



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**Derechos laborales de los trabajadores contratados bajo el D.  
Leg. n° 728 de la actividad privada en el marco del estado de  
emergencia sanitaria por covid-19**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE**

**Abogada**

**AUTORAS:**

Peralta Flores, Elizabeth (ORCID: 0000-0003-4716-4996)

Santos Cordova, Erika (ORCID: 0000-0001-9288-1762)

**ASESORA:**

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

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Derecho Laboral

LIMA - PERÚ

2020

## **Dedicatoria**

Dedico el presente Proyecto de Investigación a mis padres, hermanos e hijo, quienes son de mi consideración personal y profesional; que confiaron en mí y siempre tenía una frase el que aprende y aprende y no practica lo que sabe, es como el que ara y ara y no siembra.

Dedico el presente Proyecto de Investigación a todas las personas que me apoyaron y creyeron en mí durante mi carrera. A mi madre, mi padre a toda mi familia y en especial a un gran amigo que ahora es luz en el cielo J.G.B.B.

## **Agradecimiento**

A la Universidad César Vallejo por permitir ser parte de él. Por formarme profesionalmente de forma competente y a todos los docentes que aportaron a mi crecimiento profesional con sus conocimientos y valores.

Agradezco a mi casa de estudios, a las personas que conocí e hice amistad, a mis docentes, mi familia, mi pequeño Tomy y sobre todo a los bonitos recuerdos que llevo en mi corazón de toda una etapa de formación profesional.

## Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>4</b>
<b>III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>14</b>
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2 Diseño de investigación.....	14
3.3 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización apriorística.....	15
3.4 Escenario de estudio.....	16
3.5 Participantes.....	17
3.6 Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.7 Procedimiento.....	20
3.8 Rigor científico.....	21
3.9 Método de análisis de datos.....	21
3.9 Aspectos éticos.....	22
<b>IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....</b>	<b>23</b>
<b>V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>32</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>34</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>36</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>42</b>

## Índice de tablas

Tabla 1. Matriz de categorización.....	15
Tabla 2. Caracterización de participantes .....	18

## Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Red de categorías .....	27
-----------------------------------	----

## Resumen

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo general demostrar cómo fue la intervención del Estado en relación a los derechos laborales de los trabajadores contratados bajo el DLeg. n° 728 de la actividad privada durante el estado de emergencia sanitaria por covid-19. Es por ello, que se dio a conocer que, durante la situación de emergencia sanitaria, el Derecho de Trabajo, fue uno de los derechos más tocados en nuestro país. Siendo así que millones de trabajadores perdieron sus empleos y muchos de ellos atravesaron situaciones muy duras, si bien es cierto el gobierno tuvo medidas expresadas a través de decretos de supremos y de urgencia en aras de contrarrestar la enfermedad de impacto mundial, pero a la vez golpeó gravemente la economía de millones de peruanos y sumado a ello muchas personas quedaron en situación de desempleo a nivel nacional. Finalmente, el tipo de estudio fue básico, diseño fenomenológico y tuvo como instrumento a la entrevista, aplicadas a expertos en la materia civil, laboral y además cuenta con la participación de un ex trabajador de la actividad privada, en donde relata su experiencia ante su situación de desempleo.

**Palabras clave:** *Derechos laborales, emergencia sanitaria, desempleo.*

## **Abstract**

The present research study had the general objective of demonstrating how the State's intervention was in relation to the labor rights of workers hired under D Leg. n ° 728 of private activity during the state of health emergency due to covid-19. That is why it was announced that, during the health emergency situation, the Labor Law was one of the most affected rights in our country. Thus, millions of workers lost their jobs and many of them went through very harsh situations, although it is true the government had measures expressed through supreme and urgent decrees in order to counteract the disease of global impact, but at the same time It seriously hit the economy of millions of Peruvians and added to this, many people were left unemployed nationwide. Finally, the type of study was basic, phenomenological design and had as an instrument the interview, applied to experts in civil and labor matters and also included the participation of a former private worker, where he recounted his experience before his unemployment situation.

**Keywords:** *Labor rights, health emergency, unemployment.*



## I. INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de investigación busca obtener información respecto a cuál es la intervención del Gobierno durante el estado de emergencia sanitaria frente a los derechos laborales de los trabajadores contratados bajo el DLeg. n° 728 de la actividad privada, teniendo como necesidad investigar para poder demostrar si existe alteración a los derechos de los trabajadores durante el confinamiento social a razón de la pandemia por Covid-19; asimismo, se señalará la justificación teórica, metodológica y social, y posteriormente se indicará la problemática y sus objetivos.

Plá (1990) explicó “Sobre los principios del derecho de trabajo los cuales son líneas o postulados que han inspirado la conexión de la normativa laboral y que configuran la regulación del vínculo de trabajo con arreglo de distintos criterios de los que puedan surgir en otras ramas del derecho” Conforme a lo citado, estos principios son partes del Derecho Laboral y que, entre la ausencia de las normas o contraposiciones de normas, los principios serán los que actúen en defensa del trabajador. (p.9) Fujimori, A (1993) plasmó en la Constitución Política del Perú estableciendo en su artículo 26°, lo siguiente: “Que la relación laboral, se respetan los principios que hagan favorable la interpretación para el trabajador en caso de que exista duda insalvable respecto al sentido de la aplicación en la norma” De acuerdo a la cita, se puede mencionar que debe primar la igualdad de oportunidades en los trabajadores sin discriminación alguna, ya que tiene el carácter irrenunciable reconocidos por la Ley. (p.48)

Los analistas de la ONU (1984) expresaron desde el ámbito internacional en mención a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, explicaron; “Que todo ciudadano tiene derecho a un trabajo y a la libre elección de su empleo, en condiciones equitativas y satisfactorias incluyendo a la protección contra el despido”. Se deduce sobre artículo 23 inciso 1° que toda persona debe tener igualdad en las condiciones laborales y protección contra el despido. (p.14) Para, Oviedo (2020 et) expresaron que se analiza y estudia la situación laboral de los trabajadores peruanos bajo el régimen del DLeg. n° 728 de la actividad privada frente a la emergencia sanitaria por la propagación del coronavirus expandido a nivel nacional. (p.4)

Los analistas de la OCDE (2020) expresaron, frente a ello, desde un panorama internacional, integrado por especialistas en derecho laboral y de salud pública planteando análisis y medidas para su intervención. Los representantes del seminario web de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, explicaron sobre la Tax Administración Responses to COVID-19 mencionando que las administraciones fiscales de todo el mundo están aplicando medidas para apoyar a los contribuyentes afectados por la pandemia a nivel mundial. (p.6)

Adhanom (2020) explicó desde ámbito científico en su calidad de director general de la Organización Mundial de la Salud, que en las últimas semanas varios países del mundo comenzaron de forma escalonada dar órdenes de recluirse en sus hogares y entre otras restricciones. También mencionó que mantuvo comunicación con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Internacional de Empleadores (OIE) sobre las posibles reaperturas de los centros de trabajo y las medidas adecuadas para su inicio. Todos ellos manifestándose a través de la Press-Conference de fecha 11 de mayo del 2020.

Poder legislativo (2020) señaló en sentido al ámbito nacional mediante el Decreto Supremo 44-2020-PCM, estableciendo en su artículo 1 el inicio del Estado de Emergencia Nacional, en un plazo de quince días calendario, sujeto a prórrogas, dicho mandato dispuso el aislamiento social en todo el territorio peruano de forma obligatoria. Asimismo, a través del Decreto de Urgencia 26-2020-PCM se establecieron medidas excepcionales y temporales para sobrellevar el vínculo laboral, siendo las más tentativas la licencia con goce de haber y el trabajo remoto. Además, siguiendo con el D.U 26-2020 se establecieron las obligaciones del empleador con sus trabajadores tales como de no afectar la naturaleza de la relación laboral, la remuneración entre otras condiciones económicas. (p.3)

Lora (2020) explicó en su calidad de especialista analista en Derecho laboral y Relaciones Laborales, la situación de los trabajadores que se encuentran en sus casas y no pueden estar trabajando está regulada como una figura ya establecida que le da justificación a la situación jurídica que hoy se acarrea, no puede contradecirse la ley, ni usar otra norma ni con el acuerdo de ambas partes. De tal manera, se concluiría que las empresas estarían con las manos atadas sin poder hacer nada más allá de lo establecido en el D.U. 029-2020-PCM. Además,

mencionó que el gobierno debería dar otra norma que permita salidas rápidas puesto que podría acercarse procesos judiciales o administrativos a causa del desempleo y la afectación a la remuneración. (p.6)

Justificación teórica: Higa (2017) expresó sobre la irrenunciabilidad de los derechos laborales como principio fundamental de los cuales no se pueden renunciar a derechos reconocidos constitucionalmente como es el contrato de trabajo. Donde se prohíbe que los trabajadores renuncien a sus derechos de normas imperativas dentro de lo que se encuentra en el convenio colectivo y no en el contrato laboral. Reflejando que siempre habrá un lado desigual en el vínculo laboral puesto a que el trabajador siempre será la parte más débil en la relación laboral. (p.11) Para, Canessa (2017) señaló sobre el derecho de trabajo el cual es un instrumento internacional de derechos humanos, como son la libertad de trabajo, la prohibición de la esclavitud y al trabajo forzoso, protección contra el despido arbitrario, prohibición de la discriminación en materia de empleo y ocupación, es decir, que debe tenerse igualdad de tener un trabajo de igual valor de condiciones justas, equitativas y suficientes entre las personas. (p.20)

Justificación metodológica: Hernández, Fernández y Baptista (2014) refirieron que la entrevista es utilizada como instrumento valioso para la recolección de datos ya que es el arte de escuchar y captar información que transmiten los entrevistados. Para, Márquez (2016) expresó que es aquel procedimiento más utilizado por diversos profesionales en distintos campos considerándose como propósito principal la recolección de datos para el amparo de cada uno de sus integrantes y que cada uno de ellos nos dé un informe acerca de hechos que han pasado en determinado tiempo y espacio. (p.46)

Justificación social: Tomaya (2013) refirió respecto a la definición que propone la jurisprudencia en base a los beneficios laborales del sector privado, que son todas las ventajas patrimoniales del trabajador, adicionales a la remuneración por su condición y mandato legal, tales como, CTS, utilidades, descanso semanal y vacacional, gratificación por fiestas patrias y navidad, asignación familiar, seguro de vida, son lo que generan un contrato laboral. (p.26) Para, Ermida (2011) mencionó sobre el Derecho de Trabajo, que es como el tronco del mismo sistema de los derechos fundamentales, siendo los derechos del hombre que se basan en

valores como de igualdad, mientras su tutela laboral procura, con otra finalidad preservando la dignidad del trabajador y teniendo un concepto antiquísimo que proviene de la filosofía griega de los estoicos, y que pasa desde el cristianismo y Kant para culminar en la Declaración de los Derechos Humanos, siendo la dignidad lo inherente a todos los miembros del núcleo familiar. (p.16)

Sobre la base de la realidad problemática presentada se planteó el problema general y los problemas específicos de la investigación. El problema general de la investigación fue: ¿Cómo interviene el Estado en relación a los derechos laborales de los trabajadores contratados bajo el DLeg. n° 728 durante el estado de emergencia sanitaria? Los problemas específicos fueron los siguientes:

- PE1: ¿Cómo afecta el DLeg. n° 728 al trabajador en un contexto de emergencia sanitaria?
- PE2: ¿Cuáles son las diferencias que se presenta entre un contrato laboral en el sector privado y público durante el estado de emergencia sanitaria?
- PE3: ¿Cómo se ve afectada la remuneración de los trabajadores de la actividad privada durante el estado de emergencia sanitaria?

El objetivo general fue: Describir la intervención del Estado en relación a los derechos laborales de los trabajadores contratados bajo el DLeg. n° 728 durante el estado de emergencia sanitaria Los objetivos específicos fueron los siguientes:

- OE1: Describir la afectación del DLeg. n° 728 a los trabajadores de la actividad privada durante el estado de emergencia sanitaria.
- OE2: Describir las diferencias que se presenta en un contrato laboral en el sector privado y público durante el estado de emergencia sanitaria
- OE3: Describir la forma en que la remuneración de los trabajadores de la actividad privada se ve afectada durante el estado de emergencia sanitaria.

## **II. MARCO TEÓRICO**

En el presente capítulo de la investigación se va detallar los estudios previos, los mismos que son los antecedentes nacionales e internacionales en distintos

enfoques, teniendo el nivel y la importancia socio coyuntural en sus similitudes y diferencias que se reflejaran en la problemática del presente estudio, a través de sus objetivos, diseño metodológico, conclusiones y recomendaciones para futuras investigaciones.

