



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

“El COVID-19 como causal objetiva válida de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada, Perú-2021”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTORES:

Sanchez Avalos, Monica Yaneth (ORCID: 0000-0002-9858-2736) Sánchez

Barrantes, Yelzin Carlos (ORCID: 0000-0001-6313-9964)

ASESORES:

Mag. José Luis Saldarriaga Medina (ORCID: 0000-0002-6239-8507)

Mag. Magdiel Zurita Melendrez (ORCID: 0000-0002-7373-1432)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral e Inspección de trabajo

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A las personas más importantes de mi vida;

Mis padres, Rosario Sánchez Ferrel y Maribel Avalos Aranda, por su apoyo constante, esfuerzo, paciencia, confianza, respaldo y amor; mi gratitud infinita para con ellos.

A mi hermano, Jhonny Sanchez Avalos, por sostenerme en los momentos más difíciles y abrazar mis anhelos.

A mis abuelitos, Juana Aranda, Lucia Sanchez y Anibal Guevara, por ser el motivo que me permite día con día ser mejor y por sus oraciones.

Sanchez Avalos Monica Yaneth

Quiero dedicar esta tesis a Dios por ser mi guía fundamental en mi vida.

A mis padres Luis y María por todo su apoyo incondicional y que además me acompañaron durante todo el proceso de mi formación.

Sánchez Barrantes Yelzin Carlos

Agradecimiento

A Dios,

Por escuchar mis oraciones y darme las fuerzas para seguir mis sueños.

A los asesores,

Por su disposición en la dirección y asesoramiento en la presente investigación.

A los especialistas entrevistados,

Por regalarnos su valioso tiempo y disposición para discutir el presente tema.

A la Universidad Cesar Vallejo y plana docente,

Gracias a esta pude adquirir conocimientos en la carrera profesional de derecho.

Monica Yaneth Sanchez Avalos

Agradezco a mis padres por cada día confiar en mí; agradezco a mi madre por ser un gran ejemplo a seguir, y un especial reconocimiento y agradecimiento a todos nuestros asesores y profesores quienes nos han acompañado durante todo nuestro proceso profesional, con sus enseñanzas y consejos.

Sánchez Barrantes Yelzin Carlos

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de abreviaturas	vi
Resumen.....	vii
Abstract	viii
I. NTRODUCCIÓN	¡Error! Marcador no definido.
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	19
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.6. Procedimientos	21
3.7. Rigor científico	21
3.8. Método de análisis de datos.....	22
3.9. Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	23
V. CONCLUSIONES:	46
VI. RECOMENDACIONES:.....	47
REFERENCIAS.....	48
ANEXOS.....	

Índice de tablas

<i>Tabla 1: Respuesta a la primera pregunta por parte de los abogados especialistas.</i>	24
<i>Tabla 2: Respuesta a la segunda pregunta por parte de los abogados especialistas.</i>	25
<i>Tabla 3: Respuesta a la tercera pregunta por parte de los abogados especialistas.</i>	26
<i>Tabla 4: Respuesta a la cuarta pregunta por parte de los abogados especialistas.</i>	28
<i>Tabla 5: Respuesta a la primera pregunta por parte de los empleadores especialistas.</i>	30
<i>Tabla 6: Respuesta a la segunda pregunta por parte de los empleadores especialistas.</i>	31
<i>Tabla 7: Respuesta a la quinta pregunta por parte de los abogados especialistas.</i>	32
<i>Tabla 8: Respuesta a la sexta pregunta por parte de los abogados especialistas.</i>	33
<i>Tabla 9: Respuesta a la séptima pregunta por parte de los abogados especialistas.</i>	34
<i>Tabla 10: Respuesta a la tercera pregunta por parte de los empleadores especialistas.</i>	35
<i>Tabla 11: Respuesta a la octava pregunta por parte de los abogados especialistas.</i>	36
<i>Tabla 12: Respuesta a la novena pregunta por parte de los abogados especialistas.</i>	37
<i>Tabla 13: Respuesta a la décima pregunta por parte de los abogados especialistas.</i>	38
<i>Tabla 14: Respuesta a la cuarta pregunta por parte de los empleadores especialistas.</i>	39
<i>Tabla 15: Respuesta a la quinta pregunta por parte de los empleadores especialistas.</i>	39

Índice de abreviaturas

AAT	Autoridad Administrativa de Trabajo
Art.	Artículo
CP	Constitución Política
CC	Código Civil
CALL	Colegio de Abogados La Libertad
DEC. LEG.	Decreto Legislativo
D.S	Decreto Supremo
COVID-19	Nuevo coronavirus de 2019
Dra.	Doctora
ERTE	Expediente de Regulación Temporal de Empleo
IDA	Indemnización por Despido Arbitrario
LPCL	Ley de Productividad y Competitividad Laboral
Mg.	Magister
MEF	Ministerio de Economía y Finanzas
MTPE	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
MYPE	La Micro y Pequeña Empresa
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de Salud
TC	Tribunal Constitucional
TUO	Texto Único Ordenado
PIB	Producto Interno Bruto
ILO	International Labour Organization

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general el **analizar la incorporación de la COVID-19 como causal objetiva válida de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada, Perú-2021**. Asimismo, la presente investigación se dirigió al tipo básica y de naturaleza cualitativa, para ello se utilizó la técnica de la entrevista y como instrumento la guía de la entrevista, dirigida a dos grupos de especialistas (empleadores y abogados). Obteniendo como conclusión, Se ha podido evidenciar la necesidad de incorporar a la COVID-19 como causal objetiva válida de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada, en razón de que se beneficiaría directamente a millones de empleadores en el Perú, con esta normativa se va a proteger principalmente la fuente de empleabilidad futura; asimismo se evitará la extinción de diversas organizaciones empresariales y en efecto se obtendrían mayores oportunidades laborales a futuro. También, se ha evidenciado que el Estado debe incorporar medidas urgentes en cumplimiento con su rol de protección al trabajo, puesto que es un derecho reconocido constitucionalmente.

Palabra clave: Covid-19/ Causal objetiva de extinción del contrato de trabajo/ régimen de la actividad privada.

Abstract

The general objective of this research work is to analyze the incorporation of COVID-19 as a valid objective cause for the termination of the employment contract of the labor regime of private activity, Peru-2021. Likewise, the present investigation was directed to the basic type and of a qualitative nature, for which the interview technique was used and the interview guide was used as an instrument, aimed at two groups of specialists (employers and lawyers). Obtaining as a conclusion, It has been possible to demonstrate the need to incorporate COVID-19 as a valid objective cause of termination of the employment contract of the labor regime of private activity, because it would directly benefit millions of employers in Peru, This regulation will mainly protect the source of future employability; Likewise, the extinction of various business organizations will be avoided and, in effect, greater job opportunities will be obtained in the future. Also, it has been shown that the State must incorporate urgent measures in compliance with its role of protection at work, since it is a constitutionally recognized right.

KEYWORDS: Covid-19 / Objective cause of termination of the employment contract / regime of private activity

I. INTRODUCCIÓN

En el presente acápite se presenta la realidad problemática de modo preciso y específico en relación al COVID-19 como causal objetiva válida de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada, de igual modo se brindó la justificación respectiva de esta investigación, además se acompaña el planteamiento del problema, el objetivo general y específicos, así como también la hipótesis que va consolidar nuestra esfera académica y profesional y que serán de mucha utilidad para la actual investigación.

Nuestro país y en el mundo atravesamos por una pandemia denominada la COVID-19 que en sus inicios originó despidos laborales masivos debido a la crisis sanitaria y económica, tal es así que muchos centros de labores se disolvieron, liquidaron, se reestructuraron, etc. Asimismo, muchos trabajadores que se regían a las exigencias normativas laborales podían acogerse a la suspensión perfecta, esta medida actuaba como un mecanismo de defensa o como medio de seguridad laboral; sin embargo, no todos los trabajadores corrieron con esa misma suerte puesto que la informalidad en nuestro país es mayor, por otro lado, acogerse a la suspensión perfecta en tiempos del COVID19 no te garantiza estabilidad laboral ya que no recibes remuneración durante la suspensión perfecta. Por su parte, la International Labour Organization [ILO] (2021) señala que, se espera que el desempleo a nivel global se acentúe en 205 millones de personas en 2022, yendo por encima del nivel de 187 millones en 2019. Ello es igual tasa de desempleo del 5,7%. Prescindiendo la crisis de la COVID-19, dicha tasa se vio por última vez en 2013. Su efecto se sitúa en la primera mitad de 2021, siendo los espacios sumamente afectados América Latina y el Caribe, Europa y Asia Central.

Para el abogado Corvetto (2020) de la Universidad de Lima, especifica que los daños formados por la pandemia de la COVID-19 excede a gran escala la cantidad de pérdidas de trabajos que existió tras la Segunda Guerra Mundial. Es así como aproximadamente 330.000 trabajadores en el Perú han pasado a la suspensión perfecta de labores. Además, para el 30 de junio de 2020 el número de desempleados son 6.750.000 personas. Además, la International Labour Organization (2020) señala que en diferentes escenarios con relación al impacto

de la COVID-19 al incrementarse el PIB global, se estima el aumento en el desempleo a nivel mundial como escenario bajo entre 5,3 millones y como escenario alto 24,7 millones de un promedio base de 188 millones en 2019. Asimismo, indica que el trabajo en los países en desarrollo, que comúnmente amortigua el impacto que puede generar los cambios, es probable que esta vez no logre superar los impactos negativos, debido a las mismas restricciones del poder movilizarse la gente (por ejemplo, proveedores de servicios y bienes). Por otro lado, tenemos a El Peruano (2020) en donde se precisa que las MYPES juegan un gran papel en el crecimiento de la economía nacional. Conforme a estadísticas confiables, el Perú supera el 99% de las unidades empresariales, generan un aproximado de 85% puestos de trabajo y forman alrededor del 40% de producto bruto interno. Siendo así, estas unidades productivas para efectuar sus obligaciones y mantenerse en operación afrontan serias dificultades; así como señala El Comercio (2020) citando al director general de la OIT, Guy (2020) el cual precisa que: *la realidad que estamos viviendo en la actualidad no solamente es una crisis sanitaria global, además es una grave crisis económica y laboral la cual viene generando un gran impacto en la población.* Asimismo, International Labour Organization [ILO] (2020) indica que los trabajadores domésticos han sufrido muchos tipos de impactos originados por la pandemia, una de las principales consecuencias de la COVID-19 ha sido una reducción del trabajo, horas y, en algunos casos, pérdida de puestos de trabajo, como resultado del miedo y la movilidad restringida asociado con las medidas de confinamiento.

Cabe precisar que, con nuestro tema de investigación no tratamos de sabotear, discriminar o actuar abusivamente contra los trabajadores del Perú con respecto a la pandemia de la COVID-19 como causal objetiva válida para extinguir el contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada, por lo contrario, buscamos proteger la fuente de empleo futuro de nuestro país; Asimismo, buscamos que aquellos trabajadores despedidos por sus empleadores debido a la grave afectación económica que pueda traer la Covid-19 al centro de labores puedan ser reinsertados o mejor dicho recontratados a su último puesto de trabajo basado en un derecho preferencial de contratación como se prescribe en el art. 52 del TUO de la LPCL donde indicando que los trabajadores cesados en los siguientes casos a) y b) del artículo 46 (el caso fortuito y la fuerza mayor; los

motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos) tendrán la facultad de ejercer el derecho de preferencia, y ser requeridos si el empleador decide contratar nuevo personal; por otro lado, en defensa de la fuente de empleo, podemos mencionar que es más difícil e incluso costoso fundar una empresa o negocio que eliminarla, en consecuencia, si se da el último supuesto tenemos menos puestos de trabajo en el mercado, menos fuentes de empleo lo que significaría menos oportunidades laborables para todos los ciudadanos en general, al ver la realidad problemática antes expuesta, nos hemos planteado el siguiente problema, que consiste en preguntarnos: **¿Resulta posible incluir al COVID-19 como causal objetiva válida de extinción del contrato del régimen laboral de la actividad privada, por una grave situación económica del empleador?**

En relación a la justificación del presente trabajo, implica los motivos que supone realizar la investigación demostrando la relevancia del presente estudio, esta se sustenta en los 3 siguientes valores: Por su **valor teórico**, porque se pretende analizar, indagar e investigar la aplicación de la COVID-19 como causal objetiva de extinción del contrato de trabajo; por su **valor metodológico**, porque en el presente trabajo se aplicará los métodos científicos y así poder llegar a dar respuesta a los objetivos planteados, además por intermedio del presente se trata de dar un aporte para al área científica; y el **valor práctico**, porque la importancia de este trabajo de investigación recae en la falta de investigaciones relacionadas al tema en estudio, y siendo necesario en la actualidad que estamos viviendo a causa de la pandemia de la Covid-19 proteger la fuente de empleabilidades futura. Por otro lado, se pretende **desde un punto de vista jurídico** demostrar el vacío normativo en cuanto a la pandemia de la COVID -19 para implementarlo como causal objetivo válido de extinción en un contrato laboral en el art. 46 del DEC. LEG. 728 de la LPCL, cabe recalcar con respecto al “caso fortuito” o “fuerza mayor” el empleador se puede acoger a una suspensión perfecta, cabe resaltar que no es suficiente para garantizar estabilidad laboral, en efecto proponer la incorporación de la COVID-19 como causal objetivo de extinción del contrato de trabajo e implementar al derecho de preferencia contractual en el régimen laboral de la actividad privada sería una solución del problema propuesto. A raíz de lo mencionado anteriormente, necesitaríamos implementar en la norma la posibilidad de extinguir una relación

laboral debido a una pandemia que **desde un punto de vista social** está trayendo pérdida economía empresarial, el trabajo y oportunidades de las empresas en seguir en el mercado, esto último mencionado se origina debido a los bajos ingresos económicos por la pandemia, sumado a las demandas laborales, etc. En ese sentido citando a la Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2020) en un informe brindado en junio de 2020, indica que 24,7 millones de empleos a nivel global pueden llegar a destruirse a causa de la pandemia, siendo así que se superaría la crisis económica de 2008, que trajo consigo la supresión de 22 millones de puntos de trabajo; con relación a ello, nosotros no defendemos a las empresas o negocios sino más bien defendemos la empleabilidad futura de las personas. A modo de respuesta al problema de la presente investigación se fija el siguiente objetivo general: **Analizar la incorporación de la COVID-19 como causal objetiva válida de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada, Perú2021**; También, se fija los siguientes objetivos específicos: Como primer objetivo específico nos planteamos **Analizar la aplicación del derecho preferente a la recontractación de aquellos trabajadores desvinculados por una causa objetiva de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada, Perú-2021** y como segundo objetivo nos propusimos **Proponer la regulación de la aplicación de la extinción individual del contrato de trabajo por causas objetivas válidas de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada, Perú-2021**. Y para finalizar, posteriormente con el análisis concerniente a los objetivos de esta investigación se propuso como hipótesis que la COVID-19 sí se establecería como una causal objetiva válida de extinción de un contrato laboral de la actividad privada porque encaja en los supuestos de las causales objetivas del **art. 46 del TUO del DEC. LEG. 728 de la LPCL**, tales como: a) El caso fortuito y la fuerza mayor; b) Los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos; c) La disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra; d) La reestructuración patrimonial sujeta al Decreto Legislativo N° 845. Se puede visualizar la mayor parte de estas causales son indicadores o factores propios de la pandemia actual.

II. MARCO TEÓRICO

En este capítulo se abordó los respectivos antecedentes investigados de manera nacional e internacional, es prioritario indicar que al ser nueva nuestra investigación en relación a la coyuntura presente de la pandemia de la COVID19, es complicado obtener toda la variedad de investigaciones referente al COVID-19 como causal objetiva válida de extinción del contrato de trabajo en el régimen laboral de la actividad privada, esto es que la información considerada está centrada en la reforma normativa en materia laboral; cabe resaltar que, se ha recopilado como antecedente a tesis a fines, artículos de diferentes revistas jurídicas y páginas web de diferentes organizaciones, estudios, estadísticas, todo ello, con el fin de obtener la información precisa para un mejor entendimiento de nuestra investigación que pasaremos a explicar a continuación.

Como antecedentes Nacionales hemos creído conveniente tomar la investigación de Mejía (2018) la cual trata sobre la condición resolutoria de los contratos de trabajo como una herramienta para extinguir el vínculo jurídico laboral, de tal manera se compara las diferencias entre la condición resolutoria como elemento accidental del contrato y la cláusula resolutoria expresa como remedio contractual, pues la investigadora indica que estas fueron equívocamente nombradas en el Código Civil peruano, debido al tratamiento que se le da, pues este lo hace ver como una misma figura jurídica; por otro lado, en esta investigación analiza el trato que se le da a los efectos de la condición resolutoria, para así proporcionar una idea del vínculo con otras figuras y principios generales del Derecho. Se concluyó que la condición resolutoria, dentro del marco del derecho laboral, se configura como una causal para terminar el contrato de trabajo, porque al cumplir con los requisitos de validez y al verificarse el hecho futuro e incierto del contrato, conllevará a extinguir la relación laboral.

Asimismo, para acotar al antecedente antes citado, se tomó en cuenta la investigación realizada por Tello (2018) en su tesis se indaga sobre la relación existente entre el posicionamiento económico empresarial en el Perú, y las obligaciones cumplidas por el empleador correspondiente a las contrataciones de personal; además, al desplegar la investigación se reconocen los respectivos supuestos que conllevan al empleador a eximirse de toda responsabilidad

laboral, justificando al empleador cuando no tiene la capacidad idónea de seguir haciéndose cargo de los costos relativos a los contratos laborales, evitando que se atente contra la continuidad, competitividad y productividad de la fuente de trabajo en el mercado. También, señala que, la regulación vigente se pronuncia con respecto a los ceses colectivos por causas económicas, estructurales o análogas; ante ello, se planteaba como la posibilidad de implementar el cese de forma individual por causas objetivas. Como conclusión de esta tesis, es incorporar su aplicación en los despidos individuales por causas económicas, estructurales o análogas, que se sostienen en superar y prevenir situaciones que presentan una fuerte afectación a la competitividad y productividad de las diversas empresas, haciéndose responsable el empleador de argumentar el supuesto configurado, de la misma manera en la determinación del número de trabajadores implicados, la suficiencia y proporcionalidad en relación a la medida de cese.

Asimismo, de los hallazgos analizados, se ha considerado estudiar la tesis de Tejada (2018) el cual tiene como fin examinar la legislación laboral peruana con relación a la causal de extinción del contrato de trabajo por invalidez absoluta permanente del trabajador, a raíz de no existir normativa en vigencia que delimite a exactitud la figura de invalidez absoluta permanente que puede sufrir algún trabajador, es por ello que en la tesis investigada se manifiesta la existencia de un vacío legal que en efecto crea un escenario de perplejidad jurídica, por lo que se propone en la tesis mencionada a definir jurídicamente la invalidez absoluta permanente; el problema en la investigación radicaba en el vacío legal, por otro lado finaliza indicando que los perjuicios por el mismo vacío legal no solo recae en el trabajador sino también para el empleador.

De acuerdo con lo antes señalado, tenemos a Quiñonez (2020) en su trabajo de investigación tiene por finalidad examinar si la condición resolutoria, figura legal concerniente al Derecho Civil, como dispositivo válido para extinguir un vínculo laboral. Básicamente, esta investigación se inicia analizando a la condición resolutoria con relación a sus principales características y su naturaleza desde la perspectiva del Derecho Civil. Por otro lado, se aborda los causantes de la condición resolutoria conforme a la aplicación del Derecho Laboral, además se examina la prioridad de regular su utilización en relación con la aplicación excesiva que se puede dar a raíz de la condición resolutoria. Finalmente, se

plantea múltiples requisitos que, en efecto, serían válidos para la aplicación de la condición resolutoria. En consecuencia, esos requisitos tienen por finalidad resguardar el consentimiento y conocimiento del trabajador, asimismo de lograr garantizar la razonabilidad de aplicar la condición resolutoria en términos de extinción del vínculo laboral.

Redundando a ello, Fernández (2018) en su tesis examina el literal c. del artículo 48 del TUO de la LPCL donde autoriza al empleador en adoptar de forma automática la suspensión perfecta de labores, a empleados que se encuentran involucrados dentro del procedimiento de cese colectivo por motivos económicos, no obstante, poco se ha desarrollado las características de este. Desde esa perspectiva el presente trabajo de investigación analiza y delibera, en relación a la suspensión perfecta de labores admitida indeliberadamente dentro del cese colectivo por motivos económicos, según nuestra normativa nacional, además se menciona que los pronunciamientos de la autoridad administrativa de trabajo y la doctrina, evidencia que la suspensión perfecta dispone ciertas peculiaridades que causan desigualdad frente a otras suspensiones previstas en el TUO de la LPCL, donde se percibe las deficiencias en la regulación, y ello puede conllevar afectar el derecho de percibir su remuneración. Y se finaliza la investigación ofreciendo algunas indicaciones para regular de mejor manera la suspensión perfecta de labores del artículo 48, literal C, del TUO de la LPCL. También, al presente trabajo de investigación se ha creído necesario estudiar a Espinal (2018), quien en su tesis investiga el derecho de la estabilidad laboral en nuestro país, esta versa sobre todo en sarta de críticas generadas por diferentes controversias debido a los intereses económicos; además, su trabajo es de carácter dogmático, sin embargo, reconoce claros componentes políticos y socio económicos, además contiene información estadística que sustenta el trabajo investigado.

