



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Vulneración a los derechos laborales de los trabajadores de las  
Asociaciones CLAS, durante la emergencia sanitaria, Arequipa 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Abogada

**Autora:**

Valdivia Mamani Karin Madeleine (ORCID: 0000-0003-1312-7468)

**Asesor:**

Dr. Prieto Chávez, Rosas Job (ORCID: 0000-0003-4722-838X)

**Línea de investigación:**

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

**LIMA - PERÚ**

2021

### **Dedicatoria**

A mi hijo Piero, por ser la motivación principal para alcanzar la meta que me he propuesto y porque siempre cuento con su amor y apoyo incondicional.

A mi familia, igual por apoyarme en todo momento sin importar las circunstancias que estemos atravesando y porque sé que cuento con ellos sin condiciones.

## **Agradecimiento**

Agradecer a Dios por permitirme realizar una de mis metas.

De igual manera a la Universidad César Vallejo, porque me está dando la oportunidad que me hacía falta para cumplir con uno de mis sueños.

Y finalmente a mi asesor de tesis, pues gracias a su experiencia y apoyo me está permitiendo cumplir con el objetivo trazado.

## Índice de contenidos

Caratula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de Tablas.....	vii
Índice de Figuras.....	vii
Resumen .....	viii
Abstract .....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III.METODOLOGÍA .....	17
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	18
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización .....	19
3.3. Escenario de estudio .....	20
3.4. Participantes.....	20
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	22
3.6. Procedimientos.....	22
3.7. Rigor Científico .....	23
3.8. Método de análisis de datos .....	24
3.9. Aspectos éticos .....	25
IV. RESULTADOS Y DISCUSION .....	27

VI. CONCLUSIONES .....	50
VII.RECOMENDACIONES .....	52
REFERENCIAS .....	53
ANEXOS.....	57

## Índice de Tablas

Tabla 1 Usted es trabajador de grupo de riesgo .....	27
Tabla 2 ¿Usted en que modalidades laboró durante la emergencia sanitaria en el año 2020? .....	29
Tabla 3 ¿Su remuneración durante la emergencia sanitaria en el año 2020 sufrió alguna vaariación? .....	30
Tabla 4 ¿Durante la emergencia sanitaria en el año 2020, ganó por lo menos la remuneración mínima vital? .....	31
Tabla 5 ¿Su remuneración fue pagada oportunamente?.....	32
Tabla 6 Respecto de la jornada de trabajo semanal se podría decir.....	33
Tabla 7 Marque lo que corresponda respecto de su horario de trabajo .....	35
Tabla 8 ¿Usted laboró más de 8 horas diarias?.....	36
Tabla 9 ¿Usted laboró más de 48 horas semanales?.....	37
Tabla 10 Respecto del trabajo en horas extras señale lo que corresponda.....	38
Tabla 11 ¿Usted recibió su gratificación de julio y diciembre de 2020 de manera oportuna? .....	39
Tabla 12 ¿Usted recibió su gratificación de julio y diciembre de 2020 de manera completa?.....	40
Tabla 13 Inicio del procedimiento inspectivo.....	41
Tabla 14 Materias de investigación en los procedimientos inspectivos .....	42
Tabla 15 Requerimiento de cumplimiento.....	43
Tabla 16 Estado del Procedimiento inspectivo.....	44

## Índice de Figuras

Figura 1 Porcentaje de trabajadores del grupo de riesgo.....	28
Figura 2 Modalidad de trabajo en algún momento durante el estado de emergencia .....	29
Figura 3 Remuneración durante la emergencia sanitaria.....	311
Figura 4 Trabajadores que ganaron por lo menos la remuneración mínima.....	32
Figura 5 Porcentaje de trabajadores a los que se pagó oportunamente su remuneración .....	33
Figura 6 Porcentaje respecto de la modificación de jornada de trabajo .....	34
Figura 7 Porcentaje de modificación de horario de trabajo .....	35
Figura 8 Porcentaje de trabajadores que laboraron en horas extras.....	36
Figura 9 Porcentaje de trabajadores que laboraron más de 48 horas semanales .....	37
Figura 10 Porcentaje de horas extras pagadas.....	38
Figura 11 Porcentaje de trabajadores a los que se les pago la gratificación de manera oportuna .....	39
Figura 12 Porcentaje de trabajadores que recibieron su gratificación de manera completa.....	40
Figura 13 Porcentaje de procedimientos inspectivos iniciados con denuncia .....	411
Figura 14 Porcentaje de materias que aparecen en los procedimientos inspectivos .....	42
Figura 15 Materias presentes en el requerimiento de cumplimiento .....	43
Figura 16 Porcentaje de estado de denuncias .....	44

## Resumen

La presente investigación tiene como objetivo principal determinar si existió vulneración a los derechos laborales de los trabajadores de las asociaciones comunidad local de administración de Salud de Arequipa, durante la emergencia sanitaria en el año 2020, evaluándose los derechos laborales remuneración, gratificaciones, jornada y horario de trabajo.

La investigación presentada tiene un enfoque cualitativo y básico. De diseño no experimental, de campo y transversal. Para la recolección de datos se utilizaron las técnicas de encuesta y observación documental, además, los instrumentos empleados son el cuestionario y la ficha de observación. Estas fueron aplicadas a una muestra probabilística aleatoria obtenida a una población de trabajadores y expedientes sobre procedimientos inspectivos en Sunafil Arequipa con las asociaciones CLAS.

Los resultados arrojados dan cuenta de cómo las asociaciones CLAS, han incumplido de manera sistemática los derechos laborales del personal de salud que laboran para dichas instituciones y que a todas luces se ha observado en la investigación principalmente en el pago de la remuneración mínima vital y el pago completo y oportuno de remuneraciones y gratificaciones; así también se refleja la existencia de vacíos legales en la legislación especial dada durante la emergencia sanitaria en relación al tratamiento legal sobre suspensión perfecta dado en las asociaciones CLAS durante la emergencia sanitaria.

**Palabras clave:** Derechos laborales, remuneración, gratificaciones, jornada y horario

## **Abstract**

The main objective of this research is to determine if there was a violation of the labor rights of the workers of the Associations of the Local Community of Health Administration of Arequipa, during the health emergency in 2020, evaluating the labor rights, remuneration, bonuses, working hours and hours of work.

The research presented has a quantitative and basic approach. Non-experimental, field and cross-sectional design. For data collection, survey and documentary observation techniques were used, in addition, the instruments used are the questionnaire and the observation sheet. These were applied to a random probability sample obtained from a population of workers and files on inspection procedures in Sunafil Arequipa with CLAS associations.

The results obtained show how the CLAS associations have systematically breached the labor rights of the health personnel who work for these institutions and that clearly it has been observed in the research mainly in the payment of the minimum vital remuneration and the full and timely payment of salaries and bonuses; This also reflects the existence of legal gaps in the special legislation given during the health emergency in relation to the legal treatment of perfect suspension given in the CLAS associations during the health emergency.

**Keywords:** Labor rights, remuneration, bonuses, hours and hours

## I. INTRODUCCIÓN

A finales del año 2019 se descubre a nivel mundial un virus que amenaza la salud pública. Por ello el 11 de marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud (OMS) calificó el brote del COVID-19 como una pandemia, dictando a partir del 15 de marzo de 2020 el gobierno peruano el Estado de Emergencia Sanitaria a nivel nacional, para eso da medidas de prevención y control respecto al COVID-2019. Precizando que el estado de emergencia sanitario rige hasta la actualidad.

En esa línea de ideas, el estado a través del Decreto de Urgencia 026-2020, crea una nueva modalidad de trabajo, denominada trabajo remoto, la misma que entró en vigencia con fecha 16 de marzo de 2020. Esta modalidad laboral se tuvo que aplicar a trabajadores del sector público como del sector privado.

Y, siendo que el trabajo remoto para noviembre de 2020 ascendía a más de 250 000 personas (Palacios, 2021). Mientras que otras estimaciones fluctuaron en 500 000 personas bajo esta modalidad. El presidente Sagasti, optó por promover más esta variante de labores en el sector privado con el fin de respaldar a los trabajadores peruanos y evitar la propagación de los contagios.

Consecuencia de esto los sectores público y privado no solo han tenido que atravesar el problema de la pandemia sino también el económico pues según un Informe sobre Perspectivas Económicas Mundiales del Banco Mundial, señaló que el mundo atraviesa por la peor recesión desde la Segunda Guerra Mundial y la primera vez desde 1870 en que tantas economías experimentarían una disminución del producto per cápita (Banco Mundial, 2020). Por tanto, el Perú ha visto necesario tomar medidas otorgando bonos económicos a las familias peruanas, pago de planillas de empresas privadas, prestamos flexibles al sector privado con la finalidad de impulsar la economía. Sin embargo, estas medidas no han sido suficientes, más aún si el Perú ha ingresado en la segunda ola de contagios, lo que supone que podría darse mayores restricciones o ampliarlas.

Así también, los países a nivel mundial tuvieron que tomar medidas en tiempo récord, medidas que afectaron a la mayor cantidad de personas sobre todo en el aspecto laboral, ya que se prohibieron la mayoría de actividades laborales, habiendo obligado a muchas empresas a dejar sus actividades empresariales o ver

como otra alternativa la realización de trabajo remoto o la aplicación de la licencia con goce, esto con el fin de que se siga propagando más la enfermedad sobre todo en las personas consideradas vulnerables.

En el ámbito del sector privado, entre marzo y mayo de 2020, se perdieron 2.3 millones de puestos de trabajo, según estimaciones del Instituto Nacional de Estadística e Informática (2020). Considerando que los empleos formales en el Perú ascendían a 4 millones 624 mil personas.

De igual forma Sunafil ha informado haber recibido 31.449 denuncias virtuales de trabajadores a nivel nacional desde el inicio de la Pandemia hasta octubre de 2020 (Diario La República, 2020)

En paralelo, desde el inicio de la emergencia sanitaria, el gobierno se ve en la necesidad de ordenar el cierre de los establecimientos de salud de primer nivel, esto incluyó a los centros de salud y postas médicas administradas por el Minsa, las mismas que atendían solo emergencias según el nivel. Este cierre dispuesto, trajo abajo el ingreso que tenían estos centros y puestos de salud los que recaudaban recursos de manera directa. Y ya que las personas no podían ir a la posta por una consulta o por un medicamento, salvo que fuera por una emergencia. Eso conllevó a que los centros de salud del Minsa administrados por las asociaciones público privadas denominadas comunidad local de administración de salud (en adelante CLAS). No tengan dinero para la compra de insumos médicos, equipos de protección al personal, pago de servicios y más grave aún pago de planillas de personal.

Así fue que los diferentes consejos directivos de las asociaciones CLAS adoptaron diversas medidas de índole laboral con los trabajadores del régimen laboral 728, medidas que se evaluaron en la presente investigación y se determinó si fueron incumplidos los derechos laborales de tales trabajadores. Siendo ese el principal objetivo de estudio.

Los derechos que se revisados fueron sobre las remuneraciones dado que éstos constituyen uno de los tres elementos de toda relación laboral, derecho además reconocido como fundamental, por tanto, se evaluó la vulnerabilidad de tal derecho.

Dentro de los objetivos específicos planteados, además se revisó los derechos a la gratificación, jornada y horario de trabajo.

Resulta relevante esta investigación dado que aporta conocimiento sobre las deficiencias o vacíos legales en las normas laborales que rigen a las asociaciones público privadas denominadas comunidad local de administración de salud (CLAS), luego, se justifica también por la importancia que tiene el cumplimiento de los derechos laborales en trabajadores de salud que en un marco de declaración de emergencia sanitaria se supone deben ser los trabajadores con mayor protección del estado así como en el ámbito privado.

Esta investigación es sumamente necesaria, dado que los problemas económicos y laborales que atraviesan las asociaciones público privadas denominadas comunidad local de administración de salud (CLAS), no es reciente, sino que el problema de la falta de recursos directamente recaudados es una cuestión latente durante años y que el estado ha intentado resolver sin éxito.

## II. MARCO TEÓRICO

Los derechos laborales desde el punto de vista subjetivo, supone el acceso al empleo y la protección frente a un despido injustificado, por otro lado, atendiendo a la perspectiva institucional, estos derechos le impone al propio Estado el deber que tiene para plantear políticas, programas y planes que permitan el desarrollo del país a través del empleo (Landa, 2017). En esa línea se desarrolló los siguientes derechos.

Derecho a la remuneración, López Basanta (1988) identifica al salario como la prestación debida al trabajador subordinado, por su empleador, en relación sinalagmática con la debida retribución con la prestación del trabajo. En esa línea la remuneración es la contraprestación al trabajo subordinado.

Por su parte, el autor Bernaldes (2012), señala que remuneración tiene dos dimensiones; dimensión individual y la otra familiar que están integradas la una con la otra, porque la remuneración va a ser suficiente en la medida que alcanza para el trabajador y su familia. Por tanto, la remuneración mínima debe proteger las necesidades del trabajador y a los que dependen de él; en ese contexto la remuneración tiene:

Carácter retributivo; porque es un elemento de la relación laboral que tiene la característica de ser contraprestativo, es decir se da a cambio de algo. Es entregado por el empleador al trabajador, a cambio de la prestación de sus servicios, de manera general se podría decir que es la retribución por la prestación del trabajo en una relación laboral. El alcance de esta contraprestación debe estar establecida en el contrato de trabajo sea verbal o escrito (Arce, 2013, p. 327).

Carácter de sustento; es decir que esto le sirve al trabajador para mantener a su familia y su alimentación. Y este carácter, por tanto, resulta de singular importancia ya que mira la capacidad adquisitiva que va a tener el trabajador en una relación laboral, lo que a su vez lo va colocando en un determinado lugar. En ese sentido la remuneración mínima vital, es aquella que permite el sustento del trabajador estando por encima de la línea de pobreza. Por lo que, desde una perspectiva política-social el salario tiene el carácter de sustento, no en el sentido minimalista sino el de ser medio para alcanzar una vida digna” (Arce, 2013, p. 327).

Carácter de costo de producción; desde la óptica del empresario, la remuneración viene a ser un costo de producción ello en el marco del sector privado, en el sector público es un gasto por la prestación de un servicio. Por tanto, en ese sentido la remuneración se convierte en un aspecto que delimita el costo de la actividad empresarial y por tanto la ganancia. Por lo cual, la remuneración es el coste más directo al que hace frente el empresario como contraprestación al trabajo que recibe y que sirve además como base para determinar otros costos adicionales, como las cotizaciones a la seguridad social (Mellado, 2004, p. 9).

Como renta de trabajo; la remuneración tiene el carácter de renta y como tal puede ser gravado por el impuesto a la renta; empero el monto va a determinar si el trabajador estará afecto al pago del impuesto o no. Por tanto, la facultad impositiva del estado queda delimitada, al monto de la remuneración que tenga el trabajador.

Por otra parte, se debe tener en cuenta la existencia del derecho a la remuneración mínima vital, que es un ingreso mínimo o básico que generalmente lo establece una norma. La cual se paga como contraprestación al trabajador que labora por lo menos 4 horas diarias. (Haro, 2011). Este monto es el mínimo que por norma legal debe recibir todo trabajador en el país o en parte de este (Rubio, 2013).

El derecho a la jornada laboral y horario de trabajo; la jornada laboral se refiere a los períodos de tiempo durante los que un trabajador viene obligado a poner su actividad laboral a disposición del empresario. (López & De la Rosa, 2008).

Igualmente, la jornada de trabajo, se mide en el tiempo como diario o semanal, y constituye aquel periodo de tiempo, en el cual el trabajador entrega su fuerza de trabajo físico o intelectual al empleador, en virtud de un contrato laboral que lo obliga. por tanto, queda claro que aquel periodo de tiempo que el trabajador no está prestando servicios al empleador, no puede ser considerado dentro de la jornada de trabajo, hablando específicamente del tiempo de refrigerio. (Sissy, 2015)

Toyama Miyagusuku define a la jornada de trabajo; es el tiempo diario, semanal, mensual y en algunos casos anual que debe destinar el trabajador para prestar sus servicios en favor del empleador, en el marco de una relación (Toyama, 2011).

Por su parte, el Tribunal Constitucional del Perú (2004), ha definido a la jornada de trabajo como un espacio de tiempo, medido en periodos en los cuales el servidor

pone a disposición su fuerza de trabajo, con la finalidad de realizar las tareas productivas encomendadas por el empleador. Este tiempo puede utilizarse, realizando un trabajo físico o intelectual, por tanto, en ese periodo de tiempo el trabajador no puede realizar actividades ajenas al ámbito laboral.

Asimismo, cabe destacar que la jornada de trabajo, es un elemento cuantitativo de la subordinación que delimita el espacio temporal en el que el trabajador se encuentra subordinado a las órdenes del empleador. Siendo que el espacio fuera de la jornada, esta también fuera de la subordinación y por tanto fuera del poder de dirección.

En ese mismo sentido, el autor Rendón (1991), señala que el empleado al encontrarse fuera del ámbito de la subordinación y poder de dirección, estando fuera de su jornada de trabajo, no puede ser obligado a permanecer a disposición del empresario fuera del tiempo que se acordó previamente en la jornada laboral, el mismo que no puede superar un máximo legal, salvo excepciones establecidas en la norma de manera expresa.

La jornada de trabajo representa el periodo durante el cual los trabajadores se encuentran a disposición del empleador para ejercer sus labores y cumplir con las funciones que se especifiquen en el contrato laboral. Representa el tiempo durante el cual una persona está en la capacidad de laborar sin perjuicio de su salud física y mental. Después de largos años de esfuerzos fue posible regular la duración de la jornada laboral en un rango de 08 horas diarias, por un periodo de 06 días consecutivos, resultando en un total de 48 horas semanales. En Europa, solamente Italia, el Vaticano, España, Malta y Portugal hacen mención de este tema dentro de su carta magna, indicando que la ley establecerá la cantidad de horas por las que estará constituida la jornada laboral. El resto de países europeos no hacen mención del tema dentro de su constitución (Marcerano, 2009).

La jornada de trabajo tiene que ver también con las horas extras, dado que el incremento de la jornada supone un incremento de la remuneración, Empero, estas circunstancias muchas veces no se dan, dado que los trabajadores suelen trabajar más allá de su jornada de trabajo sin recibir mayor retribución (Gil, 2012).

Desde el punto de vista empresarial el trabajo remoto está referido al trabajo que se presta en un entorno diferente al de la oficina o centro laboral, como tradicionalmente era. Por el contrario, el trabajador no está obligado a acudir a un espacio físico particular para prestar sus labores. Otras formas de denominarlo son trabajo desde casa o teletrabajo (Remote Year, 2017). Luego, si bien desde el punto de vista empresarial el teletrabajo, trabajo a distancia o trabajo remoto son conceptos similares. Desde el punto de vista jurídico, cabe realizar algunas precisiones, la primera de ellas es que el teletrabajo no es lo mismo que el trabajo remoto, evidentemente comparten algunos aspectos, pero no son lo mismo, por lo menos en la legislación peruana existen diferencias.

En ese sentido, el teletrabajo según la OIT citado por Cataño & Gómez (2021) es una forma de trabajo en la cual: 1. Tiene la característica de realizarse en una locación distinta a la oficina o instalaciones de la empresa, de tal manera que el trabajador no está en contacto directo con otros trabajadores. 2. Tiene el soporte de las nuevas tecnologías de la información, lo que de algún modo coadyuva a facilitar la comunicación entre los trabajadores, así también; a) El mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en dicha oficina y, b) La nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación”.

Luego, el teletrabajo está regulado en la Ley 30036, que en su artículo 2 señala:

“El teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado “teletrabajador”, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores. Son elementos que coadyuvan a tipificar el carácter subordinado de esta modalidad de trabajo la provisión por el empleador de los medios físicos y métodos informáticos, la dependencia tecnológica y la propiedad de los resultados, entre otros”.

Por su parte el Trabajo remoto, está regulado en el Decreto de Urgencia 026-2020, que en su artículo 16 señala:

“El trabajo remoto se caracteriza por la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita”.

Con ocasión de la pandemia, el estado ha decidido crear una versión más dinámica del teletrabajo a la que la ha llamado trabajo remoto. Que, a diferencia del teletrabajo, en esta modalidad el empleador puede obligar al trabajador a prestar el trabajo remoto, además no está obligado a devolver al trabajador los gastos para ejecutar ese trabajo.

Entonces el trabajo remoto se basa principalmente en que el trabajador, realiza las actividades laborales alejadas de la empresa. Lo que supone que el trabajo, es realizado utilizando las nuevas tecnologías de la información, aparatos modernos de telecomunicaciones, análogos u otros, siempre que la naturaleza de las funciones lo permita. Este trabajo se realiza en el domicilio o en el lugar de aislamiento domiciliario. Los elementos de trabajo tienen la característica de ser opcionales, en el sentido que es el empleador quien los pone a disposición, empero también puede ser el trabajador. Esta modalidad de trabajo puede aplicarse de manera unilateral por parte del empleador.

Cabe precisar que esta nueva modalidad denominada trabajo remoto, resulta en algunos casos obligatorio y en otros no, a los trabajadores de los regímenes laborales públicos (cas, servir, 276 o 728), además abarca a aquellos que están bajo modalidades formativas u otros similares. Resaltando que no resulta de aplicación aquellos servidores que tienen un diagnóstico positivo al COVID -19, tampoco para los que estén con descanso médico o se encuentren en suspensión imperfecta. Teniendo en cuenta que su aplicación no debe afectar el monto de la remuneración del trabajador.

Las características del trabajo remoto, según el Grupo Verona (2020), son las siguientes:

1. Es temporal, dado que está supeditado a la duración de la emergencia sanitaria. Después de lo cual el trabajador debe regresar a laborar como era de costumbre.
2. También está supeditada a la existencia de alguna condición especial, por ejemplo, en el caso de las madres embarazadas o lactantes. O las personas que tienen familiares con factores de riesgo, que estén a su cuidado. En estos casos es obligatorio que el empleador les otorgue trabajo remoto. Empero, si esta causal desaparece, el trabajador debe volver a prestar servicios presenciales, incluso antes que termine la emergencia sanitaria.
3. La jornada laboral, es la misma que el trabajador tenía antes de iniciar el trabajo remoto o puede acordarse de modo tal que el servidor pueda organizar de mejor manera su jornada de trabajo para armonizar con su vida familiar y otras necesidades. Al igual que el trabajo presencial la jornada semanal no puede exceder de seis días y tampoco de 48 horas u exceder 8 horas diarias.
4. Lugar de prestación de servicios, se da fuera del centro de labores, ya sea en el domicilio del trabajador o donde esté este confinado por la cuarentena dispuesta a nivel nacional.
5. No aplicación del trabajo remoto, existen circunstancias puntuales en las que no es posible aplicar el trabajo remoto, incluso si el trabajador está de acuerdo, ese pacto no tendría validez, esto es si el trabajador ha dado positivo a Covid -19, evidentemente debe guardar cuarentena y no debe prestar ninguna clase de trabajo, ni siquiera remoto; del mismo no puede aplicarse a los trabajadores que estén gozando de descanso médico, en estos casos se suspende la prestación de los servicios, sin afectar el pago de las remuneraciones.

Suspensión perfecta; denominada así a aquella figura del derecho laboral mediante la cual las obligaciones mutuas que se tiene el empleado y el trabajador, se suspenden, ello normalmente por un periodo determinado, ya que no es una condición definitiva. Y tiene la peculiaridad de mantener el vínculo laboral, el autor Toyama (2009) lo define de la siguiente manera:

“La suspensión del contrato de trabajo es una figura jurídica que tiene como causa ciertos hechos o presupuestos fácticos que puede haber ocasionado el término de la relación laboral, se limitan a paralizar temporalmente algunos efectos, no todos, derivados de esta. Naturalmente, el objeto de tal interrupción laboral no es otro que la búsqueda del mantenimiento del contrato de trabajo, que éste tenga la mayor duración posible”.

Aunado a ello el autor Lora (2016), señala que la suspensión perfecta de labores busca salvaguardar el principio de continuidad de la relación laboral.

El Decreto Supremo N° 011 – 2020 TR, de fecha 20 de abril de 2020, ha desarrollado las medidas tomadas en el Decreto de Urgencia 038-2020, entre las cuales está la suspensión perfecta de labores, la cual constituye una medida especial, para una situación particular, que tiene diferencias importantes a la regulada en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, esta medida fue diseñada para reducir el impacto económico del COVID -19 en trabajadores y empleadores. Posteriormente fue modificada por el Decreto Supremo 015-2020 TR, que amplía la posibilidad de solicitar la suspensión perfecta, esto mientras dure la emergencia sanitaria.

Es necesario, delimitar ciertas diferencias entre la suspensión con la interrupción del contrato, pues la suspensión se producirá a iniciativa propia del empleador, mientras que la interrupción será originada dentro del entorno del trabajador, ya sea por alguna condición natural, constituyendo parte de los derechos del trabajador, como prerrogativa o un simple hecho jurídico (Benrey, 2011)

Luego, es pertinente señalar también que existen varios tipos de suspensión, desde la individual que atañe a un trabajador o la colectiva. La suspensión perfecta o completa, que supone una suspensión mutua de obligaciones o la suspensión imperfecta que supone un pago de remuneración. Luego otra clasificatoria tiene que ver con la voluntad, si es de común acuerdo entre empleador trabajador, o impuesta de manera unilateral por el empleador. Así mismo, esta suspensión puede

ser programada o que surja de manera intempestiva obedeciendo a ciertas circunstancias (Zambrano & Campos, 2015).

Luego, el autor Jaramillo J. (2010) señala que: el ordenamiento jurídico laboral en momento de crisis del contrato, es decir, en circunstancias que podrían llevar razonablemente a la terminación de contrato, opta por soluciones que permitan mantener el vínculo (p. 101).

A pesar de que se haya hecho en diferentes formas o acuerdos, la esencia de la suspensión tendrá un cese temporal de labores, pero sin que al mismo tiempo no desaparezca el vínculo laboral pese a que ambos se liberan de obligaciones contractuales principales, las partes todavía siguen manteniendo el vínculo de deberes y derechos que conlleva el contrato que puede ser la confidencialidad, la lealtad, el respeto y remuneración, etc. (Gamonal, 2019).

Luego, cabe precisar que a nivel internacional también está regulada la suspensión de labores en diferentes países como México, según lo cita en el artículo 42 de la Ley General de Trabajo, por medio del cual se suspende la obligación de trabajo a la par que se suspende la obligación del pago de parte del empleador. Hay otras causales de suspensión como la enfermedad o un accidente, así como la imposición de prisión (De la Cueva, 2013). Por su parte en Paraguay, también está regulada esta figura en el Código del Trabajo, que señala entre otras causales la de escases de materias primas, imposibilidad de continuar laborando, la incapacidad, la suspensión del derecho a la libertad, entre otras (Verano, 2016)

Las asociaciones CLAS; son una asociación civil de derecho privado sin fines de lucro con personería jurídica, de carácter eminentemente social y de bien común, ajena a toda actividad política y religiosa, que se rige por las disposiciones del presente Estatuto, el Código Civil; la Ley N° 29124, Ley que establece la Cogestión y la Participación Ciudadana para el Primer Nivel de Atención en los Establecimientos de Salud del Ministerio de Salud y las Regiones; el Decreto Supremo N° 017-2008-SA que aprueba su Reglamento; y demás normas pertinentes sobre la materia.

