



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**Incumplimiento de las relaciones contractuales laborales en
épocas del covid-19.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORAS:

Gamarra Flores, Ruth Abigail Betsabe (ORCID: 0000-0003-3745-5458)

Melo Ninaquispe, Aracelly Yolanda (ORCID: 0000-0002-2712-5626)

ASESORA:

Mg. Palomino Gonzales, Lutgarda (ORCID: 0000-0002-5948-341X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Laboral

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios, nuestro padre celestial que nos acompaño en el camino de nuestra carrera profesional, gracias a su bondad y fortaleza cumplimos con nuestra meta. A nuestros padres por su invaluable apoyo y amor incondicional en nuestra vida.

Agradecimiento

A nuestros padres por su amor, dedicación, esfuerzo y apoyo incondicional brindados a lo largo de nuestra carrera universitaria.

A nuestros docentes por darnos su tiempo, cariño, dedicación y enseñanzas que forma la base de nuestra vida profesional.

A Dios, sin él nada de esto hubiera sido posible.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Índice de anexos	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	10
II. MARCO TEÓRICO	15
III. METODOLOGÍA	20
3.1 Tipo y diseño de investigación	21
3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización apriorística	21
3.3 Escenario de estudio	22
3.4 Participantes	22
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.6 Procedimientos	23
3.7 Rigor Científico	24
3.8 Método de análisis de información	25
3.9 Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	26
4.1 Resultados	26
4.2 Discusión	33
V. CONCLUSIONES	39
VI. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	43
ANEXOS	48

Índice de tablas

Tabla 1 Matriz de Categorización Apriorística

21

Índice de figuras

Figura N° 1 Nube de Palabras	31
Figura N° 2 Mapa de redes de Categorización	32
Figura N° 3 Porcentaje Turnitin	62

Índice de anexos

Anexo N° 1 Consentimiento Informado	48
Anexo N° 2 Entrevistas	52
Anexo N° 3 Porcentaje de Turnitin	62

RESUMEN

El presente trabajo fue realizado para determinar los incumplimientos de las relaciones contractuales que se ha generado en épocas de pandemia COVID-19, evaluando las medidas tomadas por el empleador para el cumplimiento de las obligaciones contractuales, sin que los empleados se vean vulnerados, esto es tomando las medidas necesarias de sanidad, cumpliendo con los protocolos de prevención, así como identificar las infracciones laborales que incumplen dichos empleadores. El tipo de investigación es básica, el diseño es fenomenológico, siendo el escenario de estudio en el sector de Canto Rey ubicado en el distrito de San Juan de Lurigancho de la provincia de Lima y se considera a especialistas en el ámbito de derecho o personas mayor de edad, siendo ciudadanos que cuentan con una relación contractual laboral, que se viene afectada por la pandemia del covid-19. Para la muestra fue no probabilística, se empleó mediante una entrevista semiestructurada a cada uno de ellos. Como resultado se obtuvo que, efectivamente, si existió el incumplimiento en las relaciones contractuales laborales en épocas de pandemia, ya que el estado de emergencia sanitaria se ha incrementado el desempleo en el país incrementado el estado de necesidad de muchos ciudadanos. A manera de conclusión decimos que los empleadores no están tomando medidas necesarias, pensando solo en sus ganancias, mas no en los derechos laborales de cada trabajador, toda vez que afecta a muchas familias en el Perú. Los derechos laborales deben ser protegidos por cualquier contrato de trabajo.

PALABRAS CLAVES: relaciones contractuales laborales – infracciones laborales – vulneración – cláusulas laborales.

ABSTRACT

This work was carried out to determine the breaches of contractual relationships that have been generated in times of the COVID-19 pandemic, evaluating the measures taken by the employer to comply with contractual obligations, without the employees being violated, that is, taking the necessary health measures, complying with prevention protocols, as well as identifying labor offenses that these employers fail to comply with. The type of research is basic, the design is phenomenological, being the study scenario in the Canto Rey sector located in the San Juan de Lurigancho district of the province of Lima and specialists in the field of law or elderly people are considered. of age, being citizens who have a contractual employment relationship, which has been affected by the covid-19 pandemic. For the sample it was non-probabilistic, it was used by means of a semi-structured interview to each one of them. As a result, it was obtained that, indeed, there was a breach in labor contractual relations in times of pandemic, since the state of health emergency has increased unemployment in the country, increasing the state of need of many citizens. In conclusion, we say that employers are not taking necessary measures, thinking only of their earnings, but not of the labor rights of each worker, since it affects many families in Peru. Labor rights must be protected by any employment contract.

Keywords: contractual labor relations - labor offenses - violation of labor rights - labor clauses.

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación se orientó a través de la búsqueda de revistas científicas y libros electrónicos de similar naturaleza relacionados a las relaciones contractuales laborales y tratar de enmarcarlas en la época del Covid-19. En tal sentido, la investigación se desarrolló teniendo en cuenta las definiciones principales que nos ayudaran a investigar nuestro tema, se desprende que la relación contractual laboral incide en diversos factores y presupuestos que deben de cumplirse para poder ejercer y tutelar los derechos laborales de cada trabajador amparado en la normativa existente.

Villasmil (2016) manifestó que en la cúspide de las dos primordiales obligaciones brotadas de la relación -salario: prestación de servicio - existía la subordinación y las condiciones de trabajo se regulan, originalmente por este intercambio bilateral. De modo que, el trabajo es un vínculo cuyo fundamento jurídico es la prestación de un servicio por cargo ajeno que instituye el título del estipendio por percibir, asimismo se complementa la subordinación como un método delimitador del contrato de trabajo con otros contratos de prestación. En tanto, la relación de trabajo se da en la subordinación y por eso, no se puede asombrar que la crisis para el derecho latinoamericano del trabajo simbolizó la reducción de la esfera de su regulación, suceda conforme a la crisis de la subordinación. (p.8).

Marín (2016) expresó que como consecuencia trascendental se debe de procurar atención cómo el convenio colectivo se supone a transformarse en solo una herramienta de gestión que es lo característico de la prestación de los intereses económicos y organizacionales del empleador hasta el punto de lograr o modificar el contenido constitucional de determinados derechos del trabajador a merced de la autoridad de control empresarial en proporción al uso de las herramientas técnicas en su empresa. (p. 60).

Villasmil (2016) refirió que se viene cuestionando si el método de la subordinación o dependencia, salvo en el carácter clásico que se formuló es eficaz aún y por sí solo de delimitar los contratos laborales de otros que no son en un valor puro, puesto que, gozan de igual forma por atributo la prestación de servicios. Aún lo más trascendental si se enmienda que el pilar fundacional para el

acrecentamiento del derecho del trabajo latinoamericano fue precisamente la noción de la subordinación lo que constituyó clásicamente el método delimitador entre los servicios implicados y los añorados, por otra parte, del medio de regulación del derecho del trabajo que historialmente repercutía el derecho del trabajo subordinado. (p.10).

Pizarro (2019) enunció que las concepciones primordiales en esta organización liberal son de libertad de contratación, de ser propietario, y la de igualdad legal o jurídica, las que en el ámbito del trabajo admitieron que quien decidía en relación a los acervos de producción lo hacía de la misma manera sobre las eventualidades de trabajo de la gran colectividad de los individuos no propietarios, puesto que, su característico capital era su potencia de trabajo que se brindaba por un determinado pago. Por consiguiente, la congregación de la propiedad en dominio de unos escasos, monopolios, oligopolios y las inestables o restringidas condiciones laborales, fueron las que ascendieron al individualismo, partiendo una grieta a un intervencionismo estatal, y a la representación definida del Derecho del Trabajo a partir del derecho común y la teoría general del Derecho. (p. 56).

En el presente trabajo se tuvo como justificación teórica a los siguientes autores: Romero, López y Sánchez (2019) reveló que existe un creciente mercado de profesionales en donde cada vez se exige más grados académicos, actualizaciones, certificaciones y capacitaciones que obtienen o tienen que invertir ellos mismos para ser atractivos para las empresas, pero por otro lado no avala un empleo fijo. Las obligaciones para el trabajador SEIC son indudables, este mercado les demanda una eminente especialización y flexibilidad, pero los sueldos no van en la misma orientación, la desorganización del mercado de trabajo ha logrado consecuencias para todos los trabajadores, alcanzados los del conocimiento, retirando su potestad de negociación y eludiendo a toda costa de la voluntad de la empresa (p.166).

Elorza (2017) mostró que un mecanismo clave en el incremento de la vida activa del trabajador, y como un derecho que concierne amparar, y poder ejecutar por el trabajador con libertad del medio en que se localice en cada fase del mercado de trabajo. En concreto, la formación se instituye y se posee

legislativamente en ambos países como el efecto imprescindible del avance de la empleabilidad de todo empleado, no sólo por poder elegir a otros puestos de trabajo en caso de perder el proporcionado, además como un elemento de precaución del empleo en la empresa. De modo que, hay que ser reflexivos de que la figura distinguida al derecho individual al desarrollo se ciñe aún en una etapa de madurez, por tanto, a breve o mediano plazo es sensato esperar consecutivos arreglos legislativos que concedan perfilar las leyes actuales en uno y otro país. (p.702).

En el mismo sentido, se tuvo como justificación metodológica a los siguientes autores:

Hernández, Fernández y Baptista (2014), describieron que el método que utiliza el investigador es la entrevista, para efectuar preguntas proyectadas al sujeto entrevistado, con el fin que aquel individuo le manifieste un conjunto de datos, es preciso estar a la mira de cada referencia para obtener una superior interpretación, puesto que, es un desarrollo fundamental que radica en la interpretación de datos estructurados y no estructurados. (p.460). Pérez (2018) afirmó que entre de los rasgos de este método, sobresale la interpretación, multimetódica y reflexiva, en el cual se emplea diseños acordes al contexto, asimismo de acertar lo inexplorado o enmendar distintos razonamientos. (p. 229)

En el orden de las ideas anteriores como justificación social tenemos al autor: Pérez (2018) señaló acorde a las investigaciones cualitativas poseen como propósito averiguar respuesta a interrogantes con efectos que exaltan en la experiencia social, quienes forman la esencia de estudio, es decir, la investigación cualitativa se preocupa por la forma de visión de la sociedad, ya sea por el objeto de estudio, por el razonamiento de los partícipes o por su inteligencia. (p.229). Toscano (2018) aludió una estrategia que podría concebirse como voluble para los entrevistados, esta se presenta de emplear patrones para que el investigador logre obtener la sintonía del interrogado y conseguir resultados de sus métodos. (p. 57).

Por consiguiente, la presente tesis tuvo como justificación práctica a los siguientes autores:

Ramos (2015) relató que, en sus presunciones, la tarea de la jurisprudencia, mediante el uso del criterio indiciario referido, implicará fundamentalmente en delimitar la repercusión de esos caracteres precisos del contrato de trabajo. No obstante, no se debe olvidar que el fin tuitivo principal al Derecho del Trabajo está enfocado al trabajador dependiente y por cuenta ajena, por lo que concurre la exhibición de estos dos requisitos sustantivos como un requerimiento necesario para emplazar los mandatos de protección anunciada en la normativa laboral. En efecto, se descubrirá la flexibilización de la dependencia y ajenidad acorde al progreso de forma y los medios de dar servicios; y otra que la relación jurídica no goce de alguno de estos presupuestos, ya que la tutela de los beneficios de las partes contratantes se revelará ajena al ordenamiento laboral. (p. 652). Garrido (2016) sugirió que se busca revelar que comprometemos esbozar nuevos tipos de medios judiciales que se utilicen para arreglar los litigios brotados dentro de ese entorno respetando los principios superiores y objetivos de los contratos. Para tal efecto, es bueno esclarecer concisamente los atributos de la solución compensatoria se agrupa en el fin de su operatividad conforme a la función judicial. Por lo tanto, se debe de pactar una o varias soluciones ejercitadas por jueces profesionales que apliquen arbitrariamente en la esfera de las controversias provocadas por incumplimiento de obligaciones bilaterales, para subsanar los beneficios legítimos con relevancia jurídica que hayan sido vulnerados, que conserva como fin fundamental la corrección legal y no contradictoria con el sistema normativo. (p. 323).

