



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**Incidencia del Régimen de Estado de Emergencia en las
Relaciones Laborales en el Perú**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTORES:

Garro Maslucán, Camilo (ORCID: 0000-0003-1281-6173)

Garro Maslucán, Segundo Santos (ORCID: 000-0003-1281-1583)

ASESOR:

Dr. Salinas Ruiz, Henry Eduardo (ORCID: 0000-0002-5320-9014)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Laboral

TRUJILLO – PERÚ

2021

DEDICATORIA

A nuestros padres que están en el cielo,
por forjarnos como personas de bien y
enseñarnos el valor de luchar día a día
por conseguir nuestros sueños.

A nuestros hermanos por su apoyo
incondicional en este trayecto de
nuestras vidas.

AGRADECIMIENTO

A Dios por darnos la vida, salud y fortaleza en todo momento.

Al Dr. Henry Eduardo Salinas Ruiz, por ser un excelente profesional y guiarnos para la culminación de nuestra tesis.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	II
ÍNDICE DE CONTENIDO	IV
ÍNDICE DE TABLAS	V
RESUMEN	VI
ABSTRACT	VII
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	11
III. METODOLOGÍA	22
3. 1. Tipo y diseño de investigación	22
3. 2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	22
3. 3. Escenario de estudio	23
3. 4. Participantes	24
3. 5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3. 6. Procedimientos	24
3. 7. Rigor científico	25
3. 8. Método de análisis de datos	25
3. 9. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	27
V. CONCLUSIONES	50
VI. RECOMENDACIONES	53
REFERENCIAS	53
ANEXOS	56

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Respuestas a la pregunta N° 01.....	27
Tabla 2. Respuestas a la pregunta N° 02.....	28
Tabla 3. Respuestas a la pregunta N° 03.....	29
Tabla 4. Respuestas a la pregunta N° 04.....	30
Tabla 5. Respuestas a la pregunta N° 05.....	31
Tabla 6. Respuestas a la pregunta N° 06.....	32
Tabla 7. Respuestas a la pregunta N° 07.....	33
Tabla 8. Respuestas a la pregunta N° 08.....	34
Tabla 9. Respuestas a la pregunta N° 09.....	35
Tabla 10. Respuestas a la pregunta N° 10.....	36
Tabla 11. Respuestas a la pregunta N° 11.....	37
Tabla 12. Respuestas a la pregunta N° 12.....	38
Tabla 13. Respuestas a la pregunta N° 13.....	39
Tabla 14. Interpretación de las respuestas a la pregunta N° 01.....	40
Tabla 15. Interpretación de las respuestas a la pregunta N° 02.....	41
Tabla 16. Interpretación de las respuestas a la pregunta N° 03.....	41
Tabla 17. Interpretación de las respuestas a la pregunta N° 04.....	42
Tabla 18. Interpretación de las respuestas a la pregunta N° 05.....	42
Tabla 19. Interpretación de las respuestas a la pregunta N° 06.....	43
Tabla 20. Interpretación de las respuestas a la pregunta N° 07.....	44
Tabla 21. Interpretación de las respuestas a la pregunta N° 08.....	44
Tabla 22. Interpretación de las respuestas a la pregunta N° 09.....	45
Tabla 23. Interpretación de las respuestas a la pregunta N° 10.....	46
Tabla 24. Interpretación de las respuestas a la pregunta N° 11.....	46
Tabla 25. Interpretación de las respuestas a la pregunta N° 12.....	47
Tabla 26. Interpretación de las respuestas a la pregunta N° 13.....	48

RESUMEN

El objetivo general de la presente investigación es determinar de qué manera incide el régimen de estado de emergencia en las relaciones laborales en el Perú. La investigación utilizada tuvo una orientación cualitativa, con un esquema de teoría fundamentalista y propósito básico. Se contó con la participación de seis abogados especialistas en temas laborales, quienes desarrollaron un cuestionario de entrevista, que fue debidamente validado por tres expertos en la materia. Concluyendo que el régimen de estado de emergencia incide en las relaciones laborales en el Perú. En este escenario actual que estamos viviendo a causa de la pandemia, se privaron varios derechos básicos del ser humano como es libertad, seguridad, inviolabilidad de domicilio, al libre tránsito y reunión; al libre desarrollo de las actividades comerciales con restricciones de capacidad de aforo; al cambio de modalidad laboral presencial a no presencial, con la realización de trabajo remoto; a la modalidad nueva de suspensión perfecta de labores, donde el empleador al acogerse a esta modalidad facultativa por el gobierno de manera temporal no cancela sus haberes al trabajador.

Palabras clave: Estado de emergencia, Relaciones laborales, trabajo remoto, suspensión perfecta de labores, capacidad de aforo.

ABSTRACT

The general objective of this research is to determine how the state of emergency regime affects labor relations in Peru. The research used had a qualitative orientation, with a fundamentalist theory scheme and basic purpose. Six lawyers specialized in labor matters participated, who developed an interview questionnaire, which was duly validated by three experts in the field. Concluding that the state of emergency regime affects labor relations in Peru. In this current scenario that we are living due to the pandemic, several basic human rights were deprived such as freedom, security, inviolability of home, free movement and assembly; to the free development of commercial activities with capacity restrictions; the change from face-to-face to non-face-to-face work modality, with the realization of remote work; to the new modality of perfect suspension of work, where the employer by availing himself of this optional modality by the government on a temporary basis does not cancel the worker's assets.

Keywords: State of emergency, Labor relations, remote work, perfect suspension of work, capacity of capacity.

I. INTRODUCCIÓN

Ante este escenario inesperado del estado de emergencia en nuestro país, ha cambiado nuestras vidas cotidianas y la forma como realizamos actualmente nuestro trabajo, ha generado en los empleadores y trabajadores, la realización de nuevas estrategias laborales, con la intención cuidar de la vida y salud de las personas. El desempleo ha aumentado de forma exponencial, conllevando a una desesperación económica tanto para las empresas como para los empleados.

El gobierno con la intención de velar por la vida, salud y reactivar la economía, ha tomado algunas medidas de urgencia excepcionales como considerar al país en estado de emergencia nacional, la realización del trabajo presencial a no presencial, la reducción de la capacidad de aforo en locales comerciales con la finalidad de conservar el distanciamiento entre personas al momento de ir a realizar compras, la suspensión perfecta de labores como medida temporal para la no afectación de los empleadores y del empleados, en la extinción del vínculo laboral con la empresa, las relaciones laborales se han visto afectadas en muchas organizaciones, ya que no existe contacto presencial acostumbrado en el desarrollo de las actividades diarias, como consecuencia de las decisiones adoptadas por el gobierno en declarar a la nación en estado de emergencia nacional y sanitaria, medida aceptada por la población por las circunstancias actuales que estamos viviendo como consecuencia del aumento incontrolable de casos de Covid 19, que son familia de virus que afecta a las vías respiratorias, y el contagio se transmite de persona a persona, y es considerado en la actualidad como una pandemia mundial. Según la OMS, una pandemia se considera cuando una enfermedad se propaga a nivel del mundo y la mayor población afectada no tienen inmunidad para afrontar esta enfermedad transmisible, las recomendaciones determinadas por la organización mundial de la salud, para protegernos y proteger a los demás es conservar la distancia entre las personas, utilizar mascarilla de protección cuando se tenga contacto con personas extrañas, evitar asistir a lugares aglomerados, lavarse las manos con agua y jabón de manera frecuente, torcer con el codo flexionado, así como también tener las habitaciones ventiladas.

Con la aparición del primero caso de covid 19, confirmado por el minsa, suscitado el 6 de marzo del 2020, el gobierno informa el primer caso de coronavirus en el Perú de un ciudadano varón, de aproximadamente 25 años, con antecedentes de haber transitado por los países de Francia, España y República Checa. A partir de ese entonces los casos fueron aumentado de manera incontrolable y el Perú hasta la fecha sigue enfrentando una de sus peores crisis política, sanitaria, social y económica. La Organización Mundial de la Salud, ha pasado a considerar a este virus como pandémico, debiéndose cumplir con medidas de bioseguridad y distanciamiento social, y de esta manera evitar la proliferación de dicho virus.

A partir de esa fecha nuestros gobernantes ha tomado varias medidas para contrarrestar la propagación de los contagios que crecen cada día de manera incontrolable en todos los rincones de nuestra patria, en el art. 137, de nuestra constitución política, donde se establece en su inciso 1, que para considerarse a una nación en **estado de emergencia** debe cumplir algunos términos donde el presidente de la república, con sus ministros, están en la facultades de declararlo; durante la emergencia nacional, también conocido como régimen de excepción, es donde se restringe algunos derechos de la personas con la intensión de la defensa o seguridad de nuestra nación, las restricciones son dadas en relación a la libertad y seguridad (donde el ciudadano de derecho pueda realizar sus actividades en pleno uso de sus facultades sin la alteración del orden público), inviolabilidad domicilio(el ciudadano de derecho está en la potestad de no dejar pasar a su domicilio sin su autorización, salvo por mandato judicial), libre de tránsito(el ciudadano de derecho puede desplazarse en todo el territorio nacional de manera libre, salvo el caso que este impedido por mandato judicial) y de reuniones (el ciudadano de derecho está facultado a reunirse en lugares privados o públicos sin previo aviso y sin alterar el orden público) en todo el territorio nacional, pero de ninguna manera los derechos núcleos son restringidos.

Es por esta razón la primera medida tomada fue considerar al Perú en estado de emergencia nacional, el día 16 de marzo del 2020, con D.S N° 044 -2020 - PCM, mediante el cual se declara estado de emergencia nacional. El estado de

emergencia es un régimen de excepción que sucede cuando un país se encuentra frente a un riesgo eminente de peligro, tal es el caso, de la existencia de la Covid 19, que viene propagando se por todo el territorio patrio, declarándose en su Art. N°1, la emergencia nacional por un plazo de 15 días calendarios, así como el cierre de fronteras, aislamiento e inmovilización social obligatoria, son medidas restrictivas obligatorias que ordena a la ciudadanía a permanecer en sus domicilios pudiendo movilizarse a su trabajo con pase especial laboral, salir a realizar compras a establecimientos cercanos a tu domicilio o utilizando transportarte de movilidades autorizadas, las salidas del domicilio es para el personal de salud, fuerzas armadas, policía nacional que cumplan con las labores de emergencia; se decretó cumplir con los toques de queda en horarios establecidos en todo el país, donde las Fuerzas Armadas asumen el control del orden interno, para el cumplimiento de lo establecido por el gobierno, las primeras medidas tomadas por el gobierno, fueron de gran aceptación por los ciudadanos ya que fueron medidas rápidas y las ayudas que llegaron a las personas afectadas por la paralización fueron notorias, sin embargo, a pesar de esfuerzos y con un poco más de dos meses de iniciada la pandemia, nuestro país se convirtió en el segundo lugar de América Latina con mayor cantidad de casos de covid-19 y el duodécimo a nivel del mundo. Según el monitoreo realizado por la Universidad Johns Hopkins, encargada del monitoreo del progreso de la pandemia en todo el mundo. Con la finalidad de controlar la propagación de esta pandemia mundial algunos países del mundo están utilizando el termino cuarentena, el Perú no es ajeno a ello y es utilizado para considerar a toda aquella persona que ingrese al país sin importar que sea peruano o extranjero, la cuarentena es una restricción que se le hace a una persona que ha estado expuesta a riesgos de contagios, para evitar la proliferación de estas enfermedades, y se le hace un seguimiento por un periodo de 14 días, para ver su evolución, teniendo entendido que la incubación del virus es de 12 días, y se le adiciona dos días como medida de seguridad, otra medida sanitaria empleada es el distanciamiento social, que es una medida que se realiza para evitar la cercanía entre persona conservando una distancia aproximada de 2 brazos extendidos, esta es una buena práctica para evitar los contagios de personas que son asintomáticas y pueden

contagiar a pesar de no presentar síntomas, así mismo el uso de mascarilla, protector facial y la desinfección después de haber estado expuestos a contagios. Por esta razón es recomendable mencionar que se debe evitar asistir a lugares donde exista aglomeración masiva de personas, todos los países del mundo declararon a sus naciones en estado de emergencia, medida que sirve para atenuar el aumento de contagios incontrolables en el mundo entero.

Es así que el actual régimen ha emitido varias normas para tratar de salvaguardar vida humana y estabilizar la economía, una de las medidas tomadas fue la apertura de algunos rubros de negocios pero con **capacidad de aforo** limitado, la capacidad de aforo es la cantidad de personas que pueden ingresar en un establecimiento o local comercial, y en estas circunstancias actuales que estamos viviendo la capacidad de aforo se determinó con la intención de cumplir con el distanciamiento social obligatorio y así evitar los contagios a causa de la COVID 19. Con la intención de la reactivación económica nacional el gobierno central publicó algunas normativas, divididas en cuatro fases: En la Fase N°1, se reanuda algunas actividades iniciándose el 3 de mayo del 2020, donde las principales rubros económicos se detallan en el anexo del decreto supremo N° 080-2020-PCM, entre ellos tenemos, la minería, la industria, los servicios de (notaría, reciclaje, mantenimiento y de almacenamiento, turismo y comercio), Las Fase 2 y 3, se aprobaron en los DS N° 101-2020-PCM y N° 117-2020-PCM, cuya estrategia fue elaborada por el grupo de Trabajo Multisectorial, en el marco de la emergencia sanitaria, por la gravedad circunstancial que nos está afectando a la vida y salud de nuestra nación a consecuencia de la COVID-19. La Fase 4 publicado en el DS N° 187-2020-PCM, aprueba, la Reanudación algunas actividades económicas, en marco de la declaración de la emergencia sanitaria en el Perú, por las enormes circunstancias desfavorables que está afectando la vida de la nación como consecuencia de la COVID-19. Los rubros económicos que están autorizadas en este decreto supremo, iniciarán siempre y cuando cumplan con las siguientes condiciones: 1) Tener el visto bueno del ministerio de salud en el cumplimiento los protocolos de bioseguridad. 2) Cumplir con lo dispuesto en la RM N° 972-2020-MINSA, sobre las medidas de protección del trabajador. Esta

medida adoptada por el gobierno permitió, la reactivación lenta de la economía para algunos rubros, ya que la capacidad limitada en los locales comerciales, permitió que se reduzca personal a un porcentaje más bajo de lo acostumbrado, por ende, las personas que trabajan en los establecimientos se redujo a menos de la mitad, permitiendo que los ingresos sean bajos tanto para el empleador como para el trabajador.

Otra de las medidas adoptadas por el gobierno para seguir reactivando la economía es el **Trabajo Remoto**, que es un trabajo no presencial y a distancia y se puede realizar desde cualquier lugar, utilizando herramientas tecnológicas adecuadas para su desarrollo, el termino trabajo remoto tiene 40 años desde su aparición, que por primera vez fue utilizado por Jack Nilles un científico que para la NASA, esta nueva modalidad de trabajo fue publicado el 19 de marzo del 2020, en el DU N°026-2020, donde se determina que el empleador tendrá la facultad de cambiar el lugar donde el trabajador prestará sus servicios, y en esta oportunidad a causa de la pandemia por la corona virus, lo realizará en su domicilio actual, y no será afectado su contrato laboral con la entidad, el día 24 de marzo, nuevamente se emitió el DU N° 010 - 20 - TR, donde establece la forma del desarrollo del trabajo remoto para las empresas privadas, donde se establecen las diversas medidas de excepción y de forma temporal a causa de la pandemia. El trabajo remoto, es aplicable por las empresas privadas o estatales, y aquellos que por motivos de las restricciones de no poder ingresar al país por disposiciones del MTC, su trabajo lo realizaran desde el lugar donde están cumpliendo con el aislamiento social obligatorio, durante el desarrollo del trabajo no presencial el empleador está en la obligación de continuar con el vínculo laboral, cumplir con sus remuneraciones, informar al trabajador sobre las medidas de bioseguridad que debe cumplir durante el desarrollo de sus funciones, informar sobre las herramientas tecnológicas a emplear para que se concrete el desarrollo del trabajo remoto. También es necesario señalar que, durante esta nueva modalidad de trabajo, el trabajador perderá algunos beneficios como bonificaciones acostumbrados por derecho de zona geográfica, movilidad en caso se le haya determinado por derechos al desarrollo de sus funciones, así como el empleador tiene obligaciones, trabajador también lo tiene entre ellos tenemos, el cumplimiento de las