Seguidamente de ello, **como antecedentes Internacionales** obtuvimos el informe de investigación de Flores, García, López, Madrid, Marín, Martínez, Abarca, Ortiz y Somohano (2020) en su estudio de investigación se determinó que la cantidad de trabajadores antes de la crisis a causa de la COVID-19 era de 43,5 trabajadores, reduciendo a 37,8 trabajadores en el transcurso de esta. El 35,7% de las empresas fueron testigos de la disminución la cantidad de sus empleados, un 61,6% lo conservó y tan solo el 2,6% lo acrecentó. La perspectiva

para el 2021 las generaciones de empleo no son favorables. El 35,6% de los empleadores encuestados opinan que disminuirá el empleo, el 56,0% lo mantendrá y el 8,4% incrementará. Además, consideraron que el empleo había caído en un 15,39% en las fuentes de empleos más grandes, un 14,69% en las medianas, un 10,29% en las microempresas y del 12,43% en las pequeñas. También realizó un análisis de empleo para el 2021 en el cual considera que las pequeñas empresas y medianas son las que sufrirán mayores consecuencias. De igual manera, las empresas familiares, jóvenes e industriales y de la construcción tendrán perspectivas perjudiciales para fundar empleo en 2021. Las empresas coladas a un ERTE tienen las peores expectativas para el 2021, puesto que tienen que reducir el 58,5% el empleo para el 2021. De acuerdo con las estadísticas mencionadas son parte del objetivo general de dicha investigación, puesto que informa de cómo viene impactando la crisis generada por la COVID-19 al sector empresarial de España. También se pretende con dicha investigación enfatizar con utilidad a las empresas, a los colegios profesionales, a distintos agentes económicos y sociales, para tomar de mejores decisiones en el sector económico y estratégico.

Por otro lado, se rescató el trabajo de Sáenz (2020), quien en su tesis doctoral examina el procedimiento de despido colectivo por medio del ordenamiento jurídico, la doctrina científica y la jurisprudencia, a nivel nacional como supranacional. El procedimiento en mención ha padecido cambios legislativos, ocasionando radicales cambios al dejar de ser concebido como un procedimiento administrativo-laboral, para ser reconocido en la actualidad como un procedimiento privado. Esta reforma, se inició en el año 2010, finaliza con la llevada a cabo por el RD-ley 3/2012 y la ley 3/2012. La disminución del carácter en el sentido del procedimiento administrativo-laboral no estuvo libre de críticas al comprender la necesaria autorización administrativa proveía de seguridad al procedimiento debido a la preparación técnica e independencia de la Administración. No obstante, el disminuir ese carácter, en efecto ha ocasionado un beneficio del control sobre el despido colectivo que lo realiza la jurisdicción social, cuya normativa se reformó para regular las distintas viabilidades impugnatorias.

Por otro lado, Gajardo (2019) en su estudio investigación tiene por finalidad analizar y establecer si el contrato celebrado entre las partes puede perder su

eficiencia por algún acontecimiento posterior a su celebración. Asimismo, en el trabajo de investigación se utiliza la dogmática y normativa chilena; finalmente se concluye que la frustración del fin sí es un supuesto de ineficacia contractual debido a que se contrata para la obtención algún beneficio y de esa manera alcanzar resultados a través de cumplir la prestación, que ha consecuencia del hecho posterior, no se podrá alcanzar, porque se vio frustrado el propósito del contrato.

Cabe desarrollar brevemente los **conceptos generales**, en principio es pertinente comenzar conceptualizando a que nos referimos cuando hablamos de **la Covid-19**, ante ello La Organización Mundial de Salud [OMS] (2020) indicó que la COVID-19 es una enfermedad que se origina por el nuevo coronavirus nombrada como el SARS-CoV-2. La OMS tomó conocimiento de la presencia de este virus el 31/12/2019, al ser informada de un grupo de casos de “neumonía vírica” que se habían declarado en Wuhan (República Popular China). Además, a lo largo del presente trabajo utilizamos los términos **contrato de trabajo**, para Toyama (2008) citado por More (2018) señala que, un contrato de trabajo es un pacto de voluntades, donde el trabajador se obliga a prestar sus servicios con carácter remunerativo y el empleador paga la remuneración correspondiente y este también dirige, fiscaliza y sanciona los servicios prestados (p.13). Aunado a ello el profesor Arévalo (2016) define al contrato de trabajo como: El mutuo consenso entre los sujetos de la relación laboral, esto es, trabajador y empleador, de manera subordinada el primero asume el compromiso de prestar sus servicios personales, en suma, el empleador se compromete a otorgar las remuneraciones de estos (p. 72).

Abundando a ello, Ferrari (1992) citado por Zavala (2011) especifica que el contrato de trabajo es donde una persona se compromete a trabajar por cuenta y estar en la dependencia de su empleador, recibiendo como compensación una retribución dineraria.

También, vale aclarar a qué nos referimos cuando hablamos de **extinción del vínculo laboral**, ante ello, nos remitimos a lo que nos dice Arce (2008) citado por Zavala (2011) señala que el extinguir el contrato de trabajo conlleva a la ruptura contundente del lazo obligacional entre el trabajador y empleador; asimismo, infiere que, al terminar la relación laboral, termina la deber empresarial de continuar con la retribución económica, además de cesa el

compromiso de trabajador de seguir prestando sus servicios; también algo muy importante que nos indica el autor en mención es que, en la legislación peruana existen una variedad de causales que extinguen el contrato de trabajo, y en casi todos las causales existe un suceso externo a la voluntad de las partes o un acuerdo unificado de las mismas que dan pie a la terminación del contrato laboral.

Además, dentro del artículo web del MTPE (2020) señala que se entiende como extinción de los Contratos Laborales a “la disolución definitiva del vínculo entre el trabajador y su empleador”, conllevando que finalice (cese) la retribución (remuneración) económica por parte del empleador y del trabajador de continuar prestando sus servicios (actividad laboral).

Dentro de las causales que extinguen el contrato de trabajo se tiene la **extinción individual y colectiva del contrato de trabajo**, para el primer supuesto tenemos a la Universidad Miguel Hernandez (2016) manifiesta que la extinción individual del contrato de trabajo consiste en la disolución del vínculo laboral y el cese de las obligaciones recíprocas entre empleador y el trabajador. Asimismo, Gaspar, Zambrano y Ronquillo (2020) citando a Bustamante (2010) indica que los contratos individuales de trabajo pueden extinguirse por consecuencias jurídicas atribuibles al empleador y/o trabajador; también por voluntad de los sujetos de la relación laboral, pueden decidir extinguir el contrato haciendo uso de los procedimientos legales o por disposición unilateral como por ejemplo es el despido intempestivo o la renuncia.

Mientras que en el segundo supuesto tenemos a Arango (2012) quien infiere que el Cese Colectivo, es una figura jurídica se da cuando el empleador en uso de sus facultades laborales opta por resolver la relación contractual laboral, a determinado grupo considerable de empleados invocando causas objetivas; concernientes estas a los caso fortuito o fuerza mayor, económicas, técnicas, estructurales, disolución y liquidación o quiebra de la empresa.

Por otro lado, dentro de la legislación laboral en la LPC se han establecido gran variedad de Causas que Extinguen los Contratos Laborales, pues dentro de estas se encuentran **estipuladas las causales de terminación laboral por causas objetivas**, esto es, se sitúan en el CAPITULO VII, artículo 46 del TUO del Dec. Leg. 728 LPCL, la cual establece cuatro causales, siendo las siguientes:

a) el caso fortuito y la fuerza mayor; b) los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos; c) la disolución y liquidación de la empresa y la quiebra; y d). La reestructuración patrimonial sujeta al Decreto Legislativo N° 845 cabe precisar que el presente Decreto Legislativo fue derogada por la Ley 27809 Ley General del Sistema Concursal.

De acuerdo con Alonso (1957) quien señala que, al no aplicarse las causas objetivas, pues la continuidad del trabajo conllevaría a un estado de ruina económica para las fuentes de empleo afectadas; asimismo, Lora (2010) indica que las extinciones por causas objetivas tienen como objetivo esencial, el privilegiar a la fuente de empleo, certificando su supervivencia e inclusive garantizando su viabilidad y de forma indirecta asegurando el puesto de trabajo de los demás trabajadores; también, Servat (2009) infiere que la aplicación de las causas objetivas por motivos económicos, se da cuando el despido es necesario e importante para sobresalir de la situación o la falta de liquidez de la empresa.

Además, Lora (2010) quien señala que las causales objetivas de terminación del contrato de trabajo es un tipo de herramienta dentro de la actividad laboral, que defiende la subsistencia de las empresas como unidades económicas dentro de una sociedad.

Ante ello, a continuación, se realizará un breve análisis de las causas objetivas de extinción del contrato de trabajo establecida en el artículo 46 del TUO del Dec.

Leg. 728 LPCL:

a) el caso fortuito y la fuerza mayor, para Valderrama (2019) indica que tienen que ser de gran complejidad que conlleve a la extinción total o parcial del centro de trabajo, indica también que en este supuesto el empleador puede dentro del lapso de 90 días la terminación de los contratos; por otro lado, tenemos a Arango (2012) quien infiere que en estos casos los sucesos son definitivos que no pueden ser resistidos o dominados el hombre, es un acontecimiento de la naturaleza ineludible.

De acuerdo con lo antes citado, tenemos el artículo 47 del TUO del Dec. Leg. 728 LPCL este manifiesta que, en los casos fortuitos o fuerza mayor, que dé como consecuencia el desvanecimiento definitivo o en parte del centro de labores, ante ello el empleador puede acogerse la suspensión

temporal perfecta, dentro del plazo, para requerir la extinción de los referentes contratos individuales de trabajo, la cual se establece en el Artículo 15 de la misma norma.

b) motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, por su lado Valderrama (2019) señala que estos se justifican en la baja de los ingresos dinerarios, donde se debe tener tres trimestres consecutivos de efectos perjudiciales dentro de las utilidades operativas, o que la fuente de empleo se encuentre en situaciones en las que de seguir manteniendo la continuidad laboral de los trabajadores implique pérdidas. Por otro lado, tenemos a Arango (2012) infiere que estas comprenden principalmente las contextos de crisis en las que las empresas puedan atravesar, a causas de dos aspectos de tipo interno y externo; en el primero, las dificultades se dan por falta de producción, capacitación de los trabajadores, las perennes pérdidas económicas y desbalance primordial; en el segundo, en este entran a tallar el sostenimiento y mantenimiento de las unidades productoras, esto es las políticas proteccionistas que implantan los estados. Ante esto tenemos al Artículo 48 TUO del Dec. Leg. 728 LPCL la cual indica que la extinción de los contratos de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos sólo será efectiva en los supuestos comprendidos a una cantidad de trabajadores no menor al diez 10% del total de los trabajadores de la empresa, y comprende el siguiente procedimiento: a) La empresa dará cuenta a la autoridad de trabajo para que este apertura los respectivos expedientes sobre los porqués que invoca y la nómina de los trabajadores perjudicados información que también se proporcionará al sindicato o a sus representantes autorizados; b) La empresa junto al sindicato y/o trabajadores afectados o sus representantes, plantearán acuerdos sobre el escenarios de extinción de los contratos de trabajo o los mecanismos que conlleven a impedir o limitan el cese de personal; c) Además el empleador debe exhibir ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, una declaración jurada que se halla inmerso en la causa objetiva solicitada, donde debe acompañar una pericia de parte que atestigüe el origen, que deberá ser realizada por una empresa auditora, acreditada por la Contraloría General de la República.

Además, el periodo que dure el procedimiento el empleador puede solicitar la suspensión perfecta de labores la que se considerará admitida en el plazo que duración del procedimiento, pedido que se tendrá aprobada con la sola recepción de dicha solicitud.

La Autoridad Administrativa de Trabajo, deberá informar al sindicato o en caso contrario a sus trabajadores o sus representantes, sobre la pericia de parte, entre los cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la presentación; los empleados pueden presentar informes de expertos adicionales hasta en los quince (15) días hábiles siguientes; d) cumplido este plazo, la Autoridad Administrativa de Trabajo, dentro de las 24 horas sucesivas, invitará a reuniones de conciliación a los representantes de los empleados y el empleador, dichas reuniones se deben realizar dentro de los tres (3) días hábiles siguientes; e) transcurridos los plazos señalados con anterioridad, la Autoridad Administrativa de Trabajo se encontrará obligada a tomar una decisión y emitir una resolución dentro de los siguientes cinco (5) días hábiles, de no existir resolución; se tendrá por aprobada la solicitud; f) De darse la resolución expresa o ficta, se podrá interponer en un plazo no mayor de tres días hábiles el recurso de apelación. El mismo que debe ser resuelto en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles, de no expedirse la resolución en el tiempo transcurrido se dará por confirmada la resolución recurrida

c) la disolución y liquidación de la empresa y la quiebra, Valderrama (2019) precisa que esta se da cuando se tiene por acuerdo la disolución de la empresa por el órgano competente de esta, de acuerdo a lo establecido en la Ley de Sociedades, y en los supuestos de liquidación extrajudicial o quiebra de la empresa el cese se produce en los diez días calendarios todo ello debe ser comunicado al MTPE.

En cuanto al Artículo 49 de la misma norma nos indica que la extinción de los contratos de trabajo por la disolución y liquidación de la empresa y la quiebra, se encuentran sujetos a los siguientes procedimientos: El primero que es la disolución y liquidación de la empresa y la quiebra; teniendo por adoptado el acuerdo de disolver la empresa por el órgano competente de la organización, conforme a la Ley General de Sociedades y en los casos de liquidación extrajudicial o quiebra de la empresa, el cese se dará

conforme al plazo en la Tercera Disposición Final del Decreto Legislativo N° 845, Ley de Reestructuración Patrimonial. Los trabajadores tienen la primera elección para obtener los activos e instalaciones de la empresa quebrada o en liquidación que les permita continuar o sustituir su fuente de empleo. Las remuneraciones y beneficios sociales insolutos se podrán aplicar en tal caso a la compra de dichos activos e instalaciones hasta su límite, o a la respectiva compensación de deudas. Y el segundo donde se adopta la Reestructuración Patrimonial sujeta al Decreto Legislativo N° 845. En este apartado los procedimientos que conllevan al cese del personal de las empresas serán sometidas a la Ley de Reestructuración Patrimonial la cual se sujeta a lo dispuesto por el Decreto Legislativo N° 845.

d) La reestructuración patrimonial sujeta al Decreto Legislativo N° 845 cabe precisar que el presente Decreto Legislativo fue derogada por la Ley 27809 Ley General del Sistema Concursal. Para Valderrama (2019) señala que esta causal se encuentra regida en todos por la Ley General del Sistema Concursal.

En relación a los incisos a), b), c) y d) se dice que son causadas por acontecimientos externos a la organización (negocio, empresa, etc.), y es por ello que las organizaciones buscan acogerse a alguna de estas causales objetivas con la finalidad de proteger la fuente de trabajo, como un breve análisis de las causales objetivas de extinción del contrato laboral mencionadas anteriormente podemos indicar que todas estas causales cumplen con el perfil para actuar en una pandemia, sin embargo no se puso en práctica en su totalidad en nuestra nación durante inicios del 2020 de la Pandemia de la COVID-19, a nuestro parecer se debió integrar a la COVID-19 como una causal objetiva válida de extinción laboral acompañada de un derecho preferente, para evitar perjuicios en la fuente de trabajo y vulneraciones de los derechos de los trabajadores, por la crisis económica y sanitaria que estaba pasando nuestro país y el mundo; cabe precisar que hubieron empresas que se aprovecharon y/o incumplieron con las medidas irrestrictas dadas por el gobierno, asimismo otras organizaciones resolvieron sus contratos laborales sin motivar justificadamente los despidos laborales, es por ello que buscamos con este proyecto de investigación formalizar o regular el despido laboral en relación a las causales objetivas de extinción del contrato laboral conjuntamente acompañado del derecho preferente para beneficiar a los trabajadores que fueron despedidos de

sus centros de labores en tiempos de pandemia y que fueron afectados por el mismo (TUO del Dec, Leg, N° 728 [LPCL], 1997).

Además, tenemos el Artículo 50 y 51 de la misma norma, donde el primer artículo mencionado indica que los supuestos señalados en el inciso b del artículo 46 de la misma norma, infiere que los trabajadores afectados por el cese tendrán disposición de los beneficios sociales que les correspondan, y en el segundo artículo señala que el empleador debe certificar el pago de CTS a sus trabajadores dentro del plazo de 48 horas de producido el cese de acuerdo al decreto legislativo N° 650. Otro punto importante es que, en esta investigación se tiene como objetivo específico “analizar la aplicación del **derecho preferente a la recontratación de aquellos trabajadores** desvinculados por una causa objetiva de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada”, ante ello hemos previsto citar la norma correspondiente e indicar cómo se aplica el derecho preferente de acuerdo a lo establecido en el artículo 52 del capítulo VII del TUO de la 728 LPCL, la cual establece que los trabajadores afectados por el cese en los casos “fortuitos y fuerza mayor” y “los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos” tienen el privilegio de ser recontratados por medio del derecho de preferencia con la finalidad de su readmisión a un puesto de trabajo si el empleador elige contratar nuevo personal para ocupar tareas iguales o similares, dentro de un año de darse el cese colectivo.

Aunando a lo antes escrito tenemos a Arango (2012) quien señala que el Derecho Preferencial de reingreso, la legislación faculta a los empleados desvinculados por un despido colectivo, el derecho de readmisión al mismo trabajo en los supuestos de que este decidiera contratar nuevo personal. También, señala que, dicho mandato tiene lógica y es justa, puesto que una vez superado las circunstancias que exigieron al empleador a tener que despedir a una cierta cantidad de trabajadores, este al volver a contar con la capacidad y necesidad de contratar personal, es razonable que la prioridad lo tenga aquellos trabajadores que fueron despedidos por dichos contextos excepcionales. Además, infiere que, para el empleador, también simboliza una ventaja: la de tener personal competente y con experiencia que ya está al tanto las quehaceres y labores conformes a la empresa. De lo antes descrito también encuentra correspondencia el numeral 24.1 Recomendación 166 de la OIT pone énfasis en la “prioridad de readmisión” como

derecho que debe de aplicarse a los trabajadores desvinculados por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos.

Para ello o para aplicar la figura del derecho preferente el empleador tendrá que notificar por escrito al trabajador despedido con quince (15) días naturales de anticipo, en el domicilio que el trabajador haya establecido en la empresa, en caso de incumplir lo mencionado anteriormente, el trabajador tendrá derecho a demandar judicialmente la indemnización que corresponda conforme al Artículo 38 (Despido arbitrario).

Habiendo anteriormente realizado la explicación de conceptos y puntos necesarios para la presente investigación, ahora entramos a dar una explicación breve sobre el **contexto nacional**. En el estado peruano, el 16 de marzo del 2020 fue cuando se declara la inmovilización social obligatoria, ello con el ideal de minimizar la expansión de la COVID-19, esto contuvo la limitación de los movimientos económicos, excepto aquellas actividades que son de suma importancia para el abastecimiento de bienes y servicios, las cuales fueron denominada como “actividades esenciales” como son: los alimentos, medicinas y servicios de salud. Además, se aprobó la ejecución que los servicios de las entidades públicas y privadas que se consideraron pertinentes para que se complementara las “actividades esenciales”. Para ello, los trabajadores que prestaban sus servicios en estos rubros tuvieron que obligatoriamente trasladarse a su centro de trabajo con pase laboral emitido por la Policía Nacional del Perú, a diferencia de las actividades no autorizadas la PNP restringió del derecho de libertad de tránsito.

Para apoyar a salvaguardar la relación laboral, la primera medida que se tomó fue mediante el D. U. N 026-2020, fue de brindar la posibilidad a las empresas del rubro público y privado de aplicar el “Trabajo Remoto”, permitiendo de esta manera que los trabajadores realizarán su trabajo su domicilio o el lugar de aislamiento, siempre que por la naturaleza de la labor fuera accesible; en caso contrario, el empleador debió otorgar una licencia con goce de remuneraciones, en la duración de la Emergencia Sanitaria por la COVID-19, la misma que estaba sujeta a una compensación posterior.

Mediante el D.U. N 029-2020 fue otra medida que se implementó, donde se creó el Fondo de Apoyo Empresarial a las Micro y Pequeñas empresas (FAE-MYPE) con el objeto de apoyar los créditos de la MYPE para el financiamiento del capital de

trabajo, estos fueron financiados por el MEF. Seguidamente, mediante D. U. N 0332020, se dictaron medidas a favor de los trabajadores de la siguiente manera:

- Se dio un subsidio excepcional a las empresas del sector privado por el trabajador que contaba con una remuneración mensual de hasta S/ 1500 como mecanismo de preservar el empleo del trabajador de este sector, pero esto fue a solicitud del empleador para ello se tenía que utilizar las plataformas digitales de SUNAT.
- También, se dio la autorización al MTPE de forma excepcional un subsidio de S/. 380 a los hogares vulnerables con trabajadores independientes que no hubieran tenido otros subsidios.

El Programa “Reactiva Perú” fue creado el 06 de abril, con el fin de aprobar financiamiento de trabajo a las micro, pequeñas, medianas y grandes empresas para el pago de trabajadores, esto es con el propósito de poder seguir con los pagos dentro de la economía del estado peruano; además que el crédito se otorgó con una tasa menor o igual a la tasa entregada. De igual manera, a través del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero, se dio la autorización, de manera excepcional, para que se otorgue créditos a favor de la pesca, agricultura a nivel nacional. Otra medida relevante que se adoptó para mantener el empleo era la suspensión perfecta de labores, lo cual dedujo que:

- Los empleadores que prueben que no pueden acogerse al trabajo remoto, otorgaran una licencia con goce de remuneraciones, y que estén declarados en el marco de los sectores económicos afectados.
- a los trabajadores que estaban en suspensión perfecta, el estado garantizó la continuidad de los servicios de ESSALUD.
- A fin de aminorar los efectos económicos, los trabajadores en suspensión perfecta pertenecientes a un régimen laboral de microempresa que percibían una remuneración de hasta S/. 2400 podían acceder a un préstamo económico por parte del estado de S/. 760. También se dio libre disposición de los CTS y de los fondos pensiones AFP.

El 25 de abril del 2020 se implementó diferentes grupos de trabajo encabezado por el MEF, con el propósito de plantear planes para la reanudación progresiva de actividades económicas dentro de la emergencia sanitaria.