Arboleda (2020 et al) desarrollaron un estudio en base a los efectos de la crisis en el mercado laboral en la región de América Latina del Caribe el cual tuvo como objetivo investigar la caída de los ingresos laborales, verificando la cantidad de desempleos por los bajos ingresos de salario que obtienen. También se dio conocer la existencia de programas que forman a los empleadores formales a desincentivar los despidos, siendo importante minimizar el desempleo de largo plazo y evitar caídas en la productividad laboral. Asimismo, la pérdida de empleos formales los cuales pueden afectar la posibilidad de recuperación económica de un Estado, teniendo como resultados, conllevar a menores contribuciones físicas, seguridad social y pérdida del poder adquisitivo. Teniendo como finalidad hacer de conocimiento que el Estado es la clave para apoyar a las personas que se han quedado sin la fuente de ingresos y evitar o contener la pérdida de trabajos. (p.3)

Neves (2018) realizó un estudio sobre el derecho del trabajo, señalando que es aquel desprendimiento del derecho civil que trastoca la Revolución Industrial en torno al aspecto económico, así como la forma de la organización de la producción del trabajo. Mencionando que todas las personas son iguales y libres tal es así que pueden ir al mercado a vender o comprar productos ya que un mercado laboral está regido por la oferta y demanda en donde las partes fijan las condiciones de acuerdo a su autonomía privada individual. Señalando que el Estado debe garantizar protección a las personas que celebren dichos contratos. Finalmente, dio a conocer que en el ámbito laboral el trabajador solo dispone de su energía y que la ofrece a quien la vaya utilizar, el cual es un empresario y que lo remunerará siendo así, que nace la relación de trabajo, contrato de trabajo y los aspectos en relación a sus beneficios laborales y a los principios que se basan. (p.5)

Chino y Eláez (2018) elaboraron un estudio que tuvo como propósito analizar los derechos y beneficios laborales de los trabajadores de la pequeña empresa. Se trató de un estudio cuantitativo de estudio descriptivo, teniendo como técnica a la

recolección de datos en base de encuestas y estadísticas. El análisis responde al incumplimiento de las normas que regulan el régimen especial MYPE y el trabajo digno. Mencionan que a pesar de que existe una disminución de derechos no se cumple con otorgarles los beneficios correspondientes en base a la norma, generando en los trabajadores desconcierto, insatisfacción y sentimiento de desprotección por el Estado que dificulta el desarrollo personal y vulnera la dignidad de un trabajador. Teniendo como objetivo determinar el nivel de cumplimiento de derechos y beneficios laborales de los trabajadores de las pequeñas empresas en el distrito del Cusco y su repercusión de la dignidad del trabajador. Recomendando que por los datos recabados el Estado peruano a través de sus instituciones públicas tome mayor control y manejo para no afectar la integridad y derechos de los trabajadores bajo este régimen. (p.13)

Vera (2018) desarrolló un estudio sobre el cuestionamiento del cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios entre el régimen privado y público. Fue una investigación de tipo cuantitativa. Tuvo como objetivo demostrar las diferencias entre ambos regímenes respecto a sus cálculos por CTS, teniendo como muestra a los ex trabajadores de la Municipalidad de Puno. Fue una investigación mixta de método analítico y dogmático, teniendo como técnica de observación directa. Teniendo como finalidad que se considere de forma óptima los derechos laborales y entender el régimen de vinculación de los obreros municipales que expresaron su malestar sobre la vulneración de los derechos del trabajador al sacar mal el cálculo por los años de servicios, habiéndose demostrado la migración de regímenes que tuvieron los ex empleados el cual dificultó este procedimiento, sacándole vuelta a la Ley. (p.17)

Carrillo (2018 et) desarrollaron un estudio que tuvo como propósito analizar las brechas salariales entre el sector público y privado e índices de bienestar de micro simulación en el Ecuador. La información es de tipo cuantitativa. Se levantó la información en base a las encuestas nacionales de empleo y desempleo de diciembre entre 2007 y 2014. Evidenciando desigualdad en las remuneraciones. El análisis consistió de teorías económicas y de desigualdad en los países, existiendo discriminación en los salarios, sexo, etnia, etc. Sin embargo, dichos documentos no tocaron la incidencia de la distribución de los ingresos totales o satisfactorios de las

necesidades básicas para su legislación. Teniendo como propósito contar con trabajadores comparables entre ambos sectores depurando las malas expresiones. (p.42)

Sánchez (2017) desarrolló un estudio que tuvo como propósito analizar el teletrabajo en Perú como elemento de acercamiento en las poblaciones vulnerables. Se trató de una investigación cualitativa de diseño descriptivo. La muestra fue las herramientas de la tecnología. Se levantó la información mediante trabajo moderno. El análisis se abocó en la evolución de la tecnología como instrumento del hombre para el ejercicio de actividades. Los resultados nacieron como consecuencia del binomio del hombre y la tecnología, teniendo un alma de trabajo propio, como contrato civil, donde se utilizará sus propios equipos. Asimismo, mencionó que el trabajo en casa tiene un alto contenido de informalidad. Recomendó incentivar la transparencia de las relaciones laborales para su conservación. (p.3)

Tello (2016) realizó un estudio que tuvo como propósito analizar el concepto de remuneración del TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios. Se trató de una investigación tipo cualitativo. Se analizó los elementos remunerativos de la prestación de trabajo. Se levantó la información a través de la perspectiva crítica respecto a la conceptualización de pago y del tratamiento práctico de las definiciones de artículos 19° y 20° del mencionado cuerpo legal. Los resultados se basaron que existe constitución infra constitucional, estableciéndose una definición de remuneración. Se mencionó las condiciones de las percepciones no remunerativas, desde el aspecto tributario. Se recomendó saber identificar los conceptos que tienen o no vistos de contraprestatividad puesto a que si no se cumple con la existencia de elementos no estaría comprendida bajo el marco protector de las leyes laborales. (p.2)

Lora (2016 a) investigó sobre la suspensión de labores por circunstancias de caso fortuito y fuerza mayor. Tuvo como objetivo dar a conocer que dicha medida es en aras de salvaguardar la continuidad del trabajo y los principios laborales, debiendo ser analizadas detalladamente su utilización ya que al emplearla mal podría ocasionar afectación a los intereses de los trabajadores, en caso que la empresa

esté pasando por situaciones complejas. Se basó en referencia a la legislación peruana teniendo como sustento la fundamentación constitucional teniendo como finalidad la conservación de la relación laboral entre el empleador y empleado. Mencionando al profesor Plá Rodríguez en donde expresa la tendencia del derecho en la actualidad atribuyéndole una larga duración y donde las interrupciones laborales son simples interrupciones. Concluyendo que se debe incurrir a mecanismos legales que ayuden y permitan la flexibilización en la relación de trabajo. (p.2)

Lora (2016 b) desarrolló un estudio sobre la regulación legal en el régimen laboral de la actividad privada en referencia a la suspensión de labores. Se basó conforme a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobada por el D.S 003-97-TR, invocando al artículo 11° que señala la forma de cese temporal de la obligación del trabajador y la del empleador que deja de pagarle, sin que desaparezca la relación laboral, mencionando cuando es suspensión perfecta e imperfecta. También hizo mención acerca del artículo 15° en referencia al caso fortuito o fuerza mayor en donde se faculta al empleador a la suspensión temporal de labores por 90 días, con la debida comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo donde se evalúa la solicitud. Donde el empleador otorgará vacaciones o tomar medidas que eviten agravar más la situación de los trabajadores. Concluyendo que, de no aprobarse la suspensión, el empleador deberá reanudar las actividades y realizar los pagos a sus trabajadores. (p.4)

Sánchez (2015) elaboró un estudio que tuvo como propósito analizar la realidad del contrato en el sector privado de Colombia. Se trató de un estudio cualitativo. Se levantó la información en base a los antecedentes de la contratación laboral a través del tiempo. Desde la civilización más antigua hasta en la actualidad haciendo mención de los inicios en la historia laboral y el surgimiento que hubo entre el amo y esclavo, feudales y siervos que en su momento fueron aceptadas y que en la actualidad ya no existe a excepción de los delitos de trabajo forzoso. Enfatizando que la realidad cambia a lo que se vive, respecto a los principios del derecho de trabajo, el Código Sustantivo de Trabajo y su Código de Procedimiento Laboral. Concluyendo que en su país debe constar de igualdad, debiendo ser preventivo y



no activo. Recomendando, que debería implementarse medidas coactivas para quienes actúen de mala fe en relación al contrato de trabajo. (p.11)

Bullard y Gamero (2014) estudiaron sobre la Remuneración Mínima Vital y las implicancias en los trabajadores. El análisis se basó en las distintas posturas de los autores respecto al contexto económico, social y político donde se encuentra inmerso el Perú. Para Gamero es un factor importantísimo pues desarrolla el mercado del empleo que lo hace eficiente, mientras el mercado de trabajo es diferente al de bienes y servicios, menciona que la remuneración mínima está enfocada a los sectores pobres puesto a que, si las relaciones colectivas fueran comunes en Perú, no se requeriría establecer un pago mínimo vital. Para Bullard básicamente es distributiva antes que mejorar su calidad señalando que no cree que la RMV tenga un rol de mejorar la eficiencia del mercado laboral, mencionando que se tiene un efecto distinto ya que transfiere ingresos de los que no están empleados, o no empleados formalmente. (p.4)

Mejía (2014) elaboró un estudio sobre el alcance de regulación laboral descentralizada productiva. El análisis consistió puesto a que las empresas en sus mayorías fragmentan su proceso de producción de bienes o servicios y los cuales se delegan la ejecución a terceros. Hace referencia a la intermediación laboral, de los cuales se delegan trabajos, utilizando equipos y de cierta forma existe paralización de mano de obra afectando la visión tradicional de relaciones laborales. Asimismo, la Ley laboral reguló las relaciones laborales derivadas a la producción. Concluyendo que es tentativo mostrar la doctrina y jurisprudencia de la Corte Suprema peruana, teniendo presente en saber manejar los conceptos de subcontratación y colocación laboral, así como los requisitos de validez de los mismos. (p.7)

En los siguientes párrafos se ilustran las diferentes teorías relacionadas a la presente investigación, donde vamos a ver reflejado de dónde vienen nuestras categorías o temas centrales cuales han servido de base de nuestra problemática y conceptos asociados a la temática de investigación.

Los legisladores del Congreso de la República (1997) aprobaron el TUO del Decreto Legislativo n° 728 de la actividad privada, en donde refleja todo lo que

acontece a los trabajadores y tipos de contrato laboral de la actividad privada. Haciendo mención sobre el art. 79° que expresa los Beneficios Laborales de los trabajadores que estén bajo este régimen, tienen derechos a percibir los mismos derechos que por ley corresponde, sea por pacto o costumbre que estuvieran vinculados al trabajo de tiempo indeterminado del centro que los contrató y la estabilidad en el tiempo que dure su contrato, una vez superado el periodo de prueba. Finalmente, el presente decreto supremo corresponde a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. (p.129)

Presidencia de la República y Presidencia del Consejo de Ministros (2020) establecieron en el Decreto Supremo n° 44-2020-PCM, señalando en su art. 1° el cual tuvo objetivo declarar en Estado de Emergencia a nivel nacional por el plazo de quince días calendario el cual serían prorrogados y la Suspensión del Ejercicio de Derechos Constitucionales, relacionados a la restricción de la libertad de reunión y tránsito de las personas a excepciones descritas en el presente decreto. También se dispuso el aislamiento social de forma obligatoria, conforme a lo dispuesto por el Decreto Supremo 08-2020-SA, por las graves afectaciones en la salud atentando contra la vida a consecuencia del Covid-19. Teniendo por finalidad preservar la salud y vida de todos los peruanos. (p.6)

Los integrantes del Poder Ejecutivo (2020) plasmaron en el Decreto de Urgencia 26-2020-PCM, medidas excepcionales y temporales con la finalidad de preservar el vínculo laboral, siendo los más relevantes el otorgamiento de la Licencia con Goce de Haberes que corresponde al otorgamiento de compensación remunerativa posterior. Y a la aplicación del trabajo remoto, figura adoptada de forma supletoria, que consiste en la prestación física bajo subordinación, teniendo las actividades propias del trabajo en su hogar del trabajador. Ello se realizó como medida teniendo el afán de mantener el vínculo laboral entre el empleador y los trabajadores. Asimismo, en el presente decreto se establecieron las obligaciones del empleador, entre ellas la de no afectar la remuneración entre otras condiciones económicas del empleado. (p.8)

Presidencia de la República y Consejo de Ministros (2020) establecieron en el Decreto de Urgencia 038-2020-PCM, se establecieron medidas excepcionales y

temporales para los empleadores. Se tuvo como objetivo apoyar a las empresas que no pudieran implementar el trabajo remoto, siendo así, el Estado determinó que se podrían acoger a la suspensión perfecta de labores, siempre que demuestren sus intentos previos para la actividad económica y que se cumplan con los requisitos señalados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Asimismo, dicha forma de paralización de labores se encuentra prevista en el artículo 11 del Decreto Supremo 003-97 del TUO - Decreto Legislativo 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Finalmente mencionar que dicho D.U no ha sido favorable para los trabajadores bajo dicho régimen. (p.2)

Los congresistas de la República (2020) establecieron a través del DLeg n° 1455 ley que crea el Programa “Reactiva Perú” teniendo como finalidad asegurar con la continuidad en la cadena de pagos ante el impacto de covid-19. Teniendo como objetivo principal tener el financiamiento de la reposición de los fondos del capital de trabajo para aquellas empresas que enfrentan obligaciones y pagos de corto plazo con sus trabajadores y proveedores a efectos de asegurar la continuidad de la cadena de pagos en la economía nacional. Este programa fue implementado por resolución del Ministerio de Economía y Finanzas el cual aprobó el otorgamiento de la garantía, en las condiciones y términos que contenga el reglamento operativo de dicho programa. Teniendo como ejercicio de la atribución a la Contraloría General de la República de acuerdo al literal 1 del art. 22 de la Ley n° 27785. Asimismo, no podrán acceder al programa las empresas que mantengan deudas tributarias administrativas por la SUNAT, exigibles de cobranza coactiva de 1 UIT, debiendo estar éstas empresas clasificadas en el sistema financiero y la SBS. (p.3)

Spector (2015) expresó sobre el Argumento de la Igual Autonomía la que apoya al de Kant, en base obligación incondicional de la dignidad propia y de otros ya que los derechos laborales son de carácter irrenunciable, tanto que en el derecho laboral no puede haber actos de discriminación. Debiendo existir seguridad ante despidos arbitrarios y una indemnización por despidos sin justificación. También refiere sobre la teoría del Argumento del Paternalismo, teniendo como base la Filosofía y la Teórica del Derecho, mencionando que John Stuart Mill sostuvo que en el sector laboral existen interferencias estatales en las elecciones de personas sin menoscabar la libertad individual, mencionando que es importante no rechazar

el juicio de los individuos ante su propio interés. Finalmente, señala que el Estado cumple con la función protectora para los trabajadores, como un padre lo para sus hijos. (p.30)

Malo (2013) mencionó sobre la probabilidad de un único derecho laboral para un único mercado laboral. La muestra se levantó a razón de las diferencias existentes entre en ámbito laboral público y privado. La información se basó respecto a las ganancias que son un elemento decisivo que separa lo estatal del particular. El análisis se realizó sobre el financiamiento de los puestos de trabajo y la remuneración de los trabajadores. Tales como los beneficios sociales. Enfatizó el economista que es factible establecer incentivos económicos vinculados al beneficio, mientras mayor sea el rendimiento, más dinero recibirá los trabajadores. Asimismo, recomendó que difícilmente pueda ser aplicado en el sector público donde los empleados reciben los mismos beneficios que sus compañeros y los salarios dependen de una escala, puesto que las ganancias son un elemento decisivo que separa el ámbito público del privado. (p.1)