En suma, esta investigación se ejecuta porque consta la necesidad de saber cómo se afectan las relaciones contractuales laborales, cuyo objetivo es mejorar la administración de justicia para las personas que se han visto vulneradas o lesionadas en sus derechos laborales. Puesto que, se supone la vulneración de un interés jurídicamente propio y tutelado por nuestro ordenamiento jurídico existente.

Siendo así que, el problema general de nuestra investigación fue: ¿Cómo afecta el incumplimiento de las relaciones contractuales laborales en épocas del covid-19?. Los problemas específicos de la presente investigación fueron los siguientes:

- PE 1: ¿Cómo afectan las infracciones laborales en épocas del covid-19?

- PE 2: ¿Cómo afecta la vulneración del contrato de trabajo en épocas del covid-19?
- PE 3: ¿Cómo afectan las cláusulas contractuales en épocas del covid-19?

El objetivo general de la investigación fue demostrar la afectación de las relaciones contractuales laborales en época del covid-19.

Los objetivos específicos fueron los siguientes:

- Describir las infracciones laborales en épocas del covid-19.
- Explicar el grado de vulneración del contrato de trabajo en épocas del covid-19.
- Establecer las cláusulas contractuales laborales en épocas del covid-19.

II. MARCO TEÓRICO

Para elaborar el presente trabajo de investigación se ha empleado una búsqueda de revistas científicas y libros electrónicos de similar naturaleza relacionados a las relaciones contractuales laborales y tratar de enmarcarlas en la época del Covid-19, encontrándose como antecedentes a nivel internacional los siguientes:

Marín, Higueta, Guerra, Gómez y Soto (2020) desarrollaron una revista científica que tuvo como objetivo identificar la problemática de los trabajadores, siendo vulnerado el derecho a la salud en su centro de trabajo, ante ello los trabajadores buscaron apoyo, interponiendo recursos constitucionales donde alcancen la reposición efectiva. Se trató de un estudio cualitativo que se empleó en apilar en grupos focales mediante una guía semiestructurada. La muestra fue formada por trabajadores que fueron afectados por ATEL, abogados, médicos representantes de ARL y sindicalistas. El análisis de la entrevista del abogado y del médico fue a profundidad ya que ambos son expertos en el tema. Los resultados dan cuenta que fueron vulnerados los derechos de los colaboradores, además de ser perjudicados ya que estos afrontan barreras económicas, mucho menos cuentan con acceso a la salud.

Torres (2019) demostró un estudio donde se tuvo como propósito analizar las trayectorias laborales de las empleadas domésticas. Se trató de un estudio cualitativo donde uno de los aspectos importantes es la trayectoria laboral principalmente en la dimensión del ingreso y la antigüedad. La muestra fue conformada empleadas y empleadoras del servicio doméstico que oscilan entre los veintiuno y cincuenta y cinco años de edad. Obteniendo la información empleando la técnica de la entrevista, recatando los testimonios expuestos en dichas entrevistas. El análisis se hizo sobre las experiencias destacadas de las empleadas. Los resultados dan cuenta sobre las carencias de beneficios, las innumerables responsabilidades que les exigen sus empleadoras, además de los excesos de horas en las que laboran.

Moscoso (2019) expresó un estudio donde se tuvo como objetivo identificar las consecuencias jurídicas, sociales y económicas que han surgido en los críticos de los pronunciamientos en la Corte Constitucional Colombiana, tratándose de

la estabilidad ocupacional por discapacidad. Se trató de un estudio cualitativo, donde se incorpora el dialecto en el texto como un proceso de apertura y reconocimiento. La muestra fue intencional, fueron fuentes primarias. Se levantó la información de las sentencias de la Corte Constitucional detallando la estabilidad laboral en el año 2011, del estado colombiano. Los resultados evidenciaron que a través de la historia se ha configurado dicha garantía por la razón que las personas con dificultades por motivos de salud son discriminadas.

Morelo, Ferreira y Valentini (2019) diseñaron un estudio la cual el objetivo principal fue identificar el impacto de una demanda o recurso de laboral en cuanto se tratase de la satisfacción laboral, siendo así que el mediador de un recurso personal tiene un papel importante. Se trató de un estudio cualitativo que empleó la escala de enriquecimiento trabajo-familia y satisfacción laboral, realizando estudios previos. La muestra fue tomada a doscientos ochenta y cuatro médicos, los participantes eran de ambos sexos y de distintas edades. El análisis se hizo con el instrumento de la entrevista calificando su satisfacción laboral. Los resultados comprendieron que son más altos los niveles de enriquecimiento trabajo - familia, mayor es la satisfacción laboral.

Pineda (2018), elaboró una revista científica que tuvo como propósito revisar el proceso de la precariedad laboral, siendo primero la clase asalariada hondureña que fue afectada durante el transcurso de la acumulación neoliberal. Se trató de un estudio cualitativo que empleó la investigación social utilizando como fuente encuestas de hogares a nivel urbano y rural. La muestra se hizo tomando las bases de microdatos de las EPHPM del Instituto Nacional de Estadística. Los resultados fueron que en el 2006 solo se demostró la poca precariedad alta en las ocupaciones de los operadores de carga, almacén y empleados de oficina, debido a diversos factores y al fortalecimiento de la acumulación neoliberal, restringiendo el aumento de porcentaje de la precariedad laboral alta.

Calderón, Merino, Juárez y Jiménez (2018) difundieron un estudio que tuvo como objetivo realizar la comprobación de la escala de carga de trabajo en trabajadores peruanos. Se trató de un estudio cualitativo que utilizó el análisis factorial sobre variables demográficas sobre la carga de trabajo en hombres y mujeres. La muestra fue de tipo intencional dirigida 170 trabajadores de una

empresa de químicos y detergentes. Se levantó la información con unas encuestas sobre las características del trabajo y se avaló el anonimato, se realizó dentro de la empresa. Los resultados fueron sobre la ECT fueron gratos y semejantes entre hombres y mujeres resultados, la subsistencia de oposiciones pequeñas en los puntajes de ECT de acuerdo al sexo y edad, consideran adaptarse a otros descubrimientos que no produjeron significativa variabilidad.

Mareike (2017) realizó un estudio que tuvo como propósito examinar los efectos del incumplimiento psicológico del contrato (PCB) de los empleados, tratándose precisamente de la salud mental y física. Se trató de un estudio empírico que utilizó un conjunto de datos longitudinales entre empleadores y empleados. La muestra fue tipo intencional y estuvo conformada por 500 empleados sujetos a la seguridad social, identificados con trabajo de diversos segmentos de la economía. Se adquirió la información con unas encuestas dirigidas a los empleados, asociados y empleadores sobre equilibrio en el trabajo y vida personal. Los resultados fueron que se apoyan la idea de que el incumplimiento psicológico del contrato actúa como un componente de estrés psicosocial en el trabajo que simboliza un riesgo decisivo para la salud de los empleados.

Kosior, Rubaszek y Wierus (2016) realizaron un estudio que tuvo como propósito realizar el análisis en los efectos de dualidad laboral en los países potenciales. En ella se trató del estudio cualitativo como empleo de la búsqueda de estudios originales y datos de instituciones laborales en funcionamiento. La muestra estuvo conformada por los índices estadísticos de desempleo y empleo. Se utilizó esta información con el empleo del método econométrico que se usa como muestra dinámica de las instituciones laborales en la economía real. Los resultados establecen una contribución a la innovación de las instituciones de la UEM, determinando la armonización parcial de las legislaciones laborales donde se revela la desigualdad de las estructuras del mercado laboral desequilibrando la labor de la UEM.

Saragor y Nogueira (2016) diseñaron un estudio donde se tuvo como objetivo estructurar la flexibilización de vínculos contractuales y los servicios subcontratados. Es estudio cualitativo que se elaboró mediante etnografía y realización de entrevistas. La muestra se conformó por empleados de tres

hospitales de acuerdo a la recolección de datos. Los resultados indicaron que mayormente los empleados cuentan con una relación laboral de tercerización, no contando con un empleo estable, proyectando el conformismo en las relaciones contractuales.

Cañaverall, Levalle, Oxman y Revale (2014) desarrollaron un estudio que tuvo como objetivo reducción salarial y la desarticulación de las organizaciones sindicales. Se trató de un estudio cualitativo que empleó el análisis de las experiencias de la lucha gremial en la planta de Martínez de Quickfood. La muestra fue conformada por cuatro trabajadores, quienes dentro de los entrevistados se encuentran los dos delegados gremiales de la planta y dos trabajadores sin cargos formales. Se levantó la información empleando el método de la entrevista, basándose en la experiencia de lucha gremial en la planta de Martínez de Quickfood. Los resultados dan cuenta que los trabajadores no pudieron evitar el cierre de los sectores, pero se mantuvo el monto de sus salarios.

Las teorías relacionadas a la investigación de la relación contractual laboral son varias, en concreto refieren a la relación de subordinación y se expondrán a algunos de los autores en las siguientes líneas para ilustrarnos más al respecto. Capogrossi (2020) refirió en su investigación que pese al avance de las relaciones contractuales laborales, donde es primordial contar con las formalidades, esta es la existencia de un contrato, para así contar con los beneficios laborales de acuerdo a ley, y no contar con la incertidumbre si algunos de nuestros derechos laborales son vulnerados, ya que se sabe que existe el maltrato, la explotación, el no pago cuando no se cuenta con un contrato, puesto que en ella se deberá expresar las cláusulas acordadas entre el empleador y trabajador. En cuanto a la precariedad laboral, cuenta con un porcentaje muy alto, donde mujeres y varones buscan una relación contractual laboral segura. (p. 187).

Penido (2017) expresó que al investigar la garantía del principio de igualdad y la exclusión de la discriminación en la esfera de las relaciones jurídicas entre individuos, es fundamental diferenciar dos tipos diferentes de relaciones jurídicas, es decir, relaciones jurídicas privadas, desarrolladas entre individuos

en un escenario de igualdad recíproca, en cual el individuo del contratista es trascendente; y las relaciones legales que existen, además de contar con la provisión de bienes y servicios, donde el individuo del contratista es insignificante, lo importante es que acepte las condiciones presentadas por el oferente. Estos contratos se determinan como contratos de adhesión, los individuos particulares proponen servicios u brindan bienes en forma de concesión o autorización de la autoridad pública. (p.112).

Puntriano (2016) aseveró que al principio de continuidad se le otorgan una orden de representaciones que son: favoritismo por los contratos de permanencia indefinida, libertad para el ingreso de las transformaciones del contrato, aptitud para conservar el contrato pese al incumplimiento o nulidad que haya infringido, firmeza a conceder la rescisión unilateral el contrato, por interés del empleador, explicación de los obstáculos de los contratos o simples suspensiones, continuación del contrato en el asunto de reemplazo del contratante. Señalamos, en cuanto al derecho a la estabilidad laboral representa que el principio de continuidad presume el favoritismo por los contratos indeterminados (estabilidad laboral de entrada) y la negativa a conceder la culminación exclusiva del contrato por voluntad del patrón (estabilidad laboral de salida). (p. 165).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La presente investigación cualitativa tiene en cuenta que el tipo de investigación es básica.

Miler (2011) expresa que es una investigación que se origina de un tema determinado y no aflora de él. Las exploraciones y experiencias se fundan en un tema desarrollándose, estableciendo a partir de éste, actuales leyes o contradiciendo las contemporáneas. Asimismo, es llamada como investigación pura o fundamental. (p. 622).

