGADA Fecha de diploma: 11/11/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
VARGAS ARAUJO, KATHERINE CARMEN ROSA DNI 45626345	TÍTULO OFICIAL DE MÁSTER UNIVERSITARIO EN DERECHO DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES (GRADO DE MAESTRO) Fecha de Diploma: 03/07/2019 <i>TIPO:</i> • RECONOCIMIENTO Fecha de Resolución de Reconocimiento: 22/02/2022 Modalidad de estudios: Presencial Duración de estudios: 10 Meses	UNIVERSIDAD DE SALAMANCA <i>ESPAÑA</i>

Anexo 5: Autorización de uso de datos personales de los participantes

AUTORIZACIÓN DE USO DE DATOS PERSONALES

Mediante la presente, Rooswelth Gerardo Zavaleta Benites con DNI N° 40464054; en concordancia con la lo establecido en la Ley N° 29733 – Ley de protección de datos personales, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 003-2013-JUS y modificatorias, autorizo el uso de mis datos personales en la Tesis: "Una mirada a la informalidad laboral: desde la vulneración de los derechos laborales durante la emergencia sanitaria Covid-19 -Lima Metropolitana" elaborada por la Bachiller Bianca Lee Quispe Ballesteros , y presentada a la Facultad de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo para obtener el título de Abogado.

Datos a utilizar:

- Nombre Completo
- Grado Académico
- Resumen de experiencia laboral

Lima, 24 de mayo de 2022



Rooswelth Gerardo Zavaleta Benites
DNI N° 40464054

AUTORIZACIÓN DE USO DE DATOS PERSONALES

Mediante la presente, Jorge Orlando Agreda Aliaga con DNI Nro. 40870041; en concordancia con la lo establecido en la ley Nro. 29733, su Reglamento y Modificatorias, autorizo el uso de mis datos personales en la Tesis: "Una mirada a la informalidad laboral: desde la vulneración de los derechos laborales durante la emergencia sanitaria Covid-19 -Lima Metropolitana" elaborada por la Bachiller Bianca Lee Quispe Ballesteros , y presentada a la Facultad de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo para obtener el título de Abogado.

Datos a utilizar:

- Nombre Completo
- Grado Académico
- Abstract de experiencia laboral

Lima, 02 de junio de 2022



Jorge Orlando Agreda Aliaga
DNI Nro. 40870041

AUTORIZACIÓN DE USO DE DATOS PERSONALES

Mediante la presente, Bismarck Jefferson Seminario Morante con DNI Nro. 47685677; en concordancia con la lo establecido en la Ley Nro. 29733, su Reglamento y Modificatorias, autorizo el uso de mis datos personales en la Tesis: "Una mirada a la informalidad laboral: desde la vulneración de los derechos laborales durante la emergencia sanitaria Covid-19 -Lima Metropolitana" elaborada por la Bachiller Bianca Lee Quispe Ballesteros y presentada a la Facultad de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo para obtener el título de Abogado.

Datos a utilizar:

- Nombre Completo
- Grado Académico
- Abstract de Exp. Laboral

Lima, 28 de mayo de 2022



Bismarck Jefferson Seminario Morante

DNI Nro. 47685677

AUTORIZACIÓN DE USO DE DATOS PERSONALES

Mediante la presente, Oscar Felipe Churata Quispe con DNI Nro. 41479753; en concordancia con la lo establecido en la ley Nro. 29733, su Reglamento y Modificatorias, autorizo el uso de mis datos personales en la Tesis: "Una mirada a la informalidad laboral: desde la vulneración de los derechos laborales durante la emergencia sanitaria Covid-19 -Lima Metropolitana" elaborada por la Bachiller Bianca Lee Quispe Ballesteros , y presentada a la Facultad de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo para obtener el título de Abogado.

Datos a utilizar:

- Nombre Completo
- Grado Académico
- Abstract de experiencia laboral

Lima, 02 de junio de 2022

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and lines, enclosed within a large, irregular oval shape.

Oscar Felipe Churata Quispe
DNI Nro. 41479753



Bianca Quispe B. <biancalqb23@gmail.com>

RE: AUTORIZACION DE USO DE DATOS PERSONALES

1 mensaje

Victor Manuel Gomez Rojas <victogr265@hotmail.com>
Para: "Bianca Quispe B." <biancalqb23@gmail.com>

5 de junio de 2022, 8:42

De: Bianca Quispe B. <biancalqb23@gmail.com>
Enviado: sábado, 4 de junio de 2022 19:03
Para: victogr265@hotmail.com <victogr265@hotmail.com>
Asunto: AUTORIZACION DE USO DE DATOS PERSONALES

Estimado Dr, Gomez

Adjunto la autorizacion por el uso de sus datos personales.

Saludos, muchas gracias.
Bianca Quispe

 **AUTORIZACION DE USO DE DATOS PERSONALES.docx**
14K

Anexo 6: Entrevistas realizadas

ENTREVISTA AL DR. JORGE AGREDA

Bach. Quispe

Buenas tardes doctor Ágreda. Muchas gracias por su para este espacio, para atenderme, para la entrevista como parte de la investigación en el proyecto de tesis. Es una investigación que tiene por título una mirada a la informalidad laboral desde la vulneración de los derechos laborales durante la emergencia sanitaria por COBIT 19 en Lima Metropolitana. Esta investigación, esta investigación está enfocada hacia el sector privado y como parte de ella, de investigación. Y en esta entrevista vamos a desarrollar cinco preguntas en las que agradecemos sus opiniones.

La primera es la siguiente: Desde su experiencia y conocimiento, ¿Cuál es la mirada que tiene usted de la informalidad laboral y qué derechos laborales considera que se vieron afectados durante la emergencia sanitaria por COVID 19? y ¿por qué?

Dr. Jorge Agreda

Bueno, muchas gracias; lo primero es que, en efecto, la informalidad laboral es un problema endémico en el Perú más allá de la pandemia en realidad es un tema que trasciende la pandemia, es un problema que existe desde siempre en el Perú, donde la gran masa laboral de los trabajadores peruanos en realidad se encuentra en la informalidad, o sea que trabajan en circunstancias o en condiciones en las cuales no se reconocen sus derechos laborales según el régimen que pudieran estar; o sea porque, trabajan de modo independiente o autónomo, pero en condiciones de precariedad, porque no pueden acceder a un puesto de trabajo subordinado y con los derechos que ello supone, no? La informalidad se puede asociar a muchos, a muchos temas, a muchas circunstancias estructurales e idiosincrática de lo que es el Perú; algunos podrían decir, creo que con razón, que el tema tributario en el Perú es un tema que hace que las empresas prefieran mantenerse en la informalidad, no pagar impuestos derivado de ello, sea impuesto a la renta de tercera categoría o el IGV, porque evidentemente les conviene, les resulta más eficiente no hacerlo y con ello, pues evidentemente también arrastra el tema laboral; tenemos una tasa del 29.5% de impuesto a la renta de tercera categoría, que básicamente convierte al Estado en uno de los principales accionistas de toda empresa que pueda existir en el Perú, esa es la primera idea.

La segunda idea es que los costos laborales en el Perú pueden ser también considerados muy altos comparándolos con los vecinos que tenemos, toda vez que tenemos en el Perú, pues en régimen general, en regímenes quizás distintos, como la pequeña y la microempresa en menor medida, y que justo esto tiene que ver con lo que vamos a mencionar, donde tenemos dos gratificaciones 30 días de vacaciones, una CTS, que es un sueldo un poco más de un sueldo en realidad, la asignación familiar, la participación en las utilidades, el seguro de salud o el Essalud, la retención de la FP y demás que suponen un costo colateral importante, pero claro, esto es relativo también porque hay que ser honestos, la base de cálculo de una de un costo laboral anual, digamos del Perú, las remuneraciones promedio son probablemente bajas también en comparación con otros países; entonces se podría decir, pues que, dependiendo de la perspectiva que uno tenga, 37 38% 40. 42. 45. 50% de X, pueda ser menor que el 30 o el 25% de x más 100, no? Digámoslo de alguna manera,

entonces, probablemente el tema de la informalidad tenga mucho que ver con más con el tema tributario que con el tema laboral propiamente dicho, con el tema también de las barreras burocráticas que tenemos en el Perú de constituir una empresa que es ya de por sí complicado la obtención, pues precisamente de la personería jurídica, llamémosle personería fiscal, los trámites que se tienen que hacer entre y proponer una licencia de funcionamiento y demás cosas que hacen. Pues que la gran mayoría de empresas en el Perú vean difícil empezar y continuar con el desarrollo de un negocio, no? Sobre todo si tenemos, pues adicionalmente que cuando una empresa se formaliza y demás que lo hace probablemente por un fin claro que es por ejemplo la obtención de un crédito, pues al mismo tiempo ve como le comienzan a llegar inspecciones de zona de inspecciones, una fila de la 20.^a de la municipalidad, multas por aquí, multas por allá, por todos lados; entonces eso hace en realidad que la formalidad en el Perú sea probablemente muy baja, y si esto hablamos lo traducimos al tema laboral pues evidentemente también; que esto se ha incrementado o profundizado o maximizado por los efectos de la pandemia, sin duda, no la cantidad de empresas que han cerrado en el Perú formales e informales, y con ello la pérdida de empleos, ha hecho que esta crisis de informalidad se vea exacerbada, lo cual determina precisamente también la afectación de diferentes derechos, que son más allá de económicos, que pueden ser una gratificación, que pueden ser una CTS y demás, que pueden ser en realidad afectación de derechos fundamentales: La jornada máxima, probablemente se ve poco respetada en empresas con poca productividad y que necesitan precisamente mano de obra en mayor cantidad para ser más productivas, pero al menor costo posible y sin una regulación o sin una, sin una formalidad de por medio, pues hacen que los trabajadores probablemente estén trabajando diez, 12, 14 horas al día.

Por otro lado, afectación de derechos fundamentales como el derecho a una atención de salud adecuada que es supone precisamente la afiliación a la salud, o yendo a temas un poco más contemporáneos, digamos, a la protección de la salud y seguridad del trabajo en el empleo, donde probablemente una empresa informal, no probablemente, seguramente una empresa informal que si no se preocupa entender nuestro trabajo en planilla, probablemente se preocupe mucho menos en que estos trabajadores estén bajo circunstancias, condiciones adecuadas de empleo o de empleo digno, entre ellos el tema de seguridad social en el trabajo; entonces, definitivamente el impacto de la pandemias sobre la informalidad la hecho es muy grande y la ha hecho crecer; estamos hablando también que los dos últimos años, con restricciones económicas y demás, ha habido personas que han ingresado a la población económicamente activa probablemente lo han hecho también y están en paro, como dicen algunos, o sin trabajar, sin producir y la población que puede haber cumplido la edad, que son los 14 años en realidad, pero digamos que podría ser de más años para no ser tan técnicos en el sentido, pero digamos que personas que están entrando a la edad de trabajar han sido probablemente algunos millones de personas que ven difícil acceder a un puesto formalmente o un proceso laboral formal, entonces, sin duda esto también tiene un impacto en la juventud que probablemente vea que su primer empleo es un empleo precario, que no cumple con las garantías mínimas de derechos fundamentales o de protección a los trabajadores; entonces, sin duda ha habido un impacto bastante grande, bastante grave y que lamentablemente no se está haciendo nada por revertirlo, seguimos con ideas, quizás un poco desfasadas, quizás un poco ingenuas, en el sentido de creer que regulando, sobregulando el mercado laboral vamos a tener más formalidad; el ejemplo claro está en el decreto supremo que prohíbe la tercerización, que lo que va hacer es precisamente ahondar los problemas de la informalidad en las empresas de tercerización,

que en muchos casos son pequeñas y microempresas que van a hacer que contraten a estas personas, ya no en la semi formalidad o casi formalidad, que sigue siendo una formalidad de esos regímenes laborales especiales, sino simple y llanamente sin ningún tipo de formalidad entonces la situación es ciertamente complicada y que deberíamos tener un rumbo, pero que no lo tenemos lamentablemente el día de hoy.

Bach. Quispe

Bueno, pasemos a la siguiente pregunta que es: ¿La regulación laboral dictada durante la emergencia sanitaria, cumplió con la finalidad de proteger al trabajador o formó parte del incremento de la informalidad laboral en el sector privado? Y ¿Por qué su consideración?

Dr. Jorge Agreda

Es una pregunta interesante, porque digamos que podríamos resumir la legislación laboral en épocas de la pandemia, en básicamente dos grupos: El grupo que buscaba permanecer o buscaba preservar el empleo de los trabajadores y por otro lado el de las regulaciones que buscaban regular de modo adecuado las relaciones laborales que se estaban manteniendo.

Dentro del primer grupo tenemos la primera gran norma que fue la que salió los primeros días, la del establecimiento de la licencia con goce de haber compensa, que esa era una figura que podría haber funcionado durante los las dos primeras semanas de la de la pandemia porque, bueno, digamos que uno podía pensar ingenuamente en ese momento que esto iba a ser algo relativamente breve, pero la extensión en el tiempo, ¿que es lo que hizo?, hizo que las empresas vieran imposible seguir pagándole a un trabajador que no le producía una empresa, no recibía ingresos precisamente porque dejaba de facturar, pero se veía obligada por ley a seguir pagando a los trabajadores; esto evidentemente fue un golpe muy duro a muchas empresas que finalmente cerraron, en muchos de los casos, ¿no? Restaurantes, tiendas, bodegas y demás cerraron precisamente por esta situación, o algunas simple y llanamente dejaron de pagar tan bien que le pudo haber generado problemas después por parte de SUNAFIL y demás, alegando que no las han pagado.