vigentes normativas sobre la seguridad a la información, protección y confidencialidad de la data, cumplimiento de medidas de bioseguridad determinadas por el empleador, disponibilidad del trabajador durante el horario pactado por el empleador y que los temas sean netamente laborales. La jornada laboral que debe cumplir el trabajador debe ser de 8 horas diarias y 48 horas semanales, y tiene derecho a la desconexión digital fuera del horario laboral, de lo contrario el empleador tendrá que reconocer horas extras, publicado en el DU N° 127-2020, este mismo decreto determina los lineamientos para incentivar a la recuperación del empleo formal. El trabajador seguirá sometido a desarrollar trabajo no presencial mientras dure la emergencia sanitaria, publicada en el DS N° 008 – 2020-SA. El trabajo remoto tiene muchos beneficios como el no salir de casa y de esta manera evitar contagios salvaguardando la vida personal y familiar, trabajar en cualquier parte del mundo, teniendo como único requisito el contar con acceso internet y con el dispositivo de trabajo adecuado con un celular, Tablet, laptop, etc, el trabajador gana más tiempo para dedicarse a su persona y su familia, ahorro en transporte, permitiendo mayor capacidad económica, programar nuestros propios horarios de trabajo, el empleador también se ve beneficiado al desarrollar el trabajo remoto en el ahorro de sus costos operativos, como alquiler de locales, equipamiento de oficina, mantenimiento del local. También existe algunas desventajas durante el desarrollo de trabajo remoto como: La falta de poder organizarse en casa y tener un espacio netamente laboral, donde no interfiera en el espacio otros miembros de la familia, el poder concentrarse por el ambiente no adecuado como centro netamente de labores, la acumulación de tareas, por falta de organización, el aislamiento en casa permite estrés laboral, problemas de malos entendidos al momento de comunicar un tema, no estar preparado para separar la vida profesional con la familiar, aumento de gastos de energía, conexión a internet y mantenimiento de casa. El trabajo remoto en Perú sigue aumento a pasos agigantados, según el ministerio de trabajo y promoción del empleo informa que de 2000 personas que trabajaban bajo la modalidad remota, a la actualidad se ha incrementado a 200,000 trabajadores bajo esta modalidad, así lo informo el responsable del viceministerio de trabajo Juan Carlos Requejo y se espera el incremento de

esta cifra. El nuevo reto que las empresas privadas e instituciones del estado tienen que enfrentar a esta nueva ola del trabajo remoto, es que tienen que invertir en herramientas tecnológicas adecuadas y capacitación a su personal. De esta manera podrán sobre vivir a este nuevo enfoque de trabaja que ya se viene desarrollando en diferentes partes del mundo, y con resultados favorables. Es así que, en países del primer mundo como EEUU, el 10% de trabajadores lo realizan desde su domicilio como un trabajo formal y regulado, en américa latina el trabajo a distancia aún está en proceso de transición, aceptación y adaptación del nuevo modelo de trabajo a distancia, para algunos analistas internacionales aseguran que el trabajo remoto post pandemia, seguirá aumentando y también su productividad, siempre y cuando exista en la empresa una cultura corporativa sólida y con decisión de adaptación al cambio. Puesto que el incremento del trabajo remoto está latente a nivel del mundo, también lo de ser la ciberseguridad, ya que la protección de la información es importante para el desarrollo y buen funcionamiento de las empresas, el futuro de esta nueva modalidad de trabajo va a requerir de varios cambios, donde se incluirá inversión de infraestructura digitalizada, y liberación espacios físicos de oficinas, está comprobado que el trabajo desde casa de forma eficiente, aumenta la productividad, según encuesta realizada por “Mercer”, una empresa dedicada a la realización de consultoría en recursos humanos y beneficios en el lugar de trabajo, informa que el 94% de trabajadores manifiesta que la es igual o talvez más alta, en relación a lo presentado antes de pandemia. Algunas empresas encuestadas señalaron de la existencia de líderes y gerentes que son reacios al cambio de trabajar de manera remota a pesar de los beneficios en ahorro y productividad que este genera. Para la sociedad el trabajo remoto ha generado algunas ventajas como la disminución de entes contaminantes, disminución de algunas enfermedades respiratorias, disminución del congestionamiento vehicular, aumento de oportunidades laborales para persona con discapacidad, unión familiar, pero también existen algunas desventajas como aumento del individualismo, disminución de espacios de socialización profesional, menor sindicalización, mayor informalidad de trabajadores remotos.

Muchas empresas después de agotar todas las formas de reactivación y funcionamiento de las mismas y al no poder seguir operando se vieron en la necesidad de acogerse a la **suspensión perfecta de labores**, una medida excepcional a la que se acogieron muchas empresas por las circunstancias graves que estamos viviendo a causa de la Covid 19, donde el trabajador no percibe remuneraciones por no prestar sus servicios, y la del empleador de no cancelarlos, esta medida determinada por el gobierno será de manera temporal mientras dure la pandemia, teniendo en consideración que el vínculo laboral empleador –trabajador no se extingue, esta norma fue publicada el día 14 de abril del 2020, en el diario oficial el peruano mediante el D.U. N° 038 -2020. Ante esta situación actual que está atravesado nuestro país y el mundo entero, a causa del aumento incontrolable de la Covid 19 y las restricciones emitidas por nuestros gobernantes que afectan directamente el libre funcionamiento de las empresas, es por esta razón que los empleadores estarían en la facultad de aplicar estas normas jurídicas determinadas por el gobierno, por no estar generando dinamismo económico, que conlleve a la retribución de remuneraciones al trabajador. Muchos sectores se vieron perjudicados como el turismo local y nacional, donde muchas personas viven de este rubro, gastronomía, este rubro fue golpeado en su totalidad por los cierres temporales y su reactivación lenta y con muchas restricciones de capacidad de aforo, los cines, centros de esparcimiento, textilería, entre otros, dedicados a la atención presencial, por las restricciones y cumplimiento del distanciamiento social obligatorio. La reactivación aun es lenta y se tiene que cumplir con las 4 fases de restablecimiento de la economía que se será de manera gradual y progresiva, emitido por el ejecutivo a través del D. S. N°080-2020 PCM, publicado el 3 mayo del 2020, sabiendo que en cada fase deben cumplir con los requisitos contemplada en la norma. Con las medidas restrictivas que afecto al sector laboral se emitieron algunas normas para conservar los empleos formales y no perder el vínculo laboral, donde se determina algunos beneficios económicos por parte del gobierno hacia el empleador y trabajador, como el acceder a un préstamo del estado de s/. 760.00, si es una microempresa y si sus haberes mensuales son hasta s/.2400.00, también el trabajador podrá disponer a de su CTS y AFP , la continuidad de atención en EsSalud durante

el tiempo que dure que dure la suspensión, los trabajadores que sus centros de labores son microempresas y estuvieron en suspensión de labores y su sueldo máximo mensual sea de S/ 2400.00, podrían ingresar a prestaciones económicas por parte del estado por un monto de S/ 760, con la intención de salvaguardar su economía familiar que viene afectando a la manutención de su hogar, también, se dio la facultad al trabajador para que pueda disponer de su CTS, y AFP, también cabe mencionar que, en el Perú, las empresas del sector privado realizan dos depósitos anuales que sirve para sus gratificaciones de julio y diciembre, que está establecido en la Ley N°27735 y el DS N° 005- 2002-TR, donde contempla que el trabajador para poder recibir sus gratificaciones debe cumplir por lo menos con un semestre de trabajo ganado, o haber estado de vacaciones, estar con licencia con goce de haber, con descanso médico, u otros casos estipulados en la ley, por lo tanto el trabajador del sector privado que se encuentre bajo la modalidad de suspensión perfecta no tendría derecho al pago de sus gratificaciones en el mes de diciembre. A nivel de otros países como España, los contratos de los trabajadores se suspenden ante situaciones muy graves y extremas, siendo este el caso el estado otorga al trabajador una prestación económica por desempleo hasta que finalice la suspensión. En Chile mediante la ley de protección del empleo el trabajador en suspensión viabiliza ante el seguro de desempleo una prestación económica. Ecuador la autoridad del trabajo como una medida de reactivación de su economía ofrecieron algunas alternativas como el teletrabajo. Brasil, se emitieron normas de suspensión perfecta generando incomodidad en la población, la cual fue derogada, y la nueva decisión fue de subvencionar de manera fraccionada los haberes del trabajador mientras dure la crisis sanitaria.

Según lo expuesto las afecciones a causa de la Covid 19, siguen siendo muy duras para el mundo, considerando también que los efectos se vieron reflejadas en las relaciones familiares y labores. **Las relaciones laborales**, son el vínculo que existe entre el empleador y trabajador y el ambiente armónico que debe primar en toda organización, considerando que estas relaciones fueron deteriorándose a causa del cambio de modalidad laboral que es el trabajo no presencial, Para que exista buenas relaciones laborales debe existir tres elementos importantes, un contrato de trabajo (donde se establece las

condiciones de trabajo de acuerdo a las normas vigentes), salario(remuneración mensual otorgado por el empleador en común acuerdo con el trabajador y de acuerdo a normativa vigente), proceso productivo(realización de un conjunto de actividades planificadas, donde intervienen el recurso humano y materia prima, con la intención de tener como resultado el logro de un bien o servicio), las relaciones laborales durante el estado de emergencia sigue, como es la adaptación y uso de las nuevas herramientas tecnológicas que se usan para el desarrollo del trabajo remoto, el soporte tecnológico es un factor importante para el manejo adecuado de la información, la comunicación virtual clara y permanente ayuda al cumplimiento eficiente de los objetivos, ayuda a fortalecer nuestras capacidades, trabajar en equipo, y generar identificación institucional. Después de muchos meses de aislamiento obligado, donde las medidas impuestas por el gobierno de quedarse en casa han generado en los habitantes cuadros de ansiedad y depresión, por tal razón el cuidado de la salud mental es importante, por esta razón las personas se vieron obligados a cambiar su forma de vivir y adaptarse a la realidad.

Por lo expuesto en la parte introductoria, es para responder a la **siguiente interrogante:** ¿Cuál es la incidencia del régimen de estado de emergencia en las relaciones laborales en el Perú?

El presente trabajo de investigación se **justifica** en el esclarecimiento, mediante la información teórica de la incidencia del régimen de estado de emergencia en las relaciones laborales en el Perú, mediante el sentido práctico, proponiendo medios y estrategias, para la resolución del problema, como es la afectación de las relaciones laborales.

Teniendo como **objetivo general**, Determinar de qué manera incide el estado de emergencia en las relaciones laborales en el Perú, y como objetivos específicos: i). Conocer la problemática del régimen de estado de emergencia en el Perú. ii). Analizar las consecuencias que genera el trabajo remoto en el Perú. iii). Explicar la incidencia de la suspensión perfecta en los trabajadores en el Perú. iv). Determinar los lineamientos para mejorar las relaciones laborales en el estado de emergencia.

II. MARCO TEÓRICO

Como **antecedentes internacionales**.

OMS (Ginebra, 11 de marzo de 2020)- El Director General de la Organización Mundial de la Salud, Dr. Tedros Adhanom Ghebreyesus, anunció que la Covi19, sea considerado como una pandemia, ya que su afectación ha llegado a varios países, continentes y el mundo entero, y que sus graves efectos en la salud, causado por una infección respiratoria aun no es controlada por no haber medicamentos necesarios que puedan contrarrestar esta enfermedad epidemiológica, esta institución comunico a todos los países tomar medidas necesarias para que a través de sus gobernantes informen a la sociedad los cuidados necesarios de protección, para apaciguar su efecto de su propagación, teniendo en cuenta que esta pandemia no solo afectara a la salud sino también a los diferentes sectores.

Decreto N.º 93/020(Uruguay, 17 marzo del 2021), Decretando estado de emergencia sanitaria nacional ante la pandemia del COVID-19, medida adoptada por el gobierno uruguayo, donde se emitieron varias normas en apoyo a las personas y empresas, que sirvieron para la atención de las necesidades básicas de los ciudadanos y las obligaciones de las empresas con sus trabajadores.

Boletín Oficial del Estado, artículo 116 de la Constitución(España 14 de mayo 2020). Se declara estado de alarma nacional, el gobierno en uso de sus facultades y basándose en la constitución política española, de declarar por quince días hábiles, con la finalidad de cuidar de la salud pública, contención de la propagación de esta pandemia, y reforzamiento del sistema de salud, el cumplimiento de esta ley estará bajo el control de las fuerzas armadas, el cuerpo de seguridad de estado y la policía autonómica, así como también el apoyo económico a familias y empresas, con el llamado, "Plan Choque Económico".

Gaceta Oficial de Bolivia, Decreto Supremo N° 4196, (17 de marzo de 2020), declara emergencia sanitaria nacional y cuarentena en todo el territorio del Estado Plurinacional de Bolivia, las funciones esenciales del gobierno es

la garantía del bienestar, desarrollo, seguridad y la protección de las personas, protegiendo la salud y su prevención, medida adoptada por el gobierno, para contrarrestar la propagación del brote del nuevo corona virus, en todo el territorio nacional.

Diario Oficial de la República de Chile, Decreto Supremo N° 104- 2020(18 de marzo del 2020): El Ministerio del Interior y Seguridad Pública, de Chile, con el visto bueno de la presidente de la república, se declaró estado de emergencia o de excepción constitucional, por las consecuencias catastróficas a la ciudadanía, en el territorio de Chile, declarándose por un plazo de 90 días calendarios a partir de su publicación, por consecuencia de la pandemia mundial.

Diario Oficial de Colombia, Decreto 417 - 2020(17 de marzo del 2020), Se declara en toda la nación, Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica, por los graves daños que viene ocasionando la Covid 19, en todo el mundo, y que viene generando graves consecuencias de salud que aún no hay como controlar esta pandemia, por lo cual el gobierno ha tomado algunas medidas como el Fondo de Mitigación de Emergencia, para la atención de la salud, para actividad productiva y mantención del empleo, el Fondo Nacional de Garantía, continuidad de créditos para las empresas naturales y jurídicas del país de Colombia, y otras medidas más para salvaguardar la vida y salud del país.

Diario Oficial de Colombia, Resolución N° 000900/-2020(10 de junio del 2020), protocolos de bioseguridad, para el manejo y control de riesgos, del Covid 19 en especial en el sector cultura, las medidas que deben controlar debe ser en función a la conservación del distanciamiento, uso correcto de mascarillas e implementos de bioseguridad en establecimientos comerciales.

Diario Oficial de Chile, Resolución N° 591(23 de julio del 2020), determinado por el ministerio de Salud, dispone el plan "Paso a Paso", considerando 4 pasos, el primer paso es concerniente a la cuarentena donde deben cumplir con las medidas sanitarias correspondientes, segundo paso de transición, tercer paso de preparación, cuarto paso de apertura Inicial, quinto paso de

apertura avanzada, donde se indica las medidas de bioseguridad y el uso de capacidad aforo en establecimientos comerciales.

Boletín Oficial, SND/388/2020, (España, 3 de mayo del 2020), en la cual se establecen las medidas restrictivas para aperturas de algunos comercios y servicios, así mismo la apertura de la práctica del deporte profesional y federado, las condiciones para la apertura de establecimientos comerciales de venta por menor y la asistencia de servicios asimilados, deben realizar limpieza y desinfección de dos veces por día, la capacidad de aforo debe considerarse una distancia de cliente a cliente de dos metros y que cuenten con el uso de implementos sanitarios antes del ingreso a realizar sus compras.

Real Decreto-ley 28/2020(España, 22 de septiembre del 2020), del trabajo a distancia, es una modalidad de trabajo que no se realiza en los establecimientos laborales, y donde el teletrabajo es una de las maneras de trabajo no presencial que implica la realizar el trabajo utilizando tecnologías adecuadas para el cumplimiento de las funciones, dentro del marco legal y respetando el contrato de prestación de servicios iniciales.

Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-076(Ecuador 12 de marzo de 2020, directrices para la aplicación del teletrabajo emergente durante la declaratoria de emergencia sanitaria, la cual establece la modificación del lugar de trabajo donde se desarrollaba las actividades laborales, sin sufrir afectación las relaciones laborales, la cual los derechos del trabajador no deben ser vulnerados, ni una causa para que la terminación del contrato por parte del empleador.

Gaceta Oficial de Bolivia, Decreto Supremo 4218(14 de abril de 2020), procedimientos y lineamientos para la implementación del teletrabajo, este decreto tiene por finalidad regular e implementar el Teletrabajo, como una medida para la prestación de servicios, no presencial, utilizando las herramientas tecnológicas necesarias para el desarrollo de las actividades tanto en el sector público como privado, el uso de esta nueva modalidad de trabajo de uso de las TIC, es aplicable para todas aquellas áreas de trabajo donde los empleados amerite el uso de las tecnologías.

Boletín Oficial, Resolución N.º3/2020(Argentina, 13 de marzo de 2020), la secretaria de gestión y empleo público de argentina, establece el cambio de sus prestaciones de servicios con esta nueva modalidad de trabajo remoto, y que estas pueden ser realizadas desde su domicilio, siempre y cuando las labores así lo ameriten, esta nueva modalidad a generado nuevo retos tanto para las empresa privadas como para el estado, considerando que esta nueva forma de uso de herramientas tecnológicas ha venido para quedarse, y debiendo prepararse para el uso de estas nuevas formas de trabajo que serán el futuro de una nueva cultura laboral.

Organización Internacional del Trabajo (OIT), (13 enero 2021), la OIT es una entidad de la ONU, encargada de velar por las necesidades de las/los trabajadores, y establecer normas, desarrollo de políticas y crear programas, en beneficio del trabajador. Los teletrabajadores a causa de la pandemia están aumentando de manera considerable, afrontando mayores riesgos en salud y seguridad laboral, teniendo menos oportunidades a créditos y beneficios laborales, a estos trabajadores considerados invisibles, por la forma de trabajo que realizan, a pesar de cumplir con los requerimientos de las empresas, las remuneraciones son bajas del que hace trabajo en una oficina a pesar de hacer la misma labor, es por esta razón la ONU, hace un llamado a todos los empleadores a darles mayor protección formal, reconociendo la ardua labor que vienen desarrollando.

