



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**Contrato de trabajo y derecho a la remuneración de docentes  
en el Colegio Annie Soper durante la emergencia sanitaria,  
Moyobamba 2020.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

**AUTORES:**

Rosa Beldad Rengifo Florian (ORCID 0000-0002-5000-5972)

Miwler Jocimar Peralta Piérola (ORCID 0000-0001-9324-8272)

**ASESOR:**

Dr. Cabeza Molina, Luis Felipe (ORCID: 0000-0002-5800-0199)

**LINEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma Laboral: Flexibilidad laboral y reforma procesal laboral.

MOYOBAMBA-PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

El presente trabajo de investigación es dedicado principalmente a Dios, por ser nuestro inspirador y darnos fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de nuestros anhelos más deseados. A nuestros padres, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ellos hemos logrado llegar hasta aquí y convertirnos en lo que somos. Es un orgullo y el privilegio de ser sus hijos, son los mejores padres. A nuestros hermanos y hermanas por estar siempre presentes, acompañándonos y por el apoyo moral, que me nos brindaron a lo largo de esta etapa de nuestra vida. A todas las personas que me han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con éxito en especial a aquellos que nos abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

## **Agradecimiento**

A Dios por bendecirnos con la vida, por guiarnos a lo largo de nuestra existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad. Gracias a mis padres: Lauro Rengifo Torres y, Vilma Evita Florian Uceda; y; Candelario Peralta Delgado y, Loyola Piérola Rodríguez, por ser los principales promotores de nuestros sueños, por confiar y creer en nuestras expectativas, por los consejos, valores y Agradecemos a nuestros docentes de la universidad César Vallejo de la facultad de derecho de la ciudad de Moyobamba, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de nuestra carrera profesional.

## Índice

Carátula	
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice.....	iv
Resumen .....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	8
II. MARCO TEÓRICO: .....	11
III.METODOLOGÍA .....	20
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	20
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización: .....	20
3.3. Escenario de estudio.....	21
3.4. Participantes .....	21
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	21
3.6. Procedimiento .....	22
3.7. Rigor científico .....	22
3.8. Método de análisis de la información .....	23
3.9. Aspectos éticos .....	23
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	24
V. CONCLUSIONES .....	33
VI. RECOMENDACIONES .....	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS	
ANEXO 01: Declaratoria de originalidad de autores.	
ANEXO 02: Declaratoria de autenticidad del asesor.	
ANEXO 03: Declaratoria de autenticidad del asesor.	
ANEXO 04: Declaratoria de autenticidad del asesor.	
ANEXO 05: Matriz de categorización apriorística.	
ANEXO 06: Consentimiento informado para entrevista de participantes.	
ANEXO 07: Instrumento de investigación	
ANEXO 08: Carta a expertos para evaluación de instrumento.	
ANEXO 09: Informe de opinión sobre instrumento de investigación científica.	

ANEXO 10: Solicitud de autorización para realizar investigación.

ANEXO 11: Carta de aceptación

ANEXO 12: Pantallazo del turnitin

ANEXO 13: Evidencias fotográficas.

## Resumen

En la presente tesis, se plantea como objetivo general identificar las modificaciones al contrato de trabajo que afectaría el derecho a la remuneración de los educandos en el Colegio Annie Soper, durante la emergencia sanitaria, Moyobamba, 2020. Nuevas realidades se vivieron a nivel mundial cuando el 11 de marzo de 2020, la Organización a cargo de la Salud a nivel Mundial, y es que, en nuestro país, también se decretó el Estado de Emergencia y con ello se plantearon una serie de decretos que recogen la suspensión perfecta de labores, según el Decreto 011-2020-TR, tal realidad ha traído consigo la alteración de las situaciones laborales que en ocasiones han vulnerado ciertos derechos laborales. Del mismo modo, se tiene como diseño de investigación la teoría fundamentada, aplicándose para ello la Guía de entrevista, que, por los motivos de la pandemia, se han tenido que realizar aplicando los sistemas digitales, tales como el formulario del google. Obteniendo como principales resultados la identificación de las modificaciones al contrato de trabajo que afectaría el derecho a la remuneración de los educandos en el Colegio Annie Soper, durante la emergencia sanitaria, Moyobamba, 2020. Para el presente caso, se ha podido determinar que las modificaciones que se han realizado en el contrato de trabajo que afectarían el derecho a la remuneración serían la reducción de la remuneración básica que les asiste a los docentes.

**Palabras Claves:** Contrato de trabajo, Derecho a la remuneración, Emergencia sanitaria.

## **Abstract**

In this thesis, the general objective is to identify the modifications to the employment contract that would affect the right to remuneration of students at the Annie Soper School, during the health emergency, Moyobamba, 2020. New realities were experienced worldwide when On March 11, 2020, the Organization in charge of World Health, and it is that in our country, the State of Emergency was also decreed and with it a series of decrees were raised that include the perfect suspension of work, according to Decree 011-2020-TR, such a reality has brought with it the alteration of labor situations that have sometimes violated certain labor rights. In the same way, the research design is based on grounded theory, applying the Interview Guide, which for the reasons of the pandemic, had to be carried out using digital systems, such as the google form. Obtaining as main results the identification of the modifications to the employment contract that would affect the right to remuneration of the students in the Annie Soper School, during the health emergency, Moyobamba, 2020. For the present case, it has been determined that the modifications that have been made in the employment contract that would affect the right to remuneration would be the reduction of the basic remuneration that assists teachers.

Keywords: Employment contract, Right to remuneration, Health emergency.

## I. INTRODUCCIÓN

Nuevas realidades se vivieron a nivel mundial cuando el 11 de marzo de 2020, la Organización a cargo de la Salud a nivel Mundial, y en nuestro país, también se decretó el Estado de Emergencia y con ello se plantearon una serie de decretos que recogen la suspensión perfecta de labores, según el Decreto 011-2020-TR.

En Europa, parte del continente que ha sido golpeado severamente por la pandemia, reconoce a nivel mundial, la necesidad que se ha presentado para proteger los derechos laborales y sobre el derecho a la educación, pues ha sido una realidad *sui generis* por la magnitud del problema como por la situación sin antecedentes históricos del mismo calibre, por la cantidad de víctimas y contagiados; y el por el riesgo de contagio. (Martínez, Zabalegui & Sevilla, 2021)

Aun cuando a nivel internacional e incluso a nivel nacional se contaron con diversas medidas económicas para apaciguar la situación laboral y la crisis que generó la pandemia, y así encontramos el dato que presentó “Perú Agenda al 2031, para el progreso social y económico”, el reconocido representante de la Sociedad Nacional de Industrias detalló que, según cifras del Instituto Nacional de Estadísticas, aumentó el número de subempleo elevándose a 8.4 millones de individuos, aunado a ello tenemos la cifra de desempleo en todo el mundo, el mismo que incrementó a 8,8% en los seis meses finales del año 2020. Considerándose que 994 mil 300 individuos, entre mujeres y varones, buscaron empleo profundamente y de manera constante en el país. Así como también ha existido en el segundo trimestre de este año, un decaimiento del 56,3% en los sueldos provenientes del trabajo, al realizar un comparando con el mismo periodo en el año 2019, este concepto analizado es por aquellas actividades de trabajadores tanto subordinados como los que obtienen sus remuneraciones por actividad independiente. (INEI, 2020)

Por su lado la Organización Internacional del Trabajo indica que para el año 2020 la mitigación de los puestos laborales hace predecir una descomunal merma de las remuneraciones. Inclusive reporta que dentro de los trabajadores que aún mantienen su puesto de trabajo, han visto reducidos drásticamente sus salarios. En el Perú, se tiene que conforme al sondeo continuo de Empleabilidad en Perú; en los meses de marzo a mayo 2020, el



ingreso nominal tuvo una reducción de 8,1% en comparación con el mismo periodo en el año pasado, tomando como ciudad de referencia a Lima. Inclusive se han considerado bajas en las remuneraciones, en el caso de varones, hasta un menos 12.7%, concluyendo que existe un quiebre en las planillas, con reducciones hasta el 52% interanual. (OIT 2020)

En nuestra región, también se ha percibido este impacto, al sentido que en nuestra localidad hemos podido advertir que docentes de escuelas y colegios particulares vieron reducidos sus remuneraciones, en especial en la institución educativa Escuela Cristiana Annie Soper.

Este contexto social nos lleva a plantearnos el siguiente problema general:

¿Cuáles son las modificaciones al contrato de trabajo que afectaría el derecho a la remuneración de los docentes en el Colegio Annie Soper, durante la emergencia sanitaria, Moyobamba, 2020? Proponemos como cuestiones específicas conocer: ¿Cuáles son los principios laborales que deben protegerse en el contrato de trabajo de los docentes en el Colegio Annie Soper durante la emergencia sanitaria, Moyobamba, 2020? Y si finalmente, ¿Cuáles han sido las condiciones laborales de los educandos en el Colegio Annie Soper que se presentaron durante la emergencia sanitaria, Moyobamba, 2020?

Esta investigación cuenta con motivación de carácter teórico; pues se examinarán las múltiples teorías que se relacionan con el derecho al trabajo, y dentro de ellas el derecho a la remuneración. Adicionalmente, en referencia al carácter metodológico, las diversas etapas del proceso de la investigación científica estarán revestidos por el rigor del método científico, buscando con ello aportar conocimiento sobre ambas categorías estudiadas a la comunidad científica, se logre el desarrollo de teorías para lo que se recolectará datos que coadyuvarán en los estudios científicos futuros que estén vinculados con el derecho al trabajo y el derecho a la remuneración. Respecto de la justificación práctica, coadyuvará para conocer una difícil situación en la que nos ha tocado vivir como comunidad internacional y que necesitamos conocer para tomar herramientas de mejora en el Derecho Laboral. La investigación tiene su justificación por conveniencia debido a que nos va a permitir aportar con esto a un problema que es menester ser atendido, por la importancia del derecho laboral. Por ello la presente tiene una justificación social, pues hemos

sido conscientes que esta enfermedad nos ha tocado en lo profundo de nuestra sociedad, ha tocado familias enteras y ha golpeado severamente nuestra economía para afrontar esta pandemia.