El segundo momento fue un momento tardío, por cierto, una regulación tardía, pero que era necesaria, que era la posibilidad de establecer la licencia, perdón, la suspensión perfecta de labores donde básicamente se ha autorizaba a los empleadores bajo determinadas circunstancias, además condicionadas después de un procedimiento y además, aunque de aprobación automática en principio para que dejaran de pagar las remuneraciones a aquellos trabajadores que no estaban vendiendo servicios. Repito, fue una decisión tardía, fue una norma tardía, incompleta, por cierto, y que ha generado una serie de inconvenientes a muchas empresas que hasta el día de hoy vienen discutiendo si su suspensión perfecta fue válida o no fue válidamente señalada, cuando era claramente necesario que esto se definiese rápida y automáticamente sin mayores complicaciones porque, lo cierto es que los trabajadores no prestaron servicios.

Entonces, ¿qué es lo que ha hecho el Estado? ¿Qué es lo que hizo el gobierno en su momento? Sea el presidente que haya sido, precisamente obligar a las empresas a desembolsar dinero que no tenían dinero que no producían; entonces, ¿cómo podemos hacer eso? Entiendo la lógica subyacente, pero no la comparto en el sentido de tratar de garantizar la supervivencia del trabajador pero lo cierto también es que se debía pensar también en la supervivencia del empleador para que

haya puestos de trabajo entonces, esta figura, yo creo que tardía, necesaria en su momento sí, pero tardía, al fin y al cabo o mejor dicho, la tardanza de esta disposición más la previamente existente de licencia, como ser compensable, yo creo que tuvieron un impacto muy duro en la realidad y en la economía de muchas empresas que finalmente también han contribuido a la informalidad en muchos lugares, porque empresas cerraron, empresas dejaron de pagarle a los trabajadores por una u otra razón y bueno, los trabajadores tuvieron que encontrar otras maneras de sobrevivir, generando precisamente más un mayor índice de informalidad.

Y el segundo grupo de normas, que era básicamente la regulación de las relaciones que se mantenían, fueron normas aceptables, no el tema de la de la firma digitalizada o escaneada, la extensión de las de las disposiciones o de las posibilidades de tener un de tener exámenes médicos ocupacionales de postergar las elecciones de los Comités de Seguridad Salud en el Trabajo, entre otras cosas, creo que eran normas bastante razonables, bastante adecuadas, que repito, quizás era un poco tarde, pero que en realidad no tuvieron mayor influencia en la en la formalidad o la informalidad propiamente dicha; pero repito que si las normas que debieron salir en su momento, que eran duras, por cierto, hubieran tenido que ser duras y más flexibles para el empleador, nunca salieron, y si salieron, salieron mal y tarde; con lo cual creo yo que ha habido pues ahí una mirada solamente de un lado de la moneda y nos olvidamos del otro, que es precisamente empleo y empleado; si no cuidamos el empleo, pues el empleado tampoco podrá ser cuidado; con lo cual, pues es ese fue el problema grande que tuvimos en este país y que tenemos en realidad siempre, hasta el día de hoy, repito, con pretensiones normativas que en realidad no tienen mucho sentido y que más bien buscan proteger a un pequeño grupo de trabajadores que tienen pleno empleo, pero se olvidan de la gran mayoría de trabajadores que quiere acceder a un empleo; ese es un problema que como país no lo podemos ver bien, no lo podemos resolver y mientras no haya una voluntad política de cambio y mientras se siga creyendo que el mejor modo de crear empleo es protegiendo, dándole más dándole más derechos económicos a los trabajadores, creo que es una manera poco saludable de ver las cosas, sobre todo si el Perú cumple porque es la verdad, el Perú cumple con los estándares mínimos internacionales sobre derechos fundamentales laborales que son jornada máxima, descanso semanal obligatorio, remuneración mínima vital, seguridad social, seguridad y salud en el trabajo, quizás hay algunas carencias en temas de libertad sindical e igualdad, pero que con un poco de esfuerzo se podrían solucionar; pero si pensamos en aumentar el tema de la CTS y aumentar las vacaciones, aumentar los días feriados, un seguir con la inflexibilidad sobre el cese de trabajadores y demás, pues evidentemente no tenemos mucho camino por recorrer.

Bach. Quispe

Pues bien, pasamos a la pregunta número tres.

Desde su experiencia, ¿cómo explicaría la relación existente entre la aplicación del principio de primacía de la realidad y la informalidad laboral durante la emergencia sanitaria COVID 19?

Dr. Jorge Agreda

Sí, es una pregunta muy interesante, porque el trabajo ha existido siempre y va a existir siempre; y, el trabajo ha existido durante la pandemia. Cuando estamos ante un trabajo, el trabajo pues tiene tres elementos esenciales que ya lo sabemos, la prestación personal de servicios, la remuneración y la subordinación, si se dan los tres elementos hay relación laboral y eso es lo que se llama primacía

de la realidad, porque prima la realidad sobre cualquier acuerdo directo que haya negado las partes o cualquier voluntad, inclusive, valga la redundancia voluntad del trabajo para decir no; no me inscribas en planillas y yo te doy mi recibo por honorarios, o me pagas en negro o tal cosa y tal otro; entonces eso ha pasado, eso ha pasado y va a seguir pasando, eso ha pasado antes de la pandemia, va a seguir pasando después de la pandemia, pero ha pasado especialmente durante la pandemia, porque precisamente ha habido mucha gente que se ha quedado, siendo coloquiales en la calle, sin empleo, porque su empleador cerró, porque su empleador lo despidió por razones x,y, o zeta, el trabajador se quedó sin un empleo entonces ¿qué es lo que hace una persona cuando no tiene empleo? Busca lo que puede encontrar, busca lo que haya y generalmente lo que hay son ofertas de empleo que no son formales o lo que sucede es que son empleos informales en donde se le ha dicho a la persona que está trabajando en algún mercado, en algún lugar, bueno te voy a contratar, pero te puedo pagar solamente 500 soles y no te voy a registrar en planillas y, la persona entre recibir 500 soles y no estar en planillas, a recibir cero soles, estando en una planilla digamos, pero sí recibiendo cero soles, evidentemente va a optar por lo primero que por lo segundo; entonces ¿esto significa que estas personas están en una situación de desempleo? No, están empleadas, están empleadas por aplicación del principio de primacía de la realidad, por cierto, pero son informales; entonces, evidentemente hay una relación causa efecto entre la aplicación del principio de la realidad y la informalidad; porque el que sea alguien informal no significa que no sea trabajador, significa que es un trabajador que no tiene los derechos, o sí tiene los derechos, pero no accede a ellos precisamente por esta situación de informalidad, y ¿cuándo verificamos que una persona es trabajadora?, cuando se cumplen los tres elementos esenciales de la relación laboral, que supone la aplicación del principio de permanencia de la realidad, entonces ahí viene el gran problema, ahí viene un gran problema que tiene que ver precisamente con la informalidad ya endémica que tenemos en el Perú; ¿Qué va a hacer un trabajador? ¿Qué va a hacer un trabajador que es pleno trabajador pero que ha tenido un empleador informal, lo va a demandar? ¿Podría hacerlo? Sin duda podría hacerlo, pero ¿va a llegar a un buen puerto su demanda? ¿Va a llegar a un buen puerto su denuncia ante SUNAFIL? Si tenemos al que lo empleó, que probablemente sea una persona también natural o una persona jurídica que puede desaparecer, que puede irse a otro lugar, que puede decir no tengo como pagar, embárgueme no me importa, no tengo bienes, no tengo nada, tengo alguien más que pueda hacer el servicio a mi nombre y demás; entonces sin duda, esto tiene un impacto claro, concreto y demás en la realidad, valga la redundancia nuevamente sobre el principio de la primacía de la realidad. Pero de qué nos sirve el principio de primacía de la realidad si al final el trabajador, por más que se le reconozca como tal, no tenga cómo cobrar finalmente lo que debía cobrar, la remuneración mínima vital, por ejemplo, las CTS, las gratificaciones, las vacaciones, el acceso al seguro de salud, las retenciones de las AFP o de la ONP y demás, probablemente le va a servir de poco; es decir, teóricamente, el principio de primacía de la realidad mantiene relevancia, sin duda; pero si estamos hablando del grueso de la informalidad, pues probablemente importe poco, probablemente el principio de primacía de la realidad, de importar cuando - que probablemente ha sucedido muy poco - Cuando las empresas grandes hayan contratado informalmente a alguien y ahí sí pueda pues una persona saber: ya tengo la empresa identificada, se su RUC, su dirección, sé que existe, sé qué factura, sé qué hace tal cosa y tal otra, la puedo demandar y demás; y, probablemente obtengo resultados pero ese será uno ¿de cuántos casos? ¿Uno de cada mil, Uno de cada 100, Uno de cada 10.000? No lo sé, pero probablemente sean muy pocos entonces, sí, de hecho, que la primacía de la realidad mantiene su vigencia sin

duda, teórica, pero en la práctica, probablemente en esta situación, la informalidad sea solamente un hecho más declarativo que un hecho concreto y de reconocimiento de derechos económicos en estos casos, entonces por ahí creo que va el tema de.

Bach. Quispe

La pregunta número cuatro. ¿Cuál es su interpretación de la relación entre la desnaturalización de contratos y la informalidad laboral durante la emergencia sanitaria en el sector privado? Y permítame pedirle aquí su opinión respecto a dos aspectos: la desnaturalización de contratos modales y la desnaturalización de contratos de locación de servicios.

Dr. Jorge Agreda

Correcto, entiendo. Empecemos por lo segundo: los contratos de locación de servicios, la desnaturalización; que tiene mucho que ver con lo primero que hemos mencionado, con lo que acabo de mencionar previamente; probablemente muchas empresas en la situación en la que se han encontrado con poca facturación, con pocas actividades o con actividades muy reducidas y demás, con una necesidad operativa de tener los costos al menor impacto posible y al mismo tiempo, tener a un trabajador que quiere la mayor liquidez posible hace que lo que correctamente debería ser un contrato de trabajo, se convierta en un contrato locación de servicios porque digamos: yo como trabajador, digo en una circunstancia en la cual estoy en una crisis económica muy grande, no me conviene en realidad estar en planilla porque me van a descontar la AFP, que es el 13% aproximadamente - un poco más, un poquito menos - No, prefiero que ese 13% vaya a mi bolsillo; en circunstancias a pesar de un problema grave de salud, decir, no me conviene, prefiero que ese 9% de la salud me vaya a mi bolsillo en lugar de que vaya a Essalud, me persigno y creo que no va a pasar absolutamente nada conmigo, que puede haber pasado, que probablemente pasó, pero prefiero ese dinero a mi mano, y el empleador por otro lado dice: bueno, prefiero pagarle yo directamente la salud, prefiero no descontarle la AFP, pero también prefiero ahorrarme la CTS, las gratificaciones y demás hacia adelante; entonces se firma un contrato de locación de servicios, pero el trabajo es subordinado, entonces cada mes el trabajador emite su recibo por honorarios y al final de cuentas lo que ha pasado es que ese contrato de locación no es un contrato de locación de servicios sino es un contrato laboral que va a suponer a la larga algún tipo de contingencia, repito, veremos en que escenario nos encontraremos quizá sea un contrato de locación de servicios, o sea nada, si no es nada, probablemente sea informalidad absoluta; pero si estamos hablando un contrato de servicios, probablemente estamos hablando de una empresa que tiene algo de respaldo que probablemente va a tener que enfrentar una contingencia después, sea administrativa porque SUNAFIL verifica que ha facturado tanto, pero que no tiene trabajadores en su planilla y solamente tiene locadores entonces inspección, o judicial, porque algún trabajador que ha llegado a este entendimiento, porque al final de cuentas los derechos son irrenunciables, también dice bueno, pues funcionó durante el tiempo que quise, pero ahora te demando; y alguno podría decir oye, ¿pero cómo haces esto? Pero la verdad es que legalmente tiene la razón, tiene un amparo legal, entonces se pueden dar estas circunstancias en las cuales el trabajador que estuvo por locación de servicios finalmente demande y gane a su empleador por los beneficios sociales que no le pagó. ¿Problema? Sin duda. ¿Culpa de quién es? Probablemente podría decirse que del empleador, que no hizo lo

que debía hacer legalmente en su momento, pero lo cierto también es que hay una situación de emergencia y demás que probablemente haya generado muchas de estas distorsiones ¿Que está bien? No está bien, sin duda está mal; que debió hacerse lo que debió hacerse no solo en pandemia, sino antes y también después; si contrato un trabajador tengo que registrarlo en planillas y no caben estas negociaciones que se hacen, de que mejor no me pagas a mí todo, no me retengas la AFP y demás, ¿Debe hacerse correctamente? Sí, pero, también es cierto repito, que había un estado de necesidad mutuo que probablemente no digo que legalicen la figura, tampoco que la justifique, pero que la explique, por lo menos; entonces, si, va a haber una desnaturalización.

El segundo tema de los contratos modales probablemente haya habido circunstancias en realidad yo lo he visto poco; yo creo que durante la pandemia el tema de los contratos modales y respecto a la contratación no ha tenido mucho impacto, creo yo, sería cuestión de cotejarlo, pero creo que respecto, a la contratación no había mayor cambio en el porcentaje de personas que han sido contratada por determinado o a plazo fijo, porque sabemos que, la contratación mayoritaria en el Perú es la de plazo fijo, desnaturalizado, por cierto, pero a plazo fijo al fin y al cabo, yo creo que el problema viene ahí precisamente ¿Que qué es lo que ha pasado? Que muchas empresas durante el estado de emergencia dijeron bueno, voy a sacar a personas porque no puedo tenerlas y sacaré primero a los que están en periodo de prueba luego a los que se les está venciendo el contrato y demás. ¿Y qué es lo que ha pasado? Que en realidad ese contrato está desnaturalizados de arranque, entonces lo que ha pasado en realidad es un despido, con lo cual, evidentemente van a tener contingencias, eso mismo se puede replicar también a la idea de que contraté a alguien a plazo fijo, pero que en realidad debía contratarlo a plazo indeterminado, pero creo que eso no deriva de la pandemia en sí misma, creo que deriva de una mala utilización ya en general, de los contratos a plazo fijo previo a la pandemia, durante la pandemia y seguramente después de la pandemia, hay muchos estudios sobre el particular donde se demuestra que la utilización de los contratos a plazo fijo son la regla cuando deberían ser la excepción. Por ahí iba la respuesta, creo yo.