En tal sentido, se debe de tener claro que el diseño de investigación que se escogió es el diseño fenomenológico.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) manifestaron de acuerdo, en la fenomenología los investigadores laboran de forma directa entre las revelaciones o manifestaciones de los partícipes y sus experiencias, más que absorberlas para establecer un patrón fundamentado en su análisis sobre la teoría fundamentada. Por otro lado, la distinción entre el diseño fenomenológico y el narrativo es que el primero en mención se encuentra orientado en el vínculo de hechos (teniendo aspecto cronológico a la historia sucesiva), el segundo mencionado es sobre la existencia de la experiencia participada, este fenómeno se determina en la idea y se logra de ser muy diverso o modificado en experiencia humana. (p. 493)

Hernández, Fernández y Baptista (2014) declararon que los diseños fenomenológicos tienen como su objetivo primordial es indagar, detallar y entender las experiencias de los seres humanos con relación a un fenómeno y revelar los componentes usuales de dichas vivencias. (p.493)

Creswell (2013), Mertens (2010) y Álvarez-Gayou (2003), citado por Hernández, Fernández y Baptista (2014) mostraron que el diseño fenomenológico se basa en tales proposiciones: se procura detallar y deducir los fenómenos desde la forma de ver de cada partícipe y a partir del panorama fundado conjuntamente, se funda en la investigación de discursos y argumentos, también la indagación de los viables significados, la percepción, imaginación y en las organizaciones universales son creadas por el investigador

para obtener las similitudes en cuanto las experiencias de los partícipes, este también relaciona dichas experiencias en expresiones de temporalidad, zona, corporalidad y el contexto relacional. (p 493-494).

3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización apriorística

N°	Categorías	Subcategorías	Criterio 1	Criterio 2	Criterio 3
1	Las infracciones laborales. Palomo, R. (2008), p. 19.	- Inspecciones Laborales. OECD, (2019), p. 51. - Montos de las multas laborales. Congreso de la República del Perú (2006), p. 20.	- Informalidad laboral. Medina, O y Lopez, O (2019), p.17.	- Derechos laborales. Moscoso, G. (2019), p.41.	- Empleo informal. Thoene, U. (2015), p. 15.
2	La vulneración del contrato de trabajo. Ugarte, J. (2011), p. 145.	-Tipos de contrato de trabajo. Cañaveral, L; Levalle, S; Oxman, J. y Revale, F. (2014), p. 534. - Vulneración de los Derechos del trabajador. Sierra, A. (2014), p.47.	- Incumplimiento laboral. Irureta, P. (2016), p.3 y 4.	- Protección al trabajador. Arellano, P y Benfeld, J. (2017), p. 9.	- Relación trabajador y empleador. Villasmil, H. (2016), p. 18.
3	Las cláusulas contractuales. Sierra, A. (2014), pg.122.	- Condiciones del contrato de trabajo. Cañaveral, L; Levalle, S; Oxman, J. y Revale, F. (2014), p. 518. -Desnaturalización de las cláusulas contractuales. Sierra, A. (2014), p. 124.	- Cláusula de igualdad. Lobato, J. (2019), p. 52.	-Reglamento de la empresa. Martin, I. (2016), p.33	- Cláusula de no competencia. Sierra, A. (2014), p. 46.

3.3 Escenario de estudio

El escenario de este estudio a contextualizar fue en el sector de Canto Rey ubicado en el distrito de San Juan de Lurigancho de la provincia de Lima y se

considera a especialistas en el ámbito de derecho o personas mayor de edad que laboren en empresas u organizaciones subcontratistas tanto en nivel privado como estatal que realicen labores de producción o intelectuales y se empleó mediante una entrevista semiestructurada a cada uno de ellos. En esta entrevista se referirá a la situación actual y el tipo de relación laboral en la pandemia del covid-19.

3.4 Participantes

Los participantes en la presente investigación de acuerdo al escenario establecido son ciudadanos que cuentan con una relación contractual laboral, que se viene afectada por la pandemia del covid-19, toda vez que el siguiente autor no precisa la importancia de los participantes para la investigación:

Ugarte (2011) señaló que la única forma que "el principio de buena fe" tenga una exigencia en cuanto a jerarquía con los derechos fundamentales, toda vez que esta última tiene límites y restricciones para que los trabajadores puedan participar o colaborar según sus habilidades y obligaciones que tiene con la empresa, aplicando el principio de proporcionalidad. (p. 48)

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada fue la entrevista, los instrumentos de recolección de datos es la entrevista semi estructurada.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) manifestaron un útil observador cualitativo requiere comprender y manejar los sentidos, orientado al cuidado de detalles, manejando habilidades para un mejor entendimiento, percibiendo conductas atípicas, y siendo flexibles ya que el centro de observación es imprescindible. (p.403)

Janesick (1998) citado por Hernández, Fernández y Baptista (2014) revelaron se precisa como una agrupación para dialogar y cambiar información entre un individuo y otro, siendo en este caso los entrevistados con el entrevistador, logrando ser quizás una pareja o un conjunto reducido como familia o un grupo productivo. La entrevista consta de preguntas y respuestas donde se obtiene la comunicación y la edificación en un solo concepto en relación al asunto determinado. (p. 403).

Hernández, Fernández y Baptista (2014) exhibieron que el objetivo de una entrevista es la de conseguir contestación de las expectativas del entrevistado

siendo sus propios términos. En esta medida el entrevistador tiene que oírlo con cuidado y cautivarse por el tema y la narración de cada réplica. (p.405).

Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalaron que es muy trascendental que el entrevistador cree una atmósfera de confianza con el entrevistado para que siembre empatía. Se exhorta que el entrevistador platique algo de su persona para alcanzarlo a entender. Existen asuntos en los que un perfil es mucho mejor que otro. Así como si la entrevista se tratase de una depresión posparto, ya sea por efectos muy evidentes que una dama es mucho mejor para ciertas labores. (p.405).

Ryen (2013), Grinnell y Unrau (2011) citado por Hernández, Fernández y Baptista (2014) desarrollaron entrevistas semiestructuradas donde se fundamentan con una guía de cuestiones o interrogantes que el entrevistador posee total libertad para incluir preguntas detalladas de opiniones o conseguir mayores averiguaciones. (p.403).

3.6 Procedimientos

Vivar, McQueen, Whyte y Canga (2013) diseñaron un estudio explicando el proceso a realizar los investigadores, ellos indicaron que eran diecisiete los procedimientos que nos servirían para una correcta investigación, estructurada y con ideas claras, resaltando lo más importante para una investigación, identificando el problema a resolver, el primer paso es el más importante, esta consiste en resolver el desarrollo de una propuesta delimitada, considerando que puede tener varios fines, para toda esta investigación es necesario contar buenas fuentes bibliográficas, para ello se usó artículos indizados, tesis, libros e investigaciones referente al tema. (p.8)

3.7 Rigor Científico

Hernández, Fernández y Baptista (2014) declararon que los transcurso de toda investigación cualitativa se procuran efectuar una labor de calidad donde se plasme el rigor de la metodología de investigación. Los primordiales autores que han manifestado una orden de criterios estableciendo cierto “paralelo” con la validez y objetividad cuantitativa, estos han sido aprobados colectivamente por los investigadores, siendo refutados por distintos autores. (p. 453).

Hernández-Sampieri y Mendoza (2008) citado por Hernández, Fernández y Baptista (2014) expresaron que la dependencia involucra que los datos han de

ser examinados por diferentes investigadores y aquellos tienen que alcanzar a interpretaciones proporcionadas. De modo que, ahí viene la exigencia de grabar los documentos (observaciones, sesiones, entrevistas, etc.). (p.453)

Taylor y Francis (2013), Carey (2007) Coleman y Unrau (2005) Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalaron las siguientes sugerencias para obtener la “dependencia”: 1) impedir que las opiniones, creencias y suposiciones son perjudiciales para la coherencia y clasificación del entendimiento de los resultados o datos extraídos y 2) no se puede instaurar resultados anticipados, ya que los datos deben ser estimados, examinados y saturados. (p. 454)

Mertens (2010) citado por Hernández, Fernández y Baptista (2014) definieron el significado de credibilidad como una relación entre la representación en que el partícipe distingue los conocimientos afines con el proyecto y la forma como el investigador plasma la perspectiva del partícipe.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) precisaron respecto a la credibilidad que las amenazas en este término son de reactividad, es decir, desviaciones que se logra producir las apariencias de los investigadores en el entorno estudiado, además desconociendo datos que no afirmen sus opiniones y conclusiones, desviando a los partícipes en los sucesos del entorno o del pasado (p. 456)

Savin-Baden y Major (2013) y Morse (2012) citado por Hernández, Fernández y Baptista (2014) refirieron que el razonamiento no describe la transparencia a popularizar los resultados a un grupo de habitantes más extenso, puesto que no es un propósito de un proyecto cualitativo, sino que una porción de ellos o su naturaleza consigan emplearse en otros entornos. (p.458)

Mertens (2010) y Guba y Lincoln (1989) citado por Hernández, Fernández y Baptista (2014) revelaron sobre el criterio de la confirmación o la conformabilidad se encuentra asociado a cierta credibilidad y está alude a una expresión que se puede mermar los sesgos, contando con las preferencias del investigador. Involucra buscar datos en el origen y la explicación lógica manejada para poder descifrarlos. (p.459).

3.8 Método de análisis de información

Hernández, Fernández y Baptista (2014) desarrollaron el concepto de la triangulación de datos, tratándose de que todos los métodos que se realiza

durante su proceso sean varios, de la misma forma contar con distintas fuentes de información, recolectando toda la información posible, observando cada detalle de las entrevistas realizadas. (p. 417, 418)

Okuda y Gómez (2005) nos hace referencia que la triangulación se refiere al uso de varios métodos, de distintas fuentes, teorías, resultados, investigaciones, este término se toma por la medición cuando se realiza mapas de terrenos, para conocer la referencia de las personas en un cierto espacio, buscando patrones de convergencia para el correcto desarrollo, interpretándola para la presente investigación. En la investigación cualitativa se usan distintas estrategias en un mismo fenómeno, para su desarrollo es necesario usar más de un método, disminuyendo la menor posibilidades de malos entendidos. (p. 7).

3.9 Aspectos éticos

La universidad César Vallejo (2018), tiene como reglamento interno, según artículo 14, donde se refiere a las infracciones, en el punto "I", indica que el plagio parcial o total de trabajos de investigación se constituirá en infracciones susceptibles de sanción disciplinaria, así también en el presente trabajo de investigación hemos cumplido con el cumplimiento de los principios de la bioética y el principio ético del colegio profesional donde pertenecen los autores citado, contando con la declaración jurada de los autores, siendo citados correctamente según el reglamento APÁ lo indique. (p. 7)

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

Los resultados de la presente investigación han sido respecto a las categorías:

- **Categoría 1: Las infracciones laborales**

Dado que, se sabe que no pueden trabajar como antes, pero las empresas no buscan una solución cumpliendo con los protocolos de seguridad.

Además, sobre las inspecciones Laborales y la satisfacción de la protección al trabajador en épocas del covid-19. Los entrevistados no se encuentran satisfechos ya que el Gobierno debió adoptar medidas útiles para proteger a los trabajadores en épocas de covid-19 como proporcionar supervisores de Sunafil para ver si en los centros de trabajo acatan la cuarentena. Por ende, ya que no es posible que se deje en manos del MINTRA la evaluación de las suspensiones perfectas de trabajo, la misma que en muchos casos por falta de personal han caído en el sistema administrativo, dichas pérdidas damnifican no solo a los trabajadores sino a un sinnúmero de familias.

En vista de que, a las infracciones laborales les corresponden sanciones como los montos de las multas laborales se les deben aplicar las multas a las empresas por no cumplir con la protección de seguridad y salud en el trabajo en el marco del covid-19 y Sunafil las multa hasta por la suma de 45 UIT's.

En tanto que, la informalidad laboral conlleva a que el gobierno deba de enseñar los protocolos de bioseguridad a las personas que trabajan informalmente en las calles. Puesto que, la informalidad es un tema muy complicado, el Estado debe trabajar más para las convocatorias de puesto de trabajo, con todos los beneficios de ley, sin embargo hay personas que tienen negocio propio o solo buscan un trabajo eventual. En mi opinión se debe de reducir las barreras burocráticas para la formalización.

En este contexto, el Estado junto con el Ministerio de Trabajo debe de promover más empleos para la comunidad, promoviendo la formalidad laboral, puesto que los ciudadanos que laboran de manera informal corren riesgo, estos no cuentan con sus beneficios sociales.

A consecuencia, del estado de emergencia sanitaria y al incremento sustancial del desempleo en el país se ha incrementado el estado de necesidad de muchos ciudadanos y eso se debe de tener en cuenta.

Los derechos laborales deben ser protegidos por cualquier contrato de trabajo. En tanto que, el derecho al trabajo es inherente al ser humano y vital para que se desarrolle en la sociedad y pueda subsistir económicamente, de modo que, pueda satisfacer sus necesidades básicas.