Siendo nuestro objetivo principal de investigación es identificar cuáles son las modificaciones al contrato de trabajo que afectaría el derecho a la remuneración de los educandos en el Colegio Annie Soper, durante la emergencia sanitaria, Moyobamba, 2020. Objetivos específicos: Describir cuáles son los principios laborales que deben protegerse en el contrato de trabajo de los educandos en el Colegio Annie Soper durante la emergencia sanitaria, Moyobamba, 2020. Y finalmente identificar las condiciones laborales de los educandos en el Colegio Annie Soper que se presentaron durante la emergencia sanitaria, Moyobamba, 2020.

La Hipótesis general que podemos plantear es que las modificaciones al contrato de trabajo que afectaría el derecho a la remuneración serían: la reducción unilateral de la remuneración, horas extras impagas, y afectación al derecho de una remuneración mínima. Como hipótesis específicas planteamos que los principios laborales que deben protegerse en el contrato de trabajo de los docentes en el Colegio Annie Soper durante la emergencia sanitaria, Moyobamba, 2020 son los principios de irrenunciabilidad, de derechos adquiridos y el principio protector. Y finalmente, las condiciones laborales de los docentes en el Colegio Annie Soper afrontaron durante la emergencia sanitaria, Moyobamba, 2020 han sido de implementarse de equipos digitales para poder realizar sus actividades, así como la inversión de mayor tiempo en el desarrollo de su preparación de clases y seguimiento al estudiante.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel nacional, tenemos los siguientes antecedentes: Ávalos (2019) en su artículo científico "*Jornada laboral: importancia y aspectos críticos de su regulación*". Pontificia Universidad Católica del Perú, Revista De Derecho, concluye que al referirnos a los derechos laborales debemos reconocer que ésta se fundamenta en una de las políticas de mayor antigüedad y de vital importancia tanto en el derecho internacional como en el derecho nacional; pero que esto no ha llevado que el avance de esta rama evite que sea una de las ramas en donde existe muy poca fiscalización, en donde existen muchos derechos vulnerados, y que al llegar al poder judicial son poco amparadas. Propone el autor una redefinición de los conceptos como jornada laboral, y todos sus efectos, a la luz de la nueva situación que nos ha conllevado la llegada de la pandemia mundial.

Por su lado, Toyama & Yomond (2020) en su artículo científico titulado "*Los nuevos conflictos jurídicos laborales a propósito de la COVID-19*". Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), concluye que la COVID-19 es la causante de que nuestra forma de vivir haya cambiado, y con ello, hemos adquirido cambios en nuestra sociedad, una realidad de incertidumbre, y sobre todo nuevos cuestionamientos en el mundo laboral. Con mayor precisión, la COVID-19 ha propiciado un efecto directo en el mundo laboral, pues no se han visto variaciones, únicamente, en cuanto a los sistemas laborales, sino que hemos tenido que afrontar principalmente con novedosos tipos de conflictos laborales, por la presentación de una nueva realidad, pues ahora la prioridad era cuidar de nuestra salud y así evitar contagio. Reconoce que los problemas laborales primordiales están vinculados a la reparación por daños y perjuicios, los procesos de nulidad de los ceses, las cancelaciones por beneficios laborales, variados cuestionamientos a las medidas que se adoptaron para la suspensión perfecta de labores, y otros.

Por otro lado, Cruz (2020) en su artículo científico "*Técnicas normativas y aplicativas en las medidas laborales ante el COVID 19 en España*". Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), *Ius Et Veritas*, concluye que la declaración del estado de emergencia en el año 2020, ha recluso a la ciudadanía en sus hogares, con un impacto muy grave causado por la parálisis de la economía, y que han conllevado consecuencias devastadoras en el

mundo laboral, y que han sido necesarias adoptar acciones urgente; tales como a) reglamentar las circunstancias para el trabajo a distancia, en aquellos centros laborales que debían acatar el cierre total de los locales y procurar mantener los vínculos laborales, cuando sean posibles; b) en cuyos casos sea inevitable la suspensión de los vínculos laborales, crear sistemas que favorezcan tanto a empleadores como empleados, evitando a todo costo, los ceses colectivos; c) se debían declarar como despidos en calidad de injustificados si tenían como única motivación la suspensión de la actividad económica a causa de la declaración de emergencia; d) proponer modelos conciliadores sobre las responsabilidades de la familia así como de los empleadores durante la adopción de las medidas en el estado de emergencia sanitaria; e) a manera extraordinaria, se podía otorgar permisos con carácter recuperable; y finalmente: f) el estado adoptó medidas para atender económicamente a los empleados que pasaban por un estadio sin desempeño económico.

La pandemia ha traído consecuencias devastadoras para nuestra economía y ha sacudido el ámbito laboral, en especial implicancias en la economía privada. Pero cuando esta situación vulnera los derechos de los trabajadores merece un especial análisis. De la Torre (2020) en su artículo científico titulado: *“¿Un Derecho Laboral de emergencia?: análisis del impacto laboral del COVID 19”* Wolters Kluwer España, nos demuestra que la realidad en Europa tras el impacto del COVID 19 durante el año 2020, han sido semejantes que las que podemos advertir en todo el mundo, devastadores económicamente, concluyendo que el Estado debe robustecer una red de protección gubernamental y aplicar o gestar nuevas políticas de solidaridad que no dejen nadie atrás, y que los puestos de trabajo respeten ciertos indicadores estratégicos y de eficiencia. También se plantea la renovación de algunas instituciones laborales que garanticen una flexibilidad en la seguridad eficaz y se practique el reparto de los costes sean públicos o en el sector privado, equilibrando los sacrificios que deben hacer el Estado, las empresas y los recursos humanos tras el COVID 19 para beneficio de todos.

En ese sentido, Slinger (2020) en su artículo científico titulado: *“El COVID-19 y el Derecho Laboral Aspectos laborales de la emergencia sanitaria”* Universidad Católica del Uruguay, Hace un análisis sobre las consecuencias

de este fenómeno provocado por el COVID-19 en el ámbito privado en su país, y es que en este ámbito existe una especial condición cuando advertimos que los involucrados llegaron a arribar medidas de consenso mutuo, tales como las debidas disminuciones de manera pasajera de remuneración como de la jornada laboral; inclusive en situaciones que se ha llegado a acuerdos sobre la disminución del salario y a su vez un pago de terminación fragmentado. En muchas otras instituciones prestadoras de servicios se llegó al acuerdo de adelantar las licencias o los periodos vacacionales agendadas para años futuros, inclusive se lograron acuerdos de un tipo de licencia muy especial, en el que se otorgaban sin gozar de las remuneraciones. Lo que conlleva a reconocer que todos los actores y poderes del estado se involucraron en pro de lograr una solución y salida pacífica frente a ésta crisis sanitaria. Laborar desde casa ahora presentaba una situación única, que hizo resaltar la calidad humana de los empleadores, buscando siempre proteger al más débil de la relación laboral: los trabajadores.

Por su lado, Hamul'ák & Nevická (2021) *“El eslovaco contra el danés derecho laboral tras acercarse la pandemia por COVID-19”* Facultad de Derecho Eslovaquia, La pandemia de la corona virus afecta el funcionamiento de todos los estados. Interviene en diversos ámbitos de la vida, y son las relaciones laborales las que podemos considerar como el ámbito de mayor impacto negativo. La República Eslovaca se enfrenta a una pandemia en términos de derecho laboral con modificaciones parciales al Código Laboral y una forma híbrida de trabajo de corta duración. Por lo tanto, en este trabajo se señalan las deficiencias de la legislación de la República Eslovaca, así como propone soluciones que ayudarían a aliviar el aumento del desempleo, pero también a ajustar la labor en el mercado a la demanda de formas de trabajo modernas y flexibles. También se analizan las medidas que eligió el Reino de Dinamarca para reprimir las consecuencias de la pandemia, que eran de carácter sostenible y cumplían los requisitos del respeto a los derechos laborales. (p.238)

Asimismo, Encabo (2018) refiere que, en la actualidad en el máximo tribunal europeo en materia de derechos humanos, el TEDH, no ha tenido muchas ocasiones para comentar al respecto cuándo una relación laboral en condiciones de extrema explotación y sometimiento excede el alcance del

contrato de trabajo tal como lo refiere el art. 4 del Convenio Europeo de Derechos del Hombre y Libertades Fundamentales sobre la trata de seres humanos, el trabajo forzoso y la esclavitud o prácticas similares. La CEDH no considera que existiera esclavitud o servidumbre, lo que nos puede brindar elementos relevantes para demarcar todos estos fenómenos de explotación laboral extrema vinculados a situaciones de vulnerabilidad y gran vulnerabilidad; o ir más allá, críticamente, para detectar una cierta reticencia en este órgano judicial a admitir la existencia de formas contemporáneas de esclavitud en Europa. (, p. 41)

Sobre el análisis de nuestras categorías, las hemos clasificado en dos, la primera es el Contrato de trabajo; Mella (2017) refiere que previamente debemos analizar el surgimiento de la responsabilidad contractual de cualquiera de las partes del contrato, que requiere de la existencia previa de una obligación lícita, de ahí que dicha responsabilidad también se denomine «obligacional». Dicha obligación previa actúa como un *prius*, a diferencia de lo que sucede en la responsabilidad extracontractual, en la que la única obligación es posterior al daño y se refiere a la propia de indemnizar este último. (p.25).

En tal sentido, López (2020) refiere que los contratos de trabajo son vinculaciones de carácter jurídico que producen derechos y deberes que se crean, se pueden variar y, finalmente, extinguir. Encontrando aquí el sustento para las modificaciones contractuales, tales como las de variación de horario, sede en la que se brinde el trabajo, la modalidad e incluso el monto del salario. En este vínculo, contratado y contratante, pactan la compensación del trabajo humano por un sueldo, ya en su mayoría materializado en dinero o, además, en especie. (p.16)

La teoría general del trabajo, la utilidad y la riqueza; Maynard citado por Keynes. (1936) introdujo el concepto de “demanda efectiva” al estudio de la ciencia económica y creó una nueva teoría del empleo. La demanda efectiva es aquella que realmente se materializa en una cantidad demandada. Para Keynes la demanda efectiva (la cantidad de productos realmente demandada) es lo que determina el volumen de empleo, ya que el empresario va a producir la cantidad de mercancías que tengan probabilidad de ser vendidas. Es decir, un empresario en una economía moderna va a regular su producción de

acuerdo con la demanda existente. Sabiendo que determinada producción requiere de la contratación de trabajadores, entonces la demanda efectiva es lo que determina el volumen del empleo en un país. Comprendiendo que el valor del trabajo tiene relación con la demanda y la oferta, y en un punto de intersección se logran materializar las expectativas de ambos sectores (p.30). Presentándose así las obligaciones del empleador de la cancelación de la remuneración y del respecto irrestricto de los derechos laborales del trabajador. Por su lado Aguilar (2017) sostiene que si existe desempleo en un país es porque la demanda efectiva es insuficiente. (p. 87)

Sobre el Contrato de trabajo se estudian dentro del Derecho Laboral, principios como el Principio protector, que fue analizado por Cuevas (2017) quien señala que es necesario para proteger los derechos que le son inalienables y de carácter fundamental de los trabajadores, aplicar el principio Protector del derecho, el mismo que se conoce también como el principio tutelar o de tutela. Y que tal principio no es aplicable de ningún test de proporcionalidad, pues en el Derecho Laboral se debe optimizar los derechos inherentes al trabajador, ya que la defensa de las responsabilidades fundamentales de trabajadores no puede descansar en el "peso" del derecho que parece estar en el otro extremo de la escala. Por tanto, es fundamental que los derechos se adjudiquen como reglas, como se analiza en este principio.