Bach. Quispe

Y bueno, llegamos a la pregunta número cinco. ¿Considera usted que la aplicación de la suspensión perfecta de labores se vincula con el aumento de la informalidad laboral del sector privado durante la emergencia sanitaria por COVID 19? ¿Y por qué?

Dr. Jorge Agreda

Es una pregunta, que creo yo, que tendría que suponer un estudio un poco más detallado de los números y demás, a mi entender, de mi experiencia personal: yo creo que la suspensión perfecta, evidentemente ha tenido un impacto en la informalidad laboral, pero porque no se dieron las circunstancias adecuadas para que ésta pudiera ser aplicada correctamente, repito se forzó en un primer momento que los empleadores pagasen remuneraciones y las compensaran.

Segundo, que se estableció que la suspensión perfecta de labores iba a ser condicionada al cumplimiento de ciertas características o de ciertas, valga otra vez la redundancia, condiciones que debía cumplir el empleador y no era algo tan sencillo de hacer y demás, y repito, muchas empresas hasta el día de hoy tienen problemas respecto a ese tema, yo creo que la suspensión perfecta de labores era algo inevitable, que tenía que suceder. Era algo necesario, porque si no muchas, muchas

más empresas habrían quebrado. ¿Que eso tiene que ver con el aumento de la informalidad? Sin duda, porque el trabajador se quedó, repito, probablemente sin tener un ingreso y necesitaba tener un ingreso de alguna otra manera, y acudió al empleo informal para obtener otros ingresos, pero creo que la suspensión de labores no es la directa responsable de esta situación, creo que lo que generó la situación es la pandemia por sí misma; y segundo, la falta de una previsión laboral para poder tener este tipo de situaciones. No lo sé. Pensar en su momento, ya no, ahora pensar ahora después de la batalla, es difícil; pero digamos, hace años se ha venido discutiendo el tema de la CTS como un seguro de desempleo, claro, un seguro que hubiera colapsado también, es cierto, durante una pandemia donde muchos hubieran quedado sin empleo, si, es verdad, pero que pudo haber servido en algún momento, o la CTS misma, si no se hubiera permitido durante tanto tiempo liberar la CTS como se está permitiendo ahora, hubiera tenido una posibilidad de más colchón para los trabajadores que sucedió también en su momento, cuando se permitió el libre retiro de los fondos.

Entonces yo creo que la suspensión perfecta de labores en sí misma no ha generado el problema de la informalidad, sino que la suspensión de las labores era algo que tenía que suceder y que lamentablemente, en una situación tan, tan, tan dura, tan difícil y demás, los trabajadores han tenido que buscar la manera sobrevivir; y muchas veces la única manera sobrevivir ha sido a través del empleo informal, porque hay que ser honestos el Perú es un país informal, eso es algo que no lo podemos cambiar de la noche a la mañana y por más buena voluntad que se tenga, no se va a hacer de la noche a la mañana; Probablemente se requieran generaciones para hacerlo y una fuente de empleo, una fuente de riqueza, es precisamente el empleo informal, pequeña, minúscula, sin derechos colaterales y demás, pero fuente de ingreso al fin y al cabo; entonces yo creo que, repito, no la suspensión perfecta de labores, sino la pérdida del empleo en general ha sido la que ha generado precisamente la necesidad de muchas personas de acceder al empleo informal para obtener un ingreso que le permita la subsistencia, que es finalmente para lo que se trabaja en el 99.99% de los casos.

ENTREVISTA AL DR. CHURATA

Bach. Quispe

Buenas noches, doctor Churata, muchas gracias por su atención y por ser partícipe de mi investigación de la especialidad de Derecho Laboral y se titula Una mirada a la informalidad laboral desde la vulneración de los derechos laborales durante la emergencia sanitaria por COVID 19.

Dr. Churata

Buenas noches, Bianca que gusto saludarla y bueno, en verdad gustoso también de poder contribuir en esta entre el trabajo de investigación que está realizando, quedo a su disposición, para las interrogantes que pueda usted tener.

Bach. Quispe

Muchas gracias, iniciamos entonces la primera pregunta es la siguiente: desde su experiencia, ¿cuál es la mirada que tiene usted de la informalidad laboral y qué derechos laborales considera que se vieron afectados durante la emergencia sanitaria por COVID 19?

Dr. Churata

Muy bien, pero para desarrollar esta pregunta habría que partir una definición sobre lo que estamos refiriéndonos cuando estamos hablando sobre la informalidad laboral que básicamente está dirigido o entendido como el ámbito en el que se desarrolla un trabajador y que está regido por normas laborales o laborando en una actividad, el empleador para el que labora no se rige por las normas que son de carácter obligatorio para ser considerado ámbito formal; entonces el ámbito laboral informal justamente es aquel ámbito en el cual no se cumplen las normas laborales; lamentablemente en el Perú las estadísticas y de acuerdo a lo que nos pueda dar la referencia del INEI en el área urbana, debemos estar entre un 75% del sector laboral considerado informal; y en el sector rural ya sobrepasamos los límites en que se debe estar aproximadamente en más del 90%, lamentablemente estas estadísticas nos dan a conocer que en el Perú lo incorrecto se está normalizando y si bien es cierto, se procura avanzar contra este aspecto negativo, que es un problema que data de hace muchos años, los esfuerzos no son suficientes. El problema al que se enfrenta el propio Estado es superior como para ir reduciendo los índices que puedan en algún momento permitirnos hablar de una gran parte del sector informal; y esto también se debe a muchos aspectos, dado que las mismas políticas públicas de los distintos sectores y de los ministerios no concuerda, no conversan entre sí; muchas veces pensamos de que es el Ministerio de Trabajo quien es el único que debe desarrollar políticas de lucha contra la informalidad, pero no es así. Las políticas públicas deben ser trabajadas en forma integral, qué bueno sería que una política pública, por ejemplo, si hablamos de igualdad salarial, donde interviene mucho o interesa mucho al sector, como puede ser el Ministerio de la Mujer o el Ministerio de Justicia, trabaje conjuntamente con el ministro de Trabajo y puedan establecer políticas realmente de inclusión social; sin embargo, no conversan y cada uno trata de emitir o desarrollar normas como consideran, pero que sin embargo, al final no tienen buenos resultados o no resultan aplicables.

Por otro lado, tenemos el Ministerio de Educación que jugaría un papel muy importante en lo que es la lucha contra la informalidad, si revisamos las mallas curriculares, vemos que en éstas no se consideran algunos temas muy importantes que antes sí se tomaban en cuenta, como es la educación para el trabajo donde se podía enseñar o aprender también cuando uno ha sido estudiante, lo que era la parte formal del ámbito laboral, los derechos que tiene los trabajadores, así como también las obligaciones que tienen las empresas; o que interesante podría ser que desde estas mallas curriculares se pueda enseñar lo que

es el principio o el deber de prevención cuando lo referimos a seguridad y salud en el trabajo; pero lamentablemente vemos de que las políticas públicas no conversan entre sí. Y esto muchas veces incremento la presencia de informalidad, porque no existe una formación integral de todos nosotros como ciudadanos.

En ese contexto, podemos hacer referencia de qué derechos laborales se habrían vulnerado en este periodo de pandemia de COVID 19, de que ¿hubo una vulneración de derechos laborales? Por supuesto que si, pero muchas veces esta vulneración se da por una incorrecta aplicación, de algunas empresas sobre normas ya existentes para la situación de emergencia y ámbito laboral que se ha dado en este en este contexto, y esto ha sido generado también por la propia incertidumbre que se tenía y hasta ahora se tiene por no hemos superado lo que es la pandemia, entonces esta incertidumbre que si recordamos bien desde el año 2020 no sabíamos si había un estado de emergencia, inamovilidad por 15 días y 15 días más, 15 días más y no sabíamos cuando esto iba a concluir, como ahora también, no tenemos una fecha fija de cuándo va a terminar la emergencia sanitaria, que si bien es cierto ya se vienen reactivando muchos sectores del trabajo presencial, ya se viene generando con ciertas condiciones, pero aún no se tiene a ciencia cierta cómo va a terminar toda esta historia de la pandemia, y en base a ello muchas empresas apresuradamente tomaron decisiones y se vieron afectados distintos derechos laborales; podemos hablar, por ejemplo, de Derechos fundamentales, como el derecho al trabajo en el ámbito de conservar un puesto de trabajo, porque lo primero que hicieron las empresas fue era aplicar algún tipo de suspensión perfecta de labores, sin tomar las previsiones que posteriormente ya se dieron cumplir con un procedimiento o ya no renovar contratos de trabajo sujetos a modalidad; y entonces esta situación es la que justamente vulneró el derecho fundamental al trabajo.

Otro derecho fundamental que también ha sido vulnerado ha sido el derecho a la jornada máxima de trabajo, con el desarrollo del trabajo remoto, ya no existían horarios o jornadas específicas como lo hacía uno al ingresar o al hacer labor presencial, donde uno puede tener una hora de ingreso a las 08:30 y de salida a las cinco o 18:00 de la tarde; en este caso, las jornadas de trabajo que se realizaban muchas veces eran superiores tanto por jornada diaria como semanal de 48 horas; pero claro que luego se emitió una norma justamente por esta problemática que se había presentado y la necesidad de la desconexión digital, pero que aun así resulta también insuficiente, se han vulnerado derechos o normas de seguridad y salud en el trabajo, ya que el ámbito donde desarrolla su labor el trabajador en su oficina, su centro de labores, es muy diferente, por ejemplo, cuando se hacía o se hace todavía trabajo remoto en sus domicilios, el cual no está justamente equipado o acondicionado, no tiene el tratamiento ergonómico como para que se pueda desempeñar una labor y no se pueda afectar la salud de los trabajadores; y así sucesivamente podemos ver en cada una de los de las medidas que se han podido aplicar se ha vulnerado muchos derechos de trabajadores; algunos casos, como ha hecho referencia por la incertidumbre que se había generado y en algunos otros casos también, por la aplicación muy estirada de la norma por parte de algunas empresas que aplicaron incorrectamente algunas medidas y hasta exageraron la forma de aplicación lo que ha traído consigo la vulneración de los derechos laborales durante la pandemia.

Bach. Quispe

De acuerdo. Pasamos entonces a la segunda pregunta.

¿Considera usted o desde su experiencia, que la regulación laboral dictada durante la emergencia sanitaria por COVID 19 cumplió con la finalidad de proteger al trabajador o forma parte del incremento de la informalidad laboral en el sector privado? y ¿por qué?

Dr. Churata

Para hacer una evaluación de las medidas que se han tomado, yo creo que había que hacerla de una forma pormenorizada, pero tomando en cuenta cada una de las medidas dadas por el gobierno y pues algunas nos pudieron haber servido, otras no, otras fueron mal aplicadas, etcétera; cada norma debería ser tomada para ver si cumplió su fin, su objetivo en esta coyuntura de la pandemia, algunas sí han sido buenas; porque sea protegido, por ejemplo, la salud de los trabajadores, cuando hablamos del trabajo remoto, cuando ya el trabajador tenía una mayor de protección respecto de él mismo, respecto de su familia, tomando todas las previsiones sanitarias; otras tal vez pudieron haber sido no tan buenas como el caso de la suspensión perfecta de labores no, que en cuyo caso muchas empresas hicieron uso y hasta podríamos decir que abuso de estas medidas de la supervisión perfecta de labores exponiendo mucho a los trabajadores y a las personas que dependían de ese trabajador.

Algunas otras medidas han podido ser también hasta contraproducentes, como en el caso de la liberación de la CTS o la AFP en el sentido de que si bien es cierto se brinda o como ahora, liquidez a los trabajadores para que puedan poco compensar la difícil situación económica que se estaba pasando, dependía también mucho del trabajador, de cómo utilizaba estos fondos que en específico tienen otro fin, un fin de previsional o de cubrir contingencias de desempleo. Al liberar estos fondos, ya no van a cumplir sus fines y si el trabajador no lo utilizó de una forma adecuada, tal vez no lo ha invertido o lo ha invertido en un emprendimiento que no resultó y terminó perdiendo todo, o adquirió bienes que no resultaban necesarios, entonces se ha naturalizado todo a los fines de estos fondos; dejándolo desprotegido ante situaciones futuras de desempleo o pensión. Y así, cada medida se podría evaluar a fin de poder concluir sobre cada una de éstas si fue buena por parte del gobierno, si es que existió un problema de aplicación por parte de las entidades empleadores o también por parte de los mismos trabajadores que no supieron tal vez tomar una decisión adecuada en el uso de recursos; sin embargo, en forma general podríamos decir que existió, creo, buena voluntad, no de poder brindar los recursos del sustento necesario a los trabajadores, y bueno, tengamos en cuenta también que esta ha sido una situación muy atípica, la de la pandemia que se viene reportando hasta ahora, pero que sin embargo nos debe dejar algunas lecciones para que en el futuro podamos también tomar mejores decisiones y desde el inicio en forma anticipada.

¿Sí se incrementó la informalidad? Sí, definitivamente sí, se ha incrementado y eso ya lo dicen las estadísticas; sin embargo, debemos señalar de que como hemos dicho al principio el porcentaje de informalidad es muy alto en el Perú, podemos hablar de más del 70% de informalidad, por lo que estas medidas laborales que se aplicaron afectaron o beneficiaron nada más al 30% de la población económicamente activa; entonces se reduce este grupo de personas, ciudadanos beneficiados, afectados y de este grupo, de este universo ya más reducido ¿a cuántos se les afectó con estas medidas de suspensión perfecta u otras? En muchos casos (ininteligible) Colectivo de forma contundente sobre estas medidas, porque el número de personas afectadas se ha reducido.

