



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Medidas Laborales Excepcionales y el Principio de
Irrenunciabilidad de Derechos, en la Ciudad de Tacna,
2020.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
ABOGADO

AUTOR:

Torres Pari, Abram (orcid.org/0000-0002-3151-8895)

ASESOR:

Mgtr. Vargas Huamán, Esaú (orcid.org/0000-0002-9591-9663)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación
Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistemas Previsionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Con aprecio y gratitud, a mis padres Lucio y Corina, mis hermanos que son la razón para seguir adelante. Toda vez que ellos me alentaron durante este largo camino de vida.

Abram

Agradecimiento

En principio agradezco a Dios, por brindarme la salud y la sabiduría. A mis padres por su ayuda económica y moral, a mi asesor metodológico y a las personas que se han unido a esta causa. A todos los que me apoyaron para concluir satisfactoriamente esta investigación.

¡Gracias, familia!

Abram

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	v
Índice de tablas	vi
Índice de gráficos y figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y Operacionalización	11
3.2.1. Identificación de la variable independiente	11
3.2.2. Indicadores de la Variable Independiente	11
3.2.3. Indicadores de la Variable Dependiente	11
3.2.4. Indicadores de la Variable Dependiente	12
3.3. Población, muestra y muestreo	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimiento	13
3.6. Método de análisis de dato	13
3.7. Aspectos éticos	13
IV. RESULTADOS	14
4.1 Procesamiento de datos por frecuencia y porcentaje	15
4.2 Contrastación de las hipótesis	39
4.2.1 Prueba de normalidad de la variable Medidas Laborales Excepcionales	39
4.2.2 Prueba de la normalidad de la variable Principio de Irrenunciabilidad de derechos	40
4.3. Verificación de las hipótesis específicas	41

4.3.1. Verificación de la primera hipótesis específica	41
4.3.2 Verificación de la segunda hipótesis específica	42
4.3.3. Verificación de la hipótesis general	44
V. DISCUSIÓN	46
VI. CONCLUSIONES	50
VII. RECOMENDACIONES	51
REFERENCIAS	52
ANEXOS	55

Índice de tablas

Tabla 1. Ítem 01 de Encuesta sobre medidas laborales excepcionales	14
Tabla 2. Ítem 02 de Encuesta sobre medidas laborales excepcionales	15
Tabla 3. Ítem 03 de Encuesta sobre medidas laborales excepcionales	16
Tabla 4. Ítem 04 de Encuesta sobre medidas laborales excepcionales	17
Tabla 5. Ítem 05 de Encuesta sobre medidas laborales excepcionales	18
Tabla 6. Ítem 06 de Encuesta sobre medidas laborales excepcionales	19
Tabla 7. Ítem 07 de Encuesta sobre medidas laborales excepcionales	20
Tabla 8. Ítem 08 de Encuesta sobre medidas laborales excepcionales	21
Tabla 9. Ítem 9 de Encuesta sobre medidas laborales excepcionales	22
Tabla 10. Ítem 10 de Encuesta sobre medidas laborales excepcionales	23
Tabla 11. Ítem 11 de Encuesta sobre medidas laborales excepcionales	24
Tabla 12. Ítem 12 de Encuesta sobre medidas laborales excepcionales	25
Tabla 13. Ítem 01 de Encuesta sobre el Principio de Irrenunciabilidad de derechos	26
Tabla 14. Ítem 02 de Encuesta sobre el Principio de Irrenunciabilidad de derechos	27
Tabla 15. Ítem 03 de Encuesta sobre el Principio de Irrenunciabilidad de derechos	28
Tabla 16. Ítem 04 de Encuesta sobre el Principio de Irrenunciabilidad de derechos	29
Tabla 17. Ítem 05 de Encuesta sobre el Principio de Irrenunciabilidad de derechos	30
Tabla 18. Ítem 06 de Encuesta sobre el Principio de Irrenunciabilidad de derechos	31
Tabla 19. Ítem 07 de Encuesta sobre el Principio de Irrenunciabilidad de derechos	32
Tabla 20. Ítem 08 de Encuesta sobre el Principio de Irrenunciabilidad de derechos	33
Tabla 21. Ítem 09 de Encuesta sobre el Principio de Irrenunciabilidad de derechos	34
Tabla 22. Ítem 10 de Encuesta sobre el Principio de Irrenunciabilidad de derechos	35

Tabla 23. Ítem 11 de Encuesta sobre el Principio de Irrenunciabilidad de derechos	36
Tabla 24. Ítem 12 de Encuesta sobre el Principio de Irrenunciabilidad de derechos	37
Tabla 25. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	39
Tabla 26. Prueba de normalidad de la variable Principio de Irrenunciabilidad de derechos	40
Tabla 27. Rho de Spearman de la primera hipótesis específica	43
Tabla 28. Rho de Spearman de la segunda hipótesis específica	44
Tabla 29. Rho de Spearman de la hipótesis general	45