Los integrantes del Parlamento Español (2020) promulgaron el Real Decreto Ley VIII el cual tuvo medidas inmediatas con la finalidad de contrarrestar los contagios por Covid-19. Estableciendo la restricción de circulación de las personas en la vía pública teniendo como única excepción la realización de actividades básicas del hogar. Asimismo, se suspendieron la apertura de locales y establecimientos minoristas de alimentos y productos de primera necesidad y todo lo que vaya a producir riesgo de contagio por la aglomeración de personas. También se dispusieron los protocolos necesarios para facilitar el transporte de mercancías en todo el territorio español de productos adquiridos por medios tecnológicos, así como la interrupción de plazos de no aplicar procedimientos administrativos en torno a la de filiación, liquidación y la cotización de la seguridad social exceptuando las tributarias. (p.11)

Diario la Información (2020, 20 de marzo) Reino Unido pagará el 80% de sueldos a los trabajadores de riesgo de despido. En el Gobierno Británico se establecieron medidas excepcionales en aras de apoyar a los trabajadores en el mercado laboral en el Reino Unido. Debido a que miles de empresas tuvieron que cerrar sus puertas

a consecuencia de la propagación del coronavirus, muchas empresas dejaron de trabajar y comenzaron a despedir o suspender temporalmente a sus empleados. Puesto a esta gran crisis el Gobierno Británico optó por tomar medidas de apoyo en donde manifestaron que cubrirían hasta el 80% de los salarios de los trabajadores para así evitar el despido, así lo expresó el Ministro de Economía Rishi Sunak anunciando esta medida económica excepcional. Ello cubriría un total de 2.500 libras al mes todo ellos indicado a través de una conferencia de prensa junto al primer ministro Boris Johnson. (p.1)

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

Hernández (2006) mencionó sobre el trabajo de investigación de tipo inductivo. Que se aplica conforme a los principios establecidos de casos particulares a través del enlace de juicios, en dicha investigación es usado cuando se procesan y se analizan los datos de información recabada de los cuestionarios empleados y el análisis de su interpretación de la información. De esa forma se llevará con un esquema inductivo y se dará en la aplicación de datos estadísticos conllevando a estudios para dimensionar la investigación problema, utilizando los datos previos para la recolección de datos y su análisis. Además, al final se debe tener en cuenta los puntos, los resultados que estarán descubiertos en la investigación que se identificarán dando conclusiones y dando un sentido predictivo como por ejemplo de la investigación cuantitativa. (p.532)

Ferrer (2010) señaló que este proceso consiste en analizar casos puntuales, con resultados que han sido tomados para la extracción de conclusiones de ámbito general. En base a las observaciones en torno a la realidad que descubre entre un hecho y una teoría. Que se aplican en la observación y experimentación de generalidades de hechos que se repiten varias veces. (p.120)

En ese sentido para los efectos del presente proyecto de investigación la mejor alternativa es el método inductivo, debido a que el aporte que se pretende hacer es una teoría, prescindiendo de su aplicación, Es decir, de cómo el estado interviene frente a los derechos laborales de los trabajadores del sector privado bajo el decreto legislativo siete veintiocho, frente al estado de emergencia sanitaria por covid-19. Por lo que se aplica al método inductivo.

#### **3.2 Diseño de investigación**

Hernández (2016 a) expresó que el estudio cualitativo de por sí es un diseño del mismo modo que la muestra de recolección de datos y análisis que surge el planteamiento de la problemática hasta la inmersión inicial, incluyendo el trabajo de campo, teniendo modificaciones. Aun siendo una forma de señalar un fenómeno de sumo interés dentro del diseño, teniendo inmersión inicial y con profundidad del ambiente y su instancia de campo, siendo esencial la recolección de datos

recogidos y generando teorías. Es decir, que las investigaciones cualitativas de contextos particulares y en cuanto al enfoque cualitativo y diseño se refieren en torno al resultado general de utilización del proceso de una investigación. (p.470)

Hernández (2016 b) refirió sobre los diseños fenomenológicos los cuales son la parte importante de la experiencia vivida, el fenómeno se basa en identificar desde el inicio del planteamiento y lo que pueda ser variado como una extensa experiencia vivida humana de manera individual, grupal o comunidad colectiva respecto de un fenómeno. Es decir, en primer lugar, se va identificar el fenómeno luego se dará la recopilación de datos en las personas que lo han experimentado para culminar desarrollando una descripción compartida de la principal experiencia vivida por todos los participantes de la presente investigación fenomenológica. (p.493)

En el presente proyecto de investigación se tiene al tipo fenomenológico en cual ha sido apropiada en cuanto a lo que se pretende explicar es sobre el término jurídico en el cual ha sido tomado en cuenta con la severidad y la seriedad del caso en tanto que se encuentra en juego el derecho principal y reconocidos por la Carta Magna peruana, y que a la fecha han sido vulnerados los derechos del trabajador del régimen privado, sino que también, lo han soslayado con Decretos de Urgencias y Decretos Supremos distintos a la Ley General en aplicación al Derecho de Trabajo, por esa razón, esta postura no tiene antecedentes y se basa en:

### 3.3 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización apriorística

Tabla 1  
Matriz de categorización

N°	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	CRITERIO 1	CRITERIO 2	CRITERIO 3
1	Derechos laborales individuales Neves (2015)	Derecho de trabajo Gonzales (2014)	Beneficios laborales en la actividad privada Maurate (2016)	Restricción de los beneficios sociales en la actividad privada Ryder (2020)	Desempleo en el régimen laboral de la actividad privada Ríos (2020)
2	Contrato laboral Toyama (2019)	Trabajadores del sector privado	Contratos laborales	Decreto de Urgencia n° 026-2020	Aplicación del principio In dubio pro operario

		Neves (2018)	determinados e indeterminados  Torres (2019)	y Fiscalización de SUNAFIL  Vizcarra (2020)	Cornejo (2016)
<b>3</b>	La remuneración  Cáceres (2014)	Alteración a la remuneración  Tomaya (2020)	Reducción de la remuneración  Araoz (2020)	Pérdida económica nacional  Zacarias (2020)	Afectación de los fondos AFPs, ONP y CTS  Reyes (2020)

### 3.4 Escenario de estudio

En el presente proyecto de investigación se abordó el estudio dentro de una manera descriptiva. Para tal efecto, el autor Danhke citó a Hernández Fernández Baptista (2014) señaló que el estudio descriptivo busca especificar la pertinencia de las propiedades, características y los perfiles de las personas. Asimismo, se miden la información recabada para después describirla, analizarla e interpretarlas las características del fenómeno motivo del estudio en base al escenario presentado. (p.180)

Para Tamayo (2016) mencionó sobre la investigación descriptiva en cual comprende de registro, análisis e interpretación de la naturaleza en la que se vive, o proceso de los fenómenos. El enfoque que se realiza es en base a las conclusiones dominantes, o en cómo una determinada persona, grupo o cosa, conduce a obligaciones en el presente. La investigación descriptiva se realiza en relación a las realidades de hechos y características principales que tendrá una interpretación idónea, clara y objetiva, con la finalidad de interpretarlos y explicar sus causas y posibles efectos. (p.54)

La presente investigación se realizó en un ambiente tecnológico y vanguardista, recabando información a través de entrevistas en base a todos los eventos suscitados en torno a nuestra nación en el sector trabajo. Respecto a las determinaciones de los altos funcionarios de nuestro país, tales como: el gobierno, precedido por el representante del estado peruano (Presidente de la República), la Presidencia del Consejo de Ministros y los Congresistas de la República, relacionado al trabajo y la ciudadanía. Asimismo, se toma en cuenta la voz de los



ciudadanos a nivel nacional y las pequeñas empresas del sector, las notas, conferencias de prensa y trabajadores a nivel nacional.

En ese sentido el proyecto de investigación se dará en un grupo de personas abocadas al ámbito del derecho (abogados) y trabajadores de empresas (afectadas) que se han visto paralizadas por disposiciones del Estado, empresas que son rubros no permitidos por el gobierno con aras de preservar la salud a consecuencia del coronavirus. Es así, que se tuvo por afán tener información fidedigna, se aprovechó en realizar entrevistas en un horario adecuado y confiable. Que por circunstancias razonables las entrevistas se realizaron a través de videograbadoras, aplicativo zoom, grabación vía WhatsApp, todo ello realizado de forma virtual puesto a que fue imposible realizarlo presencialmente ya que estuvimos bajo el cumplimiento de la disposición del gobierno a nivel nacional, debido al aislamiento social a consecuencia del covid.19. Por tal motivo, nuestra finalidad fue realizar las entrevistas y que de ello se obtenga información necesaria para que la presente tesis pueda cumplir con su propósito.

La determinación de donde se obtendrá la información es de vital importancia debido a que ello nos dará como resultado el éxito o fracaso de la investigación por lo que fue importante tener el tiempo necesario para poder reflexionar del cual sería el lugar idóneo para obtener la mayor información posible. Siendo un buen escenario y lo más accesible la tranquilidad de sus hogares, salas de estudio o dónde se crea conveniente por los participantes de las entrevistas. Teniendo en cuenta que a través de la conversación mesurada se logró adentrarse y obtener la información requerida para cumplir con las condiciones de la investigación.

Siendo así que en ese contexto está conformado por circunstancias y dentro de ellas estaría, por ejemplo, el tiempo y el espacio físico en donde se ubicará el escenario de investigación. Siendo importante el contexto social el cual abarca todo los factores o aspectos, económicos, culturales e incluso los históricos ya que forman parte intrínseca de la identidad de las personas.

### **3.5 Participantes**

La presente investigación en congruencia con lo expuesto de nuestro tema: Derechos laborales de los trabajadores contratados bajo el D. Leg n° 728 de la actividad privada durante el estado de emergencia sanitaria, se trabajó en base a

la entrevista y se utilizó la Técnica Bola de Nieve. Nos enfocamos en abogados netamente especializados en la materia, los mismos que tienen años de experiencia en el campo laboral, civil y constitucional. Asimismo, se tomó en cuenta sus experiencias y sus raciocinios en relación a la coyuntura que ha venido atravesando el país en cuanto al entorno laboral. También se consideraron la voz de los trabajadores, a través de los sucesos informáticos, conferencia de prensa, noticias de señal abierta, radio y periódicos, entre otros.

Siendo importante enfatizar que, por disposiciones del gobierno en aras de conservar la fuente de trabajo, se establecieron medidas temporales y extraordinarias plasmadas a través de Decretos Supremos y Decretos de Urgencia, teniendo la calidad de rango constitucional y finalmente en el presente trabajo se trató sobre los derechos tuitivos con rango constitucional.

De otro lado, también se contará con las conferencias de prensa dadas por el gobierno, sobre todo por la Presidencia de la República y Ministra de Trabajo y Promoción de Empleo, y con la intervención de diversos abogados laboristas y civilistas que ostentan la profesión ya que con su labor la enaltecen.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) expresaron que el estudio cualitativo es una investigación que permitirá obtener los datos relevantes en la investigación, lo cual se desarrollará y se transformará de una forma de exploración acerca de personas, comunidades, situaciones o procesos en profundo, como también en la insinuación que influye cada una y las referencias de un círculo, de igual modo las vivencias o situaciones de las mencionadas, es decir, los antecedentes de las mismas. (p.396)

Los participantes son los que siguen:

Tabla 2.  
*Caracterización de participantes*

---

Profesión y Cargo	Especialidad	Cantidad	Código
-------------------	--------------	----------	--------

Abogado -Fiscal Provincial Civil	Civil	1	L.J.A.N
Abogado en Administración de Medidas Disciplinarias y Negociación Colectiva	Laboral	1	E.R.L.V
Abogado Supervisor Inspector en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL	Laboral	1	L.A.S.D
Asistente de Operaciones	Ex trabajador	1	Régimen n° 728

### 3.6 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Hernández (2017) mencionó sobre el método de recolección de datos y de tipo de instrumento, debe tomarse en cuenta las fases precedentes, principalmente en los objetivos y en las variables del estudio de investigación. El método representa el camino del cual se establecen el vínculo entre el investigador y el consultado para la recolección de datos y estos se logran a través de los objetivos. Los métodos se obtienen con la entrevista para la recolección y registración de información, entre ellos se encuentran los formularios, pautas de observación, escalas y opiniones, hojas de control, entre otros. Es decir, se trata de entrevistas cuestionarios etcétera en relación a la recolección de datos. (p.25)

Hernández (2014) señaló sobre la técnica que se utilizará en la recopilación de información, por lo general se utiliza lo flexible de artículos virtuales, datos como, el estudio y también el parafraseo y la sugerencia el cual se da a través de sus eventos y sus interpretaciones de las respuestas y el desarrollo de su teoría. Tiene como propósito reconstruir la realidad en base a los que observan los actores de un sistema social. Es decir, lo importante para conocer un fenómeno y llegar a la conclusión de la solución de los problemas se dispone de los objetivos y el problema de estudio teniendo una postura pragmática. (p.148)

Agregando a lo anterior, se precisa que la recolección de datos es una técnica usada para la presente investigación el cual es la Entrevista; ya que tiene la característica de ser una conversación dirigida, con un propósito claro y específico, para dicho propósito se usa un formato de preguntas y también de respuestas con el único fin de establecer un diálogo sobre el tema en particular donde cualquiera de las partes tiene el propósito de recoger toda la información posible, como es de verse, una entrevista es un diálogo que generalmente un periodista o cualquier interesado que realiza un conglomerado de preguntas al entrevistado, con el único fin de conocer a detalle sus opiniones, su forma de pensar y actuar.