En cambio de forma muy diferente, si se hicieron reclamos por la inamovilidad que se había decretado, que sí afectaba al 70% que estaba en el sector informal; porque con esta inamovilidad decretada no podía movilizarse y no cuentan con ningún tipo de derecho para retirar fondos o compensaciones, etcétera, a ellos sí les perjudicaba esta inamovilidad, además del comercio o la actividad independiente informal. Esta situación, sí, por ejemplo, había causado mucha reacción en las personas y eso lo veíamos a diario, en los medios de comunicación.

Muy distinto, por ejemplo, a reacciones sobre suspensiones perfectas aplicadas, salvo cuando hayan sido ya trabajadores organizados, y las empresas han intentado también aplicar estas medidas en números muy altos o si eran agremiados a un sindicato de 300

querían aplicarlo sobre 150, que era parte del sindicato, sin mayores justificaciones; entonces ahí también cuando nos referimos que muchas empresas hicieron uso y abuso de estas medidas, lo cual también es incorrecto y es reprochable, toda vez que la pandemia puso a muchas personas en una situación muy complicada por familiares que han padecido la enfermedad o los mismos trabajadores, que en el momento requerían del apoyo de los empleadores. Entonces bueno, sí, pues se incrementó la informalidad.

Bach. Quispe

De acuerdo, pasamos a la pregunta tres. Desde su experiencia, ¿cómo explicaría la relación existente entre la aplicación del principio real de primacía de la realidad y la informalidad laboral durante la emergencia sanitaria por COVID 19?

Dr. Churata

Muy bien. El principio de primacía de la realidad es un principio que fue utilizado en el ámbito de la inspección laboral, pero considero que este principio ha sido limitado en su aplicación en esta época de pandemia. ¿Y por qué? Al ser un principio que está más encuadrado en lo que es la Inspección de Trabajo y el mismo sistema de inspección de Trabajo desde que inició la pandemia y hasta la fecha, que bueno, ya está un poco más liberado, estaba dedicada a otro tipo de actividades.

Llámesese de que la inspección o mismos SUNAFIL, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral estaba concentrada en otro tipo de asuntos, como por ejemplo la calificación o verificación de lo que era la aplicación de la suspensión perfecta de labores; y ahí no existía un expediente, o dos, sino cientos de expedientes; si de por sí previamente a la pandemia, este sistema de inspección ya estaba debilitado por el reducido número de inspectores que tienen con esta nueva carga que asumieron, enmarcada además al cumplimiento de plazos específicos y que si no cumplían estos plazos se aplicaba la suspensión perfecta y nadie más podía reclamar nada, entonces los esfuerzos estaban concentrado en estos temas, en los despidos que venía aplicando las entidades empleadoras, estaban concentrados en problemas de seguridad y salud en el trabajo, dejando de lado la formalización laboral donde justamente no sirve, nos es más útil el principio de primacía la realidad., ya no era una actividad que podía desempeñarse en un primer plano, sino pasó a un segundo o hasta un tercer plano, entonces ahí se vio muy limitado lo que es el principio de primacía de la realidad en lo que ha sido la pandemia toda vez que bajo este principio se hace una verificación de hechos, más que en documentos, es lo que lo dice la teoría.

Tomando en cuenta que la fiscalización laboral, por ejemplo, ya se estaba desarrollando vía remota también, donde la calificación básicamente se realizaba sobre documentos, entonces poco podía constatar un inspector respecto de la actividad que desarrolla un trabajador; esa es la limitación todavía en la aplicación del principio de primacía de la realidad. Y bueno, entendemos que la informalidad igual viene creciendo y todavía no se puede hacer mucho, digamos, proponer alguna política, alguna estrategia directa para que nosotros podamos también enfrentar en esta coyuntura de lo que la COVID 19, y los efectos que todavía tiene en las empresas; y la aplicación justamente de este principio de primacía de la realidad.

Bach. Quispe

De acuerdo, vamos a la pregunta cuatro. Doctor conforme a su experiencia, ¿cuál es su interpretación de la relación entre la desnaturalización de contratos y la informalidad laboral durante la emergencia sanitaria por COVID 19 en el sector privado? y permítame pedirle en esta pregunta que tenemos la respuesta en dos ámbitos. Una, la desnaturalización del contrato de locación de servicios. Y la segunda. La desnaturalización de contratos modales.

Dr. Churata

Correcto. A ver si hablamos de tema general, que sería la desnaturalización de contratos, luego ya entraremos a este detalle podríamos empezar, con el tema de lo que es la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad. Lamentablemente las entidades privadas acostumbran realizar la utilización de los contratos sujetos a modalidad para no comprometerse con los trabajadores y generar esta suerte de esta estabilidad laboral, lo que es una actitud reprochable, ya que la misma norma nos da muchas herramientas.

En el caso de los contratos sujetos a modalidad y la misma desnaturalización, tengamos en cuenta que la norma laboral nos establece ciertos requisitos para la validez de un contrato modal, por la situación que se vaya a ejecutar respecto a la empresa, para la aplicación de un tipo de contrato sujeto modalidad. Así que también como los requisitos formales del contrato a plazo determinado. Entonces es muy observable la forma como se viene aplicando esta norma de contratos sujetos a modalidad; si se realizaría un balance, una evaluación sobre las deficiencias que se encuentran, podrían ser muchas, desde que las empresas no cumplen, con justificar por qué se contrata a modalidad, o que se ha dado la aplicación de una forma de contrato colectivo válida en base muchas veces a contratos tipo, donde a un trabajador se le generan renovaciones de forma sucesiva, bajo un mismo texto, bajo un mismo objeto de contratación y no se justifica el por qué se realiza este tipo de contrato; entonces, ese es uno de los principales errores que están cometiendo las empresas.

Recordemos que la contratación debe ser a plazo indeterminado y la contratación sujeta a modalidad son excepciones a la regla general. Entonces yo contrato a un trabajador a plazo indeterminado y este trabajador no cumple con su labor, no cumple de repente con los requerimientos que yo pueda tener o las expectativas que yo como empleador pueda tener, tengo herramientas como por ejemplo el periodo de prueba para poder desvincular este trabajador y no generarme ningún problema de pago de indemnizaciones, o alguna otra contingencia de índole legal. Igual si ese trabajador ya ha superado el periodo de prueba, y no cumple con sus funciones, viene a ser un incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo u otras disposiciones internas o con algunas situaciones sobre la capacidad del trabajador; igual tengo las causales validas de la norma laboral para proceder con la vinculación, sin que esto me genere un riesgo, alguna contingencia de que el trabajador pueda reclamar, demandar que es lo que usualmente temen las empresas.

Entonces hay que ser muy puntuales en decir que la norma general nos dice que es a plazo indeterminado y las excepciones nada más a este tipo de contratación que son los contratos por esta modalidad, y que por costumbre o por temor, como ya hemos dicho, se aplica a los contratos sujetos a modalidad, esto justamente lleva al error en las empresas; porque no se puede justificar lo injustificable, hay actividades que son de carácter permanente, son muy evidentes, pero se utilizan los contratos sujetos a modalidad y se crea una suerte de incertidumbre para el trabajador, porque se le renueva cada tres meses, seis meses, etc.

En el otro ámbito que hacía referencia a su pregunta de la prestación de servicio, la prestación bajo locación de servicios que ya es bajo una regulación de tipo civil, pero que, si igualmente tiene todavía su uso, de igual forma tratando de justificar una situación injustificable porque la desnaturalización de este tipo de contrato se da cuando a un trabajador cumple todos los requisitos de laboralidad. Pero este trabajador o esta persona está bajo contrato en locación de servicio.

Entonces ahí, por ejemplo, cuando funciona muy bien el principio de primacía de la realidad y la calificación de este trabajador, conforme a la evaluación de una prestación de servicios, de un pago regular de una contraprestación o el cumplimiento de un horario establecido; entonces se cumplen todos los requisitos de laboralidad, sin embargo, se pretende un poco de no responder a esta situación. Sin embargo, de acuerdo a mi experiencia, también le

diría esta modalidad es menos utilizada, porque las empresas utilizan mucho más los contratos sujetos a modalidad, porque en una inspección de trabajo y ya es muy visible cuando un trabajador está, cuando ha firmado un contrato, lo que hacen es servicios y se evidencia su desnaturalización. Es mucho más evidente esta desnaturalización que estar bajo un contrato sujeto a modalidad.

Sin embargo, es una modalidad que consideramos correcta, en tanto corresponda. Sí esa persona va a desarrollar un trabajo específico, como la de asesoría experta, va a cumplir una labor muy específica por un tiempo muy corto, y también tiene muchas actividades también paralelas, entonces es válida la aplicación, pero si la persona tiene que venir a la oficina, tiene que laborar acá, con un horario no se puede aplicar a la locación de servicios, porque haciendo una evaluación es mayor el perjuicio que nos podría causar.

Bach. Quispe

Ok, pues bueno, llegamos a la última pregunta de nuestra entrevista y la última pregunta dice lo siguiente Conforme a su experiencia, ¿considera que la aplicación de la suspensión perfecta de labores se vincula con el incremento en la informalidad laboral del sector privado durante la emergencia por COVID 19?

Dr. Churata

Sí, mire que sí. Ahí sí somos enfáticos en decir que sí. Y justamente a raíz de lo que habíamos mencionado en la primera pregunta, o de la segunda respecto a las medidas que se habían establecido; y esto por el uso y abuso de la suspensión perfecta de labores. Es muy fácil sacar las estadísticas porque eso lo ha tramitado la SUNAFIL Laboral, al momento de calificar muchas empresas no han pasado justamente la aplicación de la suspensión perfecta de labores, pero muchas también han presentado la información y entendemos que no ha habido o tal vez no haya una verificación en algún momento exhaustiva, sobre cómo se estaba aplicando esta suspensión perfecta de labores y un trabajador que si bien cierto por un vínculo laboral, que esa era la finalidad de la suspensión perfecta labores, que el trabajador mantenga el vínculo laboral, pero la empresa tome las previsiones de poder suspenderlo en tanto cumpla con algunas condiciones; se tuvieron casos como los de la manufactura

o de construcción civil, que son actividades que tenían que estar en el mismo lugar para desarrollar el trabajo o esa labor donde iba, donde iban esos trabajadores teniendo una familia que mantener, definitivamente este grupo de personas, este grupo de trabajadores han ido a engrosar las estadísticas de lo que es la informalidad laboral, y también a la informalidad de comercio porque ya no quedaba otra actividad, tal vez que más que dedicarse a algún tipo de venta, ya sea en las calles o muchos trabajadores, también han generado justamente esta corriente de poner emprendimientos, emprendimientos de venta hasta por internet, en los que muchos no pagan impuestos, no paga ningún tipo de rentas. Entonces eso, todo eso va incrementando lo que es la informalidad, y no solamente a la informalidad laboral, sino la informalidad en general, ¿Nosotros podemos condenar estas actividades? No, porque estas actividades se han generado de la propia necesidad de los trabajadores que tenían que ver la forma de proveerse de recursos. Sin embargo, es un aspecto muy relevante que el Estado debe tener en cuenta, porque eso también afecta la carga fiscal, afecta a muchas situaciones que a futuro podrían traer consecuencias gravez más aún si tenemos en cuenta que se han pagado bonos con dinero que existía y aparte ha habido hasta préstamos internacionales, Que en el futuro esto nos van a traer todavía muchas consecuencias, pues seremos también los propios ciudadanos quienes tendremos que asumir todo eso.

Entonces sí, definitivamente, así es como la suspensión perfecta de labores también ha generado la informalidad del sector privado.

Bach. Quispe

Muchas gracias doctor Churata, por su participación, por sus comentarios respecto a las interrogantes que forman parte de esta investigación de mi investigación, particularmente le agradezco mucho su tiempo y su disposición, con esto finalizó la grabación.

ENTREVISTA AL DR. GAYOSO

Bach. Quispe

Buenas tardes, doctor Gayoso. Le agradezco por su tiempo y por ser partícipe de esta investigación que tiene por título Una mirada a la informalidad laboral desde la vulneración de los derechos laborales durante la emergencia sanitaria COVID 19 en Lima Metropolitana.

Dr. Gayoso

Muy bien, muy buenas tardes, muchas gracias a ti.

Bach. Quispe

La primera es la siguiente. Desde su experiencia, ¿cuál es la mirada que tiene usted de la informalidad laboral y qué derechos laborales considera que se vieron afectados durante la emergencia sanitaria por COVID 19? Y ¿por qué?

Dr. Gayoso

Bueno, en principio la informalidad laboral en realidad se trata de un problema transversal me da la impresión y cuyas soluciones pues son o me parece que tienen que ser interdisciplinarias, abordadas de alguna política pública del Estado general que cubra diversos aspectos; porque la explicación de la informalidad laboral no es simplemente, pues la necesidad o la decisión de un empleador de incumplir con una norma, sino hay toda una serie de aspectos que me parece que hay que analizar allí.

Es un problema bastante complejo, bueno, me imagino que ya es parte de la investigación que tienes a tu cargo, ya has revisado que las tasas de informalidad son bastante elevadas en el Perú respecto de otros países de la región y pues es un problema que no ha sido abordado por el Estado debidamente; es decir, no encuentro mayores iniciativas desde las políticas públicas que ayuden a afrontar este problema, por lo que he podido ver en los últimos años, lo que se ha intentado es manejar la cuestión desde un punto de vista algo más orientador, de generar incentivos para el cumplimiento, dado que la fiscalización desde el punto de vista punitivo o sancionatorio no es que haya sido muy impulsado por ese lado; así que, bueno, eso yo podría decir a grandes rasgos de la informalidad laboral.