Sobre este principio, Preisser, Pieter, & Harth (2021) sugieren que en el trabajo que les asiste a los docentes en tiempo de pandemia, debe considerarse que se deben respetar las reglas de distancia de acuerdo con el estándar de salud y seguridad ocupacional y que se deben observar regulaciones y medidas especiales bajo las condiciones de la pandemia de COVID-19. Lo que debe sostener la implementación práctica de medidas de protección y prevención en la seguridad y salud ocupacional: medidas de sustitución, técnicas, organizativas y de protección personal. En ese sentido y analizando el principio protector, Arellano & Benfeld, (2017) refiere que este principio debe ampliar su influencia tanto a los aspectos sustantivos como en el ámbito del derecho procesal, y que el análisis debe realizarse mediante la protección de las garantías constitucionales.

Afín con los Principios laborales, también se reconoce los Derechos adquiridos, para Vogelmann (2021) este principio debe ser considerado desde

la teoría de los derechos adquiridos pues ésta encarna un derecho que ya es parte de la esfera de goce de los trabajadores y que un tercero, bajo ninguna condición, puede despojarlos. Inclusive es un derecho que se garantiza por la fuerza sindical, siendo uno de sus principales pilares de reconocimiento en el derecho laboral colectivo.

Al estudiar el principio de los derechos adquiridos, Tikh nova (2020) refiere que está ligado a la meritocracia, pues demuestra que cuando los trabajadores están motivados en relación con sus derechos laborales, es un incentivo para la significancia laboral y por ende para el reconocimiento de su labor dentro de la institución.

Por su lado Ferraz (2019) sostiene que la cuestión derechos adquiridos dentro de los contratos laborales deben estar sujetos a otros principios constitucionales y no deben considerarse normas que estén contrarias a los derechos del trabajador. Así lo sostienen Islam, Maideen & Abdullah (2019) quienes estudiaron que este principio alienta a los empleados, así como a los empleadores a encontrar elementos básicos para iniciar una coordinación eficiente en el desarrollo sostenible de la actividad de la institución o empresa. Así también lo definen Markova, Paraskevopoulou & McKay (2019) pues consideran que este principio importa a la hora de crear oportunidades y condiciones laborales en la estructura laboral, pues existe una relación de importancia en ambas estructuras: la del ámbito laboral privado como la pública.

Podemos definir que dentro del Contrato de trabajo también se considera el Principio de Irrenunciabilidad de los derechos laborales, Ortiz & Realpe (2020) comprenden que las prerrogativas que se otorga dentro de una relación laboral deben comprenderse como la irrenunciabilidad de aquellos beneficios mínimos que la norma les asegura a los trabajadores y que esto conlleva a su respeto absoluto sin poderse concebir un contrato de trabajo que vulnere los derechos reconocidos en la norma y que se adecúen al contexto laboral. Y en tal sentido Irureta (2020) logra identificar que, si bien los derechos laborales están sujetos al contrato de trabajo, no puede entenderse bajo ningún argumento que en un Estado Constitucional y democrático de Derecho se acepte la retroactividad de las normas y la renuncia a los derechos laborales, pues el Estado debe garantizar su pleno goce y ejercicio.



Respecto de nuestra segunda categoría, el derecho a la remuneración, hemos podido advertir que Gave (2017) sostiene que: se podrá hablar de remuneración en sentido estricto cuando de por medio exista un contrato de trabajo. En consecuencia, únicamente compete referirnos a remuneración cuando dentro de la relación podemos encontrar una prestación personal y el criterio de la subordinación, y aquellos casos donde haya ausencia de éstos, estaremos frente a una retribución por un servicio, y más no a una remuneración. El problema se complica cuando existen elementos de la realidad que evidencian una discordancia entre lo que se dice y lo que se hace, más aún si la prestación del servicio no es gratuita. (p.323) Tal es el caso que prestan los obreros o en su caso los docentes que realizan labor por horas académicas, y es donde se debe precisar la remuneración a percibir y las horas establecidas del dictado de la cátedra.

Pero al parecer, no sería la única problemática, pues Zuta refiere que existe diferencia entre el salario percibido por mujeres y por varones, considerando que ello se debe a problemas de magnitudes globales, y que pese a los avances en temas de igualdad laboral y de género; aún existe mucha labor a realizar en este extremo, pues considera que la desigualdad remunerativa en nuestro país, aún persiste. (p. 21)

Referente a los derechos sobre la remuneración, Sun, Zhuang, Zhu, Zhang, He, & Xiong (2021) refieren que la evaluación del valor de las habilidades laborales es importante para que las empresas seleccionen y retengan a su personal humano y en base a ello les generen remuneraciones equivalentes con el desempeño que realizan.

En relación con el sector educación, Gave (2017) sostiene que la evaluación a la labor docente es una actividad que merece mecanismos que guarden la pulcritud y seriedad necesaria, pero que esto va de la mano con los sistemas económicos aceptables para ejecutar la labor. Finalmente, si se desea un cambio y progreso en el sector educación, es necesario incentivar la labor del docente con remuneraciones justas y que no tengan el carácter de irrisorio.

Respecto a la jornada docente Jacomini, da Cruz & de Castro (2020) refiere que en la jurisprudencia universal no se cumple con una remuneración mínima relativa a la distribución de la jornada laboral docente; y que se deben considerar aspectos como la duración y composición de la jornada docente, la

acumulación de puestos, la dedicación exclusiva y el trabajo en un solo centro son todavía incipientemente afrontados por las redes educativas. Se considera necesario avanzar con miras a superar la fragmentación de la jornada docente con miras a la valoración de la docencia y la mejora de las condiciones de enseñanza en las escuelas públicas básicas.

En el sector educación se entiende una precariedad salarial, según Ferre J. (2020) en su investigación en Argentina proporciona una visión única de la interrelación entre las relaciones laborales, el crecimiento económico y el conflicto laboral-capital en el sector educación.

Así mismo, Alves, Sonobe & Aline (2018) refieren que sobre la remuneración se debe establecer una media como indicador de la valorización docente en el mercado de trabajo, pues comparado con otras labores remuneradas, los docentes se encuentran en una situación desfavorable y que en estas circunstancias de pandemia han tenido que realizar inversiones en materiales y equipos técnicos a fin de hacer efectivo su labor docente.

Debe entenderse que esta categoría debe ser comprendida dentro de la labor docente en las instituciones particulares, y así lo estudia Valdeiglesias (2018) que refiere que aquellos beneficios y salario que es recibido por los docentes de las instituciones públicas no son percibidos por los de privadas, toda vez que en el sector público, por ejemplo; se pueden ascender por ocho escalas que oscilan desde los dos mil soles hasta el máximo nivel que tiene una remuneración de cinco mil trescientos noventa en cambio la realidad en los colegios privados es que su remuneración oscila entre la remuneración mínima legal y los tres mil soles.

En nuestra realidad posterior a la presencia del Covid, se plasmaron Decretos supremos que consagraban dentro de las medidas, la suspensión perfecta de labores y otras medidas que se adoptaron dentro del Estado de Emergencia. Lo que conllevó a incorporar condiciones laborales en la carrera docente tales como las que señalan Ralón, Vieta & Vásquez (2004) que refieren que con la educación virtual los docentes deben dedicarse más horas de trabajo, el uso obligatorio de equipos digitales para el desarrollo de sus clases y contar con una línea de internet que haga posible el dictado de clases. Palumbo (2020) sostiene que se sabe poco sobre las implicaciones del trabajo a distancia desde casa en la capacidad de los empleados remotos para gestionar la interacción

entre el trabajo y la vida. Así podemos encontrar dentro de los principales documentos legales emitidos: El Decreto de Urgencia N° 038-2020 con fecha de publicación del 14 de abril de 2020, en el que se adoptan medidas ante la pandemia generada por la COVID-19, y en donde el Estado adoptó algunas medidas orientadas a mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores. Así, una de las principales figuras creadas es la suspensión perfecta de labores, la misma que se encuentra regulada en el Decreto anteriormente citado.

Posteriormente, se otorgó una última prórroga de la emergencia sanitaria dispuesta mediante el Decreto Supremo N° 025-2021-SA promulgada el 14 de agosto de 2021, que se encontraba vigente hasta el próximo 31 de marzo del 2022.

No obstante, mediante el Decreto de Urgencia N° 087-2021 publicado el 16 de setiembre de 2021, se ha modificado la vigencia de la medida de suspensión establecida en razón a la pandemia. En ese sentido, la suspensión perfecta de labores creada por el Decreto de Urgencia N° 038-2020 se encontraba vigente solo hasta el 2 de octubre del 2021.

Asimismo, ante la modificación, la aplicación de otras medidas laborales previstas en el marco legal vigente no podrá ser decidida unilateralmente por el empleador, sino que se requerirá del acuerdo entre las partes de la relación laboral.

### **III.METODOLOGÍA**

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

##### **Tipo**

Se ha considerado realizarla bajo la tipología de investigación básica, pues su objetivo no es la modificación de la realidad, sino el estudio de las categorías elegidas para poder conocer mejor la realidad planteada, desde una visión especialista, colectiva y científico, social y conceptual acerca de la relación que existe entre contrato de trabajo y derecho a la remuneración de docentes en el Colegio Annie Soper durante la emergencia sanitaria, Moyobamba, 2020.