De ahí que, enfatizo que es muy importante proteger los derechos fundamentales de cada trabajador ya que nos encontramos subordinados en el contrato laboral.

- **Categoría 2: La Vulneración del contrato de trabajo**

Se desprende que, el entrevistado considera que si fueron vulnerados, si bien las empresas no estaban preparadas para el trabajo remoto, esta era la medida más apropiada para cumplir con el protocolo de seguridad pero no a todos se les brindo esa opción, ya que hay empleos que es necesario que sea presencial y fueron ellos los más perjudicados, puesto que, debían de reducir el personal.

En consecuencia, existen varias demandas laborales y la mayoría se trata del incumplimiento de los beneficios sociales.

Por otro lado, alguno de los entrevistados refirieron a los contratos de trabajo que existen diferentes tipos de contratos: contrato indefinido, contrato a plazo fijo o determinado, contrato a tiempo parcial y los contratos sujetos a modalidad: contrato temporal, contrato accidental y contrato ocasional.

En efecto, se ha dado la vulneración de los derechos del trabajador, puesto que, muchas empresas no estaban preparadas para implementar el trabajo remoto con sus trabajadores. De igual modo, un entrevistado refiere que los derechos laborales si fueron vulnerados, los trabajadores fueron afectados y gran parte de nosotros fueron despedidos incluyéndome. Por lo tanto, no me encuentro tan satisfecho, puesto que, siempre hay una cláusula a favor del empleador y vulneran nuestros derechos laborales.

De igual manera, otro entrevistado refiere que muchos derechos laborales van en detrimento, justificando su mal accionar como consecuencias de la pandemia, como la reducción del personal, suspensión perfecta o despido. No obstante, contamos con la protección de los derechos laborales en los cuerpos legales, existen vacíos legales, es por ello que no me encuentro totalmente satisfecho,

entonces debemos aplicar las normas establecidas para que cuando exista alguna vulneración en el derecho laboral poder defender al trabajador.

Por otro lado, el incumplimiento laboral se ve plasmado, puesto que, algunas empresas por dedicarse al rubro de la gastronomía o turismo se han visto obligadas a cerrar sus establecimientos y procedieron a liquidar a sus trabajadores.

Efectivamente, debe ser una prioridad la protección al trabajador, debido que, un contrato de trabajo debe de proteger al empleado inclusive cuando ocurran sucesos inesperados como esta pandemia. Además, de establecer canales de difusión para la denuncia laboral a fin de proteger los derechos de los trabajadores.

En tal sentido, un entrevistado refirió que los contratos laborales son para proteger a los trabajadores y no exista un abuso de poder por parte del empleador. Ciertamente el contrato es la formalidad y materialización de las voluntades, en estricto un contrato de trabajo debe proteger los derechos laborales.

Sin embargo, surgió un incremento de la informalidad laboral en épocas del covid- 19. El Estado junto con el Ministerio de Trabajo debe capacitar y ofrecer puestos de empleos a las personas, incluso se podría gestionar un bono a las personas que dejaron de estar en planilla a partir de Marzo del 2020.

Aunque, el Estado tomo varias medidas pero no fueron suficientes o aplicables en todos los empleos del país, las empresas debían de cumplir con el Art. 24 de la C.P.P para que el estado de emergencia no afectara a las familias peruanas.

En otro aspecto, se aborda si durante la pandemia se haya visto deteriorada de la relación trabajador con su empleador. Un entrevistado afirma que sí, debido al confinamiento que originó la pandemia se ha vuelto más complicada realizar las labores desde casa, a pesar, del uso de la tecnología que nos ayuda en gran parte. No obstante, la relación con el empleador se ha vuelto más caótica porque ya no existe un trato directo y en algunos aspectos es más desgastante.

Empero, otro entrevistado refirió que tanto como trabajador o empleador han buscado su bienestar, entonces cada uno sabe la situación por la que atraviesan las empresas y es el empleador que da las soluciones directas a los trabajadores

sobre si continúan con su labores o no. Además, según el artículo 26 de la C.P.P, nos indica que debe existir la igualdad de oportunidades en todos los trabajadores En otros términos la relación del empleador y trabajador se ha visto totalmente deteriorada, desde el hecho que muchos han ido en contra de los trabajadores al afectar sus ingresos, suspender las obligaciones a tomar licencias sin goce, etc. Todo eso desencadena en un resquebrajamiento de la relación entre ambas partes.

- **Categoría 3: Las cláusulas contractuales**

Las cláusulas contractuales son las que se pactan en un contrato laboral para facilitar el acuerdo entre las partes y ayudan si hubiera controversias futuras relativas al contrato laboral.

En tal sentido, un entrevistado refiere que, la cláusula de plazo indeterminado en un contrato de trabajo afecta de forma positiva hacia la seguridad del trabajador, puesto que, no tiene una fecha cierta de término y depende de alguna falta cometida por el empleado para que se deje sin efecto este contrato. Asimismo, otro entrevistado afirma que, esta cláusula es muy beneficiosa para los trabajadores que ya tienen tiempo laborando en la misma empresa ya que les brinda seguridad y estabilidad laboral, sin embargo, el empleador busca una causa para que esta cláusula culmine.

De igual forma, otro entrevistado relató que afecta económicamente y emocionalmente al trabajador, toda vez que te brinda estabilidad laboral, lo cual permite realizar un mejor desempeño, proyectar el crecimiento económico, además de brindar tranquilidad. Por ende, en materia laboral la cláusula contractual de plazo indeterminado, debido al carácter tuitivo del Derecho y los principios que se rigen se puede permitir la conversión de un contrato de trabajo a plazo fijo, tiempo parcial o convenio se convierte a un contrato por plazo indeterminado manifestando la voluntad de las partes con el fin de proteger al empleado.

En un aspecto, relevante son las condiciones del contrato de trabajo.

Cabe mencionar que, para que existan las condiciones de un contrato de trabajo deben de reunirse la subordinación, remuneración, prestación de un servicio en forma personal y directa. Un entrevistado, asevera sabemos que el derecho al trabajo se encuentra regulado en el C.P.P en el artículo 2 inciso 15, esta indica

con sujeción a la ley regulada, entonces podemos decir que es necesario que para prevalecer los derechos de los trabajadores exista un centro laboral entre las dos partes estas son el empleado y el empleador.

En otro aspecto, la desnaturalización de las cláusulas contractuales se da en los contratos temporales o de duración determinada. De modo que, las cláusulas contractuales fijan un plazo o condición resolutoria a su duración, y que son propios de los trabajadores temporales o eventuales o temporeros.

Además, se puede originar la desnaturalización de esta cláusula contractual que supone el incumplimiento del contrato de trabajo. Está cláusula afecta, puesto que, concierne la existencia de normas mínimas y se puede negociar solo la mejora de las condiciones.

Asimismo, un entrevistado refirió que la cláusula de igualdad es muy relevante para el trabajador, porque la cláusula de igualdad en un contrato de trabajo asegura un trato igualitario para que no existan problemas de discriminación por raza, sexo, religión, cargo laboral o condición económica. Además de no vulnerar sus derechos fundamentales como personas.

No obstante, un entrevistado refirió que si no existiera esta cláusula o este principio se discriminaría a mucha gente ya sea por su raza, condición, religión, etc., lo cual no resulta objetivo para la calificación de un trabajador. Efectivamente, otro entrevistado afirma que es una cláusula esencial para los contratos de trabajo, ya que esta nos permite la libre contratación sin distinción de raza, género, religión, etc. Es una cláusula que debe cumplir el empleador con todo el personal que contrata.

En otro aspecto, un entrevistado alegó que el reglamento de la empresa asegura el respeto de los derechos laborales de los trabajadores, aunque algunas empresas han tomado ciertas medidas para que no les afecte.

Asimismo, un entrevistado afirmó que esto también debe estar establecido en la norma de cada centro de trabajo, además de promover y hacer cumplir dicha cláusula, porque aun contando con esta cláusula existen casos de discriminación en los centros de trabajo.

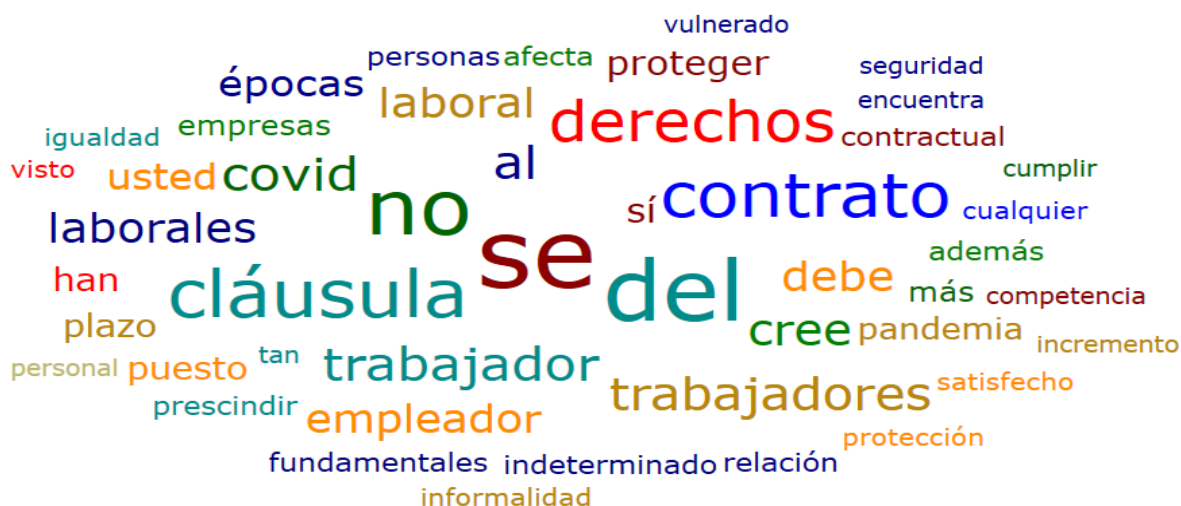
Asimismo, un entrevistado refiere que la cláusula de no competencia se debe prescindir de esta cláusula, ya que, la necesidad es apremiante y ellos pueden competir con la empresa en el mismo rubro por la necesidad de subsistir.

Debido que, la situación en la que atravesamos nos justifica, se tiene que prescindir la cláusula para tener una vida digna como dice la constitución, cumpliendo con nuestras obligaciones. No obstante, un entrevistado refirió que no se podría prescindir de la cláusula de no competencia, porque eventualmente existe un conflicto de intereses que terminan por perjudicar de manera importante al empleador.