### **3.7 Procedimiento**

Sánchez (2017) mencionó que posteriormente de plantearse las fases teóricas dentro de un método, se procederá en la aplicación de las mencionadas técnicas de manera contextual en el caso a investigar. Asimismo, refirió sobre los pasos a seguir de cada técnica, en cómo y con quiénes se trabajarán, teniendo como planteamiento los instrumentos, tales como, los guiones de entrevista y discusiones dependiendo del caso. Realizando preguntas abiertas, cerradas y teniendo preguntas de escala que el entrevistado elija realizado de forma ordenada. (p.44)

Para ello, el procedimiento para las encuestas será de la categorización, en tanto el investigador otorga sus resultados de trabajo de investigación, teniendo como elementos básicos la elaboración y distinción desde que recoge de forma organizada de la información. Para la distinción de las categorías y subcategorías como quiere decir construir un sistema de recopilación de información que va surgir desde el levantamiento de referencias significativas desde la indagación.

Monje (2017) analizó sobre el procedimiento de validación de datos cualitativos, considera que los criterios y procedimientos de validación son de vital importancia para el aseguramiento de cientificidad para su aplicación, los inconvenientes para su validación no tienen que ver solo por la recolección de datos sino por su interpretación, su validez interna y externa responden a su credibilidad y transferibilidad teniendo objetividad y en base a los acontecimiento para corroborar su validez de credibilidad e interpretación y para ello es importante la confrontación de estudios e investigaciones con similitudes de teorías bien definidas y aceptadas. (p.170)

Asimismo, el procedimiento en nuestro proyecto de investigación se dará con las técnicas y los instrumentos para recolectar la información utilizada de acuerdo a los datos y la triangulación, utilizados de en base a las fuentes descritas y métodos en los artículos nacionales como internacionales, libros electrónicos y físicos, revistas indizadas, tesis de pre grado y post grado, con la presente propuesta, toda vez que se pueda extraer aportes que son de apoyo y coadyuvaron en nuestra indagación mucho más y el poder de también contradecir válidamente esa postura que contribuyó en la solidez del presente proyecto de investigación.

### **3.8 Rigor científico**

El rigor científico se refiere a la calidad de una investigación y se da a través de los siguientes criterios: Para Arias y Giraldo (2011) mencionaron que: a). La credibilidad se le llama comúnmente cuando existen hallazgos verdaderos. b). La confirmabilidad guarda relación con la posibilidad de trasladar resultados en otros contextos o agrupaciones de estudios anteriores. c). La dependibilidad es entendida como aquel proceso sistemático y la inclusión de autenticidad. Quiere decir, que la investigación se abordará con credibilidad como criterio análogo para su validez y la transferibilidad será como validez análoga externa y en cuanto a la dependibilidad y la conformabilidad será como análoga de objetividad. Por dicha razón se espera avanzar con profunda nitidez frente a la falta de pertinencia en los términos convencionales en cuanto a la aplicación de naturalismo y promoviendo alternativas de soportes en forma lógica derivadas de los axiomas naturalistas, que son posturas que acogemos de los autores siendo así como se entrevistará a los participantes de la investigación. (p.503)

### **3.9 Método de análisis de datos**

Hernández (2016) señaló sobre la forma de realizar el análisis de datos, deben tener en cuenta los siguientes pasos: Primero, se hace la entrevista a los abogados laboristas, constitucionalistas, civilistas y a un trabajador del régimen privado a través de una grabación, a) grabación de la entrevista, b) Desgravación, c) Codificación, d) Identificación de las categorías y subcategorías, e) Interpretación y finalmente f) Conclusiones. Segundo, cuando la entrevista se hace a través de una grabación, a cada uno de los abogados y demás se debe interpretar y analizar sus experiencias vividas durante la fenomenología, y desgravación de cada entrevista,

a) Construcción de una matriz de triangulación, b) Comparación o contrastación de los puntos de vista, c) Redacción de las conclusiones. Tercero, cuando se hace se hace revisión documental o recojo de información, organización de la información recogida, interpretación, conclusiones se muestra la continuación un mapeo de proceso de evidencia la calidad de la investigación. (p.150)

### **3.9 Aspectos éticos**

La presente investigación tiene como defensa a la transparencia con la que debe de actuar un verdadero investigador. Asimismo, las fuentes necesarias que se utilizaron, ya sea material, virtual o mediante cualquier tipo, fueron debidamente citadas. Por otro lado, se tiene presente el compromiso de ética que debe tener toda persona que anhela tener un grado académico.

Para la redacción del proyecto de investigación, se debió tener en cuenta las siguientes pautas que son importantes para el enfoque cualitativo (RR N° 0089-2019-UCV de 28 de febrero de 2019)

- ❖ El proyecto de investigación se presentó en forma electrónica (Word 2016).
- ❖ Formato de hoja A4, tipos letra Times New Roman, n° 12, interlineado 1.5
- ❖ Márgenes: superiores derecho 2.5 cm, inferior izquierdo 3 cm
- ❖ N° de páginas del proyecto de investigación (sin anexos): 25
- ❖ El número de página se colocó al margen inferior derecho de la hoja con número romanos en orden correlativo y con n° arábigos en el contenido de la investigación con numeración independiente de la hoja.

La carátula comprende del logotipo de la Universidad César Vallejo, la Facultad Derecho/Escuela de pregrado y Escuela Académico Profesional, título del proyecto de investigación, para el título profesional grado académico, al que opta nombres y apellidos del autor y asesor (es), el código ORCID, así como la línea de investigación, la ciudad de la filial y el año.

El título constó de letras mayúsculas y minúsculas con un máximo de 20 palabras.

Para los aspectos que no están considerados en el párrafo anterior, numeración de tablas figuras, citas textuales y paráfrasis, referencias bibliográficas, cita de citas, etcétera, ceñido estrictamente a lo establecido en las normas APA-UCV-2017.

#### **IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

Sobre el presente capítulo, se dará a conocer los resultados que fueron obtenidos a través de las entrevistas realizadas a nuestros participantes, se ha considerado las tres categorías que con anterioridad fueron aplicadas en análisis en el programa Atlis. ti 7.

##### **Categoría 1: Derecho individual de trabajo**

En la presente categoría se puede evidenciar las respuestas obtenidas por los participantes LJAN y LASD a través de la entrevista en donde se resalta la coincidencia que se tiene respecto a la existencia de vulneración de derechos laborales de los trabajadores de la actividad privada, en donde se evidencia que hay gran porcentaje de desempleo a nivel nacional a consecuencia de las medidas adoptadas por el estado peruano para contrarrestar el Covid-19. Cabe mencionar que existe una discrepancia en el participante ERLV respecto a la vulneración de derechos laborales del sector privado, en donde resalta que las empresas básicamente cumplieron con otorgar a sus trabajadores beneficios para subsistir durante la emergencia sanitaria, así mismo, el estado durante la emergencia sanitaria dictó medidas aplicables a los trabajadores a plazo fijo y/o indeterminados.

Entre los participantes LJAN, ERLV y LASD se evidencia coincidencia total respecto a que sí existe disminución en el pago de los beneficios sociales a los trabajadores de la actividad privada durante el estado de emergencia sanitaria a consecuencia del Covid-19. Cabe mencionar que en muchas empresas se redujeron sus ingresos y debido a ello se generó el incumplimiento de obligaciones con sus trabajadores tales como se evidencian a través de las denuncias presentadas ante la autoridad competente SUNAFIL. Además, siendo no menos importante mencionar que se la pandemia golpeó gravemente en el segundo trimestre del año 2020, el PBI tuvo una contracción hasta del 30.2%.

Respecto a la presente categoría se puede evidenciar que los participantes E.R.L.V y L.A.S.D coinciden en sus respuestas acerca de la restricción en los beneficios laborales de los trabajadores de la actividad privada durante el estado de emergencia sanitaria, señalando que normativamente no es posible tocar esos beneficios, incluyo para aquellos trabajadores llamados teletrabajadores o

trabajadores remotos, así mismo, hacen mención de que lo que habría ocurrido durante el éste periodo caótico sería el aplazamiento del pago de la CTS , además algunas empresas no habrían pagado con totalidad las gratificaciones. Lo cual sería claramente una infracción normativa pasible de sanción administrativa por parte de SUNAFIL. Cabe mencionar que para el participante L.J.A.N es una posibilidad de que se haya vulnerado los beneficios laborales en la parte remunerativa.

Sobre la presente categoría se puede evidenciar que los participantes L.J.A.N, E.R.L.V y L.A.S.D coinciden en sus respuestas acerca de la aplicación de la suspensión perfecta de labores empleada como un mecanismo de ayuda para los empleadores, mencionando que fue una medida necesaria utilizado por el sector empresarial siempre que hayan demostrado sus intentos por mantener sus actividades económicas. Así mismo, precisan que fue utilizado de una forma excesiva en algunas empresas del sector privado con la finalidad de no cumplir sus obligaciones con los trabajadores.

#### Categoría 2: Contrato laboral

En la presente categoría se puede evidenciar las respuestas obtenidas por los participantes LJAN y ERLV a través de la entrevista en donde se resalta que coinciden en que, si bien cierto sí existen obligaciones directas de los empleadores con sus trabajadores en relación al mantenimiento del contrato laboral, sin embargo, precisan que no existe prohibición en la no renovación de los contratos laborales debido a que la ley no prohíbe su no renovación siempre que sea con las causas objetivas. De tal manera el participante LASD señala que si bien es cierto existen obligaciones directas de los empleadores con sus trabajadores en relación al mantenimiento del contrato laboral, discrepa en que sí debería mantenerse dicha relación laboral. Cabe mencionar que el sector privado, ante la situación caótica de emergencia sanitaria conllevó a una profunda crisis económica y por ello muchas empresas no renovaron a sus trabajadores ya que en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral no lo prohíbe.

Entre los participantes LJAN, ERLV y LASD se evidencia coincidencia total respecto a que sí existe quebrantamiento de los contratos laborales de naturaleza determinada e indeterminada en éste estado de emergencia sanitaria a consecuencia del Covid-19 y que por dichas circunstancias de ha dado por



concluidos el vínculo laboral, recordemos que muchos contratos terminaron de forma intempestiva sin tener razones justificadas para hacerlo, utilizando de forma antojadiza la suspensión perfecta de labores llevando en un estado de indefensión al trabajador de la actividad privada. Cabe mencionar que de corroborarse artimañas para la aplicación de dicha normativa la autoridad administrativa de trabajo tomará medidas sancionadoras a aquellas empresas infractoras.

Respecto a la presente categoría los entrevistados L.J.A.N, E.R.L.V y L.A.S.D coinciden de forma total en que el principio in dubio pro operario es fundamental en toda relación de trabajo y que no solo debe aplicarse en éste periodo de emergencia sanitaria, sino, que en todo momento. Mencionando que el derecho de trabajo es de carácter tuitivo y que en ese sentido es indispensable dicho principio y que ante vulneraciones de derechos laborales debe ser invocado.

Sobre la presente categoría se puede evidenciar la coincidencia entre las respuestas de los participantes E.R.L.V y L.A.S.D en relación al punto de vista que se tiene sobre la finalidad que tuvo el Decreto de Urgencia 026-2020 durante el estado de emergencia sanitaria. Señalando que su finalidad fue de mantener el vínculo laboral a pesar de tener ciertos aciertos y algunas figuras de medias tintas. También contamos con la postura del participante L.J.A.N donde señala que dicho D.U tuvo otras finalidades, otras normas jurídicas, como la que regula la suspensión perfecta de labores, le dan un margen amplio al empleador para quebrar el vínculo laboral.

### Categoría 3: La remuneración

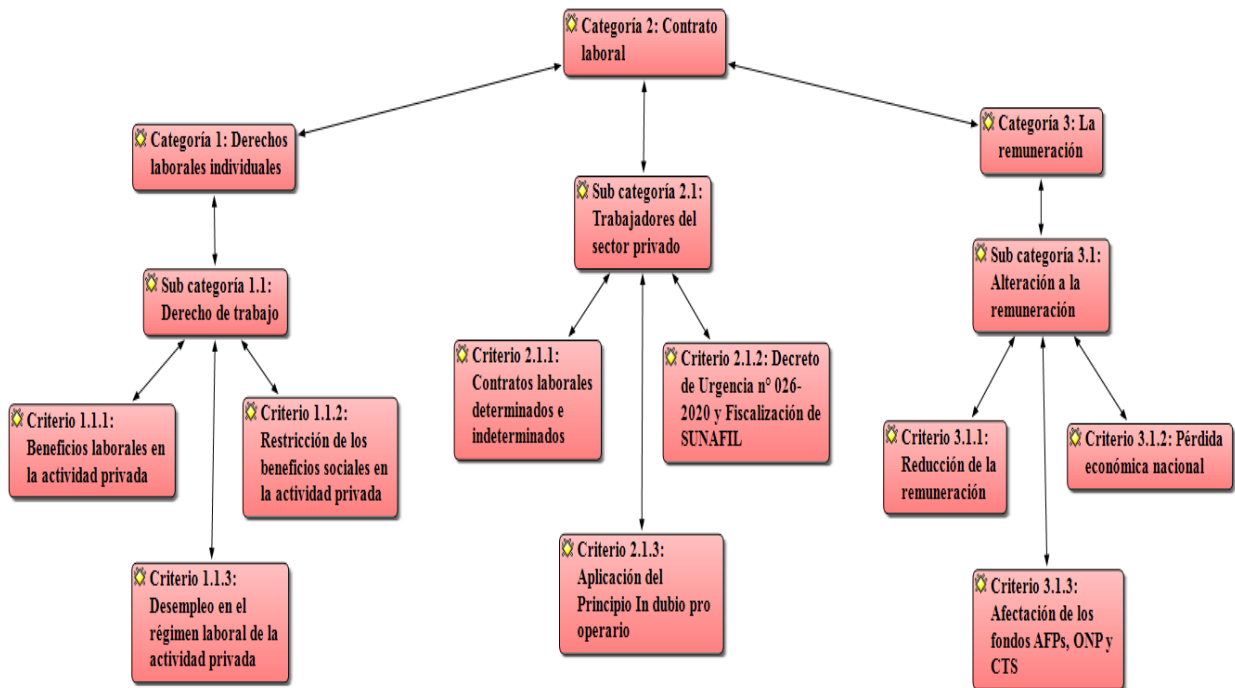
En la presente categoría se puede evidenciar las respuestas obtenidas por los participantes LJAN, ERLV y LASD en donde coinciden totalmente que durante el estado de emergencia sanitaria se redujeron las remuneraciones de los trabajadores de la actividad privada vulnerando sus derechos al pago de remuneración. Cabe mencionar el estado a través de sus normativas de urgencia se permitió el acuerdo de medidas alternativas de la reducción de remuneraciones, tales como a menos horas trabajadas menos remuneración, es así, que se debe tener en cuenta que debe primarse el consenso entre el empleador y el trabajador y no un acto unilateral para su reducción remunerativa, ocasionando daños posteriores y surgiendo de ellos demandas judiciales.