##### **Diseño**

Se parte del reconocimiento de las teorías que ya se encuentran profundamente arraigadas en el derecho laboral (Hernández, Fernández & Baptista (2014, p. 472) y así poder desarrollar nuevos conceptos y categorías que esclarezcan nuestra realidad problemática.

#### **3.2.Categorías, Subcategorías y matriz de categorización:**

##### **Categorías**

Durante el recojo de los antecedentes se plantean los criterios previos a fin de poder establecer la categorización de estudio, como lo señala Cisterna & Cabrera, (2005), entendidas como aquellas circunstancias de estudio que de forma especial va construyendo el estudio de nuestras categorías; y que tal circunstancia se realiza previo al trabajo de obtención de datos, y buscan crear reducidos campos de estudio. Para lo cual hemos considerado:

**Primera categoría:** Contrato de trabajo

##### **Sub categorías:**

- Modificaciones contractuales
- Obligaciones del empleador
- Adaptaciones post pandemia

## **Segunda Categoría:** Derecho a la remuneración

### **Sub categorías:**

- Pago por hora académica.
- Otros conceptos remunerativos
- Implementaciones necesarias logísticas a cargo del empleado.

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

Se contempló como escenario de estudio: la Escuela Cristiana Annie Soper. Considerando que la ubicación del estudio debe entenderse al grupo total de quienes conforman el destino de la investigación. (Rodríguez, 2011, p. 145)

### **3.4. Participantes**

Se contó como partícipes a los docentes que laboran en la Escuela Cristiana Annie Soper, pues Hernández, et al (2014) sostiene que en una investigación cualitativa, la muestra que se adopte deberá estar constituida por el conglomerado de sujetos sobre los cuáles se adquirirá la compilación de la investigación.

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

#### **Técnicas**

Cuando nos referimos a la técnica de investigación científica, hacemos mención a un procedimiento típico, validado por la práctica, orientado generalmente —aunque no exclusivamente— a obtener y transformar información útil para la solución de problemas de conocimiento en las disciplinas científicas. Toda técnica prevé el uso de un instrumento de aplicación; así, el instrumento de la técnica de Encuesta es el cuestionario; de la técnica de Entrevista es la Guía de tópicos de entrevista. Rojas (2011).

La técnica que se adecúa con propiedad a la presente investigación fue la de entrevistar a los docentes de la Escuela Cristiana Annie Soper; conociendo que la táctica que usemos en la recolección de datos coadyuvará al logro de los objetivos trazados. (Arias, 2012, p. 67)

### **La entrevista**

Se aplicó la entrevista que contiene una guía de preguntas a los docentes de la institución educativa, tal como sugiere Hernández, R., et al (2014), se piensa realizar un encuentro a través de los aplicativos virtuales, que serán grabados para dejar constancia de la actividad realizada; interviniendo, por un lado, nosotros como investigadores y los docentes como entrevistados. El hecho de contar con la elaboración de una guía de preguntas no enerva que de la entrevista surjan nuevas inquietudes y/o aportes que coadyuven al esclarecimiento de nuestros problemas de investigación.

### **Instrumentos**

Se aplicó la guía de entrevistas, que forma parte de nuestro trabajo en los anexos de la investigación y que ha sido evaluadas por expertos a fin de poder sustentar la viabilidad a fin de ser aplicada en la presente investigación, la Guía de entrevista como instrumento para la recolección de datos; entendiendo al instrumento como el formato empleado por el investigador para la recopilación de datos. (Arias, 2012, p. 68)

### **Guía de entrevista**

Hernández, et al (2014) describe que, al realizar la construcción de una guía, tal como la que será utilizada en nuestra investigación, se debe considerar elementos importantes como la atención que se merece el entrevistado, las consecuencias de cada pregunta y la finalidad de la entrevista a realizar.

Asimismo, el Diccionario de Ciencias de la Educación, refiere que la entrevista es una técnica de gran utilidad en la investigación cualitativa para recabar datos; se define como una conversación que se propone un fin determinado distinto al simple hecho de conversar.

## **3.6. Procedimiento**

El procedimiento de investigación estuvo a cargo de los dos investigadores, cumpliendo con pedir previamente la autorización a la institución educativa, para luego de haber desarrollado nuestro marco teórico, realizar la elaboración del instrumento a aplicar, el mismo que fue

debidamente validado y revisado por expertos. Lo que corresponde al desarrollo de la recolección de datos, guía de entrevista semi estructurada acerca del derecho al trabajo y del derecho a la remuneración, la misma que fue aplicada a los docentes de la institución de la Escuela Cristiana Annie Soper mediante la aplicación del google forms.

### **3.7. Rigor científico**

Los valores que están inmersos en una investigación hacen que sea necesario establecer según Hernández, et al (2014) son: criterios de dependencia, los cuales vinculan al investigador con el marco teórico, con la estructura de la investigación planteada, el diseño que se propone de la investigación. La credibilidad sobre los datos obtenidos y la transferencia de los resultados, que serán corroborados por los expertos, así como por nuestro asesor investigador.

### **3.8. Método de análisis de la información**

#### **Método comparativo**

Baena (2017) consiste en comparar semejanzas y diferencias, cuyo accionar principal es reconocer el grado de analogía entre las situaciones comparadas y las dificultades. Según Fideli, citado por Tonon (2011) el método comparativo es un método para confrontar dos o varias propiedades enunciadas en dos o más objetos, en un momento preciso o en un arco de tiempo más o menos amplio. De esta manera se comparan unidades geopolíticas, procesos, e instituciones, en un tiempo igual o que se lo considera igual

#### **Método inductivo**

Cabezas, Andrade & Torres (2018) indican que consiste en examinar casos de manera particular para llegar a conclusiones generales, es decir, que se inicia con enunciados separados, para llegar a desenlaces generales.

### **Método de analítico**

Cabezas, et al., (2018) El método consiste en la descomposición de las partes del fenómeno estudiado, es decir disolver en partes los elementos que lo integran partiendo del todo.

### **3.9. Aspectos éticos**

La investigación ha sido proyectada por los investigadores, bajo estricto cumplimiento de las normas APA - American Psychological Association, respetando los derechos de autor, y sobre ello cumpliendo con los reglamentos dispuestos por la Universidad Cesar Vallejo, así mismo, en el desarrollo de la entrevista será desarrollado respetando la integridad y confidencialidad de los profesionales haciendo un consentimiento informado de los detalles y preguntas de la entrevista. Espinoza (2020) señala que, durante el proceso investigativo cualitativo, la confidencialidad y privacidad debe estar presente en cada etapa de la investigación, desde la proyección hasta la emisión de resultados.



#### IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN:

**TABLA 1:**

<b>Objetivo General: Identificar cuáles son las modificaciones al contrato de trabajo que afectaría el derecho a la remuneración de los educandos en el Colegio Annie Soper, durante la emergencia sanitaria, Moyobamba, 2020.</b>			
<b>Entrevistados</b>	<b>P. N° 1</b>	<b>P. N°2</b>	<b>P. N°3</b>
<b>1</b>	Contrato a tiempo determinado	En el año 2020 si con una reducción de horas de trabajo y este año 2021 se mantiene lo acordado.	NO
<b>2</b>	Contrato renovado anualmente desde hace 6 años. Contrato a plazo fijo.	Disminución	No
<b>3</b>	Soy docente del nivel inicial desde el año de 1998 hasta la actualidad. Contrato a plazo fijo o determinado	Lógicamente que si, ya que la crisis afectó el trabajo de los padres	No hubo horas extras
<b>4</b>	Trabajo en el colegio ANNIE SOPER desde el año 2016. Contrato a plazo fijo o determinado	la verdad que no. se mantuvo igual.	no.
<b>5</b>	Trabajadora febrero 2017. Contrato a plazo fijo o determinado.	Si, hubo un reajuste porque las pensiones ya no se cobraban igual, pero a la vez también fui afectada económicamente por los compromisos que ya tenía para el año.	Si, no fueron canceladas
<b>6</b>	Contrato a plazo fijo o determinado, mi relación laboral inicia desde el 2017.	No	no

Fuente:

Anexo 7. Guía de entrevista

**Interpretación:** Realizada la entrevista a los docentes de la institución se puede apreciar que en su mayoría a pesar de trabajar por más de cinco años en algunos casos, su contrato es a tiempo determinado. Y que se han percibido la reducción de su remuneración en el año pasado. Y se ha logrado identificar un caso en el que se prestaron horas extras pero que éstas no fueron remuneradas.

**TABLA 2:**

**Objetivo Específico 1:** Describir cuáles son los principios laborales que deben protegerse en el contrato de trabajo de los docentes en el Colegio Annie Soper durante la emergencia sanitaria, Moyobamba, 2020

Entrevistados	P. N° 4	P. N°5	P. N°6
1	Vacaciones, Licencia por salud, Preparación de clases	NO	NO
2	Vacaciones, Licencia por salud	No	Actualmente no, en años a anteriores si, con otra administración
3	Vacaciones, preparación de clases.	Ninguno	Antes y durante la pandemia si
4	Vacaciones, Licencia por salud, capacitaciones	no.	a veces
5	Vacaciones, preparación de clases.	No	Si
6	Capacitaciones.	No	No

Fuente:  
Anexo 7. Guía de entrevista

**Interpretación:** Examinando las entrevistas se puede advertir que los docentes reconocen que no aplica el principio laboral de protección del trabajador en la relación laboral, pues en su mayoría consideran que no se protege al docente como trabajador y parte más débil de la relación laboral.

**TABLA 3:**

**Objetivo Específico 2:** Identificar las condiciones laborales de los docentes en el Colegio Annie Soper que se presentaron durante la emergencia sanitaria, Moyobamba, 2020.