Seguidamente, otra de las medidas dictadas por nuestro gobierno fue la reactivación gradual de las actividades económicas estableciéndose para ello 4 fases, las mismas que durarían aproximadamente un mes. Resultado de ello se obtuvo el decreto supremo N° 080-2020-PCM donde se da inicio en el mes de mayo del 2020 la primera fase de las actividades económicas, seguidamente las fases de reactivación continuaron con los Decretos Supremos: N° 101 - 2020PCM, N° 117-2020-PCM y el N°157-2020-PCM.

Pese a las medidas tomadas por el gobierno peruano, las circunstancias del Covid-19, ha golpeado grandemente el ámbito laboral, ante ello se tiene a RPP Noticias (2021) informa que en el año 2020 la pandemia de la COVID -19 conllevó al cierre de 45,467 fuentes de empleo y la pérdida de más de 2 millones de puestos de trabajo.

Vale recalcar que de acuerdo con el artículo 23 de la Constitución Política del Perú, donde tipifica que el estado tiene como objetivo dar la atención prioritaria al trabajo, además de que el estado debe de promover ambientes para el desarrollo social y de educación para el trabajo

Por otro lado, en un documento presentado por las Naciones Unidas (2020) señala que, es menester que el estado generar medios urgentes y necesarias en corto plazo a fin de impedir la clausura de las empresas, perder puestos laborales, la baja de ingresos y debilitar el desplazamiento del trabajo. Las medidas o intervenciones deben partir de las instituciones existentes, dirigidas a orientar al empleado y al empleador al desarrollo sostenible para una sólida recuperación.

Por otro lado, en el Perú según Suárez (2021) se ha planteado una reforma laboral siendo el cuarto proyecto de ley promovida por la bancada de Acción Popular, PL-00317/2021, la cual se plantea que el cese colectivo, estipulado por encima del 10% de trabajadores de una empresa, en la actualidad pueda darse por debajo de esa cantidad, además de forma individual. Asimismo, que el empleador pueda recurrir a este tipo de cese bajo motivos objetivos, como por ejemplo problemas económicos. Aunado a ello, la legislación laboral española El Estatuto de los Trabajadores en Título I: De la relación individual de trabajo del Capítulo III: Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo del artículo 49 y 50 se establece que los despidos por causas objetivas pueden ser tanto individuales como despidos colectivos

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Esta investigación se dirigió al tipo básica y de naturaleza cualitativa, cuya importancia o finalidad es analizar un tema muy poco tratado, estudiado y novedoso; conforme al uso de los conocimientos ya hallados para poder producir conocimientos y teorías; por otro lado, sirve para analizar cuáles son, cómo es y cómo se manifiesta dicha problemática que se investigó. En cuanto a ello, tenemos a Hernández, Fernández y Baptista (2014) quien señala que, mediante el tipo de investigación básica, se recopila y obtiene información, la misma que ayuda a producir conocimientos y teorías; además, es una fuente primordial donde surge nuevas ideas científicas y conceptos, siendo así que continuamente viene validando o impugnando teorías existentes y elaborando nuevas teorías.

Además, este estudio tiene como diseño la teoría fundamentada, puesto que, se sustenta en analizar y codificar diferentes teorías, para luego llegar a resultados propios generando una nueva teoría, a base de indagación y opinión de los especialistas en la materia. En cuanto a ello, tenemos a Murillo (2008) citado por Patricia (2015) quien se pronuncia acerca de la teoría fundamentada señalando que, simultáneamente, codifica y analiza los datos con la finalidad de desarrollar conceptos e integrar en una teoría coherente (p. 38).

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.

Para llegar a identificar nuestras categorías y subcategorías se partió de la visualización de nuestro título y objetivos en investigación, sacando ello lo esencial que nos permitirá dar respuesta a nuestra problemática planteada. Las categorías y subcategorías son apriorísticas, porque, se realizaron antes de recolectar datos, y se dieron a partir de la propia indagación al desarrollar la presente investigación. Por su parte, Cisterna (2005), precisa que las categorías y subcategorías hacen más sencillo el proceso de investigación cualitativa; es así que:

La primera categoría es “causales objetivas de extinción del contrato de trabajo”, la misma que se desglosa en las siguientes subcategorías: causales objetivas, extinción de la relación laboral y contrato de trabajo.

Seguidamente, la segunda categoría es “Régimen Laboral de la Actividad

Privada”, la misma que se desglosa en las siguientes subcategorías: Normativa vinculante y derecho preferente.

Finalmente, la tercera categoría es “Pandemia del Covid-19”, la misma que se desglosa en las siguientes subcategorías: Crisis económica, caso fortuito e impacto en el empleador.

Ver la matriz de categorización apriorística (Anexo N°01).

3.3. Escenario de estudio

La presente investigación está situado para su realización en el distrito y provincia de Trujillo – Región La Libertad. Además, en el nuestro escenario de estudio acogemos a dos grupos especialistas en la materia, como son: primer grupo, las empresas (empleadores) del departamento de la libertad; segundo grupo, Abogados especialistas en el derecho laboral, pertenecientes al CALL, porque es de suma importancia entrevistar a empleadores y abogados especialistas o amplia experiencia en el Derecho Laboral, que colaboran a nuestra línea de investigación.

3.4. Participantes

En los estudios cualitativos, los informe, participantes, o sujetos de investigación son elementos primordiales, siendo estos los que aportarán la mayor parte de información sobre nuestro problema en investigación, demás esto nos permitirá comprender el problema y realizar interpretaciones (Rodríguez, et. Al, 1996)

En relación con ello, se tomó el apoyo de cinco (5) abogados especialistas o con amplia experiencia en el derecho laboral pertenecientes al CALL y cinco (5) empleadores de diferentes empresas del departamento de la libertad; quienes aportaron con conocimientos enriquecedores para nuestra investigación en estudio.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Los autores Ñaupas, et.al. (2014) definen a las técnicas como *“un conjunto de normas que regulan un proceso de investigación, en todas las etapas (de principio a fin) es parte del método científico”*; asimismo señalan que los instrumentos para la recolección de datos *“son herramientas o materiales que sirven a las técnicas de investigación especialmente a la técnica de recolección de datos”* (p. 135).

En este punto, se tuvo la intervención de dos grupos diferentes calificados como expertos en la materia, para ambos grupos se utilizó como técnica la entrevista y como instrumentos para la recolección de datos la guía de entrevista estructurada, con el fin de obtener diferentes opiniones y posturas de los expertos.

3.6. Procedimientos

Para poder llevar a cabo el procedimiento de la presente investigación, se partió en aplicar las dos guías de entrevistas (ver anexo 2 y 4) a los dos grupos diferentes (abogados especialistas en derecho laboral y empleadores), una vez obtenida la información a través de las técnicas de recolección de datos (la guía de entrevistas), el presente estudio fue dividido en dos etapas de análisis de datos, siendo las siguientes: la primera es la fase textual – categórica, en este caso es la transcripción de la recolección de la información obtenidas de las respuestas de las entrevistas; Asimismo, la segunda etapa es la fase analítica – reflexiva, una vez obtenida la transcripción de las respuestas, continuamente se realizó la identificación de nuestras categorías y la interpretación del significado de las unidades de análisis, o del texto de la información, propiamente dicho. Por consiguiente, esto permitió obtener la recopilación de datos y luego se realizó una triangulación de los datos obtenidos dentro de la discusión de resultados, plasmar las conclusiones, de igual manera las recomendaciones, y se obtendrá la teoría fundamentada.

3.7. Rigor científico

En principio, cabe señalar que: el título, el problema y los objetivos generales y específicos se encuentran estrechamente relacionados. Asimismo, los instrumentos de recolección de datos (ítems de la entrevista) fueron revisados y validados rigurosamente (ver anexos 7, 8, 9, 10, 11 y 12), como primer filtro por nuestros asesores de la presente investigación, y como segundo filtro por los dos grupos expertos en la materia: empleadores (Jorge Reyna Gruz, Fredy Avalos Aranda y Cesar Muñoz Hidalgo) y abogados especialistas (Katherine Liz Alfaro Gutiérrez, Roberth Paredes Martínez y Stephany Reyna Cruz). También, se está siguiendo el procedimiento de toda investigación científica.

Todo ello, con la finalidad de que la presente investigación cumpla con el rigor científico en exigencia. Además, este estudio contará con consistencia lógica en la escritura cumpliendo con el criterio de transferibilidad (Hernández et al., 2014)

3.8. Método de análisis de datos

El método de estudio para el análisis de datos que se utilizó es analítico, inductivo, hermenéutico y descriptivo, puesto que, se sostiene en analizar, valorar, indagar, sintetizar toda la información obtenida mediante las entrevistas que se realizarán, con el fin de arribar una solución favorable y concisa a las cuestiones realizadas (Maxwell, 2019)

3.9. Aspectos éticos

Nuestro trabajo de investigación tiene por finalidad absolver una problemática existente en la vida social, política etc., en la que debemos percibir como sujetos morales de las causas y consecuencias de nuestra investigación, dirigiendo la presente a las reglas éticas y morales, también la información es real y confiable.

De acuerdo a ello, la presente investigación tiene los cumple con los estándares de calidad; puesto que, que es auténtico porque cuenta con información real y exacta; por otro lado, es confiable porque se analizó fuentes de investigación y se contó con el apoyo de colaboradores fehacientes; asimismo, se protegemos la propiedad intelectual puesto que se ha se procedió aplicar el citados de fuentes bibliográficas conforme a las normas APP 7 edición, de igual manera, se ha utilizado programa de Turnitin, con el cual se midió el grado de similitud con otras investigaciones, teniendo grado máximo de 25% establecido por nuestra casa de estudios, finalmente, se mantendrá en reserva las identidades de las personas que participarán como entrevistados en la presente investigación.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el presente acápite se expondrá los **RESULTADOS** obtenidos del trabajo de investigación:

Para el análisis de los objetivos propuestos, se utilizó como técnica la entrevista y como instrumento la guía de entrevista, esta se aplicó a dos grupos diferentes, denominados especialistas: el primer grupo son 5 emperadores en adelante E1, E2, E3, E4 y E5; el segundo grupo son 5 abobados especialistas en derecho laboral en adelante A1, A2, A3, A4 y A5.

De acuerdo con el objetivo general, **Analizar la incorporación de la COVID-19 como causal objetiva válida de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada, Perú-2021.**

Aplicación de entrevistas al grupo de 5 abogados especialistas en derecho laboral, con respecto al objetivo general.

Tabla 1: Respuesta a la primera pregunta por parte de los abogados especialistas.

1. Según su criterio, Ud. ¿Qué entiende por causales objetivas de extinción del contrato de trabajo?			
ENTREVISTADO	Coinciden en la respuesta		Opinión diferente
	Son aquellos supuestos externos o ajenos al trabajador y empleador, que conllevan a extinguir el contrato de trabajo.	Son aquellos supuestos originados directamente por el empleador y el trabajador que extinguen la relación laboral.	
A1			Son aquellas que están establecidas en la ley y pueden ser cometidas por el empleador o al trabajador

A2	✓		
A3	✓		Además, indica que dichas causales deben encuadrar taxativamente en la norma, con la finalidad de evitar decisiones arbitrarias con respecto a los despidos.
A4	✓		
A5			Las causales objetivas para la terminación de la relación laboral se encuentran establecida en el artículo 46 del D.S. 003-97-TR, en ese sentido, dichas causales resultan ser supuestos externos de la relación laboral respecto los supuestos basados en la conducta o rendimiento del trabajador en la relación laboral, a que se refiere el artículo 22 del acotado decreto
Comentario	De acuerdo a la primera pregunta sobre qué entienden por causas objetivas de extinción del contrato de trabajo; de los cinco (05) abogados entrevistados, uno de ellos menciona que son las que están establecidas en la ley y que pueden ser cometidas por el empleador o por el trabajador; mientras que cuatro (04) coinciden al indicar que son aquellos supuestos ajenos o externos al trabajador y el empleador, que conllevan a extinguir el contrato de trabajo.		

Tabla 2: Respuesta a la segunda pregunta por parte de los abogados especialistas.

2. ¿Ud. conoce cuáles son las causales objetivas para extinguir un contrato de trabajo?		
EN	TR	Coinciden en la respuesta
		El caso fortuito y la fuerza mayor, los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, la disolución y liquidación de la empresa y la quiebra, y la reestructuración patrimonial sujeta al Decreto Legislativo N° 845.
		El mutuo disenso, el fallecimiento del empleador y/o trabajador, entre otros.
A1		✓
A2		✓
A3		✓
A4		✓
A5		✓
Comentario		De acuerdo a la segunda pregunta sobre cuáles son las causales objetivas para extinguir un contrato de trabajo, de los cinco (05) abogados entrevistados, uno de los entrevistados señaló que es el mutuo disenso, el fallecimiento del trabajador, o entre otros. Por otro lado, 04 señalan que es el caso fortuito y la fuerza mayor, los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, la disolución y liquidación de la empresa y la quiebra, y la reestructuración patrimonial sujeta al Decreto Legislativo N° 845.

Tabla 3: Respuesta a la tercera pregunta por parte de los abogados especialistas.

3. ¿Ud. cree que la COVID-19 enmarca dentro de alguna de las causales objetivas de extinción del contrato de trabajo?			
ENTREVISTADO	Coinciden en la respuesta		Opinión diferente
	a) Sí, en los casos fortuitos o fuerza mayor y por motivos económicos	No, porque la COVID-19 es una enfermedad ad.	

A1		✓	
A2			Se podría decir que si, pues dicha pandemia ha traído consecuencias económicas negativas para el sector empresarial. Sin embargo, también es cierto que la covid -19 fue una situación anormal a nivel mundial (originadas por causas externas al trabajador y al empleador) donde no solo tenía que ser el perjudicado el trabajador con la ruptura del vínculo laboral, pues había otras medidas menos dañosas para el trabajador como: otorgarle vacaciones adelantadas, acuerdo de reducción de remuneración o aplicar la suspensión perfecta de labores
A3	✓		
A4			Es una causa extraordinaria.

A5			Si se refiere al supuesto en que un trabajador ha sido contagiado de Covid-19 y, por dicha situación, el empleador ha procedido a despedirlo, ello no tiene justificación legítima alguna, deviniendo claramente en inconstitucional, al atentar contra el derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación, por razones de enfermedad.
Comentario	De acuerdo a la tercera pregunta sobre si cree que la COVID-19 enmarca dentro de alguna de las causales objetivas de extinción del contrato de trabajo; a manera de interpretación; de los cinco (05) entrevistados, tres (03) consideran que la Covid-19 si enmarcaría dentro de las causales objetivas para extinguir el contrato de trabajo; sin embargo dos de los entrevistados indican que no enmarcaría la Covid-19 como causa objetiva por ser una enfermedad y si el empleador decide despedirlo no		
	tendría justificación legítima y se estaría atentando contra el derecho a la igualdad y a la no discriminación.		

Tabla 4: Respuesta a la cuarta pregunta por parte de los abogados especialistas.

4. En su opinión ¿Cree que debería incorporarse a la COVID-19 como causal objetiva válida de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada?			
ENTREVISTADO	Coinciden en la respuesta		Opinión diferente
	Sí, porque la COVID-19 cumple con los supuestos en relación con las causas objetivas de extinción del contrato de trabajo para poner fin una relación laboral, por otro lado, al no regular la COVID-19 como causal objetiva de extinción laboral en nuestra legislación peruana, la fuente de trabajo futuro se vería perjudicado grandemente	No, porque muchos derechos laborales del trabajador se verían vulnerados, pues to que gran parte de trabajador es serían despedidos de sus centros de labores.	
A1		✓	
A2		✓	
A	✓		Es necesario la regulación de la covid-19 como supuesto de las

			<p>circunstancias antes descritas, teniendo como premisa que el derecho debe regular siempre los supuestos que devienen en la sociedad, la Covid -19 ha generado un gran impacto en las fuentes de empleo que debe de regularse con la finalidad de evitar mayores perjuicios, no solo del trabajador sino también del empleador.</p>
A4			<p>La COVID 19 no debería servir como una causal objetiva para extinguir una relación Laboral porque no sería justo despedir a un trabajador por una pandemia</p>
A5			<p>No debe incluirse el contagio del Covid-19 como una causal objetiva de extinción de la relación laboral, pues ello atenta contra el derecho a la igualdad y no discriminación. Si bien dicha enfermedad resulta altamente contagiosa, deben aplicarse las medidas sanitarias respectivas a fin de suspender su actividad dentro del centro de trabajo y evitar su propagación en los otros trabajadores, por lo demás, no encuentro ninguna razón justificable para despedirlo por tener dicha enfermedad.</p>

Comentario	<p>De acuerdo a la pregunta cuatro sobre si cree que debería incorporarse a la COVID-19 como causal objetiva válida de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada, de los cinco (05) entrevistados, cuatro (04) de ellos indican que no debería incorporarse porque muchos derechos de los trabajadores se verían vulnerados como, por ejemplo: el Derecho a la Igualdad y no discriminación derechos reconocidos constitucionalmente. Y uno (01) indica que sí, porque la COVID-19 cumple con los supuestos en relación con las causas objetivas de extinción del contrato de trabajo; sin embargo, al no regular la COVID19 como causal objetiva de extinción laboral en nuestra legislación peruana, la fuente de trabajo futuro se vería perjudicado grandemente, además sustenta que teniendo como premisa que el derecho debe regular siempre los supuestos que devienen en la sociedad.</p>
-------------------	---

Aplicación de entrevistas al grupo de 5 empleadores con respecto al objetivo general.

Tabla 5: Respuesta a la primera pregunta por parte de los empleadores especialistas.

1. Según su criterio, Ud. ¿Cree que la COVID-19 podría ser una forma de terminar un contrato de trabajo?		
ENTREVISTADO	Coinciden en la respuesta	
	Sí, porque la COVID-19 ha generado la mayor tasa de desempleo a nivel global, debido a la crisis económica.	No, porque se debe respetar el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores, aunque la organización no cuente con los recursos.
E1	✓	
E2	✓	
E3		✓
E4	✓	
E5	✓	

Comentario	De acuerdo a la primera pregunta, sobre si la Covid-19 podría ser una forma de terminar el contrato de trabajo, ante ello, tenemos que de los 5 empleadores entrevistados 4 coinciden en su respuesta al decir que sí, porque la COVID-19 ha generado la mayor tasa de desempleo a nivel global, debido a la crisis económica; sin embargo, uno de ellos indica que no, porque se debe respetar el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores, aunque la organización no cuente con los recursos.
-------------------	---

Tabla 6: Respuesta a la segunda pregunta por parte de los empleadores especialistas.

2. ¿Ud. separaría a sus trabajadores de su empresa a raíz de una crisis económica originada por la COVID-19?			
ENTREVISTADO	Coinciden en la respuesta		Opinión diferente
	Sí, porque con ello estaría protegiendo la empleabilidad a futuro, asimismo evitaría la extinción de mi empresa.	Definitivamente no, porque prefiero extinguir mi empresa antes de perjudicar económicamente a mis trabajadores.	
E1	✓		
E2			Tal vez, porque de una u otra forma me deslindaría de responsabilidad a futuro.
E3		✓	
E4	✓		
E5	✓		
Comentario	En cuanto a la segunda pregunta sobre si como empleador separaría a sus trabajadores de su empresa a raíz de una crisis económica por la Covid19, de los 5 empleadores 3 coinciden al señalar que sí, porque con ello estaría protegiendo la empleabilidad a futuro, asimismo evitarían la		

	extinción de sus empresas; por otro lado, un empleador señala que tal vez, porque de una u otra forma se deslindaría de responsabilidad a futuro; pero uno de los empleadores dice que definitivamente no, porque prefiere extinguir su empresa antes de perjudicar económicamente a sus trabajadores.
--	--

Ahora bien, tenemos los resultados del primer objetivo específico, que es: **Analizar la aplicación del derecho preferente a la recontractación de aquellos trabajadores desvinculados por una causa objetiva de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada, Perú-2021.**

Aplicación de entrevistas al grupo de 5 abogados especialistas en derecho laboral, con respecto al primer objetivo específico.

Tabla 7: Respuesta a la quinta pregunta por parte de los abogados especialistas.

5. Según su criterio, Ud. ¿Qué entiende por derecho preferente en relación a la recontractación laboral?	
ENTREVISTADO	Coinciden en la respuesta
	Es dar la prioridad al/los trabajador(es) despedidos para que se reincorporen nuevamente en su anterior centro de labores
A1	✓
A2	✓
A3	✓
A4	✓
A5	✓
Comentario	De acuerdo a la quinta pregunta sobre qué entiende por derecho preferente en relación a la recontractación laboral, los 05 abogados coinciden en dar la prioridad al/los trabajador(es) despedidos para que se reincorporen nuevamente en su anterior centro de labores.

Tabla 8: Respuesta a la sexta pregunta por parte de los abogados especialistas.

6. ¿Conoce Ud. en qué circunstancias la legislación laboral peruana aplica el derecho preferente? Si /no, fundamente su respuesta.

ENTREVISTADO	RESPUESTA
A1	No
A2	Si, si cuando se termina de forma colectiva los contratos por causas objetivas (caso fortuito, fuerza mayor 0 motivos económicos.
A3	Si, este derecho se aplica en el caso de despidos colectivos, el cual la norma establece un plazo para la notificación al trabajador y genera el derecho de indemnizar al trabajador.
A4	Sí, en la época cuando Alberto Fujimori era presidente del Perú muchos trabajadores fueron despedidos pasado un tiempo fueron reincorporados a sus puestos laborables.
A5	Debe precisarse que, el Decreto Supremo N° 003-97-TR ha establecido determinados supuestos que regulan el derecho de preferencia para la readmisión de sus trabajadores, frente a algunas causales objetivas de terminación de la relación laboral, como en algunos contratos modales. Por ejemplo, el artículo 52 establece que los trabajadores afectados por el cese en los casos contemplados en los incisos a) y b) del Artículo 46 (caso fortuito, fuerza mayor, motivos tecnológicos, etc.) gozan del derecho de preferencia para su readmisión en el empleo si el empleador decidiera contratar nuevo personal para ocupar cargos iguales o similares, dentro de un año de producido el cese colectivo. Asimismo, en referencia a los contratos modales, el artículo 64, que regula los contratos modales de servicio intermitente, establece que dichos contratos podrán efectuarse con el mismo trabajador, quien tendrá derecho preferencial en la contratación, pudiendo consignarse en el contrato primigenio tal derecho, el que operará en forma automática, sin necesidad de requerirse de

	nueva celebración de contrato o renovación; igualmente el Artículo 69, respecto de los contratos de temporada, señala que si el trabajador fuera contratado por un mismo empleador por dos temporadas consecutivas o tres alternadas tendrá derecho a ser contratado en las temporadas siguientes.
Comentario	De acuerdo a la pregunta sexta sobre si conoce Ud. en qué circunstancias la legislación laboral peruana aplica el derecho preferente, de los cinco (05) abogados, uno (01) indica que no; sin embargo, cuatro (04) abogados coinciden que sí cuando se extingue el contrato de forma colectiva por causas objetivas (caso fortuito y/o fuerza mayor o motivos económicos). Asimismo, en los contratos modales de servicio intermitente y los contratos de temporada, artículo 69 del T.U.O del Dec. Leg. 728.