Me parece un tema bastante complejo, de difícil abordamiento, que debe ser de todas maneras interdisciplinario y que no ha tenido un reflejo bastante contundente por parte de las políticas públicas; ahora, la segunda parte de la pregunta que tiene que ver con los derechos laborales afectados durante la emergencia sanitaria, creo que habría que partir desde la premisa que la emergencia sanitaria producida por la COVID 19, es una situación excepcional que, queramos o no, ha tenido un gran impacto en la economía, evidentemente el gran impacto es en la salud, por supuesto, y en la vida de las personas; sin duda, pero además de ese, pues está el impacto en la economía; entonces, si ya teníamos una estructura, un panorama laboral donde prepondera la precariedad, evidentemente lo que hace la emergencia sanitaria y la pandemia del COVID es acentuar, estos problemas que ya se veían en nuestro mercado laboral, Así que, por supuesto, la emergencia sanitaria no hizo más que elevar los índices de informalidad, elevar los índices de desempleo, elevar los índices de incumplimiento de derechos, de beneficios remunerativos porque me parece que es una consecuencia natural y bastante obvia partiendo de la premisa de que la emergencia sanitaria impacta en la economía, y lo que yo creería es que a partir de esa premisa, hay que evaluar qué es lo que ha hecho el Estado en relación a eso y cómo y qué medidas adopta para equilibrar o para contrarrestar los efectos de la pandemia. Entonces ahí el Estado ha tomado algunas medidas paliativas desde que comenzó la emergencia sanitaria, que tienen diversas aristas como la de los bonos en favor de las personas de menores ingresos. Luego vinieron algunas normas que facilitaban a las empresas, en cierta medida algunas cuestiones laborales, con la finalidad de mantener al menos el vínculo laboral, sea la suspensión perfecta, sea la posibilidad de negociar jornadas, el propio trabajo remoto, la posibilidad de negociar remuneraciones, etcétera, etcétera. Han existido algunas normas paliativas por ese lado y otras también referidas a licencias para que las personas puedan ir a vacunarse, etcétera y pues me parece que ahí nomás queda el conteo; es decir, son un puñado de normas que han servido de paliativo, sobre todo me parecen la gestión del gobierno anterior a inicio de las de la pandemia, y luego pues ya no ha habido más.

Me parece que no ha habido mayores medidas que traten de equilibrar esa balanza a la que me refería al inicio, es decir, qué duda cabe que una pandemia de esta naturaleza va a impactar en la economía. Pero lo que habría que preguntarse es ¿qué hace el Estado para tratar de equilibrar la situación? me parece que mucho no ha hecho.

Bach. Quispe

Pasamos a la siguiente pregunta. Es que es la siguiente, valga la redundancia. Desde su experiencia y su conocimiento, ***¿la regulación laboral dictada durante la emergencia sanitaria cumplió con la finalidad de proteger al trabajador o, por el contrario, formó parte del incremento de la informalidad laboral en el sector privado?***

Dr. Gayoso

No, yo creo que es la regulación en general; es decir, parto de segunda parte de la pregunta; la regulación laboral en general rara vez tiene como finalidad o como primer impacto el incremento de la informalidad. Quizá sí son más bien medidas que están destinadas a generar sobrecostos en las empresas pueda decirse que eso incrementa la informalidad, pero me parece que ese es un punto de vista algo limitado; Porque la informalidad laboral no solamente es un tema de sobrecostos laborales, es un problema, como decía al inicio, bastante más complejo, no? Entonces aquellos que dicen pues que, en la regulación destinada al incremento sobre costos laborales para las empresas, necesariamente incrementa la informalidad laboral, me parece que es una afirmación que hay que tomarla con pinzas.

Entonces no creo que digamos la regulación que se haya dictado en este período de tiempo haya tenido como principal finalidad o principal consecuencia el incremento de la informalidad. Lo que lo que si podríamos revisar es es lo primero, no es decir si tenía como finalidad o no proteger al trabajador, y yo creería que la como decía, la regulación o la poca regulación que me parece que ha sido básicamente paliativa en algunos aspectos, básicamente ha sido o ha estado destinada a tratar de mantener el vínculo laboral, porque yo creería que el primer problema o la principal preocupación ha sido qué es lo que sucede. Durante la pandemia, durante la vigencia sanitaria y la pérdida del empleo; porque evidentemente la emergencia sanitaria producida por COVID 19, entre otras cosas, hizo que los que el que el desempleo, que las tasas de desempleo se incrementen. Entonces preferible tener ciertas medidas que de repente debiliten los derechos de los trabajadores, pero finalmente que al menos mantengan la el empleo; es decir, que al menos el trabajador mantenga su empleo, que no lo pierda, yo creo que ha sido esa su principal preocupación; y en ese sentido, por ejemplo, como decía, han habido normas que han regulado aspectos o la posibilidad de que los empleadores reduzcan remuneraciones, pero manteniendo el empleo o modifiquen jornadas, pero manteniendo el empleo o el mismo trabajo remoto, o incluso la suspensión perfecta de labores, porque la suspensión perfecta de labores lo que implicaba era evidentemente que pues se suspendiera temporalmente el vínculo laboral sin pago de remuneraciones, pero finalmente se mantenía o se pretendía que se mantenga el empleo; entonces me da la impresión de que su principal preocupación de esta regulación ha sido esa, mantener el empleo de los trabajadores a costa de quizás restringir o limitar otros derechos que no dejan de ser importantes; pero sobre lo primero, pareciera que ha sido principalmente la preocupación por parte del Estado, a fin de tampoco incrementar las tasas de desempleo. Bueno, en realidad son medidas extraordinarias, entendemos que aparecen precisamente ante una situación igual de extraordinaria, rara vez en nuestra vida tenemos la oportunidad de pasar por una situación como. la que hemos pasado y que aún no acaba porque el problema de salud ha disminuido, pero todavía

parece que el problema económico continúa, no hay todavía señales de que la economía esté resurgiendo completamente.

Entonces, bueno, resumiendo, yo diría que la regulación laboral no ha estado destinada a darle una entera protección al trabajador, sino ha estado destinada principalmente a la protección del vínculo laboral o de o del empleo en sí mismo, a costa de reducir quizás algunos otros derechos de del trabajador. El ejemplo son las reducciones de remuneraciones, modificación de jornadas o en la propia suspensión perfecta laboral. No creería que las medidas estas medidas regulatorias hayan contribuido al incremento de la informalidad laboral, yo creo que el incremento de la informalidad ha sido producto básicamente de la emergencia sanitaria propiamente.

Bach. Quispe

De acuerdo, paso a la pregunta número tres y es la siguiente: *Desde su experiencia, ¿cómo explicaría la relación existente entre la aplicación del principio de primacía de la realidad y la informalidad laboral durante la emergencia sanitaria por COVID 19?*

Dr. Gayoso

Yo creería que el principio de primacía de la realidad es una herramienta jurídica que sí está relacionada con la informalidad laboral, pero, que está relacionada con la informalidad laboral en general, no solamente en un contexto de emergencia sanitaria, sino en cualquier contexto, de por sí antes de la emergencia sanitaria nuestros índices de informalidad eran bastante elevados, y bueno, como decía, eso tiene que ver con diferentes problemas, pero claro, uno de ellos o una de las situaciones que podemos observar en la informalidad laboral es justamente la actitud o la conducta fraudulenta de un empleador para contratar a un trabajador bajo formas que no necesariamente son las reguladas por el derecho de trabajo; en tal sentido, esa ausencia de esas formalidades justamente hacen que sea una herramienta desde el derecho, el principio de primacía de la realidad porque en tanto herramienta sirve a los jueces y a la inspección del trabajo para que ante estas situaciones fraudulentas pueda privilegiar lo que sucede en los hechos y de esa manera atribuir que en esa relación existe un contrato de trabajo, y por tanto a ese sobre ese trabajador recaigan los derechos que le corresponden. Entonces, como herramienta jurídica el principio primacía de la realidad en un contexto de informalidad laboral es útil, porque tanto el juez como el inspector del trabajo pueda hacer uso de la misma para luego determinar que allí donde el empleador oculta ciertas formalidades, se pueda respetar la presencia de un contrato de trabajo y que se le asista los derechos laborales de ese trabajador; entonces yo diría que si hay una relación de utilidad, entre el uso de esta herramienta jurídica que es el principio de primacía de la realidad y la informalidad laboral en general, durante, antes y después de la emergencia sanitaria.

Bach. Quispe

Bueno, paso a la pregunta número cuatro, y es la siguiente. *Según su experiencia y conocimiento, ¿cuál es su interpretación de la relación entre la desnaturalización de contratos y la informalidad laboral durante la emergencia sanitaria en el sector privado? Y permítame, por favor, pedirle en esta ocasión su respuesta segmentada en dos partes una respecto a la desnaturalización de contratos modales y la segunda respecto a la desnaturalización de contratos por locación de servicios.*

Dr. Gayoso

Yo diría que claro, habría que partir por saber que, generalmente cuando se ha hablado de informalidad, al menos en la estadística, se ha solido relacionar la informalidad laboral con la ausencia de registro. Es decir, aquellos trabajadores que, pese a ser trabajadores no aparecen básicamente en la planilla, que en el Perú es la planilla electrónica ¿Y por qué? Digamos que hay una mayor relevancia o una mayor preocupación sobre esto básicamente porque los trabajadores que están fuera de registro no tienen acceso a la seguridad social, mi impresión es que para la OIT este detalle en particular tiene una mayor preocupación, ¿Y por qué? Por lo que comento, es decir un trabajador que está fuera del registro de la planilla electrónica, que en este caso puede ser asimilable a aquellos que son contratados vía contrato de servicios o que ni siquiera tienen este tipo de contratos; todo este grupo de trabajadores que creo que ascienden al 70% de la población económicamente activa, está fuera de la protección social; es decir, no tienen acceso a seguridad social, al seguro y tampoco a seguridad previsional; entonces si esta persona se accidenta o si tiene algún problema de salud, no tiene donde atenderse; entonces yo diría o me parece que ahí hay una mayor preocupación sobre este sector, que además no es poco, es en realidad un sector bastante amplio; y por otro lado está lo que tú comentabas la desnaturalización de los contratos modales que puede ser entendida también como una forma de informalidad, por supuesto, en tanto los contratos modales estén desnaturalizados o sean fraudulentos, porque entenderíamos que les corresponde un contrato a tiempo indeterminado; pero a diferencia del primer grupo, al menos en la regulación peruana, el contrato a plazo sujeto modalidad si tiene acceso, esos trabajadores si tienen acceso a la Seguridad Social, quizás limitada en la medida de que el contrato pues va a fenecer en algún momento, pero finalmente si la tiene; un trabajador con contrato sujeto modalidad tiene acceso a por lo menos a Essalud o tiene seguro complementaria de trabajo riesgo en caso que desarrolle una actividad de riesgo, y tienen seguridad social de pensión, entonces el nivel de desprotección ahí es distinto entendiendo que el principal foco de preocupación siempre ha sido poner este primer gran grupo que como digo no es menor; sin embargo, el segundo también no dista de tener una problemática y una preocupación particular, porque también, en definitiva, el uso de los contratos a plazo son la mayoría de la contratación formal en el Perú y pues los contratos indeterminados son casi una excepción; entonces yo los veo

desde esa perspectiva, me parece que cuando estamos ante una informalidad laboral relacionada con la ausencia absoluta de cualquier tipo de contratación o la, digamos, la ausencia absoluta, formal de cualquier tipo de contratación, o la ausencia de un contrato de trabajo y que ha sido fraudulentamente convertido en un contrato de locación de servicios, en ese grupo en donde observamos una inmensa mayoría de la población económicamente activa, hay una preocupación o debería haber una preocupación mayor en tanto que estas personas no aparecen en el registro de la planilla electrónica y por lo tanto no tienen acceso a la seguridad social. Y un segundo grupo en la informalidad, en la medida de que hay conductas fraudulentas de empleadores que pese a que existe un contrato de trabajo de naturaleza permanente simulan un contrato sujeto a plazo, un contrato sujeto a modalidad -ese es un segundo grupo- bastante menor que el primero, ciertamente; pero dentro de la contratación laboral ocupan un lugar bastante importante, porque definitivamente son la mayoría porque la mayoría de empresas y la mayoría de trabajadores son contratados bajo este tipo de contrato. Y claro, ahí la afectación principal de este segundo grupo no es tanto la Seguridad Social, no es tanto el acceso a beneficios sociales, porque todos estos trabajadores tienen iguales derechos, sino lo que está ahí en juego es el derecho al trabajo en sí mismo, el derecho al trabajo de salida como componente del derecho al trabajo en general; y claro este es un tema de discusión un poquito más concreto, me da la impresión ¿Como es que en el Perú se regula el derecho al trabajo de salida? ¿Cómo se aplica aquí el principio de causalidad de los contratos temporales?, etcétera.

Bach. Quispe

Bueno, la última pregunta es la siguiente. ¿Considera que la aplicación de la suspensión perfecta de labores se vincula con el incremento de la informalidad laboral en el sector privado durante el estado de emergencia? ¿y por qué?