CEPAL / OIT (mayo 2020), Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, El trabajo futuro en América Latina y el Caribe, cambiarán en las nuevas formas de ocupación y los cambios en la normativa laboral, es por ello el gran reto de trabajo en la normativa clara en defensa del trabajador.

DT (2016): La Dirección del Trabajo Chile, en la ley N°20.940, establece el desarrollo de relaciones laborales modernas, justas y equilibradas entre las partes, en las que predomine el diálogo y el acuerdo, combinando objetivos de equidad, eficiencia y productividad

OIT (02/07/2020), América Latina es la región con más empleos perdidos por cuenta de la pandemia. Según la OIT, América Latina Y el Caribe, existen 41 millones de trabajadores desempleados, a causa del incremento incontrolable de la Covid 19, entre los países más afectados se encuentra Brasil, Chile, México y Colombia, esto es calculado que 26 millones de personas estaban desempleados, adicionando 15 millones que perdieron sus empleos durante los meses que se encontraron en cuarentena, la organización mundial de la salud también informa que a nivel mundial se perdieron un promedio de 400 millones de empleos una cifra registrada nunca vista en toda la historia.

Agencia EFE (La Paz, 27 agosto 2020), la tasa de desempleo llega 11.8%, en Bolivia, considerando que antes de la pandemia el desempleo llegaba a 3.9%, lo cual tuvo un aumento de 7.9%, como consecuencia de la pandemia, en términos números significa que 434 mil trabajadores quedaron desempleados, cerca de 289 mil fueron como consecuencia de la llegada de este terrible Covid 19, y que viene afectando a todo el mundo. El banco central de reserva de Bolivia, pronostica que este año habrá una baja de 6.2%, experimentando decadencia después de dos décadas, que solo eran del 0.6%.

Agencia EFE(Buenos Aires, 25 de marzo del 2021). Argentina cerró 2020 con 11 % de paro por la pandemia, una cifra del 8.9%, en relación al año anterior, pero se avizora mejorías por las reactivaciones paulatinas de la economía, también se menciona que la tasa de empleo en trabajo remoto es de 20.2%.

Canal France 24(03/06/2020), Después del Covid-19, China se enfrenta al desempleo y la inestabilidad. En los primeros 3 meses del año 2020, china experimento su primera recesión económica, el desempleo tuvo un pico de 6.2%, en el mes de febrero, sin tomar en cuenta las persona que son migrantes; para proteger el equilibrio económico y social el presidente manifestó hacer to lo que este a su alcance para recobrar la economía nacional.

El Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (Brasil, 27 de mayo del 2021), tasa de desempleo en el gigante sudamericano llegó al 14,7%, lo cual refleja que 14.8 millones de personas están desempleadas, esto se debe a la paralización de las empresas, como consecuencia de la Covid 19, y es el país con mayor cantidad de fallecidos, seguido de estados unidos que también fue afectado de manera considerable, la cantidad de fallecidos en Brasil superan los 250 mil, y la vacunación que ha empezado a partir de mes de enero del 2021, aun es lento y solamente el 3% de la población recibió su primera dosis; también cabe señalar que la tasa de informalidad es muy alta y se mantiene en 39.6%.

Canal France 24 (30/06/2020), El desempleo se mantiene bajo en Japón, pero oculta desigualdades, el desempleo a casusa de la pandemia no tuvo mucha incidencia en este país, debido a la falta de mano de obra, pero si existe mucha desigualdad entre trabajadores, la tasa de desempleo en Japón fue de 2.9% hasta mayo del 2020, en comparación de abril que fue del 2.6%, los sectores con más afectación fueron, ocio y entretenimiento y hostelería.

Martínez, R. (2012). El teletrabajo como tendencia del mercado laboral, el teletrabajo en el mundo será de crecimiento incontrolable, en Latinoamérica aún está en crecimiento, pero se pronostica que se vendrá un crecimiento exponencial ya que las nuevas tecnologías que están apareciendo son adecuadas para el desarrollo del trabajo, las oportunidades laborales para aquellos que están preparados en temas computacionales, idiomas y con un alto nivel de especialización, se les avizora que se abrirá las puertas del mundo globalizado para desarrollar su trabajo.

Ministerios de TIC y trabajo. (2012). Libro Blanco: El ABC del Teletrabajo en Colombia. Los entornos laborales en el mundo están cambiando, y la tendencia es el Teletrabajo, y es una modalidad que combina las políticas corporativas de las empresas, con los objetivos que se desean alcanzar, el modo de trabajo no presencial en las oficinas, hace que tanto el empleador como el trabajador tengan mejores beneficios en economía y tiempo.

Zambrano (2018), investigación titulada, “Los efectos de la suspensión del contrato de trabajo en la prima legal de servicios”, el objetivo es examinar jurisprudencia y doctrina, y establecer los mecanismos que se da en la suspensión de contratos laborales.

Como antecedentes Nacionales.

Diario Oficial El Peruano, N° 184-2020-PCM(16 de marzo del 2020), Estado de Emergencia Nacional, este decreto supremo fue publicado por las graves consecuencias que viene causando la Covid 19, y las nuevas formas de convivencia social que se restringen durante un estados de emergencia nacional, teniendo en consideración que en un estado de emergencia se restringe algunos derechos, concernientes a la libertad y seguridad personal, inviolabilidad de domicilio, libre tránsito y libre reunión.

DT (2016). Reforma al Sistema de Relaciones Laborales, la Presidenta de la República, Michelle Bachelet, firmó el 29 de agosto de 2016 la Ley N°20.940, La presente ley establece el desarrollo de relaciones laborales modernas, justas y equilibradas entre las partes, en las que predomine el diálogo y el acuerdo, combinando objetivos de equidad, eficiencia y productividad.

Vinatea & Toyama, (23 de marzo de 2021): Trabajo Remoto y su impacto en la vida personal y familiar. Frente a este nuevo escenario presentado en el nuestro país y el mundo entero, es necesario la colaboración entre empleadores y trabajadores, el trabajo remoto es una nueva forma de desarrollar nuestras actividades pero requiere proyectar algunas acciones como: i) de proveer de la tecnología necesaria para el desarrollo del trabajo eficaz y eficiente, en caso no lo hubiera, ii) establecer una cultura para prevenir los riesgos de salud, seguridad y de salud mental, que ocasiona esta nueva forma de trabajo a distancia, ii) realizar un común acuerdo entre empleador y trabajador para la flexibilidad de los horarios y la jornada laboral, y que no afecte el cumplimiento del trabajo.

Vinatea & Toyama, (27 de abril de 2021), La pandemia de la desigualdad, en el aspecto de la formalidad, los trabajadores de costa y los que viven en

zonas urbanas perdieron sus empleos más que los de la sierra y la selva, y en especial los más jóvenes, los trabajadores independientes sufrieron aún más impacto. Existe más de 200 mil trabajadores que realizan trabajo remoto, han tenido la suerte de protegerse más de los contagios, pero han tenido que adaptarse al nuevo cambio de trabajo no presencial, sin embargo, los presenciales tienen que exponerse al contagio.

Cesar Puntriano (20 marzo, 2020), El trabajo en tiempos de cuarentena, con las medidas declaradas por el gobierno sobre el estado de emergencia, las afectaciones y modificaciones laborales han cambiado considerablemente, teniendo presente que el empleador y trabajador se están afectando a causa de esta medida.

Diario Oficial El Peruano, DS N° 010-2020-TR(24 de marzo del 2020), Desarrollo del trabajo remoto en empresas privadas, las disposiciones para el sector privado sobre la realización del trabajo remoto, previsto en el DU N° 026-2020, en la cual se establece las medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación de la COVID-19, que está afectando a la nación y al mundo entero, establece que el trabajador remoto debe realizar su desempeño desde su domicilio o lugar de aislamiento, la jornada laboral es de 8 horas diarias y 48 semanales, pudiéndose distribuir en 6 días semanales, siempre y cuando sea compatibles con las labores que podría desempeñar el trabajador, la priorización del trabajo remoto serán en personas mayores de 60 o aquellas que sufran de alguna enfermedad de riesgos emitidas por el ministerio de salud.

Diario Oficial el Peruano, DS N°004-2021-TR(11 de marzo del 2021), donde menciona que la desconexión digital, debe ser al término de una jornada laboral de trabajo e iniciando la siguiente. Si empleador solicitar al trabajador realizar labores fuera de la jornada laboral, estas deben ser consideradas como sobretiempo, y serán canceladas o sustituidas por descansos futuros.

Garcia Sayan Abogados(04 de mayo del 2021), Retiro Extraordinario de CTS, la medida establecida por el gobierno de realizar retiros hasta el 100% de su CTS, con la finalidad de cubrir los gastos de necesidad económicas familiares, causados por la Covid 19, esta medida fue aprobada mediante

decreto ley N°31171 y reglamentada a través del decreto supremo N° 010-2021-TR, donde especifica que los retiros se pueden realizar de manera total o parcial del monto que se dispone en la cuenta, la entidad debe depositar a la cuenta que el trabajador indique, con un plazo máximo de depósito de 2 días después de haberse recepcionado la solicitud.

García Sayan Abogados (06 de Abril del 2021), Nuevas normas para la ampliación de la Suspensión Perfecta, la Resolución Ministerial N°58-2021-TR, donde se establece la modificación de los plazos de suspensión perfecta de labores, por la ampliación de la emergencia sanitaria, la suspensión perfecta aplicada bajo el DU N° 038-2020, puede extenderse como plazo máximo hasta el 02 de octubre de 2021, la modificación del plazo de suspensión se realizara de forma virtual en las plataforma virtual de MTPE, del 5 al 9 de abril del 2021.

Diario Oficial el peruano, DS N° 083-2021-PCM(26 abril 2021), Según, siguen en vigencia los aforos limitados en lugares cerrados, de igual manera durante el toque de queda, a fin de evitar la propagación de la COVID-19. Por esta razón el ejecutivo está en la búsqueda de fortalecer algunas actividades económicas de manera responsable, promoviendo **espacios abiertos** como una alternativa para el restablecimiento de la actividad económica, cultural y social.

Diario Oficial el peruano, Ley N° 29158 y N° 29370 (del MTC) (Lima 27 febrero 2021). De conformidad con las disposiciones de las leyes, fue aprobado por RM N° 0785-2020-MTC/01, resuelve en su Art 1: Establece el cumplimiento de aforo para el trabajo presencial en los establecimientos de atención al cliente o similares de servicios de Telecomunicaciones. se dispone que, en el marco del DS N° 184-2020-PCM, modificado por el DS N° 036-2021-PCM, el aforo para la atención al cliente o similares de servicios de telecomunicaciones, según su el nivel de alerta extremo considerado en algunos departamentos o provincias, el porcentaje es de 30%, debiéndose estar a la expectativa y siempre vigilantes en la prevención y control de la salud de los empleados con riesgo de exposición al contagio por la Covid 19, que fue aprobado por RM N° 972- 2020-minsa". En su Art 2. Establece los

aforos para los Establecimientos de Atención al Cliente en los departamentos o provincias, distritos considerados en nivel de alerta moderado, alto y muy alto, se establece según aforos considerados para las Tiendas en general.

El Peruano, Decreto Supremo N° 076-2021-PCM y Decreto Supremo N° 083-2021-PCM -(Lima 24 de abril de 2021). Donde debemos ubicar el lugar de domicilio y las medidas a cumplir, por el nivel de alerta (Nivel extremo, muy alto y alto), que rige a partir del 19 de abril al 9 de mayo del año 2021. En el nivel Extremo la capacidad de aforo esta entra 20% y 40%, no permitiéndose el uso de playas, reuniones en espacios abiertas y cerradas, y la realización de eventos masivos, celebración de carnavales, fiestas de costumbres tradicionales. En el nivel muy alto la capacidad de aforo es de 30 a 50%, no permitiéndose la salida a playas, reuniones en espacios abiertos y cerrados, y la realización de eventos masivos, celebración de carnavales, fiestas de costumbres tradicionales, En el nivel alto la capacidad de aforo e del 40% al 60%, no está permitido reuniones en espacios abiertos y cerrados, así como también realización de eventos masivos.

Silva (2012). Estudio de las Características del Teletrabajo y Propuesta de Ley para su Incorporación en la Legislación Laboral Peruana, Los avances e innovaciones tecnológicas modificaron y simplificaron la forma de ejecución de labores haciéndolas más fáciles y eficientes.

Parra, Silvestre (2020), La aplicación de la suspensión perfecta de labores en época de estado de emergencia sanitaria; se ha demostrado que, el efecto legal del cese temporal de las obligaciones afecta las remuneraciones que tiene el empleador para con sus empleados, por ello la norma es presentada a las empresas que quieran acogerse a la SPL, la cual se encuentra comprendidas en el Decreto de Urgencia N° 038 – 2020

Cesar Puntriano, DS N° 0009-2021-SA (24/06/2020), Todo lo que debes saber sobre el bono de S/760 para los trabajadores que están en suspensión perfecta, el abogado especialista en temas laborales sostuvo que si los subsidios otorgados por el gobierno a las familias de los trabajadores ya se hizo efectivo, entonces ellos no podrán acogerse al apoyo económico que designó el gobierno, esto será verificado por el Registro Nacional de medidas del Covid 19.

INEI(15 de agosto del 2020), La población ocupada del país alcanzó 10 millones 272 mil 400 personas en el II trimestre del 2020, el instituto nacional de estadística e informática del Perú, determina que en el segundo trimestre del 2020, se perdieron el 39.6% en relación al año anterior, en el área urbana la población empleada alcanzó 6 millones 747 mil, setecientas personas, y en comparación con el trimestre similar al año anterior se redujo en 49%, también cabe mencionar que en la zona rural se perdieron aproximadamente un 6.5%, en relación al año pasado, totalizando el nivel de desempleo en todo el país fue del 8.8%, en segundo trimestre del 2020.

Palomino (2020). Análisis de la Suspensión Perfecta de Labores en el Marco del Estado de Emergencia Nacional y Sanitaria, Perú-2020. La suspensión total de las labores en el marco de la emergencia nacional y de Salud, es una tarea difícil para los reguladores de las leyes; las micro, pequeñas y medianas empresas, deben tomar la decisión de velar por la vida, seguridad y la salud de los trabajadores.

Matos, Yucra (2020). Derecho comparado: Suspensión de derechos fundamentales en estado de emergencia sanitaria, donde se analiza las semejanzas y diferencias entre la restricción de los derechos fundamentales en periodo de estado de emergencia sanitaria en relación al derecho comparado, debido a la situación actual que el país, y el resto del mundo está atravesando, dictándose medidas sanitarias para salvaguardar el bienestar de la nación, como consecuencia del brote del coronavirus.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación tiene una **orientación cualitativa**, los enfoques cualitativos se eligen cuando la finalidad es reconocer la percepción y experimentación de los individuos ante los fenómenos que los rodean, introduciéndose cada vez más en los puntos de vista, definiciones y significados del tema que se está investigando (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, pag 358)

Tipo de investigación por su finalidad

Según la finalidad del presente proyecto se determina que es **Investigación Básica**, conocida también como investigación hipotética o pura. Donde su punto de partida es el marco teórico y su persistencia en su análisis, por cuanto la recolección y obtención de la información es primordial para su definición, y los conocimientos anteriores sirven como historiales para la complementación de la información actual. (Oliver, 2014).

Según su planteamiento y diseño de investigación podríamos decir que se basa en una **teoría fundamentada**, ya que los datos obtenidos provienen de las proposiciones teóricas, más que de los estudios que se realizaron con anterioridad. El entendimiento de un fenómeno presentado proviene del procedimiento como se esté desarrollando (Hernández, Fernández y Bautista 2007).

3.2 Categorías, Subcategorías y Matriz de Categorización.

La categoría es un procedimiento por el cual se intenta reducir la información, con la finalidad de expresarlo de forma conceptual, entendible, significativa para el entendimiento de otras personas, cuando utilizamos la categorización durante la investigación, podemos utilizarlo de manera inductiva o deductiva; en el método deductivo el investigador toma referencias teóricas para sacar las categorías y subcategorías, y llegar a conclusiones específicas y en el método inductivo se llega a utilizar premisa de manera particular para llegar a una conclusión final, donde el investigador establece y obtiene información de carácter anticipada.

En la presente investigación se priorizará las ideas o temas, que serán un punto de partida para conseguir la información y organizarlo, las categorías, expresan un asunto en particular, y las subcategorías, lo definen al asunto. Las categorías y subcategorías pueden proletarizarse y seleccionarse de forma detallada, antes de empezar a recopilar la información. (Castellanos, 2017).

En la investigación se determinó dos categorías que determinarán el estudio del presente proyecto:

Primera categoría: El Régimen de Estado de Emergencia, donde el gobierno tiene como facultad determinarlo en casos fortuitos, como la actual circunstancia que se está viviendo a causa de al Covid 19, contando con una subcategoría que lo determinamos como la Problemática del estado de emergencia en el Perú.

La segunda categoría: Las Relaciones laborales, donde en la actualidad a generado cambios de retiniana laboral tanto en los empleadores como trabajadores, pudiendo identificar la existencia de tres subcategorías: Consecuencias que genera el trabajo remoto en el Perú, Incidencias de la suspensión perfecta en los trabajadores en el Perú y Lineamientos para mejorar las relaciones laborales.