Tabla 9: Respuesta a la séptima pregunta por parte de los abogados especialistas.

7. ¿Ud. cree que los trabajadores despedidos por causas objetivas, deberían gozar del derecho preferente?	
ENTREVISTADO	Coinciden en la respuesta
	Sí, porque al ser despedidos los trabajadores en circunstancias no previstas, ameritan a que en un futuro estos sean reincorporados en comparación con otros trabajadores.
A1	✓
A2	✓
A3	✓
A4	✓
A5	✓
Comentario	De acuerdo a la pregunta siete sobre si cree que los trabajadores despedidos por causas objetivas deberían gozar del derecho preferente, los cinco (05) abogados coinciden al señalar que sí, porque al ser despedidos los trabajadores en circunstancias no previstas, ameritan a

	que en un futuro estos sean reincorporados en comparación con otros trabajadores.
--	---

Aplicación de entrevistas al grupo de 5 empleadores con respecto al primer objetivo específico.

Tabla 10: Respuesta a la tercera pregunta por parte de los empleadores especialistas.

3. Según su criterio, ¿Ud. daría la prioridad de contratar a los trabajadores que fueron despedidos por una causal objetiva (COVID-19) en una futura convocatoria laboral realizado por su empresa?		
ENTREVISTADO	Coinciden en la respuesta	
	Sí, porque los trabajadores fueron despedidos por causas ajenas y no previstas dentro de la organización.	Dependerá del puntaje y/o merito durante el proceso de selección del trabajador.
E1		✓
E2		✓
E3		✓
E4	✓	
E5	✓	
Comentario	En cuanto a la pregunta número tres, sobre si daría prioridad de contratar a los trabajadores que fueron despedidos por causas objetivas (COVID-19) en una futura convocatoria laboral realizado por su empresa, de los 5 empleadores 3 de ellos coinciden al indicar que dependerá del puntaje y/o merito durante el proceso de selección del trabajador; Por otro lado, dos de ellos indican que sí, porque los trabajadores fueron despedidos por causas ajenas y no previstas dentro de la organización	

Finalmente, tenemos los resultados obtenidos sobre el segundo objetivo específico, que es: **Recomendar la regulación de la aplicación de la extinción individual del contrato de trabajo por causas objetivas válidas de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada, Perú-2021.**

Aplicación de entrevistas al grupo de 5 abogados especialistas en derecho laboral, con respecto al segundo objetivo específico.

Tabla 11: Respuesta a la octava pregunta por parte de los abogados especialistas.

8. ¿Qué entiende Ud. por extinción individual del contrato de trabajo?			
ENTREVISTADO	Coinciden en la respuesta		Opinión diferente
	Es todo suceso en relación al cese de la relación laboral originada entre el empleador y su trabajador.	Son sucesos que ponen fin una relación laboral.	
A1		✓	
A2	✓		
A3	✓		
A4	✓		
A5			Nuestra legislación, ha regulado como actos unilaterales de la extinción de la relación laboral a la figura de la “renuncia”, entendida como el acto por el cual el trabajador voluntariamente decide dar término a la relación laboral, y, por otro lado, al “despido”, referido a aquel acto por el que el empleador procede a dar por culminada la relación laboral por las causas establecidas en la ley.

Comentario	En cuanto a la pregunta ocho sobre qué entiende Ud. por extinción individual del contrato de trabajo, de los cinco 05 abogados entrevistados, uno 01 señala que son sucesos que ponen fin una relación laboral; sin embargo, 04 entrevistados coinciden en señalar que es todo suceso en relación al cese de la relación laboral (renuncia – despedido) originada entre el empleador y su trabajador).
-------------------	--

Tabla 12 Respuesta a la novena pregunta por parte de los abogados especialistas.

9. En la legislación peruana en el artículo 46 del TUO del DEC. LEG. 728 de la LPCL, tipifica las causas objetivas de terminación del contrato de trabajo, en ese sentido ¿Cree Ud. que dentro del marco de las causas objetivas de extinción del contrato de trabajo también se debería incorporar la extinción de forma individual?		
ENTREVISTADO	Coinciden en la respuesta	
	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;">Sí, porque las causales objetivas que extinguen la relación laboral en nuestra legislación peruana no solo deberían estar orientada a extinguir el contrato de trabajo en forma colectiva sino también individual.</td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;">No, porque considero que las causales objetivas que extinguen la relación laboral en nuestra legislación, al estar orientada a extinguir el contrato de trabajo en forma colectiva, es suficiente, por lo que no sería necesario incorporar la extinción de manera individual.</td> </tr> </table>	Sí, porque las causales objetivas que extinguen la relación laboral en nuestra legislación peruana no solo deberían estar orientada a extinguir el contrato de trabajo en forma colectiva sino también individual.
Sí, porque las causales objetivas que extinguen la relación laboral en nuestra legislación peruana no solo deberían estar orientada a extinguir el contrato de trabajo en forma colectiva sino también individual.	No, porque considero que las causales objetivas que extinguen la relación laboral en nuestra legislación, al estar orientada a extinguir el contrato de trabajo en forma colectiva, es suficiente, por lo que no sería necesario incorporar la extinción de manera individual.	
A1	✓	
A2	✓	
A3	✓	
A4	✓	
A5	✓	
Comentario	De acuerdo a la pregunta nueve sobre si cree que dentro del marco de las causas objetivas de extinción del contrato de trabajo también se debería incorporar la extinción de forma individual, de los cinco entrevistados tres (03) coinciden en indicar que no, porque consideran	

	que las causales objetivas que extinguen la relación laboral en nuestra legislación, al estar orientada a extinguir el contrato de trabajo en forma colectiva, es suficiente, por lo que no sería necesario incorporar la extinción de manera individual; sin embargo, dos (02) entrevistados coinciden en indicar que sí, porque las causales objetivas que extinguen la relación laboral en nuestra legislación peruana, no solo deberían estar orientada a extinguir el contrato de trabajo en forma colectiva sino también individual.
--	--

Tabla 13 Respuesta a la décima pregunta por parte de los abogados especialistas.

10. En tiempos de Pandemia el empleador se ha visto perjudicado económicamente por el hecho de mantener a sus trabajadores sin obtener producción, ante ello ¿Ud. cree que sería conveniente regular a la COVID-19 como causal objetiva de extinción individual del contrato de trabajo y de esa manera proteger la fuente de trabajo a futuro?		
ENTREVISTADO	Coinciden en la respuesta	
	Si	No
A1		✓
A2		✓
A3	✓	
A4	✓	
A5		✓
Comentario	De acuerdo con la pregunta diez sobre si cree que sería conveniente regular a la COVID-19 como causal objetiva de extinción individual del contrato de trabajo y de esa manera proteger la fuente de trabajo a futuro, de los cinco (05) entrevistados, tres señalan que sí y dos señalan que no.	

Aplicación de entrevistas al grupo de 5 empleadores con respecto al segundo objetivo específico.

Tabla 14 Respuesta a la cuarta pregunta por parte de los empleadores especialistas.

4. ¿Qué entiende Ud. por terminación del contrato de trabajo individual?	
ENTREVISTADO	Coinciden en la respuesta
E1	✓
E2	✓
E3	✓
E4	✓
E5	✓
Comentario	En cuanto a la pregunta cuatro, sobre de que se entiende por contrato individual de trabajo, los 5 empleadores coinciden al señalar que es toda forma de extinguir una relación laboral entre un trabajador y su empleador.

Tabla 15 Respuesta a la quinta pregunta por parte de los empleadores especialistas.

5. ¿Ud. se ha visto forzado a despedir alguno de sus trabajadores por crisis económica en tiempos de pandemia (COVID-19)?		
ENTREVISTADO	Coinciden en la respuesta	
		Sí, porque lamentablemente la pandemia del COVID-19 no solo amenazaba económicamente, sino también puso en riesgo la vida de los trabajadores de la organización.
E1	✓	
E2		✓
E3		✓
E4	✓	
E5	✓	

Comentario	<p>En cuanto a la pregunta cinco, sobre si se ha visto forzado a despedir alguno de sus trabajadores por crisis económica en tiempos de pandemia (COVID-19), de los 5 empleadores, 3 coinciden al señalar que sí, porque lamentablemente la pandemia del COVID-19 no solo amenazaba económicamente, sino también puso en riesgo la vida de los trabajadores de la organización; por el contrario 2 señalan que no, porque se acordó toda una variedad de medidas en relación al trabajo remoto, reducción de sueldos, etc., con la finalidad de proteger ambos grupos (trabajadorempleador).</p>
-------------------	--

Después de haber recopilado las respuestas de los entrevistados especialistas (empleadores y abogados), en el presente acápite se expondrá la **DISCUSIÓN** de los resultados obtenidos:

En relación al **objetivo general** de la presente investigación, se realizaron cuatro preguntas a los abogados especialistas (véase en la tabla 1,2,3 y 4) y se realizaron dos preguntas a los empleadores especialistas (véase en la tabla 5 y 6); cabe precisar que el objetivo general, consiste en **analizar la incorporación de la COVID-19 como causal objetiva válida de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada, Perú-2021**, de acuerdo a la pregunta sobre qué se entiende por causas objetivas de extinción del contrato de trabajo, la mayoría de abogados entrevistados (véase en la tabla 1) señalan que son aquellos supuestos externos o ajenos al trabajador y empleador que conlleva a extinguir el contrato de trabajo.

En principio, partiendo de la problemática de las empresas perjudicadas económicamente a causa de la Covid-19, se tiene que de los cinco abogados entrevistados, cuatro de ellos consideran que no se debería incorporar la COVID-19 como causal objetiva válida de extinción del contrato de trabajo (véase en la Tabla 4); Sin embargo uno de los abogados entrevistados señala que sí se debe incorporar a la covid-19 como causal objetiva de extinción del contrato de trabajo, porque cumple con los supuestos y también infiere que es necesario la regulación de la covid -19 como supuesto de las circunstancias antes descritas, teniendo como premisa que el derecho debe regular siempre los hechos que devienen en la sociedad; ello en concordancia Alonso (1957) quien señala que al no aplicarse las

causas objetivas, pues la continuidad del trabajo conllevaría a un estado de ruina económica para las fuentes de empleo afectadas; asimismo Lora (2010) indica que las extinciones por causas objetivas tienen como objetivo esencial, el privilegiar a la fuente de empleo, certificando su supervivencia e inclusive garantizando su viabilidad y de forma indirecta asegurando el puesto de trabajo de los demás trabajadores.

De acuerdo a lo antes descrito, también se tiene la postura de otro abogado especialista (véase la tabla 3), quien infiere que la covid-19 se enmarca dentro de las causales objetivas de extinción del contrato de trabajo como son los casos fortuitos o fuerza mayor y los motivos económicos; ello también en concordancia con lo que señala Servat (2009) quien infiere que la aplicación de las causas objetivas por motivos económicos, se da cuando el despido es necesario e importante para sobresalir de la situación o la falta de liquidez de la empresa.

Lo anteriormente señalado guarda correspondencia con lo que señalan los empleadores con relación al objetivo general (véase la tabla 5 y 6) quienes consideran que la COVID-19 si debe ser una forma de terminar un contrato de trabajo, puesto que esta ha generado la mayor tasa de desempleo a nivel global, debido a la crisis económica. Además, infieren que sí separarían a sus trabajadores de la empresa puesto que con ello protegerían la empleabilidad a futuro, asimismo evitarían la extinción de sus empresas; ello en concordancia con Lora (2010) quien señala que las causales objetivas de terminación del contrato de trabajo es un tipo de herramienta dentro de la actividad laboral, que defiende la subsistencia de las empresas como unidades económicas dentro de una sociedad; además, tenemos información obtenida por RPP Noticias (2021) donde informa que en el año 2020 la pandemia de la COVID - 19 conllevó al cierre de 45,467 fuentes de empleo y la pérdida de más de dos millones de puestos de trabajo.

También, para el presente objetivo en discusión, es conveniente citar al artículo 23 de la Constitución Política del Perú, donde tipifica que el estado tiene como objetivo dar la atención prioritaria al trabajo, además de que el estado debe de promover ambientes para el desarrollo social y de educación para el trabajo. Es allí donde se evidencia el importante rol que juega el Estado en el ámbito laboral, puesto que en circunstancias de pandemia como es la COVID -19, este tiene que tomar acciones eficientes para salvaguardar las fuentes de empleo y de esa manera cumplir con su objetivo de atención prioritaria al trabajo y promover ambientes de desarrollo social,

esto en concordancia con las Naciones Unidas (2020) donde señala que es menester que el estado genere medios urgentes y necesarios en corto plazo a fin de impedir el cierre de las empresas, perder puestos laborales, la baja de ingresos y debilitar el desplazamiento del trabajo.

Ahora bien, nosotros compartimos las posturas antes descritas, puesto que con nuestro tema de investigación no tratamos de sabotear, discriminar o actuar abusivamente contra los trabajadores, por lo contrario, se busca sacar a flote, por así decirlo; o proteger directamente la fuente de empleo futuro de nuestro país, utilizando como mecanismo de protección a la Covid-19 como causal objetiva válida para extinguir el contrato de trabajo, asimismo se distinguió el importante rol que juega el estado para proteger el trabajo; cabe precisar que se logró el presente objetivo.

En cuanto al **primer objetivo específico**, se realizaron tres preguntas a los abogados especialistas (véase en la tabla 7, 8 y 9) y se realizó una pregunta a los empleadores especialistas (véase en la tabla 10), el primer objetivo específico está orientado a “**analizar la aplicación del derecho preferente a la recontractación de aquellos trabajadores desvinculados por una causa objetiva de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada, Perú-2021**”, en principio, el derecho preferente se encuentra regulado en el artículo 52 del TUO del Dec Leg. 728 la cual establece que los trabajadores que se han visto afectados por ceses en casos fortuitos o fuerza mayor, motivos económicos, tecnológicos, estructurales y análogos gozan del derecho de ser recontractados haciendo uso del derecho preferente.

Ante ello, de acuerdo a la pregunta realizada a los cinco empleadores entrevistado, sobre si darán la prioridad de contratar a los trabajadores que fueron despedidos por una causal objetiva (COVID-19) en una futura convocatoria laboral realizado por su empresa; tres de ellos señalaron que no darían prioridad de recontractar a sus trabajadores; sin embargo, dos de los empleadores entrevistados señalan que sí porque los trabajadores fueron despedidos por causas ajenas y no previstas dentro de la organización, postura que compartimos, puesto que, si bien es cierto los empleadores tienen la facultad de decidir y exigir las formas de contratar sin contravenir las disposiciones normativas; sin embargo, en el supuesto escenario que el empleador haya despedido a sus trabajadores por causas objetivas de extinción del contrato laboral, este se encuentra obligado a comunicar o notificar a

sus trabajadores despedidos por dichas causales objetivas para que estos sean recontractados, ello está regulado en el artículo 52 del TUO del Dec Leg 728, es menester indicar que es una disposición obligatoria para el empleador, de omitir dicha notificación a sus trabajadores despedidos se seguirá un proceso judicial donde se ordenará una indemnización a favor del trabajador conforme al artículo 38 (IDA) del mismo cuerpo normativo.

Por otro lado, la entrevista realizada al grupo de abogados especialistas (véase en la tabla 9) se puso en evidencia que todos los abogados entrevistados coincidieron al señalar que sí se debería aplicar el derecho preferente en beneficio de los trabajadores despedidos por causales objetivas de extinción del contrato laboral, porque al ser despedidos los trabajadores en circunstancias no previstas, ameritan a que en un futuro estos sean reincorporados; esto en concordancia con Arango (2012) quien señala que la legislación laboral peruana actual faculta a los trabajadores desvinculados por despidos colectivos, el derecho de readmisión al mismo trabajo en los supuestos de que este decidiera contratar nuevo personal. También, precisa que, dicha disposición tiene racionio y es equitativa, puesto que una vez superado los motivos que exigieron al empleador a tener que deslindar a una cierta cantidad de colaboradores, si éste vuelve a contar con la capacidad y al tener la necesidad de contratar personal, es razonable que la prioridad lo tenga aquellos trabajadores que fueron despedidos por dichas situaciones excepcionales. Asimismo, el autor infiere que para el empleador simboliza una superioridad: la de tener personal competente y experimentado puesto que el trabajador ya está en las condiciones de realizar las tareas y labores conformes de la organización. De lo antes descrito también encuentra correspondencia al numeral 24.1 Recomendación 166 de la OIT la cual pone énfasis en la “prioridad de readmisión” como derecho que debe de aplicarse a los trabajadores despedidos por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos.

En consecuencia, compartimos las posturas antes descritas, puesto que, al ser un trabajador desvinculado por causas objetivas, este está facultado de gozar de su derecho de readmisión a su puesto de trabajo, y de ser el caso se evite la arbitrariedad por parte del empleador, si este decidiese no comunicar al trabajador despedido se seguirá un proceso judicial donde se ordenará una indemnización a favor del trabajador conforme al artículo 38 del TUO del Dec. Leg. 728; cabe precisar que se logró el presente objetivo.

Y en cuanto al **segundo objetivo específico** nos planteamos: “**proponer la regulación de la aplicación de la extinción individual del contrato de trabajo por causas objetivas válidas de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada, Perú-2021**”, en relación a la extinción individual la Universidad Miguel Hernández (2016) señala que esta figura jurídica consiste en la disolución del vínculo laboral y el cese de las obligaciones recíprocas entre empleador y el trabajador. Asimismo, Gaspar, Zambrano y Ronquillo (2020) citando a Bustamante (2010) señala que los contratos individuales de trabajo pueden extinguirse por consecuencias jurídicas atribuibles al empleador y/o trabajador; además, que estos pueden ser originados por voluntad de ambas partes. En lo que respecta la entrevista realizada a los cinco abogados especialistas (véase en la tabla 13), sobre si creen conveniente incorporar la regulación de la extinción por causas objetivas de forma individual, tres de ellos señalaron que no están de acuerdo; sin embargo, dos de los abogados entrevistados, infieren que sí, porque las causales objetivas que extinguen la relación laboral en nuestra legislación peruana, no solo deberían estar orientada a extinguir el contrato de trabajo en forma colectiva sino también individual, ello por la misma naturaleza de las funciones de las empresas.

Nosotros compartimos la posición antes descrita, de proponer la regulación de la aplicación de la extinción individual del contrato de trabajo por causas objetivas, en concordancia a ello tenemos que en el Perú, según Suárez (2021) se ha planteado una reforma laboral siendo el cuarto proyecto de ley promovida por la bancada de Acción Popular, PL-00317/2021, la cual se plantea que el cese colectivo, estipulado por encima del 10% de trabajadores de una empresa, en la actualidad pueda darse por debajo de esa cantidad, además de forma individual. Asimismo, que el empleador pueda recurrir a este tipo de cese bajo motivos objetivos, como por ejemplo problemas económicos. También, la mayoría de los empleadores entrevistados (véase en la tabla 15) coinciden en señalar que lamentablemente se vieron forzados a despedir sus trabajadores por motivo de la pandemia del COVID19; además, señalaron que no solo amenazaba económicamente la fuente de empleo, sino también puso en inminente peligro la vida de los trabajadores de la organización. Ello también con concordancia con el derecho comparado, puesto que de acuerdo con la legislación laboral española El Estatuto de los Trabajadores en Título I: De la relación individual de trabajo del Capítulo III: Modificación,

suspensión y extinción del contrato de trabajo del artículo 49 y 50 se establece que los despidos por causas objetivas pueden ser tanto individuales como despidos colectivos.

Ante ello, se evidencia que el presente objetivo no solo tiene sustento en los resultados expuestos, también tiene sustento y respaldo por el proyecto de ley planteado y por la legislación laboral española, por lo que damos por logrado el presente objetivo.

V. CONCLUSIONES:

- Se ha podido evidenciar la necesidad de incorporar a la COVID-19 como causal objetiva válida de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada, debido a que se beneficiaría directamente a millones de empleadores en el Perú, con esta normativa se va a proteger principalmente la fuente de empleabilidad futura; asimismo se evitará la extinción de diversas organizaciones empresariales y en efecto se obtendrían mayores oportunidades laborales a futuro. También, se ha evidenciado que el Estado debe incorporar medidas urgentes en cumplimiento con su rol de protección al trabajo, puesto que es un derecho reconocido constitucionalmente.
- Se ha logrado demostrar la importancia de aplicar el derecho preferente a la recontractación de aquellos trabajadores desvinculados por una causa objetiva de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada; la misma sería para beneficiar directamente aquellos trabajadores despedidos por las circunstancias de pandemia de la COVID19, puesto que, al ser despedidos los trabajadores en circunstancias no previstas, y no imputables al empleador y/o trabajador, ameritan a que en un futuro sean reincorporados a sus puestos laborables como lo regula el art. 52 del TUO de la LCPC.
- Se ha visto la necesidad de proponer la regulación de la aplicación de la extinción individual del contrato de trabajo por causas objetivas válidas de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada; en mérito que es sumamente importante, por la misma naturaleza de las funciones de las empresas y la subsistencia de las fuentes de empleo; teniendo como referencia, el PL-00317/2021, la cual se plantea que el cese colectivo por causas objetivas, estipulado por encima del 10% de trabajadores de una empresa, en la actualidad pueda darse por debajo de esa cantidad; y además en la legislación comparada el país de España en El Estatuto de los Trabajadores regula que los despidos por causas objetivas, pueden ser tanto individuales como despidos colectivos.