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Ítem 01 de Encuesta sobre medidas laborales excepcionales	14
Figura 2. Ítem 02 de Encuesta sobre medidas laborales excepcionales	15
Figura 3. Ítem 03 de Encuesta sobre medidas laborales excepcionales	16
Figura 4. Ítem 04 de Encuesta sobre medidas laborales excepcionales	17
Figura 5. Ítem 05 de Encuesta sobre medidas laborales excepcionales	18
Figura 6. Ítem 06 de Encuesta sobre medidas laborales excepcionales	19
Figura 7. Ítem 07 de Encuesta sobre medidas laborales excepcionales	20
Figura 8. Ítem 08 de Encuesta sobre medidas laborales excepcionales	21
Figura 9. Ítem 09 de Encuesta sobre medidas laborales excepcionales	22
Figura 10. Ítem 10 de Encuesta sobre medidas laborales excepcionales	23
Figura 11. Ítem 11 de Encuesta sobre medidas laborales excepcionales	24
Figura 12. Ítem 12 de Encuesta sobre medidas laborales excepcionales	25
Figura 13. Ítem 1 de Encuesta sobre Principio de Irrenunciabilidad de derechos	26
Figura 14. Ítem 2 de Encuesta sobre Principio de Irrenunciabilidad de derechos	27
Figura 15. Ítem 3 de Encuesta sobre Principio de Irrenunciabilidad de derechos	28
Figura 16. Ítem 4 de Encuesta sobre Principio de Irrenunciabilidad de derechos	29
Figura 17. Ítem 5 de Encuesta sobre Principio de Irrenunciabilidad de derechos	30
Figura 18. Ítem 06 de Encuesta sobre Principio de Irrenunciabilidad de derechos	31
Figura 19. Ítem 07 de Encuesta sobre Principio de Irrenunciabilidad de derechos	32
Figura 20. Ítem 08 de Encuesta sobre el Principio de Irrenunciabilidad de derechos	33
Figura 21. Ítem 09 de Encuesta sobre el Principio de Irrenunciabilidad de derechos	34
Figura 22. Ítem 10 de Encuesta sobre Principio de Irrenunciabilidad de derechos	35
Figura 23. Ítem 11 de Encuesta sobre el Principio de Irrenunciabilidad de derechos	36
Figura 24. Ítem 12 de Encuesta sobre Principio de Irrenunciabilidad de derechos	37

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar el tipo y grado de relación que existe entre las variables medidas laborales excepcionales por la pandemia y el principio de irrenunciabilidad de derechos en la ciudad de Tacna, 2020. En cuanto a la metodología, el tipo de investigación fue básica o fundamental de diseño no experimental y de nivel correlacional. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumento se usó el cuestionario. La muestra estuvo conformada por 380 trabajadores. Respecto a los resultados encontrados, se puede indicar que: existe una relación significativa inversa las variables medidas laborales excepcionales por la pandemia y el principio de irrenunciabilidad de derechos en la ciudad de Tacna, en el año 2020; lo cual indica que estas medidas se han dictado vulnerando el principio laboral de irrenunciabilidad de derechos. Asimismo, se encontró un coeficiente de correlación estadísticamente significativo negativo muy fuerte ($P=-0,973$), por lo que se concluye que la hipótesis general queda completamente comprobada. Los coeficientes de correlación estimados para la primera ($P=0,894$) y segunda ($P=0,876$) muestran también una relación negativa significativa por lo que también se concluye que todas las hipótesis específicas han sido contrastadas y comprobadas.

Palabras clave: Derecho Laboral, trabajador, suspensión perfecta, compensación por tiempo de servicios.

Abstract

The objective of the research was to determine the type and degree of relationship that exists between the variables exceptional labor measures due to the pandemic and the principle of inalienability of rights in Tacna, 2020. Regarding the methodology, the type of research was basic or fundamental. Non-experimental design and correlational level. The data collection technique was the survey and the instrument was the questionnaire. The sample consisted of 380 workers. Regarding the results found, it can be indicated that: there is a significant inverse relationship between the variables exceptional labor measures due to the pandemic and the principle of inalienability of rights in Tacna, in the year 2020; which indicates that these measures have been issued in violation of the labor principle of inalienability of rights. Likewise, a very strong negative statistically significant correlation coefficient was found ($P=-0.973$), so it is concluded that the general hypothesis is completely confirmed. The estimated correlation coefficients for the first ($P=0.894$) and second ($P=0.876$) also show a significant negative relationship, so it is also concluded that all the specific hypotheses have been contrasted and proven.

Keywords: Labor Law, worker, perfect suspension, compensation for length of service.