3.3 Escenario de estudio

El escenario es el marco donde ocurre un acontecimiento o historia específica donde influye el tiempo y lugar, en este escenario de estudio basamos nuestro análisis en el estudio de decretos y normas jurídicas, determinados por la Constitución Política del Perú. Basamos nuestro estudio en un enfoque cualitativo, y por la naturaleza de la investigación no es necesario delimitar la población porque es un acontecimiento presentado de forma proporcional en todo el territorio nacional. La probabilidad de la muestra es flexible donde se determina el entorno de estudio para elaborar el trabajo de campo. (Hernández, et al, 2010, p. 401). Las cualidades determinadas que deben poseer los individuos para el estudio deben ser similares, ya que la muestra será dirigida.

Hernández (2010). En un fonque cualitativo la opinión de los expertos es

indispensable para generar claridad en las suposiciones presentadas, también es necesario especificar que elección de la muestra debe realizarse a criterio personal, por lo cual no es necesario un análisis de estudio estadístico. La presente investigación se centra la determinación de los lineamientos para mejorar las relaciones laborales, y para ello es necesario la opinión de expertos, conocedores de la normativa legal actual.

3.4 Participantes

La elección de seis abogados conocedores del tema laboral, para la presente investigación, cumplen con los requisitos adecuados para dar opiniones certeras para el presente proyecto, las opiniones sirvieron para la interpretación de la legalidad de las leyes, decretos, resoluciones y otras normas legales que dejaran cimentado la investigación, para ser utilizado como medio de consulta para próximos proyectos.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta aplicada a los seis abogados con alta experiencia, nos sirvieron para alimentarnos de información en los temas laborales, para ello utilizamos como técnica, la **entrevista** y como instrumento, la **guía de entrevista** para conocer la opinión de las normas y decretos publicados por el gobierno de cada uno de ellos, sobre la afectación de las relaciones laborales del trabajador, durante el estado de emergencia, así mismo se pudo analizar la documentación, leyes, normas y decretos constituida por la jurisprudencia nacional y comparada con otros países.

3.6 Procedimientos

La problemática principal radica a raíz de la declaración del estado de emergencia en el Perú, como consecuencia de la pandemia que viene afectando a todo el mundo, a causa de la Covid 19, con la declaración del primer caso presentado de Covid 19 en el Perú, el día 16 de marzo del 2020, se decretó la inmovilización a todos los ciudadanos y cierre de fronteras, para evitar el contagio masivo, a partir de esa fecha nuestras rutinas de trabajo y convivencia familiar a cambiado, decretándose continuamente normas para la protección de la vida, salud y el restablecimiento económico;

siendo una tarea muy complicada para los gobernantes locales, regionales y nacionales. Es así que nos planteamos un objetivo general y cuatro objetivos específicos, en función a ello se pudo seleccionar la información adecuada y necesaria, una vez seleccionada, se pasó a la validación de los instrumentos, para que sirva como medios de llegada mediante las guías de encuesta a los abogados y obtener sus opiniones, que servirán para dar factibilidad a la investigación. También se pudo analizar y seleccionar documentación concerniente al tema con otros países, permitiéndonos recolectar la información adecuada y necesaria, luego mediante el uso la técnica de la entrevista a seis especialistas reconocidos y empapados en el tema, se pudo tener la información de cada uno de ellos de forma virtual, ya que las circunstancias a causa de la pandemia lo ameritan. Así mismo se realizó la técnica de análisis de documentos comparados con otros países.

3.7 Rigor científico

Para la elección de validación de los instrumentos, se contó con la revisión de tres expertos con amplia experiencia en temas laborales, la cual paso por una minuciosa evaluación y finalmente dieron su punto de vista de aprobación, verificándose los aspectos relativos a consistencia lógica, transferibilidad y aplicabilidad (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

3.8 Método de análisis de datos

En la presente investigación se utilizó la metodología de recolección de la información a través de entrevistas Valles (1999), según el autor, la fundamentación de la información se basa en los requerimientos recolectados, para el cumplimiento de la investigación y esto se hace a través de la guía de entrevista a los usuarios seleccionados, desarrollando el proceso de categorización abierta, permitiendo ubicarnos en el eje central de la investigación que es el punto de partida para la recolección de la información, es así que podemos verificar si coinciden con las categorías inicialmente planteadas, si no serán emergentes, descartadas o ratificadas (Valles, 1999, p.343).

3.9 Aspectos éticos

La presente investigación se ha realizado considerando la realidad problemática actual, considerando como fundamento esencial la recolección de la información actualizada, que se obtuvo de libros virtuales, físicos y de la internet, así como también de revistas, tesis y videos de reconocidos autores. Utilizándose para ello la legislación actual con relevancia al uso de decretos y normas. Las diversas citas utilizadas hacen referencia a sus autores, entonces decimos que la investigación cumple con las formalidades de ética y respeto a los lineamientos de una investigación científica. Se ha cumplido con la formalidad de acuerdo a la norma APA, utilizamos como medio informático el Turnitin, dando como resultado menor al 25% de similitud, así como también se protegió la identidad de los entrevistados, por lo que esta tesis pertenece a mi autoría. Cumpliendo así con los éticos y morales apropiados

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

Para la realización y desarrollo del actual proyecto de tesis, y con el propósito de dar cumplimiento al primer objetivo específico, se ha enunciado la primera pregunta que está dirigido a **abogados especialistas** que son conocedores de la materia laboral:

Objetivo Especifico 1: Conocer la problemática del régimen de estado de emergencia en el Perú.

Tabla 1. Respuestas a la pregunta N° 01

Pregunta N°1: ¿considera usted, que la reducción de la capacidad de aforo en establecimientos comerciales es conveniente durante el régimen de estado de emergencia? ¿Por qué?	
ENTREVISTADO 1	Sí, es conveniente la reducción, porque evita en parte el contagio de la pandemia mundial
ENTREVISTADO 2	Es conveniente porque el virus se contagia por la respiración, estornudo, etc, y el aforo reducido permite que haya mayor distanciamiento.
ENTREVISTADO 3	Es conveniente pero no necesaria, ya que con esta medida las empresas disminuirían la cantidad de personal, generando aumento de desempleo.
ENTREVISTADO 4	Si es necesario. Con esta medida de reducción de aforo, permite que se respete el distanciamiento social y por ende ayuda a disminuir el contagio.
ENTREVISTADO 5	Si. Es adecuado, para la disminución de contagios.
ENTREVISTADO 6	Sí, porque se va evitar el rebrote y el contagio de la COVID 19.

Fuente: Elaborado en base a las entrevistas realizadas.

Continuando con el primer objetivo específico, se formula la segunda pregunta dirigida a **abogados especialistas** con conocimiento en dicha materia.

Tabla 2. Respuestas a la pregunta N° 02

Pregunta N°2: ¿Cuál es su opinión acerca de la suspensión del derecho a la libertad, seguridad, inviolabilidad de domicilio, al libre tránsito y reunión, durante el régimen de estado de emergencia?	
ENTREVISTADO 1	Es que estas restricciones parametradas a derecho fundamentales tienen un fin de evitar que la pandemia se extienda por ser mortal y no un simple virus, porque los ciudadanos no obedecen, es necesario principio de autoridad.
ENTREVISTADO 2	Son medidas constitucionales para su aplicación en situaciones de emergencia. Son medidas restrictivas de libertad, pero justificadas.
ENTREVISTADO 3	Estas medidas fundamentales de restricción de nuestros derechos, afectan de manera considerable la salud emocional del ser humano.
ENTREVISTADO 4	Las medidas tomas por el gobierno, son acertadas, y legales.
ENTREVISTADO 5	La toma de decisiones adoptadas por el gobierno sobre el estado de emergencia de la suspensión de algunos derechos es constitucional y facultativo, y son necesarias para disminuir los contagios masivos a causa de la COVID 19
ENTREVISTADO 6	Tenemos que cumplir porque es un decreto legal, sin dejar de lado la igualdad del derecho constitucional

Fuente: Elaborado en base a las entrevistas realizadas.

Cumpliendo con el segundo objetivo específico también, se ha formulado la primera pregunta que está dirigida a los abogados que conocen la realidad actual y de la materia laboral.

Objetivo Especifico 2: Analizar las consecuencias que genera el trabajo remoto en el Perú.

Tabla 3. Respuestas a la pregunta N° 03

Pregunta N°1: ¿Para usted, el trabajo remoto en el Perú respeta la jornada legal del trabajador? ¿Por qué?	
ENTREVISTADO 1	Si. Respeta la jornada legal del trabajador, porque cumple horarios laborales y la jornada es la misma de horas diarias y 48 semanales
ENTREVISTADO 2	No necesariamente. Pero el problema no es que el trabajo sea remoto o presencial, si no que el empleador respete la ley.
ENTREVISTADO 3	Si. Ya que la jornada laboral es la misma, como si fuese presencial, teniendo en consideración que existe normas para la desconexión digital fuera del horario de trabajo.
ENTREVISTADO 4	Algunas entidades sí. A pesar de la existencia de normativas creadas, algunos empleadores con el fin de cumplir metas no respetan la jornada laboral existente.
ENTREVISTADO 5	La mayor parte de empleadores no lo respetan. Al ser un modalidad nueva siempre hay tendencias a novedades tecnológicas, permitiendo que el trabajador, aumente o disminuya su jornada laboral
ENTREVISTADO 6	Sí, respeta por cuanto es lo mismo que el trabajo presencial, con el trabajo remoto, solo que se ha trasladado a su domicilio.

Fuente: Elaborado en base a las entrevistas realizadas.

Prosiguiendo con el segundo objetivo específico formulamos la segunda pregunta que está dirigida a **abogados especialistas** conocedores de la materia Laboral:

Tabla 4. Respuestas a la pregunta N° 04

Pregunta N°2: ¿Considera usted que el trabajo remoto incrementa la productividad en los trabajadores? ¿Por qué?

ENTREVISTADO 1	Sí, incrementa la productividad, con algunas limitaciones.
ENTREVISTADO 2	En algunos sectores sí, en otros no. Por ejemplo, en sectores en donde la producción depende significativamente de la tecnología e internet, la producción puede incrementar.
ENTREVISTADO 3	Sí, siempre y cuando la producción tenga que ver con las herramientas tecnológicas.
ENTREVISTADO 4	Sí. Ya que la tecnología ayuda a tener la información requerida en el momento oportuno.
ENTREVISTADO 5	Si la empresa tiene automatizado todo su proceso de negocio Sí, de lo contrario sería necesario el trabajo presencial.
ENTREVISTADO 6	Sí, porque se organizan mejor en su tiempo, incrementándose la productividad.

Fuente: Elaborado en base a las entrevistas realizadas.

Continuando con el segundo objetivo específico, se formula la tercera pregunta que está dirigida a los **abogados especialistas** conocedores de la materia en estudio:

Se obtiene el siguiente resultado:

Tabla 5. Respuestas a la pregunta N° 05

Pregunta N°3: Según su opinión ¿el trabajo remoto brinda beneficios a los trabajadores? ¿Por qué?	
ENTREVISTADO 1	Si. Brinda servicios de salubridad, evitando el contagio del COVID 19 o pandemia mundial de alto riesgo.
ENTREVISTADO 2	El único beneficio es que le ahorra el tiempo que invierte para desplazarse a su centro de trabajo.
ENTREVISTADO 3	Si, ahorro de tiempo de traslado a los centros de trabajo y evitar el contagio.
ENTREVISTADO 4	Sí, Permite evitar contagios, reducción de costos de transporte, y tener más tiempo en familia
ENTREVISTADO 5	Sí, existe más tiempo para disfrutar en familia, para el cuidado de nuestra salud, y ahorro económico.
ENTREVISTADO 6	Sí, porque evita el contagio de la COVID 19.

Fuente: Elaborado en base a las entrevistas realizadas.

Con relación al tercer objetivo específico, se ha formulado la primera pregunta que está dirigida a los **abogados especialistas** de la materia en mención:

Objetivo Especifico 3: Explicar la incidencia de la suspensión perfecta en los trabajadores en el Perú.

Tabla 6. Respuestas a la pregunta N° 06

Pregunta N°1: ¿Considera usted que la suspensión perfecta incide en el aumento del desempleo de los trabajadores? ¿Por qué?	
ENTREVISTADO 1	No incide en el desempleo, porque la ley permite siempre y cuando el trabajador no sea despedido en su centro de labor.
ENTREVISTADO 2	Prácticamente es una forma de desempleo; así sea temporal. Pero es un problema generado por una causa de fuerza mayor.
ENTREVISTADO 3	Si, ya que el trabajador al ingresar a la suspensión perfecta y al no percibir remuneraciones se convierte en un desempleado temporal.
ENTREVISTADO 4	Si. al publicarse el DS N° 011-2020-TR, faculta al empleador y trabajador acogerse a esta nueva medida, provocando, que no exista remuneraciones para el trabajador, por encontrarse en una situación de suspensión perfecta de labores.
ENTREVISTADO 5	Sí, es una medida forzada hacia el trabajador.
ENTREVISTADO 6	No incide, porque es una figura jurídica que el trabajador no trabaja y el empleador no lo paga, pero no puede despedir, por tener un contrato de acuerdo a ley.

Fuente: Elaborado en base a las entrevistas realizadas.

Continuando con el tercer objetivo específico con el cual formulamos la segunda pregunta que está dirigida para **abogados** conocedores en materia laboral:

Tabla 7. Respuestas a la pregunta N° 07

Pregunta N°2: Para usted ¿Cómo incide la suspensión perfecta de labores en las remuneraciones de los trabajadores?	
ENTREVISTADO 1	Incide en que el empleador no le pague sus remuneraciones conforme y de acuerdo a la ley al trabajador solo por no estar laborando.
ENTREVISTADO 2	Al suspenderse la relación laboral los trabajadores dejan de percibir remuneración. En realidad, sino hay prestación es natural y lógico que no haya remuneraciones.
ENTREVISTADO 3	El trabajador ya no percibe remuneraciones, a causa de la suspensión perfecta de labores.
ENTREVISTADO 4	La incidencia es que el trabajador, al no estar prestando sus servicios, no percibe remuneraciones, y podemos decir que es una medida, adecuada para que las empresas no se vean afectadas.
ENTREVISTADO 5	El empleador no remunera a sus trabajadores por que la empresa no está en funcionamiento a causa del estado de emergencia.
ENTREVISTADO 6	El empleador no paga sus remuneraciones a los trabajadores, por cuanto no están laborando pero tampoco puede despedirlo del trabajo.

Fuente: Elaborado en base a las entrevistas realizadas.

Continuando con el tercer objetivo específico, formulamos la tercera pregunta dirigida para **abogados** concedores en materia laboral:

Tabla 8. Respuestas a la pregunta N° 08

Pregunta N°3: ¿Considera usted que la suspensión perfecta de labores tiene incidencia en el pago de vacaciones y gratificaciones de los trabajadores? ¿Por qué?	
ENTREVISTADO 1	No tiene incidencia, pero si esos derechos no se pagan sí, porque la suspensión perfecta no se da por culpa del trabajador, sino por algo previsible caso fortuito o fuerza mayor de la pandemia.
ENTREVISTADO 2	Sí, porque, las vacaciones y gratificaciones, se determinan en función de la remuneración.
ENTREVISTADO 3	Sí, porque los beneficios al trabajador tanto en pago de vacaciones y gratificaciones, se calcula en función de sus haberes.
ENTREVISTADO 4	Sí, porque al no haber remuneraciones por parte del empleador a los trabajadores, no habría bonificaciones y beneficios.
ENTREVISTADO 5	Sí, según, DU 038-2020, el trabajador que se encuentra en suspensión perfecta, el tiempo no laborado no será computado para cálculo de sus gratificaciones
ENTREVISTADO 6	Sí, porque al no laborar el trabajador no percibe su remuneración por lo tanto no hay pago de vacaciones ni gratificaciones.

Fuente: Elaborado en base a las entrevistas realizadas.

Continuando con el tercer objetivo específico, formulamos la cuarta pregunta quienes está dirigida para **abogados** concedores en materia laboral:

Tabla 9. Respuestas a la pregunta N° 09

Pregunta N°4: ¿Cuáles son las incidencias de la suspensión perfecta en los trabajadores, en el pago de su CTS y AFP?	
ENTREVISTADO 1	Las incidencias son en que no se les pague o no se les deposite , pero al ser, en contrario no.
ENTREVISTADO 2	La suspensión perfecta significa que el trabajador podrá disponer de su fondo de CTS o AFP, por lo tanto debilita dichos fondos de seguridad para el futuro.
ENTREVISTADO 3	El trabajador puede solicitar retiro de su CTS O AFP, que es recomendable como una medida de urgencia, a causa de esta pandemia.
ENTREVISTADO 4	Si el trabajador no tiene fondos en su CTS, puede solicitar un adelanto, o también puede pedir adelanto de AFP, generando que estos beneficios en el futuro se vean debilitados.
ENTREVISTADO 5	La suspensión perfecta es que el trabajador podrá acceder a sus fondos tanto de CTS o AFP, Pero en el futuro puede ir disminuyendo estos fondos.
ENTREVISTADO 6	Es tener que disponer su fondo de CTS o AFP, para poder subsistir, disminuyendo su fondo para el futuro.