VI. RECOMENDACIONES:

- Se recomienda a los parlamentarios del Congreso de la República del Perú, presentar un proyecto de ley donde se regule a la COVID-19 como causal objetiva válida de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada. De esa forma, se cumplirá con garantizar y reconocer la protección a las fuentes de empleo.
- Se sugiere al Poder Ejecutivo que incluya dentro de su plan de gobierno, una política que consagre la protección de las fuentes de empleo, evitando la extinción con casos fortuitos como lo es la covid-19.
- Se aconseja al Ministerio de Trabajo, que este establezca mediante un Decreto Supremo, multas elevadas a las empresas que no apliquen el derecho preferente conforme lo establece el art. 52 del TUO de la LCPC, en relación con aquellos trabajadores que fueron despedidos por causas objetivas de extinción del contrato de trabajo.
- Se recomienda a los parlamentarios del Congreso de la República del Perú, aprobar el proyecto de ley PL-00317/2021 presentado, donde se regula la aplicación de la extinción individual del contrato de trabajo por causas objetivas en el régimen laboral de la actividad privada.
- Se recomienda al público en general que realice estudios sobre las causales objetivas de extinción del contrato laboral, para que esto nos permita determinar, identificar, evaluar o percibir en qué situaciones nos encontramos ante alguna causal objetiva de extinción de contrato laboral y asimismo poder integrarlas, o incorporarlas como causales objetivas para extinguir un contrato de trabajo en nuestra legislación peruana.

REFERENCIAS

Alonso, M. (1957) El despido. Madrid.

Arévalo, J. (2016). *Tratado de Derecho Laboral*. (1,° ed.) Instituto Pacífico S.A.C. (original publicado el 2016)

Arango, V. (2012) El Cese Colectivo de Trabajo. [TESIS Para optar el Grado Académico de Magíster en Derecho con mención en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social]. Universidad Nacional Mayor De San Marcos.

Repositorio Universitario.

https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/1183/Arango_av.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Barría, C. (2020, 19 de marzo), *Coronavirus: qué están haciendo las grandes economías para evitar la bancarrota de las empresas y la escasez de dinero (y hasta dónde pueden llegar)*.

<https://www.bbc.com/mundo/noticias51955484>

Cisterna, F. (2005, 6 de junio). *Categorización y Triangulación como Procesos de Validación del Conocimiento en Investigación Cualitativa*. (Vol. 14 N.1).

Universidad del Bío Bío Chile.

<https://www.redalyc.org/pdf/299/29900107.pdf>

Congreso del Perú (1997, 27 de marzo). Decreto Legislativo N° 728. (1997), *Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. *Diario Oficial El Peruano*.

[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)

Corvetto, A. (30, septiembre, 2020). *Las normas laborales durante el estado de emergencia*. (Google). Recuperado de

<https://www.ulima.edu.pe/entrevista/aldo-corvetto-30-09-2020#:~:text=La%20Organizaci%C3%B3n%20Internacional%20del%20Trabajo,tanto%20a%20trabajadores%20como%20empleadores.>

Decreto de Urgencia 020 de 2020. Decreto de urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (covid-19) en el territorio nacional. 15 de marzo 2020. Diario Oficial el Peruano.

Decreto de Urgencia 029 de 2020. Dictan medidas complementarias destinadas al financiamiento de la micro y pequeña empresa y otras medidas para la reducción del impacto del covid-19 en la economía peruana. 20 de marzo del 2021. Diario Oficial el Peruano.

Decreto de Urgencia 033 de 2020. Decreto de Urgencia que establece medidas para reducir el impacto en la economía peruana, de las disposiciones de prevención establecidas en la declaratoria de Estado de Emergencia Nacional ante los riesgos de propagación del COVID – 19. 27 de marzo del 2020. Diario Oficial el Peruano.

Decreto Supremo 080 del 2020. Presidencia del Consejo de Ministros. Decreto Supremo que aprueba la reanudación de actividades económicas en forma gradual y progresiva dentro del marco de la declaratoria de Emergencia Sanitaria Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19. 03 de mayo del 2020. Diario Oficial el Peruano.

Decreto Supremo 101 del 2020. Presidencia del Consejo de Ministros. Decreto Supremo que aprueba la Fase 2 de la Reanudación de Actividades Económicas dentro del marco de la declaratoria de Emergencia Sanitaria Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19, y modifica el Decreto Supremo N° 080-2020PCM. 04 de junio del 2020. Diario Oficial el Peruano.

Decreto Supremo 117 del 2020. Presidencia del Consejo de Ministros. Decreto Supremo que aprueba la Fase 3 de la Reanudación de Actividades Económicas dentro del marco de la declaratoria de emergencia sanitaria nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19. 30 de junio del 2020. Diario Oficial el Peruano.

Decreto Supremo 157 del 2020. Presidencia del Consejo de Ministros. Decreto Supremo que aprueba la Fase 4 de la reanudación de actividades económicas dentro del marco de la declaratoria de Emergencia Sanitaria Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19. 26 de setiembre del 2020. Diario Oficial el Peruano.

El Comercio (2020, 08 de marzo), *Coronavirus: Lo que están haciendo las grandes economías para evitar la bancarrota de las empresas.*

- <https://elcomercio.pe/peru/covid-19-madre-de-dios-registra-tres-muertesdiarias-tras-llegada-de-variante-brasilena-nnpp-noticia/>
- El Peruano (28, abril, 2020), *Apuntando a las MYPES*.
<https://elperuano.pe/noticia/95072-apuntalando-a-las-mypes>
- Espinal, N. (2018), *El derecho a la estabilidad laboral, historia y problemas en nuestro derecho positivo*. [Tesis de Licenciatura] Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/526>
- Fernández, Z. (2018), *Reflexiones sobre la aplicación de la suspensión perfecta de labores aprobada automáticamente dentro del cese colectivo por motivos económicos*. [Tesis de Segunda especialidad, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/10172>
- Flores, A., Pérez, D., López J., Madrid, A., Marín, S., Martínez, F., Abarca, C, Ortiz, E. y Somohano, F. (2020). *Impacto Económico de la Covid-19 sobre la Empresa*. pág.5 – 50. Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados e Ingenieros Técnicos Industriales de España. Recuperado, desde: <http://faedpyme.upct.es/sites/default/files/article/128/informeCompleto.pdf> Gajardo, P. (2019), *La frustración del fin del contrato y su aplicabilidad en Chile*. [Tesis de licenciatura, Universidad de Chile. Santiago]. <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/170472/La-frustracion-delfin-del-contrato-y-su-aplicabilidad-en-Chile.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gaspar, M., Zambrano, A., & Ronquillo, O. (2020). Terminación del contrato individual trabajo por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten laborar en tiempo de pandemia Covid-19. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 56-63. obtenido en: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-56.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). México: McGraw-Hill.
- International Labour Organization (2020, 18 de marzo), *Almost 25 million jobs could be lost worldwide as a result of COVID-19, says ILO*. https://www.ilo.org/global/about-theilo/newsroom/news/WCMS_738742/lang--en/index.htm
- International Labour Organization (2020, 15 de junio), *Impact of the COVID-19 crisis on loss of jobs and hours among domestic workers*.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--travail/documents/publication/wcms_747961.pdf

International Labour Organization (2021, 02 de junio), *Slow jobs recovery and increased inequality risk long-term COVID-19 scarring.*

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_794834/lang--en/index.htm

La República (2021), Advierten reformas laborales nefastas para los trabajadores promovidas por Acción Popular, recuperado de:

<https://larepublica.pe/economia/2021/10/13/advierten-reformas-laboralesnefastas-para-los-trabajadores-promovidas-desde-el-congreso/>

Lora, G. (2010) “*El cese individual por necesidad empresarial como aspecto rescatable de la Ley General del Trabajo*”. Pg. 226. Perú.

Universidad Miguel Hernández (2016), Derecho Del Trabajo, recuperado en:

<http://umh1444sp.edu.umh.es/wp-content/uploads/sites/601/2013/05/UD-II Tema-8-La-extinci%C3%B3n-del-contrato-de-trabajo..pdf>

Maxwell, J. (2019) *Diseño de Investigación Cualitativa*. (Primera edición) Barcelona: Gedisa.

Mejía, C. (2018), *La condición resolutoria como causa de extinción del contrato de trabajo* [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú].

<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12863/M EJ%C3%8DA MEJ%C3%8DA CLAUDIA VANESSA 2019-01-15.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (s.f) *La extinción de los contratos laborales.*

https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/informacion/TRABAJADO RES/INF_EXTINCIION_CONTRATOS_LABORALES.pdf

More, T. (2018). *Las interrupciones laborales de los trabajadores contratados bajo la modalidad de Locación de Servicios en las entidades públicas: Frente a la estabilidad laboral*. (Tesis para obtener el título de abogado, Universidad Nacional de Piura). Repositorio Institucional.

Naciones Unidas (2020) *Documento de políticas: El mundo del trabajo y la COVID-19.*

https://peru.un.org/sites/default/files/2020-08/sg_policy_brief_world_of_work_and_covid_19_spanish.pdf

Organización Internacional de Trabajo (2017) R166 - Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982. Obtenido en. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R166

Organización Internacional de Trabajo (2020, 08 de abril), *El COVID-19 destruye el equivalente a 14 millones de empleos y desafía a buscar medidas para enfrentar la crisis en América Latina y el Caribe.*

https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_741222/lang-es/index.htm

Organización Mundial de la Salud (2020). *Información básica sobre la COVID-19.*

<https://www.who.int/es/news-room/q-a-detail/coronavirus-disease-covid-19>

Patricia, I. (2015). *Análisis de datos cualitativos en la investigación social Procedimientos y herramientas para la interpretación de información cualitativa: edulpa*

Puerta, H. (7, abril, 2011), *El diseño de investigación y los conceptos involucrados.* (Google). Recuperado de

<http://tecnologiasenlaead.blogspot.com/2011/04/el-diseno-de-investigacion-y-los.html>

Puntriano, C. (2020, 16 de junio), *Todo lo que debe saber sobre el cese colectivo (Si la medida se adopta por motivos económicos, requiere de la aprobación por la autoridad administrativa de trabajo).* (Google). Recuperado de

<https://elperuano.pe/noticia/97354-todo-lo-que-debe-saber-sobre-el-cesecolectivo>

Quiñonez, S. (2020), *Requisitos para aplicar válidamente la condición resolutoria como mecanismo de extinción de la relación laboral.* [Tesis de segunda especialidad, Pontificia Universidad Católica del Perú].

<http://hdl.handle.net/20.500.12404/13673>

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la Investigación Cuantitativa- Cualitativa y Redacción de Tesis.* (4ª ed.).

Bogotá: Edición de la U.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ESPAÑA)

Rodríguez, G., Gil, F. y García, E. (1996) *Metodología de la Investigación Científica.* Granda, España: Ediciones Aljibe.

RPP Noticias (2021) Más de 45,000 empresas cerraron en el 2020 en el Perú, pero se crearon más de 235,000 emprendimientos. Obtenido en:

<https://rpp.pe/economia/economia/mas-de-45000-empresas-cerraron-en-el2020-pero-cuantas-empresas-se-crearon-en-el-peru-durante-el-ano-de-lapandemia-2020-coronavirus-en-peru-noticia-1326343>

Sáenz, J. (2020), *La extinción del contrato de trabajo. el despido colectivo: evolución, situación actual y tendencias*. [Tesis Doctoral, Universitat Autònoma de Barcelona. Barcelona]

http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=d03a0de8-3900-4f6f-b98d-b53a577a2150%40sdc-vsessmgr03&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtYm90ZGZQ%3d%3d#AN=e_dstdx.10803.670805&db=edstdx

Servat, R. (2009) “*La adecuada respuesta del procedimiento de cese colectivo por causas económicas frente a la situación financiera*”. Lima – Perú. Pg. 16.

Toyama, J. (2015) *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú un Enfoque TeóricoPráctico*. (1* Ed). Perú. Editorial El Búho E.I.R.L

Tejada, C. (2018), *Alcances y deficiencias sobre la regulación de la extinción automática del contrato de trabajo por invalidez absoluta permanente en el ordenamiento peruano*. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú].

<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13412/T EJADA ROSAS ALCANCES Y DEFICIENCIAS SOBRE REGULACION DE LA EXTINCION AUTOMATICA DEL CONTRATO DE TRABAJO POR INVALIDEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Tello, L. (2018) *La extinción individual del contrato de trabajo por causas económicas, estructurales y tecnológicas en el Perú*. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]

<http://hdl.handle.net/20.500.12404/12980>

Toyama, J. (2015) *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú un Enfoque Teórico-Práctico*. (1*. Edi). Perú. Editorial El Búho E.I.R.L.

Zavala, A. (2011) *El ABC del Derecho Laboral y Procesal Laboral*. (1* Ed.). Perú. Editorial San Marcos E.I.R.L.

Valderrama, L. (2019). *El Derecho Laboral en la Jurisprudencia del T.C*. (1* Ed.). Lima – Perú. Editorial El Búho E.I.R.L.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Categorización

TÍTULO: “El COVID-19 como causal objetiva válida de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada, Perú-2021”						
Ámbito Temático	Problema de Investigación	Preguntas de Investigación	Objetivo General	Objetivos Específicos	Categorías	Subcategorías
Se encuentra dentro del derecho laboral, precisamente en la incorporación de aplicar al covid-19 como una causal objetiva de extinción del contrato de trabajo.	¿Resulta posible incluir al COVID-19 como causal objetiva válida de extinción del contrato del régimen laboral de la actividad privada, por una grave situación	¿El derecho preferente se puede aplicar en la recontractación de aquellos trabajadores desvinculados por una causa objetiva de extinción del contrato de trabajo?	Analizar la incorporación del COVID-19 como causal objetiva válida de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada, Perú2021.	i. Analizar la aplicación del derecho preferente a la recontractación de aquellos trabajadores desvinculados por una causa objetiva de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada, Perú2021.	Causales Objetivas de Extinción del Contrato de Trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Causales objetivas. • Extinción del vínculo laboral. • Contrato de trabajo.
		¿Se puede regular la aplicación de la extinción individual del contrato de trabajo por causa objetivas valida		ii. Proponer la regularización de la aplicación de la extinción individual del contrato de trabajo por causa objetivas valida de extinción		

	económica del empleador?	de extinción del contrato de trabajo?		del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada, Perú-2021.	Pandemia del Covid -19.	<ul style="list-style-type: none">• Crisis económica.<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Caso fortuito.• Impacto en el empleador.
--	--------------------------	---------------------------------------	--	---	-------------------------	---

Anexo 2: Guía de entrevista para el grupo abogados especialistas en derecho laboral.

GUÍA DE ENTREVISTA

I. TÍTULO:

“El COVID-19 como causal objetiva válida de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada, Perú-2021”

II. DATOS DEL (LA) ENTREVISTADO (A):

APELLIDOS Y NOMBRES:

PROFESIÓN:

CARGO O INSTITUCIÓN DONDE LABORA:

FECHA:

III. FINALIDAD DE LA ENTREVISTA:

La presente guía de entrevista tiene por finalidad obtener opiniones y/o conocimientos en relación a la presente investigación; por lo cual, está diseñado y estructurado en conformidad con los objetivos en estudio.

IV. INDICACIONES:

Leer atentamente cada pregunta de esta entrevista y marque la alternativa que crea conveniente y/o responder desde su experiencia y conocimiento.

Objetivo General

Analizar la incorporación de la COVID-19 como causal objetiva válida de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada, Perú-2021

1. Según su criterio, Ud. ¿Qué entiende por causales objetivas de extinción del contrato de trabajo?
 - a) Son aquellos supuestos externos o ajenos al trabajador y empleador, que conllevan a extinguir el contrato de trabajo.
 - b) Son aquellos supuestos originados directamente por el empleador y el trabajador que extinguen la relación laboral.

c) Otra opinión _____

2. ¿Ud. conoce cuáles son las causales objetivas para extinguir un contrato de trabajo?

a) El caso fortuito y la fuerza mayor, los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, la disolución y liquidación de la empresa y la quiebra, y la reestructuración patrimonial sujeta al Decreto Legislativo N° 845.

b) El mutuo disenso, el fallecimiento del empleador y/o trabajador, entre otros.

c) Otra opinión _____

3. ¿Ud. cree que la COVID-19 enmarca dentro de alguna de las causales objetivas de extinción del contrato de trabajo?

a) Sí, en los casos fortuitos o fuerza mayor y por motivos económicos.

b) No, porque la COVID-19 es una enfermedad.

c) Otra opinión _____

4. En su opinión ¿Cree que debería incorporarse a la COVID-19 como causal objetiva válida de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada?

a) Sí, porque la COVID-19 cumple con los supuestos en relación a las causas objetivas de extinción del contrato de trabajo para poner fin una relación laboral, por otro lado, al no regular la COVID-19 como causal objetiva de extinción laboral en nuestra legislación peruana, la fuente de trabajo futuro se vería perjudicado grandemente.

b) No, porque muchos derechos laborales del trabajador se verían vulnerados, puesto que gran parte de trabajadores serían despedidos de sus centros de labores.

c) Otra opinión _____

Objetivo Especifico 1

Analizar la aplicación del derecho preferente a la recontractación de aquellos trabajadores desvinculados por una causa objetiva de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada, Perú-2021

5. Según su criterio, Ud. ¿Qué entiende por derecho preferente en relación a la recontractación laboral?

- a) Es dar la prioridad al/los trabajador (es) despedidos para que se reincorporen nuevamente en su anterior centro de labores.
- b) Consiste en dar la preferencia, según el orden de mérito dentro de un concurso laboral.
- c) Otra opinión_____

6. ¿Conoce Ud. en qué circunstancias la legislación laboral peruana aplica el derecho preferente? Si /no, fundamente su respuesta.

7. ¿Ud. cree que los trabajadores despedidos por causas objetivas, deberían gozar del derecho preferente?

- a) Sí, porque al ser despedidos los trabajadores en circunstancias no previstas, ameritan a que en un futuro estos sean reincorporados en comparación con otros trabajadores.
- b) No, porque sería injusto que en un concurso laboral se restrinjan oportunidades a los postulantes, puesto que dentro de los concursantes pueden existir personal con más eficiencia, preparación, etc.
- c) Otra opinión_____

Objetivo Específico 2

Regular la aplicación de la extinción individual del contrato de trabajo por causas objetivas válidas de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada, Perú-2021

8. ¿Qué entiende Ud. por extinción individual del contrato de trabajo?
- a) Es todo suceso en relación al cese de la relación laboral originada entre el empleador y su trabajador.
 - b) Son sucesos que ponen fin una relación laboral.
 - c) Otra opinión _____

9. En la legislación peruana en el artículo 46 del TUO del DEC. LEG. 728 de la LPCL, tipifica las causas objetivas de terminación del contrato de trabajo, en ese sentido ¿Cree Ud. que dentro del marco de las causas objetivas de extinción del contrato de trabajo también se debería incorporar la extinción de forma individual?
- a) Sí, porque las causales objetivas que extinguen la relación laboral en nuestra legislación peruana, no solo deberían estar orientada a extinguir el contrato de trabajo en forma colectiva sino también individual.
 - b) No, porque considero que las causales objetivas que extinguen la relación laboral en nuestra legislación, al estar orientada a extinguir el contrato de trabajo en forma colectiva, es suficiente, por lo que no sería necesario incorporar la extinción de manera individual.
 - c) Otra opinión _____

10. En tiempos de Pandemia el empleador se ha visto perjudicado económicamente por el hecho de mantener a sus trabajadores sin obtener producción, ante ello ¿Ud. cree que sería conveniente regular a la COVID-19

como causal objetiva de extinción individual del contrato de trabajo y de esa manera proteger la fuente de trabajo a futuro? a) Sí

b) No

c) Otra opinión_____

11. ¿Autoriza el uso del contenido de su entrevista para fines estrictamente académicos y de investigación?: Si () NO ()

Anexo 3: Glosario para la entrevista del grupo de abogados especialistas en derecho laboral

GLOSARIO

1. Artículos mencionados en la guía de entrevista:

Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral	
Artículo 16.- Son causas de extinción del contrato de trabajo:	Artículo 46.- Son causas objetivas para la terminación colectiva de los contratos de trabajo:
a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural; b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador; c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad; d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador; e) La invalidez absoluta permanente; f) La jubilación; g) El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley; h) <u>La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley.</u>	a) El caso fortuito y la fuerza mayor; b) Los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos; c) La disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra; d) La reestructuración patrimonial sujeta al Decreto Legislativo N° 845.
<p>Artículo 52.- Los trabajadores afectados por el cese en los casos contemplados en los incisos a) y b) del Artículo 46 gozan del derecho de preferencia para su readmisión en el empleo si el empleador decidiera contratar directamente o a través de terceros nuevo personal para ocupar cargos iguales o similares, dentro de un año de producido el cese colectivo. En tal caso, el empleador deberá notificar por escrito al ex trabajador, con quince (15) días naturales de anticipación, en el domicilio que el trabajador haya señalado a la empresa. En caso de incumplimiento, el ex trabajador</p>	

tendrá derecho a demandar judicialmente la indemnización que corresponda conforme al Artículo 38.

2. Abreviaturas:

- a. LPCL (Ley de Productividad y Competitividad Laboral)
- b. TUO (Texto Único Ordenado)
- c. DEC (Decreto)
- d. LEG (Legislativo)

Anexo 4: Guía de entrevista para el grupo de empleadores.