I. INTRODUCCIÓN

Respeto a la **realidad problemática** se debe referir que a nivel mundial la pandemia ha significado un desequilibrio total en nuestras formas de vivir, incluyendo necesariamente las formas en que se trabaja en los distintos centros laborales, es por ello que a nivel internacional tanto la OIT como la OMS han dictado recomendaciones para afrontar esta situación.

A nivel nacional, el Estado Peruano está haciendo sus máximos esfuerzos para reducir los impactos de esta crisis a través de distintos apoyos económicos como la entrega de bonos y subsidios a las planillas empresariales; sin embargo el aspecto más importante dentro del punto de vista legal son las modificaciones normativas a la legislación laboral, entre las cuales tenemos la aplicación masiva de la suspensión perfecta, la reducción temporal de la jornada de trabajo, la reducción de remuneraciones, la liberación de los aportes de la CTS y de las AFP.

A nivel local, en cuanto a las medidas laborales implantadas en pandemia, se han venido aplicando de manera íntegra, por lo que es una población adecuada para estudiar estas medidas y determinar la relación que existe con el principio de irrenunciabilidad de derechos y así brindar una recomendación sobre la continuidad de estas medidas incluso después de la pandemia.

Las causas de las medidas laborales excepcionales que se han dictado están asociadas directamente a la pandemia que venimos atravesando, pero su relación con el principio de irrenunciabilidad de derechos es el tema central que se busca analizar pues se entiende que muchas de estas normas vigentes a raíz de la pandemia han permitido al trabajador tomar decisiones respecto de su situación laboral, decisiones que pueden ser negativas pero que por el contexto de la pandemia han sido asumidas.

Frente esta situación planteada, es pertinente formularnos algunas preguntas que permitirían delimitar con precisión nuestro **problema general** es: ¿existe relación entre las medidas laborales excepcionales por la pandemia y el principio de irrenunciabilidad de derechos, en la ciudad de Tacna, 2020? En seguida formulamos el **primer problema específico** es: ¿existe relación entre la aplicación de la suspensión perfecta de labores y el principio de irrenunciabilidad de derechos, en la ciudad de Tacna, 2020? Y del mismo modo el **segundo problema específico** es:

¿Existe relación entre la liberación de la CTS y el principio de irrenunciabilidad de derechos, en la ciudad de Tacna, 2020?

En cuanto a la **justificación de la investigación** se debe mencionar que con el fin de realizar una investigación que permita analizar de manera objetiva y crítica la temática respecto al nuevo contexto laboral, es indispensable presentar las razones que guiaron la presente labor investigativa; la razón que motiva a desarrollar la presente investigación, es porque existe la necesidad fundamental de proteger los derechos laborales de los empleados y estar atravesando esta crisis actual no es excusa para que el sector empresarial vulnere a los trabajadores, ya sea por desconocimiento de las leyes o por negligencia de las mismas.

En cuanto al **justificación teórica** al estudio del principio de irrenunciabilidad de derechos de los trabajadores frente a las medidas excepcionales que ha dictado el Estado es relevante y necesario pues es el indicador natural para determinar si estas medidas dictadas han sido favorables a los trabajadores o si por el contrario le han brindado la oportunidad al empresario de librarse de una responsabilidad y trasladar la decisión de disponer de sus derechos fundamentales al propio trabajador.

En cuanto a la **Justificación Practica** toda vez que nuestro país atraviesa una época de infortunio y está siendo golpeado por la pandemia Covid -19, para mitigar este último el Estado ha dictado una serie de medidas con la finalidad de custodiar los derechos de los empleados inclusive planteando continuar el trabajo remoto una vez superada la pandemia.

Respecto a la **Justificación metodológica**, en esta investigación se empleó el enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel o alcance correlacional, tipo básica y con el instrumento de recolección de datos denominado cuestionario.

Como **objetivo general** es: determinar la existencia de relación entre las medidas laborales excepcionales por la pandemia y el principio de irrenunciabilidad de derechos, en la ciudad de Tacna, 2020. Asimismo, en cuanto a los **objetivos específicos** serán dos: como el **primer objetivo específico** será: precisar si existe relación entre la aplicación de la suspensión perfecta de labores y el principio de irrenunciabilidad de derechos, en la ciudad de Tacna, 2020. Y el **segundo objetivo específico** será: determinar si existe relación entre la liberación de la CTS y el principio de irrenunciabilidad de derechos, en la ciudad de Tacna, 2020.