Así también, las asociaciones CLAS, se basan en la figura jurídica de la cogestión esto de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 29124 y su reglamento, que establece

a la cogestión en salud, como aquel mecanismo por el cual la comunidad organizada, participa de la administración y toma de decisiones de los recursos de salud, tomando en cuenta el plan de salud local, así mismo, esta cogestión permite establecer las prioridades de políticas e intervenciones en salud, así como la implementación de mecanismos de rendición de cuentas y vigilancia ciudadana de las acciones, adoptando las formas convencionales que las partes acuerden y teniendo como referente el estatuto de cada asociación CLAS.

Cabe señalar que la cogestión en salud es un instrumento creado por la Ley que busca en última instancia la reducción de la pobreza y desigualdad; su funcionamiento eficiente en las instituciones del país garantizará su implementación y desarrollo, reafirmando que la democracia y el desarrollo sostenible se sustentan en instituciones transparentes y eficientes, con profesionales competentes y responsables, con leyes y reglamentos, como es el caso del dispositivo referido. Permitiendo al recurso humano participar en los órganos de gobierno de su empresa, interviniendo en decisiones importantes. (Blanco, 2006)

Antecedentes de investigación; habiendo revisado en los repositorios y centros de investigación de las diferentes universidades, sobre la actualidad del tema, se ha comprobado que no se ha elaborado un trabajo de investigación similar a la actualidad, empero como se ha señalado en la parte inicial de este capítulo, existe semejanza entre el trabajo remoto y el teletrabajo, por tanto, se han revisado algunos antecedentes de investigaciones sobre teletrabajo, tanto internacional, nacional y local.

El autor Rojas (2019), en su investigación denominada “El teletrabajo, su naturaleza jurídica, principios y regulación”; para optar el título de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, en la Universidad de Chile, en tal investigación ha indagado la naturaleza jurídica del teletrabajo, así como su evolución histórica, sus principios, arribando a las siguientes conclusiones: Que no hay una postura doctrinaria clara respecto de la naturaleza jurídica del teletrabajo. Entre sus elementos distintivos tenemos el trabajo a distancia y el uso de las Tics. No siendo suficientemente independiente para considerar un tipo de contrato nuevo, sino únicamente una

modalidad de trabajo. Esta modalidad tiene aspectos civiles, comerciales y laborales. En España esta modalidad se parece a la figura del trabajador autónomo dependiente. En esa modalidad el trabajador por cuenta propia utiliza medios propios de producción y tiene al menos un 75% de ingresos con una misma empresa. Además, señala que en Europa las relaciones laborales cuentan con el principio de voluntariedad para que las transformaciones empresariales en las relaciones de producción, acicateadas por la irrupción de las nuevas tecnologías a la actividad productiva, mengüen el impacto; principio que tiene por función informar los acuerdos de recepción de zonas de la producción desviadas al trabajo a distancia en las negociaciones colectivas.

El autor Jürgen (2020), en la investigación denominada “La pandemia del COVID - 19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales”, para la Comisión Económica para América Latina y el Caribe de Naciones Unidas, ha revisado como se da la transformación del empleo en América Latina, a partir del teletrabajo y el trabajo a distancia, así mismo evalúa la incertidumbre en la productividad laboral, como consecuencia de estos cambios. Llegando a las siguientes conclusiones: los mercados laborales están en constante cambio, más aún a partir de la crisis sanitaria que vive el mundo. A corto plazo se observan fuertes medidas de contención ante la destrucción de los empleos, pero de otra parte se observa la transformación de la manera de trabajar, específicamente por las plataformas digitales. Empero estos cambios profundizan la desigualdad, se pierde la estabilidad laboral, además que resultan menos favorecidas las personas de bajos recursos y de minorías étnicas. Hay un peligro de crear nuevas brechas laborales, entre personas de diferentes niveles de habilidades digitales. La composición del empleo vigente antes del inicio de la pandemia no será la misma después, dado que una gran cantidad de trabajos desaparecerán para dar paso a otras actividades económicas. Finalmente indica que habrá una actuación más prudente en el consumo de los hogares, en parte debido a la alta tasa de desempleo, así como otros elementos que influyen en una disminución de los ingresos, asociado a dicha incertidumbre, lo cual significa un incremento del consumo y la demanda correspondiente.

Según Chinchay (2020) en su investigación denominada “Trabajo remoto y gestión administrativa en la Institución Educativa Rosa Dominga Pérez Liendo – La Victoria 2020”, para optar el título de maestro en gestión pública por la Universidad César Vallejo. Este fue un estudio de tipo descriptivo, de nivel correlacional y con enfoque cuantitativo. Arriba a lo siguiente: el trabajo remoto, es decir aquel que se realiza fuera de las instalaciones del centro de trabajo, permite la continuidad de la gestión administrativa en la institución educativa Rosa Dominga Pérez Liendo de la victoria. Quedando claro que, si se mejora el nivel tecnológico digital, se mejorará la gestión administrativa, lo que supone una correlación positiva. Por otra parte, también se ha determinado que, si se mejora el control de la tecnología y digitalización, se puede mejorar la gestión administrativa.

El autor Cerna (2017) en su investigación denominada “*Consecuencias jurídicas de la Ley N° 30036 - Ley que regula el teletrabajo*”, para optar el título de maestro en Ciencias Sociales en la Universidad Nacional de Cajamarca, utilizó el método hipotético deductivo, así como hermenéutico, dogmático y comparativo. concluyendo: A nivel empresarial, la flexibilidad representa una estrategia diseñada para afrontar las inseguridades del mercado y de la tecnología mediante la obtención de controles más eficientes sobre el factor “trabajo”; las normas en materia laboral han ido perdiendo regulación, lo cual ha aumentado la posibilidad de ocurrencia de una desnaturalización de los contratos de trabajo, debido a que produce que el empleador traspase a los trabajadores la inseguridad de su actividad productiva. La flexibilidad en el entorno de trabajo da lugar a la precarización del mismo, puesto que produce nocivas consecuencias a los trabajadores, creando un ambiente de incertidumbre y fragilidad. Dentro de la modalidad del teletrabajo los riesgos de acoso sexual laboral disminuyen considerablemente, debido a que la posibilidad de que el trabajador pueda ejercer sus funciones fuera del sitio de trabajo (desde su hogar u otro sitio), minimiza de manera importante el contacto físico que pudiese existir entre él y el empleador. Por otra parte, el modelo de teletrabajo contraria la posibilidad de que los trabajadores puedan ejercitar efectivamente sus derechos colectivos, debido a que el distanciamiento consecuente a la modalidad del teletrabajo, dificulta la posibilidad de afiliación

dentro del sindicato constituido dentro de la empresa e inclusive entorpece la posibilidad de crear uno nuevo; resultando sumamente complejo el formar parte de una negociación colectiva o tan siquiera ejercer el derecho de huelga, lo que representa un quebranto de este derecho fundamental, al igual que el riesgo de que sea vulnerado el Principio de Progresividad Laboral.

La autora Poquet (2018) en su investigación denominada “*La protección del derecho a la intimidad del teletrabajador*”. revisando este derecho fundamental a la intimidad del teletrabajador con el poder de vigilancia y control del empresario, concluye: la intimidad y confidencialidad de los datos, son importantes para el teletrabajador, por tanto, los mecanismos de control deben respetar su derecho a la privacidad. En ese sentido resulta necesario regular de manera más activa estos derechos laborales. Se sugiere que las visitas de instalación, mantenimiento de los equipos o instrumentos de trabajo, o inspección, sean revisadas con anticipación y únicamente en el lugar del domicilio del trabajador, destinado para el trabajo. Además, es necesario establecer que cuando no exista convenio colectivo, ya sea de pacto empresarial o de acuerdo mediante contrato de trabajo, será necesario restringir la utilización del correo electrónico, así como la navegación en internet, principalmente con fines laborales. Del mismo modo, será necesario que el empleador informe previamente a los trabajadores cuando se requiera realizar labores de instalación de sistemas de control, especificando el tipo de control a instalar, así como el objetivo deseado. Finalmente debe cuidarse el tratamiento de los datos a efecto de salvaguardar la información proporcionada por el empleador.

Los autores Ramirez & Chuquillanqui (2016), en su investigación de nombre: “El Teletrabajo en el Perú: Comentarios al Nuevo Marco Normativo”, para la revista Derecho y Sociedad, han reflexionado acerca de la problemática laboral por la que surge el teletrabajo, concluyendo, el teletrabajo, es una forma de trabajo, caracterizada por: a. el trabajo a distancia que ejerce el trabajador, es decir fuera del centro de labores; b. empleador y trabajador se comunican mediante teléfonos celulares. Además, si bien el trabajador se encuentra en aparente autonomía en su domicilio, sin embargo, es susceptible de fiscalización por parte del empleador vía medios electrónicos. Concluye que las ventajas para el trabajador con esta forma de

trabajo son la posibilidad de armonizar su vida familiar con la laboral, así como una disminución en gastos de infraestructura del empleador.

El autor Antezana (2013) en su investigación titulada “El Impacto del Teletrabajo en los Recursos Humanos: Caso de la empresa NCA Consultores S.A.C., Arequipa, 1997 – 2012”, para optar el título de Maestro en Gerencia Social y Recursos Humanos en la Universidad Católica Santa María de Arequipa. En tal investigación se evalúa la influencia del teletrabajo sobre el área de recursos humanos de la empresa NCA Consultores S.A.C. llegando a concluir: La influencia del teletrabajo ha podido evidenciarse de forma clara dentro de los resultados del estudio, determinándose un impacto positivo para todos los involucrados, influyendo a todo el personal, a la organización y a la sociedad en sí, gracias a la optimización del tiempo así como a la reducción de los gastos administrativos al incrementar los niveles de eficiencia dentro de la empresa. La posibilidad de que los trabajadores logren desarrollarse de manera personal, mediante la capacitación constante, la formación académica y el fomento de las relaciones familiares, hace atrayente la puesta en práctica de dicha modalidad de trabajo. Con base en la hipótesis planteada, fue posible concluir que el teletrabajo como sistema puede ser aplicado en todos los sectores empresariales. Al evidenciarse además en el extranjero, específicamente con el caso de la compañía NCA Consultores, ya que existe una influencia positiva dentro del ambiente social, así como en los trabajadores, haciendo énfasis en su productividad, proactividad y eficiencia, además de un evidente incremento en el nivel de motivación que estos manifestaron, los cuales se encuentran asociados a la autonomía para actuar y a la sensación de confianza que les permitió disfrutar la ejecución de este modelo de trabajo.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo básica, llamada también pura o fundamental; por tanto, lo que pretende es alcanzar conocimientos en el área del derecho, teniendo un enfoque cualitativo.

El autor Valderrama (2013) señala que la investigación básica, tiene como razón de ser el descubrimiento de nuevos conocimientos, por tanto, es de tipo pasiva es decir busca aportar nuevas teorías. Señala también que este conocimiento debe servir para pasar a la acción, para poder edificar o modificar, sin que ello suponga cambiar la realidad inmediatamente.

##### Diseño de investigación

La finalidad es dar una respuesta a las preguntas que se formulan en la investigación, además, de cumplir con los objetivos del estudio. (Hernández, Fernández , & Baptista , 2014)

Pineda (1990), la investigación cualitativa no solo debe identificar personas o analizar, medir y evaluar los atributos importantes de cualquier otro fenómeno en todos los aspectos del fenómeno a estudiar, sino también medir el concepto o variable referida.

Resaltando que existen en la doctrina varios diseños de investigación, que pueden determinarse en función de aspectos como el alcance temporal, su profundidad o carácter entre otros.

Por tanto, el diseño de investigación es:

- a) Según la manipulación de variables: No experimental, dado que no se manipula ninguna variable.
- b) Según su alcance temporal-Transversal o sincrónica: Puesto que se estudia un momento dado, en este caso el año 2020.

- c) Según su profundidad u objeto - Explicativa: Dado que se pretende explicar las variables de estudio.
- d) Según el carácter de su enfoque o medición – Cualitativo.
- e) Según el marco donde tiene lugar: Es una investigación de campo y documental.

Se precisa que esta investigación utiliza, diversos métodos de investigación científica, propios de la investigación jurídica, como el método hermenéutico el cual permite interpretar, comprender y analizar la información, con la aplicación de los instrumentos de recolección de datos como la ficha de observación. De otra parte, se utiliza el método descriptivo, propio de las ciencias sociales, con la finalidad de evaluar y determinar las características de un fenómeno en particular y el método inductivo, a través del cual se pudieron generar las conclusiones de la investigación.

### 3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización

CATEGORÍA	SUB CATEGORÍA	indicadores
<p><b>Derechos laborales. -</b> Son todos aquellos derechos que tiene un trabajador en el marco de una relación laboral, frente al empleador. (Toyama Miyagusuku, Derecho Individual del Trabajo, 2011)</p>	<p><b>Remuneración. -</b> Elemento esencial del contrato de trabajo. Constituye un derecho fundamental. Todo aquello que percibe el trabajador por los servicios prestados, sea en dinero o especie. (Toyama Miyagusuku, Derecho Individual del Trabajo, 2011, p. 210)</p>	Remuneración equitativa
		RMV
		Pago oportuno
	<p><b>Jornada y horario. -</b> Jornada de trabajo es el tiempo diario, semanal, mensual o anual que destina el trabajador en favor del empleador. El horario de trabajo representa el periodo temporal durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador, comprende desde el ingreso hasta la salida del trabajador del puesto o centro de trabajo. (Toyama Miyagusuku, Derecho Individual del Trabajo, 2011, p. 323)</p>	Reducción de jornada
		Aumento de jornada
		Cambio de horario
		Jornada máxima
		Horas fuera de la jornada
	<p><b>Gratificación. -</b> Sumas de dinero que el empleador otorga al trabajador en forma adicional, a la remuneración que percibe mensualmente. (Toyama Miyagusuku, Derecho Individual del Trabajo, 2011, p. 242)</p>	Pago oportuno
		Pago completo
<p><b>Emergencia sanitaria. -</b> La emergencia sanitaria constituye un estado de riesgo elevado o daño a la salud y la vida de las poblaciones, de extrema urgencia, como consecuencia de la ocurrencia de situaciones de brotes, epidemias o pandemias. Decreto Legislativo 1156, artículo 5</p>	<p><b>Trabajo remoto. -</b> Es la prestación de servicios subordinada de una persona natural a favor de su empleadora a través de medios informáticos o virtuales desde el domicilio del trabajador o su área de aislamiento; fuera del centro laboral, siempre que la naturaleza de los servicios, así lo permitiera.</p>	Trabajo remoto
	<p><b>Suspensión perfecta</b> Cuando el trabajador no presta sus servicios y el empleador no paga la remuneración. Art. 12 del D.S. N° 003-97-TR</p>	Aprobada
		Desaprobada
	<p><b>Licencia sin goce</b> Cuando el trabajador no presta sus servicios y el empleador no paga la remuneración. Art. 12 del D.S. N° 003-97-TR</p>	Sin acuerdo
		Con acuerdo
<p><b>Trabajo presencial</b> Trabajo que se presta en las instalaciones de la empresa o en el lugar destinado para esta.</p>	Trabajo presencial	

### **3.3. Escenario de estudio**

La presente investigación se desarrolló en la ciudad de Arequipa, el año 2020 durante la emergencia sanitaria.

### **3.4. Participantes**

Los participantes o población están constituidos por el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. (Hernández, Fernández , & Baptista , 2014, p. 174)

Dicho de otra manera, la población está compuesta por un conjunto de personas o elementos que tienen características comunes (bajo los criterios de selección: inclusión y exclusión), de este grupo de personas se extrae la muestra. En caso de que la población sea pequeña, es posible trabajar con toda la población.

La población en la presente investigación está conformada por los trabajadores que laboran para las 28 asociaciones CLAS, en Arequipa. En total son 250 trabajadores, entre trabajadores profesionales, técnicos de salud y trabajadores administrativos.

- Criterios de inclusión; constituye aquellas condiciones que hacen que una persona o un elemento sea integrante de la población. Trabajadores bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo 728 de las asociaciones CLAS, en Arequipa.
- Criterios de exclusión; características que no tiene la población y por tanto tiene como resultado excluir de la investigación a la población; éstos no pueden constituir la negación de los criterios de inclusión. En la presente investigación no se han determinado criterios de exclusión.

Muestra; son las personas o elementos que son parte significativa de una población; que son una parte o subconjunto del universo o población, que debe tener como principal característica ser representativa, de esta muestra se va a sacar la información necesaria para alcanzar los objetivos del estudio. (Hernández, Fernández , & Baptista , 2014, p. 173)

Muestreo; es la técnica estadística que se utiliza para conseguir la muestra.

Para obtener la muestra de trabajadores a los que se les aplicó el cuestionario, dado que el tamaño de la población es finito se procedió a utilizar el método de muestreo probabilístico, el cual es aleatorio de los 250 trabajadores de la población, obteniendo una muestra representativa de 152, donde todos los elementos pueden ser seleccionados, a continuación, detallo la fórmula y como se obtuvo.

El tamaño de la muestra se calculó con la fórmula para poblaciones finitas que se muestra:

$$n = \frac{Z^2 * N * P * Q}{E^2 (N-1) + Z^2 * P * Q}$$

En dónde:

- N: Población
- P: Proporción de individuos que poseen la población y la característica del estudio (Probabilidad de éxito)
- Q: Proporción de individuos que no poseen la población y la característica del estudio (Probabilidad de fracaso)
- E: Error muestral deseado
- Z<sup>2</sup>: Valor correspondiente al nivel de confianza, para poder ubicar este valor en la tabla Z,
- n: Muestra

Siendo:

- N: 250
- P: 50% (0.5)
- Q: 50% (0.5)
- E: 5% (0.05)
- Z<sup>2</sup>: 95% (1.96)

Entonces:

$$n = \frac{1.96^2 * (250) * 0.5 * 0.5}{0.05^2(250 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 152.$$

Siendo la muestra representativa de 152 trabajadores.

Luego, en cuanto a la ficha de observación se aplicó sobre los procedimientos inspectivos iniciados durante el año 2020, en Sunafil Arequipa.

### **3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Para la recopilación de datos se utilizó la encuesta, entrevista, observación o análisis de documentos, aplicada a trabajadores de las asociaciones CLAS en Arequipa y a los expedientes inspectivos tramitados ante la Sunafil Arequipa.

Técnicas; se utilizaron dos técnicas para la recolección de datos y dos instrumentos, que fueron aplicados a la muestra de la población correspondiente.

Encuesta; se accedió a un contacto con las unidades o elementos de observación, por medio de instrumentos denominados cuestionarios que previamente fueron diseñados y validados, para el caso se utilizó el cuestionario personal, que busca interrogar a determinados sujetos con el fin de obtener de manera sistemática información adecuada. (López & Fachelli, 2015)

Análisis documental; técnica que permitió la obtención de información en fuentes tales como libros, revistas, folletos, entre otros, que suelen ser fuentes secundarias. En el presente estudio, se revisaron expedientes inspectivos.

Instrumento, se dio a través de la formulación de cuestionario para medir la información relevante al problema de investigación como fue la afectación a los derechos laborales de los trabajadores de las asociaciones CLAS, el cual se aplicó a estos trabajadores.

Ficha de observación bibliográfica; instrumentos que servirán para poder revisar los expedientes sobre procedimientos inspectivos y a partir de esa revisión obtener información relevante para alcanzar los objetivos de la investigación.

### **3.6. Procedimientos**

Se consiguió la información a través de la aplicación de guía de entrevistas a los trabajadores de las asociaciones CLAS de la Región Arequipa, lo que permitió conocer toda la información respecto a la investigación planteada. Además, se incluye el proceso de organización y coordinación institucionales requeridas para la realización de la investigación, se anexa solicitudes correspondientes.

Se ha solicitado los permisos al Intendente Regional de la Sunafil Arequipa, con la finalidad de acceder a la información necesaria sobre los procedimientos inspectivos iniciados por trabajadores de las asociaciones CLAS por denuncia o mediante operativos de oficio.

### **3.7. Rigor Científico**

Dentro de la investigación científica cualitativa existen una serie de criterios, para que la investigación sea de calidad y cumpla sus objetivos dejando los sesgos.

Consistencia lógica según la definición de Guba y Lincoln (1989), o el grado en que diferentes investigadores que recolecten datos similares en el campo y efectúen los mismos análisis, generen resultados equivalentes. Para Hernández-Sampieri y Mendoza (2008), implica que los datos deben ser revisados por distintos investigadores y éstos deben arribar a interpretaciones congruentes.

En la presente investigación se ha explicado con claridad y sin ningún sesgo los participantes de la investigación, extrayendo una muestra estadística.

Se han elegido tres derechos laborales específicos y respecto de los cuales se han señalado indicadores concretos, para medir el cumplimiento de tales derechos.

La recolección de información fue solicitada formalmente y se permitió la revisión de los expedientes inspectivos por fines académicos.

El investigador durante la recolección de datos, se limitó a explicar cómo debía llenarse el instrumento, más no a influir de algún modo a los entrevistados, por tanto, la investigación guarda consistencia lógica.

Credibilidad, también se llama “máxima validez” (Saumure y Given, 2008); supone dejar de lado las distorsiones, sesgos y tendencias. En ese sentido todos los datos son importantes a la hora de recolectar la información, los participantes pueden introducir observaciones en el instrumento de recolección de datos. El instrumento de recolección de datos da opciones claras a los participantes.

Transferencia o aplicabilidad de resultados, significa que parte de los resultados o su esencia puedan aplicarse en otros contextos. Sobre este criterio conviene señalar, que los instrumentos de recolección de datos, pueden ser utilizados en cualquier otra ciudad a efecto de recabar información, dado que los CLAS existen

en todo el Perú, empero, los resultados no serán los mismos, ya que cada ciudad tiene sus propias características. Además, un factor determinante es el tiempo, por tanto, el instrumento solo servirá a una investigación que se realice sobre el mismo periodo de tiempo.

Estos criterios, no sustituyen a la confiabilidad ni la validez de los instrumentos, sino que son paralelos.

El instrumento fue validado y se verifico que puede medir las variables de investigación que se desean medir, para obtener los resultados. (Hernández, Fernández , & Baptista, 2014, p. 198)

Los instrumentos para medir las variables de investigación fueron validados mediante juicio de expertos, es decir por profesionales o expertos que conocen de los temas que plantea la investigación, ya sea por los estudios cursados o por su experiencia, ellos llenan un formulario de validación entregado por la universidad para la aplicabilidad del cuestionario y de la ficha de observación. Los instrumentos deben ser confiables y válidos. Por lo tanto, debe validarse el contenido, resaltando la importancia de tres aspectos: relevancia, pertinencia y claridad de cada uno de los puntos de los instrumentos. Así como, la objetividad, actualidad, intencionalidad, coherencia, Metodología, pertinencia y presentación.

### **3.7. Método de análisis de datos**

Está constituido por los métodos de procesamiento y análisis de datos, tanto a nivel descriptivo como inferencial.

El instrumento fue validado y se verifico que puede medir las variables de investigación que se desean medir, para obtener los resultados. (Hernández, Fernández , & Baptista, 2014, p. 198)

De otra parte, la confiabilidad del instrumento, nos indica si aplicar el instrumento a una misma persona de manera repetida va a conducir a los mismos resultados. En este caso se utilizó el alfa de Cronbach para analizar la fiabilidad, tomando como criterio que el alfa tiene que ser mayor a 0.7 para que el instrumento sea fiable y

continuar el procesamiento de datos. Cabe precisar que el procesamiento de datos se realizó en el programa SPSS versión 22 y en Excel de office 2013.

Los resultados arribados en la investigación de campo, pasaron por un proceso, el cual permitió comprender, analizar, sintetizar y contextualizar la información recabada, para después aplicar un análisis interpretativo y de comparación, y a partir de ello llegar a adquirir nuevos conocimientos que permitan aportar soluciones concretar ante los problemas presentados.

En ese sentido se utilizó como se ha detallado líneas arriba el método hermenéutico, el cual permitió realizar la contrastación, comprensión, interpretación y análisis de la información obtenida con la aplicación de los instrumentos de recolección de información usados, a lo que debe añadirse el aporte del método descriptivo, mediante el cual se pudo describir los elementos de estudio, y finalmente con el método inductivo, a través del cual se pudo generar las conclusiones arribadas en la investigación.

Así también permitió segregar o eliminar la que tenga menor importancia, para así obtener la información más relevante, realizar un ejercicio de análisis profundo y objetivo para llegar a las conclusiones especializadas por las respuestas y los objetivos de la investigación. (Gómez, 2012)

### **3.8. Aspectos éticos**

La calidad de la investigación está garantizada plenamente, dado que se han seguido los pasos que manda el rigor científico y los aportes y parámetros que plantea la Universidad César Vallejo, además, que el estudio está dentro de las líneas de investigación que plantea la universidad.

Es esa línea cabe afirmar que este trabajo, tiene información verídica y contrastable, dado que se han aplicado técnicas e instrumentos de recolección de datos validados por expertos, admitiendo que todo el proceso de investigación fue guiado por el asesor metodológico que pone a disposición la universidad.

En cuanto a las referencias bibliográficas y la consulta de fuentes documentales, se ha utilizado el formato APA 7ma. edición, el mismo que aporta autenticidad a la

investigación y la debida referencia al autor de las ideas sobre las que se trabaja. Siendo que, de utilizar ideas o teorías de otros autores, ello esta adecuadamente citado.

#### IV. RESULTADOS

Los resultados obtenidos en la investigación, están directamente relacionados con los objetivos planteados, siendo por tanto preciso señalar los mismos:

Objetivo general:

Determinar si existió vulneración a los derechos laborales durante la emergencia sanitaria, en las asociaciones CLAS de Arequipa, durante el 2020.

Objetivos específicos:

1. Establecer si se vulneró el derecho a la remuneración durante la emergencia sanitaria, en las asociaciones CLAS de Arequipa, durante el 2020.

2. Delimitar si se vulneró el derecho a la jornada y horario de trabajo durante la emergencia sanitaria, en las asociaciones CLAS de Arequipa, durante el 2020.

3. Precisar si se vulneró el derecho a las gratificaciones durante la emergencia sanitaria, en las asociaciones CLAS de Arequipa, durante el 2020.