En la presente categoría se evidencia las respuestas de los participantes L.J.A.N, E.R.L.V y L.A.S.D en donde coinciden en que, sí fue una decisión necesaria el retiro de los fondos de las AFS, CTS y que sería factible el posible retiro de la ONP, mencionan que se estaría corriendo riesgos en el retiro de dichos fondos ya en un futuro serán de mucha utilidad que tiene destino a una futura jubilación no muy lejana. Cabe mencionar que el retiro parcial de los fondos de AFP y CTS fueron medidas acertadas y necesarias para mitigar un poco los estragos de la pandemia; sin embargo, en el tema previsional en nuestro país, no existe una idea clara de cómo se debe reformar el sistema, puesto que solo se observa medidas populistas y que no analizan el mediano y largo plazo de dichos retiros.

Sobre la presente categoría se evidencia entre las respuestas de los participantes L.J.A.N, E.R.L.V y L.A.S.D gran disertación acerca de la posible vulneración derechos constitucionales como lo es el artículo 24 de la Constitución Política del Perú durante el estado de emergencia sanitaria a consecuencia del covid-19. Cada uno de los participantes tienen distintos puntos de vista, el primero menciona no saber exactamente de casos a trabajadores privados, pero sí una gran probabilidad al sector informal, el segundo menciona que no habría dicha vulneración por parte del Estado debido a que se dictó medidas que buscaban preservar la relación laboral o también en aquellas empresas que cesaron a sus trabajadores, pero mencionando que habría también un gran número de empresas que habrían despedido arbitrariamente vía correo electrónico y el tercer participante mencionando que sí habría gran cantidad de reducción de remuneraciones de forma unilateral o bajo acuerdos simulados.

Entre los participantes LJAN, ERLV y LASD se evidencia coincidencia total respecto a que consideran que haya o sigan presentándose demandas judiciales laborales, debido a los despidos arbitrarios a los trabajadores del sector privado durante el estado de emergencia sanitaria, tanto que luego de reiniciadas las labores en el Poder Judicial se dieron audiencias virtuales laborales, es así que se puede evidenciar el grado de litigiosidad en aumento día a día. Cabe mencionar que la implementación de las audiencias virtuales ha sido de alguna manera efectivas ante la situación de emergencia sanitaria a nivel nacional.

Figura 1.  
Red de categorías



En lo siguiente, se tiene por finalidad discutir las coincidencias y discrepancias de la información obtenida a través de la entrevista, aplicada a cuatro (04) participantes siendo tres de ellos conocedores del problema de estudio de este trabajo de investigación, y así mismo existiendo la participación de un ex trabajador del régimen laboral de la actividad privada, de tal forma que también se contrastó la comparación y contrastará los resultados con los antecedentes o teorías relacionados integrados en el marco teórico líneas arriba plasmado.

Los entrevistados LJAN, ERLV, LASD y JEAG coinciden en que sí se vulneraron los derechos laborales de la actividad privada en este estado de emergencia sanitaria a raíz de la gran crisis económica nacional a consecuencia del Covid - 19. Tanto que se produjeron despidos masivos a nivel nacional en nuestro país Perú. Señalando que si bien es cierto el Estado cumplió con emitir normativas en pro de ayuda a los a las personas desempleadas a nivel nacional, sin embargo, la situación de emergencia sanitaria no fue un periodo corto sino uno muy largo y caótico.

Entre las opiniones de los entrevistados coincide con Arboleda et al (2020) respecto con la gran crisis que ha afectado a varias naciones en el mercado laboral tales como en la región de América Latina del Caribe. Es un hecho que la crisis laboral a golpeado a muchos países, pero lo más trágico es que ese golpe suele ser más duro en un país pobre o que comienzan a surgir. El Perú tiene una tasa alta de informalidad laboral puesto a que empleo duradero y con todos sus beneficios por ley no es fácil de obtener sea la persona profesional o no, la informalidad esta en todos lados.

Los entrevistados LJAN, ERLV, LASD y JEAG coinciden en que si existe una disminución el pago de los beneficios laborales a los trabajadores del sector privado debido a que la pandemia golpeó gravemente en el 2do trimestre del año 2020 la economía en nuestro país. Por ello, tanto las empresas como los trabajadores consensuaron reducción de beneficios sociales. Esta disminución de por sí de acuerdo a ley es bilateral decisión y no de forma unilateral y de ser el caso se genere el pago de beneficios sociales de forma unilateral se estaría incurriendo en un atropello laboral y sometiendo al trabajador.

De las opiniones de los entrevistados coincide con Neves (2018) en relación al derecho de trabajo entre ello a los beneficios laborales en cual resalta que el Estado debe garantizar protección a las personas que celebren contratos laborales y de los cuales se deben respetar lo que comprende a los beneficios laborales y el respeto a sus principios. De por si cuando se toca el tema de beneficios laborales son todos aquellos que se encuentran previstos en el Texto Único Ordenado – Decreto Legislativo 728 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Cabe mencionar que en el mercado laboral tenemos dos intervinientes fundamentales a la oferta y demanda en donde las partes fijan condiciones de acuerdo a su autonomía privada individual.

De los entrevistados LJAN, ERLV, LASD y JEAG coinciden en que existen obligaciones directas de los empleadores con sus trabajadores respecto al mantenimiento del contrato laboral bajo el régimen de la actividad privada del D. Leg. 728, sin embargo, debemos tener en cuenta que lamentablemente la Ley de Productividad y Competitividad Laboral no prohíbe extinguir el vínculo laboral por causas objetivas, tales como el término de contrato.

De acuerdo a las opiniones de los entrevistados coinciden con Chino y Eláez (2018) en relación a las obligaciones de los empleadores con sus trabajadores y a los beneficios laborales que conlleva la firma de un contrato de naturaleza laboral aplicados en el régimen laboral especial MYPE en base a un trabajo digno. Es así, que el Estado peruano debe tener mayor rigidez a través de sus instituciones públicas como SUNAFIL para hacer respetar los derechos de los trabajadores a nivel nacional para hacer prevalecer el derecho a un trabajo íntegro y con dignidad.

De los entrevistados LJAN, ERLV, LASD y JEAG coinciden sobre a que si en este estado de emergencia sanitaria a consecuencia del coronavirus se habrían vulnerado o quebrantado los contratos de trabajo sea determinados e indeterminados de los trabajadores de la actividad privada. Cabe mencionar que no existe prohibición a extinguir la relación laboral por las causales objetivas o justificadas que establece la norma, por ejemplo, término de contrato, cese por periodo de prueba, mutuo disenso, despido por falta grave, etc., en consecuencia, no tendría el empleador obligación alguna en mantener el vínculo laboral. De tal manera que en efecto se han vulnera y quebrantados miles de miles de contratos de naturaleza laboral a nivel nacional, habiendo quedado millones de desempleados.

De acuerdo con las opiniones de los entrevistados coinciden con el Decreto de Urgencia 026-2020 emitido por los integrantes del Poder Ejecutivo (2020) en donde si bien es cierto se aplicaron medidas temporales y excepcionales en aras del mantenimiento del contrato laboral en base al régimen de la actividad privada del D. Leg. 728, tales como el otorgamiento con goce de haberes o la aplicación del trabajo remoto, sin embargo, eso no impidió los contratos de naturaleza laboral quebrantados debido y generando el desempleo debido a que la situación caótica era y es insostenible que muchas empresas optaron por acogerse a la suspensión perfecta de labores y hasta en el despido y otras la no renovación de contratos.

De los entrevistados LJAN, ERLV, LASD y JEAG coinciden respecto a la reducción en la remuneración de los trabajadores de la actividad privada, pero este debiendo ser aceptada por el trabajador, es decir, habiendo un mutuo disenso y no existiendo una decisión unilateral. Es así, que a través del Decreto de Urgencia 026-2020 se tomaron medidas alternativas respecto a la remuneración de los trabajadores del

sector privado y entre esas medidas se encuentra la reducción de remuneración aplicándolo a menos horas de trabajo menos remuneración, todo ello siempre con acuerdo entre empleador y trabajador.

De acuerdo con las opiniones de los entrevistados coincide con Bullard y Gamero (2014) respecto a la Remuneración Mínima Vital en nuestro país y sus implicancias. Siendo un factor muy importante el contexto económico, social y político. La remuneración mínima vital de por si se encuentra dentro de los sectores pobres del Perú, debido a que si las relaciones colectivas fueran comunes no habría un pago de RMV. Es así, que se puede evidenciar que el aspecto remunerativo siempre será un factor importante en la relación de trabajo y con el D.U 026-2020 se creó una normativa temporal y excepcional en aras de apoyar al trabajador, pero sometiéndole a este de alguna manera en aceptar trabajar menos horas y recibir una remuneración reducida.

De los entrevistados LJAN, ERLV, LASD y JEAG coinciden que el retiro de los fondos de las AFPs CTS y un posible retiro de la ONP fue una medida muy necesaria en pro ayuda y soporte para los trabajadores del sector privado. Sin embargo, existe un gran riesgo que enfrentarían todas las personas que retiren y sus fondos de AFPs ya que dicho fondo cumple un rol muy importante, debido a que servirán a una futura jubilación y ello será un sustento económico obtenido en base a esfuerzo durante nuestro recorrido laboral en nuestra juventud que será utilizado en nuestra vejez. Y en relación a la CTS es utilizado como un dinero otorgado para cubrir contingencias ante el desempleo y que es otorgado al cesar el vínculo laboral, además con respecto a la posibilidad de retiro del fondo ONP estaría igual en riesgo ya que de igual forma será utilizado en la jubilación del trabajador.

De acuerdo con las opiniones de los entrevistados coincide con Tello (2016) en donde se estudia el propósito de analizar el concepto de remuneración del TUO de la Ley e Compensación por tiempo de servicios, analizándose los elementos remunerativos de la prestación de trabajo, en lo cual se hace hincapié su función y para que fue diseñado, sentido protector ante el desempleo que actuará ante el cese del vínculo laboral. Y respecto a los fondos AFPs este actuará como protector ante la jubilación de las personas para que puedan subsistir ante su vejez, cabe

mencionar que el AFP es una institución privada parecida por su fin protector ante la jubilación a la ONP, pero su distinción es que una es privada y la otra estatal (ONP).

## **V. CONCLUSIONES**

Respecto sobre este capítulo se dará a conocer las conclusiones finales del presente informe de investigación en la cual contiene información necesaria y suficiente que detallaran los resultados obtenidos y la aplicación del procedimiento para su desarrollo.

Concluimos que la situación de estado de emergencia sanitaria a consecuencia del covid-19 de por sí no avala ni justifica el despido, sin embargo, si es está permitido el despido al trabajador por falta grave, en la medida de que se respete lo previsto por la ley, cumpliendo sus formalidades y el debido derecho de defensa. Y con lo que respecta a los contratos a tiempo parcial los trabajadores no tienen derecho a la estabilidad laboral, en los contratos modales sí opera la cláusula de la extinción por cumplimiento del plazo señalado en el contrato y con lo que respecta a los contratos del periodo de prueba, es de aplicación del periodo de prueba, si ésta cesa al trabajador por dicho motivo, debe estar supeditado en realizarlo motivadamente y formalmente. Es así, que el estado ha intervenido en relación a los derechos laborales de la actividad privada brindando normas aplicables de carácter temporal y extraordinario con la finalidad de proteger al trabajador con medidas necesarias como la aplicación del trabajo remoto, la licencia con goce de haber y/o el retiro del fondo de pensiones y la CTS.

La pandemia ha agravado la situación económica de los trabajadores del sector privado debido a que a millones de trabajadores se les ha dado de baja o concluido sus contratos, generando en ellos incertidumbre de como subsistir durante el periodo de no prestar servicios y no generar ingresos, lamentablemente el sector empresarial optó con acogerse a la suspensión perfecta de labores siendo los más afectados aquellos trabajadores que se encuentran contratados bajo el Decreto Legislativo n° 728 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Cabe mencionar que dicha afectación no solo lo padece quien se encuentra desempleado, también incluye los integrantes de la familia que están bajo su cargo y padecen las mismas preocupaciones que no solo es de carácter económico sino, también psicológica por estar subsumido en una represión.

Durante la etapa de estado de emergencia sanitaria hubo una profunda distinción entre los contratos del sector privado y público, siendo el privado el más



desafortunado debido a que en su gran mayoría cesaron, produciendo el desempleo de millones de trabajadores entre ellas con causas justificadas y otras disfrazadas. Y con lo que respecta al sector público en cierta medida fueron los más aventajados ya que en su mayoría los trabajadores estables como los 276 y demás continuaron prestando sus servicios al Estado. Cabe mencionar que existe un presupuesto anual para cada trabajador contratado como lo es en el Contrato Administrativo de Servicios.

Finalmente, en relación al aspecto remunerativo señalamos que durante la emergencia sanitaria ésta se redujo con previo consenso entre el empleador y trabajador optando a que menos horas trabajadas menos remuneración, siempre que tenga como requisito fundamental la decisión bilateral y no unilateral poniendo al trabajador en desventaja por ser la parte más débil en la relación laboral. Cabe mencionar que una decisión de reducción de remuneración de forma unilateral es sancionada por la Ley, el cual tiene como consecuencia sanciones por infracciones interpuestas por a la Autoridad Administrativa de Trabajo órgano que es encargada de promover y llevar a cabo la verificación del incumplimiento de las normas legales y convencionales de trabajo y la Seguridad Social. Asimismo, la protección del trabajador contra el despido arbitrario será seguido en sede judicial.

## VI. RECOMENDACIONES

En el presente capítulo se detalla las recomendaciones que han nacido durante el desarrollo del presente trabajo de investigación.