Esta investigación es de tipo cuantitativa y de alcance correlacional por lo que se tiene una **hipótesis general** la cual es: existe relación entre las medidas laborales excepcionales por la pandemia y el principio de irrenunciabilidad de derechos, en la ciudad de Tacna, 2020. Del mismo modo tenemos dos hipótesis específicas a demostrar las cuales son: **primera hipótesis específica:** existe relación entre la aplicación de la suspensión perfecta de labores y el principio de irrenunciabilidad de derechos, en la ciudad de Tacna, 2020. Por último, se tiene la **segunda hipótesis específica:** Existe relación entre la liberación de la CTS y el principio de irrenunciabilidad de derechos, en la ciudad de Tacna, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

En el contexto internacional la presente investigación tiene antecedentes importantes como la tesis de Zambrano (2018), titulada “Los efectos de la suspensión del contrato de trabajo en la prima legal de servicios” (Bogotá), su investigación tiene por objeto analizar el marco jurisprudencial, para crear una interpretación del mecanismo que se da al servicio de prima legal en la suspensión de empleo. El procedimiento de la investigación incluyó averiguaciones cualitativas y descriptivas, a la vez utilizaron la herramienta del análisis de literatura lo que facilito la recolección de datos e información. La investigación termina concluyendo en cuanto a la suspensión de labores, que esta no vulnera los derechos de los trabajadores, sino que esta suspensión busca conservar las garantías legales existentes; ante este antecedente debo comentar que es válido únicamente respecto al contexto en que fue desarrollado ya que en la actualidad las suspensiones de los contratos no tienen la naturaleza primigenia que buscaba la norma antes de la aparición del covid-19.

Asimismo, en el entorno internacional como un antecedente importante se puede mencionar a Paredes (2019), en su tesis titulada “Suspensión perfecta en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas y la vulneración a los derechos del trabajador” (Quito). El procedimiento que se utilizó para la investigación incluye una indagación doctrinal detallada, por lo que el autor concluye que, por causas económicas, el Estado puede permitir la suspensión laboral masiva de trabajadores, la cual debe ser entendida por la legislación como un instrumento para buscar el inicio de continuidad del contrato de trabajo; no obstante, el autor recomienda que esta situación deber ser examinada cuidadosamente por la Autoridad Administrativa de Trabajo para determinar la licitud de su aplicación.

Por último, en cuanto a los antecedentes internacionales, mencionar a Alegría y Pinto (2005) en su tesis titulada “La suspensión de la relación laboral” (Chile), quien concluye que la suspensión laboral es una institución de suma importancia la cual debe regularse adecuadamente pues incide directamente en la forma de satisfacción de los derechos del trabajador.

Asimismo, en el entorno nacional como un antecedente importante se debe mencionar a Monsalve (2019) en su tesis titulada “La regulación adecuada de las licencias laborales remuneradas y no remuneradas en el Perú” (Lima), para ello se

Realizó un instrumento de recolección de datos destinado a obtener información relevante para determinar si la norma está siendo aplicada de forma eficiente; como conclusión el autor refiere que los trabajadores no conocen realmente los procedimientos de solicitud de licencias y cuando estas deben ser remuneradas o no, por lo que la existencia de la norma es válida pero no eficiente ya que no se estaría aplicando por desconocimiento de los trabajadores.

Así también mencionar Verano (2016), en su tesis titulada “Aspectos favorables de la suspensión temporal perfecta de labores por motivos económicos” (Lima), quien tuvo como propósito explicar que la implementación de una suspensión general dentro de nuestra normativa no se ajusta a criterios constitucionales. Su investigación es de tipo mixta al incluir criterios cualitativos y cuantitativos y su instrumento de recolección fue la encuesta y la ficha de observación. Por último mencionar que el autor encontró que acorde a nuestra legislación es primordial encontrar una forma de suspensión que no vulnere derechos laborales ni constitucionales ni mucho menos fomente la rescisión colectiva de trabajadores.

Por último en cuanto a los antecedentes nacionales, es conveniente también mencionar a Zambrano y Campos (2015) quienes establecen en referencia a la suspensión perfecta que es la pausa sujeta a aspectos de temporalidad en la que el trabajador no presta un servicio determinado, pudiendo ser una suspensión perfecta o imperfecta, todo esto en la revista VIA IURIS, (19); al respecto debo acotar que la suspensión perfecta se da cuando el empleado no presta su servicio y el empleador no paga la remuneración, en cambio la suspensión imperfecta es cuando el trabajador aun sin prestar servicios recibe pago de remuneración.

Continuando, es muy importante también referirnos a las teorías acerca del derecho laboral vinculadas directamente a nuestro tema, por lo que iniciaremos hablando acerca del derecho laboral, contrato laboral, su regulación, sus efectos en los trabajadores y las modificaciones que se han implementado a raíz de la epidemia como el covid-19.