Se ha aplicado el cuestionario a 152 trabajadores de salud de los diferentes puestos y centros de salud de la ciudad de Arequipa llegando a los siguientes resultados:

Para analizar el objetivo general

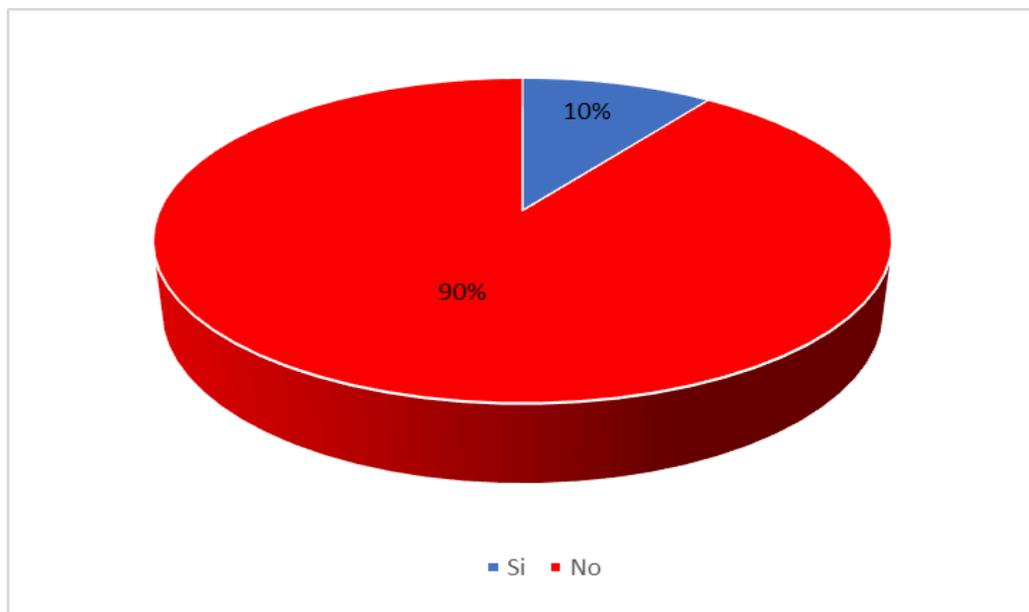
*Tabla 1*

*¿Usted es trabajador de grupo de riesgo?*

<b>Pregunta 1</b>	<b>Frec.</b>	<b>%</b>
Si	15	10%
No	137	90%
<b>Total</b>	<b>152</b>	<b>100%</b>

Fuente: elaboración propia

*Figura 1: Porcentaje de trabajadores del grupo de riesgo*



Fuente: elaboración propia

Interpretación: Los trabajadores de grupos de riesgo de las asociaciones CLAS durante el estado de emergencia sanitaria del 2020, representan un 10 % del total de trabajadores. Por tanto, 90% no son trabajadores de riesgo.

Para analizar el objetivo general

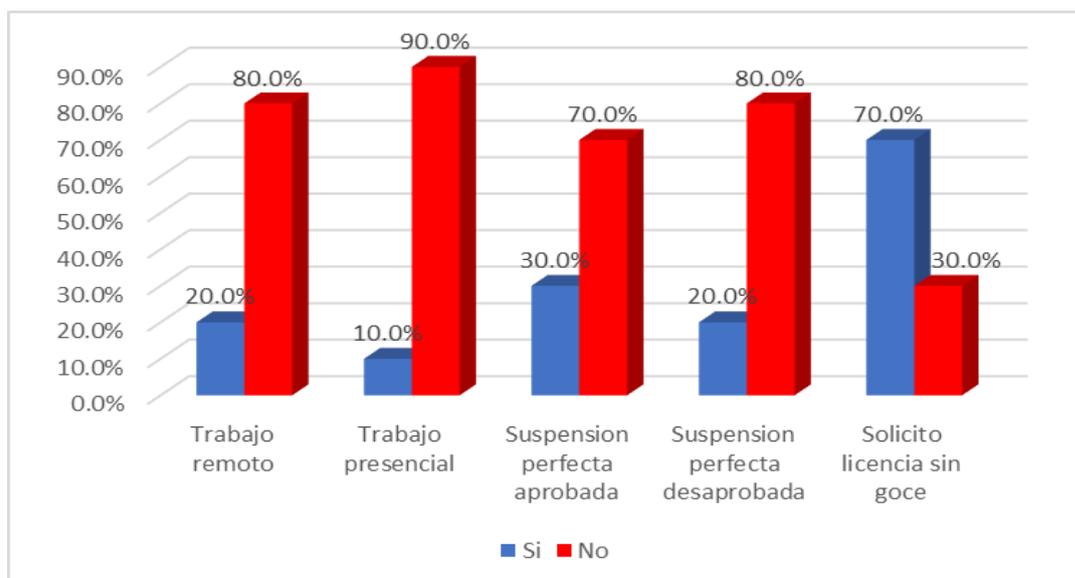
Tabla 2

¿Usted en que modalidades laboró durante la emergencia sanitaria en el año 2020?

Pregunta 2	Frec.	%	Si		No	
			Frec.	%	Frec.	%
<b>Trabajo remoto</b>	152	100.0%	30	20.0%	122	80.0%
<b>Trabajo presencial</b>	152	100.0%	15	10.0%	137	90.0%
<b>Suspensión perfecta aprobada</b>	152	100.0%	46	30.0%	106	70.0%
<b>Suspensión perfecta desaprobada</b>	152	100.0%	30	20.0%	122	80.0%
<b>Solicitó licencia sin goce</b>	152	100.0%	106	70.0%	46	30.0%

Fuente: Elaboración propia

Figura 2: Modalidad de trabajo en algún momento durante el estado de emergencia



Fuente: elaboración propia

Interpretación: Los trabajadores de las asociaciones CLAS durante el estado de emergencia sanitaria de 2020, han laborado de la siguiente manera, un 20% realizó trabajo remoto en algún momento, un 10% realizó trabajo presencial en algún momento, un 30% fue parte de un procedimiento de suspensión perfecta aprobada, un 20% fue parte de una suspensión perfecta desaprobada, un 70% en algún momento estuvo con licencia sin goce.

Cabe precisar que los trabajadores laboraron en diferentes modalidades durante la emergencia sanitaria el año 2020.

Para analizar el objetivo específico 1

*Tabla 3*

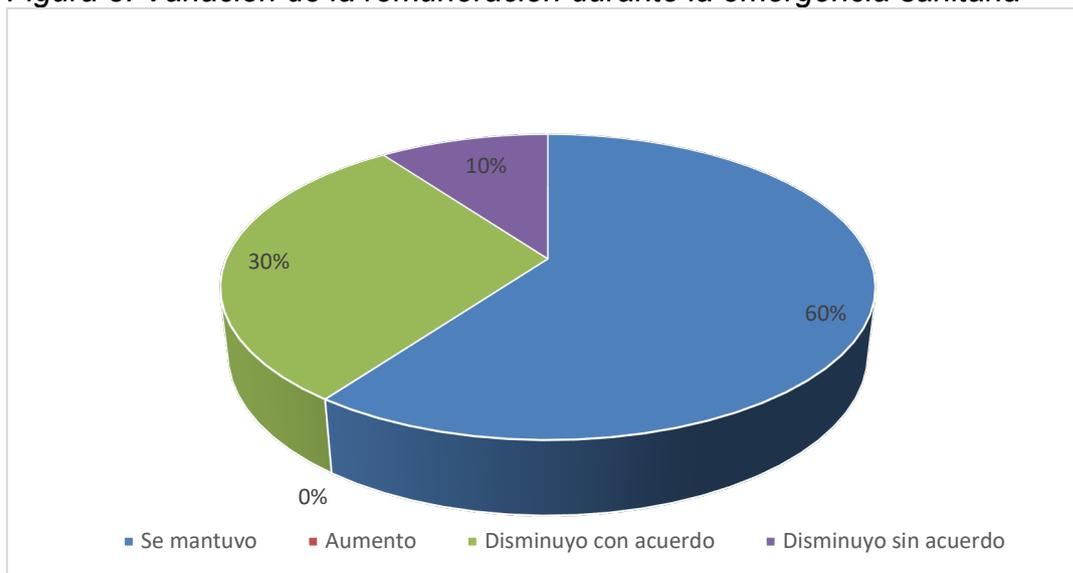
*¿Su remuneración durante la emergencia sanitaria en el año 2020 sufrió alguna variación?*

---

<b>Pregunta 3</b>	<b>Frec.</b>	<b>%</b>
Se mantuvo	91	60.0%
Aumento	0	0.0%
Disminuyo con acuerdo	46	30.0%
Disminuyo sin acuerdo	15	10.0%
<b>Total</b>	<b>152</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: elaboración propia

**Figura 3: Variación de la remuneración durante la emergencia sanitaria**



Fuente: elaboración propia

Interpretación: La remuneración de los trabajadores de las asociaciones CLAS durante la emergencia sanitaria, se mantuvo en un 60%, mientras que en un 30% llegaron a un acuerdo para disminuir su remuneración y en un 10% de trabajadores se bajó su remuneración sin acuerdo. En ningún momento se incrementó la remuneración.

### Para analizar el objetivo específico 1

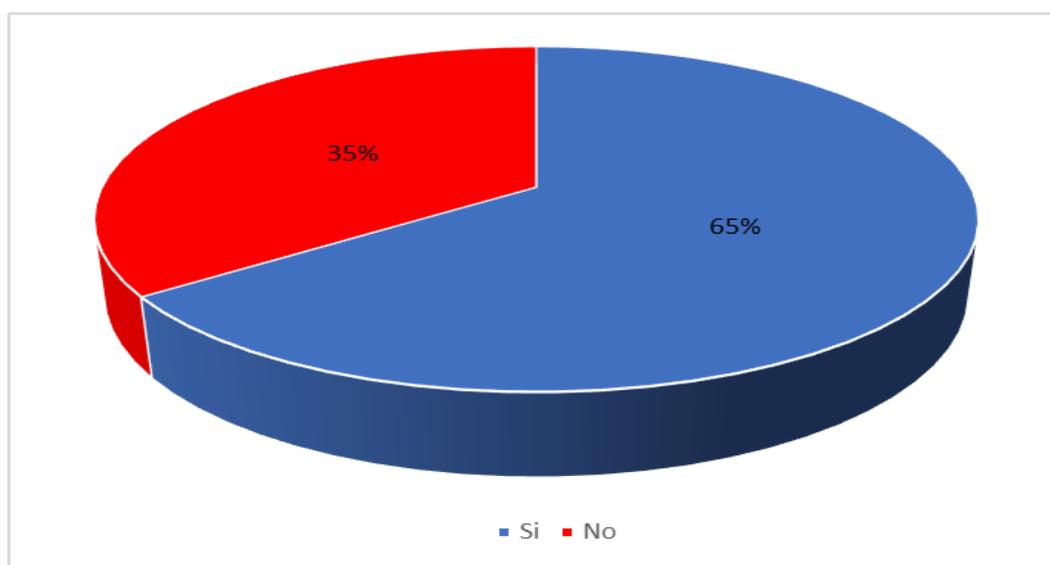
*Tabla 4*

*¿Durante la emergencia sanitaria en el año 2020, ganó por lo menos la remuneración mínima vital?*

Pregunta 4	Frec.	%
<b>Si</b>	99	65%
<b>No</b>	53	35%
<b>Total</b>	<b>152</b>	<b>100%</b>

Fuente: elaboración propia

*Figura 4: Trabajadores que ganaron por lo menos la remuneración mínima*



Fuente: elaboración propia

Interpretación: Los trabajadores de las asociaciones CLAS, por lo menos el 65% gano la remuneración mínima vital, mientras que un 35% ganó menos de la remuneración mínima vital durante la emergencia sanitaria en el año 2020.

Para alcanzar el objetivo específico 1

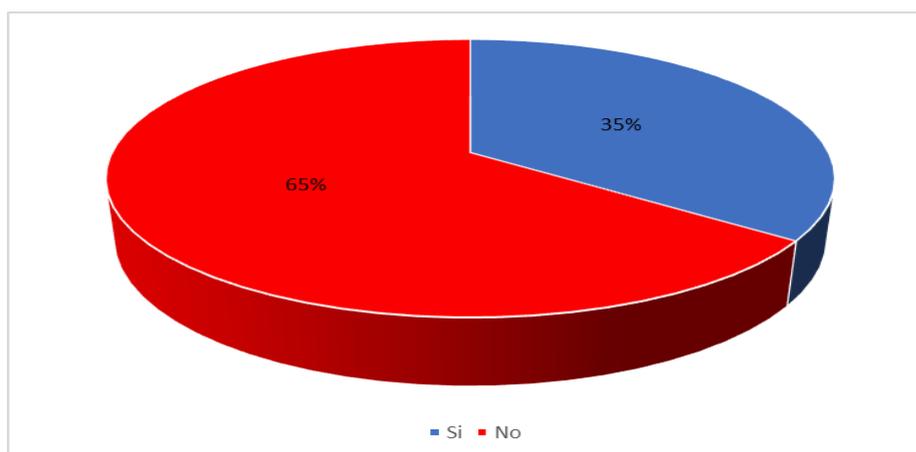
*Tabla 5*

*¿Su remuneración fue pagada oportunamente?*

<b>Pregunta 5</b>	<b>Frec.</b>	<b>%</b>
<b>Si</b>	53	35%
<b>No</b>	99	65%
<b>Total</b>	<b>152</b>	100%

Fuente elaboración propia

*Figura 5: Porcentaje de trabajadores a los que se pagó oportunamente su remuneración*



Fuente: elaboración propia

Interpretación: Los trabajadores de las asociaciones CLAS, el 65% gano la remuneración mínima vital, mientras que un 35% ganó menos de la remuneración mínima vital durante la emergencia sanitaria en el año 2020.

Para analizar el objetivo específico 2

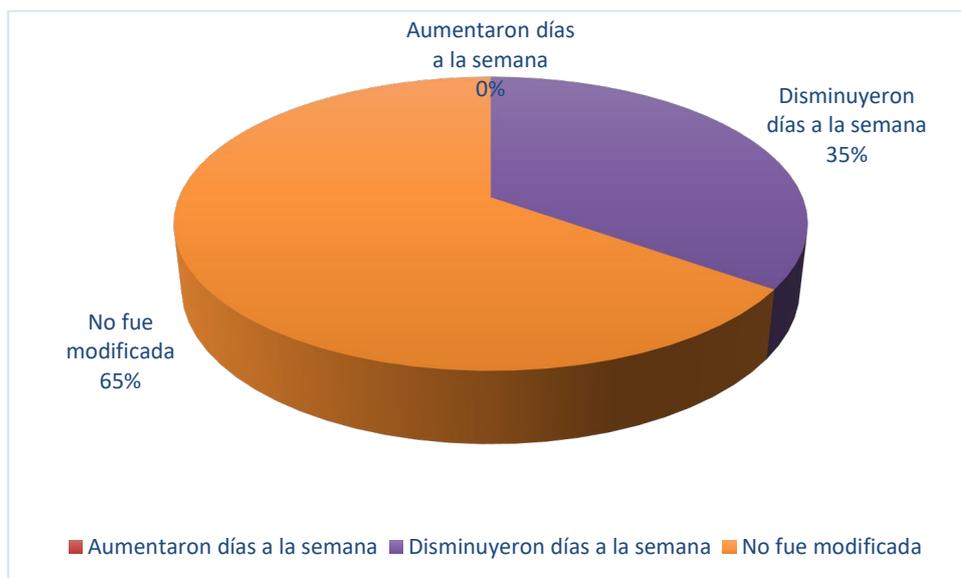
*Tabla 6*

*Respecto de la jornada de trabajo semanal se podría decir*

<b>Pregunta 6</b>	<b>Frec.</b>	<b>%</b>
Aumentaron días a la semana	0	0%
Disminuyeron días a la semana	53	35%
No fue modificada	99	65%
<b>Total</b>	<b>152</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: elaboración propia

Figura 6: Porcentaje respecto de la modificación de jornada de trabajo



Fuente: elaboración propia

Interpretación: Respecto de la jornada de trabajo de los trabajadores de las asociaciones CLAS, durante la emergencia sanitaria año 2020, la jornada de trabajo no fue modificada en un 65%; en contraparte si fue modificada para un 35% de los trabajadores.

Para analizar el objetivo específico 2

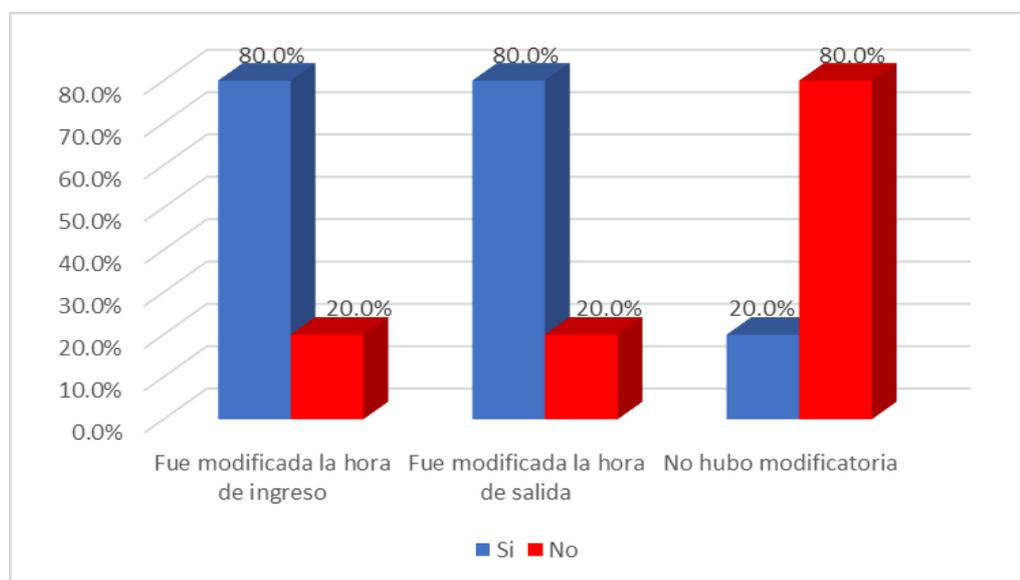
Tabla 7

Marque lo que corresponda respecto de su horario de trabajo

Pregunta 7	Frec.	%	Si		No	
			Frec.	%	Frec.	%
Fue modificada la hora de ingreso	152	100.0%	122	80.0%	30	20.0%
Fue modificada la hora de salida	152	100.0%	122	80.0%	30	20.0%
No hubo modificatoria	152	100.0%	30	20.0%	122	80.0%

Fuente: elaboración propia

Figura 7: Porcentaje de modificación de horario de trabajo



Fuente: elaboración propia

Interpretación: Respecto del horario de trabajo de los trabajadores de las asociaciones CLAS, durante la emergencia sanitaria año 2020, el horario de ingreso

y salida fue modificado en un 80%, mientras que no hubo modificaciones al horario en un 20% de trabajadores.

Respecto del objetivo específico 2

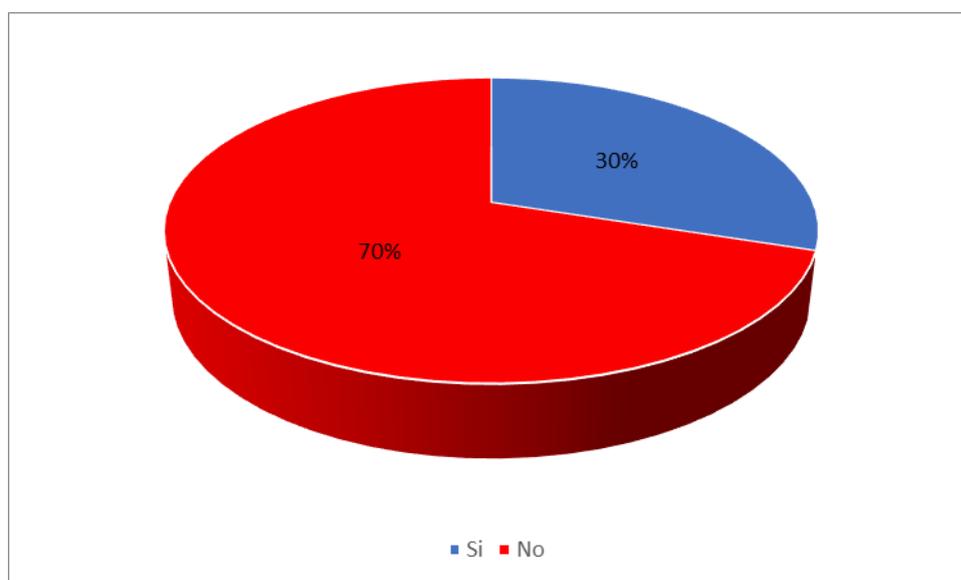
*Tabla 8*

*¿Usted laboró más de 8 horas diarias?*

<b>Pregunta 8</b>	<b>Frec.</b>	<b>%</b>
<b>Si</b>	46	30%
<b>No</b>	106	70%
<b>Total</b>	<b>152</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

*Figura 8: Porcentaje de trabajadores que laboraron en horas extras*



Fuente: elaboración propia

Interpretación: Los trabajadores de las asociaciones CLAS, durante la emergencia sanitaria año 2020, el 30% laboraron horas extras, y un 70% de trabajadores no realizaron horas extras.

Para analizar el objetivo específico 2

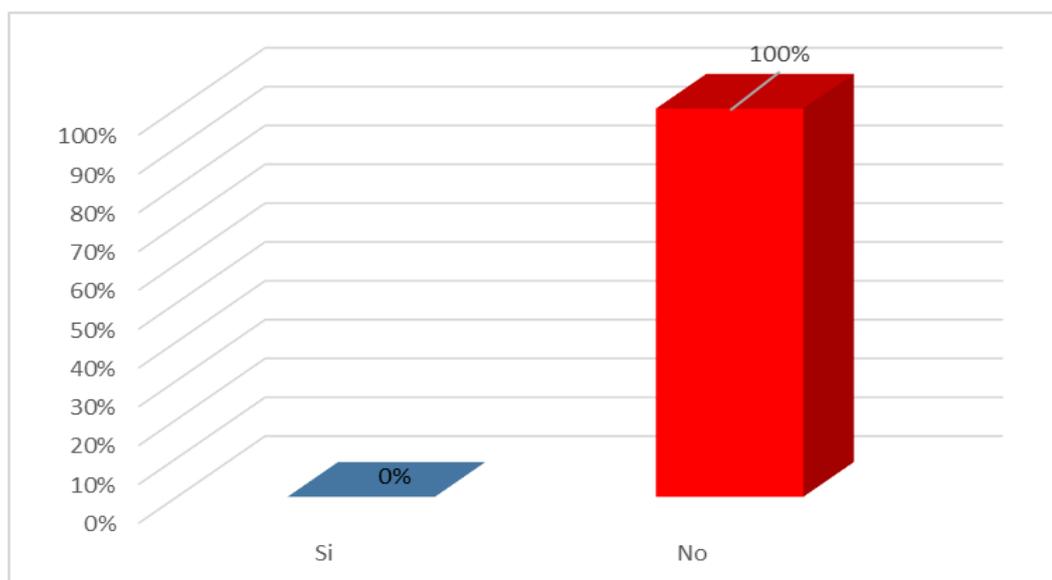
Tabla 9

¿Usted laboró más de 48 horas semanales?

Pregunta 9	Frec.	%
Si	0	0%
No	152	100%
<b>Total</b>	<b>152</b>	<b>100%</b>

Fuente: elaboración propia

Figura 9: Porcentaje de trabajadores que laboraron más de 48 horas semanales



Fuente: elaboración propia

Interpretación: Los trabajadores de las asociaciones CLAS, durante la emergencia sanitaria año 2020, no laboraron más de 48 horas semanales lo que equivale al 100%.

Para analizar el objetivo específico 2

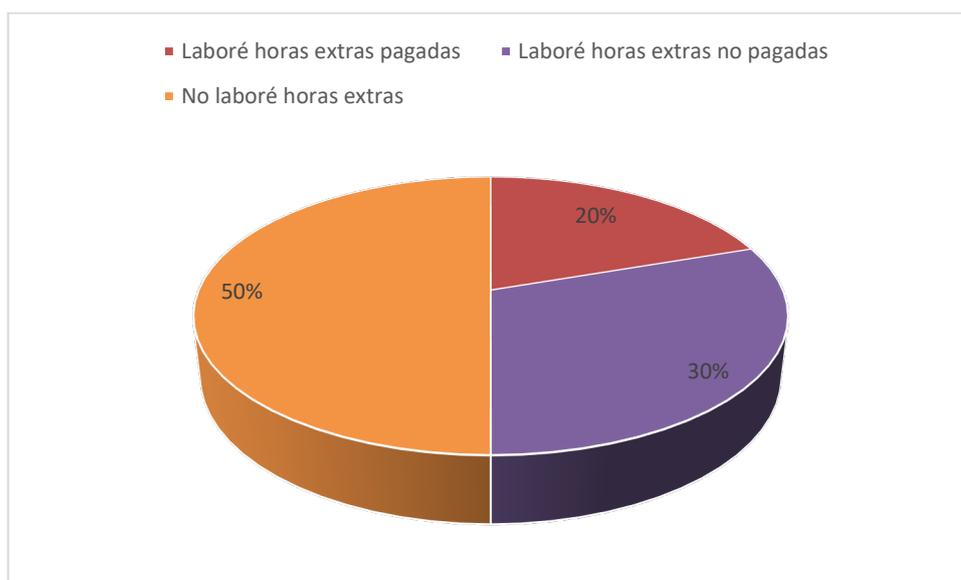
Tabla 10

Respecto del trabajo en horas extras señale lo que corresponda

<b>Pregunta 10</b>	<b>Frec.</b>	<b>%</b>
Laboré horas extras pagadas	30	20%
Laboré horas extras no pagadas	46	30%
No laboré horas extras	76	50%
<b>Total</b>	<b>152</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: elaboración propia

Figura 10: Porcentaje de horas extras pagadas



Fuente: elaboración propia

Interpretación: Los trabajadores de las asociaciones CLAS, durante la emergencia sanitaria año 2020, no laboraron horas extras un 50% de trabajadores, mientras que un 30% laboró horas extras pagadas y un 20% laboró horas extras, pero no fueron pagadas.

Respecto del objetivo específico 3

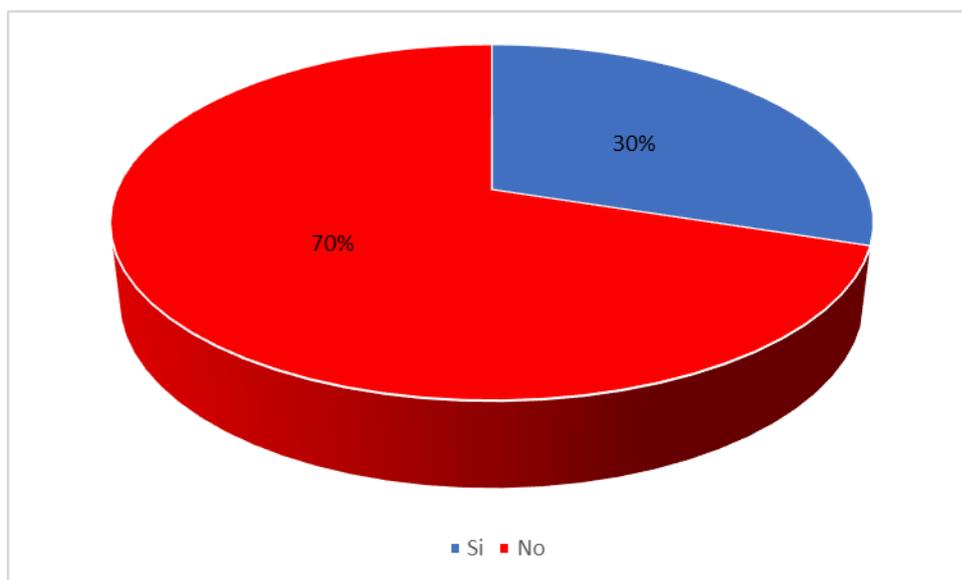
Tabla 11

¿Usted recibió su gratificación de julio y diciembre de 2020 de manera oportuna?