Fuente: Elaborado en base a las entrevistas realizadas.

Igualmente, en el cuarto objetivo específico, formulamos la primera pregunta quienes está dirigida para **abogados** concedores de la materia laboral:

Objetivo Especifico 4: Determinar los lineamientos para mejorar las relaciones laborales en el estado de emergencia.

Tabla 10. Respuestas a la pregunta N° 10

Pregunta N°1: ¿Considera usted que la buena comunicación mejora las relaciones laborales en el Perú? ¿Por qué?	
ENTREVISTADO 1	Sí, porque gracias a la buena comunicación en los pactos laborales se ha solucionado y ganado muchos derechos a favor de los trabajadores, flexibilización laboral.
ENTREVISTADO 2	Si la mejora, pero no es la total solución. Hay un problema de responsabilidad del empleador, pero también del trabajador, que no se podrá solucionar con la simple comunicación.
ENTREVISTADO 3	Sí, gracias a ello se puede llegar a compromisos tanto del empleador como del trabajador, y por ende el crecimiento de la empresa.
ENTREVISTADO 4	Sí, ayuda a mejorar el cumplimiento de los objetivos e identificación con la empresa.
ENTREVISTADO 5	Sí, permite tener claro la visión, misión y estrategias de la empresa, y de esta manera trabajar con un solo fin que es el crecimiento, teniendo en el centro de trabajo un clima laboral adecuado.
ENTREVISTADO 6	Sí, porque gracias a la buena comunicación entre empleador y trabajadores se soluciona muchos conflictos laborales.

Fuente: Elaborado en base a las entrevistas realizadas.

Continuando con el cuarto objetivo específico, formulamos la segunda pregunta que está dirigida a **abogados** conocedores de la materia laboral:

Tabla 11. Respuestas a la pregunta N° 11

Pregunta N°2: ¿Considera usted que la formación y capacitación de los trabajadores, es conveniente para mejorar las relaciones laborales? ¿Por qué?	
ENTREVISTADO 1	Si es conveniente para que tenga conciencia de que se trata las relaciones laborales y no se les vulnere sus derechos, porque la mayoría están en estado de vulnerabilidad.
ENTREVISTADO 2	Si es conveniente, pero no es suficiente. Para mejorar la relaciones laborales se requiere además de leyes más objetivas y de un alto nivel ético de ambas partes de la relación laboral.
ENTREVISTADO 3	Si es necesario, esto mejora a tener claro las obligaciones del trabajador con la empresa y viceversa.
ENTREVISTADO 4	Sí es ventajoso, porque permite conocer las deberes y derechos que debe cumplir el trabajador.
ENTREVISTADO 5	Sí, porque mejoraría su rendimiento y por ende la productividad, que es una responsabilidad del empleador con sus trabajadores.
ENTREVISTADO 6	Si es conveniente, porque de esta manera se desempeñarían mejor en las diferentes áreas que labora.

Fuente: Elaborado en base a las entrevistas realizadas.

Continuando con el cuarto objetivo específico, formulamos la tercera pregunta dirigida a abogados concedores de la materia laboral:

Tabla 12 Respuestas a la pregunta N° 12

Pregunta N°3: ¿considera usted que los incentivos a los trabajadores, es un pilar fundamental para aumentar los compromisos del trabajador con la empresa, y de esta manera mejorar las relaciones laborales? ¿Por qué?

ENTREVISTADO 1	Si es conveniente los incentivos y de esta manera mejorar la eficiencia laboral del trabajador se llama en derecho laboral.
ENTREVISTADO 2	Sí, porque promueve la identidad del trabajador con su empleador
ENTREVISTADO 3	Sí, permite generar sensibilidad con el trabajador, generando mayor compromiso e identidad con la empresa.
ENTREVISTADO 4	Sí, aumenta la motivación del trabajador, generando mayor dinamismo en el entorno laboral. Pero si no se maneja de manera adecuada provocaría dependencia en las organizaciones, que el trabajador se sienta motivado solo cuando exista incentivos
ENTREVISTADO 5	Sí, porque el trabajador se siente parte de la empresa, generando mayor identificación.
ENTREVISTADO 6	Si es necesario, esto mejora el clima laboral, el trabajador se siente más motivado y aumenta su productividad.

Fuente: Elaborado en base a las entrevistas realizadas.

A continuación, se plantea el cuarto objetivo específico, para formular la cuarta pregunta dirigida a **abogados expertos** en el tema:

Tabla 13. Respuestas a la pregunta N° 13

Pregunta N°4: Según su opinión ¿Cuáles son los lineamientos para mejorar las relaciones laborales en el estado de emergencia?	
ENTREVISTADO 1	Son la flexibilidad laboral, comunicación laboral empleador trabajador, porque el Estado de emergencia de todas maneras pone limitaciones al trabajador
ENTREVISTADO 2	La actuación oportuna de los órganos supervisores, pero se debe tener en cuenta que también se vienen registrando enormes perjuicios económicos a las empresas, que no siempre le permiten cumplir.
ENTREVISTADO 3	Comunicación permanente por parte del empleador con los trabajadores, utilizando medios tecnológicos adecuados, y de esta manera reducir los contagios a causa de la Covid 19.
ENTREVISTADO 4	Utilizar los medios tecnológicos adecuados para realizar estrategias de comunicación virtual, programar incentivos periódicos, capacitación permanente del uso de nuevas tecnologías, cumplir con los compromisos económicos por parte del empleador y el cumplimiento de las obligaciones por parte del trabajador.
ENTREVISTADO 5	Flexibilización laboral y derechos son mínimos.
ENTREVISTADO 6	La comunicación oportuna entre empleador y trabajador para poder cumplir con sus obligaciones.

Fuente: Elaborado en base a las entrevistas realizadas.

4.2. Discusión:

Pregunta dirigida a Abogados.

Tabla 14. Interpretación de las respuestas a la pregunta N° 01

1. ¿considera usted, que la reducción de la capacidad de aforo en establecimientos comerciales es conveniente durante el régimen de estado de emergencia? ¿Por qué?

Con respecto a las respuestas del entrevistado 3, señala que la medida es conveniente pero no necesaria, ya que desencadenaría aumento de desempleo generando inestabilidad económica en el país, como contraparte tenemos a los Entrevistado 1, 2, 3 y 5 y 6, coincidieron en sus afirmaciones, que la reducción de la capacidad de aforo en establecimientos comerciales es conveniente y necesaria, ya que con esta medida cumpliríamos con las medidas dispuestas por la OMS, sobre el distanciamiento social y por ende evitaríamos contagios masivos por la COVID 19.

Compartimos lo señalado por los cinco doctores, sabiendo que la medida adoptada por el gobierno es adecuada y tiene como finalidad evitar contagios y la propagación de la COVID 19 y a la vez de restablecer la economía de forma progresiva, cuidando la salud y la vida del ser humano, DS N° 083-2021-PCM.

Fuente: Elaborado en base a las entrevistas realizadas

Tabla 15. Interpretación de las respuestas a la pregunta N° 02

2. ¿Cuál es su opinión acerca de la suspensión del derecho a la libertad, seguridad, inviolabilidad de domicilio, al libre tránsito y reunión, durante el régimen de estado de emergencia?

El entrevistado 6, señala que los derechos privados durante el estado de emergencia afectan a la salud emocional del ser humano; como contraparte los entrevistados 1, 2, 3, 4 y 5, manifiestan que el estado de emergencia nacional dispuesto por el gobierno es necesario, ya que permite tener menor contacto con la gente permitiendo la propagación de la COVID 19.

Compartiendo este análisis de los cinco entrevistados y determinamos que con esta media prohibitiva a la libertad y seguridad, inviolabilidad de domicilio, al libre tránsito y reunión, durante el régimen de estado de emergencia, son medidas justificadas para salvaguardar el derecho fundamental a la vida y salud del ser humano(Decreto Supremo N° 044-2020-PCM).

Fuente: Elaborado en base a las entrevistas realizadas.

Tabla 16 Interpretación de las respuestas a la pregunta N° 03

3. ¿Para usted, el trabajo remoto en el Perú respeta la jornada legal del trabajador? ¿Por qué?

Los entrevistados 2, 4 y 5, señalan que no se cumple con la jornada laboral, ya que el cumplimiento de metas que exige el empleador y al ser el trabajo remoto una modalidad nueva, el tiempo de permanencia en el trabajo aumenta por el proceso de adaptación, en contraposición esta los entrevistados 1, 3 y 6, quienes señalan que existe normativas legales del cumplimiento a la jornada laboral y a la desconexión digital fuera del horario de trabajo.

La razón de la coincidencia con los tres primeros entrevistados, es que no se respeta la jornada laboral en el cumplimiento de horario y la cantidad de horas acordadas por el empleador y trabajador, a pesar que existen normativas de protección de la jornada laboral estipulada en el DS N°. 004-2021-TR, derecho a la desconexión digital fuera del horario de trabajo, motivo de la adaptación de la nueva forma laboral.

Fuente: Elaborado en base a las entrevistas realizadas.

Tabla 17. Respuestas a la pregunta N° 04

4. ¿Considera usted que el trabajo remoto incrementa la productividad en los trabajadores? ¿Por qué?

Los entrevistados 2 y 4 nos señalan que el trabajo remoto en algunos casos si incrementaría y en otros no, y como contrapartida tenemos a los entrevistados 1, 3, 5 y 6, quienes señalan que el trabajo remoto si incrementa la productividad en los trabajadores, ya que la tecnología implementada para este fin es una herramienta de apoyo necesario, para que los procesos de trabajo sean más rápidos y eficientes.

Respaldando a los cuatro entrevistados afirmamos que el trabajo remoto estipulado en el DU N° 026-2020, en su Art 16, 17, 18 y 19, si incrementa la productividad, ya que los medios tecnológicos utilizados para este fin son una herramienta de soporte y apoyo para el trabajo, incrementando la productividad de forma considerable.

Fuente: Elaborado en base a las entrevistas realizadas.

Tabla 18. Interpretación de las respuestas a la pregunta N° 05

5. Según su opinión ¿El trabajo remoto brinda beneficios a los trabajadores? ¿Por qué?

El entrevistado 2, señala que el único beneficio del trabajo remoto es el ahorro del tiempo que invierte para desplazarse a su centro de trabajo, como contraposición tenemos la opinión de los entrevistados 1, 3, 4, 5 y 6 que señalan que existen múltiples beneficios como ahorro de tiempo, evitar contagios por el COVID 19, estar más tiempo en familia, tener más tiempo para nuestro cuidado personal, programación de nuestros horarios.

Es por esta razón que compartimos las mismas opiniones que los cinco doctores que señalan los múltiples beneficios que brinda el trabajo remoto, tanto en economía como en tiempo.

Fuente: Elaborado en base a las entrevistas realizadas.

Tabla 19. Interpretación de las respuestas a la pregunta N° 06

6. Considera usted que la suspensión perfecta incide en el aumento del desempleo de los trabajadores? ¿Por qué?

Los entrevistados 1 y 6, nos señalan que la suspensión perfecta de labores no incide en el aumento del desempleo porque el trabajador no será despedido por tener un contrato de acuerdo a ley, como contrapartida tenemos a los entrevistados 2, 3, 4 y 5 quienes señalan que es una medida forzada hacia el trabajador ya que el trabajador al no estar laborando no percibe sus remuneraciones, aunque sea de forma temporal, conllevando a un aumento del desempleo.

Compartimos lo señalado por los cuatro entrevistados, que señalan que sí existe un aumento del desempleo al emitirse esta medida excepcional de suspensión perfecta de labores DU N° 038-2020-TR, motivo por la cual algunas empresas dejaron de funcionar.

Fuente: Elaborado en base a las entrevistas realizadas.

Derecho comparado: Suspensión de derechos fundamentales en estado de emergencia sanitaria

Tabla 20. Interpretación de las respuestas a la pregunta N° 07

7. ¿Para usted ¿Cómo incide la suspensión perfecta de labores en las remuneraciones de los trabajadores?

El entrevistado 4, señala que el trabajador no recibe sus remuneraciones, pero que no es excluido de su trabajo y que la empresa tiene la oportunidad de reactivarse en el futuro sin tener pasivos. Los entrevistados 1, 2, 3, 5 y 6 señalan que la suspensión perfecta de labores afecta en sus remuneraciones por no ser canceladas por el empleador y es lógico mencionar que al no haber prestaciones de servicios no existe cancelación de sus haberes y esto se debe a la inoperatividad de algunas empresas.

Compartiendo la postura de los cinco entrevistados, señalamos que las remuneraciones de los trabajadores se ven afectadas, ya que no existe desarrollo laboral del empleador con el trabajador a causa de la suspensión perfecta de labores, aunque sea por una medida temporal determinada por el gobierno, y que es una medida justificada, y que ayudaría al restablecimiento económico de las empresas.

Tabla 21. Interpretación de las respuestas a la pregunta N° 08

8. Considera usted que la suspensión perfecta de labores tiene incidencia en el pago de vacaciones y gratificaciones de los trabajadores? ¿Por qué?

El entrevistado 1, señala que la suspensión perfecta de labores no tiene incidencia en el pago de sus gratificaciones y vacaciones, pero si esos derechos no se cancelan sí, por otro lado, tenemos a los entrevistado 2, 3, 4, 5 y 6, que coinciden señalando que existe una incidencia directa ya que al no haber remuneraciones no existe el cálculo positivo de sus gratificaciones y vacaciones.

Compartimos la posiciones de los cinco entrevistados y señalamos que según el decreto de urgencia establecido por el gobierno los trabajadores que están en suspensión perfecta si se verán afectados ya que el cálculo de sus vacaciones y gratificaciones se realiza a partir de sus remuneraciones.

Fuente: Elaborado en base a las entrevistas realizadas.

Tabla 22. Interpretación de las respuestas a la pregunta N° 09

9. ¿Cuáles son las incidencias de la suspensión perfecta en los trabajadores, en el pago de su CTS y AFP?

El entrevistado 1, señala que el pago de sus CTS y AFP, se verán afectados siempre y cuando el empleador no haga el depósito de estos fondos, de lo contrario no se vería afectada, por otra parte, los entrevistado 2, 3, 4, 5 y 6, señalan que las CTS y AFP, se verán afectadas si no son canceladas a tiempo, pero que también los retiros de los mismos, debilitan parte de estos fondos, para la seguridad de su futuro.

Concordante con las afirmaciones de los cinco doctores, señalamos que las afectaciones sería si no se cancelan, así como también en su retiro, Ley N° 31171 en su Art. 1 y 2, que faculta el retiro de parte del fondo de la CTS, Ley N° 31192, en su Art. 1 y 2. ley facultativa del retiro de parte del fondo privado de pensiones AFP, que en conclusión estas medidas permiten el debilitamiento de estos fondos que fueron creados para cumplir un fin en beneficio futuro del trabajador.

Fuente: Elaborado en base a las entrevistas realizadas.

Tabla 23. Interpretación de las respuestas a la pregunta N°10

10. ¿Considera usted que la buena comunicación mejora las relaciones laborales en el Perú? ¿Por qué?

EL entrevistado 2, señala que la solución de un problema no solamente será con una simple comunicación si no que requiere, de la responsabilidad del empleador y también del trabajador, Por su parte los entrevistado 1, 3, 4, 5 y 6 señalan en conjunto que la buena comunicación es fundamental para que las relaciones laborales fluyan de manera positiva en una empresa privada o estatal, ayudando a conocer mejor la visión, misión y los objetivos de la empresa y por consiguiente el crecimiento del mismo.

Compartiendo los mismos principios que los cinco doctores, podemos señalar, que la buena comunicación clara, precisa y con empatía mejoran las relaciones laborales tanto del empleador como del trabajador, permitiendo identificación y una cultura organizacional óptima para el logro de los objetivos.

Fuente: Elaborado en base a las entrevistas realizadas.

Tabla 24. Interpretación de las respuestas a la pregunta N° 11

11. ¿Considera usted que la formación y capacitación de los trabajadores, es conveniente para mejorar las relaciones laborales? ¿Por qué?

El entrevistado 2, señala que la formación y capacitación es conveniente pero no suficiente, ya que debe existir leyes objetivas y de un alto nivel ético, en este escenario los cinco entrevistado 1, 3, 4, 5 y 6 señalan que la formación y capacitación de los trabajadores es conveniente para el mejor desarrollo de sus actividades, pero que también, exista consensos laborales por parte del empleador y trabajador.

Es así que coincidimos con los cinco doctores en establecer que es necesario, la formación y capacitación de los trabajadores, y conocer las funciones que debe cumplir y hacerse responsable de ello.

Fuente: Elaborado en base a las entrevistas realizadas.

Tabla 25. Interpretación de las respuestas a la pregunta N° 12

12. ¿Considera usted que los incentivos a los trabajadores, es un pilar fundamental para aumentar los compromisos del trabajador con la empresa, y de esta manera mejorar las relaciones laborales? ¿Por qué?