En el ámbito laboral existen los llamados derechos humanos laborales, los cuales son inherentes a la persona humana y vinculados a los aspectos laborales buscando el respeto de la dignidad del trabajador y así pueda satisfacer sus necesidades básicas todo ello en coherencia a Azuela (2012), Canessa (2008), Casas (2002),

Colmenares (2011) y Lugo (2011). Así también, mencionar a Landa (2014) quien refiere que el Derecho del Trabajo ha concurrido a un litigio de constitucionalización, tal es así, que los derechos laborales han sido reconocidos como pilares en el Estado Social y Democrático de Derecho. En cuanto a la definición de contrato laboral, parafraseando a Pasco (2011) en concordancia con Toyama (2008) y Guataquí (2001), se establece que: “el contrato de trabajo es incesante, exigible y aplazable, y tiene contienda fija y duradero” por lo que podemos deducir que es un pacto entre ambas partes, el cual puede ser indeterminado o sujeto a renovación constante. Por todo lo expuesto el Derecho del Trabajo, que tiene por objeto medir la posición en el interior del sistema de producción industrial para efectuar viable en el entorno de la ecuación capital-trabajo (Jaramillo, 2010).

Es conveniente mencionar en este punto a Mundlak (2007), quien en la Revista internacional de Trabajo, refirió que el respeto de los derechos humanos laborales es una misión muy complicada de cumplir por lo que se consolida con un reto primordial para el estado en mérito de su obligación de proteger la estabilidad económica y sostenibilidad de sus ciudadanos; lo mencionado precedentemente es reforzado por Servín (2012) quien sostiene que es obligación del Estado proporcionar a los trabajadores los mecanismos de tutela jurisdiccional necesarios y suficientes para garantizar sus derechos.

Otra teoría muy importante respecto al campo laboral es la expuesta en la revista de Relaciones Laborales (RELASUR) por el autor Potobsky (2014) quien defiende la eliminación de gran parte de las normas laborales en mérito a la globalización y los requerimientos actuales de la sociedad, refiriendo que no existe la necesidad de la existencia de estas normas pues el vínculo laboral se ajustará a la competitividad empresarial, la cual a su vez busca mejorar el desarrollo de la economía y la condición de vida de los habitantes de un determinado país.

Continuando, es necesario mencionar a Santos, Guillen y Montalbán (2012) en la revista internacional Scielo, quienes mencionan acerca de los tipos de contrato de trabajo, que estos se vinculan directamente con el desempeño del trabajador, denotando la gran importancia del aspecto estabilidad y remuneración; al respecto debo indicar que en línea con estos autores, el respeto a estos derechos laborales es

Fundamental y la suspensión del contrato así sea por un periodo corto de tiempo, vulneraría totalmente estos aspectos.

Otra teoría muy importante en este ámbito laboral es la de Varela (2020) en la revista denominada Actualidad Laboral donde indica que la suspensión perfecta de labores en la actualidad es una consecuencia del covid-19 que repercute en el estilo de vida no solo del trabajador sino de toda su familia. Al respecto Munayco (2021), indica que la relación laboral supone una convivencia de derechos, pero también de obligaciones tanto del empleador, como del trabajador; lo cual no se llevaría a cabo en la suspensión perfecta.

Para concluir respecto las diferentes teorías del ámbito laboral, mencionar lo referido por diversos autores como Patlán (2018), Supiot (1996), Gonzales (2004) y Richter (2013) quienes concuerdan en que los derechos laborales deben buscar salvaguardar la dignidad de los trabajadores a través de una aseguramiento de su calidad de vida, lo cual se vulnera claramente con normativas que reducen sus derechos o que en todo caso permiten al propio trabajador reducirlos con la finalidad de encontrar una estabilidad laboral que le permita satisfacer sus necesidades y la de su familia. Ahora bien, en medio de la propagación del coronavirus COVID-19, los empleadores y trabajadores se cuestionan si es aplicable algunos beneficios o medidas laborales excepcionales para mitigar el impacto en las relaciones de trabajo. (Delgado, 2020).

Por todo lo anteriormente mencionado, es necesario acotar también ciertos enfoques conceptuales, los cuales nos permitirán tener un mejor panorama de la investigación y lograr un mayor entendimiento, entre ellos tenemos:

La suspensión perfecta, esta debe entenderse como la pausa del contrato laboral, acorde a la legislación peruana esta suspensión puede darse de dos formas, perfecta e imperfecta; siendo la suspensión perfecta la que es materia de análisis en la presente investigación la cual es el cese temporal de la obligación del trabajador de prestar servicios y el cese temporal también del empleador de retribuir con la remuneración, en cambio la suspensión imperfecta es el cese de las labores del trabajador pero la continuidad de pago de la remuneración por parte del empleador; al respecto Toyama (2011) la define de la siguiente forma: “Es el aplazamiento del acuerdo laboral, el cual tiene como objetivo pausar provisionalmente la relación

Laboral y las obligaciones que derivan de ella, tanto para el trabajador como para el empleador”.