Pregunta 11	Frec.	%
Si	46	30%
No	106	70%
<b>Total</b>	<b>152</b>	<b>100%</b>

Fuente: elaboración propia

Figura 11: Porcentaje de trabajadores a los que se les pago la gratificación de manera oportuna



Fuente: elaboración propia

Interpretación: Los trabajadores de las asociaciones CLAS, durante la emergencia sanitaria año 2020, un 70% de trabajadores no recibieron sus gratificaciones de manera oportuna, mientras que si recibieron sus gratificaciones de manera oportuna un 30% de trabajadores.

Respecto del objetivo específico 3

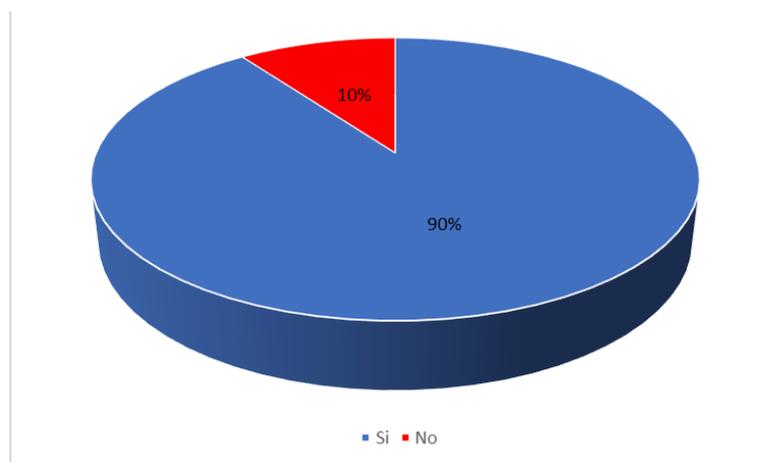
Tabla 12

¿Usted recibió su gratificación de julio y diciembre de 2020 de manera completa?

Pregunta 12	Frec.	%
Si	137	90%
No	15	10%
<b>Total</b>	<b>152</b>	<b>100%</b>

Fuente: elaboración propia

Figura 12: Porcentaje de trabajadores que recibieron su gratificación de manera completa



Fuente: elaboración propia

Interpretación: Los trabajadores de las asociaciones CLAS durante la emergencia sanitaria recibieron su pago de manera completa en un 90% y un 10% no recibió el pago de su gratificación de manera completa.

De otra parte, de los resultados respecto de la aplicación del instrumento denominado ficha de observación, sobre expedientes de inspección, se ha encontrado 8 procedimientos inspectivos, tales como: Procedimiento Inspectivo 3205-2020, Procedimiento inspectivo 2175-2020, Procedimiento inspectivo 2093-2020, Procedimiento Sancionador 165-2020, Procedimiento Inspectivo 2207-2020,

Procedimiento inspectivo 1990-2020, Procedimiento inspectivo 596-2020, Procedimiento inspectivo 180-2020.

Respecto del objetivo general

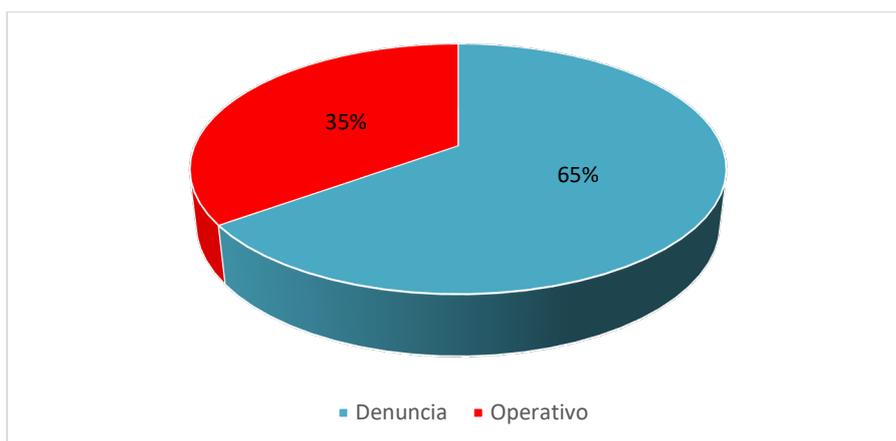
*Tabla 13*

*Inicio del procedimiento inspectivo*

<b>Pregunta 13</b>	<b>Frec.</b>	<b>%</b>
<b>Denuncia</b>	6	65%
<b>Operativo</b>	2	35%
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

Fuente: elaboración propia

*Figura 13: Porcentaje de procedimientos inspectivo iniciados con denuncia*



Fuente: elaboración propia

Interpretación: Los procedimientos inspectivos iniciados a las asociaciones CLAS durante la emergencia sanitaria en el año 2020, un 65% fue iniciada por denuncia y un 35% fue iniciada por operativo.

## Respecto de los tres objetivos específicos

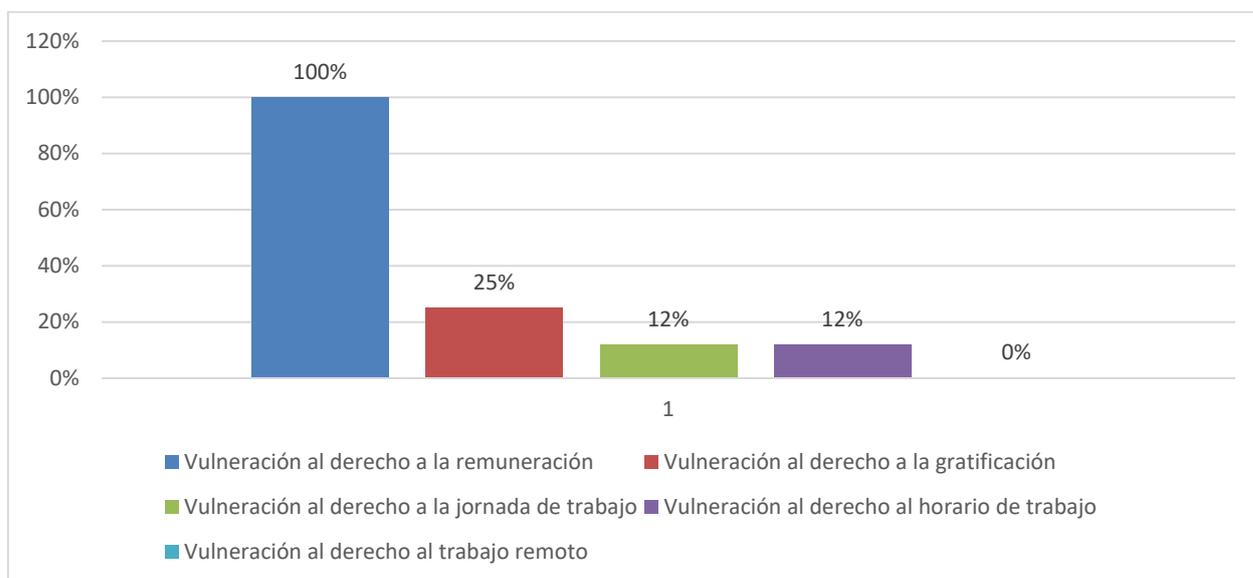
Tabla 14

### Materias de investigación en los procedimientos inspectivos

Pregunta 2	Frec.	%
Vulneración al derecho a la remuneración	8	100%
Vulneración al derecho a la gratificación	2	25%
Vulneración al derecho a la jornada de trabajo	1	12%
Vulneración al derecho al horario de trabajo	1	12%
Vulneración al derecho al trabajo remoto	0	0%

Fuente: elaboración propia

Figura 14: Porcentaje de materias que aparecen en los procedimientos inspectivos



Fuente: elaboración propia

Interpretación: Los procedimientos inspectivos iniciados a las asociaciones CLAS durante la emergencia sanitaria en el año 2020, un 100% tuvieron la materia de remuneración, un 25% tuvieron como materia pago de gratificaciones (remuneraciones), un 12% tuvieron como materia jornada y horario de trabajo (registro de asistencia) y respecto de la vulneración del trabajo remoto no hubo ninguna investigación.

Respecto de los tres objetivos específicos

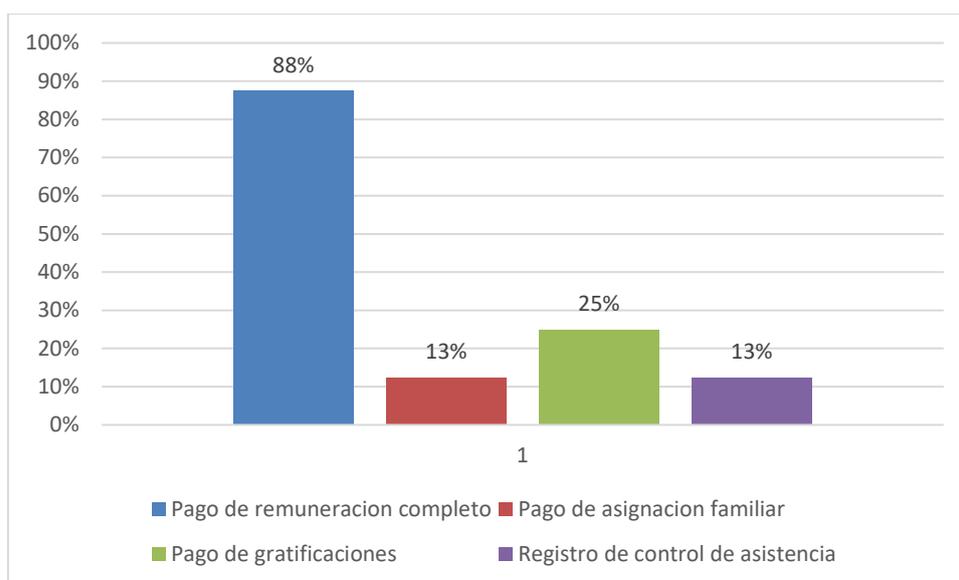
Tabla 15

Requerimiento de cumplimiento

Pregunta 3	Frec.	%
Pago de remuneración completo	7	88%
Pago de asignación familiar	1	13%
Pago de gratificaciones	2	25%
Registro de control de asistencia	1	13%

Fuente: elaboración propia

Figura 15: Materias presentes en el requerimiento de cumplimiento



Fuente. Elaboración propia

Interpretación: Los procedimientos inspectivos iniciados a las asociaciones CLAS durante la emergencia sanitaria en el año 2020, en un 88% se levantó medida de requerimiento por la materia de remuneración, un 25% se levantó medida de requerimiento por la materia de pago de gratificación, un 13% se levantó medida de requerimiento por la materia de jornada y horario de trabajo (registro de asistencia).

## Respecto del objetivo general

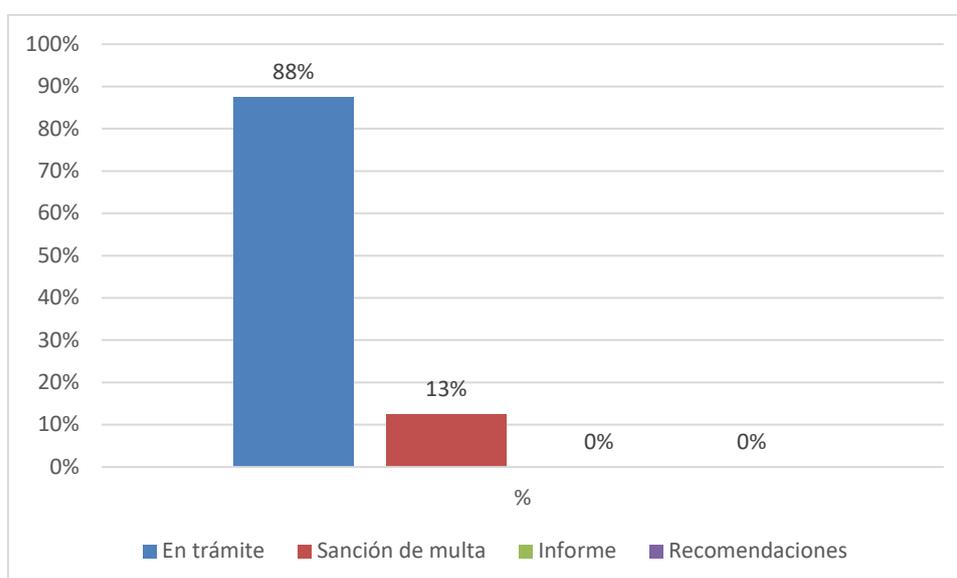
Tabla 16

### Estado del Procedimiento inspectivo

Pregunta 4	Frec.	%
En trámite	7	88%
Sanción de multa	1	13%
Informe	0	0%
Recomendaciones	0	0%

Fuente: elaboración propia

Figura 16: Porcentaje de estado de denuncias



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Los procedimientos inspectivos iniciados a las asociaciones CLAS durante la emergencia sanitaria en el año 2020, el 88% se encuentra en trámite. Y en un 13% se expidió sanción de multa en un acta de infracción.

### Observaciones en las fichas de observación

Entre las observaciones registradas en los procedimientos inspectivos, se aprecia que las asociaciones CLAS en su defensa han señalado, que han reducido la remuneración a sus trabajadores al haber llegado a un acuerdo consensuado con estos en relación a la reducción de remuneración e incluso en algunos casos por debajo de la remuneración mínima vital.

Además, se aprecia que las asociaciones: CLAS Reverendo Gregorio Grima y Socabaya, han solicitado la aplicación de la suspensión perfecta que no fue aprobada.

También indican en su defensa que, al no tener recursos directamente recaudados, ello imposibilita el pago de planillas ya que por disposición del gobierno se cerraron los centros y puestos de salud.

## V. DISCUSIÓN

Desarrollada la investigación se puede afirmar que, respecto al primer objetivo específico trazado, donde se quiso establecer si se vulneró el derecho a la remuneración de los trabajadores durante la emergencia sanitaria en las asociaciones CLAS de Arequipa el 2020, aplicando los instrumentos de recolección de información y la revisión de la legislación aplicable durante el estado de emergencia sanitaria, se señala: que los trabajadores de las asociaciones CLAS pese a brindar el servicio de salud pública y pertenecer al régimen laboral de la actividad privada, esto es el régimen del Decreto Legislativo 728, el trabajador a tiempo completo debió percibir la remuneración mínima vital que para el año 2020 fue S/. 930.00.

Al ordenar el gobierno el cierre de los establecimientos de salud de primer nivel como los centros y puestos de salud por inicio de la pandemia y no siendo posible la atención normal salvo por emergencias, así como la aplicación del Decreto de Urgencia 038-2020, que ordenó a los trabajadores en riesgo a realizar labores de manera remota o a través de la licencia con goce, reducción de remuneración con acuerdo del trabajador, adelanto de vacaciones, entre otros; esto menoscabó en gran parte a los trabajadores ya que se vieron obligados a firmar acuerdos que perjudicaban sus ingresos incluso por debajo de la remuneración mínima vital.

En cuanto a la remuneración los trabajadores de las asociaciones CLAS debieron seguir percibiendo su misma remuneración, salvo que hubieran llegado a un acuerdo con el empleador. Pero, se aprecia de los resultados de la aplicación del instrumento denominado cuestionario en la pregunta cuatro, que un porcentaje importante de trabajadores vio disminuida su remuneración sin acuerdo, equiparando esto a un 10% de trabajadores, mientras que otro porcentaje importante se le redujo la remuneración con acuerdo, esto es a un 30% de trabajadores. Lo que también llama la atención de manera importante es que un 35% de trabajadores declara haber ganado menos de la remuneración mínima vital, lo que supone que algunos acuerdos de reducción de remuneración fueron por debajo de la remuneración mínima vital.

La reducción de remuneración con acuerdo resulta válida ya que se ampara en el artículo 1º de la Ley 9463, pero en la medida en que la reducción dada no se afecte por debajo de la remuneración mínima vital. Es decir, se puede acordar una reducción de remuneración con los trabajadores a tiempo completo siempre y cuando no altere o sea por debajo de la remuneración mínima vital.

Este hecho conlleva a una discusión importante, ya que la remuneración mínima vital se paga a trabajadores que laboran a tiempo completo, es decir por lo menos 4 horas diarias. Sin embargo, dado que los trabajadores de las asociaciones CLAS, mayoritariamente no laboraron de manera presencial y a un alto porcentaje se le dio licencia con goce de haber, compensable. Surge la pregunta ¿es válido llegar a un acuerdo de reducción de remuneración mínima vital con un trabajador que esta con licencia con goce de haber? Más teniendo en cuenta que el Decreto Supremo 011-2020-TR, precisa que debe optarse por mantener el vínculo laboral y la percepción de la remuneración, concretamente este artículo no ordena el pago de la remuneración por debajo de la mínima vital cuando un trabajador este con licencia con goce de haber.

Así durante la investigación se ha obtenido, copia de los convenios de reducción de remuneración a trabajadores de las asociaciones CLAS Socabaya y Hunter, documento dónde se acuerda la reducción de la remuneración por debajo del mínimo vital para trabajadores con licencia con goce. A su vez, estos convenios según se ha observado en las actas de infracción obtenidas de los procedimientos inspectivos en Sunafil, no son válidos, en la medida que se acuerda la reducción de remuneración por debajo del mínimo vital.

De igual manera se ha observado que existe un vacío legal, dado que el decreto supremo no prohíbe expresamente reducir la remuneración, aunque sea con acuerdo del trabajador es decir por debajo de la RMV cuando el trabajador se encuentra con licencia con goce.

Luego, se ha detectado que la remuneración no fue pagada oportunamente siendo que esto afecto a un 65% de trabajadores (pregunta 6), ello de la revisión a la información presentada por la asociación CLAS Socabaya en el procedimiento inspectivo ante Sunafil, quienes declararon que ello se debió a que la recaudación

de ingresos por recursos directamente recaudados ha bajado de manera drástica y dado que se cerraron los centros de salud, por ello, no era posible cumplir con sus obligaciones laborales de manera oportuna, dándose el incumplimiento sin lugar a dudas.

El segundo objetivo fue delimitar si se vulneró el derecho a la jornada y horario de trabajo durante la emergencia sanitaria en las asociaciones CLAS de Arequipa el 2020. Para lo cual se aplicaron los instrumentos denominados cuestionario y ficha de observación, apreciándose que en cuanto a la jornada de trabajo esta disminuyó en un 35% (pregunta 7 del cuestionario), lo que indica que no hubo un aprovechamiento por parte del empleador. Luego, a nivel de inspección laboral se observó que uno de los procedimientos inspectivos tuvo como materia jornada y horario de trabajo.

En cuanto al horario de trabajo se apreció que este también fue modificado, en un 80% (pregunta 8 del cuestionario), lo que se condice con lo ordenado en el Decreto Urgencia 038-2020, dado que el empleador estaba autorizado a modificar el ingreso y salida del personal, sumando a esto que durante un tiempo en la ciudad de Arequipa hubo toque de queda en determinados horarios, lo que hizo casi obligatorio un cambio de horarios.

Preciso señalar que de acuerdo a la revisión de los expedientes inspectivos, solo un caso fue denunciado por la materia de horario y jornada de trabajo (pregunta 2 de la ficha de observación); sin embargo, el requerimiento de cumplimiento fue por registro de asistencia, debido a que hubo cambios en la marcación del reloj digital. Lo que finalmente fue subsanado.

Agregado a ello, la respuesta a la pregunta 10 del cuestionario se extrae, que los trabajadores no laboraron más de 48 horas semanales, por tanto, tampoco hubo una vulneración al pago de remuneración respecto a horas extras, hecho que hace sostener que durante la emergencia sanitaria no hubo violación al derecho a la jornada y horario de trabajo.

Viendo el último objetivo específico que es precisar si se vulneró el derecho a las gratificaciones durante la emergencia sanitaria en las asociaciones CLAS de Arequipa durante el 2020, habiendo también aplicado ambos instrumentos; los

resultados arrojaron que se pagaron las remuneraciones de manera inoportuna en un 70% de los casos. Lo que supone de igual manera una vulneración al derecho a las gratificaciones, más aún, que un 15% de trabajadores declaro haber recibido su gratificación de manera parcial o incompleta

Lo anteriormente señalado se condice con los resultados de la pregunta 2 de la ficha de observación, en la que se aprecia que hubo 2 procesos inspectivos en los que se investigó la materia gratificaciones y fue solicitado su pago en el requerimiento de cumplimiento (pregunta 3 de la ficha de observación).

## VI. CONCLUSIONES

- Primero. - Se concluye que, sí se vulnero el derecho a la remuneración de los trabajadores de las asociaciones CLAS, en Arequipa durante la emergencia sanitaria el año 2020, dado que al 10% de ellos se les redujo la remuneración sin acuerdo escrito. Además, a un 35% se le redujo la remuneración por menos de la remuneración mínima vital. Luego, a un 65% se le pago la remuneración de manera inoportuna. Y sumado a ello de los 8 procedimientos inspectivos iniciados por Sunafil durante el año 2020 a las asociaciones CLAS, la materia destacada que aparece en todos es el pago de remuneración.
- Segundo. – Concluyo que no se vulnero el derecho a la jornada y horario de trabajo de los trabajadores objeto de estudio, dado que la jornada de los trabajadores no aumento, pero sí hubo cambios en el horario de ingreso y salida de personal como señaló el 80% de trabajadores, ello debido a la coyuntura que atraviesa el país ya que el gobierno autorizó a que los empleadores pudieran modificar el horario de ingreso y salida, teniendo en cuenta además el toque de queda dispuesto a nivel nacional. Ello, tiene relación con el hecho de que no se denunció ante Sunafil ningún incumplimiento relacionado a la jornada y horario de trabajo. Y que si bien hubo una investigación ella se dio por registro de control de asistencia debido al uso de medios digitales para la marcación del horario.
- Tercero. - Respecto del pago de gratificaciones, sí se vulneró este derecho de los trabajadores, pues un 70% recibió su gratificación de manera inoportuna y un 10% recibió su gratificación de manera incompleta. Ello se condice con los requerimientos de cumplimiento emitidos por Sunafil en un 25% de los procedimientos inspectivos, que fueron por pago de gratificaciones; aunado a esto un 65% de los procedimientos

inspectivos iniciados en Sunafil Arequipa a las asociaciones CLAS, fue por denuncia de los trabajadores, apareciendo en el 100% la materia de investigación pago de remuneración y en el 88% de ellos se levantó requerimiento de cumplimiento por pago de remuneración, dejando a salvo el hecho de que el 88% de los procedimientos aún se encuentra en trámite y no se ha expedido aun acta de infracción o informe final.

Además, se ha constatado que algunas de las asociaciones CLAS, han elaborado acuerdos de reducción de remuneración por debajo de la remuneración mínima vital, lo que vulnera evidentemente el derecho a la remuneración dado que no está permitido reducir la remuneración por debajo de la remuneración mínima vital ni siquiera con acuerdo del trabajador. Empero, situación distinta es cuando el trabajador se encuentra con licencia con goce por orden del Decreto de Urgencia 038-2020, en esa circunstancia es válido todo acuerdo que conduzca a mantener el vínculo laboral y la percepción de remuneraciones.

Se han vulnerado los derechos de los trabajadores de las asociaciones CLAS, durante la emergencia sanitaria en el año 2020, específicamente el derecho al pago de remuneración y pago de gratificaciones. Empero, no se ha vulnerado el derecho a la jornada y horario de trabajo de tales trabajadores.

## VII. RECOMENDACIONES

Teniendo a la vista los resultados de la investigación es pertinente realizar las siguientes recomendaciones:

Primero. – Se recomienda a los funcionarios que gerencian las asociaciones de comunidad local de administración de salud y miembros de los consejos directivos, soliciten orientación a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, a efecto de la debida aplicación de las normas laborales en la gestión de recursos humanos con los trabajadores de las asociaciones CLAS.

Segundo. - Se recomienda al ejecutivo, específicamente al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, dicte las medidas específicas para las asociaciones CLAS en situaciones especiales como la declaración de emergencia sanitaria, concretamente, sobre los requisitos para solicitar la suspensión perfecta, dado que estas asociaciones al no estar generando rentas como normalmente lo hacía, los criterios dados por el gobierno no resultan aplicables; por tanto las escalas de multas aplicadas en dichas asociaciones distan enormemente por la aplicación de escalas como si se tratara de empresas grandes, ya que no hacen la diferenciación con las microempresas pues no están inscritas como tal.

Tercero. – Finalmente, se recomienda al ejecutivo, revisar las normas a aplicar a las asociaciones de comunidad local de administración de salud, específicamente en lo referido a las normas presupuestarias, dado que existe una limitación en el uso del dinero que incide directamente con la obligación de pagar planilla de trabajadores. Resultando necesario que el ejecutivo autorice el pago de los gastos laborales con dinero presupuestado al Ministerio de Salud.

## REFERENCIAS

- AA.VV. (1999). *Diccionario Jurídico laboral*. Granada: Editorial Comares.
- Alfonso Mellado, C. (2004). *Salarios y Negociación Colectiva*. Albacete: Bomarzo.
- Antezana Abarca, N. (2013). *El Impacto del Teletrabajo en los Recursos Humanos: Caso de la empresa NCA Consultores S.A.C., Arequipa, 1997 – 2012*. Arequipa: Universidad Católica Santa María.
- Arce Ortiz, E. (2013). *Derecho individual del trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias*. Lima: Palestra.
- Banco Mundial. (2020). *Perspectivas Económicas Mundiales*. Washintong: Banco Mundial.
- Barrantes Echavarría. (2013). *Investigación: un camino al conocimiento*. Colombia: Ágora: Serie Estudios.
- Benrey, J. (2011). *Análisis de la figura de la suspensión de contrato de trabajo del trabajador particular en Colombia y algunas menciones a la legislación extranjera*. ISSN: 0124-0579.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0124-05792011000200014&lang=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-05792011000200014&lang=es)
- Bernales, E. (2012). *La constitución de 1993 (Veinte años despues)*. Lima: Idemsa.
- Blanco, E. (2006). *La cogestión ¿qué se gana? ¿qué se pierde?* Researchgate.
- Cataño Ramirez, S., & Gómez Rúa, N. (18 de enero de 2021). *Dialnet*.  
<file:///C:/Users/USUARIO-PC/Downloads/Dialnet-ElConceptoDeTeletrabajo-4804770.pdf>
- Cerna Pajares, C. (2017). *Consecuencias jurídicas de la Ley N° 30036 - Ley que regula el teletrabajo*. Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca.
- De la Cueva, M. (2013). *Nuevo derecho del trabajo mexicano*. México: Porrúa. Editorial y Librería Jurídica Grijley.
- Diario la Republica (02 de octubre 2020) Sunafil recibió más de 31 mil denuncias laborales durante estado de emergencia. *Diario La República*.