Entrevistados	P. N° 7	P. N° 8	P. N° 9
1	Sí, no tenemos un horario establecido ya que debemos atender a los padres en los diferentes horarios, por más que uno pueda poner un límite igual no respetan, hasta me tuve que comprar otro celular y numero específicamente para mi vida privada.	8 horas diarias, desarrollo de clase de arte y cultura.	Ninguna.
2	Si, en el sector privado se bajó los salarios y se trabajó más que uno del estado	5 horas en promedio, dictado de clases, orientaciones al estudiante	Igualar condiciones entre colegios del estado y públicos en cuanto a accesos a talleres de fortalecimiento
3	Si un poco, si bien es cierto de que reconocen nuestros beneficios, de todos modos el sueldo se modificó un poco	Se trabaja de acuerdo al horario establecido en mi caso de 7:15 am hasta la 1:10 pm, nos conectamos mediante el meet ya que la escuela cuenta con una plataforma.	Ninguna

4	si. trabajar remotamente con los estudiantes de lunes a viernes.	ingreso 7:15 am hasta las 1:15pm.	Que con el trabajo remoto se trabaja mucho más con los estudiantes, no hay descanso los padres nos llaman mañana, tarde y noche. Por lo tanto creo que nuestra remuneración debería ser mucho más.
5	Si, primero en lo económico, también tener que aprender nuevos programas tecnológicos para poder desarrollar con veracidad las clases	4 horas cronológicas, durante estas horas se desarrollan las clases según el curso correspondiente, se hacen uso de los materiales como libros y otros que ellos tienen, se realizan juegos, dinámicas con los niños para no ser muy monótono, se dialoga con ellos porque es fundamental escucharlos y comprenderlos.	Ninguna.
6	No	Dependiendo el horario de clases, de 4 a 3 horas pedagógicas. Inicio: Oración, rutinas diarias, activar la atención, establecer el propósito, dar una visión preliminar del tema, rescatar conocimientos previos. desarrollo: Dar y procesar la nueva información, focalizar la atención. cierre: demostrar lo aprendido, retroalimentación	la labor de un docente no solo es durante el horario laboral (pagadas por la institución), ya que finalizando dicho horario el docente debe preparar su clase y materiales para el siguiente día, las reuniones con los padres de familia se suelen hacer fuera del horario laboral y no son remuneradas.

Fuente:  
Anexo 7. Guía de entrevista

**Interpretación:** Sobre las condiciones laborales se han podido evidenciar que han tenido que adquirir por cuenta propia equipos digitales para poder realizar sus actividades, así como la inversión de mayor tiempo en el desarrollo de su preparación de clases, como lo indica la entrevistada 6; y que las horas invertidas en el seguimiento al estudiante y reuniones con padres de familia, que son labores vinculadas al trabajo sobrepasan la jornada laboral y no son reconocidas por el empleador.

## DISCUSIÓN

La investigación con características cualitativas como la que se ha realizado, tiene a recoger los atributos de la realidad del problema analizado y de esta forma plantear las deducciones recogidas; es por ello que de las respuestas obtenidas a nuestros entrevistados hemos podido reconocer que lo sustentado por Toyama & Yomond (2020) adquiere especial reconocimiento porque si bien reconoce que los cambios actuales conllevan a cambios en los paradigmas de contratación laboral, podemos advertir que éstos cambios han sido generalizados y presentados abruptamente con la presencia de la COVID-19 y justamente ése ha sido una de nuestras mayores inquietudes, toda vez que de la entrevista aplicada hemos podido identificar que la realidad de los docentes es que en su mayoría a pesar de trabajar por más de cinco años en algunos casos, su contrato es a tiempo determinado, manteniendo esta condición también en el año 2020.

Por su lado, Cruz (2020) identifica que con la presentación de la pandemia existieron situaciones que han devastado la economía de las personas, tal es el caso que considera que es necesario incorporar urgentes medidas que coadyuven en aminorar las consecuencias de tal situación, es por ello que admiten que se hayan identificado situaciones como el trabajo a distancia o trabajo virtual; e inclusive aquellas situaciones en las que se debieron aceptar despidos o crear modelos conciliadores, como es la situación en las que se permite negociar tales circunstancias entre los trabajadores y el empleador. En nuestro caso en particular hemos podido advertir que existieron reducciones del monto remunerativo sin existir previamente el acuerdo entre el empleador y el trabajador en nuestra investigación entre del docente y los directivos de la institución educativa a que se hizo la investigación.

Así también se manifiesta en la investigación hemos realizado que existen casos en los que se han identificado prestación de horas extras que no han sido debidamente remuneradas por parte del empleador, esto quiere decir que la situación de la pandemia ha puesto en un grado mayor de vulnerabilidad al trabajador, toda vez que las exigencias en la labor docente han sido mayores.

Han reconocido actividades como las de atención a los estudiantes por canales digitales, por medios de comunicación telefónicos y otros, así como también la atención a los padres de familia y preparación de materiales.

Por su lado, debemos contrastar nuestros resultados con lo identificado por De La Torre (2020) quien reconoce que el Estado debe robustecer una red de protección gubernamental y aplicar o gestar nuevas políticas de solidaridad que no dejen nadie atrás, y que los puestos de trabajo respeten ciertos indicadores estratégicos y de eficiencia. Y tal situación ha sido reconocida por los trabajadores, quienes han identificado que se estaría aplicando el principio laboral de protección del trabajador en la relación laboral, pues en su mayoría consideran que no se protege al docente como trabajador y parte más débil de la relación laboral. Y ésta protección como lo reconocemos viene del reconocimiento normativo y fundamental que debe hacer el Estado Peruano frente a sus ciudadanos.

Asimismo, Slinger (2020) al hacer el análisis respecto de las consecuencias que ha provocado la COVID- 19 en nuestra economía y en el Perú; y reconoce que existe una especial condición cuando advertimos que los involucrados llegaron a arribar medidas de consenso mutuo, tales como las debidas disminuciones de manera pasajera de remuneración como de la jornada laboral; inclusive en situaciones que se ha llegado a acuerdos sobre la disminución del salario y a su vez un pago de terminación fragmentado.

Finalmente, tal como en su momento lo evidenciaron Hamul'ák & Nevická (2021) podemos reconocer que los actuales modelos laborales deberían ir adecuándose a los cambios que la virtualidad nos ha generado, y así lo definen los mencionados autores cuando indican que existen deficiencias en la legislación de su país, así como propone soluciones que ayudarían a aliviar el aumento del desempleo, pero también a ajustar la labor en el mercado a la demanda de formas de trabajo modernas y flexibles. Buscando soluciones de carácter sostenible y que cumplan los requisitos del respeto a los derechos laborales, esto por cuánto en los resultados de la investigación hemos podido determinar que sobre las condiciones laborales se han podido evidenciar que



han tenido que adquirir por cuenta propia equipos digitales para poder realizar sus actividades, así como la inversión de mayor tiempo en el desarrollo de su preparación de clases, como lo indica la entrevistada 6; y que las horas invertidas en el seguimiento al estudiante y reuniones con padres de familia, que son labores vinculadas al trabajo sobrepasan la jornada laboral y no son reconocidas por el empleador.

Asimismo, respecto de lo mencionado por Ávalos (2019) en su artículo científico “*Jornada laboral: importancia y aspectos críticos de su regulación*”. Pontificia Universidad Católica del Perú, Revista De Derecho, cuando arriba a la conclusión que al referirnos a los derechos laborales debemos reconocer que ésta se fundamenta en una de las políticas de mayor antigüedad y de vital importancia tanto en el derecho internacional como en el derecho nacional; pero que esto no ha llevado que el avance de esta rama evite que sea una de las ramas en donde existe muy poca fiscalización, en donde existen muchos derechos vulnerados, y que al llegar al poder judicial son poco amparadas. Propone el autor una redefinición de los conceptos como jornada laboral, y todos sus efectos, a la luz de la nueva situación que nos ha conllevado la llegada de la pandemia mundial. Y de lo encontrado con nuestra investigación consideramos que son elementos y situaciones que se deben considerar desde el legislativo a fin de que las instituciones del ejecutivo también fiscalicen y velen por su cumplimiento del marco normativo tales como: el Decreto Supremo N° 025-2021-SA promulgada el 14 de agosto de 2021, que se encontraba vigente hasta el próximo 31 de marzo del 2022. El Decreto de Urgencia N° 087-2021 publicado el 16 de setiembre de 2021, que modifica la vigencia de la medida de suspensión establecida en razón a la pandemia. En ese sentido, la suspensión perfecta de labores creada por el Decreto de Urgencia N° 038-2020 se encontraba vigente solo hasta el 2 de octubre del 2021.

Asimismo, ante la modificación, la aplicación de otras medidas laborales previstas en el marco legal vigente no podrá ser decidida unilateralmente por el empleador, sino que se requerirá del acuerdo entre las partes de la relación laboral.

## **V. CONCLUSIONES**

**5.1** Se ha obtenido alcanzar nuestro objetivo principal, el mismo que respondía a identificar cuáles son las modificaciones al contrato de trabajo que afectaría el derecho a la remuneración de los educandos en el Colegio Annie Soper, durante la emergencia sanitaria, Moyobamba, 2020. Para el presente caso, se ha podido determinar que las modificaciones que se han realizado en el contrato de trabajo que afectarían el derecho a la remuneración serían la reducción de la remuneración básica que les asiste a los docentes.

**5.2** Así mismo, se ha logrado describir cuáles son los principios laborales que deben protegerse en el contrato de trabajo de los docentes en el Colegio Annie Soper durante la emergencia sanitaria, Moyobamba, 2020. Siendo éstos los de la protección del trabajador en la relación laboral, conocido como el principio protector, el principio de irrenunciabilidad de derechos.

**5.3** Finalmente, se ha podido identificar las condiciones laborales de los docentes en el Colegio Annie Soper que se presentaron durante la emergencia sanitaria, Moyobamba, 2020. Tales como las que refieren que no se cuenta con un horario específico de las labores realizadas, la reducción de la remuneración, compras de equipos y materiales necesarios para el desarrollo de sus clases que han sido solventados únicamente por el trabajador; y el aumento de las actividades fuera del horario de trabajo, debiendo ser reconocidas tales como horas extras.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- 6.1** Vinculado al capítulo antes descrito, la primera recomendación está referida a los empleadores que, si bien han visto mermada su economía durante la pandemia, reconozcan que la parte más débil de la relación laboral lo es el trabajador y que se debe por tanto prestar una mayor atención a sus necesidades y requerimientos, debido a que la Constitución Política del Perú protege los derechos fundamentales de los trabajadores.
- 6.2** Compete también hacer una recomendación desde nuestra tribuna al Estado Peruano para que desarrolle una política de recuperación empresarial, pero haciendo énfasis en el tratamiento de protección de derechos que le asiste al trabajador; así como una adecuada regulación del trabajo virtual enfocando en la docencia sea pública como privada.
- 6.3** Finalmente, recomendar a las instituciones defensoras de los derechos de los trabajadores que deben hacer las constantes inspecciones y verificaciones a fin de proteger los derechos de los docentes y demás colaboradores que realizan actividades virtuales.