Dr. Gayoso

Sí, como como había referido al inicio, al menos mi impresión es que los índices de informalidad de se producen más que por una norma por efecto de un hecho concreto en nuestra sociedad; no es la emergencia sanitaria, la pandemia COVID 19; la aparición de la enfermedad hace que se adopten una serie de medidas que hacen que la economía, no sé si se paraliza, pero, al menos se limita; entonces yo creo que esa es la principal causa de los incrementos de informalidad laboral en el Perú y en cualquier otra parte del mundo; la OIT también lo ha mencionado como una de las consecuencias de la emergencia sanitaria; entonces yo creería que la informalidad laboral principalmente se produce por este hecho en concreto, que es la pandemia; y claro, como decía lo que hace el Estado es tratar de hallar paliativos, es decir, cómo reduzco el impacto de la emergencia sanitaria o de la pandemia sobre la economía y en particular sobre las relaciones de trabajo y ante un

contexto en el que la emergencia sanitaria incrementa, la informalidad y en particular incrementan las tasas de desempleo esta fue una de las medidas paliativas que hizo el Estado. Fue generar esta suerte de. De suspensión perfecta de labores especial, que posibilitaba que las empresas suspendieran sus contratos de trabajo, evitando que los trabajadores sean despedidos y que posteriormente, luego de pasado un periodo de tiempo, pues estos trabajadores retornaran a su trabajo. Entonces me parece como diseño al menos normativo, no veo la relación causal entre una cosa y el incremento de la informalidad laboral; porque justamente lo que busca la norma es lo opuesto; es decir, mantener el vínculo de trabajo, bien o mal evidentemente esto ya es otra, otra discusión acerca de cuál ha sido el real impacto de esta norma en la actualidad, pues ya no tiene vigencia, pero que si resulta importante o sería muy interesante conocer. Es decir, ¿qué pasó con esos trabajadores? ¿Realmente mantuvieron sus contratos de trabajo? ¿Cuánto tiempo estuvieron en esta situación de suspensión perfecta? ¿Realmente estas empresas tenían una situación económica que hiciera necesaria esta medida? ¿Cuántas solicitudes de suspensión perfecta finalmente aprobó el Ministerio de Trabajo? Esas preguntas serían interesantes de responder para saber un poco más acerca de esta medida. Pero, me parece difícil relacionarla en concreto con la informalidad laboral. Para mí la informalidad, tiene una serie de aristas, una serie de causas es bastante compleja de explicar; me parece que sí, hubo algo que la incrementó, fue la presencia de la pandemia en sí misma que afectó la economía en general.

ENTREVISTA AL DR. GOMEZ

Bach. Quispe

Buenas tardes doctor Gómez, muchas gracias por su tiempo, por atenderme y hacer parte de mi investigación, que tiene por título Una mirada a la informalidad laboral desde la vulneración de los derechos laborales durante la emergencia sanitaria COVID-19 - Lima Metropolitana sus opiniones son muy importantes, dado su nivel académico y experiencia.

Paso a realizar la primera pregunta: Desde su experiencia y conocimiento. ¿Cuál es la mirada que tiene usted de la informalidad laboral y qué derechos laborales considera que se vieron afectados durante la emergencia sanitaria por COVID-19? y ¿por qué?

Dr. Gomez

Si en realidad la informalidad laboral es un tema muy álgido y muy presente que está en nuestro país, en realidad siempre hablamos de la protección de los derechos laborales, pero es claro que hay una suerte de 70% de informalidad laboral, pero que falta una cultura justamente de cumplimiento, sin perjuicio de los esfuerzos que pueda hacer la SUNAFIL pero en realidad se buscaría que hagan muchos más. Y un poco a raíz de la pregunta que me dices, creo que el derecho más vulnerado ha sido el tema del pago de la remuneración durante el estado de emergencia, dado en los procedimientos de suspensión perfecta, y algunos paradigmas que han generado este procedimiento paralelo. Lo que más se ha llevado a cabo es la vulneración de este derecho, sin perjuicio de la legalidad, que puede ser. Pero a grandes rasgos creo que el procedimiento fue mal llevado a cabo.

Bach. Quispe

De acuerdo. Pasa a la siguiente pregunta. ¿Considera usted que la regulación laboral dictada durante la emergencia sanitaria por COVID 19 cumplió con la finalidad de proteger al trabajador o formó parte del incremento de la informalidad laboral en el sector privado?

Dr. Gomez

Esa es una muy buena pregunta, en realidad la complemento con lo que estaba diciendo en mi respuesta al anterior. En realidad, hemos visto que en muchos países de Europa hubo una suerte de respaldo económico por parte del Estado justamente para solventar a las empresas debidamente y que las empresas no afecten a sus trabajadores respecto del pago de la remuneración; en realidad, el hecho de permitir cerrar a todas las empresas hubo una real afectación porque no se midió realmente, que algunas de éstas tenían un buen respaldo económico y muchos trabajadores en realidad se vieron vulnerados al entrar en un procedimiento suspensión perfecta pese a que la empresa podría tener un adecuado respaldo económico y no se tutelaron mucho los derechos laborales, sino básicamente se buscó la protección de la empresa. Entonces creo que debió imitarse en este caso la respuesta que se tuvo a esta pandemia en otros países y tutelar adecuadamente los derechos laborales. Esto obviamente también conllevó a que la informalidad estuviera más presente y que se buscara siempre la contratación de manera informal del personal, no de los trabajadores.

Bach. Quispe

Paso a la siguiente pregunta, desde su experiencia, ¿cómo explicaría la relación existente entre la aplicación del principio de primacía de la realidad y la informalidad laboral durante la emergencia sanitaria por COVID 19?

Dr. Gomez

Sí, en realidad. Bueno, al principio la primacía de la realidad es uno de los principios más importantes que hay definitiva en el derecho laboral, hemos visto que efectivamente, por ejemplo, ha habido bastantes trabajadores que se les ha contratado por recibo, por honorarios o de manera informal, y que hemos podido constatar que efectivamente eran personal, que debía estar en planilla; entonces es un tema también que debió estar presente. En nuestro caso es de tener adecuados equipos de protección personal como mascarillas, este alcohol y todo eso, porque lamentablemente el hecho de que nosotros la única forma obviamente de constatar la realidad es constatando y haciendo visitas en el estado de emergencia, pero el hecho de no contar con adecuados equipos de protección personal, por ejemplo, hizo que lamentablemente fallecieron 14 inspectores a nivel nacional; entonces, considera que el principio es muy importante, las visitas obviamente lo son y nos topamos con una realidad en donde se está contratando un mayor número de trabajadores, pero de manera informal, es decir, bajo locación de servicios, cuando en realidad debían estar registrados en la planilla de la empresa.

Bach. Quispe

De acuerdo. La siguiente pregunta es esta. Des. Según su experiencia, ¿cuál es su interpretación de la relación entre la desnaturalización de contratos y la informalidad laboral durante la emergencia sanitaria en el sector privado? Y permítame solicitarle aquí que dividamos un poco la respuesta en dos ámbitos. La desnaturalización de contratos de locación de servicios y la desnaturalización de contratos modales.

Dr. Gomez

Bianca, te rogaría que me repitas la pregunta, por favor.

Bach. Quispe

Sí, por supuesto. ¿Cuál es su interpretación de la relación entre la desnaturalización de contratos y la informalidad laboral durante la emergencia sanitaria en el sector privado?

Dr. Gomez

Ya en realidad este de por sí la figura de la locación de servicios es una figura que está plenamente utilizada en todo tipo de empresas a nivel nacional; pero es un tema que acrecentó ostensiblemente, justamente dentro del estado de emergencia, muchas veces, por ejemplo, las empresas dentro del periodo de prueba contratan por locación de servicios, cuando en realidad el personal debería estar registrado en planillas desde el primer día y, también se aprovechó el tema de la coyuntura de estado de emergencia, en donde de una u otra manera se buscó evitar los impuestos y registro en planilla contratando de esta manera. Si bien, naturalmente esta figura de la informalidad laboral es alrededor del 70% en el estado de emergencia se acrecentó mucho; porque, no mucha gente está dispuesta a laborar y la gente que está dispuesta a laborar, pese a los riesgos correspondientes por el estado de la pandemia, incluso estaba llano a no percibir beneficios laborales; pero esto obviamente a iniciativa de la empresa, sin perjuicio que los derechos laborales son irrenunciables.

Pero si, definitivamente nos hemos topado con un grupo grande de contratos de locación de servicios que en realidad debieron ser un contrato de trabajo.

Y en cuanto a la figura del contrato modal, también realidad, acá pareciera que la excepción, se convierte en una regla. El contrato indeterminado es el que se debe utilizar más, porque la mayoría del personal justamente no tiene una fecha de cese determinada y cuando hay contrato de trabajo debería existir una causa efectiva de por medio, pero lamentablemente, este es poco utilizado. Los contratos modales son los que se utilizan más, a pesar de que hay labor permanente por parte del trabajador, y eso también es una figura que se empleó incluso en el estado de emergencia; el hecho de contratarlos por un periodo determinado, pese a que eran puestos fijos y continuos de la empresa. Y no, no había realmente una causa efectiva para la contratación a plazo determinado.

Bach. Quispe

De acuerdo.

Y la última pregunta es la siguiente. Según su experiencia, ¿considera que la aplicación de la suspensión perfecta de labores se vincula con el incremento de la informalidad laboral en el sector privado durante la emergencia sanitaria por COVID 19. ¿Y por qué?

Dr. Gomez

En realidad, si, van mucho de la mano. El hecho, por ejemplo, que los empresarios en un momento tengan un procedimiento de suspensión perfecta para de una u otra manera temporalmente a los trabajadores no pagarles su remuneración; por lo bajo se podría decir que actuaban y seguían produciendo con gente de manera informal, esto para evadir los costos respectivos. Entonces creo que el procedimiento de suspensión perfecta en realidad no fue adecuadamente planificado, mandaron a muchos trabajadores a que ya no laboren

por un tiempo determinado, sin pagar la remuneración; y, esto también propiciaba un poco el aprovechamiento por parte de los empresarios para contratar temporalmente a gente que no estuviera en planilla y evadir los costos; entonces, creo que esto debió ser acompañado de una adecuada supervisión, y creo que obviamente las empresas que tenían un adecuado respaldo económico no tenían por qué haber suspendido a sus trabajadores, cuando en realidad podían hacerse cargo de su pago, de sus remuneraciones.

ENTREVISTA BISMARCK SEMINARIO - ABOGADO ESPECIALISTA EN DERECHO LABORAL

Buenas tardes doctor Seminario, muchas gracias por el espacio y atenderle. Esta entrevista es parte de la investigación que vengo desarrollando para mi proyecto de tesis y la obtención de mi grado de abogado.

Bismark Seminario

Muy buenas tardes, Bianca, un gusto saludarte. Agradecerte la consideración. Quedo a tu disposición para absorber las preguntas, es un placer.

Bianca Quispe

Muy amable. El título de mi investigación es una mirada a la informalidad laboral desde la vulneración de los derechos laborales durante la emergencia sanitaria COVID19. El ámbito de investigación es el sector privado y en relación con ello tengo cinco preguntas para usted.

La primera sería la siguiente: Desde su experiencia y conocimiento. ¿Cuál es la mirada que tiene usted de la informalidad y qué derechos laborales considera que se vieron afectados durante la emergencia sanitaria por COVID 19? y ¿por qué?

Bismark Seminario

Sobre esta primera pregunta, considero importante mencionar que, en definitiva, la informalidad laboral es lo que yo vengo considerando hace ya varios años una patología jurídica. La informalidad es un mal que nos viene aquejando hace ya muchos años, Somos un país, lamentablemente, con altos índices de informalidad en todos los ámbitos, obviamente el ámbito laboral, el sector de las relaciones laborales, no es la excepción; lo que evidentemente preocupa, porque al hablar de informalidad estamos pues haciendo referencia al desconocimiento, reducción y extinción de algunos derechos laborales que, por su propia naturaleza, tienen el carácter de irrenunciables.

Antes de la pandemia de la llegada de la Covid 19 al Perú se hablaba de un 60, 70, incluso hasta 75% de informalidad en el ámbito laboral; hoy, tras algunos años de sufrimiento por la COVID 19, hemos llegado a alcanzar el 80 y hasta 85% de informalidad, según datos

estadísticos del INEI, eso demuestra que el Perú está en un avance escandaloso de informalidad. Ejemplos de esto, tenemos varios: Recordemos el caso de la dualidad Nicolini, acá en la ciudad de Lima. Donde había (ininteligible) Un valor tan importante como lo es el derecho a la dignidad, al respeto a la persona humana; trabajar en containers cerrados. Morir carbonizados por la negligencia de las personas demuestra obviamente que nuestra informalidad está en índices tremendamente terribles. Obviamente, la ausencia de incorporación a planillas, la ausencia de firma de contratos, de trabajo, de reconocimiento de derechos laborales, entre otras cosas, son claras muestras de informalidad, de una patología jurídica.

¿Qué derechos laborales se están viendo afectados por la emergencia sanitaria? Todos, y tengo que decirlo así abiertamente, partiendo del derecho a la estabilidad laboral, con contratos que, eran extinguidos, a pesar de que había todavía una vigencia de por medio. No se respetó el derecho a los con al contrato al respeto de los términos contractuales; se comenzaron a hacer despidos masivos sin ningún tipo de reparo, bajo la idea “demándame posteriormente”, “ya veremos en el proceso judicial”, sabiendo que el Poder Judicial también estaba paralizado, entre otras cosas.

El propio peso que tiene la informalidad laboral, si no había estabilidad, no había reconocimiento de derechos laborales, no había vacaciones, no había gratificaciones, ¿utilidades? Menos, si las utilidades están ciertamente relacionadas a las ganancias que pueda tener la empresa con la pandemia, más hubieron pérdidas que ganancia, ya se imaginarán lo poco o nada que sí reconoció como utilidades; las vacaciones fueron utilizadas como una forma de compensar las licencias sin goce de haber sujeta compensación que dio el gobierno en un inicio, fueron utilizadas de manera indiscriminada; cuando su esencia es que la persona pueda disfrutar de su descanso libre, espontánea; pero, de qué forma vas a poder ejercer tu derecho vacacional si estábamos confinados? Estábamos prácticamente encerrados en nuestro domicilio sin tener mayor posibilidad de realizar algún tipo de actividad, claramente eso demuestra que no guardaba consonancia el espíritu del beneficio social y del derecho laboral a las vacaciones con la realidad que veníamos teniendo. Empleadores: Muy bien, vamos a utilizar sus descansos para cubrir los periodos que te estamos pagando a pesar de que no estás trabajando, lógicamente, eso partiendo desde una idea inmediata de lo que significa la estabilidad laboral.