<https://larepublica.pe/economia/2020/10/02/sunafil-recibio-mas-de-31-mil-denuncias-laborales-durante-estado-de-emergencia/>

- Dolorier Torres. (2010). *Tratado Práctico de Derecho Laboral*. Lima: El Buho.
- Gamonal, S. (2019). Narrativa laboral y principios del derecho del trabajo Chileno. *Revista de Faculta de Derecho de la Universidad de Mexico*, 69(273), 1-24. doi:<http://dx.doi.org/10.22201/fder.24488933e.2019.273-1.68631>
- Gil, P. (2012). Riesgos psicosociales y salud ocupacional. *Revista peruana de medicina experimental y salud publica*. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1726-46342012000200012](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342012000200012)
- Gómez, S. (2012). *Metodología de la investigación*. México: Red Tercer Milenio.
- Grupo Verona (2020). *Sunafil: Conoce las principales características para aplicar el trabajo remoto*. <https://grupoverona.pe/sunafil-conoce-las-principales-caracteristicas-para-aplicar-el-trabajo-remoto/>
- Haro, J. (2011). *Derecho individual del trabajo*. Lima: Ediciones Legales.
- Hernandez, R., Fernández , C., & Baptista , P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Cuarta Edición ed.). Mexico: McGraw-Hill.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020). *Informe Técnico Situación del Mercado en Lima Metropolitana*. Lima: INEI.
- Jaramillo, J. (2010). Principios Constitucionales y Legales del Derecho del Trabajo Colombiano. 101.
- Jürgen Weller. (2020). *La pandemia del COVID -19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales, Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/67)*. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- Landa, C. (2017). *Los derechos fundamentales. Colección lo esencial del derecho*. Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.
- López Basanta, J. (1988). *El Salario*. Buenos Aires: Ediciones Jurídicas.

- López, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología Social cuantitativa*. Madrid: Universidad Autónoma de Barcelona.  
[https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua\\_a2016\\_cap2-3.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf)
- López, R., & De la Rosa. (2008). *Control Máquina - Humano*. Madrid.
- Lora, G. (2016). La suspensión perfecta por caso fortuito y fuerza mayor: análisis legal y caústica. *Ius Et Veritas*, 24(51), 270-281.  
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16385>
- Marcenaro Frers, R. (2009). Los derechos laborales de rango constitucional. (Tesis de Maestría de la Universidad Católica del Perú).  
[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/1133/MARCENARO\\_FRERS\\_RICARDO\\_ARTURO\\_DERECHOS\\_LABORALES.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/1133/MARCENARO_FRERS_RICARDO_ARTURO_DERECHOS_LABORALES.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Portal del Gobierno Peruano (). *www.gob.pe*. Portal del Gobierno Peruano:  
<https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/311996-gobierno-prorroga-trabajo-remoto-hasta-el-31-de-julio-de-2021-y-establece-derecho-de-trabajadores-a-la-desconexion-digital>
- Poquet Catala, R. (2018). Protection of the right to privacy of the. *Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, 113-135.
- Ramírez Punchin, E., & Chuquillanqui Aragón, O. (2016). *El Teletrabajo en el Perú: Comentarios al Nuevo Marco Normativo*. Lima: Derecho y Sociedad.
- Remote Year. (2017). *What is remote work?*  
<https://remoteyear.com/blog/what-isremote-work>
- Rendon Vasquez, J. (1991). *Derecho del Trabajo. Relaciones individuales en la actividad privada*. Ediciones Tarpuy
- Rojas Espinoza, J. (2019). *El teletrabajo, su naturaleza jurídica, principios y regulación*. Santiago: Universidad de Chile.
- Rubio, M. (2013). *Estudio Constitucional*. Lima: Palestra Editores.

- Sissy, R. (2015). *Trabajo docente como límite de la jornada acumulativa*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Toyama Miyagusuku, J. (2009). *Temas centrales del derecho del trabajo siglo XXI*. Lima: Ara Editores.
- Toyama Miyagusuku, J. (2011). *Derecho Individual del Trabajo*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Verano, L. (2016). *Aspectos favorables de la suspensión perfecta de labores por motivos económicos*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Vicente Chinchay, J. (2020). *Trabajo remoto y gestión administrativa en la Institución Educativa Rosa Dominga Pérez Liendo – La Victoria 2020*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Zambrano, O., & Campos, S. (2015). Incidencia de la suspensión del contrato de trabajo en el pago de la prima legal de servicios. *Vía Juris* (49), 56-66. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6610296>

## ANEXOS

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN/ÍTEM CUESTIONARIO	ESCALA DE MEDICIÓN/ÍTEM FICHA
<b>Derechos laborales</b>	Son todos aquellos derechos que tiene un trabajador en el marco de una relación laboral, frente al empleador.	La remuneración y gratificaciones, son de índole económica, tiene un mínimo impuesto por el gobierno. La jornada y horario de trabajo, son derechos no económicos, y requieren de un acuerdo para ser modificados.	<b>Remuneración.</b> - elemento esencial del contrato de trabajo. Constituye un derecho fundamental. Todo aquello que percibe el trabajador por los servicios prestados, sea en dinero o especie.	Remuneración equitativa	4	2,3,4 y 5
				RMV	5	2,3,4 y 5
				Pago oportuno	6	2,3,4 y 5
			<b>Jornada y horario.</b> - jornada de puesto o centro de trabajo. trabajo es el tiempo diario, semanal, mensual o anual que destina el trabajador en favor del empleador. El horario de trabajo representa el periodo temporal durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador, comprende desde el ingreso hasta la salida del trabajador del centro laboral.	Reducción de jornada	7	2,3,4 y 5
				Aumento de jornada	7	2,3,4 y 5
				Cambio de horario	8	2,3,4 y 5
				Jornada máxima	9 y 10	2,3,4 y 5
				Horas fuera de la jornada	11	2,3,4 y 5
			<b>Gratificación.</b> - Sumas de dinero que el empleador otorga al trabajador en forma adicional, a la remuneración que percibe mensualmente.	Pago oportuno	12	2,3,4 y 5
				Pago completo	13	2,3,4 y 5
<b>Emergencia Sanitaria</b>	Situación excepcional declarada por el gobierno por diversos motivos, entre ellos por la declaración de pandemia	Es un periodo de tiempo excepcionales que inició el 16 de marzo de 2020 y sigue hasta la actualidad. En el cual se han producido normas	Trabajo remoto	Trabajo remoto	3	
			Suspensión perfecta	Aprobada	3	
				Desaprobada	3	
			Licencia sin goce	Sin acuerdo	3	
				Con acuerdo	3	
			Trabajo presencial	Trabajo presencial	3	

## MATRIZ DE CONSISTENCIA – PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	Vulneración de los derechos laborales a los trabajadores de las Asociaciones CLAS, durante la emergencia sanitaria, Arequipa 2020	VARIABLES E INDICADORES
PROBLEMA	OBJETIVOS	
<p><b>Problema general:</b> ¿Cómo se han dado los derechos laborales durante la emergencia sanitaria, en las asociaciones CLAS de Arequipa, durante el 2020?</p> <p><b>Problema específico:</b> <b>A.</b> ¿Se vulneró el derecho a la remuneración durante la emergencia sanitaria, en las asociaciones CLAS de Arequipa, durante el 2020? <b>B.</b> ¿Se vulneró el derecho a la jornada y horario de trabajo durante la emergencia sanitaria, en las asociaciones CLAS de Arequipa, durante el 2020? <b>C.</b> ¿Se vulneró el derecho a las gratificaciones durante la emergencia sanitaria, en las asociaciones CLAS de Arequipa, durante el 2020?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar si existe vulneración a los derechos laborales durante la emergencia sanitaria, en las asociaciones CLAS de Arequipa, durante el 2020.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> <b>A.</b> Establecer si se vulneró el derecho a la remuneración durante la emergencia sanitaria, en las asociaciones CLAS de Arequipa, durante el 2020. <b>B.</b> Delimitar si se vulneró el derecho a la jornada y horario de trabajo durante la emergencia sanitaria, en las asociaciones CLAS de Arequipa, durante el 2020. <b>C.</b> Precisar si se vulneró el derecho a las gratificaciones durante la emergencia sanitaria, en las asociaciones CLAS de Arequipa, durante el 2020.</p>	<p><b>Variable Dependiente:</b> Derechos laborales</p> <p><b>Indicadores:</b> Remuneración Jornada y Horario Gratificaciones</p> <p><b>Variable independiente:</b> Trabajo en Emergencia Sanitaria</p> <p><b>Indicadores:</b> Trabajo Remoto Suspensión Perfecta Licencia sin goce Trabajo Presencial</p>

## GUÍA DE ENTREVISTA

- I. Datos Generales:
  - 1. Entrevistado:
  - 2. Profesión, grado académico:
  - 3. Especialidad:
  - 4. Cargo e Institución donde labora:
    - I. Aspectos de la entrevista.

Título de Investigación: Vulneración a los derechos laborales de los trabajadores de las asociaciones CLAS, durante la emergencia sanitaria, Arequipa 2020

- 1. **Objetivo General: ¿Cómo se han dado los derechos laborales durante la emergencia sanitaria, en las asociaciones CLAS de Arequipa, durante el 2020?**

Respuesta: .....

.....

.....

.....

.....

- 2. ¿-----  
-----  
-----?

Respuesta: .....

.....

.....

.....

.....

3. ¿-----  
-----  
-----?

Respuesta: .....  
.....  
.....  
.....  
.....

**Objetivo Específicos 01:**

**A. Establecer si se vulneró el derecho a la remuneración durante la emergencia sanitaria, en las asociaciones CLAS de Arequipa, durante el 2020.**

Respuesta: .....  
.....  
.....  
.....  
.....

4. ¿-----  
-----  
-----?,

Respuesta: .....  
.....  
.....  
.....  
.....

**Objetivo Específicos 02.**

**B. Delimitar si se vulneró el derecho a la jornada y horario de trabajo durante la emergencia sanitaria, en las asociaciones CLAS de Arequipa, durante el 2020.**

Respuesta: .....

.....

.....

.....

.....

5. -----

-----

-----

-----

Respuesta: .....

.....

.....

.....

.....

**Objetivo Específicos 03:**

C. Precisar si se vulneró el derecho a las gratificaciones durante la emergencia sanitaria, en las asociaciones CLAS de Arequipa, durante el 2020.

Respuesta: .....

.....

.....

.....  
.....

6. ...., ¿-----  
-----  
-----  
-----?  
-----?

Respuesta: .....  
.....  
.....  
.....  
.....

7. ¿-----  
-----  
-----  
-----?  
-----?

Respuesta: .....  
.....  
.....  
.....

### Cuestionario 1

El presente cuestionario se aplicará a los trabajadores del regimen laboral 728 de las ACLAS de Arequipa ciudad, con la finalidad de obtener información dentro de la investigación denominada "Derechos laborales vulnerados durante la emergencia sanitaria, en las Asociaciones Comunidad Local de Salud Arequipa 2020". Para la Unviersidad Cesar Vallejo. Marque con una "X" la opción u opciones que considere correctas, en relación a su trabajo en la ACLAS.

1 Cuál es el cargo que ostenta

--

2 Usted es trabajador de grupo de riesgo

SI		NO	
----	--	----	--

3 ¿Usted en que modalidades laboró durante la emergencia sanitaria en el año 2020?

	Trabajo remoto
	Trabajo presencial
	Suspensión perfecta aprobada
	Suspensión perfecta desaprobada
	Solicito licencia sin goce

4 ¿Su remuneración durante la emergencia sanitaria en el año 2020?

	Se mantuvo
	Aumento
	Disminuyo con acuerdo
	Disminuyo sin acuerdo

5 ¿Durante la emergencia sanitaria en el año 2020, ganó por lo menos la remuneración mínima vital?

SI		NO	
----	--	----	--

6 ¿Su remuneración fue pagada oportunamente?

SI		NO	
----	--	----	--

7 Marque lo que corresponda respecto de la jornada de trabajo

	Aumentaron días a la semana
	Disminuyeron días a la semana
	No fue modificada

8 Marque lo que corresponda respecto de su horario de trabajo

	Fue modificada la hora de ingreso
--	-----------------------------------



<input type="checkbox"/>	Fue modificada la hora de salida
<input type="checkbox"/>	No hubo modificatoria

9 ¿Usted laboró más de 8 horas diarias?

SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	--------------------------	----	--------------------------

10 ¿Usted laboró más de 48 horas semanales?

SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	--------------------------	----	--------------------------

11 Respecto del trabajo en horas extras señale lo que corresponda

<input type="checkbox"/>	Laboré horas extras pagadas
<input type="checkbox"/>	Laboré horas extras no pagadas
<input type="checkbox"/>	No laboré horas extras

12 ¿Usted recibió su gratificación de julio y diciembre de 2020 de manera oportuna?

SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	--------------------------	----	--------------------------

13 ¿Usted recibió su gratificación de julio y diciembre de 2020 de manera completa?

SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	--------------------------	----	--------------------------



### Cuestionario 1

El presente cuestionario se aplicará a los trabajadores del régimen laboral 728 de las ACLAS de Arequipa ciudad, con la finalidad de obtener información dentro de la investigación denominada "Derechos laborales vulnerados durante la emergencia sanitaria, en las Asociaciones Comunidad Local de Salud Arequipa 2020". Para la Universidad Cesar Vallejo. Marque con una "X" la opción u opciones que considere correctas, en relación a su trabajo en la ACLAS.

1 Cuál es el cargo que ostenta

ENFERMERA
-----------

2 Usted es trabajador de grupo de riesgo

SI		NO	X
----	--	----	---

3 ¿Usted en que modalidades laboró durante la emergencia sanitaria en el año 2020?

	Trabajo remoto
	Trabajo presencial
X	Suspensión perfecta aprobada
	Suspensión perfecta desaprobada
	Solicito licencia sin goce

4 ¿Su remuneración durante la emergencia sanitaria en el año 2020?

	Se mantuvo
	Aumento
X	Disminuyo con acuerdo
	Disminuyo sin acuerdo

5 ¿Durante la emergencia sanitaria en el año 2020, ganó por lo menos la remuneración mínima vital?

SI	X	NO	
----	---	----	--

6 ¿Su remuneración fue pagada oportunamente?

SI		NO	Y
----	--	----	---

7 Marque lo que corresponda respecto de la jornada de trabajo

	Aumentaron días a la semana
X	Disminuyeron días a la semana
	No fue modificada

8 Marque lo que corresponda respecto de su horario de trabajo

X	Fue modificada la hora de ingreso
X	Fue modificada la hora de salida
	No hubo modificatoria

9 ¿Usted laboró más de 8 horas diarias?

SI		NO	X
----	--	----	---

10 ¿Usted laboró más de 48 horas semanales?

SI		NO	Y
----	--	----	---

11 Respecto del trabajo en horas extras señale lo que corresponda

	Laboré horas extras pagadas
	Laboré horas extras no pagadas
Y	No laboré horas extras

12 ¿Usted recibió su gratificación de julio y diciembre de 2020 de manera oportuna?

SI		NO	Y
----	--	----	---

13 ¿Usted recibió su gratificación de julio y diciembre de 2020 de manera completa?

SI	X	NO	
----	---	----	--

### Cuestionario 1

El presente cuestionario se aplicará a los trabajadores del regimen laboral 728 de las ACLAS de Arequipa ciudad, con la finalidad de obtener información dentro de la investigación denominada "Derechos laborales vulnerados durante la emergencia sanitaria, en las Asociaciones Comunidad Local de Salud Arequipa 2020". Para la Unviersidad Cesar Vallejo. Marque con una "X" la opción u opciones que considere correctas, en relación a su trabajo en la ACLAS.

1 Cuál es el cargo que ostenta

<i>Secretario</i>
-------------------

2 Usted es trabajador de grupo de riesgo

SI		NO	<input checked="" type="checkbox"/>
----	--	----	-------------------------------------

3 ¿Usted en que modalidades laboró durante la emergencia sanitaria en el año 2020?

<input type="checkbox"/>	Trabajo remoto
<input type="checkbox"/>	Trabajo presencial
<input checked="" type="checkbox"/>	Suspensión perfecta aprobada
<input type="checkbox"/>	Suspensión perfecta desaprobada
<input type="checkbox"/>	Solicito licencia sin goce

4 ¿Su remuneración durante la emergencia sanitaria en el año 2020?

<input type="checkbox"/>	Se mantuvo
<input type="checkbox"/>	Aumento
<input checked="" type="checkbox"/>	Disminuyo con acuerdo
<input type="checkbox"/>	Disminuyo sin acuerdo

5 ¿Durante la emergencia sanitaria en el año 2020, ganó por lo menos la remuneración mínima vital?

SI		NO	<input checked="" type="checkbox"/>
----	--	----	-------------------------------------

6 ¿Su remuneración fue pagada oportunamente?

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	
----	-------------------------------------	----	--

7 Marque lo que corresponda respecto de la jornada de trabajo

<input type="checkbox"/>	Aumentaron días a la semana
<input checked="" type="checkbox"/>	Disminuyeron días a la semana
<input type="checkbox"/>	No fue modificada

8 Marque lo que corresponda respecto de su horario de trabajo

<input checked="" type="checkbox"/>	Fue modificada la hora de ingreso
<input checked="" type="checkbox"/>	Fue modificada la hora de salida
<input type="checkbox"/>	No hubo modificatoria

9 ¿Usted laboró más de 8 horas diarias?

SI		NO	✓
----	--	----	---

10 ¿Usted laboró más de 48 horas semanales?

SI		NO	✓
----	--	----	---

11 Respecto del trabajo en horas extras señale lo que corresponda

	Laboré horas extras pagadas
	Laboré horas extras no pagadas
✓	No laboré horas extras

12 ¿Usted recibió su gratificación de julio y diciembre de 2020 de manera oportuna?

SI		NO	✓
----	--	----	---

13 ¿Usted recibió su gratificación de julio y diciembre de 2020 de manera completa?

SI	✓	NO	
----	---	----	--

**VALIDACION DE INSTRUMENTO**
**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y nombres: PIZARRO DELGADO JESSICA ALEXANDRA  
 1.2. Cargo e institución donde labora: ABOGADA INDEPENDIENTE  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: CUESTIONARIO 1  
 1.4. Autor (a) de instrumento: KARIN MADELEINE VALDIVIA MAMANI

**II. ASPECTOS DE VALIDACION**

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible											X		
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos											X		
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación												X	
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											X		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías											X		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico												X	

**III. OPINION DE APLICABILIDAD**

- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.
- El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación.

X

**IV. PROMEDIO DE VALORACION**

93
----

Lima, 04 de febrero de 2021


**FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE**
**DNI N° 29726167**



**VALIDACION DE INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y nombres: VILLASANTE FLORES JESUS RICARD
- 1.2. Cargo e institución donde labora: ASESOR LEGAL, EMPRESA SABER Y SERVIR S.A.C.
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: CUESTIONARIO 1
- 1.4. Autor (a) de instrumento: KARIN MADELEINE VALDIVIA MAMANI

**II. ASPECTOS DE VALIDACION**

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible									x				
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos											x		
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación									x				
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica												x	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											x		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías											x		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos											x		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos											x		
9. METODOLOGIA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos									x				
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico											x		

**III. OPINION DE APLICABILIDAD**

- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.
- El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación.

x

**IV. PROMEDIO DE VALORACION**

88
----

Lima, 04 de febrero de 2021

.....  
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI N° 45598581

## Ficha de observación

Esta ficha será aplicada a los expedientes de procedimientos inspectivos iniciados durante la emergencia sanitaria en el año 2020, en Sunafil Arequipa, en los que el sujeto inspeccionado fue un CLAS.

1. El procedimiento inicia por:

Denuncia	
Operativo	

2. Marque las materias de investigación

	Vulneración al derecho a la remuneración
	Vulneración al pago de gratificaciones
	Vulneración a la jornada de trabajo
	Vulneración al horario de trabajo
	Vulneración al trabajo remoto

3. Se expidió requerimiento de cumplimiento

Enumerar el requerimiento

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	

Cantidad de trabajadores afectados		
------------------------------------	--	--

4. Cual fue el resultado de la investigación

	En trámite
	Sanción de multa
	Informe
	Recomendaciones

5. Si fue sanción de multa, qué sanción fue:

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	

6. Observaciones

**CARGO DE REGISTRO DE RECEPCION**

HOJA DE RUTA N°: 0000035785- 2021

 <b>SUNAFIL</b> <small>DEPENDENCIA REGIONAL DE PERUQUITA LADINA</small>	
<b>Mesa de Partes Virtual</b>	
Nro. de Hoja de Ruta:	0000035785- 2021
Fecha de Registro MPV:	15/03/2021 04:03:37
Fecha de Recepción:	15/03/2021 05:03:26
<b>DOCUMENTO RECIBIDO</b>	

**DATOS DEL REMITENTE:**

**Nombres/Razón Social:** KARIN MADELEINE VALDIVIA MAMANI  
**N° de documento:** 29628030  
**Dirección:** URB. LEONCIO PRADO AV. PRIMAVERA MZ. Q LOTE 4,  
PAUCARPATA-AREQUIPA-AREQUIPA  
**Correo electrónico:** LEINA58US@GMAIL.COM  
**Celular:** 950537006

(\*) Usted ha autorizado que se le notifique al correo electrónico registrado todos los actos administrativos que se emiten respecto a su trámite.

**DATOS DEL DOCUMENTO:**

**Sede destino:** INTENDENCIA REGIONAL DE AREQUIPA  
**Dependencia destino:** SUNAFIL-IRE AREQUIPA-SUB INTENDENCIA ADMINISTRATIVA  
**Trámite:** OTRO TRAMITE

**DETALLE DE LA SOLICITUD:**

ACCESO A INFORMACION POR LEY DE TRANSPARENCIA CON FINES ACADEMICOS.

**Documentos adjuntos:**

Nombre: 29628030-4059-1.pdf - Tamaño: 597653 KB

**Documentos de referencia:**

**OBSERVACIONES:**

Sin observaciones

LA/S OBSERVACIONES DEBEN SER SUBSANADAS POR EL ADMINISTRADO EN EL PLAZO MAXIMO DE DOS (02) DIAS HABILES DE PRESENTADO EL DOCUMENTO DE ACUERDO AL ARTICULO 136.1 DEL TEXTO UNICO ORDENADO DE LA LEY 27444, UTILIZANDO LOS CANALES AUTORIZADOS PARA LA RECEPCION DE DOCUMENTOS (MESA DE PARTES PRESENCIAL O MESA DE PARTES VIRTUAL)

Solicito: Acceso a información y revisión de expedientes inspectivos por la Ley de Transparencia con fines académicos

**SEÑORES SUNAFIL AREQUIPA**

Karin Valdivia Mamani, identificada con DNI 29628030, con domicilio en Urb. Leoncio Prado Mz. Q lote 4 distrito de Paucarpata, Arequipa, con correo electrónico leina58us@gmail.com, celular 950537006, ante usted me presento y expongo:

Que, en aplicación de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información, y encontrándome en proceso de titulación en la Universidad Cesar Vallejo a través del planteamiento de la tesis titulada: La Vulneración de los derechos laborales a los trabajadores de las Asociaciones CLAS, durante la emergencia sanitaria, Arequipa 2020; solicito la siguiente información:

- Cantidad de procedimientos inspectivos iniciados con Orden de Inspección en la provincia de Arequipa a las Asociaciones de Comunidad Local de Administración de Salud de marzo a diciembre de 2020.
- Cantidad de expedientes que han culminado aplicándose multa e indicar además a cuantos trabajadores se les ha afectado en cada investigación de marzo a diciembre de 2020.
- ¿Cuántas denuncias han interpuesto trabajadores de salud en contra de las asociaciones CLAS en AQP, Durante el periodo de la emergencia sanitaria por la pandemia del covid -19 año 2020?
- Como consecuencia de las denuncias ingresadas por trabajadores de salud en contra de los CLAS AQP., ¿cuántos operativos ha realizado la Sunafil al respecto en el año 2020 y si no han realizado operativos indicar el ¿por qué?
- ¿Qué materias laborales se están investigando y cuales son de mayor reincidencia?
- ¿Cuál es el estado y número de casos según su condición de procedimiento en el que se encuentran los expedientes producto de las denuncias u operativos realizados por la Sunafil?

ESTADO	CANTIDAD
En tramite	
Con informe	
Con acta de infracción	

Ello con la finalidad de llevar adelante mi investigación, la misma que será aplicado a los expedientes inspectivos con respecto a las denuncias ingresadas a la SUNAFIL de las asociaciones CLAS, durante el año 2020

La información solicitada se deberá remitir al correo electrónico indicado en la parte introductoria de la presente.

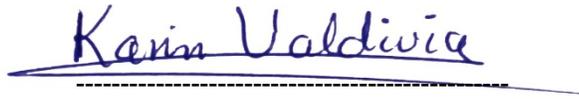
Por lo expuesto:

Pido a usted acceder a lo solicitado por tratarse de fines académicos.

Adjunto:

Registro nacional de grados académicos y títulos profesionales.

Arequipa, 01 de marzo de 2021

A handwritten signature in blue ink that reads "Karin Valdivia". The signature is written in a cursive style and is underlined with a solid blue line.

KARIN M. VALDIVIA MAMANI  
DNI 29628030



PERÚ

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

Intendencia Regional de Arequipa

Sub Intendencia de Actuación Inspectiva

"Año de la Universalización de la Salud"

**ORDEN DE INSPECCIÓN N° 2207-2020 SUNAFIL-IRE-AQP**

Arequipa, 07 de septiembre del 2020

**Visto:** El **INFORME S/N-2020**, emitido en la fecha por el Inspector Auxiliar John Filiberto Salas Pineda, se advierte que en las actuaciones inspectivas seguidas al inspeccionado **CLAS SOCABAYA** con RUC N° 20498354425; estas tomarán un mayor tiempo para las actuaciones comprobatorias de las materias asignadas, en consecuencia se autoriza la **AMPLIACIÓN DE PLAZO** de la referida orden de inspección de VEINTICINCO (25) días a CUARENTA Y CINCO (45) días, de acuerdo a lo establecido en el artículo 13, párrafo 7, de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, modificado por la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29783, y el artículo 13, numeral 13.4 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, modificado por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 019-2007-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, en concordancia con el ordenándose se notifique al sujeto inspeccionado y a un trabajador el presente auto de acuerdo a ley.