GUÍA DE ENTREVISTA

I. TITULO:

“El COVID-19 como causal objetiva válida de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada, Perú-2021”

II. DATOS DEL (LA) ENTREVISTADO (A):

APELLIDOS Y NOMBRES:

NOMBRE DE LA EMPRESA:

FECHA:

III. FINALIDAD DE LA ENTREVISTA:

La presente guía de entrevista tiene por finalidad obtener opiniones y/o conocimientos en relación a la presente investigación; por lo cual, está diseñado y estructurado en conformidad con los objetivos en estudio.

IV. INDICACIONES:

Leer atentamente cada pregunta de esta entrevista y marque la respuesta que crea conveniente desde su experiencia y conocimiento.

Objetivo General

Analizar la incorporación de la COVID-19 como causal objetiva válida de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada, Perú-2021

12. Según su criterio, Ud. ¿Cree que la COVID-19 podría ser una forma de terminar un contrato de trabajo?

- a) Sí, porque la COVID-19 ha generado la mayor tasa de desempleo a nivel global, debido a la crisis económica.
- b) No, porque se debe respetar el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores, aunque la organización no cuente con los recursos.
- c) Otra opinión, _____

13. ¿Ud. separaría a sus trabajadores de su empresa a raíz de una crisis económica originada por la COVID-19?

- a) Sí, porque con ello estaría protegiendo la empleabilidad a futuro, asimismo evitaría la extinción de mi empresa.
- b) Definitivamente no, porque prefiero extinguir mi empresa antes de perjudicar económicamente a mis trabajadores.
- c) Tal vez, porque de una u otra forma me deslindaría de responsabilidad a futuro.

Objetivo Especifico 1

Analizar la aplicación del derecho preferente a la recontractación de aquellos trabajadores desvinculados por una causa objetiva de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada, Perú-2021

14. Según su criterio, ¿Ud. daría la prioridad de contratar a los trabajadores que fueron despedidos por una causal objetiva (COVID-19) en una futura convocatoria laboral realizado por su empresa?

- a) Sí, porque los trabajadores fueron despedidos por causas ajenas y no previstas dentro de la organización.
- b) No, porque el empleador es libre de decidir con quien contratar.
- c) Dependerá del puntaje y/o mérito durante el proceso de selección del trabajador.

Objetivo Especifico 2

Regular la aplicación de la extinción individual del contrato de trabajo por causas objetivas válidas de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada, Perú-2021

15. ¿Qué entiende Ud. por terminación del contrato de trabajo individual?
- a) Es toda forma de extinguir una relación laboral entre un trabajador y su empleador.
 - b) Es la extinción de la relación laboral entre un grupo de trabajadores y su empleador.
16. ¿Ud. se ha visto forzado a despedir alguno de sus trabajadores por crisis económica en tiempos de pandemia (COVID-19)?
- a) Sí, porque lamentablemente la pandemia del COVID-19 no solo amenazaba económicamente, sino también puso en riesgo la vida de los trabajadores de la organización.
 - b) No, porque actualmente no existe una norma que ampare estos despidos a causa de la COVID-19.
 - c) No, porque se acordó toda una variedad de medidas en relación al trabajo remoto, reducción de sueldos, etc., con la finalidad de proteger ambos grupos (trabajador-empleador)
17. Autoriza el uso del contenido de su entrevista para fines estrictamente académicos y de investigación: Si () NO ()

Anexo 5: Modelo de validez por el grupo de abogados especialistas.

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 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	
Grado Académico	
Mención	
Firma	

ITEM	CALIFICACIÓN DEL JUEZ			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
1. Según su criterio, Ud. ¿Qué entiende por causales objetivas de extinción del contrato de trabajo?				

2. ¿Ud. conoce cuáles son las causales objetivas para extinguir un contrato de trabajo?				
3. ¿Ud. cree que la COVID-19 enmarca dentro de alguna de las causales objetivas de extinción del contrato de trabajo?				

4. En su opinión ¿Cree que debería incorporarse a la COVID-19 como causal objetiva válida de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada?				
5. Según su criterio, Ud. ¿Qué entiende por derecho preferente en relación a la recontractación laboral?				
6. ¿Conoce Ud. en qué circunstancias la legislación laboral peruana aplica el derecho preferente? Si /no, fundamente su respuesta.				
7. ¿Ud. cree que los trabajadores despedidos por causas objetivas,				

deberían gozar del derecho preferente?				
8. ¿Qué entiende Ud. por extinción individual del contrato de trabajo?				

<p>9. En la legislación peruana en el artículo 46 del TUO del DEC. LEG. 728 de la LPCL, tipifica las causas objetivas de terminación del contrato de trabajo, en ese sentido ¿Cree Ud. que dentro del marco de las causas objetivas de extinción del contrato de trabajo también se debería incorporar la extinción de forma individual?</p>				
<p>10. En tiempos de Pandemia el empleador se ha visto perjudicado económicamente por el hecho de mantener a sus trabajadores sin obtener producción, ante ello ¿Ud. cree que sería conveniente regular a la COVID-19 como causal objetiva de</p>				
<p>extinción individual del contrato de trabajo y de esa manera proteger la fuente de trabajo a futuro?</p>				

11. ¿Autoriza el uso del contenido de su entrevista para fines estrictamente académicos y de investigación?				
---	--	--	--	--

Anexo 6: Modelo de validez por el grupo de empleadores especialistas.

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 de la guía de entrevista, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo a su criterio y su experiencia 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	
Nombre de la empresa	
Firma	

ITEM	CALIFICACIÓN DEL JUEZ			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
1. Según su criterio, Ud. ¿Cree que la COVID-19 podría ser una forma de terminar un contrato de trabajo?				
2. ¿Ud. separaría a sus trabajadores de su empresa a raíz de una crisis económica originada por la COVID-19?				

<p>3. Según su criterio, ¿Ud. daría la prioridad de contratar a los trabajadores que fueron despedidos por una causal objetiva (COVID-19) en una futura convocatoria laboral realizado por su empresa?</p>				
<p>4. ¿Qué entiende Ud. por terminación del contrato de trabajo individual?</p>				
<p>5. ¿Ud. se ha visto forzado a despedir alguno de sus trabajadores por crisis económica en tiempos de pandemia (COVID-19)?</p>				

Anexo 7: Validez de TEST por abogado especialista 1

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 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

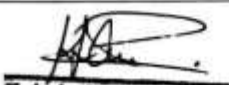
Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ 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	Alfaro Gutierrez Katherine Liz
Grado Académico	ABOGADA
Mención	
Firma	 Katherine L. Alfaro Gutierrez ABOGADO CALL 10E-3

ITEM	CALIFICACIÓN DEL JUEZ			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
1. Según su criterio, Ud. ¿Qué entiende por causales objetivas de extinción del contrato de trabajo?			✓	
2. ¿Ud. conoce cuáles son las causales objetivas para extinguir un contrato de trabajo?			✓	
3. ¿Ud. cree que la COVID-19 enmarca dentro de alguna de las causales objetivas de extinción del contrato de trabajo?			✓	
4. En su opinión ¿Cree que debería incorporarse a la COVID-19 como causal objetiva válida de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada?			✓	
5. Según su criterio, Ud. ¿Qué entiende por derecho preferente en relación a la recontractación laboral?			✓	
6. ¿Conoce Ud. en qué circunstancias la legislación laboral peruana aplica el derecho preferente? Si /no, fundamente su respuesta.			✓	
7. ¿Ud. cree que los trabajadores despedidos por causas objetivas, deberían gozar del derecho preferente?			✓	

8. ¿Qué entiende Ud. por extinción individual del contrato de trabajo?			✓	
9. En la legislación peruana en el artículo 46 del TUO del DEC. LEG. 728 de la LPCL, tipifica las causas objetivas de terminación del contrato de trabajo, en ese sentido ¿Cree Ud. que dentro del marco de las causas objetivas de extinción del contrato de trabajo también se debería incorporar la extinción de forma individual?			✓	
10. En tiempos de Pandemia el empleador se ha visto perjudicado económicamente por el hecho de mantener a sus trabajadores sin obtener producción, ante ello ¿Ud. cree que sería conveniente regular a la COVID-19 como causal objetiva de extinción individual del contrato de trabajo y de esa manera proteger la fuente de trabajo a futuro?			✓	
11. ¿Autoriza el uso del contenido de su entrevista para fines estrictamente académicos y de investigación?			✓	

Anexo 8: Validez de TEST por abogado especialista 2

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 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

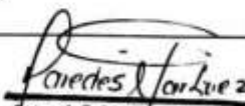
Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ 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	Paredes Martínez, Robertli Edgardo
Grado Académico	Abogado.
Mención	
Firma	 Robertli E. Paredes Martínez ABOGADO CALL 90922

ITEM	CALIFICACIÓN DEL JUEZ			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
1. Según su criterio, Ud. ¿Qué entiende por causales objetivas de extinción del contrato de trabajo?			X	
2. ¿Ud. conoce cuáles son las causales objetivas para extinguir un contrato de trabajo?			X	
3. ¿Ud. cree que la COVID-19 enmarca dentro de alguna de las causales objetivas de extinción del contrato de trabajo?			X	
4. En su opinión ¿Cree que debería incorporarse a la COVID-19 como causal objetiva válida de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada?			X	
5. Según su criterio, Ud. ¿Qué entiende por derecho preferente en relación a la recontractación laboral?			X	
6. ¿Conoce Ud. en qué circunstancias la legislación laboral peruana aplica el derecho preferente? Si /no, fundamente su respuesta.			X	
7. ¿Ud. cree que los trabajadores despedidos por causas objetivas, deberían gozar del derecho preferente?			X	

8. ¿Qué entiende Ud. por extinción individual del contrato de trabajo?			X	
9. En la legislación peruana en el artículo 46 del TUO del DEC. LEG. 728 de la LPCL, tipifica las causas objetivas de terminación del contrato de trabajo, en ese sentido ¿Cree Ud. que dentro del marco de las causas objetivas de extinción del contrato de trabajo también se debería incorporar la extinción de forma individual?			X	
10. En tiempos de Pandemia el empleador se ha visto perjudicado económicamente por el hecho de mantener a sus trabajadores sin obtener producción, ante ello ¿Ud. cree que sería conveniente regular a la COVID-19 como causal objetiva de extinción individual del contrato de trabajo y de esa manera proteger la fuente de trabajo a futuro?			X	
11. ¿Autoriza el uso del contenido de su entrevista para fines estrictamente académicos y de investigación?			X	

Anexo 9: Validez de TEST por abogado especialista 3

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 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	Reyna Cruz, Stephany
Grado Académico	Abogada.
Mención	
Firma	 Stephany Reyna Cruz Abogada CALL N° 10127

ITEM	CALIFICACIÓN DEL JUEZ			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
1. Según su criterio, Ud. ¿Qué entiende por causales objetivas de extinción del contrato de trabajo?			X	
2. ¿Ud. conoce cuáles son las causales objetivas para extinguir un contrato de trabajo?			X	
3. ¿Ud. cree que la COVID-19 enmarca dentro de alguna de las causales objetivas de extinción del contrato de trabajo?			X	
4. En su opinión ¿Cree que debería incorporarse a la COVID-19 como causal objetiva válida de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada?			X	
5. Según su criterio, Ud. ¿Qué entiende por derecho preferente en relación a la recontratación laboral?			X	
6. ¿Conoce Ud. en qué circunstancias la legislación laboral peruana aplica el derecho preferente? Si /no, fundamente su respuesta.			X	
7. ¿Ud. cree que los trabajadores despedidos por causas objetivas, deberían gozar del derecho preferente?			X	

8. ¿Qué entiende Ud. por extinción individual del contrato de trabajo?			X	
9. En la legislación peruana en el artículo 46 del TUO del DEC. LEG. 728 de la LPCL, tipifica las causas objetivas de terminación del contrato de trabajo, en ese sentido ¿Cree Ud. que dentro del marco de las causas objetivas de extinción del contrato de trabajo también se debería incorporar la extinción de forma individual?			X	
10. En tiempos de Pandemia el empleador se ha visto perjudicado económicamente por el hecho de mantener a sus trabajadores sin obtener producción, ante ello ¿Ud. cree que sería conveniente regular a la COVID-19 como causal objetiva de extinción individual del contrato de trabajo y de esa manera proteger la fuente de trabajo a futuro?			X	
11. ¿Autoriza el uso del contenido de su entrevista para fines estrictamente académicos y de investigación?			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 de la guía de entrevista, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo a su criterio y su experiencia 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	REYNA CRUZ JORGE LUIS
Nombre de la empresa	DJ LUXUA STUDIOS GENERAL S.A.C
Firma	 DJ LUXUA SERVICIOS DE ENTRETENIMIENTO S.A.C. REYNA CRUZ Jorge L. Reyna Cruz GERENTE GENERAL

ITEM	CALIFICACIÓN DEL JUEZ			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
1. Según su criterio, Ud. ¿Cree que la COVID-19 podría ser una forma de terminar un contrato de trabajo?			0	
2. ¿Ud. separaría a sus trabajadores de su empresa a raíz de una crisis económica originada por la COVID-19?			0	
3. Según su criterio, ¿Ud. daría la prioridad de contratar a los trabajadores que fueron despedidos por una causal objetiva (COVID-19) en una futura convocatoria laboral realizado por su empresa?			0	
4. ¿Qué entiende Ud. por terminación del contrato de trabajo individual?			0	
5. ¿Ud. se ha visto forzado a despedir alguno de sus trabajadores por crisis económica en tiempos de pandemia (COVID-19)?			0	

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 de la guía de entrevista, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo a su criterio y su experiencia 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	Avelos Aranda Freddy Melici
Nombre de la empresa	Calzados "AVAL"
Firma	 Calzados "AVAL" RUC: 19100990433 Avelos Aranda Freddy Melici GERENTE

ITEM	CALIFICACIÓN DEL JUEZ			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
1. Según su criterio, Ud. ¿Cree que la COVID-19 podría ser una forma de terminar un contrato de trabajo?			X	
2. ¿Ud. separaría a sus trabajadores de su empresa a raíz de una crisis económica originada por la COVID-19?			X	
3. Según su criterio, ¿Ud. daría la prioridad de contratar a los trabajadores que fueron despedidos por una causal objetiva (COVID-19) en una futura convocatoria laboral realizado por su empresa?			X	
4. ¿Qué entiende Ud. por terminación del contrato de trabajo individual?			X	
5. ¿Ud. se ha visto forzado a despedir alguno de sus trabajadores por crisis económica en tiempos de pandemia (COVID-19)?			X	

Anexo 12: Validez de TEST por empleador 3

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 de la guía de entrevista, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo a su criterio y su experiencia 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

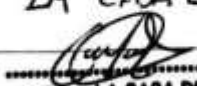
Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ 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	MUÑOZ HIDALGO CÉSAR LUÍS
Nombre de la empresa	LA CASA DEL FUNKO
Firma	 LA CASA DEL FUNKO EIRL Cesar L. Muñoz Hidalgo GERENTE GENERAL

ITEM	CALIFICACIÓN DEL JUEZ			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
1. Según su criterio, Ud. ¿Cree que la COVID-19 podría ser una forma de terminar un contrato de trabajo?			X	
2. ¿Ud. separaría a sus trabajadores de su empresa a raíz de una crisis económica originada por la COVID-19?			X	
3. Según su criterio, ¿Ud. daría la prioridad de contratar a los trabajadores que fueron despedidos por una causal objetiva (COVID-19) en una futura convocatoria laboral realizado por su empresa?			X	
4. ¿Qué entiende Ud. por terminación del contrato de trabajo individual?			X	
5. ¿Ud. se ha visto forzado a despedir alguno de sus trabajadores por crisis económica en tiempos de pandemia (COVID-19)?			X	

Anexo 13: Entrevista resuelta por Abogado especialista 1.

A.A. **GUIA DE ENTREVISTA**

I. TITULO:
"El COVID-19 como causal objetiva válida de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada, Perú-2021"

II. DATOS DEL(A) ENTREVISTADO(A):
APELLIDOS Y NOMBRES: Estela La Rosa, Sergio Andrés.
PROFESIÓN: Abogado Laboralista – Conciliador Laboral.
CARGO O INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Gobierno Regional de La Libertad – Gerencia de Trabajo y Promoción del Empleo
FECHA: 23-09-2021.

III. FINALIDAD DE LA ENTREVISTA:
La presente guía de entrevista tiene por finalidad obtener opiniones y/o conocimientos en relación a la presente investigación; por lo cual, está diseñado y estructurado en conformidad con los objetivos en estudio.

IV. INDICACIONES:
Leer atentamente cada pregunta de esta entrevista y marque la alternativa que crea conveniente y/o responder desde su experiencia y conocimiento.

Objetivo
General

Analizar la incorporación de la COVID-19 como causal objetiva válida de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada,
Perú-2021

1. Según su criterio, Ud. ¿Qué entiende por causales objetivas de extinción del contrato de trabajo?

a) Son aquellos supuestos externos o ajenos al trabajador y empleador, que conllevan a extinguir el contrato de trabajo.

b) Son aquellos supuestos originados directamente por el empleador y el trabajador que extinguen la relación laboral.

c) Otra opinión: Las causales objetivas son las que están establecidas en la ley y pueden ser cometidas por el empleador o el trabajador.

2. ¿Ud. conoce cuáles son las causales objetivas para extinguir un contrato de trabajo?

a) El caso fortuito y la fuerza mayor, los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, la disolución y liquidación de la empresa y la quiebra, y la reestructuración patrimonial sujeta al Decreto Legislativo N° 845.

Xb) El mutuo disenso, el fallecimiento del empleador y/o trabajador, entre otros.

c) Otra opinión _____

3. ¿Ud. cree que la COVID-19 enmarca dentro de alguna de las causales objetivas de extinción del contrato de trabajo?

a) Sí, en los casos fortuitos o fuerza mayor y por motivos económicos.

Xb) No, porque la COVID-19 es una enfermedad.

c) Otra opinión _____

4. En su opinión ¿Cree que debería incorporarse a la COVID-19 como causal objetiva válida de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada?

a) Sí, porque la COVID-19 cumple con los supuestos en relación a las causas objetivas de extinción del contrato de trabajo para poner fin una relación laboral, por otro lado, al no regular la COVID-19 como causal objetiva de extinción laboral en nuestra legislación peruana, la fuente de trabajo futuro se vería perjudicado grandemente.

Xb) No, porque muchos derechos laborales del trabajador se verían vulnerados, puesto que gran parte de trabajadores serían despedidos de sus centros de labores.

c) Otra opinión _____

ObjetivoEspecifico1

Analizar la aplicación del derecho preferente a la recontractación de aquellos trabajadores desvinculados por una causa objetiva de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada, Perú-2021

5. Según su criterio, Ud. ¿Qué entiende por derecho preferente en relación a la recontractación laboral?

Xa) Es dar la prioridad al/los trabajador(es) despedidos para que se reincorporen nuevamente en su anterior centro de labores.

b) Consiste en dar la preferencia, según el orden de mérito dentro de un concurso laboral.

c) Otra opinión _____

6. ¿Conoce Ud. en qué circunstancias la legislación laboral peruana aplica el derecho preferente? Si /no, fundamente su respuesta.

No _____

7. ¿Ud. cree que los trabajadores despedidos por causas objetivas, deberían gozar del derecho preferente?

Xa) Sí, porque al ser despedidos los trabajadores en circunstancias no previstas, ameritan a que en un futuro estos sean reincorporados en comparación con otros trabajadores.

b) No, porque sería injusto que en un concurso laboral se restrinjan oportunidades a los postulantes, puesto que dentro de los concursantes pueden existir personal con más eficiencia, preparación, etc.

c) Otra opinión _____

ObjetivoEspecífico2

Recomendar la regulación de la aplicación de la extinción individual del contrato de trabajo por causas objetivas válidas de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada, Perú-2021

8. ¿Qué entiende Ud. por extinción individual del contrato de trabajo?
- a) Es todo suceso en relación al cese de la relación laboral originada entre el empleador y su trabajador.
 - Xb) Son sucesos que ponen fin una relación laboral.**
 - c) Otra opinión _____

9. En la legislación peruana en el artículo 46 del TUO del DEC. LEG. 728 de la LPCL, tipifica las causas objetivas de terminación del contrato de trabajo, en ese sentido ¿Cree Ud. que dentro del marco de las causas objetivas de extinción del contrato de trabajo también se debería incorporar la extinción de forma individual?

- a) Sí, porque las causales objetivas que extinguen la relación laboral en nuestra legislación peruana, no solo deberían estar orientada a extinguir el contrato de trabajo en forma colectiva sino también individual.
- Xb) No, porque considero que las causales objetivas que extinguen la relación laboral en nuestra legislación, al estar orientada a extinguir el contrato de trabajo en forma colectiva, es suficiente, por lo que no sería necesario incorporar la extinción de manera individual.**
- c) Otra opinión _____

10. En tiempos de Pandemia el empleador se ha visto perjudicado económicamente por el hecho de mantener a sus trabajadores sin obtener producción, ante ello ¿Ud. cree que sería conveniente regular a la COVID-19

como causal objetiva de extinción individual del contrato de trabajo y de esa manera proteger la fuente de trabajo a futuro?


a) Si

Xb) No

c) Otra opinión _____

11. ¿Autoriza el uso del contenido de su entrevista para fines estrictamente académicos y de investigación?: Si (X) NO ()

Anexo 14: Entrevista resuelta por Abogado especialista 2.

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

A2 **GUÍA DE ENTREVISTA**

I. TÍTULO:
"El COVID-19 como causal objetiva válida de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada, Perú-2021"

II. DATOS DEL (LA) ENTREVISTADO (A):
APELLIDOS Y NOMBRES: BRICEÑO VILLANUEVA LUIS FELIPE
PROFESIÓN: ABOGADO
CARGO O INSTITUCIÓN DONDE LABORA: SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS – MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE EL PORVNIR.
FECHA: 01/10/2021

III. FINALIDAD DE LA ENTREVISTA:
La presente guía de entrevista tiene por finalidad obtener opiniones y/o conocimientos en relación a la presente investigación; por lo cual, está diseñado y estructurado en conformidad con los objetivos en estudio.