- Respecto a los derechos laborales de los trabajadores de la actividad privada se recomienda al sector empresarial tomar medidas óptimas y comunicar oportunamente las decisiones que se tomen respecto a la estabilidad laboral y permanencia de un trabajador, empleando vías alternativas conforme a ley debido a la situación que atraviesa el país. Cabe mencionar que nuestro país no solo estuvo expuesto a pandemias sino, que también a desastres naturales que pudiesen conllevar en alteraciones laborales. Es por ello, que hacemos hincapié que el gobierno debe estar preparado para ejecutar obras inmediatas ante desastres naturales y lo que respecta a pandemias se debe evitar el ingreso a territorio nacional a turistas, tener un control exhaustivo en los aeropuertos y fronteras terrestres, siempre que se presente o den aviso a una tragedia inminente mundial.
- Se recomienda tener en cuenta que es un factor muy importante la aplicación del principio protector, también llamado principio tuitivo proteccionista que tiene por finalidad dejar al trabajador la autonomía privada. En el derecho laboral existe una clara vocación de tutela al trabajador dicho principio es la razón de ser del derecho de trabajo. Es por ello, que debe ser aplicado en defensa de aquella persona que se encuentra bajo un contrato de naturaleza laboral, sean éstos de contratos en el sector privado o público, todos los trabajadores merecen protección y estabilidad.
- Nuestras normativas laborales tienen años de antigüedad, aproximadamente con más de cinco décadas que aún siguen vigentes en el Perú. Teniendo muchos desaciertos y alta complejidad en su reglamentación siendo indispensable emprender una reforma laboral. Entre el periodo 2011 y el 2017 nuestro país ha caído 21 puestos en el ámbito laboral del índice de Competitividad Global elaborado por el Foro Económico Mundial. Es por ello, que es totalmente importante ordenar la dispersión y la excesiva complejidad que posee la legislación laboral, teniendo un laberinto de normativas

laborales modifica 136 normas, entre ellas 57 D.S, 34 leyes entre otras, por dicha razón recomendamos la reforma laboral en nuestro país.

- Finalmente, recomendamos a los trabajadores hacer valer sus derechos, denunciar abusos de cualquier índole a través de la autoridad administrativa y/o sede judicial. Cabe mencionar que durante la emergencia sanitaria se denunciaron la falta de pago y reducción de remuneraciones. Asimismo, fue uno de los derechos más tocados en éste periodo caótico que atraviesa el país, además no siendo menos importante mencionar al Brasil el cual no tuvo aislamiento social, no tuvo paralización del sector trabajo, su PBI se mantuvo y tuvo la misma cantidad de muertos por Covid- 19 que nuestro país. Es un hecho que el error del gobierno tuvo un precio muy alto, Perú siendo un país con menos población, sometándose al aislamiento social, paralizando actividades económicas tuvo la misma cantidad de muertos que el Brasil siendo un país con mayor territorio y población. Lamentable.

## REFERENCIAS

- Arboleda, O., Baptista, D., González-Velosa, C., Novella, R., Rosas-Shady, D., Sila-Porto, M. T. y Soler, N. (2020). *Los mercados laborales de América Latina y el Caribe ante el impacto del COVID-19*. IDB 1-4. <http://dx.doi.org/10.18235/0002312>
- Araos, M. (2020). *Es válido la reducción de la remuneración en un Estado de Emergencia* (Revista IUS ET VERITAS). <https://ius360.com/privado/laboral/es-valido-el-acuerdo-de-reduccion-de-remuneracion-en-un-estado-de-emergencia-natalia-pena/>
- Arias, V. M. y Giraldo M.C. (2011). *El rigor científico en la investigación cualitativa*, Invest.EducEnferm.29 (3)-500-514. <https://www.redalyc.org/pdf/1052/105222406020.pdf>
- Bullard, A y Gamero, J. (2014). *La remuneración mínima vital y su impacto en los trabajadores*. THEMIS: Revista de Derecho, (65), pp.205-215 <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=conedsqd7&AN=edsoaf.b0723c212d094b07b9fb502140fc5d652ecadbc&lang=es&site=eds-live>
- Carrillo, P., Buenaño, E., López, A. y Vásquez, F. (2018). *Las brechas salariales público-privado e índices de bienestar: un análisis de microsimulación para Ecuador*. Revista Analítika de Análisis Estadístico, 15, 39. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3219197](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3219197)
- Cáceres, J. (2014), *La remuneración como derecho fundamental* (delimitación de contenido esencial) . [http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin\\_41/doc\\_boletin\\_41\\_1.pdf](http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_41/doc_boletin_41_1.pdf)
- Constitución Política del Perú (1993). *El Estado y el Trabajo*. art.23. Recuperado de [http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa\\_libre/main.asp](http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp)
- Cornejo, C. (2016). *El principio in dubio pro operario en la futura Ley General de Trabajo* (Texto Articulado). file:///C:/Users/ELIZABETH/Downloads/15516-Texto%20del%20art%C3%ADculo-61591-1-10-20161005.pdf
- Castro, J.L. (2015). *Caso fortuito o fuerza mayor como causal de término de la relación laboral. Requisitos del caso fortuito ¿se confunden con la imputabilidad del empleador?* Revista chilena de derecho del trabajo y de la seguridad social", vol. 6, n' 11, 2015, pp. 13-35. <https://core.ac.uk/download/pdf/132236704.pdf>

- Canessa, M.M. (2013). *Libro Homenaje por las Bodas de Plata de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. (N°1 ed.). Ciudad, Lima – Perú: Editorial. Biblioteca Nacional del Perú. Recuperado de [http://www.spdtss.org.pe/sites/default/files/libros/archivos\\_14591866960.pdf](http://www.spdtss.org.pe/sites/default/files/libros/archivos_14591866960.pdf)
- Chino, M y Eláez, R (2018). *Derechos y beneficios laborales de los trabajadores de la MYPES en el distrito del Cusco y el empleo digno*. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, Cusco, Perú). Recuperado de <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.ABBB9710&lang=es&site=eds-live>
- Ermida, O. (2011). *Protección, igualdad, Dignidad, Libertad y No Discriminación*. Derecho & Sociedad, 37(18), 15-37. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13139/13750>
- El Parlamento Español (2020). *Decreto 463/2020, Declara el Estado de Alarma para la gestión de la situación de crisis Sanitaria Ocasionada por el COVID-19*. Publicado 17 de marzo de 2020. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/03/17/465>
- Farah, A. (2020). *Casuística Laboral durante la Cuarentena*. Publicado 06 de abril de 2020. <https://actualidadlaboral.com/casuistica-laboral-durante-la-cuarentena/>
- Higa, A. (2017). *La irrenunciabilidad de los derechos laborales*. Lima- Perú. Editorial. Gaceta Jurídica.
- Hernández S.R., Fernández C.C. y Baptista L.P. (2014). *Selección de la Muestra. Metodología de la Investigación*. (6° 6d., PP.170-191). Recuperado de [http://metabase.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/2776/506\\_6.pdf?sequence=1](http://metabase.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/2776/506_6.pdf?sequence=1)
- Instituto Peruano de Economía, (2020). *Impacto del COVID-19 en la Economía Peruana*. Publicado 02 de mayo de 2020. <https://www.ipe.org.pe/portal/informe-ipe-vii-impacto-del-covid-19-en-la-economia-peruana/>
- Lora, G. (2016). *La suspensión de labores por caso fortuito y fuerza mayor*. Análisis legal y casuístico. Revista Ius et Veritas. N° 52 1-4. <http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=14589053-e761-43e8-ad99-b364df924c86%40sessionmgr101&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsvlx.692759693&db=edsvlx>

- Diario la Información (2020, 20 de marzo) Reino Unido pagará el 80% de sueldos a los trabajadores de riesgo de despido. Recuperado de <https://www.diarioinformacion.com/economia/2020/03/20/reino-unido-pagara-80-sueldo/2247333.html>
- Loayza, C. (2020, 04 de abril). *El dilema de las empresas frente a la legislación laboral en casos extremo*. Diario gestión. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/empleo-coronavirus-el-dilema-de-las-empresas-frente-a-la-legislacion-laboral-en-casos-extremos-german-lora-jorge-toyama-cesar-puntriano-noticia/>
- Ley de Productividad y Competitividad Laboral (1997) TUO-Decreto Legislativo n° 728. Recuperado de [http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa\\_libre/main.asp](http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp)
- Los Congresistas de la República (2020) TUO-Decreto Legislativo n° 1455. Recuperado de <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-legislativo-que-crea-el-programa-reactiva-peru-par-decreto-legislativo-no-1455-1865394-1>
- Lira, J. (29 de abril de 2020). *Confirmado: Reactivación Económica será en Cuatro Fases de mayo hasta agosto*. Gestión. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/reactivacion-economica-confirmado-sera-en-cuatro-fases-de-mayo-hasta-agosto-mef-nndc-noticia/?ref=gesr>
- Gonzales, M. (2014). *Derecho de Trabajo* (Datos de catalogación de la OIT). [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_249879.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_249879.pdf)
- Mejía, R. (2014). *The extent of labor regulation on production decentralization*. *Thēmis*, 65, 97–106. [http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=127155388&lang=es&site=eds-live%20\(Accessed:%2011%20May%202020\)](http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=127155388&lang=es&site=eds-live%20(Accessed:%2011%20May%202020))
- Monje, C. (2011). *Metodología de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa*. Universidad Sur colombiana, Colombia. Recuperado de <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Murate, D. (2016). *Legislación Laboral del Régimen Privado* (Normas Laborales). [https://www.administracion.usmp.edu.pe/bolsa-trabajo/wp-content/uploads/sites/31/2016/10/Compendio\\_Normas\\_Laborales\\_2016.pdf](https://www.administracion.usmp.edu.pe/bolsa-trabajo/wp-content/uploads/sites/31/2016/10/Compendio_Normas_Laborales_2016.pdf)

- Naciones Unidas (1948): *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Adoptada proclamada por la Asamblea General en su Resolución 217 A (iii), de 10 de diciembre de 1948. Recuperado de <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>
- Neves, J.M. (2015). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima, Perú: Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú. <http://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/1134/introduccionalderechotrabajoperu.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Neves, J. (2018). *Derecho Laboral, Estudio y Enseñanza, Contratos de Trabajo y Aspectos Legales Perú*. Lima – Perú: Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú. (N°4 ed.). Ciudad, País: Editorial PUCP. <https://www.fondoeditorial.pucp.edu.pe/derecho/193-introduccion-al-derecho-del-trabajo.html#.XtsfCPszaUk>
- Organización Mundial de la Salud (1950): *Brote de enfermedad por coronavirus covid-19*. 31 de diciembre 2019. Recuperado de [https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019?gclid=Cj0KCQjwz4z3BRCgARIsAES\\_OVccRgGJl-sWvgRTLHb9JXPD1X5nT\\_TY5UQAYkL5UOaEuqVHQ55PxkaAhFkEALw\\_wcB](https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019?gclid=Cj0KCQjwz4z3BRCgARIsAES_OVccRgGJl-sWvgRTLHb9JXPD1X5nT_TY5UQAYkL5UOaEuqVHQ55PxkaAhFkEALw_wcB)
- Organización Internacional Trabajo (2013) *¿Un único derecho laboral para un único mercado del trabajo?* recuperado de [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_207465/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_207465/lang--es/index.htm)
- Plá, A. (1990). *Los principios del Derecho del Trabajo*. (N° 2 ed.). Ciudad, Buenos Aires-Argentina: Editorial Depalma, Buenos Aires, pág. 9. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/download/6718/6833/>
- Pérez S. (31 de abril 2020). *Las Alternativas Laborales que podrían Adoptar las Empresas por la Cuarentena*. Gestión. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/coronavirus-las-alternativas-laborales-que-podrian-adoptar-las-empresas-por-la-cuarentena-noticia/?ref=gesr>
- Presidente de la Republica y los ministros (2020, 15 de marzo). *D.S. 044-2020 PCM. El Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancia que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19 - Perú*. Diario Oficial del peruano. Recuperado de [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566448/DS044-PCM\\_1864948-2.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566448/DS044-PCM_1864948-2.pdf)

- Presidente de la Republica y los ministros (2020, 15 de marzo). D.U.026-2020-PCM. *Establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus COVID-19 en el territorio nacional – Perú* - Diario Oficial del peruano. Recuperado de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566447/DU026-20201864948-1.pdf>
- Presidente de la Republica y el Ministro de Justicia y Derechos Humanos. (2020, 14 de abril). D.U. 038-2020, *Establece Medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas*–Perú-Diario Oficial del peruano. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/582540/Decreto-de-urgencia-n-038-2020-1865516-3.pdf>
- Ryder, G. (2020). *Las normas de la OIT y la COVID-19 – Coronavirus* (Disposiciones fundamentales de las normas internacionales). [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_739939.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_739939.pdf)
- Reyes, J. (2020). *Fondos de pensiones en la AFP golpeados por el coronavirus* (Revista de Gestion). <https://gestion.pe/economia/fondos-de-pensiones-en-las-afp-golpeados-por-el-coronavirus-rentabilidad-en-el-ano-se-tine-de-rojo-noticia/>
- Sánchez, I. (2017). *Teletrabajo en Perú: una herramienta de acercamiento a poblaciones vulnerables*. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho Del Empleo, 5(1), 1. [http://ejcls.adapt.it/index.php/rldc\\_adapt/article/view/455/610](http://ejcls.adapt.it/index.php/rldc_adapt/article/view/455/610)
- Sánchez, C. Y. (2015). *Contrato de trabajo realidad en el sector privado*. (Tesis de pregrado Universidad Católica de Colombia, Bogotá, Colombia). Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.A876F30D&lang=es&site=eds-live>
- Tello, L. (2016). *Remuneración: ¿Ser o no ser? Una mirada crítica a la regulación del TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios*. (Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima Perú). Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsndl&AN=edsndl.oai.unio.n.ndltd.org.PUCP.oai.tesis.pucp.edu.pe.123456789.8380&lang=es&site=eds-live>
- Torres, A. (2019). *Cuando un Contrato temporal se convierte el Indeterminado* (Revista de Gestión). <https://gestion.pe/economia/management-empleo/contrato-temporal-convierte-indeterminado-130500-noticia/?ref=gesr>



Toyama, J.(2019). *Contratación Laboral* (Autor).