Continuando con la suspensión perfecta, parafraseando a Quispe (2014), en concordancia con Ramos (2015) esta debe ser entendida como una situación totalmente atípica, la cual puede tener como fuente la voluntad o la exigibilidad a través de la ley; la cual busca exonerar provisionalmente las obligaciones tanto del trabajador a prestar sus servicios como la del empleador a pagar la contraprestación”. Al respecto es pertinente mencionar al D.U. 030-2020, el cual incluye el termino de suspensión perfecta de trabajo, pero como una medida particular y distinta a la que ya se ha regulado en la ley de Productividad Laboral, aprobado por el D. S. N° 003-97-TR; si bien es cierto esta medida está diseñada para minimizar el efecto económico de coronavirus en trabajadores y empleadores, es necesario aplicarla de la forma más benigna para el trabajador en todo aspecto.

Torres (2020) en la Revista de Derecho Procesal del Trabajo en concordancia con Nores (2004) menciona la existencia de una lista en la cual se encuentran las posibles razones para realizar una suspensión o aplazamiento del vínculo laboral, resaltando en todo aspecto la necesidad de consenso entre el trabajador y el empleador, para que de esta manera se resguarden los derechos laborales y que el vínculo laboral no sufra rupturas sino que busque la continuidad.

Para lograr comprender de manera correcta la suspensión perfecta debemos entender ciertos puntos de vista como la definición de contrato, que según Pasco (2011) menciona, “El contrato de trabajo es constante, y en la medida de lo posible prorrogable, ya que tiene competencias estáticas y permanentes” de lo mencionado podemos deducir que es un pacto constante debido al principio de continuidad, adicional ello este pacto deriva en derechos y obligaciones entre dos personas, donde el empleador puede ser una persona natural o una persona jurídica mientras que el trabajador únicamente es una persona natural.

En cuanto a la **liberación de la CTS**, mencionar que esta se da en función a la entrada en vigencia de la Ley N° 30334, la cual establece que los trabajadores podrán disponer libremente de los fondos de sus activos intangibles de las CTS, buscando menguar los efectos económicos negativos de la pandemia del covid-19 en los

Trabajadores, al respecto debo mencionar que es necesario analizar si esta norma se encuentra acorde al principio de irrenunciabilidad de derechos.

Otro enfoque conceptual muy importante en nuestra investigación es el ligado al **Principio Laboral de Irrenunciabilidad de Derechos**, él se caracteriza por impedir que el empleado renuncie a los derechos laborales que le corresponde, reconocidos por la carta Magna y leyes vigentes en su propio perjuicio, con el objetivo de resguardar los intereses que tienen en relación con su trabajo; como se mencionó anteriormente este principio tiene por objeto proteger al empleado, el cual es considerado acorde al Principio protector como el extremo más débil de la relación laboral; dentro de los derechos irrenunciables que podemos resaltar y que tienen relación directa a nuestra investigación serían la remuneración y el beneficio laboral previsional llamado CTS.

Así también, se debe mencionar a la **remuneración**, como enfoque conceptual ya que es la compensación económica en respuesta a la prestación de los servicios del trabajador. Al respecto Cuadros (2008, p. 18) indica que:

Esta contraprestación es la más importante que recibe el trabajador, puesto que su servicio ha sido valorizado entregando su fuerza de trabajo a cambio de un monto dinerario, esta remuneración es pactada de común acuerdo entre trabajador y empleador al momento de la firma del contrato y puede estar sujeto a variaciones reguladas por la norma.

La remuneración en palabras de Vida y Molina (2008) puede entenderse también como el ingreso necesario que obtiene el trabajador para cubrir sus necesidades como manutención y también la de su familia. Es un beneficio necesariamente material el cual se encuentra protegido y regulado tanto por normas nacionales como internacionales; también es menester reconocer que las remuneraciones, los términos contractuales y otros tipos de incentivos cumplen una función muy importante pues de estas depende el desempeño del trabajador (Pardo, Anda y Rodríguez, 2011)

Desde la perspectiva del empleador, la remuneración es un excedente, es decir lo sitúa como el deudor colocando así también al trabajador como el acreedor de la remuneración. Así también se debe mencionar que para efectos tributarios los empleadores utilizarán los egresos de las remuneraciones como costos empresariales

A fin de buscar distintos beneficios tributarios, lo cual es positivo porque estimula la formalización. (Mellado, 2004)

Por último, en cuanto a la CTS, son las siglas del beneficio laboral denominado Compensación por Tiempo de Servicios, el cual es un beneficio de carácter previsional, eso quiere decir que no es de libre disfrute del trabajador como puede ser la gratificación o los aguinaldos; este beneficio laborales cuyo pago se hace hasta antes del 15 de mayo y 15 de noviembre tiene la finalidad de proteger al trabajador y a su familia en caso exista un cese laboral, es decir este monto de dinero se podrá utilizar al finalizar la relación laboral; en este aspecto Romero (2001) en la revista Gaceta Laboral de Venezuela, indica la obviedad que resulta de entender que el mismo trabajador pasa por angustias permanentes referidas a su estabilidad y remuneración por lo que terminan aceptan condiciones inadecuadas para ellos mismos para poder superar esta angustia, lo más peligroso de esto es que esta aceptación a reducir sus propios derechos, en la mayoría de los casos están amparados en el marco de la legalidad. Finalmente cuanto a los **enfoques conceptuales** desde mi óptica personal definimos la palabra medida como una norma, orden dictado por un Gobierno para remediar un infortunio ocasionado por la pandemia. Y la palabra derecho como elemento esencial para medir la conducta de cada sujeto, llanamente es una regla de vida.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