El entrevistado 4, señala que los incentivos si aumenta la motivación en los trabajadores, pero si no se manejara de manera adecuada, generaría dependencia o costumbrismo en el trabajador, provocando que solamente se identifique con la empresa cada vez que se le incentive, como contrapartida tenemos a los entrevistado 1, 2, 3, 5 y 6, coincidentemente los entrevistados según su amplia experiencia señalan que los incentivos a los trabajadores es un pilar fundamental para las buenas relaciones entre trabajador y empleador y viceversa, generando identidad, dinamismo laboral, motivación, aumentado su productividad.

Compartimos los mismos fundamentos y afirmamos que los incentivos mejoran las relaciones laborales y ayudan a aumentar los compromisos del trabajador con la empresa, sintiéndose identificado, motivado, valorado, por tal razón su productividad aumenta generando que los objetivos se cumplan de forma más eficiente.

Fuente: Elaborado en base a las entrevistas realizadas.

Tabla 26. Interpretación de las respuestas a la pregunta N° 13

13. ¿Según su opinión ¿Cuáles son los lineamientos para mejorar las relaciones laborales en el estado de emergencia?

Según los 1 y 5, hay puntos coincidentes señalan que uno de los lineamientos para mejorar las relaciones laborales durante el estado de emergencia, es la flexibilización de los horarios de trabajo, según los entrevistado 2, 3, 4 y 6, señalan de manera coincidente que las relaciones laborales mejora con la comunicación clara y oportuna en la actualidad debe utilizarse las herramientas tecnología adecuada para comunicarse, flexibilidad en los horarios de trabajo, cumplimiento de las obligaciones económicas por parte del empleador.

Resumiendo la opinión de los cuatro entrevistados señalamos que la buena comunicación, motivación, reconocimientos, trabajo en equipo y el uso adecuado de las herramientas tecnológicas para el desarrollo laboral son necesarias para el mejoramiento de las relaciones laborales en tiempos de pandemia.

Fuente: Elaborado en base a las entrevistas realizadas.

4.3. Discusión de los Objetivos

Objetivo 1: Más de la mitad de especialistas entrevistados coinciden con las medidas determinadas por el gobierno en reducir la capacidad de aforo en locales comerciales y la privación de algunos de nuestros derechos, normas emitidas para salvaguardar la vida y salud de las personas, a causa de la Covid 19.

Objetivo 2: Más de la mitad de los especialistas entrevistados coinciden, que, con el trabajo remoto, no se respeta la jornada laboral, aumentando el tiempo de horas, para cumplir con los objetivos de la empresa, sabiendo que esta nueva modalidad requiere adaptación, pero si incrementa la productividad teniendo como herramienta de apoyo la tecnología, existiendo múltiples beneficios en ahorro de tiempo, dinero, flexibilidad de horarios laborales,

Objetivo 3: La mayoría de los especialistas entrevistados coinciden en el aumento del desempleo, al emitirse la norma de suspensión perfecta de labores, afectando las remuneraciones, vacaciones y gratificaciones de los trabajadores, ya que no existe desarrollo laboral del empleador con el trabajador, así como también se ven afectados los retiros de CTS y AFP, considerando que estos fondos fueron creados para cumplir un fin que es el beneficio futuro del trabajador.

Objetivo 4: La mayoría de los especialistas entrevistados coinciden, que la buena comunicación clara, precisa y con empatía mejoran las relaciones laborales, la formación y capacitación de los trabajadores, permite que el trabajador sea más eficiente, los incentivos a los trabajadores, genera mayor compromiso e identificación institucional.

V. CONCLUSIONES:

PRIMERO: Se pudo conocer que la problemática del régimen de estado de emergencia en el Perú, se debe a la presencia de la COVID 19, tras conocerse el primer caso el 06 de marzo del 2020. El gobierno anunció el 15 de marzo del 2020 mediante el DS N° 044-2020-PCM, estado de emergencia nacional, dicha medida es considerada cuando exista en un país casos como la existencia de una pandemia, es por esta razón que se suspendió algunos derechos fundamentales como la libertad y seguridad personal, la inviolabilidad de domicilio, libre tránsito y de reuniones, así mismo la reducción de la capacidad de aforo en locales comerciales DS N° 083-2020-PCM en su Art. 6, esta medida adoptada por el gobierno tiene justificación legal, primando el cuidado de la salud y la vida del ser humano.

SEGUNDO: Se ha podido analizar que las consecuencias que genera el trabajo remoto en el Perú, establecida en el DU N° 026-2020, no se respeta de la jornada laboral, conllevando que el trabajador pase más tiempo en adaptarse a esta nueva modalidad de trabajo, a pesar de la existencia de normativa como el DS No. 004-2021-TR, que regula el derecho a la desconexión digital, fuera del horario de trabajo; así mismo podemos decir que incrementa la productividad, ya que se utiliza herramientas tecnológicas de apoyo para la realización de trabajo, también existe beneficios para el trabajador como el tener empleabilidad, pasar más tiempo en familia, flexibilidad de los horarios laborales, aumento de rendimiento y disminución de costos.

TERCERO: El gobierno con la intención de salvaguardar los intereses del empleador y trabajador publica en el Decreto de Urgencia N° 038 – 2020, donde especifica el cese temporal de labores por parte del trabajador y la del empleador de no cancelar sus haberes, sin extinción del vínculo laboral; esta medida excepcional de suspensión perfecta de labores, se acogieron muchas empresa, algunas de ellas tuvieron la facultad de reducir personal y otras dejaron de operar, con esta medida se evidencio incremento del desempleo, permitiendo que los trabajadores no reciban sus remuneraciones, afectando el pago de sus vacaciones y gratificaciones, porque al no haber remuneraciones a los trabajadores no existe cálculo positivo a estos , también su afectación repercute si se retira su CTS y AFP, Ley 31192, Art 1 y 2, generando el

debilitamiento de estos fondos que fueron creados para el futuro del asegurado.

CUARTO: Se logró determinar que los lineamientos para mejorar las relaciones laborales durante el estado de emergencia, es que debe existir una buena comunicación empleador y trabajador, uso de herramientas tecnológicas necesarias que ayude a mejorar el trabajo no presencial, cumplimiento de la jornada laboral, la formación y capacitación de forma continua, premiar con incentivos y reconocimientos a la buena labor del trabajador permitiendo mayor identificación y compromiso.

VI. RECOMENDACIONES:

PRIMERO: Al ciudadano; respetar los horarios de toque de queda (DS N° 076-2021-PCM) y a las empresas, respetar el cumplimiento de la capacidad de aforo en sus establecimientos de atención al público (N° 083-2020-PCM), con la finalidad de disminuir la ola de contagios a casusa de la COVID 19, y de esta manera salvaguardar la salud y la vida de las personas, que es un derecho constitucional.

SEGUNDO: Al Empleador; respetar los horarios y jornada laboral de los trabajadores normado en el DS No. 004-2021-TR, que fue publicado el 11 de marzo de 2021, donde se establece las directrices del derecho a la desconexión digital fuera del horario de trabajo, así como también proveer a los trabajadores de herramientas tecnológicas adecuadas para la realización del trabajo remoto.

TERCERO: Al Empleador; agotar todas las estrategias necesarias para que las empresas sigan funcionando antes de acogerse a la ley de suspensión perfecta de labores, normado en el Decreto de Urgencia N° 038–2020, donde establece la temporalidad de las obligaciones del trabajador en la prestación de sus servicios y la del empleador en la cancelación de sus remuneraciones.

CUARTO: Al Empleador; tener siempre los canales de comunicación abiertas empleador – trabajador, para el mejoramiento de las relaciones laborales, fomentar reuniones de formación y capacitación virtual para el fortalecimiento de capacidades y trabajo en equipo usando las herramientas tecnológicas adecuadas, premiar la buena labor que desempeña el trabajador, para generar una cultura organizacional de identificación.

REFERENCIAS

OMS (Ginebra, 11 de marzo de 2020), El Director General de la Organización Mundial de la Salud, Dr.Tedros Adhanom Ghebreyesus, Anuncio que la Covi19, es considerado como una pandemia.

Decreto N.º 93/020(Uruguay, 17 marzo del 2021), Decretando estado de emergencia sanitaria nacional ante la pandemia del COVID-19

Boletín Oficial del Estado, artículo 116 de la Constitución(España 14 de mayo 2020).
Se declara estado de alarma nacional.

Gaceta Oficial de Bolivia, Decreto Supremo N° 4196, (17 de marzo de 2020), declara emergencia sanitaria nacional y cuarentena en todo el territorio del Estado Plurinacional de Bolivia.

Diario Oficial de la República de Chile, Decreto Supremo N° 104- 2020(18 de marzo del 2020): El Ministerio del Interior y Seguridad Pública, de Chile, declara estado de emergencia o de excepción constitucional.

Diario Oficial de Colombia, Decreto 417 - 2020(17 de marzo del 2020), Se declara en toda la nación, Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica.

Diario Oficial de Colombia, Resolución N° 000900/-2020(10 de junio del 2020), protocolos de bioseguridad.

Diario Oficial de Chile, Resolución N° 591(23 de julio del 2020), determinado por el ministerio de Salud, dispone el plan “Paso a Paso”.

Boletín Oficial, SND/388/2020, (España, 3 de mayo del 2020), en la cual se establecen las medidas restrictivas para aperturas de algunos comercios y servicios.

Real Decreto-ley 28/2020(España, 22 de septiembre del 2020), del trabajo a distancia.

Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-076(Ecuador 12 de marzo de 2020, directrices para la aplicación del teletrabajo.

Gaceta Oficial de Bolivia, Decreto Supremo 4218(14 de abril de 2020), procedimientos y lineamientos para la implementación del teletrabajo.

Boletín Oficial, Resolución N.º3-2020(Argentina, 13 de marzo de 2020), la secretaria de gestión y empleo público de argentina, establece el cambio de prestaciones de servicios.

Organización Internacional del Trabajo (OIT), (13 enero 2021), la OIT es una entidad de la ONU, encargada de velar por las necesidades de las/los trabajadores, y establecer normas.

CEPAL / OIT (mayo 2020), Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, El trabajo futuro en América Latina y el Caribe.

OIT (02/07/2020), América Latina empleos perdidos como consecuencia de la pandemia.

Agencia EFE (La Paz, 27 agosto 2020), la tasa de desempleo llega 11.8%, en Bolivia.

Agencia EFE(Buenos Aires, 25 de marzo del 2021). Argentina cerró 2020 con 11 % de desempleo por la pandemia.

Canal France 24(03/06/2020), Después del Covid-19, China se enfrenta al desempleo y la inestabilidad.

El Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (Brasil, 27 de mayo del 2021), tasa de desempleo en el gigante sudamericano llegó al 14,7%.

Canal France 24 (30/06/2020), El desempleo se mantiene bajo en Japón, pero oculta desigualdades.

Martínez, R. (diciembre de 2012). El teletrabajo como tendencia del mercado laboral.

Ministerios de TIC y trabajo. (2012). Libro Blanco: El ABC del Teletrabajo en Colombia.

Universidad Católica de Colombia. (2020). Seminario Internacional: Causas y efectos Comerciales, Económicos y Financieros de las pandemias.

Diario Oficial El Peruano, N° 184-2020-PCM(16 de marzo del 2020), Estado de Emergencia Nacional.

Diario Oficial El Peruano, RM núm. 55-2020-TR(6 de marzo de 2020).“Guía para la prevención del Coronavirus (COVID-19) en el ámbito laboral.

Vinatea & Toyama, (23 de marzo de 2021): Trabajo Remoto y su impacto en la vida personal y familiar.

EnfoqueDerecho.com, Cesar Puntriano(20 marzo, 2020),El trabajo en tiempos de cuarentena.

Parra, Silvestre (2020), La aplicación de la suspensión perfecta de labores en época de estado de emergencia sanitaria.

Diario Oficial el Peruano, DS N°004-2021-TR(11 de marzo del 2021), desconexión digital fuera del horario laboral.

Garcia Sayan Abogados (04 de mayo del 2021), Retiro Extraordinario de CTS y AFP.

Garcia Sayan Abogados (06 de abril del 2021), Nuevas normas para la ampliación de la Suspensión Perfecta.

Diario Oficial el peruano, DS N° 083-2021-PCM(26 abril 2021), vigencia de los aforos limitados en lugares cerrados.

Diario Oficial el peruano, Ley N° 29158 y N° 29370 (del MTC) (Lima 27 febrero 2021) Establece el cumplimiento de aforo para el trabajo presencial.

Silva (2012), Estudio de las Características del Teletrabajo y Propuesta de Ley para su Incorporación en la Legislación Laboral Peruana.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación (5ª edición). McGraw-Hill Interamericana.

Zambrano (2018), investigación titulada, “Los efectos de la suspensión del contrato de trabajo en la prima legal de servicios”.

Palomino (2020), Análisis de la Suspensión Perfecta de Labores en el Marco del Estado de Emergencia Nacional y Sanitaria

ANEXOS

ANEXO 1

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE AUTOR

Yo, Camilo Garro Maslucán y Segundo Garro Maslucán, estudiante de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo, sede de Trujillo, declaro bajo juramento que el presente trabajo académico titulado “Incidencia del régimen de estado de emergencia en las relaciones laborales en el Perú”, presentado en 103, folios para la obtención del título profesional de Derecho, es:

1. De mi autoría.
2. El presente trabajo de investigación no ha sido plagiado ni total ni parcialmente. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo a lo establecido por las normas vigentes de elaboración de trabajo académico. No hemos utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
3. El presente trabajo de investigación no ha sido publicado ni presentado previamente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los resultados presentados en el presente trabajo de investigación son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda de encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 30 de julio de 2021



.....
Camilo Garro Maslucán
DNI: 26952706



.....
Según Santos Garro Maslucán
DNI:17861897

ANEXO2

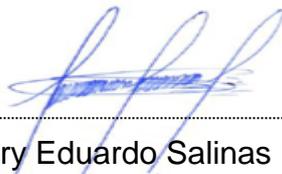
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE ASESOR

Yo, Henry Eduardo Salinas Ruiz, docente de la Facultad de Derecho y Humanidades, y Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo, sede de Trujillo, revisor del trabajo de investigación titulado:

" Incidencia del Régimen de Estado de Emergencia en las Relaciones Laborales en el Perú", de los estudiantes: Camilo Garro Maslucán y Segundo Santos Garro Maslucán, constatando que la investigación tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. 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.

Trujillo, 30 de julio de 2021



Henry Eduardo Salinas Ruiz

D.N.I. N°: 41418250

ANEXO 3
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN Y DE CATEGORIZACIÓN

Categorías	Definición Conceptual	Subcategorías	Indicadores	Instrumentos
Régimen de estado de emergencia	El Régimen de estado de emergencia es una medida excepcional que dictamina un gobierno frente a escenarios extraños. Un estado de emergencia se establece generalmente en: brotos de enfermedades contagiosas , casos de perturbación a la tranquilidad o del orden interno de un gobierno, efecto de catástrofes, graves situaciones civiles o políticas que perturben o paralicen la vida normal de un país (Gaceta, 2020)	Problemática del régimen de estado de emergencia en el Perú	Reducción de la capacidad de aforo en locales comerciales	Cuestionario de entrevista
			Suspensión del derecho a la libertad y seguridad	
			Suspensión del derecho al inviolabilidad de domicilio	
			Suspensión del derecho al libre tránsito y Reunión	
Relaciones Laborales en el Perú	Las Relaciones Laborales , es el vínculo laboral que existe del empleador con el trabajador y entre compañeros. Para la existencia de este lazo, se debe poner en práctica acciones que fomenten un ambiente de armonía.(COFIDE, 2020).	Consecuencias que genera el Trabajo Remoto en el Perú	Rendimiento	Cuestionario de entrevista
			Productividad	
			Beneficios	
		Incidencias de la suspensión perfecta en los trabajadores en el Perú	Remuneraciones	Cuestionario de entrevista
			Pago de Vacaciones	
			Pago de Gratificaciones	
			Pago de CTS	
		Lineamientos para mejorar las Relaciones laborales	Pago de AFP	Cuestionario de entrevista
			Buena comunicación	
			Formación y capacitación	
			Incentivos	

TITULO DE INVESTIGACIÓN

Ámbito Temático	Problema De Investigación	Preguntas de Investigación	Objetivos Generales	Objetivos Específicos	Categorías	Subcategorías
Incidencia del régimen de estado de emergencia en las relaciones laborales en el Perú	¿Cuál es la incidencia del régimen de estado de emergencia en las relaciones laborales en el Perú?	¿Cuál es la problemática del régimen de estado de emergencia en el Perú?	Determinar de qué manera incide el régimen estado de emergencia en las relaciones laborales en el Perú.	Conocer la problemática del régimen de estado de emergencia en el Perú.	Régimen de estado de emergencia	Problemática del régimen de estado de emergencia en el Perú
		¿Cuáles son las consecuencias que genera el trabajo remoto en el Perú?		Analizar las consecuencias que genera el trabajo remoto en el Perú.	Relaciones Laborales	Consecuencias que genera el Trabajo Remoto en el Perú
		¿Cómo incide la suspensión perfecta en los trabajadores en el Perú?		Explicar la incidencia de la suspensión perfecta en los trabajadores en el Perú		Incidencias de la suspensión perfecta en los trabajadores en el Perú
		¿Cuáles son los lineamientos para mejorar las relaciones laborales en el estado de emergencia?		Determinar los lineamientos para mejorar las relaciones laborales en el estado de emergencia.		Lineamientos para mejorar las Relaciones laborales

ANEXO 4

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CATEGORÍAS	SUB CATEGORÍAS	INDICADORES	TIPO DE INVESTIGACIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Incidencia del régimen de estado de emergencia en las relaciones laborales en el Perú.	¿Cuál es la incidencia del régimen de estado de emergencia en las relaciones laborales en el Perú?	Determinar de qué manera incide el régimen estado de emergencia en las relaciones laborales en el Perú.	Conocer la problemática del régimen de estado de emergencia en el Perú	Régimen de estado de emergencia	Problemática del régimen de estado de emergencia en el Perú	Reducción de la capacidad de aforo en locales comerciales	<p>Nivel:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Descriptiva. <p>Diseño:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cualitativa. • Teoría fundamentada. <p>Propósito:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Básica. <p>Métodos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inductivo-deductivo. • Análisis de contenido 	<p>Técnica:</p> <p>Análisis de documentos.</p> <p>Instrumento:</p> <p>Guía de análisis de documentos.</p> <p>Técnica:</p> <p>Entrevista.</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario de entrevista.</p>
						Suspensión del derecho a la libertad y seguridad		
						Suspensión del derecho a la inviolabilidad de domicilio		
						Suspensión del derecho a libre tránsito y Reunión		
			Analizar las consecuencias que genera el trabajo remoto en el Perú.	Relaciones Laborales	Consecuencias que genera el Trabajo Remoto en el Perú	Rendimiento		
						Productividad		
						Beneficios		
						Remuneraciones		
						Pago de Vacaciones		
						Pago de Gratificaciones		
						Pago de CTS		
						Pago de AFP		
			Determinar los lineamientos para mejorar las relaciones laborales en el estado de emergencia.	Relaciones Laborales	Lineamientos para mejorar las Relaciones laborales	Buena comunicación		
						Formación y capacitación		
Incentivos								
Compromisos								

ANEXO 5 CUESTIONARIO DE ENTREVISTA

ANEXO CARTA DE INVITACIÓN N°01

Trujillo, 17 de abril del 2021

Dra. María Eugenia Zevallos Loyaga

Asunto: Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa

Nos es grato dirigirnos a Ud., para expresarle nuestro respeto y cordial saludo; respecto al asunto hacerle conocer que estamos realizando el trabajo de investigación cualitativo titulado: **Incidencia del régimen de estado de emergencia en las relaciones laborales en el Perú.**

Con el fin de obtener el título profesional de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad determinar de qué manera Incide el Estado de Emergencia en las Relaciones Laborales en el Perú, por lo que se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que le invitamos a colaborar con nuestra investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.