IV. INDICACIONES:
Leer atentamente cada pregunta de esta entrevista y marque la alternativa que crea conveniente y/o responder desde su experiencia y conocimiento.

Objetivo General

Analizar la incorporación de la COVID-19 como causal objetiva válida de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada, Perú-2021

1. Según su criterio, Ud. ¿Qué entiende por causales objetivas de extinción del contrato de trabajo?

a) Son aquellos supuestos externos o ajenos al trabajador y empleador, que conllevan a extinguir el contrato de trabajo.

b) Son aquellos supuestos originados directamente por el empleador y el trabajador que extinguen la relación laboral.

c) Otra opinión _____



2. ¿Ud. conoce cuáles son las causales objetivas para extinguir un contrato de trabajo?

El caso fortuito y la fuerza mayor, los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, la disolución y liquidación de la empresa y la quiebra, y la reestructuración patrimonial sujeta al Decreto Legislativo N° 845.

b) El mutuo disenso, el fallecimiento del empleador y/o trabajador, entre otros.

c) Otra opinión: _____

3. ¿Ud. cree que la COVID-19 enmarca dentro de alguna de las causales objetivas de extinción del contrato de trabajo?

a) Sí, en los casos fortuitos o fuerza mayor y por motivos económicos.

b) No, porque la COVID-19 es una enfermedad.

Otra opinión: se podría decir que sí, pues dicha pandemia ha traído consecuencias económicas negativas para el sector empresarial. Sin embargo, también es cierto que la covid -19 fue una situación anormal a nivel mundial (originadas por causas externas al trabajador y al empleador) donde no solo tenía que ser el perjudicado el trabajador con la ruptura del vínculo laboral, pues había otras medidas menos dañosas para el trabajador como: otorgarle vacaciones adelantadas, acuerdo de reducción de remuneración o aplicar la suspensión perfecta de labores.

4. En su opinión ¿Cree que debería incorporarse a la COVID-19 como causal objetiva válida de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada?

a) Sí, porque la COVID-19 cumple con los supuestos en relación a las causas objetivas de extinción del contrato de trabajo para poner fin una relación laboral, por otro lado, al no regular la COVID-19 como causal objetiva de extinción laboral en nuestra legislación peruana, la fuente de trabajo futuro se vería perjudicado grandemente.

No, porque muchos derechos laborales del trabajador se verían vulnerados, puesto que gran parte de trabajadores serían despedidos de sus centros de labores.

c) Otra opinión _____



Objetivo Específico 1

Analizar la aplicación del derecho preferente a la recontractación de aquellos trabajadores desvinculados por una causa objetiva de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada, Perú- 2021

5. Según su criterio, Ud. ¿Qué entiende por derecho preferente en relación a la recontractación laboral?
- a) Es dar la prioridad al/los trabajador(es) despedidos para que se reincorporen nuevamente en su anterior centro de labores.
 - b) Consiste en dar la preferencia, según el orden de mérito dentro de un concurso laboral.
 - c) Otra opinión _____

6. ¿Conoce Ud. en qué circunstancias la legislación laboral peruana aplica el derecho preferente? Sí /no, fundamente su respuesta
Sí, cuando se termina de forma colectiva los contratos por causas objetivas (caso fortuito, fuerza mayor o motivos económicos)
7. ¿Ud. cree que los trabajadores despedidos por causas objetivas, deberían gozar del derecho preferente?
- a) Sí, porque al ser despedidos los trabajadores en circunstancias no previstas, ameritan a que en un futuro estos sean reincorporados en comparación con otros trabajadores.
 - b) No, porque sería injusto que en un concurso laboral se restrinjan oportunidades a los postulantes, puesto que dentro de los concursantes pueden existir personal con más eficiencia, preparación, etc.
 - c) Otra opinión _____

Objetivo Específico 2

Recomendar la regulación de la aplicación de la extinción individual del contrato de trabajo por causas objetivas válidas de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada, Perú-2021

8. ¿Qué entiende Ud. por extinción individual del contrato de trabajo?
- Es todo suceso en relación al cese de la relación laboral originada entre el empleador y su trabajador.
 - b) Son sucesos que ponen fin una relación laboral.
 - c) Otra opinión _____

9. En la legislación peruana en el artículo 46 del TUO del DEC. LEG. 728 de la LPCL, tipifica las causas objetivas de terminación del contrato de trabajo, en ese sentido ¿Cree Ud. que dentro del marco de las causas objetivas de extinción del contrato de trabajo también se debería incorporar la extinción de forma individual?
- a) Sí, porque las causales objetivas que extinguen la relación laboral en nuestra legislación peruana, no solo deberían estar orientada a extinguir el contrato de trabajo en forma colectiva sino también individual.
 - No, porque considero que las causales objetivas que extinguen la relación laboral en nuestra legislación, al estar orientada a extinguir el contrato de trabajo en forma colectiva, es suficiente, por lo que no sería necesario incorporar la extinción de manera individual.
 - c) Otra opinión _____

10. En tiempos de Pandemia el empleador se ha visto perjudicado económicamente por el hecho de mantener a sus trabajadores sin obtener producción, ante ello ¿Ud. cree que sería conveniente regular a la COVID-19



como causal objetiva de extinción individual del contrato de trabajo y de esa manera proteger la fuente de trabajo a futuro?


a) Sí

No

c) Otra opinión _____

11. ¿Autoriza el uso del contenido de su entrevista para fines estrictamente académicos y de investigación?: Si () NO ()

Anexo 15: Entrevista resuelta por Abogado especialista 3.

 UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

A.3 **GUÍA DE ENTREVISTA**

I. TÍTULO:
"El COVID-19 como causal objetiva válida de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada, Perú-2021"

II. DATOS DEL (LA) ENTREVISTADO (A):
APELLIDOS Y NOMBRES: HARO CASTRO ERICK HERMANADO
PROFESIÓN: ABOGADO
CARGO O INSTITUCIÓN DONDE LABORA: PROCURADOR PÚBLICO MUNICIPAL- MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE EL PORVNIR.
FECHA: 01/10/2021

III. FINALIDAD DE LA ENTREVISTA:
La presente guía de entrevista tiene por finalidad obtener opiniones y/o conocimientos en relación a la presente investigación; por lo cual, está diseñado y estructurado en conformidad con los objetivos en estudio.

IV. INDICACIONES:
Leer atentamente cada pregunta de esta entrevista y marque la alternativa que crea conveniente y/o responder desde su experiencia y conocimiento.

Objetivo General

Analizar la incorporación de la COVID-19 como causal objetiva válida de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada, Perú-2021.

1. Según su criterio, Ud. ¿Qué entiende por causales objetivas de extinción del contrato de trabajo?

- Son aquellos supuestos externos o ajenos al trabajador y empleador, que conllevan a extinguir el contrato de trabajo.
- b) Son aquellos supuestos originados directamente por el empleador y el trabajador que extinguen la relación laboral.
- Otra opinión: Tienen que encuadrar taxativamente en la norma, con la finalidad de evitar decisiones arbitrarias con respecto a los despidos.

2. ¿Ud. conoce cuáles son las causales objetivas para extinguir un contrato de trabajo?

El caso fortuito y la fuerza mayor, los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, la disolución y liquidación de la empresa y la quiebra, y la reestructuración patrimonial sujeta al Decreto Legislativo N° 845.

b) El mutuo disenso, el fallecimiento del empleador y/o trabajador, entre otros.

c) Otra opinión: _____

3. ¿Ud. cree que la COVID-19 enmarca dentro de alguna de las causales objetivas de extinción del contrato de trabajo?

Sí, en los casos fortuitos o fuerza mayor y por motivos económicos.

b) No, porque la COVID-19 es una enfermedad.

c) Otra opinión:

4. En su opinión ¿Cree que debería incorporarse a la COVID-19 como causal objetiva válida de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada?

Sí, porque la COVID-19 cumple con los supuestos en relación a las causas objetivas de extinción del contrato de trabajo para poner fin una relación laboral, por otro lado, al no regular la COVID-19 como causal objetiva de extinción laboral en nuestra legislación peruana, la fuente de trabajo futuro se vería perjudicado grandemente.

b) No, porque muchos derechos laborales del trabajador se verían vulnerados, puesto que gran parte de trabajadores serían despedidos de sus centros de labores.

Otra opinión: es necesario la regulación de la covid -19 como supuesto de las circunstancias antes descritas, teniendo como premisa que el derecho debe regular siempre los supuestos que devienen en la sociedad, la covid -19 a generado un gran impacto en las fuentes de empleo que debe de regularse con la finalidad de evitar mayores perjuicios , no solo del trabajador sino también del empleador.

Objetivo Especifico 1

Analizar la aplicación del derecho preferente a la recontractación de aquellos trabajadores desvinculados por una causa objetiva de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada, Perú- 2021

5. Según su criterio, Ud. ¿Qué entiende por derecho preferente en relación a la recontractación laboral?

- a) Es dar la prioridad al/los trabajador(es) despedidos para que se reincorporen nuevamente en su anterior centro de labores.
- b) Consiste en dar la preferencia, según el orden de mérito dentro de un concurso laboral.
- c) Otra opinión _____

6. ¿Conoce Ud. en qué circunstancias la legislación laboral peruana aplica el derecho preferente? Si /no, fundamente su respuesta

Si, este derecho se aplica en el caso de despidos colectivos, el cual la norma establece un plazo para la notificación al trabajador y genera el derecho de indemnizar al trabajador.

7. ¿Ud. cree que los trabajadores despedidos por causas objetivas, deberían gozar del derecho preferente?

- a) Sí, porque al ser despedidos los trabajadores en circunstancias no previstas, ameritan a que en un futuro estos sean reincorporados en comparación con otros trabajadores.
- b) No, porque sería injusto que en un concurso laboral se restrinjan oportunidades a los postulantes, puesto que dentro de los concursantes pueden existir personal con más eficiencia, preparación, etc.
- c) Otra opinión _____

Objetivo Específico 2

Recomendar la regulación de la aplicación de la extinción individual del contrato de trabajo por causas objetivas válidas de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada, Perú-2021

8. ¿Qué entiende Ud. por extinción individual del contrato de trabajo?
- a) Es todo suceso en relación al cese de la relación laboral originada entre el empleador y su trabajador.
 - b) Son sucesos que ponen fin una relación laboral.
 - c) Otra opinión _____

9. En la legislación peruana en el artículo 46 del TUO del DEC. LEG. 728 de la LPCL, tipifica las causas objetivas de terminación del contrato de trabajo, en ese sentido ¿Cree Ud. que dentro del marco de las causas objetivas de extinción del contrato de trabajo también se debería incorporar la extinción de forma individual?
- a) Sí, porque las causales objetivas que extinguen la relación laboral en nuestra legislación peruana, no solo deberían estar orientada a extinguir el contrato de trabajo en forma colectiva sino también individual.
 - b) No, porque considero que las causales objetivas que extinguen la relación laboral en nuestra legislación, al estar orientada a extinguir el contrato de trabajo en forma colectiva, es suficiente, por lo que no sería necesario incorporar la extinción de manera individual.
 - c) Otra opinión: Teniendo como marco de acción la causal de la covid-19 si se debería regular la extinción del contrato de trabajo en forma individual, considerando que existe muchas empresas que cuentan con menos de 10 trabajadores por lo que no se puede considerar una extinción colectiva.
10. En tiempos de Pandemia el empleador se ha visto perjudicado económicamente por el hecho de mantener a sus trabajadores sin obtener producción, ante ello ¿Ud. cree que sería conveniente regular a la COVID-19



como causal objetiva de extinción individual del contrato de trabajo y de esa manera proteger la fuente de trabajo a futuro?

a) Sí

b) No

c) Otra opinión: si, debiendo darse mayor énfasis al derecho preferente a fin de que la empresa se vea perjudicada.

11. ¿Autoriza el uso del contenido de su entrevista para fines estrictamente académicos y de investigación?: Si () NO ()

Anexo 16: Entrevista resuelta por Abogado especialista 4.

A4 GUÍA DE ENTREVISTA

I. TÍTULO:

"El COVID-19 como causal objetiva válida de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada, Perú-2021"

II. DATOS DEL (LA) ENTREVISTADO (A):

APELLIDOS Y NOMBRES: Aguilar Romero Segundo Celso

PROFESIÓN: Derecho

CARGO O INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Ejercicio libre de la defensa privada

FECHA: 24/09/2021

III. FINALIDAD DE LA ENTREVISTA:

La presente guía de entrevista tiene por finalidad obtener opiniones y/o conocimientos en relación a la presente investigación; por lo cual, está diseñado y estructurado en conformidad con los objetivos en estudio.

IV. INDICACIONES:

Leer atentamente cada pregunta de esta entrevista y marque la alternativa que crea conveniente y/o responder desde su experiencia y conocimiento.

Objetivo General

Analizar la incorporación de la COVID-19 como causal objetiva válida de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada, Perú-2021.

1. Según su criterio, Ud. ¿Qué entiende por causales objetivas de extinción del contrato de trabajo?
 - a) Son aquellos supuestos externos o ajenos al trabajador y empleador, que conllevan a extinguir el contrato de trabajo.
 - b) Son aquellos supuestos originados directamente por el empleador y el trabajador que extinguen la relación laboral.
 - c) Otra opinión _____

2. ¿Ud. conoce cuáles son las causales objetivas para extinguir un contrato de trabajo?

- a) El caso fortuito y la fuerza mayor, los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, la disolución y liquidación de la empresa y la quiebra, y la reestructuración patrimonial sujeta al Decreto Legislativo N° 845.
- b) El mutuo disenso, el fallecimiento del empleador y/o trabajador, entre otros.
- c) Otra opinión _____

3. ¿Ud. cree que la COVID-19 enmarca dentro de alguna de las causales objetivas de extinción del contrato de trabajo?

- a) Sí, en los casos fortuitos o fuerza mayor y por motivos económicos.
- b) No, porque la COVID-19 es una enfermedad.

c) Otra opinión: _____
_____ Es una Causa objetiva extraordinaria _____

4. En su opinión ¿Cree que debería incorporarse a la COVID-19 como causal objetiva válida de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada?

- a) Sí, porque la COVID-19 cumple con los supuestos en relación a las causas objetivas de extinción del contrato de trabajo para poner fin una relación laboral, por otro lado, al no regular la COVID-19 como causal objetiva de extinción laboral en nuestra legislación peruana, la fuente de trabajo futuro se vería perjudicado grandemente.
- b) No, porque muchos derechos laborales del trabajador se verían vulnerados, puesto que gran parte de trabajadores serían despedidos de sus centros de labores.

- c) Otra opinión: La COVID 19 no debería servir como una causal objetiva para extinguir una relación Laboral porque no sería justo despedir a un trabajador por una pandemia.

Objetivo Especifico 1

Analizar la aplicación del derecho preferente a la recontractación de aquellos trabajadores desvinculados por una causa objetiva de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada, Perú- 2021

5. Según su criterio, Ud. ¿Qué entiende por derecho preferente en relación a la recontractación laboral?
- a) Es dar la prioridad al/los trabajador(es) despedidos para que se reincorporen nuevamente en su anterior centro de labores.
- b) Consiste en dar la preferencia, según el orden de mérito dentro de un concurso laboral.
- c) Otra opinión _____

6. ¿Conoce Ud. en qué circunstancias la legislación laboral peruana aplica el derecho preferente? Si /no, fundamente su respuesta.
Sí, en la época cuando Alberto Fujimori era presidente del Perú muchos trabajadores fueron despedidos pasado un tiempo fueron reincorporados a sus puestos laborables. _____
7. ¿Ud. cree que los trabajadores despedidos por causas objetivas, deberían gozar del derecho preferente?
- a) Sí, porque al ser despedidos los trabajadores en circunstancias no previstas, ameritan a que en un futuro estos sean reincorporados en comparación con otros trabajadores.

- b) No, porque sería injusto que en un concurso laboral se restrinjan oportunidades a los postulantes, puesto que dentro de los concursantes pueden existir personal con más eficiencia, preparación, etc.
- c) Otra opinión _____
- _____

Objetivo Especifico 2

Recomendar la regulación de la aplicación de la extinción individual del contrato de trabajo por causas objetivas válidas de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada, Perú-2021

8. ¿Qué entiende Ud. por extinción individual del contrato de trabajo?
- a) Es todo suceso en relación al cese de la relación laboral originada entre el empleador y su trabajador.
- b) Son sucesos que ponen fin una relación laboral.
- c) Otra opinión _____
- _____
- _____
9. En la legislación peruana en el artículo 46 del TUO del DEC. LEG. 728 de la LPCL, tipifica las causas objetivas de terminación del contrato de trabajo, en ese sentido ¿Cree Ud. que dentro del marco de las causas objetivas de extinción del contrato de trabajo también se debería incorporar la extinción de forma individual?
- a) Sí, porque las causales objetivas que extinguen la relación laboral en nuestra legislación peruana, no solo deberían estar orientada a extinguir el contrato de trabajo en forma colectiva sino también individual.
- b) No, porque considero que las causales objetivas que extinguen la relación laboral en nuestra legislación, al estar orientada a extinguir el contrato de

trabajo en forma colectiva, es suficiente, por lo que no sería necesario incorporar la extinción de manera individual.

c) Otra opinión _____

10. En tiempos de Pandemia el empleador se ha visto perjudicado económicamente por el hecho de mantener a sus trabajadores sin obtener producción, ante ello ¿Ud. cree que sería conveniente regular a la COVID-19 como causal objetiva de extinción individual del contrato de trabajo y de esa manera proteger la fuente de trabajo a futuro?

a) Sí

b) No

c) Otra opinión _____

11. ¿Autoriza el uso del contenido de su entrevista para fines estrictamente académicos y de investigación?: Si (X) NO ()

Anexo 17: Entrevista resuelta por Abogado especialista 5



GUÍA DE ENTREVISTA

I. TÍTULO:

"El COVID-19 como causal objetiva válida de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada, Perú-2021"

II. DATOS DEL (LA) ENTREVISTADO (A):

APELLIDOS Y NOMBRES: Tinen Ruiz, César Augusto

PROFESIÓN: Abogado Defensor

CARGO O INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Independiente

FECHA: 14.10.2021

III. FINALIDAD DE LA ENTREVISTA:

La presente guía de entrevista tiene por finalidad obtener opiniones y/o conocimientos en relación a la presente investigación; por lo cual, está diseñado y estructurado en conformidad con los objetivos en estudio.

IV. INDICACIONES:

Leer atentamente cada pregunta de esta entrevista y marque la alternativa que crea conveniente y/o responder desde su experiencia y conocimiento.

Objetivo General

Analizar la incorporación de la COVID-19 como causal objetiva válida de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada, Perú-2021

1. Según su criterio, Ud. ¿Qué entiende por causales objetivas de extinción del contrato de trabajo?
 - a) Son aquellos supuestos externos o ajenos al trabajador y empleador, que conllevan a extinguir el contrato de trabajo.
 - b) Son aquellos supuestos originados directamente por el empleador y el trabajador que extinguen la relación laboral.
 - c) Otra opinión: **Conforme a nuestra legislación, el Decreto Supremo N° 003-97-TR, ha establecido en su artículo 46 las causas objetivas de la terminación de la relación laboral, las cuales son: el caso fortuito y la fuerza mayor, motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, la disolución, liquidación o quiebra de la empresa, y la reestructuración patrimonial; en ese sentido, considero apropiado**

precisar que dichas causales resultan ser supuestos externos de extinción de la relación laboral respecto los supuestos basados en la conducta o rendimiento del trabajador en la relación laboral, a que se refiere el artículo 22 del acotado decreto.

2. ¿Ud. conoce cuáles son las causales objetivas para extinguir un contrato de trabajo?
 - a) El caso fortuito y la fuerza mayor, los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, la disolución y liquidación de la empresa y la quiebra, y la reestructuración patrimonial sujeta al Decreto Legislativo N°845.
 - b) El mutuo disenso, el fallecimiento del empleador y/o trabajador, entre otros.
 - c) Otra opinión _____
3. ¿Ud. cree que la COVID-19 enmarca dentro de alguna de las causales objetivas de extinción del contrato de trabajo?
 - a) Sí, en los casos fortuitos o fuerza mayor y por motivos económicos.
 - b) No, porque la COVID-19 es una enfermedad.
 - c) Otra opinión: Si se refiere al supuesto en que un trabajador ha sido contagiado de Covid-19 y, por dicha situación, el empleador ha procedido a despedirlo, ello no tiene justificación legítima alguna, deviniendo claramente en inconstitucional, al atentar contra el derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación, por razones de enfermedad.
4. En su opinión ¿Cree que debería incorporarse a la COVID-19 como causal objetiva válida de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada?
 - a) Sí, porque la COVID-19 cumple con los supuestos en relación a las causas objetivas de extinción del contrato de trabajo para poner fin una relación laboral, por otro lado, al no regular la COVID-19 como causal objetiva de extinción laboral en nuestra legislación peruana, la fuente de trabajo futuro se vería perjudicado grandemente.
 - b) No, porque muchos derechos laborales del trabajador se verían vulnerados, puesto que gran parte de trabajadores serían despedidos de

sus centros de labores.

- c) Otra opinión: No debe incluirse el contagio del Covid-19 como una causal objetiva de extinción de la relación laboral, pues ello atenta contra el derecho a la igualdad y no discriminación, como se ha respondido anteriormente. Si bien dicha enfermedad resulta altamente contagiosa, deben aplicarse las medidas sanitarias respectivas a fin de suspender su actividad dentro del centro de trabajo y evitar su propagación en los otros trabajadores, por lo demás, no encuentro ninguna razón justificable para despedirlo por tener dicha enfermedad.