El tipo de investigación es básica o fundamental, debido a que se busca la generación de conocimiento a partir de los datos obtenidos y poder diseñar teorías o modificaciones normativas. (Tamayo y Tamayo, 1997)

Diseño de investigación:

Es no experimental, en mérito a que las variables han sido estudiadas en su entorno natural y no fueron alteradas intencionalmente durante la investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

3.2 Variables y Operacionalización:

3.2.1 Identificación de la variable independiente

La Variable independiente en la presente investigación es “Las medidas Laborales Excepcionales”.

X – Medidas laborales excepcionales

3.2.2 Indicadores de la Variable Independiente

En cuanto a los indicadores de la variable, se han tomado dos de forma coincidente con cada objetivo específico para que de esta manera pueda obtenerse información secuencial ya adecuada.

X – **Medidas laborales excepcionales**

X1 – Suspensión perfecta de labores.

X2 – Liberación de la CTS

3.2.3 Identificación de la variable Dependiente

La Variable Dependiente en la presente investigación es “Las medidas Laborales Excepcionales”.

Y – Principio de irrenunciabilidad de derechos

3.2.4 Indicadores de la Variable Dependiente

En cuanto a los indicadores de la variable, se han tomado dos de forma coincidente con cada objetivo específico para que de esta manera pueda obtenerse información secuencial ya adecuada.

Y – Principio de Irrenunciabilidad de derechos.

Y₁ - Remuneración

Y₂ – Beneficios

3.3 Población, muestra y muestreo

La población a tomar en cuenta fue de 26 mil 238 trabajadores, dato obtenido de la página de la DRTPE de la ciudad de Tacna, al respecto es necesario mencionar que este dato es proporcionado por esta institución en merito a la entrada en vigencia de nuevas medidas laborales para así poder medir el impacto de estas normas; esto en merito a la aplicación por ejemplo de la suspensión perfecta, el trabajo remoto e incluso de los ceses laborales; por otro lado mencionar que la muestra se calculó en base a la formula contenida en la web de investigación QuestionPro a un nivel de confianza del 95 % y un margen de error del 5 %.

Luego de reemplazar dichos valores en la fórmula respectiva, se obtuvo un total de 380 trabajadores a encuestar, este valor fue la muestra representativa de la presente investigación.

En cuanto al muestreo, los trabajadores fueron seleccionados al azar, por lo que es una distribución muestral aleatoria; esta selección abarco tanto trabajadores del sector público como privado y de todos los rubros posibles, incluyendo educación, servicios, hoteles, centros de recreación, municipalidades y otras instituciones públicas.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica fue la encuesta y el instrumento cuestionario, lo cual fue confeccionado por el investigador, en base a su conocimiento del tema y ostenta confiabilidad acorde a tres expertos en la materia, entre los cuales se prefirió a las personas de especialidad laboral, inspectores laborales o abogados laboristas, los trabajadores sector público y privado. Por otro lado al ser una investigación cuantitativa, estos instrumentos han sido validados a través del estadístico de Alfa de Cronbach.

3.5. Procedimientos

Cada ejemplar del instrumento de recolección de datos contuvo una serie de instrucciones, las cuales han sido leídas por el encuestador. Las preguntas o reactivos de los cuestionarios, son medidas a través de la escala de *Likert* y dicotómicas que estuvieron codificados con números, a fin de facilitar su procesamiento en el software estadístico *SPSS*. Asimismo, buscando encontrar los mejores resultados, se enfatizará en que los cuestionarios son anónimos.

3.6. Método de Análisis de Datos

Para el análisis de los datos obtenidos se empleó tablas y figuras respecto a porcentajes y frecuencias basados en los datos obtenidos de las encuestas realizadas; la verificación de las hipótesis se realizó mediante la aplicación del estadístico Rho de Spearman.

En este punto es pertinente precisar que las preguntas que estarán en los cuestionarios de recolección de datos estarán en escala de Likert, dicotómicas y opción múltiple, con la intención de poder cuantificarlas de una forma más sencilla obviando por completo las preguntas abiertas o subjetivas.