[https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/concurso\\_inspecciones/lectura\\_3.pdf](https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/concurso_inspecciones/lectura_3.pdf)

Vera, J. (2018). *Cuestionamiento al cálculo de la compensación por tiempo de servicio por tramos entre régimen laboral privado y régimen de la carrera pública en la municipalidad provincial de Puno*. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú). Recuperado de [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8231/Vera\\_Villalta\\_Jhon\\_Ruddy.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8231/Vera_Villalta_Jhon_Ruddy.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Vilela, A. (2018). Contrato de Trabajo y Contrato de Locación de Servicios. *Abogada laboralista. Miembro del Equipo de Investigaciones y Editora de la Revista Análisis Laboral*.1 (1-3). Recuperado de <https://actualidadlaboral.com/casuistica-laboral-durante-la-cuarentena/>

Vizcarra, M. (2020), *Establece Medidas Excepcionales y Temporales para prevenir el COVID-19* (Decreto de Urgencia N°026-2020).

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-establece-diversas-medidas-excepcion-decreto-de-urgencia-n-026-2020-1864948-1/>

Zacarias, F. (2020). *Perú padecerá la mayor caída económica en los últimos cien años* (Revista America Latina). <https://www.france24.com/es/20200626-peru-crisis-economica-pandemia-covid19-coronavirus>

## **ANEXOS**

Anexo 1. Originalidad y aporte de conocimiento de la investigación científica

ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&s=3&o=1449756206&BDS=1&u=1063044214

feedback studio Derechos laborales de los trabajadores contratados bajo el D... /100

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**FACULTAD DE DERECHO**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**Título de la Tesis**  
Derechos laborales de los trabajadores contratados bajo el D. Leg. n° 728 de la actividad privada en el marco del estado de emergencia sanitaria por covid-19

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

**AUTOR(ES):**  
Perata Flores, Elizabeth (0000-0003-4716-4996X)  
Santos Cordova, Erika (0000-0001-9288-1762X)

**ASESOR(A):**  
Mj. Palomino González, Lutzgarda (000-002-8948-341X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
Derecho Laboral  
**LIMA ESTE - PERÚ**

300

**Resumen de coincidencias**

**12 %**

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

**Coincidencias**

Número	Fuente	Porcentaje
1	lacamara.pe Fuente de Internet	1 %
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
3	doku.pub Fuente de Internet	1 %
4	es.scribd.com Fuente de Internet	1 %
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
6	myslide.es Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 47    Número de palabras: 11510    Text-only Re...    Turnitin Cla...    High Resol...    Activ...    🔍

Anexo 2. Certificado de validez de contenido del instrumento de las categorías

Nº	CATEGORÍAS / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>CATEGORÍA 1: DERECHOS LABORALES INDIVIDUALES</b>							
1	¿Usted considera que se han vulnerado los derechos de los trabajadores contratados bajo el DLeg. 728 de la actividad privada en relación al art. 79° durante estado emergencia sanitaria?							
2	¿Usted considera que el pago de beneficios sociales se haya disminuido durante el estado de emergencia sanitaria?							
3	¿Usted considera que se ha restringido algún beneficio laboral de los trabajadores de la actividad privada durante el estado de emergencia sanitaria?							
4	¿Qué opina usted sobre la aplicación de la suspensión perfecta de labores como medida utilizada a favor de los empleadores establecida en la Legislación Laboral?							
	<b>CATEGORÍA 2: CONTRATO LABORAL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
5	¿Considera usted que los empleadores tienen obligaciones directas con sus trabajadores en relación al mantenimiento del contrato individual de trabajo durante el estado de emergencia sanitaria?							
6	¿Considera usted que los contratos laborales de naturaleza indeterminados y determinados se han visto quebrantados durante el estado de emergencia sanitaria?							
7	¿Usted considera que el principio in dubio pro operario es fundamental en la relación de trabajo durante el estado de emergencia sanitaria?							
8	¿Considera usted que el D.U 026-2020 tuvo por finalidad mantener el vínculo laboral de los trabajadores de la actividad privada durante el estado de emergencia sanitaria?							

CATEGORÍAS 3: LA REMUNERACIÓN								
		Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Usted considera que las empresas han optado por reducir las remuneraciones de sus trabajadores durante el estado de emergencia sanitaria?							
10	¿Usted considera que se iniciaran procesos judiciales durante el término del estado de emergencia sanitaria en relación a los despidos arbitrarios que han producido pérdidas económicas a los trabajadores de la actividad privada?							
11	¿Qué opina usted sobre el retiro de los fondos de la AFP, ONP y CTS que dispuso el gobierno para cubrir las contingencias de los trabajadores durante el estado de emergencia sanitaria?							
12	¿Considera usted que se ha vulnerado derechos constitucionales en relación al art. 24° de Constitución Política del Perú durante el estado de emergencia sanitaria?							

**1. Observaciones:**

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [X]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Peralta Cabrera Walter Cecilio

D.N.I: 07765439

Especialidad del validador: Abogado - consultor laboral – Mg. en Derecho Empresarial

Lima, 29 de junio del 2020



.....  
**PERALTA CABRERA WALTER CECILIO**  
**CAL 18705**  
**D.N.I: 07765439**  
**CEL: 952046104**

**2. Observaciones:**

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Ruiz Pareja Sandro Giomar

D.N.I: 40803703

Especialidad del validador: Abogado – Mg. en Derecho Comercial y Civil.



Lunes 30 de junio de 2020

.....  
**RUIZ PAREJA SANDRO GIOMAR**  
CAL 43377  
D.N.I: 40803703  
CEL: 992784922

**3. Observaciones:**

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Víctor Alfredo Bueno Basombrio

D.N.I: 43497877

Especialidad del validador: Abogado - consultor constitucional– Mg. en Derecho Constitucional



Lima, 29 de junio del 2020

.....  
**BUENO BASOMBRIO VICTOR ALFREDO**  
CAL 8540  
D.N.I: 43497877  
CEL: 986375615

**4. Observaciones:**

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Manuel Reynaldo Portocarrero Gonzales

D.N.I: 43397509

Especialidad del validador: Abogado - consultor constitucional– Mg. en Derecho Constitucional



.....  
**MANUEL PORTOCARRERO GONZALES**  
CAL 54780  
D.N.I: 43397509  
CEL: 987751704

Lima, 29 de junio del 2020

### Anexo 3. Entrevista aplicada a expertos y ex trabajador de la actividad privada

**Título:** "Derechos laborales de los trabajadores contratados bajo el D. Leg. n° 728 de la actividad privada en el marco del estado de emergencia sanitaria por Covid-19"

Nombre del entrevistado: Luis Jesús Aguirre Naupari Edad: 52 Sexo: Masculino

Ocupación: Abogado Civilista...Fecha de la entrevista: 18 de setiembre de 2020

Entrevistador: Elizabeth Peralta Flores

Entrevistarlo respecto:

1. **¿Usted considera que se han vulnerado los derechos de los trabajadores contratados bajo el DLeg. n° 728 de la actividad privada en relación al art. 79° durante estado emergencia sanitaria?**

Sí se han vulnerado esos derechos. Y continúan vulnerándose, pues, se viene poniendo fin a la relación laboral, sin que existan motivos justificados y legítimos para que ocurra tal situación. Ahora que recién empieza a funcionar la administración de justicia esperamos que ello sea corregido.

2. **¿Considera usted que los empleadores tienen obligaciones directas con sus trabajadores en relación al mantenimiento del contrato individual de trabajo durante el estado de emergencia sanitaria?**

El mantenimiento del contrato, en la presente situación de crisis sanitaria, que trae consigo una profunda crisis económica, depende, en gran medida, de la situación económica de la empresa. La situación creada por las normas de suspensión perfecta de labores debe realizarse en función a causas objetivas y no debe abusarse de ellas.

3. **¿Usted considera que el pago de beneficios sociales se haya disminuido durante el estado de emergencia sanitaria?**

Es bastante posible que sí. Ante ello el trabajador perjudicado debe hacer reales sus derechos laborales acudiendo ante la autoridad administrativa o judicial.

4. **¿Usted considera que se ha restringido algún beneficio laboral de los trabajadores de la actividad privada durante el estado de emergencia sanitaria?**

Es posible, principalmente, el derecho a obtener una remuneración justa por la labor efectuada.

5. **¿Qué opina usted sobre el retiro de los fondos de la AFP, ONP Y CTS que dispuso el gobierno para cubrir las contingencias de los trabajadores durante el estado de emergencia sanitaria?**

El retiro de los fondos de las AFPs fue una medida necesaria, aunque insuficiente. Todo lo que significa la AFP debe ser profundamente analizado y reformado.

6. **¿Considera usted que el D.U 026-2020 tuvo por finalidad mantener el vínculo laboral de los trabajadores de la actividad privada durante el estado de emergencia sanitaria?**

Ese DU tuvo otras finalidades. Otras normas jurídicas, como la que regula la suspensión perfecta de labores le dan un margen amplio al empleador para quebrar el vínculo laboral.

7. **¿Considera usted que los contratos laborales de naturaleza indeterminados y determinados se han visto quebrantados durante el estado de emergencia sanitaria?**

Sí, debido a posiciones equivocadas del sector empresarial y a una debida fiscalización por parte del Estado.



8. **¿Qué opina usted sobre la aplicación de la suspensión perfecta de labores como medida utilizada a favor de los empleadores establecida en la Legislación Laboral?**

Fue una medida usada en exceso por el sector empresarial, cuando no habían causales objetivas para determinar una suspensión. Es más, algunas empresas que recibieron apoyo del Estado para evitar decretar la suspensión perfecta, a pesar de ello, lo hicieron

9. **¿Usted considera que el principio in dubio pro operario es fundamental en la relación de trabajo durante el estado de emergencia sanitaria?**

Ese principio debe ser aplicado siempre, en todas las circunstancias, más aún en situación de crisis sanitaria.

10. **¿Usted considera que se iniciaran procesos judiciales durante al término del estado de emergencia sanitaria?**

Sí se han interpuesto demandas luego de reiniciadas las labores del Poder Judicial, claro que en menor número o cantidad.

11. **¿Considera usted que se ha vulnerado derechos constitucionales en relación al art. 24° de Constitución Política del Perú durante el estado de emergencia sanitaria?**

No tengo noticias de la vulneración de la jornada ordinaria de trabajo en el sector formal de trabajadores; aunque en el sector informal es muy probable.

12. **¿Usted considera que las empresas han optado por reducir las remuneraciones de sus trabajadores durante el estado de emergencia sanitaria?**

Sí, muchas empresas han determinado, incorrectamente, a menos horas de trabajo, menos remuneración.

**Observaciones:**

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ x ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Luis Jesús Aguirre Naupari

Especialidad del validador: Abogado Civilista



.....  
**CAL: 48569**  
**D.N.I: 20022065**  
**CEL: 989991323**

**Lima, 18 de setiembre del 2020**

**Título:** “Derechos laborales de los trabajadores contratados bajo el DLeg. n° 728 de la actividad privada en el marco del estado de emergencia sanitaria por Covid-19”

Nombre del entrevistado: Enrique Ricardo Lezcano Villa

Edad: 32 años Sexo: Masculino

Ocupación: Abogados

Fecha de la entrevista: 22 de setiembre de 2020

Entrevistador: Erika Santos Córdova

Entrevistarlo respecto:

**1. ¿Usted considera que se han vulnerado los derechos de los trabajadores contratados bajo el DLeg. n° 728 de la actividad privada en relación al art. 79° durante estado emergencia sanitaria?**

De acuerdo a la obligación establecida en este artículo, considero que en líneas generales las empresas han cumplido con otorgar los mismos beneficios a los trabajadores contratados bajo modalidad que a los trabajadores indeterminados. Recordemos que el estado, durante el estado de emergencia, dictó una serie de medidas aplicables a trabajadores a plazo fijo y/o indeterminado, por ejemplo, la suspensión perfecta de labores, aplazamiento del pago de CTS de mayo, etc. Ahora bien, aquí no entramos a la discusión si esa contratación modal está justificada o no, que eso es materia de otro análisis.

**2. ¿Considera usted que los empleadores tienen obligaciones directas con sus trabajadores en relación al mantenimiento del contrato individual de trabajo durante el estado de emergencia sanitaria?**

En este punto, es importante señalar que durante el estado de emergencia, no existe prohibición a extinguir la relación laboral por las causales objetivas o justificadas que establece la norma, por ejemplo, término de contrato, cese por periodo de prueba, mutuo disenso, despido por falta grave, etc., en consecuencia, no tendría el empleador obligación alguna en mantener el vínculo laboral. Por otro lado, otro es el supuesto cuando el empleador decide de forma unilateral y sin causa justa, extinguir el vínculo laboral (Ej. Despido arbitrario), en el cual, tanto la legislación vigente como variada jurisprudencia, señalan cuáles son los mecanismos de defensa que tiene el trabajador.

**3. ¿Usted considera que el pago de beneficios sociales se haya disminuido durante el estado de emergencia sanitaria?**

Definitivamente si se han reducido en la mayoría de casos. Recordemos que en nuestro país predomina, dentro del reducido mundo formal laboral, las micro y pequeñas empresas, que esta pandemia golpeó tremendamente (en el 2do trimestre del 2020, nuestro PBI tuvo una contracción del 30.2%, por esa razón, considero que fueron más que necesarias –aunque no del todo efectivas por la gran rigidez laboral e influencia política- que las empresas y trabajadores puedan acordar reducción de beneficios para tratar de mitigar el gran impacto económico del país; sin embargo, ello no ha evitado que casi 7 millones de peruanos se hayan quedado sin empleo, que muchas empresas cierren definitivamente e incluso muchas empresas hayan decidido acogerse a un procedimiento de cese colectivo.