## REFERENCIAS:

- Alves, Thiago e Sonobe, Aline Kazuko (2018) *Remuneração média como indicador da valorização docente no mercado de trabalho*. Cadernos de Pesquisa [online]. 2018, v. 48, n. 168 [Acessado 29 Maio 2021] , pp. 446-476. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/198053144798>.
- Aguilar Gutiérrez, G. (2017). *El trabajo en México*. México, D.F, Mexico: Editorial Miguel Ángel Porrúa. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/ucss/40150?page=88>.
- Arellano Ortiz, P., & Benfeld Escobar, J. (2017). *Reflections about the principle of worker protection and its influence on the substantive and procedural scope of labor law: Another view at the kronos case*. Revista Chilena De Derecho y Tecnología, 6(2), 3-24. <https://doi:10.5354/0719-2584.2017.46138>
- Ávalos Rodríguez, B. (2019). *Jornada laboral: importancia y aspectos críticos de su regulación*. THEMIS Revista De Derecho, (75), 17-32. <https://doi.org/10.18800/themis.201901.002>
- Cruz Villalón, J. (2020). *Técnicas normativas y aplicativas en las medidas laborales ante el COVID 19 en España*. IUS ET VERITAS, (61), 228-245. <https://doi.org/10.18800/iusetveritas.202002.014>
- Cuevas, I. C. (2017). *The problematic application of proportional test in the labor tutela of fundamental rights*. [La problemática aplicación del test de proporcionalidad en la tutela laboral de derechos fundamentales] Revista Chilena De Derecho, 44(3), 677-701. <https://doi:10.4067/s0718-34372017000300677>
- De la Torre, C. (2020). *¿Un Derecho Laboral de emergencia?: análisis del impacto laboral del COVID 19*. Capital Humano, 353, 171–179

Encabo, S. O. (2018). *Contrato de trabajo y esclavitud en Europa. Trabajo y Derecho*, (41) Retrieved from [www.scopus.com](http://www.scopus.com)

Ferraz, T. S., Jr. (2019). *Acquired rights in the constitution and its repercussion on the individual rights of the worker*. [Direito adquirido na Constituição e sua repercussão nos direitos individuais do trabalhador] *Revista De Estudos Constitucionais, Hermeneutica e Teoria do Direito*, 11(3), 380-394. <https://doi:10.4013/RECHTD.2019.113.06>

Ferre, J. C. (2020). *Precarious work in argentina, 2003–2017. Latin American Perspectives*, [https://doi: 10.1177/0094582X19898291](https://doi:10.1177/0094582X19898291)

Hamul'ák, J., & Nevická, D. (2021). *The slovak v the danish labor law approach to COVID 19 pandemic. International and Comparative Law Review*, 20(2), 231-238. doi:10.2478/iclr-2020-0026  
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=143061013&lang=es&site=eds-live>

Hidayah, N., Dewi, A., & Listiowati, E. (2020). *Remuneration as a strategy to improve service quality, cost-effectiveness, and organizational performance of private hospitals*. 30, 179-182. <https://doi:10.1016/j.enfcli.2020.06.077>

Instituto Nacional de Estadística e Informática del Perú.(2020) *Perú Agenda al 2031, para el progreso social y económico*, Disponible en: <https://www.inei.gob.pe/prensa/noticias/la-poblacion-ocupada-del-pais-alcanzo-10-millones-272-mil-400-personas-en-el-ii-trimestre-del-2020-12346/#:~:text=La%20tasa%20de%20desempleo%20a,empleo%20activamente%20en%20el%20pa%C3%ADs.&text=En%20el%20segundo%20trimestre%20del,alcanz%C3%B3%20el%2012%2C4%25>

Jacomini, M. A., da Cruz, R. E., & de Castro, E. C. (2020). *The teaching work day in the public network of basic education: Parameters for discussion*. [Jornada de trabalho docente na rede pública de educação básica:

Parâmetros para discussão; Jornada de trabajo docente en la red pública de educación básica: Parametros de discusión] *Education Policy Analysis Archives*, 28. <https://doi:10.14507/epaa.28.4862>

Islam, A., Maideen, M. B. H., & Abdullah, A. R. B. (2019). *The role of employee knowledge and behavior towards sustainable development: An investigative study based on readymade garments industry of chittagong, bangladesh*. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 7(5), 359-362. Retrieved from [www.scopus.com](http://www.scopus.com)

Irureta Uriarte, P. (2020). *El principio de razonabilidad laboral. Los límites a las potestades del empleador en el Derecho del Trabajo chileno*. *Ius et Praxis* (07172877), 26(2), 1–31. <https://doi.org/10.4067/s0718-00122020000200001>

López Jiménez, J. M. (2020). *La extinción voluntaria del contrato de trabajo a instancias del trabajador*. Madrid, Dykinson. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/ucss/143684?page=16>

Markova, E., Paraskevopoulou, A., & McKay, S. (2019). *Treading lightly: Regularised migrant workers in europe*. *Migration Letters*, 16(3), 451-461. <https://doi:10.33182/ml.v16i3.747>

Martínez Estalella, G., Zabalegui, A., Sevilla Guerra, S., & en nombre del Comité Técnico de la Dirección Enfermera (CTDE) (2021). *Gestión y liderazgo de los servicios de Enfermería en el plan de emergencia de la pandemia COVID-19: la experiencia del Hospital Clínic de Barcelona [Management and leadership of nursing services in the emergency plan for the pandemic COVID-19: the experience of the Clinic Hospital of Barcelona]*. *Enfermería clínica* (English Edition), 31, S12–S17. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2020.05.002>

Mella Méndez, L. (2017). *La responsabilidad indemnizatoria del trabajador durante la vigencia del contrato de trabajo*. Wolters Kluwer España. <https://elibro.net/es/ereader/ucss/55997?page=1>

Organización Internacional del Trabajo (2020) *Encuesta Permanente de Empleo del Perú correspondiente al trimestre móvil marzo-mayo 2020*. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/documents/publication/wcms\\_749659.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/documents/publication/wcms_749659.pdf)

Palumbo, R. (2020). *Let me go to the office! an investigation into the side effects of working from home on work-life balance*. *The International Journal of Public Sector Management*, 33(6), 771-790. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/IJPSM-06-2020-0150>

Ortiz Rojas, E. S., & Realpe Benavidez, G. O. (2020). *Manifestaciones actuales del derecho al trabajo en Colombia*. *Revista Jurídica PIELAGUS*, 19(1), 1–18. <https://doi.org/10.25054/16576799.2809>

Preisser, A. M., Pieter, J., & Harth, V. (2021). *Classroom teaching at universities and colleges under the conditions of the SARS-CoV-2 pandemic: Recommendations on technical, organizational and personal protective measures for occupational health and safety*, *Arbeitsschutz Und Ergonomie*, 71(2), 49-55. Scopus. <https://doi:10.1007/s40664-020-00411-9>

Ralón, Laureano y Vieta, Marcelo y Vásquez de Prada, María Lucía (2004). (De) *formación en línea: acerca de las desventajas de la educación virtual*. *Comunicar*, (22), 171-176. [Fecha de Consulta 13 de Julio de 2021]. ISSN: 1134-3478. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15802226>

Rojas Crotte, Ignacio Roberto (2011). Elementos para el diseño de técnicas de investigación: una propuesta de definiciones y procedimientos en la investigación científica. *Tiempo de Educar*, 12(24),277-297.[fecha de Consulta 18 de Diciembre de 2021]. ISSN: 1665-0824. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31121089006>

- Slinger, L. (2020). *El COVID-19 y el Derecho Laboral Aspectos laborales de la emergencia sanitaria*. *Revista de Derecho*. Publicacion Arbitrada de La Universidad Catolica Del Uruguay, 21, 12–13.
- Sun, Y., Zhuang, F., Zhu, H., Zhang, Q., He, Q., & Xiong, H. (2021). *Market-oriented job skill valuation with cooperative composition neural network*. *Nature Communications*, 12(1) Scopus. <https://doi:10.1038/s41467-021-22215-y>
- Tikh nova, N. E. (2020). *Russian professionals: Specifics of jobs and of human potential*. *Sotsiologicheskie Issledovaniya*, 2020(10), 71-83. <https://doi:10.31857/S013216250010300-3>
- Toyama Miyagusuku, J., & Yomond Santos, S. (2020). *Los nuevos conflictos jurídicos laborales a propósito de la COVID-19*. *Ius et Veritas*, (61), 178-193. <https://doi.org/10.18800/iusetveritas.202002.011>
- Todolí Signes Adrián (2017) *La remuneración por desempeño en el ámbito educativo público*. *Revista para el análisis del Derecho*. Barcelona. Recuperado de: <https://indret.com/wp-content/themes/indret/pdf/1322.pdf>
- Tonon Graciela (2011) *La utilización del método comparativo en estudios cualitativos en ciencia política y Ciencias Sociales: diseño y desarrollo de una tesis doctoral*
- Valdeiglesias Pacheco, C. S. (2018). *Principio de continuidad en el régimen laboral de los docentes de instituciones educativas particulares del Perú*. *Revista Vox Juris*, 36(2), 163–170. <https://doi.org/10.24265/voxxuris.2018.v36n2.12>
- Vogelmann, V. (2021). *The 100-day strike. labor unrest in argentine meat processing plants in the early 1960s*. Scopus. *Secuencia*, (110) <https://doi:10.18234/SECUENCIA.V0I110.1775>



Zuta Palacios, Karla. (2020). *Derecho a la igualdad y remuneración equitativa*.

Th mis, 75.

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsdoj&AN=edsdoj.61fab2e3ff24c9ebb05c2130d64d5ba&lang=es&site=eds-live>

# **ANEXOS**



## Declaratoria de Originalidad del Autor/ Autores

Nosotros, Rosa Beldad Rengifo Florian, identificada con Documento Nacional de Identidad N° 72675435, y Miwler Jocimar Peralta Piérola, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 72762129; estudiantes de la facultad de Derecho de la Universidad César Vallejo, filial Moyobamba, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan el proyecto de Investigación titulado **“Contrato de trabajo y derecho a la remuneración de docentes en el Colegio Annie Soper durante la emergencia sanitaria, Moyobamba, 2020”**, es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

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

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

Apellidos y Nombres de la Autora Rengifo Florian Rosa Beldad	
DNI: 72675435	Firma 
ORCID:0000-0002-5000-5972	
Apellidos y Nombres del Autor Peralta Piérola Miwler Jocimar	
DNI:72762129	Firma 
ORCID:0000-0001-9324-8272	

Moyobamba, diciembre 2021.