Juan José Leyva Condorena  
Sub Intendente de Actuación Inspectiva  
Intendencia Regional de Arequipa

**CONSTANCIA DE NOTIFICACION:**

**EMPLEADOR:**

DON/DOÑA:.....

DOCUMENTO DE IDENTIDAD N° .....

FECHA DE RECEPCION:..... FIRMA:.....

**TRABAJADOR:**

DON/DOÑA:.....

DOCUMENTO DE IDENTIDAD N° .....

FECHA DE RECEPCION:..... FIRMA:.....



**SUNAFIL**

SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL



Calle Mariano Melgar Nro. 623 Urbanización Libertad - Cerro Colorado

Teléfono: (054) 478420

### CONSTANCIA DE ACTUACIONES INSPECTIVAS DE INVESTIGACIÓN

ORDEN DE INSPECCIÓN N° 2207-2020-SUNAFIL/IRE-AQP

**DATOS DE IDENTIFICACION DEL SUJETO INSPECCIONADO**

**Nombre o denominación:** CLAS SOCABAYA

**Dirección:** AVENIDA SOCABAYA 300

**Distrito:** SOCABAYA

**Provincia:** AREQUIPA

**Departamento:** AREQUIPA

**HORA DE INICIO:** 09:50

**HORA DE TÉRMINO:** 10:00

**ASUNTO:** Normas Sociolaborales.

En relación con la orden de inspección antes identificada y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 13º de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección de Trabajo, numeral 13.6 de su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR. Decreto de Urgencia Nro. 044-2020-PCM (debidamente ampliado), así como en la Primera Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 010-2020-TR de fecha 23/03/2020 que faculta a la inspección del trabajo a ejercer las funciones de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas socio laborales durante el Estado de Emergencia Nacional y Emergencia Sanitaria por la presencia del coronavirus (COVID-19), se deja constancia de que en el día de hoy se han realizado las diligencias de investigación que se indican a continuación:

**MODALIDAD DE ACTUACIÓN**

- Visita de inspección al centro o lugar de trabajo, ubicado en la dirección antes señalada.  
 Comparecencia de la empresa en las oficinas de la Inspección regional del trabajo.  
 Comprobación de datos.  
 Otros: Notificación electrónica

**PERSONAS ENTREVISTADA:**

- Sujeto inspeccionado o su representante legal: Sr/Sra Myriam Gina Chura Moscoso  
 Encargado / Responsable del centro de trabajo: Sr/Sra \_\_\_\_\_  
 Representantes de los Trabajadores: Sr/Sra \_\_\_\_\_  
 Trabajadores presentes en el centro de trabajo, afectados por los hechos objeto de investigación.  
 Representantes del Sindicato: Sr/Sra \_\_\_\_\_

**DOCUMENTACIÓN EXHIBIDA Y/O REVISADA:**

Se deja constancia que con fecha 28/08/2020 a horas 13:58, se recibió correo de la dirección electrónica [abogadovillasante@gmail.com](mailto:abogadovillasante@gmail.com) de Jesús Villasante, con asunto Orden de inspeccion 2207 Clas Socabaya, la siguiente documentación:

1. anexo 4 y 5.xlsx, 15K
2. RUBI trabajadora.pdf, 276K
3. anexo 2.pdf, 489K
4. anexo 3.pdf, 499K
5. anexo 1 vigencia.pdf, 657K
6. Convenio 5.pdf, 410K
7. convenio 1.pdf, 358K
8. convenio 4.pdf, 402K
9. convenio 3.pdf, 408K
10. convenio 2.pdf, 412K
11. convenio 7.pdf, 352K
12. convenio 6.pdf, 376K
13. licecia sin goce 3.pdf, 289K
14. convenio 8.pdf, 354K
15. convenio 9.pdf, 357K
16. licencia sin gce 5.pdf, 242K
17. licencia sin goce 2.pdf, 278K
18. licencia sin goce 4.pdf, 300K
19. licencia sin goce.pdf, 326K
20. licencia sin goce 6.pdf, 361K

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la Universalización de la Salud"

21. doc01721120200828154757.pdf, 386K
22. doc01721220200828154824.pdf, 312K
23. doc01721520200828155020.pdf, 378K
24. doc01721320200828154903.pdf, 383K
25. doc01721420200828154950.pdf, 389K
26. doc01721620200828155041.pdf, 370K
27. doc01721720200828155112 (1).pdf, 378K
28. doc01721820200828155133 (1).pdf, 394K
29. doc03670820200826184817.pdf, 8824K

MEDIDAS INSPECTIVAS QUE SE ACOMPAÑAN A LA PRESENTE DILIGENCIA DE CONSTANCIA, DE SER EL CASO

- Advertencia  Requerimiento  Orden de Paralización o  
Prohibición de Trabajos

ANEXO

- Hechos verificados / comprobados  Manifestaciones u observaciones

En la ciudad de Arequipa a los días 9 del mes de setiembre del año 2020

  
JOHN FILIBERTO SALAS PINEDA  
Inspector Auxiliar  
Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

**DILIGENCIA DE NOTIFICACION:**

NOMBRE: Sra./Srta. Myriam Gina Chura Moscoso

DOCUMENTO DE IDENTIDAD: 29253107 CARGO: Presidente

FECHA DE RECEPCIÓN: 09/09/2020 CORREO DE NOTIFICACIÓN: [mrsanmartindesocabaya@saludarequipa.gob.pe](mailto:mrsanmartindesocabaya@saludarequipa.gob.pe)

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la Universalización de la Salud"

## CONSTANCIA DE ACTUACIONES INSPECTIVAS DE INVESTIGACION

### DATOS DE IDENTIFICACION DEL SUJETO INSPECCIONADO:

Orden N°: 1990-2020-SUNAFIL/IRE-AQP

Nombre o denominación: CLAS SOCABAYA

Dirección: AVENIDA SOCABAYA 300

Hora de Inicio: 17:30 Hora de término: 17:55

ASUNTO: VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES SOCIOLABORALES

En relación con la orden de inspección antes identificada y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 13° de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección de Trabajo, numeral 13.6 de su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Decreto de Urgencia Nro. 044-2020-PCM (debidamente ampliado), así como en la Primera Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 010-2020-TR de fecha 23/03/2020 que faculta a la inspección del trabajo a ejercer las funciones de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas socio laborales durante el Estado de Emergencia Nacional y Emergencia Sanitaria por la presencia del coronavirus (COVID-19), se deja constancia de que en el día de hoy se han realizado las diligencias de investigación que se indican a continuación:

### MODALIDAD DE ACTUACIÓN:

- Visita de inspección al centro o al lugar del trabajo ubicado en la dirección antes señalada.
- Comparecencia del sujeto inspeccionado en las oficinas de la intendencia.
- Comprobación de datos.
- Otros: Revisión de información remitida por el sujeto inspeccionado mediante correo electrónico

### PERSONA NOTIFICADA:

- Sujeto inspeccionado o representante legal: **Miryam Gina Chura Moscoso con DNI 29253107**
- Encargado responsable del centro de trabajo: .....
- Trabajador presente en la Comparecencia: .....
- Trabajadores presentes en el centro de trabajo .....
- Representante del sindicato: .....

### DOCUMENTACIÓN EXHIBIDA Y/O REVISADA, ACTUACIONES REALIZADAS:

Revisado el correo electrónico de la comisionada, se verificó que en la fecha el sujeto inspeccionado remitió correo electrónico de fecha 21 de setiembre de 2020 dirigido a la recurrente e informó lo siguiente:



Helen Yulissa Arce Arenas <harce@sunafil.gob.pe>

### Cumplo Requerimiento

1 mensaje

Jesús Villasante <abogadovillasante@gmail.com>

21 de septiembre de 2020, 17:46

Para: harce@sunafil.gob.pe

Mediante la presente cumplo con adjuntar la comunicación a la trabajadora, para que a su reincorporación realice la marcación de asistencia en su reloj digital (de manera electrónica). Como se mencionó antes, tal marcación se dispuso de manera física, debido a que la trabajadora prestaba labores en diferentes puestos y además es trabajadora 728 del CLAS, no trabajadora 276 del MINSA, por tanto la marcación digital provoca retrasos y complicaciones, ya que el reloj marcador lo maneja personal del MINSA, empero, a efecto de dar cumplimiento a lo ordenado se ha dispuesto que esta trabajadora marque de manera digital. Sin otro particular.

 Gmail - Registro de Asistencia.pdf  
92K

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres  
y hombres”  
“Año de la Universalización de la Salud”

21/9/2020

Gmail - Registro de Asistencia



Jesús Villasante <abogadovillasante@gmail.com>

### Registro de Asistencia

Jesús Villasante <abogadovillasante@gmail.com>  
Para: mygina40@hotmail.com, rociomdech@hotmail.com

21 de septiembre de 2020, 17:41

Señora:

**PATRICIA ROCIO MACEDO CAHUANA**

**Horacio Zevallos M/5, L/5, S/H, Z/22, distrito de Socabaya**

Presente.-

De mi consideración:

Que, habiendo sido ordenado por la Sunafil Arequipa, pese a que sus compañeros 728 -que al igual que usted- realizan trabajo en diferentes puestos marcan su asistencia en medio físico, usted deberá marcar su asistencia en el reloj marcador, es decir de manera electrónica, desde que se reincorpore a sus actividades presenciales.

Asi mismo, se le comunicará oportunamente la fecha de reincorporación a sus actividades.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,

Clas Socabaya

**Medidas inspectivas que se acompañan a la presente diligencia de  
constancia de ser el caso:**

ADVERTENCIA ■ REQUERIMIENTO  PARALIZACION O PROHIBICION DE TRABAJO

**ANEXO:**

Hechos verificados / Comprobados  Manifestaciones u Observaciones

En la ciudad de Arequipa, a los 21 días de  
setiembre de 2020



---

**HELEN YULISSA ARCE ARENAS**  
**Inspector del Trabajo**  
**Intendencia Regional de Arequipa**

Se **REQUIERE INFORMACIÓN** al sujeto inspeccionado antes identificado, la misma que deberá enviar al correo electrónico institucional: [larpi@sunafil.gob.pe](mailto:larpi@sunafil.gob.pe), hasta el día **MIÉRCOLES 02 de SETIEMBRE de 2020** hasta las **17:30 horas**, con el objeto de:

- Recoger manifestaciones y/o declaraciones  
 Exhibir y/o presentar los siguientes documentos:

1. Declaración Jurada de cumplimiento de información vía correo electrónico, según modelo adjunto al correo electrónico.
2. Documento que acredite la representación legal de la inspeccionada con vigencia de poder y DNI, o apoderado con carta poder simple, quien se hará cargo de las diligencias (quien remite información desde su correo corporativo, resaltando facultades expresas para representar a la Empresa ante la SUNAFIL haciendo mención al número de la presente orden de inspección) con quien se efectuarán las coordinaciones y recepción de información correspondiente. Según sea el caso, adicionalmente adjuntar el DNI del poderdante y apoderado.
3. Precisar mediante un informe si el sujeto inspeccionado brinda **servicios esenciales** durante el plazo de vigencia de la declaratoria de emergencia nacional. Detallar las actividades a las que se dedica y las que viene realizando de manera efectiva. Precisar si realiza actividades presenciales y/o remotas, y detallar en qué puestos.
4. Informar sobre la **situación laboral** en la que se encuentra el trabajador, precisar su situación durante los meses de marzo, abril, mayo, junio y julio del 2020. Precisar si forma parte del grupo de riesgo. Asimismo, si debido a la pandemia originada por el virus COVID 19 y a su condición del grupo de riesgo, no se encuentra laborando de manera efectiva, acreditar el pago de la Licencia con Goce de Haber Compensable para los periodos referidos, con forme lo establece el Decreto de Urgencia 029-2020-PCM. De encontrarse bajo otra medida administrativa acreditarlo mediante acuerdo suscrito con el trabajador.
5. **Boletas de pago** desde noviembre del 2019 hasta julio del 2020. Nombrar cada archivo de la siguiente manera: AÑO-MES
6. Acreditar el depósito de la **compensación por tiempo de servicios** (CTS) en la entidad financiera, correspondiente al mes de mayo 2020. Asimismo, adjuntar la hoja de liquidación de CTS debidamente suscrita por el trabajador. En caso de haber realizado mediante pago masivo, adjuntar el detalle del pago (donde se verifiquen los montos) de la relación de comprendidos en el documento.
7. Acreditar el pago íntegro de la **gratificación y la bonificación extraordinaria** de la gratificación correspondiente a julio del 2020, mediante medio idóneo. En caso de ser pago masivo, adjuntar el detalle del pago (donde se verifiquen los montos), de la relación de comprendidos en el documento. En caso de haber emitido cheque, acreditar la entrega del mismo y también presentar la orden de pago.
8. Enviar el **record vacacional** del trabajador desde julio del 2016 hasta agosto del 2020 en el que se precise: 1) Fecha de inicio de vacaciones, 2) Fecha de fin de vacaciones, 3) Días de vacaciones y 4) Periodo al que pertenecen las vacaciones. Asimismo, acreditar la entrega de las boletas de pago de los meses en que el trabajador estuvo de vacaciones.

Toda la documentación debe estar **suscrita por el representante legal de la inspeccionada** o quien haga sus veces. Asimismo, la información enviada debe estar **organizada por carpetas según la numeración correspondiente**.

Intendencia Regional de Arequipa  
Dirección: Calle Mariano Melgar N°623 Urb. La Libertad  
Distrito de Cerro Colorado- Arequipa- Arequipa  
<https://www.sunafil.gob.pe>

## REQUERIMIENTO DE INFORMACIÓN

Nombre denominación: ASOCIACION COMUNIDAD LOCAL DE ADMINISTRACION DE SALUD RVDO. GREGORIO GRIMA

Dirección del sujeto inspeccionado: CALLE CORDOBA (ESQUINA CON CALLE COSTA RICA) NRO.125

Intendencia: AREQUIPA

En relación con la orden de inspección y en aplicación de lo dispuesto en el artículo 5º numeral 3.2 de la Ley Nº 28806, Ley General de Inspección de Trabajo y artículo 6º del Reglamento aprobado por Decreto Supremo Nº 019-2006-TR, y en los artículos 67 y 68 del TUO Ley 27444 aprobado por Decreto Supremo Nº 006-2017-JUS, se solicita al sujeto inspeccionado el **ENVÍO DE INFORMACIÓN POR MEDIO ELECTRÓNICO** al correo institucional [rpantigoso@sunafil.com.pe](mailto:rpantigoso@sunafil.com.pe) del día 28/08/2020, con el objeto de:

### Recoger manifestaciones y/o declaraciones

**Exhibir y/o presentar los siguientes documentos: TODA LA DOCUMENTACIÓN SE PRESENTA EN FORMATO PDF**

1. Aclarar porque no se paga íntegramente la remuneración de los trabajadores con factor de riesgo desde el mes de abril a julio del 2020.
2. Boleta y pago de remuneraciones de trabajadores con factor de riesgo del mes de agosto del 2020.
3. Formato R07 Trabajadores – Motivo de suspensión de trabajadores: abril a agosto 2020

La documentación requerida se refiere al periodo: Del 1/04/2020 al 24/08/2020

Y a los siguientes trabajadores afectados: TODOS

  
**RENZO PAUL PANTIGOSO PÉREZ**  
INSPECTOR DE TRABAJO  
SUNAFIL - AREQUIPA

**DILIGENCIA DE NOTIFICACIÓN**

Sr./Sra: Patricia Lourdes Prado Rivera  
Documento de identidad: 29610171  
Fecha de recepción: 24/08/2020

Cargo: Representante Legal



SUPERINTENDENCIA  
NACIONAL DE  
FISCALIZACIÓN  
LABORAL

Intendencia Regional de Arequipa  
Dirección: Calle Mariano Melgar N°623 Urb. La Libertad  
Distrito de Cerro Colorado- Arequipa- Arequipa  
<https://www.sunafil.gob.pe>

ORDEN DE INSPECCIÓN N°2093-2020-SUNAFIL/IRE-AQP

**REQUERIMIENTO DE INFORMACIÓN**

Nombre denominación: ASOCIACION COMUNIDAD LOCAL DE ADMINISTRACION DE SALLUD RVDO. GREGORIO GRIMA

Dirección del sujeto inspeccionado: CALLE CORDOBA (ESQUINA CON CALLE COSTA RICA) NRO.125

Intendencia: AREQUIPA

En relación con la orden de inspección y en aplicación de lo dispuesto en el artículo 5º numeral 3.2 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección de Trabajo y artículo 6º del Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y en los artículos 67 y 68 del TUO Ley 27444 aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, se solicita al sujeto inspeccionado el **ENVÍO DE INFORMACIÓN POR MEDIO ELECTRÓNICO** al correo institucional [rpantigoso@sunafil.com.pe](mailto:rpantigoso@sunafil.com.pe) del día 28/08/2020, con el objeto de:

**Recoger manifestaciones y/o declaraciones**

**Exhibir y/o presentar los siguientes documentos: TODA LA DOCUMENTACIÓN SE PRESENTA EN FORMATO PDF**

1. Aclarar porque no se paga íntegramente la remuneración de los trabajadores con factor de riesgo desde el mes de abril a julio del 2020.
2. Boleta y pago de remuneraciones de trabajadores con factor de riesgo del mes de agosto del 2020.
3. Formato R07 Trabajadores – Motivo de suspensión de trabajadores: abril a agosto 2020

La documentación requerida se refiere al periodo: Del 1/04/2020 al 24/08/2020

Y a los siguientes trabajadores afectados: TODOS

Junto a los documentos originales se entrega la fotocopia de los documentos de los siguientes N° .....

**ASUNTO: REMUNERACIÓN – LICENCIA CON GOCE DE HABER**

Cabe recordar que su inasistencia constituirá infracción a la labor inspectivo, sancionable con multa, según dispone los artículos 45 y 46 del Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

En la ciudad de Arequipa, lunes, 24 de agosto de 2020

**RENZO PAUL PANTIGOSO PÉREZ**  
INSPECTOR DE TRABAJO  
SUNAFIL - AREQUIPA

**DILIGENCIA DE NOTIFICACIÓN**

Sr./Sra: Patricia Lourdes Prado Rivera  
Documento de identidad: 29610171  
Fecha de recepción: 24/08/2020

Cargo: Representante Legal



ORDEN DE INSPECCIÓN N°2093-2020-SUNAFIL/IRE-AQP

## REQUERIMIENTO DE INFORMACIÓN

Nombre denominación: ASOCIACION COMUNIDAD LOCAL DE ADMINISTRACION DE SALUD RVDO. GREGORIO GRIMA

Dirección del sujeto inspeccionado: CALLE CORDOBA (ESQUINA CON CALLE COSTA RICA) NRO.125

Intendencia: AREQUIPA

En relación con la orden de inspección y en aplicación de lo dispuesto en el artículo 5° numeral 3.2 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección de Trabajo y artículo 6° del Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y en los artículos 67 y 68 del TUO Ley 27444 aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, se solicita al sujeto inspeccionado el **ENVÍO DE INFORMACIÓN POR MEDIO ELECTRÓNICO** al correo institucional [rpantigoso@sunafil.com.pe](mailto:rpantigoso@sunafil.com.pe) del día 28/08/2020, con el objeto de:

### Recoger manifestaciones y/o declaraciones

**Exhibir y/o presentar los siguientes documentos: TODA LA DOCUMENTACIÓN SE PRESENTA EN FORMATO PDF**

- Aclarar porque no se paga íntegramente la remuneración de los trabajadores con factor de riesgo desde el mes de abril a julio del 2020.
- Boleta y pago de remuneraciones de trabajadores con factor de riesgo del mes de agosto del 2020.
- Formato R07 Trabajadores – Motivo de suspensión de trabajadores: abril a agosto 2020

La documentación requerida se refiere al periodo: Del 1/04/2020 al

24/08/2020 Y a los siguientes trabajadores afectados: TODOS

Junto a los documentos originales se entrega la fotocopia de los documentos de los siguientes N° .....

**ASUNTO:** REMUNERACIÓN – LICENCIA CON GOCE DE HABER

Cabe recordar que su inasistencia constituirá infracción a la labor inspectivo, sancionable con multa, según dispone los artículos 45 y 46 del Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

En la ciudad de Arequipa, lunes, 24 de agosto de 2020

### DILIGENCIA DE NOTIFICACIÓN

Sr./Sra: Patricia Lourdes Prado Rivera

Documento de identidad: 29610171

Fecha de recepción: 24/08/2020

**RENZO PAUL PANTIGOSO PÉREZ**  
INSPECTOR DE TRABAJO  
SUNAFIL - AREQUIPA  
Cargo: Representante Legal



**SUNAFIL**

SUPERINTENDENCIA  
NACIONAL DE  
FISCALIZACIÓN  
LABORAL

Intendencia Regional de Arequipa  
Dirección: Calle Mariano Melgar N°623 Urb. La Libertad  
Distrito de Cerro Colorado- Arequipa- Arequipa  
<https://www.sunafil.gob.pe>

ORDEN DE INSPECCIÓN N°2093-2020-SUNAFIL/IRE-AQP

**CONSTANCIA DE ACTUACIONES INSPECTIVAS DE INVESTIGACION**

**DATOS DE INVESTIGACIÓN DEL SUJETO INSPECCIONADO:**

Nombre o denominación: ASOCIACION COMUNIDAD LOCAL DE ADMINISTRACION DE SALUD RVDO. GREGORIO GRIMA  
Dirección: **CALLE CORDOBA (ESQUINA CON CALLE COSTA RICA) NRO.125**  
Distrito: JACOBO HUNTER Provincia: AREQUIPA Región: AREQUIPA  
Hora de Inicio: 15:20 Hora de término: 15:45  
ASUNTO: REMUNERACIÓN – LICENCIA CON GOCE DE HABER

*(Indicar los hechos objeto de inspección por referencia a la materia)*

En relación con la orden de inspección antes identificada y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 13° de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección de Trabajo, numeral 13.6 de su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR., se deja constancia de que en el día de hoy se han realizado las diligencias de investigación que se indican a continuación:

**MODALIDAD DE ACTUACIÓN:**

- Visita de inspección al centro o al lugar del trabajo ubicado en la dirección antes señalada.
- Comparecencia del sujeto inspeccionado en las oficinas de la intendencia.
- Comprobación de datos.
- Otros: Notificación electrónica

**PERSONA ENTREVISTADA:**

- Sujeto inspeccionado o representante legal: Patricia Lourdes Prado Rivera
- Encargado responsable del centro de trabajo: .....
- Trabajador presente en la Comparecencia:
- Trabajadores presentes en el centro de trabajo.....
- Representante del sindicato: .....

**DOCUMENTACIÓN EXHIBIDA Y/O REVISADA:**

Declaración de representante y otro – constancia de alta de trabajadores – lista de trabajadores con factores de riesgo – pago de remuneraciones de los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo y junio del 2020

Medidas inspectivas que se acompañan a la presente diligencia de constancia de ser el caso:

- ADVERTENCIA
- REQUERIMIENTO
- PARALIZACION O PROHIBICION DE TRABAJO

**ANEXO:**

- Hechos verificados / Comprobados
- Manifestaciones u Observaciones

En la ciudad de Arequipa, lunes, 24 de agosto de 2020

**RENZO PAUL PÁNTIGOSO PÉREZ**  
INSPECTOR DE TRABAJO  
SUNAFIL - AREQUIPA

**DILIGENCIA DE NOTIFICACIÓN**

Sr./Sra: Patricia Lourdes Prado Rivera  
Documento de identidad:29610171  
Fecha de recepción: 24/08/2020

Cargo: Representante Legal



**SUNAFIL**

SUPERINTENDENCIA  
NACIONAL DE  
FISCALIZACIÓN  
LABORAL

Intendencia Regional de Arequipa  
Dirección: Calle Mariano Melgar N°623 Urb. La Libertad  
Distrito de Cerro Colorado- Arequipa- Arequipa  
<https://www.sunafil.gob.pe>

**ORDEN DE INSPECCIÓN N°2093-2020-SUNAFIL/IRE-AQP**

**MEDIDA DE REQUERIMIENTO**

**DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL SUJETO INSPECCIONADO:**

**NOMBRE O DENOMINACIÓN:** ASOCIACION COMUNIDAD LOCAL DE ADMINISTRACION DE SALUD RVDO. GREGORIO GRIMA

**DIRECCIÓN:** CALLE CORDOBA (ESQUINA CON CALLE COSTA RICA) NRO.125

**DISTRITO:** JACOBO HUNTER

**Provincia:** AREQUIPA

**Región:** AREQUIPA

**RUC/DNI/CE:** 20498347054

**Registro MYPE:** NO ACREDITADO

**Fecha:** 2/09/2020

El (los) inspector (es) de trabajo que suscribe (n) hace (n) constar:

**Las actuaciones inspectivas de investigación realizadas, en relación con la orden antes identificada, han permitido comprobar los siguientes hechos:**

- Se ha constatado que los trabajadores considerados dentro del grupo de riesgos por COVID 19 se ha declarado la siguiente remuneración:

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Remuneración</b>	<b>Asignación Familiar</b>
Myriam Amparo Arias Allende	S/ 980	S/ 93
Gladis Clorinda Condori Cheje	S/ 930	S/ 93
Andrés Fortunato Apaza Vargas	S/ 930	S/ 93
Luisa García Gutiérrez	S/ 465	

- Se ha constatado que la entidad inspeccionada no ha acreditado el pago íntegro de la remuneración de los trabajadores considerados dentro del grupo de riesgo y señalado en el punto anterior, desde el mes de abril del 2020 hasta el mes julio del 2020.
- Se ha constatado que no se acredita el pago de la remuneración de todos los trabajadores de grupo de riesgo en agosto del 2020
- Se hay constado que la entidad inspeccionada no ha acreditado el pago de la remuneración al trabajador Andrés Fortunato Apaza Vargas desde el mes de mayo del 2020 hasta agosto del 2020.
- Se ha constado que la entidad inspeccionada firmó un Convenio de reducción de Remuneración y Turnos con la trabajadora Myriam Amparo Arias Allende, sin embargo, dicha reducción no puede ser pactada por debajo de la remuneración mínima vital que es de S/930.

**De los hechos que constituyen una infracción, periodo de comisión, normas vulneradas, trabajadores afectados y tipificación de los hechos como infracciones:**

**Trabajador afectado:**

- Myriam Amparo Arias Allende



## ORDEN DE INSPECCIÓN N°2093-2020-SUNAFIL/IRE-AQP

- Gladis Clorinda Condori Cheje
- Andrés Fortunato Apaza Vargas
- Luisa García Gutiérrez

### Normas Vulneradas:

Remuneración: art. 24 de la Constitución  
Política del Perú. DECRETO SUPREMO N°  
004-2018-TR

**En consecuencia y en uso de las facultades atribuidas por el artículo 5° numeral 5.3 y 5.4 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección de Trabajo y los artículos 18 y 20 del Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006- TR, se procede a efectuar el siguiente REQUERIMIENTO:**

**Primero:** Acreditar el pago íntegro de la remuneración y tomando en cuenta la Remuneración Mínima Vital y la Asignación Escolar declarada a todos los trabajadores afectados desde el mes de abril del 2020 a agosto del 2020, a través de depósito bancario en cuenta de remuneración u otro medio de pago idóneo<sup>1</sup>.