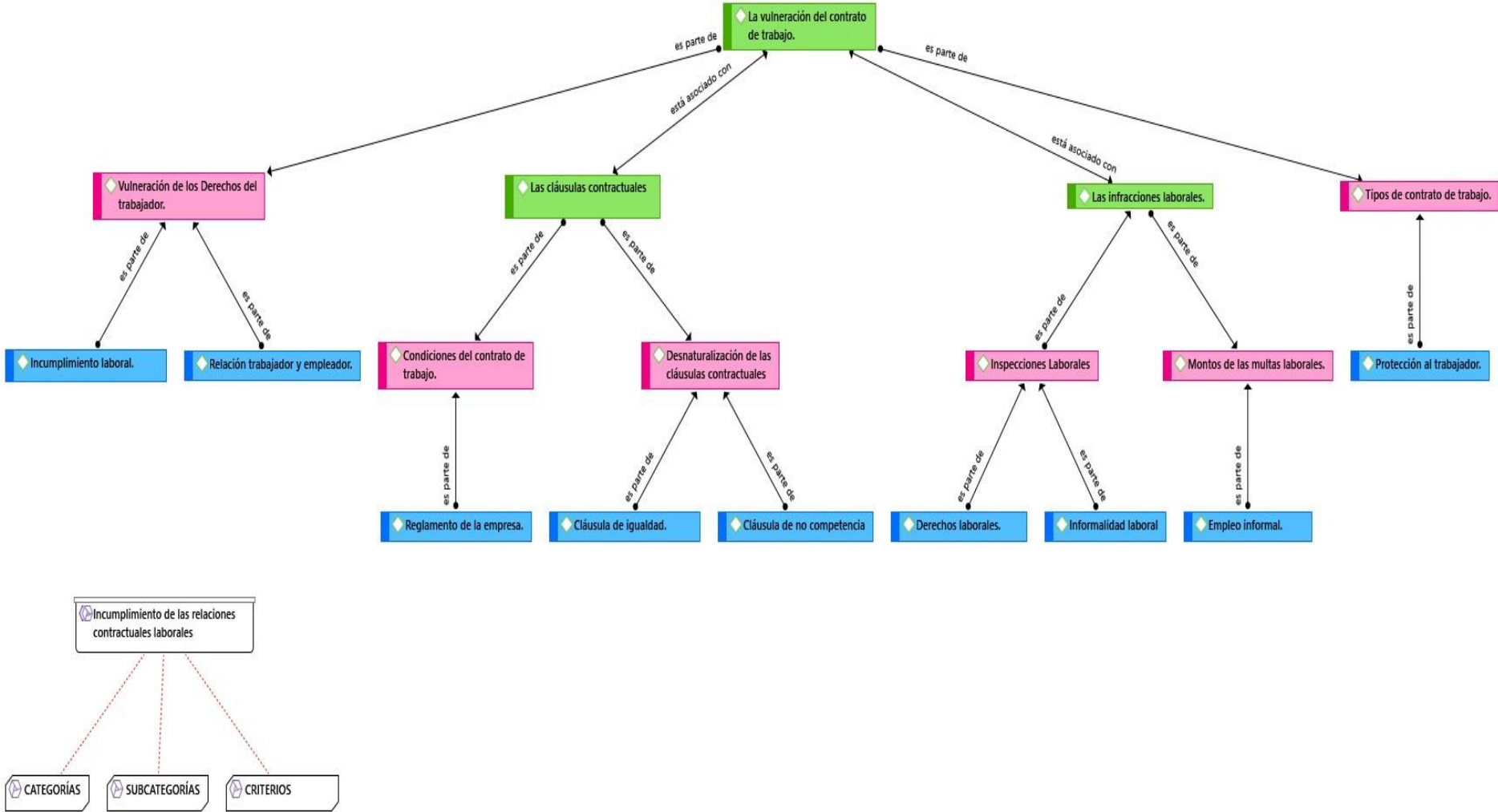
Sin embargo, la mayoría de los entrevistados refieren que, la cláusula de no competencia aplica en un determinado territorio y por un plazo definido que subsiste después de terminar la relación contractual laboral, puesto que, no se puede develar información o instrumentos que compitan con rubro de la empresa porque trae como consecuencia una sanción penal. En suma, el desempleado necesita aplicar estos conocimientos adquiridos y crear un nuevo negocio, de forma que, se le restringe ciertos derechos fundamentales.

De manera que, un entrevistado expuso que se ha incrementado el empleo informal y se debe de prescindir de la cláusula de no competencia en la época del covid-19, debido que ahora en la pandemia la mayoría de personas desempleadas buscan realizar algún tipo de negocio de emprendimiento y podrían utilizar el mismo rubro o dedicarse a lo que hacían antes. Puesto que, otro entrevistado refirió que ellos operan de manera informal porque no los une con un contrato laboral entre un empleador y es decisión de ellos mismos. A pesar de todo, en el día a día que no hay muchos puestos de trabajo por lo que las personas optan por la informalidad más aun en estos tiempos de pandemia.

Nube de palabras



Mapa de redes



4.2 Discusión

Conforme a la vulneración de los derechos laborales que surgen día a día en nuestro país, los entrevistados MMH, JMDL, USPS y BSRD, coinciden que si bien las empresas no estaban preparadas ante la situación que se presente sobre la pandemia. Los derechos laborales si fueron vulnerados, además la mejor opción fue brindarle el trabajo remoto, no obstante, era factible para ciertas actividades laborales, de modo que, al no cumplir con los protocolos de seguridad, estas cesaron sus actividades y liquidaron a sus trabajadores. A pesar que, el estado peruano tomo varias medidas y estas no fueron suficientes, ya que han así afectadas las familias peruanas.

Dado que, las opiniones de los entrevistados se coinciden a lo referido por Villasmil (2016) expresan que el trabajo es un vínculo cuyo fundamento jurídico es la prestación de un servicio, teniendo un contrato de trabajo la cual delimita su prestación de servicios con una compensación, por ende, los contratos están para velar los derechos de cada trabajador. Del mismo modo, Marín, Higueta, Guerra, Gómez y Soto (2020), señalan que es necesario identificar la problemática de cada trabajador, para que así estas no afecten sus derechos laborales, ya sea el ambiente laboral, situación económica o alguna otra situación que este perjudicado la actividad laboral.

Los entrevistados MMH, JMDL, USPS y BSRD, coinciden que es importante contar con un contrato laboral, porque este cumple con la protección de los derechos del empleado. En este contexto, el derecho al trabajo es vital para su desarrollo en la sociedad, en efecto, salvaguarda al trabajador ante cualquier situación como es la pandemia Covid-19. De ahí que, teniendo libre a disposición los diferentes tipos de contratos como el contrato temporal, contrato accidental y contrato ocasional.

En consecuencia, Capogrossi (2020) menciona que, pese a los avances de las relaciones contractuales laborales, donde es primordial contar con las formalidades, esta es la existencia de un contrato, para así contar con los beneficios laborales de acuerdo a ley, y no contar con la incertidumbre si algunos de nuestros derechos laborales son vulnerados, como muestra la explotación, el maltrato o el no pago cuando no se cuenta con un contrato.

Se puede inferir que, en comparación a la teoría y lo declarado por los entrevistados existe una similitud, respecto que el contrato de trabajo garantiza el reconocimiento y cumplimiento de los derechos del trabajador, amparados y tutelados por la Constitución Política del Perú.

Los entrevistados discreparon en relación a la cláusula contractual de plazo indeterminado, siendo que la mayoría de los entrevistados señalan que dicha cláusula afecta de manera positiva en el contrato laboral, ya que esta brinda seguridad y protección a un empleado.

Por lo contrario, el entrevistado BRSD, refiere que el comportamiento de algunos empleadores, ante la cláusula de plazo indeterminado, buscan una mínima causa que incumpla o este sea de tipo leve a grave para que con esto se pueda tener un despido con causa.

De acuerdo, a la teoría de Puntriano (2016), quien asevera que existen cláusulas favoritas, una de ellas siendo los contratos de permanencia definida, puesto que, los trabajadores buscan estabilidad laboral, es por ello que el principio de continuidad presume los contratos de plazo indeterminado, pero no a la negativa de culminación exclusiva del contrato por voluntad del empleador, protegiendo y tutelando los derechos del trabajador.

Los entrevistados MMH, JMDL, USPS y BSRD, coinciden que no se encuentran satisfechos en la protección de los derechos al trabajador, si bien es cierto que, contamos con los derechos laborales en los cuerpos legales, aún sigue existiendo vacíos legales, de modo que, no cumplen ante las situaciones que no se pueden predecir, además no cuentan con la mínima implementación de equipo de protección con el propósito de salvaguardar la salud. En consecuencia, al no invertir en ello toman la medida más sencilla como la suspensión perfecta. Razón por lo que, la medida mencionada se encuentra en evaluación en manos del MINTRA, quienes por faltan de personal, muchas veces ha caído en sistemas administrativos. Por lo tanto, no cumpliendo como medida de resolución de conflictos una multa por parte de SUNAFIL, sino una solución concisa para que cuente como precedente y que este tipo de situaciones no se vuelva a repetir, puesto que, en la actualidad la mayoría de demandas laborales se trata del incumplimiento de los beneficios laborales.

Esta posición también es aceptada por la teoría de Torres (2019), quien señala en su análisis que existan carencias en los beneficios laborales, las innumerables responsabilidades que tiene el empleador hacia sus trabajadores, además de exigirles laborales horas extras. Por lo expuesto, es necesario evaluar cada centro de trabajo y cuáles son las medidas que se toman ante una situación de pandemia.

De manera similar, Morelo, Ferreira y Valentini (2019), mencionan que son más altos los niveles de enriquecimiento laboral que la satisfacción de cada empleador en su centro de trabajo, no obstante cuando se detecta la problemática y esta se resuelve. Esta genera una mejora de productividad y ganas para laborar cada día, siendo reflejado en su remuneración como bonos de productividad, buscando soluciones y protegiendo los derechos del trabajador.

En relación al principio de igualdad, los entrevistados MMH, JMDL, USPS y BSRD, coinciden que efectivamente este principio protege los derechos fundamentales del trabajador, siendo esta una cláusula esencial para cualquier tipo de contrato celebrado, sin discriminar a las personas por su físico, raza, condición, religión u otros adjetivos, asegurando el trato igualitario, siendo que en ninguna circunstancia debe violarse dicho principio.

En efecto, Pizarro (2019), menciona que es primordial para los centros de trabajo, contar con libertad de contratación, teniendo la igualdad legal o jurídica, toda vez que las actividades sean aptas y se encuentren en condiciones óptimas para el trabajador, de esta misma manera se lograría potenciar la productividad. Asimismo, Calderón, Merino, Juárez y Jiménez (2018), refieren en su estudio sobre la diferencia en cuanto a la contratación de hombre y mujeres, siendo discriminados en cierto tipo de actividades, en la que solo requieren un tipo de sexo, siendo discriminado el otro sexo, pero por la actividad laboral.

Como se explica, el principio de igualdad si bien protege a los trabajadores, todos los seres humanos no cuentan con la misma condición para realizar cualquier tipo de trabajo, se debe agregar la teoría de Penido (2017), quien expresa que existe la discriminación en la esfera de relaciones jurídicas entre individuos, es por ello que es necesario diferenciar los tipos de relaciones jurídicas, siendo que el individuo debe estar calificado para las funciones que pide cada empleador, ya que no son las mismas funciones en todos los centros laborales, esto no quiere decir

que se le esté discriminando a la persona, solo que es necesario contar con un perfil adecuado.

De ahí que, continuando con la discusión los entrevistados MMH, JMDL y USPS, coinciden que a raíz de la pandemia la comunicación con el empleador se ha vuelto más caótica, puesto que, ya no existe el trato directo, hasta el punto de no poder comunicarse, es así como el empleador toma ciertas medidas para el cumplimiento de las actividades como el teletrabajo o suspendiendo las obligaciones, brindándole licencias sin goce de haber, pero esta información no llega a todos los trabajadores, desencadenando un resquebrajamiento en la relación.

A diferencia del entrevistado BRSD, quien discrepa que la relación entre empleado y empleador este deteriorándose, ya que las decisiones tomadas por los empleadores son claras, además de ser medidas necesarias para el bienestar de la empresa, ya sea en la implantación de medidas de seguridad o la culminación de los contratos laborales para que no cuenten con la obligación de seguir laborando exponiendo la salud del personal.

Dicho en otros términos, Saragor y Noguera (2016) difiere que mayormente los empleados cuentan con una relación laboral de tercerización, no contando con un solución o medida si es que se ya no se contara con sus servicios contratados, por ende, solo cesaría las labores y se reactivarían cuando la situación sea distinta o cuando se necesario las labores por las cuales fueron contratados con anterioridad.

Se desprende que, el empleador y empleado deben contar con una comunicación constante y directa, porque sin ella se genera los malos tratos, o las quejas, no siendo apropiado para una situación donde la prioridad es el cumplimiento de la relación contractual.

En tanto que, el Estado peruano junto con el Ministerio de trabajo deben trabajar de la mano para promover más empleo a la comunidad, puesto que, así los ciudadanos no caerían en la informalidad, quienes no cuentan con beneficios laborales a diferencia de un empleado formal. Pero muchas veces vemos que existe la precariedad laboral, al respecto los cuatro entrevistados coinciden en relación a

lo expuesto, no existiendo discrepancia, de modo que, en épocas de pandemia covid- 19, las empresas ya no necesitan nuevo personal, por lo contrario, el empleado buscaba alguna medida efectiva para sus empleados ya contratados.