Y también tenemos otras cuestiones, como por ejemplo seguridad y salud para el trabajo. Son derechos laborales, están reconocidos en la Ley de Seguro de Salud para el Trabajo, no había un marco normativo para regular el trabajo remoto; hablamos de los inicios del trabajo remoto, quizás luego ha ido mejorando. Porque algunos creemos que una empresa o un empleador es formal solamente porque tiene a sus trabajadores en planilla y les hace firmar un contrato de trabajo. ¿Ya por eso somos empresas o empleadores formales? No, Tajantemente no. La formalidad laboral implica muchas cosas más, entre ellas que sea utilizado el contrato que realmente corresponde, si es una labor permanente, pues un

contrato plazo indeterminado, indefinido; porque yo no puedo tener una labor permanente bajo un contrato sujeto a modalidad o a plazo fijo. Eso es desnaturalizar el contrato de trabajo. De igual forma, garantizar el respeto por la seguridad y salud de los trabajadores; mucha gente obligaba a sus trabajadores a ir a trabajar. ¿Qué encontraban? Contagios masivos; esto generó la pandemia y son cuestiones que, a nuestros días, a la actualidad; ya en el año 2022, se vienen mostrando en mayor medida, aún existen. ¿Se han reducido los contagios? Sí, ¿se han disminuido algunas cosas? Sí, pero aún subsiste la informalidad, aún subsiste el desconocimiento de derechos laborales. ¿Soluciones? tal vez pueden estar en manos de las autoridades, lamentablemente, hasta la fecha seguimos viviendo en una informalidad que por ahora no tiene una fecha de caducidad. Seguimos siendo un país informal.

Bianca Quispe

Ok. Pasamos entonces a la pregunta dos: Desde su de experiencia y conocimiento, la regulación laboral dictada durante la emergencia sanitaria por COVID 19 con la finalidad de proteger al trabajador. ¿Cumplió su labor o formó parte del incremento de la informalidad laboral en el sector privado? Y ¿por qué?

Bismark Seminario

Bien, pues sobre esto debo mencionar lo que sucedió al inicio, allá por marzo del 2020; desde el inicio del estado de emergencia, creo que todos podemos coincidir, con que la regulación, no cumplió su objetivo. Por ejemplo, Licencia con goce de haber sujeta compensación, eso no duró ni un mes; porque el sector empleador, sector empresarial, se hacía la pregunta: ¿cómo le voy a otorgar una licencia? ¿Cómo le voy a pagar un salario a alguien que no produce? No es lógico, de dónde voy a sacar los recursos para pagar salarios, remuneraciones, si no estamos generando, no estamos produciendo. Claro, el gobierno de aquel momento quería evitar marchas, escándalos, reclamos. Que podían quebrantar las medidas sanitarias de confinamiento que se habían dispuesto para ese momento. Genero desorden.

Luego aparece, la suspensión perfecta, un caos total. ¿Qué es suspensión perfecta? ¿Cómo aplicarlo? Participando el Ministerio de Trabajo ¿De qué forma? Todo un desorden, totalmente incertidumbre. ¿En qué caso, si procedía? ¿En qué casos no procedía? Totalmente confuso. Obviamente esto se trató de mejorar. Yo creo que aun a estos días, ya que estamos hablando del año 2022, a la fecha ha habido mejoras, no lo puedo negar. Es importante tener claro que esto es un proceso de evolución, no algo nuevo. El trabajo remoto no existía aun hasta antes del 16, 15 de marzo del 2020; lo más cercano era el trabajo o teletrabajo, una forma de laborar a distancia, desde la comodidad de tu hogar o del lugar que tu consideraras, pero con el consentimiento del trabajador y el empleador; Cosa que con el trabajo remoto no era una opción acá, era una imposición ante las medidas

que estábamos pasando, por (ininteligible) Algo muy diferente, ¿No? el teletrabajo era concertado, el trabajo remoto era una obligación, pero era una forma de trabajo desconocida, con muchas dudas, con incertidumbres. ¿Otorgaban o no otorgaba los mismos derechos laborales? Por supuesto que otorgaba los mismos derechos laborales, pero que sean empleadores (ininteligible) Es porque parece, tan eficaz, (ininteligible) Y derechos, y ahora no es por nada; pero hay varias empresas, empleadores que la han adoptado como su fórmula ideal de trabajo, que me parece que es la salida más acertada que se puede haber dado. (ininteligible) Sin embargo, no totalmente. Creo que están. Todavía generan dudas. Generamos todavía algunas situaciones de incertidumbre, lo que a la fecha no se ha logrado, aclarar, Determinar, Dilucidar; Hay objetivos claros si las ideas están, creo yo, en el tapete, hay buenas intenciones, pero me parece que si voy a un laboral (ininteligible) Todo materializar.

Bianca Quispe

De acuerdo. La tercera pregunta es la siguiente ¿Cómo explicaría la relación existente entre la aplicación del principio de primacía de la realidad y la informalidad laboral durante la emergencia sanitaria? y ¿Por qué?

Bismark Seminario

Bueno, a ver esto es muy importante tener presente el principio de primacía de la realidad, es un principio rector en el ámbito laboral, País con... (ininteligible) Es más la Primacía de la realidad. Instrumento para aplacar la informalidad, es más, gracias a este principio hemos logrado en varios casos a nivel judicial, revertir, cuestiones totalmente transgresoras a los derechos del trabajador. Es el principio de primacía. Hemos podido dejar de lado contratos fraudulentos para dar base a una correcta relación laboral. Si no fuera por primacía de la realidad y otros principios y otros aspectos también complementarios, hay que decirlo, en una tendencia, o ya, gracias a este principio más bien estamos contrarrestando eso, porque con primacía de la realidad, lo que evitamos es que la informalidad siga ganando terreno; ya que la vía judicial, revierte, regresa, reconoce derechos labores que debieron haber sido reconocido desde un inicio, eso es fundamental, no podríamos luchar contra la informalidad si no fuera por el principio de primacía la realidad. Y en tiempos de emergencia sanitaria, peor todavía; porque, como le decía al inicio, producto de la pandemia, la informalidad tuvo una tendencia a subir; pero si no hubiera primacía la realidad, esto ya (ininteligible) Un mecanismo de defensa. No obstante, creo yo que la mejor forma de hacer valer el principio de primacía de la realidad y contrarrestar el avance de la informalidad en la emergencia sanitaria, tendría que hacerse ver en un proceso judicial, es la única forma para aplicar este principio y reconocer lo que debería realmente ser; lo único que queda es ir al Poder Judicial, y el tiempo que esto tome, lamentablemente. Pero sí es una forma de analizar las circunstancias para el bienestar de

los trabajadores. ¿Es importantísimo? Si, lamentablemente la única forma de hacerlo efectivo, me refiero al principio primaria a la realidad. Y tratar de seguir luchando contra la informalidad en tiempos de pandemia, es recurrir al poder Judicial.

Bianca Quispe

De acuerdo, doctor Bueno, la pregunta cuatro. ¿Cuál es su interpretación de la relación entre la desnaturalización de contratos y la informalidad laboral durante la emergencia sanitaria en el sector privado? Y permítame pedirle, por favor, sus respuestas en dos aspectos uno en referencia a la desnaturalización de contratos modales y la otra en respecto de la desnaturalización de contratos por la ocasión de servicios.

Bismark Seminario

Perfecto, la interpretación que yo tengo es Género - especie. La informalidad es el género y la desnaturalización de los contratos por locación de servicios o sujetos a modalidad, la especie. Una forma de informalidad es que los contratos, y es una práctica muy constante en el Perú; Contratos Sujetos a modalidad que son utilizados de manera indiscriminada, contrato de locación de servicios que son usados en forma fraudulenta para esconder verdaderas relaciones laborales, esto es informalidad. Entre otros motivos, entre otras cosas. Por ejemplo, le decía el desconocimiento a las normas de seguridad y salud del trabajo también es informalidad laboral. El no pago derechos laborales también es informalidad laboral. Pero si nos queremos entrar en el tema contractual. Género, especie. La desnaturalización, ya sea de contrato, de locación o de. Sujeto modalidad son formas de (ininteligible) hábito que no tiene una solución a la vista, Que sigue siendo una costumbre o una mala costumbre. Se ha querido por ahí incentivar, mejorar, ¡pero no! Ahora hay que decirlo también hacer empresa, una empresa formal en todo el sentido de la palabra en el Perú es muy, pero muy difícil, tengo que decirlo también, es muy difícil, muy difícil; hay que invertir mucho dinero, hay que estar constantemente pasivo a una serie de fiscalizaciones; reconocimiento de altos derechos laborales; yo siempre lo he dicho, hacer empresa en el Perú es muy difícil. Es muy costoso. Pero también hay que decirlo, que evidentemente si hubiera unas ganancias, éstas resultan ser también muy beneficiosas para los empresarios, para los empleadores. Ahora, ¿habrá alguna solución a la vista? Mientras sigamos teniendo esta cultura de normalizar la informalidad, lo veo muy difícil. Seguiremos teniendo contratos evidentemente desnaturalizados, y no hay una salida próxima. El Estado no invierte en fomentar la formalización laboral, más bien la descuida. Descuida, esas formas de corregir, de mejorar, generando pasividad, generando normalización de aspectos que no deberían ser aceptados. Lamentablemente eso sigue siendo un problema que tiene años, y que espero yo que tal vez eso pueda ser dejado de lado, que puede ir desapareciendo poco a poco; no generar que el trabajador se

acostumbre a recibir solo un ingreso para sus derechos laborales que son irrenunciables, dejemos de lado esa idea, son derechos que le corresponden de manera obligatoria, y evitar la desnaturalización de contratos es una tarea pendiente y que espero yo poco a poco vaya mejorando; por el bienestar del sector empresarial, del sector laboral y de todos nosotros, porque si lo vemos como algo normal, como algo que ya viene a ser parte de nuestra cultura. Esto nunca va a cambiar. Seguirán siendo un ejemplo para los que vienen después. Se será replicado como algo que está bien, cuando evidentemente es totalmente trasgresor a los derechos del trabajador.

Bianca Quispe

Correcto. Bueno, la última pregunta. ¿Considera que la aplicación de la suspensión perfecta de labores se vincula con el incremento de la informalidad laboral del sector privado durante la emergencia por COVID 19? Y ¿por qué?

Bismark Seminario

Correcto. La Suspensión Perfecta de labores es una cuestión que vincula mucho el aumento de la informalidad y porque es evidente que el desconocimiento del procedimiento y exigencias para acogerse a una suspensión perfecta ha generado informalidad. Es evidente que mucha gente, muchos empresarios, no tienen ni idea de lo que es suspensión perfecta, o no tenían idea, o tal vez sí, se asesoraron con sus abogados, con su equipo técnico de consultoría y asesoría; pero les fueron dando cuestiones no tan correctas o buscaban sacarle la vuelta a la ley, la típica de nuestro país, buscamos que se reconozcan algunos derechos a favor del empresario, a favor del empleador, pero a costa de pisotear los derechos del trabajador, lo cual obviamente no resulta ser nada positivo. El desconocimiento, la poca información, el poco interés por hacer las cosas bien ha generado más informalidad; que lo pongas en términos de vez de metafóricos, contra las cuerdas al trabajador; de que únicamente le digas: ¿lo tomas o lo dejas? Y ante la posibilidad de perder todo el trabajo, termina aceptando. Lo que obviamente es a costa de derechos irrenunciables.

La suspensión perfecta es una fórmula legal que no es propia de la pandemia. Esto ya existía de incluso antes de la pandemia ARTÍCULO 15, no del TUO del Decreto Legislativo 728; bueno se hace referencia al tema de caso fortuito, fuerza mayor y opera la suspensión perfecta, no es algo nuevo. Pero en tiempos de pandemia se hizo una norma especial, que es la que prima sobre norma general, lamentablemente no hemos podido hacerla eficaz, ponerla en práctica, ejecutarla en los mejores términos; más bien hemos buscado sacarle la vuelta a esa norma para aplicar la suspensión perfecta, pero generando desconocimiento, generando reducción, incluso extinción de derechos laborales que deberían ser reconocido de manera obligatoria. Ojalá que esto pueda cambiar por el

bienestar de todos; si no cambiamos y no mejoramos, vamos a seguir normalizando la informalidad laboral.

ENTREVISTA AL DR. Gerardo Zavaleta , Abogado especialista en derecho laboral (Inspector Sunafil)

Bach. Quispe

Buenas tardes, doctor Zavaleta. Muchas gracias por su tiempo y por acceder a la entrevista para esta investigación que se titula “Una mirada a la informalidad laboral: desde la vulneración de los derechos laborales durante la emergencia sanitaria Covid-19 -Lima Metropolitana”.

Paso a realizar las preguntas.

La primera es la siguiente:

Desde su experiencia y conocimiento, ¿cuál es la mirada que tiene usted de la informalidad y qué derechos laborales considera que se vieron afectados durante la emergencia sanitaria por COVID 19? ¿Y por qué?

Dr. Zavaleta

Muy buenas tardes. Bueno, la informalidad laboral es la ausencia del otorgamiento o reconocimiento de los derechos laborales previstos en la legislación, porque se brinda un servicio subordinado a cambio de una contraprestación, pero sin los beneficios y la protección que el ordenamiento laboral establece, los básicos como son acceso a la seguridad social en salud y en pensiones; y en esta coyuntura COVID pues el acceso a la seguridad social en salud era básico, un trabajador o una persona que presta sus servicios en dependencia, si no tiene esta protección, pues solamente percibirá remuneraciones o percibirá ingresos mientras esté en condiciones de salud aptas para trabajar, si tiene cualquier situación de salud para atención o descanso médico, no tiene cobertura y eso fue fundamental en la época Covid más allá que colapsaron nuestros sistemas de salud, pues el hecho de tenerlos al menos le garantizaba el subsidio por aquellos días en que se encontraba incapacitado para trabajar. Pero dentro de la coyuntura COVID, qué derechos me preguntas que derechos se afectaron? Pues los básicos que son estos acceso a salud y pensiones.