En caso de la trabajadora Luisa García Gutiérrez se acreditará el pago de la remuneración a tipo parcial declarada por la cantidad de S/ 465 desde el mes de abril del 2020 a agosto del 2020.

**Segundo:** En el **PLAZO MÁXIMO** de 07 días hábiles se acreditará el cumplimiento del presente requerimiento. La verificación de la presente medida se realizará el día **11/09/2020**, a la dirección de correo electrónico [rpantigoso@sunafil.gob.pe](mailto:rpantigoso@sunafil.gob.pe).

### INFORMACIÓN ADICIONAL

En caso se acredite el **CUMPLIMIENTO TOTAL** del presente **REQUERIMIENTO**, no se propondrá ninguna sanción administrativa por las infracciones detectadas a las normas sociolaborales y/o de seguridad y salud en el trabajo en el presente **REQUERIMIENTO**

El incumplimiento del presente requerimiento constituirá **INFRACCIÓN A LA LABOR INSPECTIVA**, sancionable con multa de conformidad con los artículos 36 y 39 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección de Trabajo y los artículos 45 y 46 del Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

Cabe recordar que su inasistencia constituirá infracción a la labor inspectivo, sancionable con multa, según dispone los artículos 45 y 46 del Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

En la ciudad de Arequipa, miércoles, 2 de septiembre de 2020

DILIGENCIA DE NOTIFICACIÓN:

SR: Patricia Lourdes Prado Rivera

DNI/CE: 29610171 Cargo: Representante Legal

Fecha de recepción: 2/09/2020 Firma: .....



RENZO PAUL PANTIGOSO PEREZ  
Inspector de Trabajo  
Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

---

<sup>1</sup> Se aclara que no solo se debe generar la orden de pago y girar el cheque de pago, sino, acreditar que efectivamente el trabajador haya recibido el cheque o se haya depositado en cuenta de remuneración o se haya pago en efectivo



**SUNAFIL**

SUPERINTENDENCIA  
NACIONAL DE  
FISCALIZACIÓN  
LABORAL

Intendencia Regional de Arequipa  
Dirección: Calle Mariano Melgar N°623 Urb. La Libertad  
Distrito de Cerro Colorado- Arequipa- Arequipa  
<https://www.sunafil.gob.pe>

ORDEN DE INSPECCIÓN N°2093-2020-SUNAFIL/IRE-AQP

**CONSTANCIA DE ACTUACIONES INSPECTIVAS DE INVESTIGACION**

**DATOS DE INVESTIGACIÓN DEL SUJETO INSPECCIONADO:**

Nombre o denominación: ASOCIACION COMUNIDAD LOCAL DE ADMINISTRACION DE SALUD RVDO. GREGORIO GRIMA  
Dirección: **CALLE CORDOBA (ESQUINA CON CALLE COSTA RICA) NRO.125**  
Distrito: JACOBO HUNTER Provincia: AREQUIPA Región: AREQUIPA  
Hora de Inicio: 15:20 Hora de término: 15:45  
ASUNTO: REMUNERACIÓN – LICENCIA CON GOCE DE HABER

*(Indicar los hechos objeto de inspección por referencia a la materia)*

En relación con la orden de inspección antes identificada y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 13º de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección de Trabajo, numeral 13.6 de su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR., se deja constancia de que en el día de hoy se han realizado las diligencias de investigación que se indican a continuación:

**MODALIDAD DE ACTUACIÓN:**

- Visita de inspección al centro o al lugar del trabajo ubicado en la dirección antes señalada.
- Comparecencia del sujeto inspeccionado en las oficinas de la intendencia.
- Comprobación de datos.
- Otros: Notificación electrónica

**PERSONA ENTREVISTADA:**

- Sujeto inspeccionado o representante legal: Patricia Lourdes Prado Rivera
- Encargado responsable del centro de trabajo: .....
- Trabajador presente en la Comparecencia:
- Trabajadores presentes en el centro de trabajo.....
- Representante del sindicato: .....

**DOCUMENTACIÓN EXHIBIDA Y/O REVISADA:**

Boletas de remuneración – Convenio de Reducción de Remuneración y Turnos con la trabajadora Myriam Amparo Arias Allende – DNI - Escrito

Medidas inspectivas que se acompañan a la presente diligencia de constancia de ser el caso:

- ADVERTENCIA
- REQUERIMIENTO
- PARALIZACION O PROHIBICION DE TRABAJO

**ANEXO:**

- Hechos verificados / Comprobados
- Manifestaciones u Observaciones

En la ciudad de Arequipa, miércoles, 2 de septiembre de 2020

**RENZO PAUL PANTIGOSO PÉREZ**  
INSPECTOR DE TRABAJO  
SUNAFIL - AREQUIPA

**DILIGENCIA DE NOTIFICACIÓN**

Sr./Sra: Patricia Lourdes Prado Rivera  
Documento de identidad:29610171  
Fecha de recepción: 2/09/2020

Cargo: Representante Legal



**SUNAFIL**

SUPERINTENDENCIA  
NACIONAL DE  
FISCALIZACIÓN  
LABORAL



Firmado digitalmente por:  
ARPI DIANDERAS Lizbeth  
FAU 20555195444 soft  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 27/08/2020 13:06:18-0500

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la Universalización de la Salud"

ORDEN DE INSPECCION N° 2175-2020-SUNAFIL/IRE-AQP

**CONSTANCIA DE ACTUACIONES INSPECTIVAS DE INVESTIGACIÓN**

Nombre o denominación: ASOCIACION COMUNIDAD LOCAL DE ADMINISTRACION DE SALUD RVDO. GREGORIO GRIMA - CLAS RVDO.GREGORIO GRIMA

Ruc: 20498347054

Dirección: CALLE CORDOVA (ESQUINA CON CALLE COSTA RICA) NRO.125

Distrito: JACOBO HUNTER Provincia: AREQUIPA

Departamento: AREQUIPA

Intendencia: Regional de Arequipa

ASUNTO: **VERIFICACIÓN DE NORMAS SOCIOLABORALES**

Hora de Inicio: 12:20

Hora de Fin: 12:34

En relación con la orden de inspección antes identificada y en aplicación con lo dispuesto en el artículo 5° numeral 3.2 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo; y el artículo 6° de su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Decreto de Urgencia Nro. 044-2020-PCM y modificatorias; así como lo establecido en el numeral 7.5.7 del Protocolo Nro. 005-2020-SUNAFIL/INII V2.0 aprobado por Resolución de Superintendencia N° 103-2020-SUNAFIL; así como en la Primera Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 010-2020-TR de fecha 23/03/2020 que faculta a la inspección del trabajo a ejercer las funciones de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas sociolaborales durante el Estado de Emergencia Nacional y Emergencia Sanitaria por la presencia del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional, manteniendo las competencias de fiscalización y sanción por incumplimiento de las normas laborales en general y de las especiales que se emitan durante el Estado de Emergencia para cautelar los derechos de los trabajadores, se deja constancia de que en el día de hoy se han realizado las diligencias de investigación que se indican a continuación:

**MODALIDAD DE ACTUACIÓN:**

- Visita de inspección al centro o al lugar del trabajo ubicado en la dirección antes señalada.
- Comparecencia del sujeto inspeccionado en las oficinas de la intendencia.
- Comprobación de datos.
- Otros: Notificación electrónica

**PERSONA ENTREVISTADA:**

- Sujeto inspeccionado o representante legal: .....
- Encargado responsable del centro de trabajo: Jesus Ricardo Villasante Flores
- Trabajador presente en la Comparecencia: .....
- Trabajadores presentes en el centro de trabajo: .....
- Representante del sindicato: .....

**DOCUMENTACIÓN EXHIBIDA Y/O REVISADA:**

Se tomó contacto telefónico con Jesus Ricardo Villasante Flores en calidad de Asesor Legal de la inspeccionada, al número telefónico 979739405, ante quien me identifique y explique el motivo de la llamada.

El representante del inspeccionado confirmó como correos electrónicos para el envío del Requerimiento de Información: [mrhunter@saludarequipa.gob.pe](mailto:mrhunter@saludarequipa.gob.pe) , [abogadovillasante@gmail.com](mailto:abogadovillasante@gmail.com) .

Se adjunta el requerimiento de información para la inspeccionada.

Medidas inspectivas que se acompañan a la presente diligencia de constancia de ser el caso:

- ADVERTENCIA
- REQUERIMIENTO
- PARALIZACIÓN O PROHIBICIÓN DE TRABAJO

ANEXO:

- HECHOS VERIFICADOS / COMPROBADOS
- MANIFESTACIONES U OBSERVACIONES

En la ciudad de Arequipa, a los 27 días del mes de agosto de 2020.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente  
**LIZBETH ARPI DIANDERAS**  
INSPECTORA AUXILIAR DE TRABAJO  
IRE AREQUIPA

Intendencia Regional de Arequipa  
Dirección: Calle Mariano Melgar N°623 Urb. La Libertad  
Distrito de Cerro Colorado- Arequipa- Arequipa  
<https://www.sunafil.gob.pe>



“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”

“Año de la Universalización de la Salud”

## ORDEN DE INSPECCION N° 2175-2020-SUNAFIL/IRE-AQP

### REQUERIMIENTO DE INFORMACION

Nombre o denominación: ASOCIACION COMUNIDAD LOCAL DE ADMINISTRACION DE SALUD  
RVDO. GREGORIO GRIMA - CLAS RVDO.GREGORIO GRIMA

Ruc: 20498347054

Dirección: CALLE CORDOVA (ESQUINA CON CALLE COSTA RICA) NRO.125

Distrito: JACOBO HUNTER Provincia: AREQUIPA Departamento: AREQUIPA

**Intendencia:** Regional de Arequipa

La presente solicitud de información se realiza en mérito de lo señalado en relación con la orden de inspección, y en aplicación con lo dispuesto en el artículo 5° numeral 3.2 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo; y el artículo 6° de su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Decreto de Urgencia Nro. 044-2020-PCM y modificatorias; así como lo establecido en el numeral 7.5.7 del Protocolo Nro. 005-2020-SUNAFIL/INII V2.0 aprobado por Resolución de Superintendencia N° 0103-2020-SUNAFIL; así como en la **Primera Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 010-2020-TR** de fecha 23/03/2020 que faculta a la inspección del trabajo a ejercer las funciones de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas sociolaborales durante el Estado de Emergencia Nacional y Emergencia Sanitaria por la presencia del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional, manteniendo las competencias de fiscalización y sanción por incumplimiento de las normas laborales en general y de las especiales que se emitan durante el Estado de Emergencia para cautelar los derechos de los trabajadores.

Se **REQUIERE INFORMACIÓN** al sujeto inspeccionado antes identificado, la misma que deberá enviar al correo electrónico institucional: [larpi@sunafil.gob.pe](mailto:larpi@sunafil.gob.pe), hasta el día **MIÉRCOLES 02 de SETIEMBRE de 2020** hasta las **17:30 horas**, con el objeto de:

- Recoger manifestaciones y/o declaraciones
- Exhibir y/o presentar los siguientes documentos:
  - Declaración Jurada de cumplimiento de información vía correo electrónico, según modelo adjunto al correo electrónico.
  - Documento que acredite la representación legal de la inspeccionada con vigencia de poder y DNI, o apoderado con carta poder simple, quien se hará cargo de las diligencias (quien remite información desde su correo corporativo, resaltando facultades expresas para

representar a la Empresa ante la SUNAFIL haciendo mención al número de la presente orden de inspección) con quien se efectuarán las coordinaciones y recepción de información correspondiente. Según sea el caso, adicionalmente adjuntar el DNI del poderdante y apoderado.

- Precisar mediante un informe si el sujeto inspeccionado brinda **servicios esenciales** durante el plazo de vigencia de la declaratoria de emergencia nacional. Detallar las actividades a las que se dedica y las que viene realizando de manera efectiva. Precisar si realiza actividades presenciales y/o remotas, y detallar en qué puestos.
- Informar sobre la **situación laboral** en la que se encuentra el trabajador, precisar su situación durante los meses de marzo, abril, mayo, junio y julio del 2020. Precisar si forma parte del grupo de riesgo. Asimismo, si debido a la pandemia originada por el virus COVID 19 y a su condición del grupo de riesgo, no se encuentra laborando de manera efectiva, acreditar el pago de la Licencia con Goce de Haber Compensable para los periodos referidos, conforme lo establece el Decreto de Urgencia 029- 2020-PCM. De encontrarse bajo otra medida administrativa acreditarlo mediante acuerdo suscrito con el trabajador.
- Boletas de pago** desde noviembre del 2019 hasta julio del 2020. Nombrar cada archivo de la siguiente manera: AÑO-MES
- Acreditar el depósito de la **compensación por tiempo de servicios** (CTS) en la entidad financiera, correspondiente al mes de mayo 2020. Asimismo, adjuntar la hoja de liquidación de CTS debidamente suscrita por el trabajador. En caso de haber realizado mediante pago masivo, adjuntar el detalle del pago (donde se verifiquen los montos) de la relación de comprendidos en el documento.
- Acreditar el pago íntegro de la **gratificación y la bonificación extraordinaria** de la gratificación correspondiente a julio del 2020, mediante medio idóneo. En caso de ser pago masivo, adjuntar el detalle del pago (donde se verifiquen los montos), de la relación de comprendidos en el documento. En caso de haber emitido cheque, acreditar la entrega del mismo y también presentar la orden de pago.
- Enviar el **récord vacacional** del trabajador desde julio del 2016 hasta agosto del 2020 en el que se precise: 1) Fecha de inicio de vacaciones, 2) Fecha de fin de vacaciones, 3) Días de vacaciones y 4) Periodo al que pertenecen las vacaciones. Asimismo, acreditar la entrega de las boletas de pago de los meses en que el trabajador estuvo de vacaciones.

Toda la documentación debe estar **suscrita por el representante legal de la inspeccionada** o quien haga sus veces. Asimismo, la información enviada debe estar **organizada por carpetas según la numeración correspondiente.**

Intendencia Regional  
de Arequipa Dirección: Calle Mariano  
Melgar N°623 Urb. La Libertad Distrito de  
Cerro Colorado- Arequipa- Arequipa  
<https://www.sunafil.gob.pe>

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la Universalización de la Salud"

La documentación requerida se refiere a: **Andres Fortunato Apaza Vargas**  
El periodo se refiere a: **los indicados en cada numeral**

**ASUNTO: VERIFICACIÓN DE NORMAS SOCIOLABORALES**

Cabe recordarle que su incumpliendo constituirá **INFRACCIÓN A LA LABOR INSPECTIVA**, sancionable con multa, según dispone los artículos 36º y 39º de la ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y los artículos 45º y 46º de su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR y modificatorias.

En la ciudad de Arequipa, a los 27 días del mes de agosto de 2020.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente  
**LIZBETH ARPI DIANDERAS**  
INSPECTORA AUXILIAR DE TRABAJO  
IRE AREQUIPA

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
 "Año de la Universalización de la Salud"

**MEDIDA INSPECTIVA DE REQUERIMIENTO**

Orden de Inspección	2175-2020-SUNAFIL/IRE-AQP
Fecha	21/09/2020

**I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL SUJETO INSPECCIONADO**

Razón social	ASOCIACION COMUNIDAD LOCAL DE ADMINISTRACION DE SALUD RVDO. GREGORIO GRIMA
Domicilio fiscal	CALLE CORDOVA 125, JACOBO HUNTER, AREQUIPA, AREQUIPA
Domicilio centro de trabajo	CALLE CORDOVA 125, JACOBO HUNTER, AREQUIPA, AREQUIPA
RUC	20498347054
N.º Registro REMYPE	NO ACREDITADO
Fecha de Acreditación	NO ACREDITADO
Actividad económica	OTRAS ACTIVIDADES RELACIONADAS CON LA SALUD HUMANA

**II. HECHOS CONSTATADOS**

Por las actuaciones inspectivas de investigación practicadas en relación a la orden de inspección antes identificada se han podido constatar los siguientes hechos:

- 2.1. Que, la orden de inspección tiene su origen de acuerdo a lo señalado en el inciso c) del artículo 12 de la ley 28806-Ley General de Inspección de Trabajo, según hojas de 144188-2020, presentada con levantamiento de reserva de identidad, según se detalla:

Hoja de Ruta	Fecha	Recurrente
144188-2020	27/07/2020	Andres Fortunato Apaza Vargas

- 2.2. Que, los hechos denunciados por Andrés Fortunato Apaza Vargas, en adelante "el recurrente", en la hoja de ruta, son que su empleador Asociación Comunidad Local de Administración de Salud Rvdo. Gregorio Grima, de ahora en adelante "la inspeccionada", no le ha pagado su liquidación de beneficios sociales, y no le quiere renovar su contrato de trabajo. Además, en la entrevista realizada al recurrente el 21 de agosto de 2020, refirió que la inspeccionada no le había efectuado el pago de sus remuneraciones, la gratificación de julio del 2020 ni la bonificación de la gratificación, y tampoco le había realizado el abono de la compensación por tiempo de servicios de mayo del 2020.

Al respecto, se ha verificado que el recurrente se encuentra activo en la Planilla Electrónica, lo cual se ha corroborado con el informe emitido por la inspeccionada, en el que detalla que se encuentra con licencia con goce de haber compensable desde el mes de abril del 2020 debido a que forma parte del grupo de riesgo de COVID19, por tener restricción por edad.

Asimismo, el proceso inspectivo de fiscalización se ha circunscrito a lo consignado en la Orden de Inspección en cuanto a las materias detalladas en el numeral siguiente, siendo necesario precisar que, la materia denunciada por el recurrente sobre el pago de remuneraciones está siendo atendido en la Orden de Inspección N° 2093-2020-SUNAFIL/IRE-AQP, la cual está a cargo del Inspector Renzo Paul Pantigoso Pérez.

2.3. El objeto de las actuaciones inspectivas de investigación fue verificar el cumplimiento de la normatividad laboral aplicable sobre las siguientes materias:

Materia	Subgrupo materia	Sub subgrupo
Remuneraciones	Gratificaciones	Incluye todas
Remuneraciones	Pago de bonificaciones	Incluye todas
Jornada, Horario de trabajo y descansos remunerados	Vacaciones	Incluye todas
Compensación por Tiempo de Servicios	Depósito de CTS	Incluye todas

2.4. Que, con la comprobación de datos de la inspeccionada Asociación Comunidad Local de Administración de Salud Rvdo. Gregorio Grima, efectuada el 21 de agosto de 2020, se ha constatado que es una empresa cuya actividad económica principal son las Actividades Relacionadas con Salud Humana. Su condición actual es de ACTIVO y HABIDO, siendo el representante legal Patricia Lourdes Prado Rivera (Presidenta). Con inicio de actividades el 01 de noviembre del 2002, no acreditada en el REMYPE.

#### 2.5. RESPECTO A LOS DATOS LABORALES DEL TRABAJADOR COMPRENDIDO EN LA INVESTIGACIÓN

Las actuaciones inspectivas se circunscribieron a verificar el pago de lo señalado en el punto 2.3 del presente documento del trabajador que se indica a continuación:

Recurrente	Cargo	Fecha de ingreso	Remuneración (\$)	Situación
Andrés Fortunato Apaza Vargas	Chofer	09/03/2013	930.00	Activo

#### 2.6. RESPECTO AL PAGO ÍNTEGRO DE LA COMPENSACIÓN DE TIEMPO DE SERVICIO (CTS)

Que, en el curso de las actuaciones inspectivas realizadas a la inspeccionada no se ha acreditado con la documentación correspondiente el pago íntegro de la Compensación por Tiempo de Servicios por el periodo laborado, según se detalla a continuación:

- Por el periodo laborado del 01 de noviembre del 2019 al 30 de abril de 2020

Estando a que no se ha exhibido la documentación correspondiente, se ha constatado que el sujeto inspeccionado no cumplió con el pago íntegro de la Compensación por Tiempo de Servicios de acuerdo a ley, según el detalle reseñado.

#### 2.7. RESPECTO DEL PAGO ÍNTEGRO DE GRATIFICACIONES LEGALES

Que, en el curso de las actuaciones inspectivas realizadas al sujeto inspeccionado no se ha acreditado con la documentación correspondiente el pago íntegro de la Gratificación por Fiestas Patrias por el periodo laborado según el siguiente detalle:

- Por el periodo laborado del 01 de enero de 2020 al 30 de junio de 2020

Estando a que no se ha exhibido la documentación correspondiente, se ha constatado que el sujeto inspeccionado no cumplió con el pago íntegro de la Gratificación por Fiestas Patrias de acuerdo a ley, según el detalle reseñado.

#### 2.8. RESPECTO DEL PAGO ÍNTEGRO DE LA BONIFICACIÓN DE LAS GRATIFICACIONES LEGALES

Que, en el curso de las actuaciones inspectivas realizadas a la inspeccionada no se ha acreditado con la documentación correspondiente el pago íntegro de la bonificación de la Gratificación por Fiestas Patrias por el periodo laborado según el siguiente detalle:

- Por el periodo laborado del 01 de enero de 2020 al 30 de junio de 2020

Estando a que no se ha exhibido la documentación correspondiente, se ha constatado que el sujeto inspeccionado no cumplió con el pago íntegro de la bonificación de la Gratificación por Fiestas Patrias de acuerdo a ley, según el detalle indicado.

### III. INFRACCIÓN, NORMAS INFRINGIDAS, CALIFICACIÓN DE LA INFRACCIÓN Y TRABAJADORES AFECTADOS

De conformidad con lo establecido en los literales e); f) y g) del artículo 54 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado mediante el Decreto Supremo N.º 019-2006-TR, y por las verificaciones y constataciones de los hechos efectuados por la suscrita, se ha determinado que el sujeto inspeccionado habría infringido la normativa laboral aplicable en perjuicio de sus trabajadores, conforme a la tipificación que se detalla en el siguiente cuadro:

Conducta infractora	Normas infringidas	Gravedad y tipificación (En concordancia con el Art. 31 de la Ley 28806)	Trabajador Afectado
No acreditar el pago íntegro y oportuno de la Gratificación por Fiestas Patrias correspondiente a julio del 2020	<p><u>Ley que Regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad, Ley N° 27735</u></p> <p>“Artículo 1.- La presente Ley establece el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad. Este beneficio resulta de aplicación sea cual fuere la modalidad del contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicios del trabajador. Artículo 2.- El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio. Para este efecto, se considera como remuneración, a la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea su origen o la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se excluyen los conceptos contemplados en el Artículo 19 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios” (...)</p> <p><u>Normas reglamentarias de la Ley 27735, Decreto Supremo N° 005-2002-TR</u></p> <p>“Artículo 5°.- Gratificación trunca</p>	<p><u>Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo</u></p> <p><b>Artículo 24.- Infracciones graves en materia de relaciones laborales</b></p> <p>Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos: (...) 24.4 No pagar u otorgar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto, incluidos los establecidos por convenios colectivos, laudos arbitrales, así como la reducción de los mismos en fraude a la ley. (...)</p>	<p>UNO (1) Andrés Fortunato Apaza Vargas</p>

	<p>5.1. El derecho a la gratificación trunca se origina al momento del cese del trabajador, siempre que tenga cuando menos un mes íntegro de servicios.</p> <p>5.2. El monto de la gratificación trunca se determina de manera proporcional a los meses calendarios completos laborados en el periodo en el que se produzca el cese. Se entiende por periodo a los establecidos en punto 3.3 del presente reglamento.</p> <p>5.3 La remuneración computable es la vigente al mes inmediato anterior al que se produjo el cese, y se determina conforme lo establece el punto 3.1. de la presente norma.</p> <p>5.4 La gratificación trunca se paga conjuntamente con todos los beneficios sociales dentro de las 48 horas siguientes de producido el cese.</p>		
<p>No acreditar el pago íntegro de la bonificación extraordinaria de la gratificación correspondiente a julio del 2020</p>	<p><b><u>LEY N° 30334, LEY QUE ESTABLECE MEDIDAS PARA DINAMIZAR LA ECONOMÍA EN EL AÑO 2015</u></b></p> <p>Artículo 1. Inafectación de las gratificaciones Las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad no se encuentran afectas a aportaciones, contribuciones ni descuentos de índole alguna excepto aquellos otros descuentos establecidos por ley o autorizados por el trabajador.</p> <p><b><u>REGLAMENTO DE LA LEY N° 29351, QUE REDUCE COSTOS A LOS AGUINALDOS Y GRATIFICACIONES POR FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD, DECRETO SUPREMO N° 007-2009-TR</u></b></p> <p>(...) Artículo 5.- Pago de la bonificación extraordinaria</p> <p>La bonificación extraordinaria prevista en el artículo 3 de la Ley N° 29351 debe pagarse al trabajador en la misma oportunidad en que se abone la gratificación correspondiente. En caso de cese del trabajador, dicha bonificación extraordinaria debe pagarse junto con la gratificación proporcional respectiva.</p> <p>La bonificación extraordinaria sólo se encuentra afecta al impuesto a la renta de quinta categoría.</p> <p>Artículo 6.- Monto de la bonificación extraordinaria</p> <p>El monto de la bonificación extraordinaria a que se refiere el artículo precedente equivale al aporte al Seguro Social de Salud -</p>	<p><b>Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo</b></p> <p><b>Artículo 24.- Infracciones graves en materia de relaciones laborales</b></p> <p>Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:</p> <p>(...)</p> <p>24.4 No pagar u otorgar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto, incluidos los establecidos por convenios colectivos, laudos arbitrales, así como la reducción de los mismos en fraude a la ley.</p> <p>(...)</p>	<p><b>UNO (1)</b></p> <p>Andrés Fortunato Apaza Vargas</p>

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la Universalización de la Salud"

	<p>EsSalud que hubiese correspondido efectuar al empleador por concepto de gratificaciones de julio y diciembre.</p> <p>Tratándose de trabajadores cubiertos por una Entidad Prestadora de Salud, la bonificación extraordinaria equivale al 6.75% del aporte al Seguro Social de Salud - EsSalud que hubiese correspondido efectuar al empleador por concepto de gratificaciones de julio y diciembre. (...)</p>		
<p>No acreditar el depósito y/o pago íntegro de la <b>Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)</b> por el período laborado de <b>noviembre de 2019 a abril 2020</b></p>	<p><b>Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, Decreto Supremo Nro. 001-97-TR</b></p> <p>(...)</p> <p>Artículo 2°. - La compensación por tiempo de servicios se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral; cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos. La compensación por tiempo de servicios se deposita semestralmente en la institución elegida por el trabajador. Efectuado el depósito queda cumplida y pagada la obligación, sin perjuicio de los reintegros que deban efectuarse en caso de depósito insuficiente o que resultare diminuto.</p> <p>Artículo 3°. - La compensación por tiempo de servicios que se devengue al cese del trabajador por período menor a un semestre le será pagada directamente por el empleador, dentro de las 48 horas de producido el cese y con efecto cancelatorio.</p> <p>La remuneración computable será la vigente a la fecha del cese. (...)</p> <p>Artículo 21°. - Los empleadores depositarán en los meses de mayo y noviembre de cada año tanto dozavos de la remuneración computable percibida por el trabajador en los meses de abril y octubre respectivamente, como meses completos haya laborado en el semestre respectivo. La fracción de mes se depositará por treintavos.</p> <p>Artículo 22°. - Los depósitos que efectúe el empleador deben realizarse dentro de los primeros quince (15) días naturales de los meses de mayo y noviembre de cada año. Si el último día es inhábil, el depósito puede efectuarse el primer día hábil siguiente.</p> <p>Artículo 56°. - Cuando el empleador deba efectuar directamente el pago de la compensación por tiempo de servicios o no cumpla con realizar los depósitos que le</p>	<p><b>Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo</b></p> <p><b>Artículo 24.- Infracciones graves en materia de relaciones laborales</b></p> <p>Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:</p> <p>(...)</p> <p>24.5 No depositar íntegra y oportunamente la compensación por tiempo de servicios.</p> <p>(...)</p>	<p><b>UNO (1)</b></p> <p>Andrés Fortunato Apaza Vargas</p>

	<p>corresponda, quedará automáticamente obligado al pago de los intereses que hubiera generado el depósito de haberse efectuado oportunamente y en su caso, a asumir la diferencia de cambio, si éste hubiera sido solicitado en moneda extranjera, sin perjuicio de la multa administrativa correspondiente, y de las responsabilidades en que pueda incurrir.</p> <p><b><u>Reglamento de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, Decreto Supremo N° 004-97-TR</u></b></p> <p>Artículo 1-A.- Están comprendidos en el beneficio de la compensación por tiempo de servicios regulada por la Ley y el presente reglamento los trabajadores sujetos al régimen laboral general de la actividad privada que laboren para un empleador o entidad pública y que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de cuatro horas.</p>		
--	--	--	--

#### IV. REQUERIMIENTO

En uso de las facultades conferidas en los numerales 5.3 y 5.4 del artículo 5 de la Ley N.° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y los artículos 18 y 20 del Reglamento aprobado por Decreto Supremo N.° 019-2006-TR, se procede a efectuar el siguiente REQUERIMIENTO:

**Primero. - SE REQUIERE** a la inspeccionada identificada en el exordio de este informe para que proceda adoptar las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia de **normas socio laborales señaladas arriba, sin perjuicio de la posible extensión del Acta de Infracción**, con los intereses de ley correspondientes (Decreto Ley N.° 25920); por lo que, **DEBERÁ** realizar las siguientes acciones:

- 1) Acreditar el pago íntegro de la gratificación legal de Fiestas Patrias de julio del 2020 a favor del trabajador afectado Andrés Fortunato Apaza Vargas.
- 2) Acreditar el pago íntegro de la bonificación extraordinaria de la gratificación legal de Fiestas Patrias de julio del 2020 a favor del trabajador afectado Andrés Fortunato Apaza Vargas.
- 3) Acreditar el pago íntegro de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) correspondiente al periodo laborado de junio 2019 a octubre de 2019, y de noviembre 2019 a abril 2020, y por el periodo trunco laborado del 01 de mayo de 2020 a favor de la trabajadora afectada Jenny Jesús Margarita Tamayo Obando.
- 4) Se deberá proceder al pago de los beneficios devengados anteriormente indicados, incluyendo en el cálculo de dichos periodos los intereses legales correspondientes.
- 5) La acreditación deberá ser efectuada con documentación idónea (bancaizado: cheque, transferencia bancaria u otros) y puesta en conocimiento del trabajador.