En consecuencia, Pineda (2018) desarrolla la teoría de la precariedad alta que existe en la sociedad, en distintas partes del país debido a diversos factores, restringiendo el aumento del porcentaje de puestos o convocatorias nuevas, por puestos de confianza, es decir, personal con experiencia y recomendado. Como resultado, Romero, López y Sánchez (2019), mencionan que cada año los puestos de trabajos con exigentes en cuanto a requisitos para la contratación, pero mucha gente no cuenta con el tipo de preparación, y como resultado los ciudadanos se encuentran estancados en la informalidad, donde pueden conseguir una remuneración ya sea mínima para su hogar,

Por último punto de nuestras categorías, los entrevistados MMH. USPS y BSRD, expresan que a consecuencia del estado de emergencia sanitaria y el incremento sustancial del desempleo en el país. El estado se ha visto obligado a que sus empleadores rompan la cláusula de no competencia, puesto que, al contar con dicha cláusula esta se aplica en un determinado territorio con un plazo definido, para no poder laboral en una empresa similar o emprender con una idea de la empresa en la que se laboró, hasta haber cumplido un plazo determinado por el empleador, de modo que, al incumplirla esta se llevaría a una sanción penal. Cabe recalcar, que en tiempos de pandemia una manera de sobrellevar es con el emprendimiento de un negocio, para solventar los gastos necesarios de cada persona o familia.

Empero, el entrevistado JMDL, discrepa ya que considera que no se podría prescindir, puesto que eventualmente existe un conflicto de interés en las partes, estas siendo perjudiciales para el empleador, originándose la desnaturalización del contrato laboral. También, Cañaveral, Levalle, Oxman y Revale (2014), sugieren el desarrollo de la reducción salarial con la finalidad de remunerar a los empleados según la productividad de cada uno o los ingresos que tiene la empresa, haciendo que así los mismos empleados se retiren del centro laboral por un mejor sueldo, la cual cubra sus necesidades, sin contar que estarían desnaturalizando el contrato de cada trabajador, es ahí donde la SUNFAIL deberá pronunciarse.

En suma, expresamos que existiendo esta cláusula o no, los empleados deciden si continúan bajo la subordinación del empleador que no cumple según lo establecido en la norma o retirarse de ella para buscar un mejor centro laboral. Además, si cumple con los beneficios que cada empleador debe brindar a su empleador según el cuerpo de leyes, sin embargo, este empleado tiene el deber de comunicarse con las autoridades competentes para que la empresa no continúe con la vulneración de su contrato.

V. CONCLUSIONES:

- De ahí que, según los resultados se demostró la afectación de las relaciones contractuales laborales en épocas del covid- 19, puesto que, se han vulnerado los derechos de los empleados y no se han respetado los contratos laborales. También, el empleo formal asalariado privado se ha visto reducido porque se han dado de baja de sus empleos de trabajo formales, y otros empleados se acogieron a la suspensión perfecta de labores. Además, en la coyuntura actual esto implica un retroceso de la formalización laboral generando pobreza y ahora existe un mayor índice de demandas laborales que se trata del incumplimiento de los beneficios laborales.
- En consecuencia, las infracciones laborales en épocas del covid- 19 son sancionadas por los fiscalizadores de Sunafil, quienes ante el estado de emergencia persisten con cumplimiento de sus funciones y sancionan con multas. De este modo, las infracciones laborales más frecuentes son: el incumplimiento del pago de remuneraciones, no cumplir con la protección de bioseguridad y salud en el trabajo, no realizar las pruebas serológicas o moleculares de descarte de covid y no contar con un plan aprobado para la vigilancia, prevención y control de covid-19 en el trabajo. Estas multas oscilan entre 26, 12 UIT hasta 200 UIT.
- Por consiguiente, el grado inminente de vulneración del contrato de trabajo que ha implicado la vulneración de los derechos del trabajador, puesto que, muchas empresas no se encontraban capacitadas para efectuar el trabajo remoto con sus trabajadores. Asimismo, los empleadores justificaron su mal accionar como la reducción del personal, suspensión perfecta o despido por el contexto de la pandemia.
- Se desprende que, las cláusulas contractuales laborales sirven para coadyuvar en un contrato laboral y en caso de controversias futuras ayudan a dilucidar, en tal sentido, la cláusula de plazo indeterminado y la cláusula de igualdad favorecen para la estabilidad laboral y fortalece el trato igualitario y la subsistencia de factores de no discriminación. No obstante, la cláusula de no competencia limita a los trabajadores a emplear sus conocimientos y no puedan dedicarse al mismo rubro de la empresa en un

determinado tiempo y territorio, por ende, en épocas del covid – 19 es necesario que se pueda prescindir de esta cláusula.

- En suma, el principio protector del Derecho Laboral, refiere que el Estado tenga un carácter tuitivo y protector hacia la parte más débil y subordinada en la relación laboral, en tal sentido, busca reparar la desigualdad existente y instituir un amparo preferente al empleado para garantizar una verdadera protección adecuada contra la vulneración del contrato laboral y las infracciones laborales.

VI. RECOMENDACIONES

Dado que, los resultados obtenidos de la presente investigación, permiten recomendar lo siguiente:

- Se recomienda al Ministerio de Trabajo conforme a la coyuntura actual y al creciente desempleo, por lo que, con la finalidad puedan ordenar una base de datos alrededor de los distritos y salvaguardar los derechos laborales de los ciudadanos. Es necesario que, se pueda establecer un patrón para que se inscriban los trabajadores informales, de modo que, se les pueda informar para que realicen sus aportes a un seguro de salud por cuenta propia y puedan afiliarse a un sistema de régimen pensionario, a fin de salvaguardar y tutelar sus derechos laborales.
- Asimismo, se recomienda a la Sunafil que cumplan con sus funciones de fiscalización y supervisión en el sector público y privado, tanto en forma virtual como presencial, de modo que, se tome conocimiento de las conductas fraudulentas del empleador más repetitivas en épocas del covid-19, así como las nuevas modalidades. Además, deben de realizar capacitaciones a las empresas de forma obligatoria para la implementación de personal de forma presencial cumpliendo con los protocolos de bioseguridad y salud implementados en el marco del covid-19.
- Se recomienda a los empleados afectados por la vulneración de su contrato laboral, que exijan sus derechos y el pago de sus beneficios laborales correspondientes a sus empleadores, también de informar si su empresa incumple con los protocolos de bioseguridad y salud establecida por la emergencia sanitaria, en caso contrario, pueden demandar en el Ministerio de Trabajo por correo electrónico o vía telefónica, asimismo, se pueden denunciar de forma confidencial a la Sunafil vía web. Respecto, al teletrabajo y la decisión de las empresas de no acoger esta forma antes del Covid-19. Por consecuencia, una de las barreras principales es el desconocimiento de herramientas digitales para el teletrabajo y como empleado puede exigir una capacitación para mejorar el rendimiento de su actividad laboral.
- En suma, se recomienda a las empresas que al momento de redactar sus contratos laborales, puedan utilizar y redactar el contrato de trabajo y las

cláusulas de forma adecuada. Puesto que, se mejora la oferta contractual y además satisface los requerimientos de los trabajadores. No obstante, existe el principio de la autonomía privada para la libertad de contratar bajo sus propios términos, sin embargo, debe ponderar el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores.

REFERENCIAS

- Arellano, P. y Benfeld, J. (2017). Reflexiones sobre el principio de protección al trabajador y su influencia en el ámbito sustantivo y procesal del derecho laboral: Otra mirada al caso Kronos. Revista 2, vol 6.
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0719-25842017000200003&lang=es
- Calderón, G.; Merino, C.; Juárez, A. y Jiménez, M. (2018). Validación de la Escala de Carga de Trabajo en Trabajadores Peruanos. Revista, 21 (3), 123-127.
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-25492018000300002
- Cañaveral, L; Levalle, S; Oxman, J. y Revale, F. (2014). Flexibilidad contractual, tercerización y división de los trabajadores: estado de situación y respuesta sindical en Quickfood (Paty) Martínez. 1998-2006. Revista, 1(22), 511- 539.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5120061>
- Capogrossi, L. 2020. “‘La época de los esclavos de acabo’: género y condiciones de trabajo en las empresas de limpieza en Argentina”. Íconos. Revista de Ciencias Sociales 66: 173-190.
<https://doi.org/10.17141/iconos.66.2020.3753>
- Congreso de la República del Perú (2006). Ley 28806 “Ley general de inspección del trabajo”
Recuperado de
<http://www.apamperu.com/normas/NORMAS%20LABORALES%20PDF/LEY28806.pdf6.pdf6>.
- Elorza, F. (2017). Negociación colectiva y prolongación de la vida activa del trabajador: reflexiones a partir de la experiencia española y francesa. Revista, 50(149), 673-705.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S00418-6332017000200673&lang=es
- Garrido, I. (2016). La resolución judicial de los conflictos contractuales: La actividad de los jueces a la luz de los principios y objetivos dentro del Derecho español. Revista, 22(2), 299- 330.

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122016000200010&lang=es

- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. (6a ed.). México D.F, México: Mc Graw Hill Education.
https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- Irureta, P. (2016). La salida intempestiva y la negativa a trabajar: Un supuesto de abandono por incumplimiento contractual. Revista 3, vol 43, 3(4).
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-34372016000300006&lang=es
- Kosior, A. Rubaszek, M. y Wierus, K. (2016). Efectos potenciales de la dualidad del mercado laboral en los países de una unión monetaria. Revista, 135(4), 551-577.
<file:///C:/Users/HP/Documents/Efectos%20potenciales%20de%20la%20dualidad%20del%20trabajo.pdf>.
- Lobato, J. (2019). Cláusula de igualdad en el ámbito laboral y perspectiva de género. Aportes desde el Derecho del Trabajo argentino a partir del caso "Sisnero". Revista 46, 50(52).
http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S230106652019000100049&lang=es
- Mareike, J. (2017). Violación de contratos psicológicos y salud de los empleados: la relevancia de obligaciones incumplidas para la salud mental y física. Revista, 1 (33), 1-11.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592317300281>
- Marín, I. (2016). El papel del contrato de trabajo, el convenio colectivo y otros instrumentos de gestión empresarial en la regresión de la protección del derecho al secreto de las comunicaciones en la empresa en España. Revista 23 (33).
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702016000200057&lang=es
- Marín, Y. A.; Higueta, Y.; Guerra, D. P.; Gómez, D. A. y Soto, M. L. (2020). Derecho a la salud en el trabajo: vulneración y fragmentación en su comprensión y materialización. Revista, 25(1), 44-59.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-75772020000100044&lang=es

- Medina, O y López, O. (2019). Informalidad laboral y derecho a la salud en México, un análisis crítico. *Revista*, 7 (24), 15 -17.
http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232019000702583&tIng=es
- Miler, S. (2011). Tipos de investigación científica. *Revista*, 1(12), 621- 624.
http://www.revistasbolivianas.org.bo/pdf/raci/v12/v12_a11.pdf
- Moscoso, G. (2019). La justiciabilidad directa de los derechos laborales en la Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Revista*, 2(28), 40- 41.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-89422019000200385&lang=es
- Moscoso, LC (2019). Estabilidad ocupacional reforzada por discapacidad o debilidad manifiesta: implicaciones de los fallos de la corte constitucional de Colombia respecto a los daños. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 49 (131), 386-421.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-38862019000200386&lang=es
- OECD. (2019). Impulsando el desempeño del Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería de Perú.
Recuperado de: <https://www.oecdilibrary.org/sites/9789264310827es/index.html?itemId=/content/publication/9789264310827-es>
- Palomo, R. (2008). El papel de la negociación colectiva en la regulación de la contratación temporal en España y su eficacia. *Revista*, 14 (1), 1-24.
Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=zWWQDwAAQBAJ&dq=fiscalizaci%C3%B3n+laboral&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj8ZOU4OvpAhXvc98KHaVIBEoQ6AEIQTAD#v=onepage&q=fiscalizaci%C3%B3n%20laboral&f=false>.
- Penido, T. (2017). Efectividad del principio de igualdad en las relaciones jurídicas privadas. *Revista*, 1(32), 109-140.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-43662017000100109&lang=es

- Pérez, I. (2018). Un abordaje teórico de la investigación cualitativa como enfoque metodológico. (V. 12). Revista 30 (229), 227-233.

https://www.researchgate.net/publication/331382164_Un_abordaje_teorico_de_la_investigacion_cualitativa_como_enfoque_metodologico

- Pineda, M (2018). Honduras: precariedad laboral en la clase asalariada durante el modelo de acumulación neoliberal. Revista, 63(1), 101-123.

http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-12492019000100101&lang=es

- Pizarro, S. A. (2019). Límites, alienación y cláusula de no competencia postcontractual. Cuestiones desde las nociones de subordinación y dependencia. Revista, 32(1), 51- 70.