Seguros de su participación en calidad de experto para la validación del instrumento de evaluación mencionado, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación

Conocedores de su alto espíritu altruista, agradecemos por adelantado su colaboración.

Atentamente.

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del Cuestionario de Entrevista, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo con su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado, pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

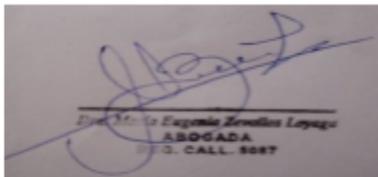
Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

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

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	Zevallos Loyaga, María Eugenia.
Grado Académico	Magister.
Mención	Docencia Universitaria.
Firma	

ÍTEM	CALIFICACIÓN DEL JUEZ			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
1. ¿considera usted, que la reducción de la capacidad de aforo en establecimientos comerciales es conveniente durante el régimen de estado de emergencia? ¿Por qué?			X	
2. ¿Cuál es su opinión acerca de la suspensión del derecho a la libertad, seguridad, inviolabilidad de domicilio, al libre tránsito y reunión, durante el régimen de estado de emergencia?			X	
3. ¿Para usted, el trabajo remoto en el Perú respeta la jornada legal del trabajador? ¿Por qué?			X	
4. ¿Considera usted que el trabajo remoto incrementa la productividad en los trabajadores? ¿Por qué?			X	
5. Según su opinión ¿el trabajo remoto brinda beneficios a los trabajadores? ¿Por qué?			X	
6. ¿Considera usted que la suspensión perfecta incide en el aumento del desempleo de los trabajadores? ¿Por qué?			X	
7. Para usted ¿Cómo incide la suspensión perfecta de labores en las remuneraciones de los trabajadores?			X	
8. ¿Considera usted que la suspensión perfecta de labores tiene incidencia en el pago de vacaciones y gratificaciones de los trabajadores? ¿Por qué?			X	
9. ¿Cuáles son las incidencias de la suspensión perfecta en los trabajadores, en el pago de su CTS y AFP?			X	
10. ¿Considera usted que la buena comunicación mejora las relaciones laborales en el Perú? ¿Por qué?			X	
11. ¿Considera usted que la formación y capacitación de los trabajadores, es conveniente para mejorar las relaciones laborales? ¿Por qué?			X	
12. ¿considera usted que los incentivos a los trabajadores, es un pilar fundamental para aumentar los compromisos del trabajador con la empresa, y de esta manera mejorar las relaciones laborales? ¿Por qué?			X	
13. Según su opinión ¿Cuales son los lineamientos para mejorar las relaciones laborales en el estado de emergencia?			X	

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del **Cuestionario de Entrevista**, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo a su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado, pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

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

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	Salinas Ruiz Henry Eduardo
Grado Académico	Doctor
Mención	Gestión Pública y Gobernabilidad
Firma	

ÍTEM	CALIFICACION DEL JUEZ			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
1. ¿considera usted, que la reducción de la capacidad de aforo en establecimientos comerciales es conveniente durante el régimen de estado de emergencia? ¿Por qué?			X	
2. ¿Cuál es su opinión acerca de la suspensión del derecho a la libertad, seguridad, inviolabilidad de domicilio, al libre tránsito y reunión, durante el régimen de estado de emergencia?			X	
3. ¿Para usted, el trabajo remoto en el Perú respeta la jornada legal del trabajador? ¿Por qué?			X	
4. ¿Considera usted que el trabajo remoto incrementa la productividad en los trabajadores? ¿Por qué?			X	
5. Según su opinión ¿el trabajo remoto brinda beneficios a los trabajadores? ¿Por qué?			X	
6. ¿Considera usted que la suspensión perfecta incide en el aumento del desempleo de los trabajadores? ¿Por qué?			X	
7. Para usted ¿Cómo incide la suspensión perfecta de labores en las remuneraciones de los trabajadores?			X	
8. ¿Considera usted que la suspensión perfecta de labores tiene incidencia en el pago de vacaciones y gratificaciones de los trabajadores? ¿Por qué?			X	
9. ¿Cuáles son las incidencias de la suspensión perfecta en los trabajadores, en el pago de su CTS y AFP?			X	
10. ¿Considera usted que la buena comunicación mejora las relaciones laborales en el Perú? ¿Por qué?			X	
11. ¿Considera usted que la formación y capacitación de los trabajadores, es conveniente para mejorar las relaciones laborales? ¿Por qué?			X	
12. ¿considera usted que los incentivos a los trabajadores, es un pilar fundamental para aumentar los compromisos del trabajador con la empresa, y de esta manera mejorar las relaciones laborales? ¿Por qué?			X	
13. Según su opinión ¿Cuales son los lineamientos para mejorar las relaciones laborales en el estado de emergencia?			X	

**ANEXO 6
RESULTADOS DE ENTREVISTA**

**GUÍA DE ENTREVISTA 1
TÍTULO:**

Incidencia del régimen de estado de emergencia en las relaciones laborales en el Perú

INDICACIONES: *El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas concernientes a la **Incidencia del régimen de estado de emergencia en las relaciones laborales en el Perú**. Para lo cual, se pide responderá las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.*

Entrevistado: Dr. Naber Yoplack Zumaeta

Cargo: Defensor Público

Institución: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de Perú

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Conocer la problemática del régimen de estado de emergencia en el Perú.

Preguntas:

1. ¿Considera usted, que la reducción de la capacidad de aforo en establecimientos comerciales es conveniente durante el régimen de estado de emergencia? ¿Por qué?

Sí, es conveniente la reducción, porque evita en parte el contagio de la pandemia mundial

2. ¿Cuál es su opinión acerca de la suspensión del derecho a la libertad, seguridad, inviolabilidad de domicilio, al libre tránsito y reunión, durante el régimen de estado de emergencia?

Es que estas restricciones parametradas a derecho fundamentales tienen un fin de evitar que la pandemia se extienda por ser mortal y no un simple virus, porque los ciudadanos no obedecen, es necesario principio de autoridad.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar las consecuencias que genera el trabajo remoto en el Perú.

Preguntas:

3. ¿Para usted, el trabajo remoto en el Perú respeta la jornada legal del trabajador? ¿Por qué?

Si. Respeta la jornada legal del trabajador, porque cumple horarios laborales y la jornada es la misma de horas diarias y 48 semanales.

4. ¿Considera usted que el trabajo remoto incrementa la productividad en los trabajadores? ¿Por qué?

Sí, incrementa la productividad, con algunas limitaciones.

5. Según su opinión ¿El trabajo remoto brinda beneficios a los trabajadores? ¿Por qué?

Si. Brinda servicios de salubridad, evitando el contagio del COVID 19 o pandemia mundial de alto riesgo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Explicar la incidencia de la suspensión perfecta en los trabajadores en el Perú.

Preguntas:

6. ¿Considera usted que la suspensión perfecta incide en el aumento del desempleo de los trabajadores? ¿Por qué?

No incide en el desempleo, porque la ley permite siempre y cuando el trabajador no sea despedido en su centro de labor.

7. ¿Para usted ¿Cómo incide la suspensión perfecta de labores en las remuneraciones de los trabajadores?

Incide en que el empleador no le pague sus remuneraciones conforme y de acuerdo a la ley al trabajador solo por no estar laborando.

8. ¿Considera usted que la suspensión perfecta de labores tiene incidencia en el pago de vacaciones y gratificaciones de los trabajadores? ¿Por qué?

No tiene incidencia, pero si esos derechos no se pagan sí, porque la suspensión perfecta no se da por culpa del trabajador, sino por algo previsible caso fortuito o fuerza mayor de la pandemia.

9. ¿Cuáles son las incidencias de la suspensión perfecta en los trabajadores, en el pago de su CTS y AFP?

Las incidencias son en que no se les pague o no se les deposite, pero al ser, en contrario no.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4

Determinar los lineamientos para mejorar las relaciones laborales en el estado de emergencia

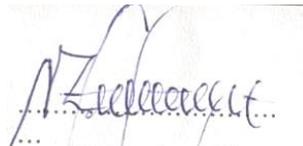
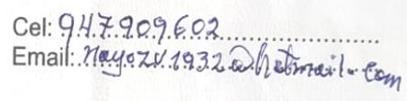
Preguntas:

10. ¿Considera usted que la buena comunicación mejora las relaciones laborales en el Perú? ¿Por qué?

Sí, porque gracias a la buena comunicación en los pactos laborales se ha solucionado y ganado muchos derechos a favor de los trabajadores, flexibilización laboral.

11. ¿Considera usted que la formación y capacitación de los trabajadores, es conveniente para mejorar las relaciones laborales? ¿Por qué?

Si es conveniente para que tenga conciencia de que se trata las relaciones laborales y no se les vulnere sus derechos, porque la mayoría están en estado de vulnerabilidad.

SELLO	FIRMA	TELEFONO - EMAIL
	 Abg. Yopack Zumaeta Nayir Reg. CAL N° 59.83.....	

12. ¿Considera usted que los incentivos a los trabajadores, es un pilar fundamental para aumentar los compromisos del trabajador con la empresa, y de esta manera mejorar las relaciones laborales? ¿Por qué?

Si es conveniente los incentivos y de esta manera mejorar la eficiencia laboral del trabajador se llama en derecho laboral

13. ¿Según su opinión ¿Cuáles son los lineamientos para mejorar las relaciones laborales en el estado de emergencia?

Son la flexibilidad laboral, comunicación laboral empleador trabajador, porque el Estado de emergencia de todas maneras pone limitaciones al trabajador

GUÍA DE ENTREVISTA 2

TÍTULO:

Incidencia del régimen de estado de emergencia en las relaciones laborales en el Perú

INDICACIONES: *El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas concernientes a la **Incidencia del régimen de estado de emergencia en las relaciones laborales en el Perú**. Para lo cual, se pide responderá las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.*

Entrevistado: Dr. Víctor Alberto Correa Camizan

Cargo: Abogado Litigante

Institución: Particular

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Conocer la problemática del régimen de estado de emergencia en el Perú.

Preguntas:

1. ¿Considera usted, que la reducción de la capacidad de aforo en establecimientos comerciales es conveniente durante el régimen de estado de emergencia? ¿Por qué?

Es conveniente porque el virus se contagia por la respiración, estornudo, etc, y el aforo reducido permite que haya mayor distanciamiento.

2. ¿Cuál es su opinión acerca de la suspensión del derecho a la libertad, seguridad, inviolabilidad de domicilio, al libre tránsito y reunión, durante el régimen de estado de emergencia?

Son medidas constitucionales para su aplicación en situaciones de emergencia. Son medidas restrictivas de libertad, pero justificadas.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar las consecuencias que genera el trabajo remoto en el Perú.

Preguntas:

3. ¿Para usted, el trabajo remoto en el Perú respeta la jornada legal del trabajador? ¿Por qué?

No necesariamente. Pero el problema no es que el trabajo sea remoto o presencial, si no que el empleador respete la ley.

4. ¿Considera usted que el trabajo remoto incrementa la productividad en los trabajadores? ¿Por qué?

En algunos sectores si, en otros no. Por ejemplo, en sectores en donde la producción depende significativamente de la tecnología e internet, la producción puede incrementar.

5. Según su opinión ¿El trabajo remoto brinda beneficios a los trabajadores? ¿Por qué?

El único beneficio es que le ahorra el tiempo que invierte para desplazarse a su centro de trabajo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Explicar la incidencia de la suspensión perfecta en los trabajadores en el Perú.

Preguntas:

6. ¿Considera usted que la suspensión perfecta incide en el aumento del desempleo de los trabajadores? ¿Por qué?

Prácticamente es una forma de desempleo; así sea temporal. Pero es un problema generado por una causa de fuerza mayor.

7. ¿Para usted ¿Cómo incide la suspensión perfecta de labores en las remuneraciones de los trabajadores?

Al suspenderse la relación laboral los trabajadores dejan de percibir remuneración. En realidad, sino hay prestación es natural y lógico que no haya remuneraciones.

8. ¿Considera usted que la suspensión perfecta de labores tiene incidencia en el pago de vacaciones y gratificaciones de los trabajadores? ¿Por qué?

Sí, porque, las vacaciones y gratificaciones, se determinan en función de la remuneración.

9. ¿Cuáles son las incidencias de la suspensión perfecta en los trabajadores, en el pago de su CTS y AFP?

La suspensión perfecta significa que el trabajador podrá disponer de su fondo de CTS o AFP, por lo tanto, debilita dichos fondos de seguridad para el futuro.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4

Determinar los lineamientos para mejorar las relaciones laborales en el estado de emergencia

Preguntas:

10. ¿Considera usted que la buena comunicación mejora las relaciones laborales en el Perú? ¿Por qué?

Si la mejora, pero no es la total solución. Hay un problema de responsabilidad del empleador, pero también del trabajador, que no se podrá solucionar con la simple comunicación.

11. ¿Considera usted que la formación y capacitación de los trabajadores, es conveniente para mejorar las relaciones laborales? ¿Por qué?

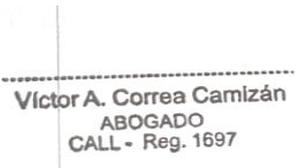
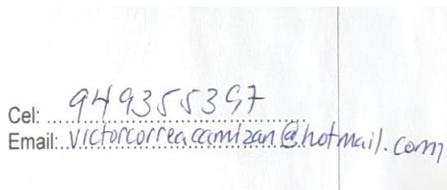
Si es conveniente, pero no es suficiente. Para mejorar la relación laboral se requiere además de leyes más objetivas y de un alto nivel ético de ambas partes de la relación laboral.

12. ¿Considera usted que los incentivos a los trabajadores, es un pilar fundamental para aumentar los compromisos del trabajador con la empresa, y de esta manera mejorar las relaciones laborales? ¿Por qué?

Sí, porque promueve la identidad del trabajador con su empleador

13. ¿Según su opinión ¿Cuáles son los lineamientos para mejorar las relaciones laborales en el estado de emergencia?

La actuación oportuna de los órganos supervisores, pero se debe tener en cuenta que también se vienen registrando enormes perjuicios económicos a las empresas, que no siempre le permiten cumplir.

SELLO	FIRMA	TELEFONO - EMAIL
 <p>Víctor A. Correa Camizán ABOGADO CALL - Reg. 1697</p>	 <p>Abg. Víctor Correa Camizán Reg. CAL N° 1697</p>	 <p>Cel: 949355397 Email: victorcorrea.camizan@hotmail.com</p>

GUÍA DE ENTREVISTA 3

TÍTULO:

Incidencia del régimen de estado de emergencia en las relaciones laborales en el Perú

INDICACIONES: *El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas concernientes a la **Incidencia del régimen de estado de emergencia en las relaciones laborales en el Perú**. Para lo cual, se pide responderá las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.*

Entrevistado: Dr. Wilfredo Wilson Mendocilla Rodríguez

Cargo: Abogado Litigante

Institución: Particular

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Conocer la problemática del régimen de estado de emergencia en el Perú.