**4. ¿Usted considera que se ha restringido algún beneficio laboral de los trabajadores de la actividad privada durante el estado de emergencia sanitaria?**

Considero que no. Lo que, si puede haber ocurrido, a diferencia de la norma que permitió el aplazamiento del pago de la CTS, algunas empresas no hayan pagado completa la gratificación o incluso, no pagar en la oportunidad establecida por ley, lo cual claramente sería una infracción normativa pasible de sanción administrativa por parte de SUNAFIL pero nace la pregunta ¿Si la empresa está atravesando graves problemas de liquidez cómo se le obliga a pagar? Es un dilema bastante grande el que existe.

5. **¿Qué opina usted sobre el retiro de los fondos de la AFP, ONP Y CTS que dispuso el gobierno para cubrir las contingencias de los trabajadores durante el estado de emergencia sanitaria?**

Recordemos que el tema de la ONP sigue en debate e incluso fue observada por el Ejecutivo.

Por otro lado, considero que el retiro parcial de los fondos de AFP y CTS fueron medidas acertadas y necesarias para mitigar un poco los estragos de la pandemia; sin embargo, considero que sobre todo en el tema previsional en nuestro país, no existe una idea clara de cómo se debe reformar el sistema, puesto que sólo observamos medidas populistas y que no analizan el mediano y largo plazo ¿La solución es que todos los peruanos retiren sus fondos de AFP y se les devuelva sus aportes de la ONP?, pienso que no es correcto porque estaríamos poniendo en riesgo la jubilación de millones de peruanos, más en una sociedad como la nuestra que no existe una cultura de ahorro y menos pensar en nuestra vejez.

6. **¿Considera usted que el D.U 026-2020 tuvo por finalidad mantener el vínculo laboral de los trabajadores de la actividad privada durante el estado de emergencia sanitaria?**

Absolutamente. Con aciertos y algunas figuras a “medias tintas”, considero que sí.

7. **¿Considera usted que los contratos laborales de naturaleza indeterminados y determinados se han visto quebrantados durante el estado de emergencia sanitaria?**

En el caso de los contratos modales, se tendría que analizar cada caso pero, como reitero, si un contrato de trabajo vencía o culminaba durante el estado de emergencia, no existe obligación de renovarlo. Otra es la problemática que existe hace muchos años del uso indiscriminado (recordemos que los contratos modales son una excepción de la forma de contratación) de este tipo de contrato, lo cual amerita una discusión mucho más profunda.

8. **¿Qué opina usted sobre la aplicación de la suspensión perfecta de labores como medida utilizada a favor de los empleadores establecida en la Legislación Laboral?**

Lo primero que debo señalar que fue una medida necesaria pero muy cuestionada por tener un triple impacto: social, laboral y económica pero con muchos problemas de forma y fondo, dado que la gran demora que ha existido para la evaluación de los casos, eso acarrea demora en la entrega de los bonos o disposición de CTS por parte del trabajo, además de sólo considerar (tanto en la norma original de abril como en la modificación de junio) sólo criterios de ventas que no necesariamente signifiquen que una empresa esté recuperando la inversión y mucho menos generando ganancias.

9. **¿Usted considera que el principio in dubio pro operario es fundamental en la relación de trabajo durante el estado de emergencia sanitaria?**

Sí pero no sólo durante el estado de emergencia, sino durante la vigencia de toda la relación laboral

10. **¿Usted considera que se iniciaran procesos judiciales durante al término del estado de emergencia sanitaria?**

Sí. Considero que el grado de litigiosidad va aumentar porque han ocurrido despidos arbitrarios, no pagos de algunos beneficios, exigencia de pagos de horas extras generado en el trabajo remoto, etc.

11. **¿Considera usted que se ha vulnerado derechos constituciones en relación al art. 24° de Constitución Política del Perú durante el estado de emergencia sanitaria?**

En líneas generales considero que no, tanto por parte del estado, quien dictó medidas que buscaban justamente preservar la relación laboral y, por otro lado, muchas de las empresas si bien han extinguido el vínculo laboral, han sido por: término de contrato, cese por periodo de prueba, mutuos pero, también es cierto que existe un grupo que han despedido arbitrariamente vía correo electrónico, pagando la indemnización por despido arbitrario (IDA) pero ya será el trabajador si acepta ello o busca una reposición.

12. **¿Usted considera que las empresas han optado por reducir las remuneraciones de sus trabajadores durante el estado de emergencia sanitaria?**

Si, algunas han optado ello pero recordemos que el estado emitió decretos (como el DU antes mencionado) que permitía llegar acuerdo con medidas alternativas como la reducción de remuneraciones.

**Observaciones:**

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [x]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Enrique Ricardo Lezcano Villa

Especialidad del validador: Abogado - consultor laboral – Mg. en Derecho Empresarial



.....  
**CAL: 69447**  
**D.N.I: 45169094**  
**CEL: 99001763**

**Lima, 14 de septiembre del 2020**

**Título:** "Derechos laborales de los trabajadores contratados bajo el D. Leg. n° 728 de la actividad privada en el marco del estado de emergencia sanitaria por Covid-19"

Nombre del entrevistado: LUIS ALBERTO SERRANO DIAZ

Edad: 42 Sexo: MASCULINO

Ocupación: SUPERVISOR INSPECTOR/ DOCENTE

Fecha de la entrevista: 14.09.2020

Entrevistador: Erika Santos Córdova

Entrevistarlo respecto:

1. **¿Usted considera que se han vulnerado los derechos de los trabajadores contratados bajo el DLeg. n° 728 de la actividad privada en relación al art. 79° durante estado emergencia sanitaria?**

En muchos casos se han concluido las relaciones laborales, sin seguir el procedimiento establecido en el D.S. 003-97-TR, lo cual implica despido arbitrario.

2. **¿Considera usted que los empleadores tienen obligaciones directas con sus trabajadores en relación al mantenimiento del contrato individual de trabajo durante el estado de emergencia sanitaria?**

Si existe obligaciones directas, el DU 026-2020 así lo establece, al señalar por ejemplo que se debía otorgar licencia con goce de haber compensable, justamente buscando mantener el vínculo laboral, luego con el DU 038-2020, si bien se varía a una licencia sin goce o suspensión perfecta de labores, igual existe la obligación de mantener el vínculo laboral.

3. **¿Usted considera que el pago de beneficios sociales se haya disminuido durante el estado de emergencia sanitaria?**

Muchas empresas han disminuido sus ingresos otras cerraron, por no estar permitido su funcionamiento, esto en efecto generó que se dejaran de cumplir obligaciones, lo que se evidencia con las denuncias presentadas por los trabajadores por falta de cumplimiento de pago de beneficios sociales.

4. **¿Usted considera que se ha restringido algún beneficio laboral de los trabajadores de la actividad privada durante el estado de emergencia sanitaria?**

Normativamente no, los beneficios se mantienen incluso en los denominados teletrabajadores y trabajadores remotos los beneficios legales se mantienen.

5. **¿Qué opina usted sobre el retiro de los fondos de la AFP, ONP Y CTS que dispuso el gobierno para cubrir las contingencias de los trabajadores durante el estado de emergencia sanitaria?**

Se dispuso como medida de emergencia, pero se afecta la naturaleza de estos beneficios y su razón de ser, en el caso de la AFP Y ONP, su fin previsional, y en el caso de la CTS, su naturaleza de cubrir al trabajador en un eventual cese.

6. **¿Considera usted que el D.U 026-2020 tuvo por finalidad mantener el vínculo laboral de los trabajadores de la actividad privada durante el estado de emergencia sanitaria?**

En efecto, se cambió la forma de trabajar a trabajo remoto con el fin de mantener los puestos de trabajo.

7. **¿Considera usted que los contratos laborales de naturaleza indeterminados y determinados se han visto quebrantados durante el estado de emergencia sanitaria?**

En efecto, muchos se terminaron de forma intempestiva, frente a la emergencia sanitaria,

8. **¿Qué opina usted sobre la aplicación de la suspensión perfecta de labores como medida utilizada a favor de los empleadores establecida en la Legislación Laboral?**

Es una medida que el estado adoptó frente a la prolongación de la emergencia sanitaria, siendo una alternativa para evitar el colapso de las empresas, y mantener el vínculo laboral de los trabajadores, es una medida adecuada siempre por supuesto que acrediten los requisitos, como es la afectación económica o que por la naturaleza de sus funciones no podían seguir funcionando las empresas y previamente habiendo agotado, otras medidas como, es decir como ultima ratio.

9. **¿Usted considera que el principio in dubio pro operario es fundamental en la relación de trabajo durante el estado de emergencia sanitaria?**

El derecho del trabajo, es de carácter tuitivo, en ese sentido el principio in dubio pro operario es fundamental, más aun en un momento de pandemia, en el cual puede ser invocado.

10. **¿Usted considera que se iniciaran procesos judiciales durante al término del estado de emergencia sanitaria?**

Sin duda, se dieron muchas infracciones y vulneraciones a los derechos laborales, cierres de centros de trabajo, despidos arbitrarios, no pago de remuneraciones y beneficios sociales.

11. **¿Considera usted que se ha vulnerado derechos constituciones en relación al art. 24° de Constitución Política del Perú durante el estado de emergencia sanitaria?**

En gran cantidad de casos, se redujeron las remuneraciones de forma unilateral, o bajo acuerdos simulados.

12. **¿Usted considera que las empresas han optado por reducir las remuneraciones de sus trabajadores durante el estado de emergencia sanitaria?**

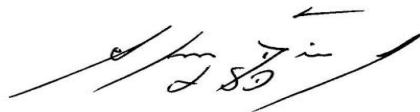
En efecto, en algunos casos válidamente mediante acuerdos, en otros se dieron de forma unilateral, vulnerando derechos.

**Observaciones:**

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [x]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Abog. Luis Alberto Serrano Díaz

Especialidad del validador: Abogado – Docente – Supervisor inspector del trabajo.



.....  
**CAL:64288**  
**D.N.I: 40042609**  
**CEL:984770767**

Lima, 14 de septiembre del 2020

**Título:** Derechos laborales de los trabajadores contratados bajo el D. Leg. n° 728 de la actividad privada en el marco del estado de emergencia sanitaria por Covid-19

Nombre del entrevistado: Jimmy Edwin Alfaro Guerrero

Edad: 33 años Sexo: Masculino

Ocupación: Asistente de Operaciones

Fecha de la entrevista: 21 de setiembre de 2020

Entrevistador: Peralta Flores Elizabeth

Entrevistarlo respecto:

- 1. ¿Usted considera que se vulneraron sus derechos como trabajador de la actividad privada durante la situación de estado de emergencia sanitaria a consecuencia del Covid-19?**

Si, considero que me han vulnerado mis derechos como trabajador ya que la última empresa en el que labore trato en varias oportunidades de hacer que renuncie ya que no podía despedirme por ser trabajador estable, la empresa buscaba despedirme debido a que había contratado varios trabajadores antes de la emergencia sanitaria y buscaba una reducción de personal, en un comienzo me cursaron varios memos con fechas pasadas sorprendiéndome lo que exponían en ellos y desconcertándome, al ver que estaba confundido me incitaron en firmar una carta de renuncia que la empresa había elaborado, después de hablar con el gerente general de la empresa, mi jefe y la gerente de recursos humanos en varias oportunidades buscando que firme la carta de renuncia finalmente me propusieron pagarme una indemnización para que firme una renuncia de mutuo acuerdo a la cual accedí ya que la relación con las cabezas de la empresa se había debilitado por la presión que recibí en los últimos meses de parte de ellos para hacer que renuncie.

- 2. ¿Considera usted que tuvo inconvenientes o pérdida en torno a su remuneración y economía durante la situación de estado de emergencia sanitaria?**

Si, ya que producto de quedar desempleado a pesar de recibir una indemnización el gasto diario en estos días es incluso mayor ya que los pasajes y los alimentos han subido su tarifa y precio respectivamente.

- 3. ¿Usted considera que en la empresa donde trabajaba aprovecharon la situación de estado de emergencia sanitaria para desemplear a sus trabajadores?**

Producto del estado de emergencia la empresa opto por reducir personal pero la manera en que lo intento hacer no fue la adecuada.

- 4. ¿Usted considera que el acuerdo que tuvo con su ex empleadora fue justa y legal al momento de finalizar su contrato de trabajo? ¿Cómo se llamada su empleadora?**

No fue justa ya que a pesar de terminar mi relación laboral con la empresa con un convenio de mutuo acuerdo se llegó a este producto de la presión de la empresa en hacer que renuncie, la empresa se llama Excel Transport Sac.

- 5. ¿Considera usted que el retiro de su AFP o de ser el caso ONP es una buena opción para mantenerse mientras consigue otro trabajo?**

Si es una buena estrategia del estado el retiro del 25 % de la AFP pero lamentablemente estoy afiliado a la ONP y no estamos siendo tratados de igual manera ya que no se ha podido retirar aun ningún dinero de la ONP

**6. ¿Usted en la actualidad ha logrado conseguir un nuevo trabajo en esta situación de estado de emergencia sanitaria nacional?**

De momento estoy activamente buscando trabajo, pero a pesar de haber anuncios de trabajo en las páginas web de empleos las fechas de contrataciones son para meses después, seguramente debido al temor de las empresas por contratar y que la emergencia sanitaria continúe o pueda haber una recaída.

**Observaciones:**

**Apellidos y nombres del trabajador Jimmy Edwin Alfaro Guerrero**

**Ocupación: Asistente de Operaciones**



.....  
**D.N.I: 44433496**  
**CEL: 998905897**

**Lima, 21 de setiembre del 2020**





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Originalidad de los Autores**

Nosotros, PERALTA FLORES ELIZABETH, SANTOS CORDOVA ERIKA estudiantes de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES CONTRATADOS BAJO EL D. LEG. N° 728 DE LA ACTIVIDAD PRIVADA EN EL MARCO DEL ESTADO DE EMERGENCIA SANITARIA POR COVID-19", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
PERALTA FLORES ELIZABETH <b>DNI:</b> 44457384 <b>ORCID</b> 0000-0003-4716-4996	Firmado digitalmente por: EPERALTA7 el 22-12-2020 20:17:07
SANTOS CORDOVA ERIKA <b>DNI:</b> 46809986 <b>ORCID</b> 0000-0001-9288-1762	Firmado digitalmente por: SANTOSCO91 el 22-12-2020 20:37:19

Código documento Trilce: INV - 0025877