Pero también lo que se afectó fue que en esta coyuntura laboral se expusieron a los trabajadores, se afectó el derecho de la seguridad y salud en el trabajo. Dentro de lo formal se pudo fiscalizar en cierta forma o se pudo regular eso; el tema es que dentro de la informalidad siempre es inaccesible a veces para el Estado, porque en el Perú tenemos más de un 70% de informalidad. O sea, un porcentaje mínimo de personas de las que prestan servicios tienen esta protección de la Seguridad Social y sus beneficios laborales todos los demás, no. Y nuestros sistemas de estado pues, hasta ahora no encuentra un mecanismo para acceder a esta informalidad, no encuentra un mecanismo de formalización; nosotros venimos hablando de este porcentaje de informalidad desde los 90. Casi 30 años. ¿Y hemos logrado reducirlo? De pronto con el crecimiento económico, Si. Se incrementó el empleo, pero también se incrementa la población, la PEA; y, entonces en números hablamos de una informalidad casi permanente desde los 90, no? Pero, entonces, si el Estado no, no puede acceder, toda esta regulación, todos estos mecanismos que tenemos para proteger a los trabajadores formalizados o formales, no es percibido por los trabajadores en informalidad, que son la mayoría; y, pues lamentablemente la propia naturaleza de esta pandemia de salud hizo que se paralizarán algunos servicios del Estado, entre ellos el de inspección laboral. Entonces recuerdo que en las primeras semanas de la pandemia, se denunciaban hechos de empresas que obligaban a sus trabajadores a continuar prestando servicios, y el personal inspectivo, ellos también son trabajadores del

Estado, y ellos también reclamaban medidas de seguridad para poder prestar sus servicios dentro de esa coyuntura COVID, que era desconocido, que recién estaba estableciéndose los protocolos de seguridad; entonces hubo una paralización ahí, que de pronto pudo haber sido mejor aprovechado para posicionar a la inspección del Trabajo como un servicio esencial, ¿no? Porque imagínese el personal de salud que señale o que paralice labores en esa coyuntura, señalando: si no me garantizan o si no me brinda los protocolos de seguridad, no presto a labores; Han sido muy expuestos, ha habido afectación, pero se saluda la predisposición del personal de salud para continuar prestando servicios aún en esta incertidumbre que fueron los inicios de la pandemia. En cambio, los otros servicios del Estado paralizaron entre ellos la inspección y no fue posible coberturar esta, este reclamo de la población formal e informal que era obligado a seguir laborando, a pesar de la cuarentena obligatoria, algunos sectores pretendían continuar en actividades; fueron muy expuestos, pero no hubo un mecanismo para fiscalizar. El que tenemos previsto, tuvo que paralizar funciones también. ¿Por qué? Por la naturaleza de la pandemia que nos generaba incertidumbres de cómo poder actuar. Hasta que se establecieron los protocolos, entre abril y mayo empezó la normativa, la regulación laboral y se pudo atender en cierta forma las necesidades de la población laboral.

Bach. Quispe

La segunda pregunta. Desde su experiencia y conocimiento, ¿La regulación laboral dictada durante la emergencia sanitaria COVID 19 cumplió con la finalidad de proteger al trabajador o formó parte del incremento de la informalidad laboral en el sector privado? Y, ¿por qué?

Dr. Zavaleta

Bueno, la relación laboral siempre ha sido bipartita. No? tenemos, por un lado al empleador con sus propios intereses.

Bach. Quispe

Creo que es la regulación laboral. La regulación laboral dictada a OK.

Dr. Zavaleta

Sí, perfecto. Se mencionaba la relación laboral, es, bipartita, tenemos por un lado al empleador con sus propios intereses y a los trabajadores igual, con sus propios intereses, derechos e intereses. Entonces, siempre va a haber una doble posición. Me consultas o me preguntas si la regulación laboral dictada durante esta emergencia ha sido adecuada. De pronto, alguna de las normas que se emitieron para los empleadores fue la adecuada, Como el tema de la suspensión perfecta de labores. Pero si nos vamos para el lado de los trabajadores no le va a parecer adecuado; y, así hubo otras normas, como, por ejemplo, la posibilidad de disponer de los fondos de pensiones, la posibilidad de retirar la CTS al 100%; que los beneficiados, entre comillas, al menos de forma inmediata, fueron los trabajadores porque pudieron acceder a ingresos económicos en esta coyuntura. No tenían trabajo y pudieron acceder a sus fondos que están, que tienen otra finalidad, pero que en esa coyuntura ayudó a paliar las necesidades económicas. Si cumplió la finalidad? Recién creo que, culminada esta emergencia, esta pandemia podremos analizar y valga la oportunidad. La próxima semana estoy participando en un congreso internacional en Colombia donde se va a analizar justamente la legislación latinoamericana. ¿Cómo se manejó esto en Ecuador? Qué medidas se tomaron, como fue en Colombia, en Argentina, en Chile, en Perú, porque como fue un tema inesperado se dictaron las medidas que cada país consideró, de acuerdo con toda su realidad. Otros decían que algunas de las medidas que estábamos adoptando nosotros hubiera tenido un impacto diferente si nuestra economía fuese diferente. O sea, como que traíamos medidas de otro país, pero que no aplicaban a nuestra realidad.

Considero que al menos hubo algunos buenos aciertos. No? Para poder mantener la relación laboral y no caer en más informalidad o desempleo, la suspensión perfecta ayudó a mantener; y, si bien en un momento el trabajador puede sentirse afectado en ese momento, pero, superado el periodo de impacto inicial, luego pudo continuar laborando, o sea, se conservó su puesto de trabajo. El análisis que como te digo, a partir de ahora se debe hacer de manera más fría, con cifras, y, ya en una situación diferente, porque estamos en la reactivación económica, no? Porque, en su momento si esto lo preguntábamos a inicios de pandemia, de pronto todos los trabajadores reclamaban ¿por qué la suspensión perfecta? Pero a ese mismo universo de trabajadores si le preguntamos ahora, dos años después de adoptar las medidas quizá, con una visión diferente; Diga Sí, gracias a esas medidas he podido conservar el empleo.

Siempre va a ser bipartito el tema laboral, pero habría que analizar ese universo pequeño de trabajadores formales. ¿Cuántos pudieron mantener su vínculo laboral gracias a las medidas adoptadas? ¿Cuántos de esos trabajadores se vieron beneficiados por las facilidades que dieron para retiro de sus fondos de AFP de CTS? Que no son muchos, porque, la formalidad es poca. Entonces cuando se anunciaba las medidas; ese 70% de trabajadores informales decían: ¿Y cómo accedo yo, a medidas como esta? y no había forma, porque ellos no gozan de estos derechos. Entonces se cumplió su finalidad, igual algunas medidas desde la visión de los trabajadores y otras de los empleadores. Pero sí se cumplió la medida que se esperaba que era, ayudar tanto a empresas en su momento como a trabajadores y con los bonos del Estado a superar esta situación de crisis.

Bach. Quispe

De acuerdo, pasamos a la pregunta número tres: Desde su experiencia y conocimiento, ¿Cómo explicaría la relación existente entre la aplicación del principio de la primacía de la realidad y la informalidad laboral durante la emergencia sanitaria COVID 19?

Dr. Zavaleta

Bueno, repito, lamentablemente, la Inspección del Trabajo tuvo que paralizar labores. No aprovechó la coyuntura para posicionarse como un servicio esencial, porque para aplicar la primacía de la realidad, el servicio respectivo tiene que funcionar e ir a constatar al lugar de los hechos; la existencia de los tres elementos del contrato de trabajo, con una red, con un servicio de inspección a medias o virtualizado, es poco probable identificar a los informales; porque se estableció las tecnologías de la Información y Comunicación como mecanismos de apoyo al sistema de inspecciones, pero no es lo mismo que un inspector vaya a un centro de trabajo, como suele ocurrir, y encontrar trabajadores escondidos, que los sacan de los centros de trabajo, para mantenerlos en esa informalidad; aún el sector formal tiene un grupo de trabajadores informales, porque el sistema de inspección mayormente va a los empleadores formales, incluso en menor medida o mínima fiscalización en los sectores netamente informales; entonces vamos a ese sector formal y encontramos trabajadores informales, pero durante la pandemia ello no ha sido posible por la coyuntura recién se están reactivando a partir de este año ya con todo; con la pandemia en cierta forma manejada, controlada, un buen porcentaje vacunado, ya podemos salir al campo nuevamente y ver esta coyuntura que durante este tiempo no se ha podido realizar , entonces el principio de primacía de la realidad es muy importante en el derecho de trabajo y es fundamental en el sistema de inspección de trabajo contratado como un mecanismo de lucha contra la informalidad; pero la paralización de labores que se ha tenido si ha afectado a que sea un instrumento idóneo para reducir la informalidad; vemos las cifras y cada año la inspección viene formalizando o venía formalizando un mayor número de trabajadores, pero la pandemia paralizó ello, pero también veíamos eso desde el punto de vista económico. ¿No? Las actividades paralizaron muchas de ellas dejaron de

funcionar, cerraron; entonces en esto, en esta reactivación económica, si vuelve a cobrar su importancia, este principio de primacía de realidad y el sistema de inspecciones como mecanismo a través del cual se puede lograr reducir la informalidad generada o implementada a partir de la coyuntura COVID.

Bach. Quispe

De acuerdo.

Pregunta cuatro. Según su experiencia y conocimiento, ¿cuál es su interpretación de la relación entre la desnaturalización de contrato y la informalidad laboral durante la emergencia sanitaria en el sector privado?

Dr. Zavaleta

Bueno, cuando hablamos de desnaturalización de contratos, hablamos de contratos temporales básicamente no, que es un acceso a la formalidad, con un plazo de duración temporal; pero en el Perú, desde los 90, siempre se ha incrementado el uso de este tipo de contratos forzada a la realidad, entonces en muchos casos se desnaturaliza, porque aquella aquel motivo de contratación temporal que la ley me brindaría en la realidad no existen; no tengo un incremento, no tengo una necesidad de mercado, pero utilizo esta figura porque no quiero tener a un trabajador a plazo indeterminado. Entonces, si hablamos de contratos temporales, estamos hablando ya de trabajadores formales; su vínculo con la informalidad. ¿Cuál sería? Que, pues logra reducir este porcentaje de informalidad, pero al mínimo no, porque nos seguimos manteniendo en estos estándares de más del 70% de informalidad y el resto formalizado aún con un alto número de contratos temporales, me parece que no se está fiscalizando a fondo la validez y pertinencia en el uso de estos tipos de contratos temporales, porque hay estadística que nos habla igual en el mismo sentido del universo de contratos suscrito en el Perú cerca del 80% son temporales y el resto son a plazo indeterminado, cuando de acuerdo a nuestra legislación la regla de contratación, es a plazo indeterminado. Pero aquello que, que establece la norma en la realidad lo vemos totalmente diferente; la realidad nos muestra que, la regla de contratación es temporal y la excepción es a plazo fijo; pero valga verdades si permite, este tipo de contrato, si ha permitido la formalización, habría que ver la desnaturalización, pero la de desnaturalización me lleva a convertirlos a plazo indeterminado, a mantenerlos en lo formal. Los contratos temporales formalizar su desnaturalización realmente es un tema de protección laboral a los trabajadores para que el tiempo de contratación no sea temporal sino permanente. De acuerdo, ese es el impacto, entonces su vínculo no lo veo tan directo, no entre desnaturalización e informalidad.

Bach. Quispe

Si me permite una repregunta, en este caso, si habláramos de la desnaturalización, de contratos de locación, de servicios y su relación con la con la informalidad laboral.

Dr. Zavaleta

Ahí volveríamos al punto anterior, que es la primacía de la realidad muchos de los contratos de locación que realmente no son prestaciones de servicio independientes son dependientes. Entonces volvemos a los puntos anteriores, a un sistema inspectivo permanente que aplique la primacía de la realidad para que en estos tipo de supuestos contratos de locación de servicios se reconozca cuando corresponde, cuando haya subordinación, una relación laboral ahí sí es muy importante, es muy importante porque ahí si existe informalidad, ahí si tengo al trabajador como un prestador de servicios independientes, cuando en realidad no lo es y debería tener todos los beneficios y derechos de un trabajador dependiente, ¿no? Ahí sí es muy importante la figura de la primacía de la realidad en estos contratos de locación.

Bach. Quispe

Bueno, y la última pregunta sería la siguiente: Según su experiencia y conocimiento, ¿considera que la aplicación de la suspensión perfecta de labores se vincula con el aumento de la informalidad laboral en el sector privado durante la emergencia sanitaria? y ¿por qué?

Dr. Zavaleta

¿Si la suspensión se vincula con el aumento de la informalidad? No, al contrario, se vincula con la reducción. No, porque si no hubiese habido esta figura, hablaríamos de un mayor número de trabajadores en puestos de trabajo, con cese, de pronto con despidos y ellos pasan al porcentaje de desempleados, o trabajos informales en ese momento; porque, hablamos de una coyuntura difícil económicamente para las empresas, salvo algunos sectores que han tenido mayor dinámica, como el tema de transportes, alimentos y lo relacionado al tema de la salud. Pues, ha sido difícil, hay empresas que no han crecido, al contrario, se han reducido; entonces esta figura ha permitido conservar los empleos formalmente se mantienen. No presta servicio, no cobra remuneraciones, pero tu vínculo se mantiene hasta el momento en que se reactive tu sector económico. ¿Hay una vinculación? Si, pero que ha contribuido a que no se incremente esta informalidad, a que no pasen los trabajadores al otro rubro de desempleo y/o informalidad.

Así que en ese sentido ha tenido su importancia esta figura.