## Declaratoria de Autenticidad del Asesor


Yo, Luis Felipe Cabeza Molina, docente de la Facultad de Derecho de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo Filial Moyobamba, asesor del trabajo de Investigación de proyecto de tesis titulado: **“Contrato de trabajo y derecho a la remuneración de docentes en el Colegio Annie Soper durante la emergencia sanitaria, Moyobamba,2020”**

De los autores Miwler Jocimar Peralta Piérola y Rosa Beldad Rengifo Florian, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; a mi legal saber y entender el trabajo de investigación/proyecto de tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

Moyobamba, 25 de noviembre de 2021

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b> Cabeza Molina Luis Felipe	
<b>DNI:</b> 41536992	<b>Firma:</b>  Luis Felipe Cabeza Molina Docente de Investigación UCV - Moyobamba
<b>ORCID:</b> 0000-0002-5800-0199	



## Acta de Sustentación de la Tesis

Moyobamba, 17 diciembre de 2021

Siendo las 18:00 horas del día 17 del mes diciembre de 2021, el jurado evaluador se reunió para presenciar el acto de sustentación del Trabajo de Investigación / Tesis titulado: "Contrato de trabajo y derecho a la remuneración de docentes en el Colegio Annie Soper durante la emergencia sanitaria, Moyobamba 2020".

Presentado por el / los autor(es) Rosa Beldad Rengifo Florian y Miwler Jocimar Peralta Piérola egresados de la Escuela Profesional / Programa Académico de Derecho.

Concluido el acto de exposición y defensa del Trabajo de Investigación / Tesis, el jurado luego de la deliberación sobre la sustentación, dictaminó:

Autor	Dictamen (**)
Peralta Piérola Miwler Jocimar	
Rengifo Florian Rosa Beldad	

Se firma la presente para dejar constancia de lo mencionado:

\_\_\_\_\_  
Nombres y Apellidos  
PRESIDENTE

\_\_\_\_\_  
Nombres y Apellidos  
SECRETARIO

\_\_\_\_\_  
Nombres y Apellidos  
VOCAL (ASESOR)

\* Elaborado de manera individual. \*\* Aprobar por Excelencia (18 a 20) / Unanimidad (15 a 17) / Mayoría (11 a 14) / Desaprobar (0 a 10).

El número de firmas dependerá del trabajo de investigación o tesis.

## Anexo 4



### Autorización de Publicación en Repositorio Institucional

Nosotros, Miwler Jocimar Peralta Piérola, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 72762129 y Rosa Beldad Rengifo Florian, identificada con Documento Nacional de Identidad N° 72675435; estudiantes de la facultad de Derecho de la Universidad César Vallejo, autorizo (autorizamos) ( x ), no autorizo (autorizamos) ( ) la divulgación y comunicación pública de mi (nuestro) Trabajo de Investigación / Tesis: : "Contrato de trabajo y derecho a la remuneración de docentes en el Colegio Annie Soper durante la emergencia sanitaria, Moyobamba 2020".

En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulada en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de **NO** autorización:

.....  
.....

Moyobamba, 17 diciembre de 2021,

Apellidos y Nombres de la Autora Rengifo Florian Rosa Beldad	
DNI: 72675435	Firma 
ORCID:0000-0002-5000-5972	
Apellidos y Nombres del Autor Peralta Piérola Miwler Jocimar	
DNI:72762129	Firma 
ORCID:0000-0001-9324-8272	

Las filas de la tabla dependerán del número de estudiantes implicados.

### Anexo 5: MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN APRIORÍSTICA

“Contrato de trabajo y derecho a la remuneración de docentes en el Colegio Annie Soper durante la emergencia sanitaria, Moyobamba”						
Ámbito temático	Problema General	Problemas Específicos	Objetivo general	Objetivos específicos	categoría	Sub categoría
Reforma Laboral: Flexibilidad laboral y reforma procesal laboral.	¿Cuáles son las modificaciones al contrato de trabajo que afectaría el derecho a la remuneración de los docentes en el Colegio Annie Soper, durante la emergencia sanitaria, Moyobamba, 2020?	<b>PE1:</b> ¿Cuáles son los principios laborales que deben protegerse en el contrato de trabajo de los docentes en el Colegio Annie Soper durante la emergencia sanitaria, Moyobamba, 2020?	Identificar cuáles son las modificaciones al contrato de trabajo que afectaría el derecho a la remuneración de los docentes en el Colegio Annie Soper, durante la emergencia sanitaria, Moyobamba, 2020.	<b>OE1:</b> Describir cuáles son los principios laborales que deben protegerse en el contrato de trabajo de los docentes en el Colegio Annie Soper durante la emergencia sanitaria, Moyobamba, 2020.	<b>Categoría 1:</b> Contrato de trabajo	<b>Subcategoría 1:</b> - Modificaciones contractuales  <b>Subcategoría 2:</b> Obligaciones del empleador  <b>Subcategoría 3:</b> Adaptaciones pos pandemia.
		<b>PE2:</b> ¿Cuáles han sido las condiciones laborales de los docentes en el Colegio Annie Soper que se presentaron durante la emergencia sanitaria, Moyobamba, 2020?	020.	<b>OE2:</b> identificar las condiciones laborales de los docentes en el Colegio Annie Soper que se presentaron durante la emergencia sanitaria, Moyobamba, 2020.	<b>Categoría 2:</b> Derecho a la remuneración	<b>Subcategoría 1:</b> Pago por hora académica  <b>Subcategoría 2:</b> Otros conceptos remunerativos  <b>Subcategoría 3:</b> Implementaciones necesarias logísticas a cargo del empleado.

Fuente: Elaborado por los investigadores

## **Anexo 6: CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENTREVISTAS PARA PARTICIPANTES**

Estimado(a) docente participante,

Le pedimos su apoyo en la realización de una investigación conducida por Rosa Beldad Rengifo Florian (ORCID 0002-5000-5972) y Miwler Jocimar Peralta Piérola (ORCID 0000-0001-9324-8272); estudiantes de la Facultad de Derecho de la Universidad César Vallejo - Filial Moyobamba, asesorados por el docente Dr. Cabeza Molina, Luis Felipe (ORCID: 0000-0002-5800-0199). La investigación, denominada “Contrato de trabajo y derecho a la remuneración de docentes en el Colegio Annie Soper durante la emergencia sanitaria, Moyobamba 2020.”

Nos apersonamos ante usted a fin de que acceda a participar en esta entrevista, en la que se le solicitará responder diversas preguntas sobre el tema antes mencionado, lo que tomará aproximadamente entre 20 y 40 minutos. La información obtenida será únicamente utilizada para la elaboración de nuestra tesis.

Si tuviera alguna consulta sobre la investigación, puede formularla cuando lo estime conveniente, a fin de clarificarla oportunamente, a los nros. 941 336 663 y/o 985 668 752.

Al concluir la investigación, si usted brinda su correo electrónico, le enviaremos un informe ejecutivo con los resultados de la tesis a su correo electrónico.

---

Yo, ....., doy mi consentimiento para participar en el estudio y autorizo que mi información se utilice en este estudio.



Asimismo, estoy de acuerdo que mi identidad sea tratada de manera

	<b><u>Declarada</u></b> , es decir, que en la tesis se hará referencia expresa de mi nombre.
	<b><u>Confidencial</u></b> , es decir, que en la tesis <b><u>no</u></b> se hará ninguna referencia expresa de mi nombre y los tesisistas utilizarán un código de identificación o pseudónimo.

Finalmente, entiendo que recibiré una copia de este protocolo de consentimiento informado.

---

Nombre completo del (de la) participante      Firma      Fecha

Correo electrónico del participante: .....

---

Nombre del Investigador responsable      Firma      Fecha

---

Nombre del Investigador responsable      Firma      Fecha

**Anexo 7: Instrumento de investigación:**

**“Contrato de trabajo y derecho a la remuneración de docentes en el Colegio Annie Soper durante la emergencia sanitaria, Moyobamba 2020”**

**GUIA DE ENTREVISTA**

**Dirigido a:** .....

**Cargo:**.....

**Institución:** .....

**OBJETIVO GENERAL**

**Identificar cuáles son las modificaciones al contrato de trabajo que afectaría el derecho a la remuneración de los docentes en el Colegio Annie Soper, durante la emergencia sanitaria, Moyobamba, 2020.**

1.- ¿Cuál es el vínculo laboral que tiene con la institución? ¿Desde cuándo inicio su relación laboral?

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

2.- ¿Al decretarse el estado de emergencia en nuestro país, hubo una variación en su remuneración? ¿Puede describirla?

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

3.- ¿En el desarrollo de sus actividades durante el periodo 2020, ha laborado en horas extras? Si fuera positiva su respuesta, ¿éstas fueron canceladas?

-----  
-----  
-----  
-----

**- Objetivo específico 1:**

**Describir cuáles son los principios laborales que deben protegerse en el contrato de trabajo de los docentes en el Colegio Annie Soper durante la emergencia sanitaria, Moyobamba, 2020**

4.- ¿Ha gozado de los siguientes derechos durante el periodo 2020?:

- Vacaciones
- Licencia por salud
- Preparación de clases

Otros. -----  
-----

5.- ¿Ha perdido de algún beneficio laboral durante el periodo 2020?

-----  
-----  
-----  
-----

6.- ¿Considera que en la relación laboral se protege al docente como trabajador y parte más débil?

-----  
-----  
-----  
-----

- **Objetivo específico 2:**

**Identificar las condiciones laborales de los docentes en el Colegio Annie Soper que se presentaron durante la emergencia sanitaria,**

7. ¿Considera Ud., que la situación de emergencia sanitaria ha cambiado las condiciones laborales<sup>1</sup> de los docentes? De ser afirmativa, indique cuáles serían estas nuevas condiciones.

-----  
-----  
-----  
-----

8.- ¿Cuál es el tiempo de su jornada ordinaria diaria en la actualidad? Y ¿Qué actividades realiza durante sus sesiones?

-----  
-----  
-----  
-----

9.- ¿Algo más que Ud., desee agregar, comentar o alguna sugerencia?

-----  
-----  
-----  
-----

**Firma del entrevistado**

---

1

**Condiciones laborales:** Las **condiciones de trabajo** pueden definirse como el conjunto de factores **que** determinan la situación en la **cual** el **trabajador(a)** realiza sus tareas, y entre las cuales se incluyen las horas de **trabajo**, la organización del **trabajo**, el contenido del **trabajo** y los servicios de bienestar social.