**Segundo. -** Se le concede al sujeto inspeccionado el PLAZO MÁXIMO de **NUEVE (9) días hábiles** para acreditar con documentación adecuada y pertinente el cumplimiento del presente requerimiento, y se fija como fecha límite el día 06 de octubre del 2020 hasta las 9:30 horas, hora en que deberá enviar la documentación al correo electrónico: [larpi@sunafil.gob.pe](mailto:larpi@sunafil.gob.pe), con la finalidad de sustentar documentalmente el cumplimiento de la medida de requerimiento extendida en la fecha, quedando notificado por la presente.

Se recuerda al sujeto inspeccionado que el incumplimiento del presente requerimiento constituirá INFRACCIÓN (MUY GRAVE) POR OBSTRUCCIÓN A LA LABOR INSPECTIVA, sancionable con multa de conformidad con lo establecido en la Ley N.° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N.° 019-2006-TR.

NOTA: Verificación de Normas sociolaborales:

Conforme a lo previsto en el punto 7.7.2 del numeral del Protocolo N° 005-2020-SUNAFIL/INII-Protocolo sobre el Ejercicio de la Función Inspectiva, frente a la emergencia sanitaria y Estado de emergencia Nacional para prevenir la propagación del Coronavirus (Covid-169) en el Territorio Nacional, aprobado por la Resolución de Superintendencia N° 103-2020/SUNAFIL, el no proporcionar la información solicitada haría incurrir a la empresa en una INFRACCIÓN A LA LABOR INSPECTIVA, según lo previsto en el numeral 46.3 del Artículo 46° del Reglamento General de la Inspección de Trabajo, sancionable con multa según lo dispuesto en los artículos 36° y 39° la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.

## V. INSPECTORES ACTUANTES

Documento firmado digitalmente  
**LIZBETH ARPI DIANDERAS**  
INSPECTORA AUXILIAR DE TRABAJO  
IRE AREQUIPA

**ANEXO<sup>1</sup> (montos a tener en cuenta por la inspeccionada)**

1.- GRATIFICACIÓN<sup>2</sup>:

1.1. Fiestas Patrias - Julio 2020

Monto de gratificación íntegra: S/ 1,157.41  
Pagado por la inspeccionada: S/ 793.17  
Saldo a favor del recurrente: S/ 364.24 (no incluye intereses legales laborales)

2.- PAGO DE BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA (9% de la gratificación):

2.1. Fiestas Patrias - Julio 2020

Monto de bonificac. íntegra: S/ 104.17  
Pagado por la inspeccionada: S/ 71.39  
Saldo a favor del recurrente: S/ 32.78 (no incluye intereses legales laborales)

3.- DEPÓSITOS DE CTS:

3.1. Por el periodo de noviembre 2019 a abril del 2020

Monto de CTS íntegra: S/ 1,498.65  
Pagado por la inspeccionada: S/ 0.00  
Saldo a favor del recurrente: S/ 1,498.65 (no incluye intereses de la entidad financiera)

<sup>1</sup> Los valores considerados para los cálculos fueron extraídos de la Planilla Electrónica.

<sup>2</sup> El valor de la Licencia con Goce de Haber Compensable de los meses de abril, mayo y junio del 2020 es de S/ 930, de conformidad con lo establecido en el literal d), artículo 4.1 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, “Decreto Supremo que establece normas complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020”, y el artículo 4 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, “Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el Covid-19 y otras medidas”.



PERÚ

Superintendencia Nacional  
de Fiscalización Laboral

Intendencia Regional  
de Arequipa

Sub Intendencia de  
Actuación Inspectiva

"Año de la Universalización de la Salud"

**ORDEN DE INSPECCIÓN N° 2175-2020 SUNAFIL-IRE-AQP**

Arequipa, 21 de septiembre del 2020

**Visto:** El **OFICIO 003-2020-LAD**, emitido en la fecha por la Inspectora Auxiliar Lizbeth Arpi Dianderas, se advierte que en las actuaciones inspectivas seguidas al inspeccionado **ASOCIACION COMUNIDAD LOCAL DE ADMINISTRACION DE SALUD RVDO. GREGORIO GRIMA** con RUC N° 20498347054; estas tomarán un mayor tiempo para las actuaciones comprobatorias de las materias asignadas, en consecuencia se autoriza la **AMPLIACIÓN DE PLAZO** de la referida orden de inspección de VEINTICINCO (25) días a TREINTA Y OCHO (38) días, de acuerdo a lo establecido en el artículo 13, párrafo 7, de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, modificado por la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29783, y el artículo 13, numeral 13.4 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, modificado por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 019-2007-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, en concordancia con el ordenándose se notifique al sujeto inspeccionado y a un trabajador el presente auto de acuerdo a ley.

  
Juan José Leyva Condorena  
Sub Intendente de Actuación Inspectiva  
Intendencia Regional de Arequipa

**CONSTANCIA DE NOTIFICACION:**

**EMPLEADOR:**

DON/DOÑA:.....

DOCUMENTO DE IDENTIDAD N° .....

FECHA DE RECEPCION:.....FIRMA:.....

**TRABAJADOR:**

DON/DOÑA:.....

DOCUMENTO DE IDENTIDAD N° .....

FECHA DE RECEPCION:.....FIRMA:.....



**SUNAFIL**

SUPERINTENDENCIA  
NACIONAL DE  
FISCALIZACION  
LABORAL



: Calle Mariano Melgar Nro. 623 Urbanización Libertad - Cerro Colorado

☎ Teléfono: (054) 478420



PERU SUPERINTENDENCIA NACIONAL  
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia  
Regional de  
Arequipa



SUNAFIL

SUPERINTENDENCIA  
NACIONAL DE  
FISCALIZACIÓN  
LABORAL

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

## REQUERIMIENTO DE COMPARECENCIA

### DATOS DE IDENTIFICACION DEL SUJETO INSPECCIONADO

Nombre y Apellidos o Razón Social : CLAS ALTO SELVA ALEGRE

RUC : 20498356983

Dirección : Av. España N.º 301

Departamento: **AREQUIPA** Provincia: **AREQUIPA** Distrito: **ALTO SELVA ALEGRE**

En relación con la **ORDEN DE INSPECCIÓN N.º 180-2020-SUNAFIL/IRE-AQP** y en aplicación de lo dispuesto en el numeral 3.2 del artículo 5.º de la Ley N.º 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y artículo 6º de su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N.º 019-2006-TR, modificado por Decreto Supremo N.º 019-2007-TR, **SE REQUIERE LA COMPARECENCIA** del sujeto inspeccionado, en las oficinas de la **INTENDENCIA REGIONAL DE AREQUIPA**, ubicado en la **CALLE MARIANO MELGAR N.º 623, URB. LA LIBERTAD, CERRO COLORADO - AREQUIPA**, a horas **09:45 del día 19 de marzo de 2020** a fin de exhibir los siguientes documentos:

- [1] Documentos que acredite la representatividad del compareciente. (Vigencia de Poder – Carta de Poder – Copia de DNI del poderdante y apoderado).
  - [2] Registro de control de asistencia del año 2019.
- La documentación requerida se refiere al periodo: Según corresponda.
  - De los siguientes trabajadores afectados: Angélica Giovanna Bautista Fuentes.

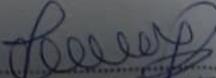
En caso que el gerente y/o apoderado del sujeto inspeccionado delegue poder, la persona que asista deberá acreditar su representatividad con una carta poder, con copia de su documento nacional de identidad del poderdante y apoderado, acompañando la vigencia de poder del otorgante. Precisiéndose que de conformidad a lo dispuesto por el artículo 17.º de la Ley N.º 28806, la intervención mediante representante sin capacidad o insuficientemente acreditado se considerará inasistencia.

Junto a la **documentación original**, deberá **adjuntarse fotocopia** de los documentos señalados en los items **01-02**.

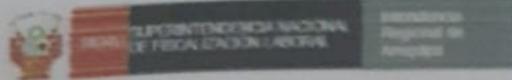
**ASUNTO:** VERIFICACION DE CUMPLIMIENTO DE NORMAS SOCIOLABORALES.

Cabe recordarle que la **no exhibición de los documentos** requeridos y su **inasistencia**, constituirá **INFRACCION A LA LABOR INSPECTIVA**, sancionable con multa, según lo dispuesto por los artículos 9.º, 36.º y 39.º de la Ley N.º 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y el artículo 46.º numeral 46.3 y 46.10 de su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N.º 019-2006-TR, modificado por Decreto Supremo N.º 019-2007-TR.

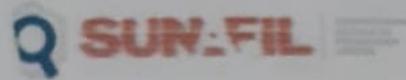
En la ciudad de Arequipa, a 13 de marzo de 2020.

  
Paulo Cesar Javier Saizastre  
Inspector de Trabajo  
Superintendencia Nacional  
de Fiscalización Laboral

**DILIGENCIA DE NOTIFICACION**



Primer lugar por...



"Decencia de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

## REQUERIMIENTO DE DOCUMENTACIÓN

### DATOS DE IDENTIFICACION DEL SUJETO INSPECCIONADO

Nombre y Apellidos o Razón Social : CLAS ALTO SELVA ALEGRE  
RUC : 20498356983  
Dirección : Av. España N.º 301  
Departamento: **AREQUIPA** Provincia: **AREQUIPA** Distrito: **ALTO SELVA ALEGRE**

En relación con la **ORDEN DE INSPECCIÓN N.º 180-2020-SUNAFIL/IRE-AQP** y en aplicación de lo dispuesto en el numeral 3.2 del artículo 5.º de la Ley N.º 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y artículo 6º de su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N.º 019-2006-TR, modificado por Decreto Supremo N.º 019-2007-TR, los Arts. 67 y 68 del TUO Ley 27444 aprobado por D.S. 006-2017-JUS y el numeral 7.7 del Protocolo N.º 005-2020-SUNAFIL/INI; así como en el marco de la Resolución de Superintendencia N.º 074-2020-SUNAFIL, que aprueba el "Protocolo sobre el Ejercicio de la inspección del trabajo, dentro del marco de la Declaratoria de Emergencia Sanitaria y Nacional por las graves circunstancias que afectan las actividades laborales y económicas a consecuencia del coronavirus (COVID 19) en el territorio nacional", **SE REQUIERE** al sujeto inspeccionado **CLAS ALTO SELVA ALEGRE**, a fin que presente al correo electrónico [pjavier@sunafil.gob.pe](mailto:pjavier@sunafil.gob.pe) perteneciente a quien suscribe la presente, Inspector de Trabajo adscrito a la Intendencia Regional de **AREQUIPA** ubicada en Calle Mariano Melgar N.º 623 - Urb. La Libertad, distrito de Cerro Colorado, Provincia y Departamento de Arequipa. **La información debe ser presentada hasta las 23:59 horas del DÍA 21 DE SETIEMBRE del 2020** a fin que pueda aportar los siguientes documentos escaneados:

- [1] Documentos que acredite la representatividad del compareciente. (Vigencia de Poder – Carta de Poder – Copia de DNI del poderdante y apoderado).
  - [2] Registro de control de asistencia del año 2019.
- Deberá adjuntarse los documentos originales escaneados, señalados en los ítems 1-2.
  - La documentación requerida se refiere al periodo: Según detalle.
  - De los siguientes trabajadores afectados: Angélica Giovanna Bautista Fuentes.

### **ASUNTO:** VERIFICACION DE CUMPLIMIENTO DE NORMAS SOCIOLABORALES.

Cabe recordarle que la **no presentación y/o remisión de los documentos** requeridos o su **remisión en forma parcial**, constituirá **INFRACCION A LA LABOR INSPECTIVA**, sancionable con multa, según lo dispuesto por los artículos 9.º, 36.º y 39.º de la Ley N.º 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y el artículo 46.º numeral 46.3 de su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N.º 019-2006-TR, modificado por Decreto Supremo N.º 019-2007-TR.

En la ciudad de Arequipa, a 15 de setiembre de 2020.

  
PAULO CESAR JAVIER SUCASAIRE  
Inspector del Trabajo  
Intendencia Regional de Arequipa

**CONSTANCIA DE ACTUACIONES INSPECTIVAS DE INVESTIGACIÓN**

ORDEN DE INSPECCIÓN N° 180-2020-SUNAFIL/JRF-000

**DATOS DE INVESTIGACIÓN DEL SUJETO INSPECCIONADO:**

Nombre o denominación: CCAS ALTO SILO ALCAE  
 Dirección: Av. España N° 301  
 Departamento: Arequipe Provincia: Arequipe Distrito: ASA  
 Hora de inicio: 10:01 Hora de término: 11:09  
 ASUNTO: Normas sanitarias

(Indicar los hechos objeto de inspección por referencia a la materia)

En relación con la orden de inspección antes identificada, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 13 de la ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y el artículo 13.6 de su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, se deja constancia que el día de hoy se han realizado las diligencias de investigación que se indican a continuación:

**MODALIDAD DE ACTUACIÓN:**

- Visita de Inspección al centro o al lugar del trabajo ubicado en la dirección antes señalada.
- Comparencia del sujeto inspeccionado en las oficinas de la Intendencia.

**PERSONA ENTREVISTADA:**

- Sujeto inspeccionado o su representante legal: Don / Doña \_\_\_\_\_
- Encargado / Responsable del centro de trabajo: Don / Doña Stefano Insuasti
- Representante de los Trabajadores: Don / Doña \_\_\_\_\_
- Trabajadores presentes en el centro de trabajo afectados por los hechos objeto de investigación.

**DOCUMENTACIÓN REVISADA:**

Acta de observación del caso sujeto inspeccionado; libros por honorarios de cumplimiento de alta y baja; certificados de laborales de pensionados y de trabajo de los años 2012, 2013, 2014, 2016, 2017, 2018 y 2019, produciendo que durante el año 2018 por contribución por laborales de pensionados a full time, ingreso N° 0011-20 paginado de control de asistencia de enero 2020, hasta diciembre 2021. cursos de pago de período marzo 2010 y 2019; libros de pago del período enero 2016 a diciembre 2019. Al respecto precisa que por Decreto laboro operativo del período febrero - diciembre 2019 por una suspensión por parte de laboros. Al respecto que se tiene del 01-01-2020 no se observa a laboros habiéndose mantenido el trabajador en el trabajo por parte de los laboros.

**MEDIDAS INSPECTIVAS QUE SE ACOMPAÑAN A LA PRESENTE DILIGENCIA DE CONSTANCIA DE SER EL CASO:**

- Advertencia
- Requerimiento
- Paralización o Prohibición de Trabajo

Anyouca Giovanni Distrito Tumbes.

En la ciudad de Arequipe, a 13 de marzo de 20 20

[Firma]  
 (Nombre y Apellidos de los inspectores Actuantes-Legibles)  
 Subintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

**DILIGENCIA DE NOTIFICACIÓN**

Don / Doña Daniela Wajbajá Pacheco Cruz  
 Documento de Identidad: 24267430 Cargo: Gerente  
 Fecha de recepción: 13-03-20 Firma: [Firma]

Solicito: Acceso a Información por la Ley de Transparencia y por  
motivos académicos

**Señores Red de Salud Arequipa - Caylloma**

Karin Madeleine Valdivia Mamani, con DNI 29628030, con domicilio en  
Urb. Leoncio Prado Av. Primavera Q-4 Paucarpata, correo electrónico  
leina58us@gmail.com, numero de celular 950537006, ante usted me  
presento y expongo:

Que, siendo Bachiller de la carrera de Derecho y encontrándome en proceso de titulación en la  
Universidad Cesar Vallejo, habiendo optado como tema de investigación: "La Vulneración de los  
derechos laborales a los trabajadores de las Asociaciones CLAS, durante la emergencia sanitaria,  
Arequipa 2020".

Por tal razón solicito la siguiente información:

Cantidad de Asociaciones CLAS existentes en la provincia de Arequipa y cantidad de trabajadores  
pertenecientes a la ley laboral 728 que tiene cada uno de estos CLAS.

Así mismo, solicito se me proporcione los números telefónicos de los gerentes de las Asociaciones  
CLAS de Arequipa, a efecto de poder entrevistarlos.

La información solicitada se deberá remitir al correo electrónico indicado en la parte introductoria de la  
presente.

Por lo expuesto:

Pido acceder a lo solicitado.

Adjunto:

Registro nacional de grados académicos y títulos profesionales

Arequipa, 01 de marzo de 2021

  
KARIN M. VALDIVIA MAMANI  
DNI 29628030

### Convenio de Reducción de Remuneración y turnos

Conste por el presente documento, que celebran de una parte LA ASOCIACIÓN CLAS REVERENDO GREGORIO GRIMA, con R.U.C. 20498347054, con domicilio legal en Calle Córdoba N° 125, esquina con Calle Costa Rica, del Distrito de Jacobo Hunter, Provincia y Departamento Arequipa, debidamente representado por La Sra. Patricia Lourdes Prado Rivera con DNI 29610171; en su condición de Presidenta, a quien en adelante se le llamará EL EMPLEADOR, y de la otra don(ña) Andrés F. Apaza Vargas identificado(a) con DNI N° 29.294.589 y domiciliado (a) en Calle Srdo Julio 203 Urban. Salaverry, a quien en adelante se le llamará el TRABAJADOR, en los términos y condiciones siguientes:

**PRIMERO:** EL TRABAJADOR presta sus servicios bajo un contrato a plazo indeterminado. Sin embargo, anteriormente se acordó la reducción de sus turnos laborales y remuneración debido a los problemas económicos que tiene el EMPLEADOR.

**SEGUNDO:** Dado que el EMPLEADOR, paga remuneraciones con los recursos directamente recaudados y desde el 16 de marzo esta institución no ha podido recaudar estos recursos debido a la cuarentena dispuesta por el Gobierno, siendo que esta medida está prevista hasta el 10 de mayo. Además, los saldos anteriores actualmente no alcanzan para el pago de planilla de trabajadores. Sumado a ello, los puestos de salud han sido cerrados en base a las directivas emanadas de la Gerencia de Salud Arequipa.

**TERCERO:** Ambas partes acuerdan que a partir del 01-08-20 hasta 13-08-20, se va reducir los turnos y remuneración, de la siguiente manera, el trabajador laborará 13 turnos mensual y se le abonará la remuneración correspondiente a 13 turnos, según el monto que venía percibiendo mensualmente. Esta reducción es permitida por el artículo 1º de la Ley 9463.

Este es un acuerdo, que no solo obedece a esta coyuntura, sino que desde antes el EMPLEADOR, ya atraviesa estos problemas económicos y se han dado acuerdos similares.

**CUARTO:** Queda claro que el trabajador conserva su derecho a la estabilidad laboral.

Arequipa 01-08-20



### Convenio de Reducción de Remuneración y turnos

Conste por el presente documento, que celebran de una parte LA ASOCIACIÓN CLAS REVERENDO GREGORIO GRIMA, con R.U.C. 20498347054, con domicilio legal en Calle Córdoba N° 125, esquina con Calle Costa Rica, del Distrito de Jacobo Hunter, Provincia y Departamento Arequipa, debidamente representado por La Sra. Patricia Lourdes Prado Rivera con DNI 29610171; en su condición de Presidenta, a quien en adelante se le llamará EL EMPLEADOR, y de la otra don(ña) Luisa GARCIA Gutierrez identificado(a) con DNI N° 24488332 y domiciliado (a) en PSJ CALVARIO 12.5.1014, a quien en adelante se le llamará el TRABAJADOR, en los términos y condiciones siguientes:

**PRIMERO:** EL TRABAJADOR presta sus servicios bajo un contrato a plazo indeterminado. Sin embargo, anteriormente se acordó la reducción de sus turnos laborales y remuneración debido a los problemas económicos que tiene el EMPLEADOR.

**SEGUNDO:** Dado que el EMPLEADOR, paga remuneraciones con los recursos directamente recaudados y desde el 16 de marzo esta institución no ha podido recaudar estos recursos debido a la cuarentena dispuesta por el Gobierno, siendo que esta medida está prevista hasta el 10 de mayo. Además, los saldos anteriores actualmente no alcanzan para el pago de planilla de trabajadores. Sumado a ello, los puestos de salud han sido cerrados en base a las directivas emanadas de la Gerencia de Salud Arequipa.

**TERCERO:** Ambas partes acuerdan que a partir del 01-04-20 hasta 31-09-20, se va reducir los turnos y remuneración, de la siguiente manera, el trabajador laborará 10 turnos mensual y se le abonará la remuneración correspondiente a 10 turnos, según el monto que venía percibiendo mensualmente. Esta reducción es permitida por el artículo 1º de la Ley 9463.

Este es un acuerdo, que no solo obedece a esta coyuntura, sino que desde antes el EMPLEADOR, ya atraviesa estos problemas económicos y se han dado acuerdos similares.

**CUARTO:** Queda claro que el trabajador conserva su derecho a la estabilidad laboral.

Arequipa.....01-04-2020.....

*muu*

*Patricia Lourdes Prado Rivera*

### Convenio de Reducción de Remuneración y turnos

Conste por el presente documento, que celebran de una parte LA ASOCIACIÓN CLAS SOCABAYA, con R.U.C. 20498354425, con domicilio legal en AV. SOCABAYA NRO. 300 URB. SAN MARTIN DE SOCABAYA, del Distrito de SOCABAYA, Provincia y Departamento Arequipa, debidamente representado por Sra. Myriam Gina Chura Moscoso con DNI 29253107; en su condición de Presidenta, a quien en adelante se le llamará EL EMPLEADOR, y de la otra don(ña) Patricia Rocio Macedo Cahuana identificado(a) con DNI N° 40947384 y domiciliado (a) en Horacio Zeballos Gámez Sector H Zona 22 Manzana 5 Lote 5, a quien en adelante se le llamará el TRABAJADOR, en los términos y condiciones siguientes:

**PRIMERO:** EL TRABAJADOR presta sus servicios bajo un contrato a plazo indeterminado (DL 728) . Sin embargo, anteriormente se acordó la reducción de sus turnos y remuneración debido a la emergencia sanitaria que ha generado problemas económicos al EMPLEADOR.

**SEGUNDO:** Ambas partes acuerdan que a partir del mes de marzo 2020 hasta agosto del 2020, reducir los turnos y remuneración, de la siguiente manera ( el trabajador laborará ):

MES	MONTO SOLES	TURNOS
MARZO 2020	500.75	13 turnos
ABRIL 2020	501.64	13 turnos
MAYO 2020	178.00	3 turnos
JUNIO 2020	178.00	3 turnos
JULIO 2020	178.00	3 turnos
AGOSTO 2020	178.00	3 turnos

Esta reducción es permitida por el artículo 1º de la Ley 9463.

**TERCERO:** Queda claro que el trabajador conserva su derecho a la estabilidad laboral.( Contrato a plazo indeterminado)

Firmado en Arequipa, a los 16 de marzo del 2020

  
Empleador  
40947384 

MINISTERIO DE SALUD  
CLAS SOCABAYA  
  
Myriam Gina Chura Moscoso  
PRESIDENTE



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, KARIN MADELEINE VALDIVIA MAMANI estudiante de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de Derecho de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Vulneración a los derechos laborales de los trabajadores de las Asociaciones CLAS, durante la emergencia sanitaria, Arequipa 2020", es de mi autoría, por lo tanto, declaro 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 asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima 15 de abril de 2021

Apellidos y Nombres	Firma
VALDIVIA MAMANI KARIN MADELEINE DNI: 29628030 ORCID: 000-0003-1312-74768	