Objetivo Especifico 1

Analizar la aplicación del derecho preferente a la recontractación de aquellos trabajadores desvinculados por una causa objetiva de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada, Perú- 2021

5. Según su criterio, Ud. ¿Qué entiende por derecho preferente en relación a la recontractación laboral?
- a) Es dar la prioridad al/los trabajador(es) despedidos para que se reincorporen nuevamente en su anterior centro de labores.
- b) Consiste en dar la preferencia, según el orden de mérito dentro de un concurso laboral.
- c) Otra opinión: Debe precisarse que, el Decreto Supremo N° 003-97-TR ha establecido determinados supuestos que regulan el derecho de preferencia para la readmisión de sus trabajadores, frente a algunas causales objetivas de terminación de la relación laboral, como en algunos contratos modales. Por ejemplo, el artículo 52 establece que los trabajadores afectados por el cese en los casos contemplados en los incisos a) y b) del Artículo 46 (caso fortuito, fuerza mayor, motivos tecnológicos, etc.) gozan del derecho de preferencia para su readmisión en el empleo si el empleador decidiera contratar nuevo personal para ocupar cargos iguales o similares, dentro de un año de producido el cese colectivo. Asimismo, en referencia a los contratos modales, el artículo 64, que regula los contratos modales de servicio intermitente, establece que dichos contratos podrán efectuarse con el mismo trabajador, quien tendrá derecho preferencial en la contratación, pudiendo consignarse en el contrato primigenio tal derecho, el que operará en forma automática, sin necesidad de requerirse de nueva celebración de contrato o renovación;



igualmente el Artículo 69, respecto de los contratos de temporada, señala que si el trabajador fuera contratado por un mismo empleador por dos temporadas consecutivas o tres alternadas tendrá derecho a ser contratado en las temporadas siguientes.

6. ¿Conoce Ud. en qué circunstancias la legislación laboral peruana aplica el derecho preferente? Si /no, fundamente su respuesta.

Sí, conforme se ha respondido en la pregunta anterior.

7. ¿Ud. cree que los trabajadores despedidos por causas objetivas, deberían gozar del derecho preferente?

a) **Sí, porque al ser despedidos los trabajadores en circunstancias no previstas, ameritan a que en un futuro estos sean reincorporados en comparación con otros trabajadores.**

- b) No, porque sería injusto que en un concurso laboral se restrinjan oportunidades a los postulantes, puesto que dentro de los concursantes pueden existir personal con más eficiencia, preparación, etc.

- c) Otra opinión _____

Objetivo Específico 2

Recomendar la regulación de la aplicación de la extinción individual del contrato de trabajo por causas objetivas válidas de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada, Perú-2021

8. ¿Qué entiende Ud. por extinción individual del contrato de trabajo?
- a) Es todo suceso en relación al cese de la relación laboral originada entre el empleador y su trabajador.
 - b) Son sucesos que ponen fin una relación laboral.
 - c) Otra opinión: **Nuestra legislación, ha regulado como actos unilaterales de la extinción de la relación laboral a la figura de la "renuncia", entendida como el acto por el cual el trabajador voluntariamente decide dar término a la relación laboral, y, por otro lado, al "despido", referido a aquel acto por el que el empleador procede a dar por culminada la relación laboral por las causas establecidas en la ley.**
9. En la legislación peruana en el artículo 46 del TUO del DEC. LEG. 728 de la LPCL, tipifica las causas objetivas de terminación del contrato de trabajo, en ese sentido ¿Cree Ud. que dentro del marco de las causas objetivas de extinción del contrato de trabajo también se debería incorporar la extinción de forma individual?
- a) Sí, porque las causales objetivas que extinguen la relación laboral en nuestra legislación peruana, no solo deberían estar orientada a extinguir el contrato de trabajo en forma colectiva sino también individual.
 - b) **No, porque considero que las causales objetivas que extinguen la relación laboral en nuestra legislación, al estar orientada a extinguir el contrato de trabajo en forma colectiva, es suficiente, por lo que no sería necesario incorporar la extinción de manera individual.**
 - c) Otra opinión _____

10. En tiempos de Pandemia el empleador se ha visto perjudicado económicamente por el hecho de mantener a sus trabajadores sin obtener producción, ante ello ¿Ud. cree que sería conveniente regular a la COVID-19

como causal objetiva de extinción individual del contrato de trabajo y de esa manera proteger la fuente de trabajo a futuro?

- a) Sí
- b) No
- c) Otra opinión: **Primero, debe precisarse que, en cuanto al Covid-19 como enfermedad contagiada al trabajador para su despido, ello no resulta justificable, por las razones expuestas en la pregunta 03. Ahora, en cuanto al contexto que ha producido dicha pandemia, a nivel socioeconómico y la emergencia sanitaria, considero que, en vez de optar por la extinción de los contratos laborales, es preferible aplicar su suspensión, hasta que efectivamente la empresa pueda reiniciar sus actividades, lo que resultaría menos perjudicial a los derechos del trabajador, que se encontrarían afectados por despidos masivos.**

11. ¿Autoriza el uso del contenido de su entrevista para fines estrictamente académicos y de investigación?: Si (X) NO ()

Anexo 18: Entrevista resuelta por Empleador especialista 1.

GUÍA DE ENTREVISTA E-1

I. TÍTULO:
"El COVID-19 como causal objetiva válida de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada, Perú-2021"

II. DATOS DEL (LA) ENTREVISTADO (A):
APELLIDOS Y NOMBRES: JARA SICCHA JHON ALEX
NOMBRE DE LA EMPRESA: JAN JARC E.I.R.L.
FECHA: 27/09/2021

III. FINALIDAD DE LA ENTREVISTA:
La presente guía de entrevista tiene por finalidad obtener opiniones y/o conocimientos en relación a la presente investigación; por lo cual, está diseñado y estructurado en conformidad con los objetivos en estudio.

IV. INDICACIONES:
Leer atentamente cada pregunta de esta entrevista y marque la respuesta que crea conveniente desde su experiencia y conocimiento.

Objetivo General

Analizar la incorporación de la COVID-19 como causal objetiva válida de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada, Perú-2021

1. Según su criterio, Ud. ¿Cree que la COVID-19 podría ser una forma de terminar un contrato de trabajo?

a) Sí, porque la COVID-19 ha generado la mayor tasa de desempleo a nivel global, debido a la crisis económica.

b) No, porque se debe respetar el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores, aunque la organización no cuente con los recursos.

c) Otra opinión, _____

2. ¿Ud. separaría a sus trabajadores de su empresa a raíz de una crisis económica originada por la COVID-19?

- a) Sí, porque con ello estaría protegiendo la empleabilidad a futuro, asimismo evitaría la extinción de mi empresa.
- b) Definitivamente no, porque prefiero extinguir mi empresa antes de perjudicar económicamente a mis trabajadores.
- c) Tal vez, porque de una u otra forma me deslindaría de responsabilidad a futuro.

Objetivo Especifico 1

Analizar la aplicación del derecho preferente a la recontratación de aquellos trabajadores desvinculados por una causa objetiva de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada, Perú-2021

3. Según su criterio, ¿Ud. daría la prioridad de contratar a los trabajadores que fueron despedidos por una causal objetiva (COVID-19) en una futura convocatoria laboral realizado por su empresa?

- a) Sí, porque los trabajadores fueron despedidos por causas ajenas y no previstas dentro de la organización.
- b) No, porque el empleador es libre de decidir con quien contratar.
- c) Dependerá del puntaje y/o mérito durante el proceso de selección del trabajador.

Objetivo Especifico 2

Recomendar la regulación de la aplicación de la extinción individual del contrato de trabajo por causas objetivas válidas de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada, Perú-2021

4. ¿Qué entiende Ud. por terminación del contrato de trabajo individual?

- a) Es toda forma de extinguir una relación laboral entre un trabajador y su empleador.

- b) Es la extinción de la relación laboral entre un grupo de trabajadores y su empleador.
5. ¿Ud. se ha visto forzado a despedir alguno de sus trabajadores por crisis económica en tiempos de pandemia (COVID-19)?
- a) Sí, porque lamentablemente la pandemia del COVID-19 no solo amenazaba económicamente, sino también puso en riesgo la vida de los trabajadores de la organización.
- b) No, porque actualmente no existe una norma que ampare estos despidos a causa de la COVID-19.
- c) No, porque se acordó toda una variedad de medidas en relación al trabajo remoto, reducción de sueldos, etc., con la finalidad de proteger ambos grupos (trabajador-empleador)
6. Autoriza el uso del contenido de su entrevista para fines estrictamente académicos y de investigación: Sí (X) NO ()

Anexo 19: Entrevista resuelta por Empleador especialista 2.

GUÍA DE ENTREVISTA E 2

I. TÍTULO:
"El COVID-19 como causal objetiva válida de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada, Perú-2021"

II. DATOS DEL (LA) ENTREVISTADO (A):
APELLIDOS Y NOMBRES: *Brennox Derivados Sana Cerrill*
NOMBRE DE LA EMPRESA: *AGROEXPORT JOCEMAC SAC*
FECHA: *22/04/2021*

III. FINALIDAD DE LA ENTREVISTA:
La presente guía de entrevista tiene por finalidad obtener opiniones y/o conocimientos en relación a la presente investigación; por lo cual, está diseñado y estructurado en conformidad con los objetivos en estudio.

IV. INDICACIONES:
Leer atentamente cada pregunta de esta entrevista y marque la respuesta que crea conveniente desde su experiencia y conocimiento.

Objetivo General

Analizar la incorporación de la COVID-19 como causal objetiva válida de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada, Perú-2021

1. Según su criterio, Ud. ¿Cree que la COVID-19 podría ser una forma de terminar un contrato de trabajo?

a) Sí, porque la COVID-19 ha generado la mayor tasa de desempleo a nivel global, debido a la crisis económica.

b) No, porque se debe respetar el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores, aunque la organización no cuente con los recursos.

c) Otra opinión, _____

2. ¿Ud. separaría a sus trabajadores de su empresa a raíz de una crisis económica originada por la COVID-19?
- a) Sí, porque con ello estaría protegiendo la empleabilidad a futuro, asimismo evitaría la extinción de mi empresa.
 - b) Definitivamente no, porque prefiero extinguir mi empresa antes de perjudicar económicamente a mis trabajadores.
 - c) Tal vez, porque de una u otra forma me deslindaría de responsabilidad a futuro.

Objetivo Especifico 1

Analizar la aplicación del derecho preferente a la recontractación de aquellos trabajadores desvinculados por una causa objetiva de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada, Perú-2021

3. Según su criterio, ¿Ud. daría la prioridad de contratar a los trabajadores que fueron despedidos por una causal objetiva (COVID-19) en una futura convocatoria laboral realizado por su empresa?
- a) Sí, porque los trabajadores fueron despedidos por causas ajenas y no previstas dentro de la organización.
 - b) No, porque el empleador es libre de decidir con quien contratar.
 - c) Dependerá del puntaje y/o mérito durante el proceso de selección del trabajador.

Objetivo Especifico 2

Recomendar la regulación de la aplicación de la extinción individual del contrato de trabajo por causas objetivas válidas de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada, Perú-2021

4. ¿Qué entiende Ud. por terminación del contrato de trabajo individual?
- a) Es toda forma de extinguir una relación laboral entre un trabajador y su empleador.

AGROEXPORT JOCEJAC S.A.C.
Jefe Oficina de Recursos Humanos
REGISTRO GENERAL

- b) Es la extinción de la relación laboral entre un grupo de trabajadores y su empleador.
5. ¿Ud. se ha visto forzado a despedir alguno de sus trabajadores por crisis económica en tiempos de pandemia (COVID-19)?
- a) Sí, porque lamentablemente la pandemia del COVID-19 no solo amenazaba económicamente, sino también puso en riesgo la vida de los trabajadores de la organización.
- b) No, porque actualmente no existe una norma que ampare estos despidos a causa de la COVID-19.
- c) No, porque se acordó toda una variedad de medidas en relación al trabajo remoto, reducción de sueldos, etc., con la finalidad de proteger ambos grupos (trabajador-empleador)
6. Autoriza el uso del contenido de su entrevista para fines estrictamente académicos y de investigación: Si () NO ()

AGROEXPORT JOCEJAC S.A.C.

Julio César Bermúdez Desposorio
GERENTE GENERAL

GUÍA DE ENTREVISTA E 3

I. TÍTULO:

"El COVID-19 como causal objetiva válida de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada, Perú-2021"

II. DATOS DEL (LA) ENTREVISTADO (A):

APELLIDOS Y NOMBRES: Asencio Contreras Manuel Jonathan

NOMBRE DE LA EMPRESA: Pollería Jean Pierre

FECHA: 12/09/2021

III. FINALIDAD DE LA ENTREVISTA:

La presente guía de entrevista tiene por finalidad obtener opiniones y/o conocimientos en relación a la presente investigación; por lo cual, está diseñado y estructurado en conformidad con los objetivos en estudio.

IV. INDICACIONES:

Leer atentamente cada pregunta de esta entrevista y marque la respuesta que crea conveniente desde su experiencia y conocimiento.

Objetivo General

Analizar la incorporación de la COVID-19 como causal objetiva válida de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada, Perú-2021

1. Según su criterio, Ud. ¿Cree que la COVID-19 podría ser una forma de terminar un contrato de trabajo?
 - a) Sí, porque la COVID-19 ha generado la mayor tasa de desempleo a nivel global, debido a la crisis económica.
 - b) No, porque se debe respetar el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores, aunque la organización no cuente con los recursos.
 - c) Otra opinión, _____

2. ¿Ud. separaría a sus trabajadores de su empresa a raíz de una crisis económica originada por la COVID-19?

- a) Sí, porque con ello estaría protegiendo la empleabilidad a futuro, asimismo evitaría la extinción de mi empresa.
- b) Definitivamente no, porque prefiero extinguir mi empresa antes de perjudicar económicamente a mis trabajadores.
- c) Tal vez, porque de una u otra forma me deslindaría de responsabilidad a futuro.

Objetivo Especifico 1

Analizar la aplicación del derecho preferente a la recontratación de aquellos trabajadores desvinculados por una causa objetiva de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada, Perú-2021

3. Según su criterio, ¿Ud. daría la prioridad de contratar a los trabajadores que fueron despedidos por una causal objetiva (COVID-19) en una futura convocatoria laboral realizado por su empresa?

- a) Sí, porque los trabajadores fueron despedidos por causas ajenas y no previstas dentro de la organización.
- b) No, porque el empleador es libre de decidir con quien contratar.
- c) Dependerá del puntaje y/o mérito durante el proceso de selección del trabajador.

Objetivo Especifico 2

Recomendar la regulación de la aplicación de la extinción individual del contrato de trabajo por causas objetivas válidas de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada, Perú-2021

4. ¿Qué entiende Ud. por terminación del contrato de trabajo individual?

- a) Es toda forma de extinguir una relación laboral entre un trabajador y su empleador.
- b) Es la extinción de la relación laboral entre un grupo de trabajadores y su empleador.
5. ¿Ud. se ha visto forzado a despedir alguno de sus trabajadores por crisis económica en tiempos de pandemia (COVID-19)?
- a) Sí, porque lamentablemente la pandemia del COVID-19 no solo amenazaba económicamente, sino también puso en riesgo la vida de los trabajadores de la organización.
- b) No, porque actualmente no existe una norma que ampare estos despidos a causa de la COVID-19.
- c) No, porque se acordó toda una variedad de medidas en relación al trabajo remoto, reducción de sueldos, etc., con la finalidad de proteger ambos grupos (trabajador-empleador)
6. Autoriza el uso del contenido de su entrevista para fines estrictamente académicos y de investigación: Si (✓) NO ()

I. TITULO:

"El COVID-19 como causal objetiva válida de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada, Perú-2021"

II. DATOS DEL (LA) ENTREVISTADO (A):

APELLIDOS Y NOMBRE: *Sandoz Jara, Jefferson F.*

NOMBRE DE LA EMPRESA: *Líbano - Baza "Jeffrey"*

FECHA:

III. FINALIDAD DE LA ENTREVISTA:

La presente guía de entrevista tiene por finalidad obtener opiniones y/o conocimientos en relación a la presente investigación; por lo cual, está diseñado y estructurado en conformidad con los objetivos en estudio.

IV. INDICACIONES:

Leer atentamente cada pregunta de esta entrevista y responder desde su experiencia y conocimiento.

Objetivo General

Analizar la incorporación de la COVID-19 como causal objetiva válida de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada, Perú-2021

1. Según su criterio, Ud. ¿Cree que la COVID-19 podría ser una forma de terminar un contrato de trabajo?

a) Si, porque la COVID-19 ha generado la mayor tasa de desempleo a nivel global, debido a la crisis económica.

- b) No, porque se debe respetar el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores, aunque la organización no cuente con los recursos.
- c) Otra opinión: _____

2. ¿Ud. separaría a sus trabajadores de su empresa a raíz de una crisis económica originada por la COVID-19?

- a) Sí, porque con ello estaría protegiendo la empleabilidad a futuro, asimismo evitaría la extinción de mi empresa.
- b) Definitivamente no, porque prefiero extinguir mi empresa antes de perjudicar económicamente a mis trabajadores.
- c) Tal vez, porque de una u otra forma me deslindaría de responsabilidad a futuro.

Objetivo Específico 1

Analizar la aplicación del derecho preferente a la reconstrucción de aquellos trabajadores desvinculados por una causa objetiva de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada, Perú-2021

3. Según su criterio, ¿Ud. daría la prioridad de contratar a los trabajadores que fueron despedidos por una causal objetiva (COVID-19) en un futuro concurso laboral realizado por su empresa?

- a) Sí, porque los trabajadores fueron despedidos por causas ajenas y no previstas dentro de la organización.
- b) No, porque el empleador es libre de decidir con quien contratar.
- c) Dependerá del puntaje y/o mérito durante el proceso de selección del trabajador.

Objetivo Específico 2

Regular la aplicación de la extinción individual del contrato de trabajo por causas objetivas válidas de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada, Perú-2021

4. ¿Qué entiende Ud. por terminación del contrato de trabajo individual?

- a) Es toda forma de extinguir una relación laboral entre un trabajador y su empleador.

b) Es la extinción de la relación laboral entre un grupo de trabajadores y su empleador.

5. ¿Ud. se ha visto forzado a despedir alguno de sus trabajadores por crisis económica en tiempos de pandemia (COVID-19)?

a) Sí, porque lamentablemente la pandemia del COVID-19 no solo amenazaba económicamente, sino también puso en riesgo la vida de los trabajadores de la organización.

b) No, porque actualmente no existe una norma que ampare estos despidos a causa de la COVID-19.

c) No, porque se acordó toda una variedad de medidas en relación al trabajo remoto, reducción de sueldos, etc., con la finalidad de proteger ambos grupos (trabajador-empfeador)

6. Autoriza el uso del contenido de su entrevista para fines estrictamente académicos y de investigación: Si NO ()

Anexo 22: Entrevista resuelta por Empleador especialista 5.

GUÍA DE ENTREVISTA E5

I. TÍTULO:

"El COVID-19 como causal objetiva válida de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada, Perú-2021"

II. DATOS DEL (LA) ENTREVISTADO (A):

APELLIDOS Y NOMBRES: Deysi Merari, Guzmán Gutiérrez

NOMBRE DE LA EMPRESA: KRISTELL S.A.C

FECHA: 28/09/2021

III. FINALIDAD DE LA ENTREVISTA:

La presente guía de entrevista tiene por finalidad obtener opiniones y/o conocimientos en relación a la presente investigación; por lo cual, está diseñado y estructurado en conformidad con los objetivos en estudio.

IV. INDICACIONES:

Leer atentamente cada pregunta de esta entrevista y marque la respuesta que crea conveniente desde su experiencia y conocimiento.

Objetivo General

Análisis de la incorporación de la COVID-19 como causal objetiva válida de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada, Perú-2021

1. Según su criterio, Ud. ¿Cree que la COVID-19 podría ser una forma de terminar un contrato de trabajo?
 - a) **Sí, porque la COVID-19 ha generado la mayor tasa de desempleo a nivel global, debido a la crisis económica.**
 - b) No, porque se debe respetar el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores, aunque la organización no cuente con los recursos.
 - c) Otra opinión,

2. ¿Ud. separaría a sus trabajadores de su empresa a raíz de una crisis económica originada por la COVID-19?
- a) **Sí, porque con ello estaría protegiendo la empleabilidad a futuro, asimismo evitaría la extinción de mi empresa.**
 - b) Definitivamente no, porque prefiero extinguir mi empresa antes de perjudicar económicamente a mis trabajadores.
 - c) Tal vez, porque de una u otra forma me deslindaría de responsabilidad a futuro.

Objetivo Especifico 1

Analizar la aplicación del derecho preferente a la recontractación de aquellos trabajadores desvinculados por una causa objetiva de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada, Perú-2021

3. Según su criterio, ¿Ud. daría la prioridad de contratar a los trabajadores que fueron despedidos por una causal objetiva (COVID-19) en una futura convocatoria laboral realizado por su empresa?
- a) **Sí, porque los trabajadores fueron despedidos por causas ajenas y no previstas dentro de la organización.**
 - b) No, porque el empleador es libre de decidir con quien contratar.
 - c) Dependerá del puntaje y/o mérito durante el proceso de selección del trabajador.

Objetivo Especifico 2

Recomendar la regulación de la aplicación de la extinción individual del contrato de trabajo por causas objetivas válidas de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada, Perú-2021

4. ¿Qué entiende Ud. por terminación del contrato de trabajo individual?
- a) **Es toda forma de extinguir una relación laboral entre un trabajador y su empleador.**

- b) Es la extinción de la relación laboral entre un grupo de trabajadores y su empleador.
5. ¿Ud. se ha visto forzado a despedir alguno de sus trabajadores por crisis económica en tiempos de pandemia (COVID-19)?
- a) **Sí, porque lamentablemente la pandemia del COVID-19 no solo amenazaba económicamente, sino también puso en riesgo la vida de los trabajadores de la organización.**
- b) No, porque actualmente no existe una norma que ampare estos despidos a causa de la COVID-19.
- c) No, porque se acordó toda una variedad de medidas en relación al trabajo remoto, reducción de sueldos, etc., con la finalidad de proteger ambos grupos (trabajador-empleador)
6. Autoriza el uso del contenido de su entrevista para fines estrictamente académicos y de investigación: Sí (X) NO ()