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-09502019000100051&script=sci_arttext

- Puntriano, C. (2016). Consecuencias Jurídicas Derivadas de la Infracción a la Estabilidad Laboral de Salida por Parte del Empleador. Revista, 1(46), 161-172.

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18829>

- Ramos, F. (2015). Periodista tertuliano: de nuevo sobre el carácter laboral de la relación contractual. Comentario a la sts 19 febrero 2014 (rj 2014, 2075). Revista, 1(19), 640-653.

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2070-81572015000100032

- Romero, J.; López, V. y Sánchez, G. (2019). Las condiciones laborales en la industria de los servicios empresariales intensivos en conocimiento (SEIC) en México en el nuevo siglo. Revista, 33(83), 145- 175.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-66552018000200145&lang=es

- Saragor, H. Noguiera, A. (2016). Subcontratación y “desmantelamiento” de trabajos estables en hospitales. Revista, 2(50), 284-291.

https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342016000200286&lang=es

- Sierra, A. (2014). Cláusula de no competencia post- contractual en el trabajo. Revista, 20 (2), 109-156.

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122014000200004&lang=es

- Thoene, U. (2015). Una exploración socio-legal de los vínculos entre el empleo informal, la protección social y el derecho laboral en América Latina. Revista 54, 15.
<https://o.gale.com/ps/anonymous?id=GALE%7CA457622735&sid=googleScholar&v=2.1&it=r&linkaccess=abs&issn=0123885X&p=IFME&sw=w>
- Toscano, F. (2018). Metodología de la investigación. Externado. Colombia.
https://books.google.com.pe/books/about/Metodolog%C3%ADa_de_la_Investigaci%C3%B3n.html?id=2RFaDwAAQBAJ&redir_esc=y
- Ugarte, J. (2011). Los derechos fundamentales del trabajador y la buena fe en el debate español. Revista, 1(36), 141- 164.
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-68512011000100004&lang=es
- Universidad Cesar Vallejo (2018). Reglamento de estudiantes. Perú, 1- 11.
[https://www.ucv.edu.pe/datafiles/REGLAMENTO%20DE%20ESTUDIANTE%20\(1\).pdf](https://www.ucv.edu.pe/datafiles/REGLAMENTO%20DE%20ESTUDIANTE%20(1).pdf)
- Villasmil, H. (2016). Pasado y presente del derecho laboral latinoamericano y las vicisitudes de la relación de trabajo (segunda parte). Revista 22, 2-27.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702016000100008&lang=es.
- Vivar, C. McQueen, A. Whyte, D y Canga, N. (2013). Primeros pasos en la investigación cualitativa: desarrollo de una propuesta de investigación. Revista, 4(22), 222-227.
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962013000300007

ANEXOS

Anexo 1: Formulario de Consentimiento Informado

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

EL ENTREVISTADO Dr. Mario Mamani Hilasaca natural de Puno, con domicilio ubicado en Mz E 10 lote 13 Sector Leoncio Prado del distrito de San Juan de Miraflores, con edad de 67 años y CAL 53731, y abajo firmante, ha sido INFORMADO DETALLADAMENTE SOBRE EL ESTUDIO “El incumplimiento de las relaciones contractuales laborales en épocas del covid - 19” que de forma resumida es una investigación que se ejecuta por la necesidad de saber cómo se afectan las relaciones contractuales laborales, cuyo objetivo es mejorar la administración de justicia para las personas que se han visto vulneradas o lesionadas en sus derechos laborales.

Se le ha informado sobre los alcances hallados y los objetivos trazados en el presente estudio, siendo los principales problemas los siguientes:

- Cómo afectan las relaciones contractuales laborales en épocas del covid-19.
- Cómo afectan las infracciones laborales en épocas del covid-19.
- Cómo afecta la vulneración del contrato de trabajo en épocas del covid-19.
- Cómo afectan las cláusulas contractuales en épocas del covid-19.

Asimismo, se le ha informado de que:

- sus datos se tratarán de forma confidencial;
- su participación en el estudio es voluntaria;
- su consentimiento a participar puede ser retirado en cualquier momento, sin que esta decisión perjudique el trato que reciba por los sustentantes.

He tenido la oportunidad de preguntar sobre mi participación en el estudio y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

En la fecha 18 de Setiembre del año 2020

SUSTENTANTES



Aracelly Yolanda Melo Ninaquispe

EL ENTREVISTADO



Dr. Mario Mamani Hilasaca
ABOGADO
Reg. CAL N° 53731
Reg. CAC N° 7033



Ruth Abigail Betsabe Gamarra Flores

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

EL ENTREVISTADO Jaime Manuel Díaz Luis natural de Junín, con domicilio ubicado en Jr. Peter Paul Rubens lote 8 del distrito de Santiago de Surco, con edad de 32 años y DNI 45271098, y abajo firmante, ha sido INFORMADO DETALLADAMENTE SOBRE EL ESTUDIO “El incumplimiento de las relaciones contractuales laborales en épocas del covid - 19” que de forma resumida es una investigación que se ejecuta por la necesidad de saber cómo se afectan las relaciones contractuales laborales, cuyo objetivo es mejorar la administración de justicia para las personas que se han visto vulneradas o lesionadas en sus derechos laborales.

Se le ha informado sobre los alcances hallados y los objetivos trazados en el presente estudio, siendo los principales problemas los siguientes:

- Cómo afectan las relaciones contractuales laborales en épocas del covid-19.
- Cómo afectan las infracciones laborales en épocas del covid-19.
- Cómo afecta la vulneración del contrato de trabajo en épocas del covid-19.
- Cómo afectan las cláusulas contractuales en épocas del covid-19.

Asimismo, se le ha informado de que:

- sus datos se tratarán de forma confidencial;
- su participación en el estudio es voluntaria;
- su consentimiento a participar puede ser retirado en cualquier momento, sin que esta decisión perjudique el trato que reciba por los sustentantes.

He tenido la oportunidad de preguntar sobre mi participación en el estudio y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

En la fecha 18 de Setiembre del año 2020

SUSTENTANTES



Aracelly Yolanda Melo Ninaquispe



Ruth Abigail Betsabe Gamarra Flore

EL ENTREVISTADO



Jaime Manuel Díaz Luis

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

EL ENTREVISTADO Úrsula Socorro Palacios Silva natural de Lima, con domicilio ubicado Mz N Lote 24 Etapa 1 Urb. Canto Rey, distrito de San Juan de Luirgancho, con edad de 25 años y DNI 72453771, y abajo firmante, ha sido INFORMADO DETALLADAMENTE SOBRE EL ESTUDIO “El incumplimiento de las relaciones contractuales laborales en épocas del covid - 19” que de forma resumida es una investigación que se ejecuta por la necesidad de saber cómo se afectan las relaciones contractuales laborales, cuyo objetivo es mejorar la administración de justicia para las personas que se han visto vulneradas o lesionadas en sus derechos laborales.

Se le ha informado sobre los alcances hallados y los objetivos trazados en el presente estudio, siendo los principales problemas los siguientes:

- Cómo afectan las relaciones contractuales laborales en épocas del covid-19.
- Cómo afectan las infracciones laborales en épocas del covid-19.
- Cómo afecta la vulneración del contrato de trabajo en épocas del covid-19.
- Cómo afectan las cláusulas contractuales en épocas del covid-19.

Asimismo, se le ha informado de que:

- sus datos se tratarán de forma confidencial;
- su participación en el estudio es voluntaria;
- su consentimiento a participar puede ser retirado en cualquier momento, sin que esta decisión perjudique el trato que reciba por los sustentantes.

He tenido la oportunidad de preguntar sobre mi participación en el estudio y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

En la fecha 18 de Setiembre del año 2020

SUSTENTANTES



Aracelly Yolanda Melo Ninaquispe

EL ENTREVISTADO



Ursula Socorro Palacios Silva



Ruth Abigail Betsabe Gamarra Flores

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

EL ENTREVISTADO Brando Steven Rodriguez Damian, natural de Lima, con domicilio ubicado en Jr. Rio Ucayali 3495 Mz T2, distrito de San Juan de Lurigancho, con edad de 24 años y DNI 76361290, y abajo firmante, ha sido INFORMADO DETALLADAMENTE SOBRE EL ESTUDIO “El incumplimiento de las relaciones contractuales laborales en épocas del covid - 19” que de forma resumida es una investigación que se ejecuta por la necesidad de saber cómo se afectan las relaciones contractuales laborales, cuyo objetivo es mejorar la administración de justicia para las personas que se han visto vulneradas o lesionadas en sus derechos laborales.

Se le ha informado sobre los alcances hallados y los objetivos trazados en el presente estudio, siendo los principales problemas los siguientes:

- Cómo afectan las relaciones contractuales laborales en épocas del covid-19.
- Cómo afectan las infracciones laborales en épocas del covid-19.
- Cómo afecta la vulneración del contrato de trabajo en épocas del covid-19.
- Cómo afectan las cláusulas contractuales en épocas del covid-19.

Asimismo, se le ha informado de que:

- sus datos se tratarán de forma confidencial;
- su participación en el estudio es voluntaria;
- su consentimiento a participar puede ser retirado en cualquier momento, sin que esta decisión perjudique el trato que reciba por los sustentantes.

He tenido la oportunidad de preguntar sobre mi participación en el estudio y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

En la fecha 18 de Setiembre del año 2020

SUSTENTANTES



Aracelly Yolanda Melo Ninaquispe

EL ENTREVISTADO



Brando Steven Rodriguez Damian

Ruth Abigail Betsabe Gamarra Flores

Entrevista

Título: El incumplimiento de las relaciones contractuales laborales en épocas del covid- 19

Nombre del entrevistado: Mario Mamani Hilasaca

Edad: 67 años

Sexo: masculino

Ocupación: Abogado laboralista Fecha de la entrevista: 18/09/2020.

Entrevistador: Ruth Gamarra Flores

1.- ¿Considera usted que se han vulnerado los derechos laborales de los trabajadores en épocas del covid-19?

Yo considero que si fueron vulnerados, si bien las empresas no estaban preparadas para el trabajo remoto, esta era la medida más apropiada para cumplir con el protocolo de seguridad pero no a todos se les brindó esa opción ya que hay empleos que es necesario que sea presencial y fueron ellos los más perjudicados ya que debían de reducir el personal, el Estado tomó varias medidas pero no fueron suficientes o aplicables en todo los empleos del país, las empresas debían de cumplir con el Art. 24 de la C.P.P para que el estado de emergencia no afectara a las familias peruanas.

2.- ¿Cree usted que cualquier contrato de trabajo debería proteger los derechos laborales?

Sabemos que el derecho al trabajo se encuentra regulado en el C.P.P en el artículo 2 inciso 15, esta indica con sujeción a la ley regulada, entonces podemos decir que es necesario que para prevalecer los derechos de los trabajadores exista un centro laboral entre las dos partes estas son el empleado y el empleador. Cabe mencionar que, para que existan las condiciones de un contrato de trabajo deben reunirse la subordinación, remuneración, prestación de un servicio en forma personal y directa.

3.- ¿Cómo afecta la cláusula contractual de plazo indeterminado en un contrato de trabajo?

En materia laboral la cláusula contractual de plazo indeterminado, debido al carácter tuitivo del Derecho y los principios que se rigen se puede permitir la conversión de un contrato de trabajo a plazo fijo, tiempo parcial o convenio se convierte a un contrato por plazo indeterminado manifestando la voluntad de las partes con el fin de proteger al empleado. Está cláusula afecta, puesto que, concierne la existencia de normas mínimas y se puede negociar solo la mejora de las condiciones.

4.- ¿Qué tan satisfecho se encuentra con la protección al trabajador en épocas del covid-19?