Preguntas:

1. ¿Considera usted, que la reducción de la capacidad de aforo en establecimientos comerciales es conveniente durante el régimen de estado de emergencia? ¿Por qué?

Es conveniente pero no necesaria, ya que con esta medida las empresas disminuirían la cantidad de personal, generando aumento de desempleo.

2. ¿Cuál es su opinión acerca de la suspensión del derecho a la libertad, seguridad, inviolabilidad de domicilio, al libre tránsito y reunión, durante el régimen de estado de emergencia?

Estas medidas fundamentales de restricción de nuestros derechos, son muy duras, afectando de manera considerable la salud emocional del ser humano.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar las consecuencias que genera el trabajo remoto en el Perú.

Preguntas:

3. ¿Para usted, el trabajo remoto en el Perú respeta la jornada legal del trabajador? ¿Por qué?

Si. Ya que la jornada laboral es la misma, como si fuese presencial, teniendo en consideración que existe normas para la desconexión digital fuera del horario de trabajo.

4. ¿Considera usted que el trabajo remoto incrementa la productividad en los trabajadores? ¿Por qué?

Sí, siempre y cuando la producción tenga que ver con las herramientas tecnológicas.

5. Según su opinión ¿El trabajo remoto brinda beneficios a los trabajadores? ¿Por qué?

Si, ahorro de tiempo de traslado a los centros de trabajo y evitar el contagio.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Explicar la incidencia de la suspensión perfecta en los trabajadores en el Perú.

Preguntas:

6. ¿Considera usted que la suspensión perfecta incide en el aumento del desempleo de los trabajadores? ¿Por qué?

Si, ya que el trabajador al ingresar a la suspensión perfecta y al no percibir remuneraciones se convierte en un desempleado temporal

7. ¿Para usted ¿Cómo incide la suspensión perfecta de labores en las remuneraciones de los trabajadores?

El trabajador ya no percibe remuneraciones, a causa de la suspensión perfecta de labores.

8. ¿Considera usted que la suspensión perfecta de labores tiene incidencia en el pago de vacaciones y gratificaciones de los trabajadores? ¿Por qué?

Sí, porque al no haber remuneraciones por parte del empleador, no habría bonificaciones y beneficios al trabajador

9. ¿Cuáles son las incidencias de la suspensión perfecta en los trabajadores, en el pago de su CTS y AFP?

El trabajador puede solicitar retiro de su CTS O AFP, que es recomendable como una medida de urgencia, a causa de esta pandemia

OBJETIVO ESPECÍFICO 4

Determinar los lineamientos para mejorar las relaciones laborales en el estado de emergencia

Preguntas:

10. ¿Considera usted que la buena comunicación mejora las relaciones laborales en el Perú? ¿Por qué?

Sí, gracias a ello se puede llegar a compromisos tanto del empleador como del trabajador, y por ende el crecimiento de la empresa.

11. ¿Considera usted que la formación y capacitación de los trabajadores, es conveniente para mejorar las relaciones laborales? ¿Por qué?

Si es necesario, esto mejora a tener claro las obligaciones del trabajador con la empresa y viceversa

12. ¿Considera usted que los incentivos a los trabajadores, es un pilar fundamental para aumentar los compromisos del trabajador con la empresa, y de esta manera mejorar las relaciones laborales? ¿Por qué?

Sí, permite generar sensibilidad con el trabajador, generando mayor compromiso e identidad con la empresa.

13. ¿Según su opinión ¿Cuáles son los lineamientos para mejorar las relaciones laborales en el estado de emergencia?

Comunicación permanente por parte del empleador con los trabajadores, utilizando medios tecnológicos adecuados, y de esta manera reducir los contagios a causa de la Covid 19

SELLO	FIRMA	TELEFONO - EMAIL
		Cel: 966685877 Email:wilmendocilla.hotmail.com

GUÍA DE ENTREVISTA 4

TÍTULO:

Incidencia del régimen de estado de emergencia en las relaciones laborales en el Perú

INDICACIONES: *El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas concernientes a la **Incidencia del régimen de estado de emergencia en las relaciones laborales en el Perú**. Para lo cual, se pide responderá las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.*

Entrevistado: Dr. Luis German Clavo Purihuaman

Cargo: Abogado Litigante

Institución: Particular

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Conocer la problemática del régimen de estado de emergencia en el Perú.

Preguntas:

1. ¿Considera usted, que la reducción de la capacidad de aforo en establecimientos comerciales es conveniente durante el régimen de estado de emergencia? ¿Por qué?

Si es necesario. Con esta medida de reducción de aforo, permite que se respete el distanciamiento social y por ende ayuda a disminuir el contagio.

2. ¿Cuál es su opinión acerca de la suspensión del derecho a la libertad, seguridad, inviolabilidad de domicilio, al libre tránsito y reunión, durante el régimen de estado de emergencia?

Las medidas tomas por el gobierno, son acertadas, y legales.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar las consecuencias que genera el trabajo remoto en el Perú.

Preguntas:

3. ¿Para usted, el trabajo remoto en el Perú respeta la jornada legal del trabajador? ¿Por qué?

4. ¿Considera usted que el trabajo remoto incrementa la productividad en los trabajadores? ¿Por qué?

Algunas entidades sí. A pesar de la existencia de normativas creadas, algunos empleadores con el fin de cumplir metas no respetan la jornada laboral existente.

5. Según su opinión ¿El trabajo remoto brinda beneficios a los trabajadores? ¿Por qué?

Si. Ya que la tecnología ayuda a tener la información requerida en el momento oportuno.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Explicar la incidencia de la suspensión perfecta en los trabajadores en el Perú.

Preguntas:

6. ¿Considera usted que la suspensión perfecta incide en el aumento del desempleo de los trabajadores? ¿Por qué?

Si. al publicarse el DS N° 011-2020-TR, faculta al empleador y trabajador acogerse a esta nueva medida, provocando, que no exista remuneraciones para el trabajador, por encontrarse en una situación de suspensión perfecta de labores.

7. ¿Para usted ¿Cómo incide la suspensión perfecta de labores en las remuneraciones de los trabajadores?

La incidencia es que el trabajador, al no estar prestando sus servicios, no percibe remuneraciones, y podemos decir que es una medida, adecuada para que las empresas no se vean afectadas.

8. ¿Considera usted que la suspensión perfecta de labores tiene incidencia en el pago de vacaciones y gratificaciones de los trabajadores? ¿Por qué?

Sí, porque al no haber remuneraciones por parte del empleador, no habría bonificaciones y beneficios al trabajador

9. ¿Cuáles son las incidencias de la suspensión perfecta en los trabajadores, en el pago de su CTS y AFP?

Si el trabajador no tiene fondos en su CTS, puede solicitar un adelanto, o también puede pedir adelanto de AFP, generando que estos beneficios en el futuro se vean debilitados

OBJETIVO ESPECÍFICO 4

Determinar los lineamientos para mejorar las relaciones laborales en el estado de emergencia

Preguntas:

10. ¿Considera usted que la buena comunicación mejora las relaciones laborales en el Perú? ¿Por qué?

Sí, ayuda a mejorar el cumplimiento de los objetivos e identificación con la empresa.

11. ¿Considera usted que la formación y capacitación de los trabajadores, es conveniente para mejorar las relaciones laborales? ¿Por qué?

Sí es ventajoso, porque permite conocer las deberes y derechos que debe cumplir el trabajador

12. ¿Considera usted que los incentivos a los trabajadores, es un pilar fundamental para aumentar los compromisos del trabajador con la empresa, y de esta manera mejorar las relaciones laborales? ¿Por qué?

Sí, aumenta la motivación del trabajador, generando mayor dinamismo en el entorno laboral, pero si no se maneja de manera adecuada provocaría dependencia en las organizaciones, que el trabajador se sienta motivado solo cuando exista incentivos

13. ¿Según su opinión ¿Cuáles son los lineamientos para mejorar las relaciones laborales en el estado de emergencia?

Utilizar los medios tecnológicos adecuados para realizar estrategias de comunicación virtual, programar incentivos periódicos, capacitación permanente del uso de nuevas tecnologías, cumplir con los compromisos económicos por parte del empleador y el cumplimiento de las obligaciones por parte del trabajador

SELLO	FIRMA	TELEFONO - EMAIL
	 Abg. <u>Luis Clavo Pochino</u> Reg. CAL N° <u>4599</u>	Tel: <u>976272725</u> Email: <u>luisg@hotmail.com</u>

GUÍA DE ENTREVISTA 5

TÍTULO:

Incidencia del régimen de estado de emergencia en las relaciones laborales en el Perú

INDICACIONES: *El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas concernientes a la **Incidencia del régimen de estado de emergencia en las relaciones laborales en el Perú**. Para lo cual, se pide responderá las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.*

Entrevistado: Dr. José Luis Calderón Minchola

Cargo: Abogado Litigante

Institución: Particular

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Conocer la problemática del régimen de estado de emergencia en el Perú.

Preguntas:

1. ¿Considera usted, que la reducción de la capacidad de aforo en establecimientos comerciales es conveniente durante el régimen de estado de emergencia? ¿Por qué?

Si. Es adecuado, para la disminución de contagios

2. ¿Cuál es su opinión acerca de la suspensión del derecho a la libertad, seguridad, inviolabilidad de domicilio, al libre tránsito y reunión, durante el régimen de estado de emergencia?

La toma de decisiones adoptadas por el gobierno sobre el estado de emergencia de la suspensión de algunos derechos de nuestros es constitucional y facultativo, y son necesarias para disminuir los contagios masivos a causa de la COVID 19

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar las consecuencias que genera el trabajo remoto en el Perú.

Preguntas:

3. ¿Para usted, el trabajo remoto en el Perú respeta la jornada legal del trabajador? ¿Por qué?

La mayor parte de empleadores no lo respetan. Al ser una modalidad nueva siempre hay tendencias a novedades tecnológicas, permitiendo que el trabajador, aumente o disminuya su jornada laboral

4. ¿Considera usted que el trabajo remoto incrementa la productividad en los trabajadores? ¿Por qué?

Si la empresa tiene automatizado todo su proceso de negocio Sí, de lo contrario sería necesario el trabajo presencial.

5. Según su opinión ¿El trabajo remoto brinda beneficios a los trabajadores? ¿Por qué?

Sí, existe más tiempo para disfrutar en familia, para el cuidado de nuestra salud, y ahorro económico.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Explicar la incidencia de la suspensión perfecta en los trabajadores en el Perú.

Preguntas:

6. ¿Considera usted que la suspensión perfecta incide en el aumento del desempleo de los trabajadores? ¿Por qué?

Sí, es una medida forzada hacia el trabajador.

7. ¿Para usted ¿Cómo incide la suspensión perfecta de labores en las remuneraciones de los trabajadores?

El empleador no remunera a sus trabajadores por que la empresa no está en funcionamiento a causa del estado de emergencia.

8. ¿Considera usted que la suspensión perfecta de labores tiene incidencia en el pago de vacaciones y gratificaciones de los trabajadores? ¿Por qué?

Sí, según, DU 038-2020, el trabajador que se encuentra en suspensión perfecta, el tiempo no laborado no será computado para cálculo de sus gratificaciones.

9. ¿Cuáles son las incidencias de la suspensión perfecta en los trabajadores, en el pago de su CTS y AFP?

La suspensión perfecta es que el trabajador podrá acceder a sus fondos tanto de CTS o AFP, Pero en el futuro puede ir disminuyendo estos fondos.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4

Determinar los lineamientos para mejorar las relaciones laborales en el estado de emergencia

Preguntas:

10. ¿Considera usted que la buena comunicación mejora las relaciones laborales en el Perú? ¿Por qué?

Sí, permite tener claro la visión, misión y estrategias de la empresa, y de esta manera trabajar con un solo fin que es el crecimiento, teniendo en el centro de trabajo un clima laboral adecuado.

11. ¿Considera usted que la formación y capacitación de los trabajadores, es conveniente para mejorar las relaciones laborales? ¿Por qué?

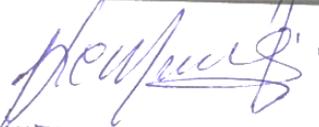
Sí, porque mejoraría su rendimiento y por ende la productividad, que es una responsabilidad del empleador con sus trabajadores.

12. ¿Considera usted que los incentivos a los trabajadores, es un pilar fundamental para aumentar los compromisos del trabajador con la empresa, y de esta manera mejorar las relaciones laborales? ¿Por qué?

Sí, porque el trabajador se siente parte de la empresa, generando mayor identificación.

13. ¿Según su opinión ¿Cuáles son los lineamientos para mejorar las relaciones laborales en el estado de emergencia?

Flexibilización laboral y derechos son mínimos.

SELLO	FIRMA	TELEFONO - EMAIL
 CALL 2644	 Abg. Jose Luis Calderon Reg. CAL N° 2644	Cel: 950916582 Email: studio.cal.deranm@hotmail.com

GUÍA DE ENTREVISTA 6

TÍTULO:

Incidencia del régimen de estado de emergencia en las relaciones laborales en el Perú

INDICACIONES: *El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas concernientes a la **Incidencia del régimen de estado de emergencia en las relaciones laborales en el Perú**. Para lo cual, se pide responderá las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.*

Entrevistado: Dr. Alfredo Edilberto Torres Honores Delgado

Cargo: Abogado Litigante

Institución: Particular

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Conocer la problemática del régimen de estado de emergencia en el Perú.

Preguntas:

1. ¿Considera usted, que la reducción de la capacidad de aforo en establecimientos comerciales es conveniente durante el régimen de estado de emergencia? ¿Por qué?

Sí, porque se va evitar el rebrote y el contagio de la COVID 19.

2. ¿Cuál es su opinión acerca de la suspensión del derecho a la libertad, seguridad, inviolabilidad de domicilio, al libre tránsito y reunión, durante el régimen de estado de emergencia?

Tenemos que cumplir porque es un decreto legal, sin dejar de lado la igualdad del derecho constitucional.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar las consecuencias que genera el trabajo remoto en el Perú.

Preguntas:

3. ¿Para usted, el trabajo remoto en el Perú respeta la jornada legal del trabajador? ¿Por qué?

Sí, respeta por cuanto es lo mismo que el trabajo presencial, con el trabajo remoto, solo que se ha trasladado a su domicilio.

4. ¿Considera usted que el trabajo remoto incrementa la productividad en los trabajadores? ¿Por qué?

Sí, porque se organizan mejor en su tiempo, incrementándose la productividad.

5. Según su opinión ¿El trabajo remoto brinda beneficios a los trabajadores? ¿Por qué?

Sí, porque evita el contagio de la COVID 19.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Explicar la incidencia de la suspensión perfecta en los trabajadores en el Perú.

Preguntas:

6. ¿Considera usted que la suspensión perfecta incide en el aumento del desempleo de los trabajadores? ¿Por qué?

No incide, porque es una figura jurídica que el trabajador no trabaja y el empleador no lo paga, pero no puede despedir, por tener un contrato de acuerdo a ley.

7. ¿Para usted ¿Cómo incide la suspensión perfecta de labores en las remuneraciones de los trabajadores?

El empleador no paga sus remuneraciones a los trabajadores, por cuanto no están laborando, pero tampoco puede despedirlo del trabajo.

8. ¿Considera usted que la suspensión perfecta de labores tiene incidencia en el pago de vacaciones y gratificaciones de los trabajadores? ¿Por qué?

Sí, porque al no laborar el trabajador no percibe su remuneración por lo tanto no hay pago de vacaciones ni gratificaciones.

9. ¿Cuáles son las incidencias de la suspensión perfecta en los trabajadores, en el pago de su CTS y AFP?

Es tener que disponer su fondo de CTS o AFP, para poder subsistir, disminuyendo su fondo para el futuro.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4

Determinar los lineamientos para mejorar las relaciones laborales en el estado de emergencia

Preguntas:

10. ¿Considera usted que la buena comunicación mejora las relaciones laborales en el Perú? ¿Por qué?

Sí, porque gracias a la buena comunicación entre empleador y trabajadores se soluciona muchos conflictos laborales.

11. ¿Considera usted que la formación y capacitación de los trabajadores, es conveniente para mejorar las relaciones laborales? ¿Por qué?

Si es conveniente, porque de esta manera se desempeñarían mejor en las diferentes áreas que labora.

12. ¿Considera usted que los incentivos a los trabajadores, es un pilar fundamental para aumentar los compromisos del trabajador con la empresa, y de esta manera mejorar las relaciones laborales? ¿Por qué?

Si es necesario, esto mejora el clima laboral, el trabajador se siente más motivado y aumenta su productividad.

13. ¿Según su opinión ¿Cuáles son los lineamientos para mejorar las relaciones laborales en el estado de emergencia?

La comunicación oportuna entre empleador y trabajador para poder cumplir con sus obligaciones.

SELLO	FIRMA	TELEFONO - EMAIL
 Abg. Alfredo Edilberto Torres Honores Delgado Reg. CAL N° 2543	Cel: 964041182 Email: altode@hotmail.com