## **Anexo 8: CARTA A EXPERTOS PARA EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO**

Moyobamba, Julio, 2021.

*Dr. Cabeza Molina, Luis Felipe*

---

Asunto: **Evaluación de instrumentos**

Sirva la presente para expresarles nuestro cordial saludo e informarles que estamos elaborando el Proyecto de Investigación titulada: “Contrato de trabajo y derecho a la remuneración de docentes en el Colegio Annie Soper durante la emergencia sanitaria, Moyobamba 2020”, a fin de obtener el título profesional de abogado.

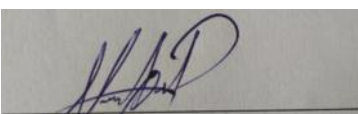
Por ello, estamos desarrollando un estudio en el cual tenemos como instrumento una guía de preguntas de entrevista por lo que, le solicitamos tenga a bien realizar la validación de este instrumento de investigación, que adjuntamos.

Esperando tener la acogida a esta petición, hacemos propicia la oportunidad para renovar nuestro aprecio y especial consideración.

Atentamente,



Rosa Beldad Rengifo Florián  
DNI.Nº 72675435



Mivler Jocimar Peralta Piérola  
DNI N° 72762129

**Adjunto:**

- *Título de la investigación*
- *Matriz de categorización apriorística*
- *Instrumento*

**Recibido virtual: 12, julio de 2021.**

## Anexo 8: CARTA A EXPERTOS PARA EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

Moyobamba, Julio, 2021.

*Mstra. Irma Giovanny Llaja Cueva*

---

Asunto: **Evaluación de instrumentos**

Sirva la presente para expresarles nuestro cordial saludo e informarles que estamos elaborando el Proyecto de Investigación titulada: “Contrato de trabajo y derecho a la remuneración de docentes en el Colegio Annie Soper durante la emergencia sanitaria, Moyobamba 2020”, a fin de obtener el título profesional de abogado.

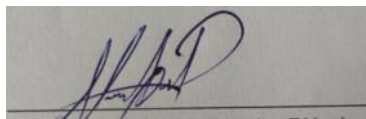
Por ello, estamos desarrollando un estudio en el cual tenemos como instrumento una guía de preguntas de entrevista por lo que, le solicitamos tenga a bien realizar la validación de este instrumento de investigación, que adjuntamos.

Esperando tener la acogida a esta petición, hacemos propicia la oportunidad para renovar nuestro aprecio y especial consideración.

Atentamente,



Rosa Beldad Rengifo Florián  
DNI.Nº 72675435



Mivler Jocimar Peralta Piérola  
DNI Nº 72762129

**Adjunto:**

- *Título de la investigación*
- *Matriz de categorización apriorística*
- *Instrumento*

**Recibido virtual: 12, julio de 2021.**

## Anexo 8: CARTA A EXPERTOS PARA EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

Moyobamba, Julio, 2021.

Dr.  
Cabrera Cabrera, Osmar Jairo

---

Asunto: **Evaluación de instrumentos**

Sirva la presente para expresarles nuestro cordial saludo e informarles que estamos elaborando el Proyecto de Investigación titulada: "Contrato de trabajo y derecho a la remuneración de docentes en el Colegio Annie Soper durante la emergencia sanitaria, Moyobamba 2020", a fin de obtener el título profesional de abogado.

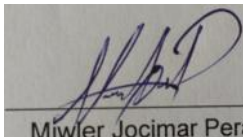
Por ello, estamos desarrollando un estudio en el cual tenemos como instrumento una guía de preguntas de entrevista por lo que, le solicitamos tenga a bien realizar la validación de este instrumento de investigación, que adjuntamos.

Esperando tener la acogida a esta petición, hacemos propicia la oportunidad para renovar nuestro aprecio y especial consideración.

Atentamente,



Rosa Beldad Rengifo Florián  
DNI.Nº 72675435



Miwler Jocimar Peralta Piérola  
DNI N° 72762129

**Adjunto:**

- *Título de la investigación*
- *Matriz de categorización apriorística*
- *Instrumento*

**Recibido virtual: 12, julio de 2021.**

## Anexo 09: INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Cabeza Molina, Luis Felipe  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo  
 Especialidad : Doctorado en Derecho  
 Instrumento de evaluación : Guía de entrevista.  
 Autores del Instrumento : Rosa Beldad Rengifo Florian  
 Miwler Jocimar Peralta Piérola

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la categoría, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a las categorías: <b>Contrato de trabajo y Derecho a la remuneración</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la categoría, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la categoría, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y categoría de estudio: <b>Contrato de trabajo y Derecho a la remuneración</b>				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de las categorías: <b>Contrato de trabajo y Derecho a la remuneración</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Se sugiere su aplicación

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

48



Luis Felipe Cabeza Molina  
Docente de Investigación  
UCV - Moyobamba

**Moyobamba, 13 de julio de 2021.**



## Anexo 09: INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### IV. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Irma Giovanny Llaja Cueva  
 Institución donde labora : Universidad Católica Sedes Sapientiae  
 Especialidad : Maestría en Derecho Notarial y Registral  
 Instrumento de evaluación : Guía de entrevista.  
 Autores del Instrumento : Rosa Beldad Rengifo Florian  
 Miwler Jocimar Peralta Piérola

### V. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la categoría, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a las categorías: <b>Contrato de trabajo y Derecho a la remuneración</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la categoría, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la categoría, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y categoría de estudio: <b>Contrato de trabajo y Derecho a la remuneración</b>				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de las categorías: <b>Contrato de trabajo y Derecho a la remuneración</b>				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						

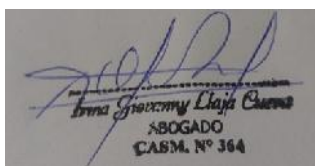
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### VI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Se sugiere su aplicación

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

43



Irma Giovanny Llaja Cueva  
ABOGADO  
CASM. N° 364

**Moyobamba, 13 de julio de 2021.**

## Anexo 09: INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### VII. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Cabrera Cabrera, Osmar Jairo  
 Institución donde labora : Osmar Cabrera Abogados  
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Guía de entrevista.  
 Autores del Instrumento : Rosa Beldad Rengifo Florian  
 Miwler Jocimar Peralta Piérola

### VIII. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la categoría, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a las categorías: <b>Contrato de trabajo y Derecho a la remuneración</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la categoría, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la categoría, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y categoría de estudio: <b>Contrato de trabajo y Derecho a la remuneración</b>					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de las categorías: <b>Contrato de trabajo y Derecho a la remuneración</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### IX. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Se sugiere su aplicación

47

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

**Moyobamba, 13 de julio de 2021.**

  
 Osmar J. Cabrera Cabrera  
 ABOGADO  
 Reg. CASM N° 260

## Anexo 10: Carta a institución



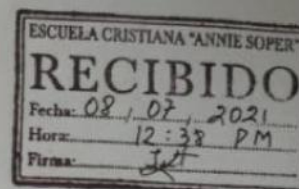
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

Sra. Mariquita Chumbe Ruiz

Directora de la Escuela Cristiana Annie Soper

Moyobamba



Nosotros; Rosa Beldad Rengifo Florian, identificada con Documento Nacional de Identidad N° 72675435, y Miwler Jocimar Peralta Piérola, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 72762129; estudiantes de la facultad de Derecho de la Universidad César Vallejo, filial Moyobamba, nos apersonamos ante usted, a fin de informarle lo siguiente:

Solicitarle nos permita realizar la investigación de tesis que lleva por título, "**Contrato de trabajo y derecho a la remuneración de docentes en el Colegio Annie Soper durante la emergencia sanitaria, Moyobamba, 2020**", para obtener el Título Profesional de Abogado en la Universidad César Vallejo, Sede Moyobamba, la presente actividad es para solicitar:

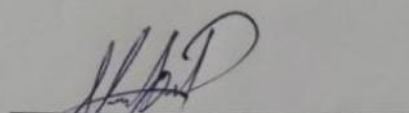
- 1.- Nos informe cuántos docentes se encuentran en su planilla de su institución.
- 2.- Autorización a fin de entrevistar a algunos docentes de su institución educativa, a coordinar con los nros. 941336663; 985668752.

Dicha acción investigativa es con fines netamente académicos y se guardará la reserva de los datos personales.

Me despido agradeciendo la atención a la presente esperando la contestación de aprobación a la presente y deseándole éxitos en vuestras actividades y gestión edil.

Moyobamba, 07 de julio del 2021.

  
Rosa Beldad Rengifo Florian  
DNI.N° 72675435

  
Miwler Jocimar Peralta Piérola  
DNI N° 72762129

## ANEXO 11: Carta de aceptación



Annie Soper  
Christian School



Ministerio Diaconal  
de la Iglesia Evangélica Presbiteriana  
de Moyobamba

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

Moyobamba, 01 de diciembre del 2021

### **CARTA N°012-2021/AEAS** **ASOCIACIÓN EDUCATIVA ANNIE SOPER**

**Señores:**

**Rosa Beldad Rengifo Florián.  
Miwler Jocimar Peralta Piérola**

**Referencia: Carta recibido 25/11/21**

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes con la finalidad de hacer llegar mi saludo y a la vez informarle que, nuestra institución Educativa, en aras de ayudar y promover la educación y la investigación; aceptamos participar de los resultados de la investigación de tesis que lleva por título **"CONTRATO DE TRABAJO Y DERECHO A LA REMUNERACIÓN DE DOCENTES EN EL COLEGIO ANNIE SOPER DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA, MOYOBAMBA 2020"**; y además, nos gustaría tener por escrito dicha investigación.

Agradeciendo por el trabajo realizado en nuestra institución, me suscribo de ustedes.

Atentamente;



José David Sánchez Medina  
Director de AEAS

## ANEXO 13: Evidencias fotográficas

Enlace de reunión grabada:  
<https://drive.google.com/file/d/1XAEiGVysBCLKW46HzhIYRoDdlifSa2kY/view?usp=drivesdk>

Enlace del llenado de la entrevista:  
[https://docs.google.com/forms/d/1Wgwn1ciR0R-\\_3IKgt\\_wQ-C9ZUGTomMNC6yWzSiU8v\\_w/edit?usp=drivesdk](https://docs.google.com/forms/d/1Wgwn1ciR0R-_3IKgt_wQ-C9ZUGTomMNC6yWzSiU8v_w/edit?usp=drivesdk)