No obstante, contamos con la protección de los derechos laborales en los cuerpos legales, existen vacíos legales, es por ello que no me encuentro totalmente satisfecho, entonces debemos aplicar las normas establecidas para que cuando exista alguna vulneración en el derecho laboral poder defender al trabajador. Existen varias demandas laborales y la mayoría se trata del incumplimiento de los beneficios sociales.

5.- ¿Cree que la cláusula de igualdad protege los derechos fundamentales del trabajador? ¿Por qué?

Efectivamente, es una cláusula esencial para los contratos de trabajo, ya que esta nos permite la libre contratación sin distinción de raza, género, religión, etc. Es una cláusula que debe cumplir el empleador con todo el personal que contrata.

6.- ¿Usted cree que la relación del trabajador con su empleador durante la pandemia se haya visto deteriorada?

Sí, según el artículo 26 de la C.P.P, nos indica que debe existir la igualdad de oportunidades en todos los trabajadores, esto también debe estar establecido en la norma de cada centro de trabajo, además de promover y hacer cumplir dicha cláusula, porque aun contando con esta cláusula existen casos de discriminación en los centros de trabajo.

7.- ¿Qué puede hacer el Estado ante el incremento de la informalidad laboral en épocas del covid- 19?

El Estado junto con el Ministerio de Trabajo debe de promover más empleos para la comunidad, promoviendo la formalidad laboral, puesto que los ciudadanos que laboran de manera informal corren riesgo, estos no cuentan con sus beneficios sociales, pero vemos en el día a día que no hay muchos puestos de trabajo por lo que las personas optan por la informalidad más aun en estos tiempos de pandemia.

8.- ¿Cree que la cláusula de no competencia se debe de prescindir en la época del covid-19?

Sí, puesto que, a consecuencia del estado de emergencia sanitaria y al incremento sustancial del desempleo en el país se ha incrementado el estado de necesidad de muchos ciudadanos y eso se debe de tener en cuenta. De modo que, la cláusula de no competencia aplica en un determinado territorio y por un plazo definido que subsiste después de terminar la relación contractual laboral, puesto que, no se puede develar información o instrumentos que compitan con rubro de la empresa porque trae como consecuencia una sanción penal. En suma, el desempleado necesita aplicar estos conocimientos adquiridos y crear un nuevo negocio, de forma que, se le restringe ciertos derechos fundamentales.

Entrevista

Dirigido a los participantes

Título: El incumplimiento de las relaciones contractuales laborales en épocas del covid- 19

Nombre del entrevistado: Jaime Manuel Diaz Luis

Edad: 32

Sexo: masculino

Ocupación: Abogado Civilista

Fecha de la entrevista: 07/09/2020.

Entrevistador: Ruth Gamarra Flores

Entrevistarlo respecto:

1.- ¿Considera usted que se han vulnerado los derechos laborales de los trabajadores en épocas del covid-19?

Yo considero que sí, toda vez que muchos derechos laborales van en detrimento, justificando su mal accionar como consecuencias de la pandemia, como la reducción del personal, suspensión perfecta o despido.

2.- ¿Cree usted que cualquier contrato de trabajo debería proteger los derechos laborales?

Ciertamente el contrato es la formalidad y materialización de las voluntades, en estricto un contrato de trabajo debe proteger los derechos laborales.

3.- ¿Cómo afecta la cláusula contractual de plazo indeterminado en un contrato de trabajo?

Afecta económicamente y emocionalmente al trabajador, toda vez que te brinda estabilidad laboral, lo cual permite realizar un mejor desempeño, proyectar el crecimiento económico, además de brindar tranquilidad.

4.- ¿Qué tan satisfecho se encuentra con la protección al trabajador en épocas del covid-19?

Pésimo, me encuentro totalmente insatisfecho, ya que no es posible que se deje en manos del MINTRA la evaluación de las suspensiones perfectas de trabajo, la misma que en muchos casos por falta de personal han caído en el sistema administrativo, dichas pérdidas damnifican no solo a los trabajadores sino a un sinnúmero de familias. Además se les deben aplicar las multas a las empresas por no cumplir con la protección de seguridad y salud en el trabajo en el marco del covid-19 y Sunafil las multa hasta por la suma de 45 UIT's.

5.- ¿Cree que la cláusula de igualdad protege los derechos fundamentales del trabajador? ¿Por qué?

Creo que sí, porque sin este principio se discriminaría a mucha gente ya sea por su raza, condición, religión, etc., lo cual no resulta objetivo para la calificación de un trabajador.

6.- ¿Usted cree que la relación del trabajador con su empleador durante la pandemia se haya visto deteriorada?

Totalmente, desde el hecho que muchos han ido en contra de los trabajadores al afectar sus ingresos, suspender las obligaciones a tomar licencias sin goce, etc., todo eso desencadena en un resquebrajamiento de la relación.

7.- ¿Qué puede hacer el Estado ante el incremento de la informalidad laboral en épocas del covid- 19?

En mi parecer se debe de reducir las barreras burocráticas para la formalización.

8.- ¿Cree que la cláusula de no competencia se debe de prescindir en la época del covid-19?

No se podría prescindir, porque eventualmente existe un conflicto de intereses que terminan por perjudicar de manera importante al empleador. Además, se puede originar la desnaturalización de esta cláusula contractual que supone el incumplimiento del contrato de trabajo.

Entrevista

Dirigido a los participantes

Título: El incumplimiento de las relaciones contractuales laborales en épocas del covid- 19

Nombre del entrevistado: Úrsula Socorro Palacios Silva

Edad: 25

Sexo: femenino

Ocupación: Empleada

Fecha de la entrevista: 07/09/2020.

Entrevistador: Aracelly Yolanda Melo Ninaquispe

Entrevistarlo respecto:

1.- ¿Considera usted que se han vulnerado los derechos laborales de los trabajadores en épocas del covid-19?

Yo sí creo que se han visto vulnerado los derechos de los trabajadores, puesto que, muchas empresas no estaban preparadas para implementar el trabajo remoto con sus trabajadores. Algunas empresas por dedicarse al rubro de la gastronomía o turismo se han visto obligadas a cerrar sus establecimientos y procedieron a liquidar a sus trabajadores.

2.- ¿Cree usted que cualquier contrato de trabajo debería proteger los derechos laborales?

Sí, puesto que, el derecho al trabajo es inherente al ser humano y vital para que se desarrolle en la sociedad y pueda subsistir económicamente, de modo que, pueda satisfacer sus necesidades básicas. Un contrato de trabajo debe de proteger al empleado inclusive cuando ocurran sucesos inesperados como esta pandemia. Cabe mencionar que existen diferentes tipos de contratos: contrato indefinido, contrato a plazo fijo o determinado, contrato a tiempo parcial y los contratos sujetos a modalidad: contrato temporal, contrato accidental y contrato ocasional.

3.- ¿Cómo afecta la cláusula contractual de plazo indeterminado en un contrato de trabajo?

La cláusula de plazo indeterminado en un contrato de trabajo afecta de forma positiva hacia la seguridad del trabajador, puesto que, no tiene una fecha cierta de término y depende de alguna falta cometida por el empleado para que se deje sin efecto este contrato. De alguna forma este contrato dura todo el tiempo entre la suscripción y terminación del contrato.

4.- ¿Qué tan satisfecho se encuentra con la protección al trabajador en épocas del covid-19?

No estoy satisfecha ya que el Gobierno debió adoptar medidas útiles para proteger a los trabajadores en épocas de covid-19 como proporcionar supervisores de Sunafil para ver si en los centros de trabajo acatan la cuarentena. Además, de establecer canales de difusión para la denuncia laboral a fin de proteger los derechos de los trabajadores. En mi caso particular, yo soy teleoperadora de la empresa GSS y actualmente hago home office (trabajo remoto) y si se han respetado mis derechos laborales.

5.- ¿Cree que la cláusula de igualdad protege los derechos fundamentales del trabajador? ¿Por qué?

Sí, porque la cláusula de igualdad en un contrato de trabajo asegura un trato igualitario para que no exista problemas de discriminación por raza, sexo, religión, cargo laboral o condición económico. Creo que es muy importante proteger los derechos fundamentales de cada trabajador ya que nos encontramos subordinados en el contrato laboral.

6.- ¿Usted cree que la relación del trabajador con su empleador durante la pandemia se haya visto deteriorada?

Sí, debido al confinamiento que originó la pandemia se ha vuelto más complicada realizar las labores desde casa, a pesar, del uso de la tecnología que nos ayuda en gran parte. No obstante, la relación con el empleador se ha vuelto más caótica porque ya no existe un trato directo y en algunos aspectos es más desgastante.

7.- ¿Qué puede hacer el Estado ante el incremento de la informalidad laboral en épocas del covid- 19?

El Estado junto con el Ministerio de Trabajo debe capacitar y ofrecer puestos de empleos a las personas, incluso se podría gestionar un bono a las personas que dejaron de estar en planilla a partir de Marzo del 2020. Además de enseñar los protocolos de bioseguridad a las personas que trabajan informalmente en las calles.

8.- ¿Cree que la cláusula de no competencia se debe de prescindir en la época del covid-19?

Si, debido que ahora en la pandemia la mayoría de personas desempleadas buscan realizar algún tipo de negocio de emprendimiento y podrían utilizar el mismo rubro o dedicarse a lo que hacían antes. Se debe de prescindir de esta cláusula, ya que, la necesidad es apremiante y ellos pueden competir con la empresa en el mismo rubro por la necesidad de subsistir.

Entrevista

Dirigido a los participantes

Título: El incumplimiento de las relaciones contractuales laborales en épocas del covid- 19

Nombre del entrevistado: Brando Steven Rodriguez Damian

Edad: 24

Sexo: masculino

Ocupación: desempleado

Fecha de la entrevista: 07/09/2020.

Entrevistador: Ruth Gamarra Flores

Entrevistarlo respecto:

1.- ¿Considera usted que se han vulnerado los derechos laborales de los trabajadores en épocas del covid-19?

Aunque algunas empresas han tomado ciertas medidas para que no les afecte, los derechos laborales si fueron vulnerados, los trabajadores fuimos afectados, gran parte de nosotros fueron despedidos incluyéndome.

2.- ¿Cree usted que cualquier contrato de trabajo debería proteger los derechos laborales?

Si, ya que los contratos laborales son para proteger a los trabajadores y no exista un abuso de poder por parte del empleador.

3.- ¿Cómo afecta la cláusula contractual de plazo indeterminado en un contrato de trabajo?

Esta cláusula es muy beneficiosa para los trabajadores que ya tienen tiempo laborando en la misma empresa ya que les brinda seguridad y estabilidad laboral, sin embargo, el empleador busca una causa para que esta cláusula culmine.

4.- ¿Qué tan satisfecho se encuentra con la protección al trabajador en épocas del covid-19?

No me encuentro tan satisfecho, puesto que siempre hay una cláusula a favor del empleador, vulneran nuestros derechos laborales, sabemos que no podemos trabajar como antes pero la empresas no buscan una solución cumpliendo con los protocolos de seguridad.

5.- ¿Cree que la cláusula de igualdad protege los derechos fundamentales del trabajador? ¿Por qué?

Si, porque esta cláusula permita que cualquier persona pueda trabajar en cualquier ámbito que se pudiera sin distinción de raza, religión, sexo, etc. Además de no vulnerar sus derechos fundamentales como personas.

6.- ¿Usted cree que la relación del trabajador con su empleador durante la pandemia se haya visto deteriorada?

Si, tanto como trabajador o empleador han buscado su bienestar, pero no hay un trato directo, por lo que no hay comunicación en cuanto a las labores o en la elaboración de sus actividades.

7.- ¿Qué puede hacer el Estado ante el incremento de la informalidad laboral en épocas del covid- 19?

La informalidad es un tema muy complicado, el estado debe trabajar más para las convocatorias de puesto de trabajo, con todos los beneficios de ley, para que estas personas al salir a buscar no vulneren sus derechos laborales.

8.- ¿Cree que la cláusula de no competencia se debe de prescindir en la época del covid-19?

Sí, porque sabemos que la situación por la que atravesamos es difícil, y cada persona está dispuesta a laboral con tal de cumplir con sus responsabilidades familiares.

18 de Setiembre del 2020