3.7. Aspectos Éticos

Para el desarrollo de este trabajo de investigación se acoto y respeto las indicaciones, protocolos, reglamentos y demás normas sugeridas por la universidad; en cuanto a la recolección de información se aplicó cuestionarios a la muestra representativa informándoles al respecto y haciéndoles firmar un consentimiento únicamente para fines académicos, así también se hizo hincapié en que el llenado de estos instrumentos es totalmente anónimo.

Así también, el investigador a cargo se compromete a ser diligente en la utilización de materiales como papel, impresiones, plásticos y otros con la intención de no contaminar nuestro medio ambiente.

Por último, precisar que cuando se haga uso de información propia de otros autores, se citará adecuadamente utilizando el formato APA, séptima edición en lo que resulte necesario.

IV. RESULTADOS

4.1 Procesamiento de datos por frecuencia y porcentaje

Tabla 1.

Ítem 01 de Encuesta sobre medidas laborales excepcionales

¿Conoce Ud., si durante la pandemia se han dado modificaciones a las normas laborales?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	280	73,7	73,7	73,7
	No	100	26,3	26,3	100,0
	Total	380	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta sobre medidas laborales excepcionales

¿Conoce Ud., si durante la pandemia se han dado modificaciones a las normas laborales?

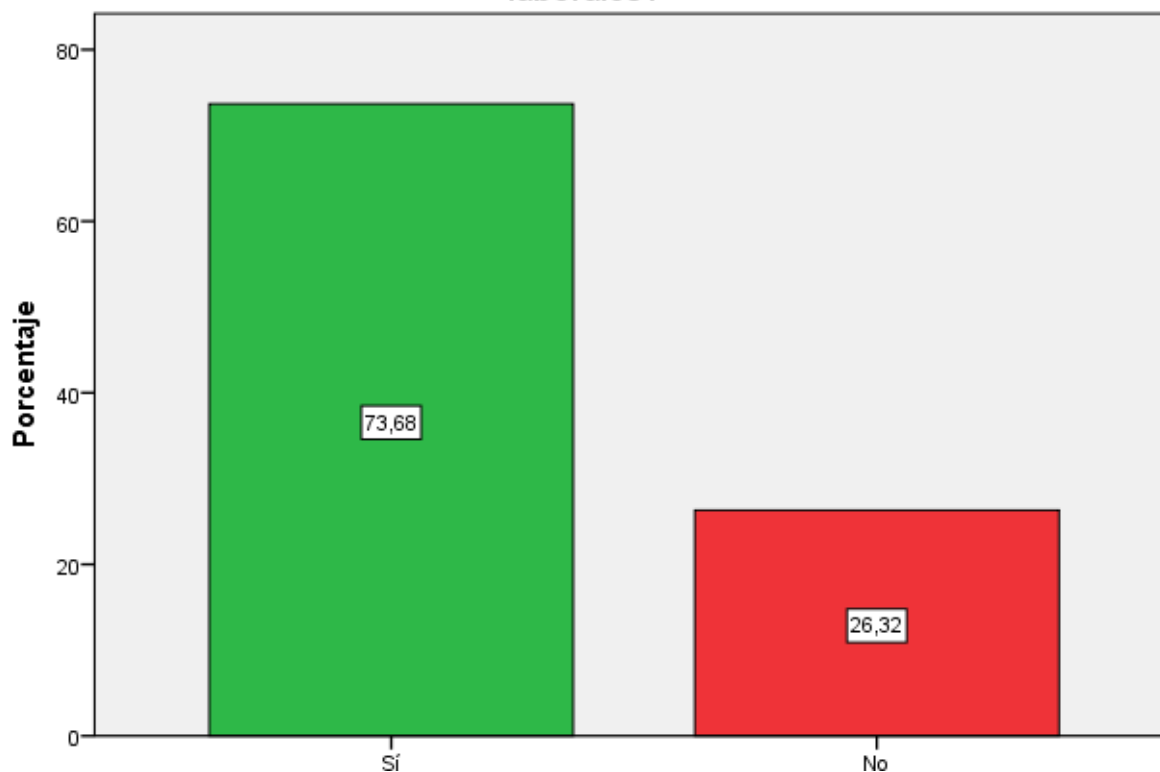


Figura 1. Ítem 01 de Encuesta sobre medidas laborales excepcionales

Análisis e interpretación

Se advierte en la presente tabla, que el 73,68 % de los encuestados refieren que, conocen las modificaciones a las normas laborales durante la pandemia, mientras que únicamente el 26,32 % indican no conocer estas modificaciones.

Tabla 2.

Ítem 02 de Encuesta sobre medidas laborales excepcionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Los beneficios laborales	39	10.3	10.3	10.3
	La remuneración	38	10.0	10.0	20.3
	El lugar de trabajo	212	55.8	55.8	76.1
	El horario de trabajo	91	23.9	23.9	100.0
	Total	380	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta sobre medidas laborales excepcionales

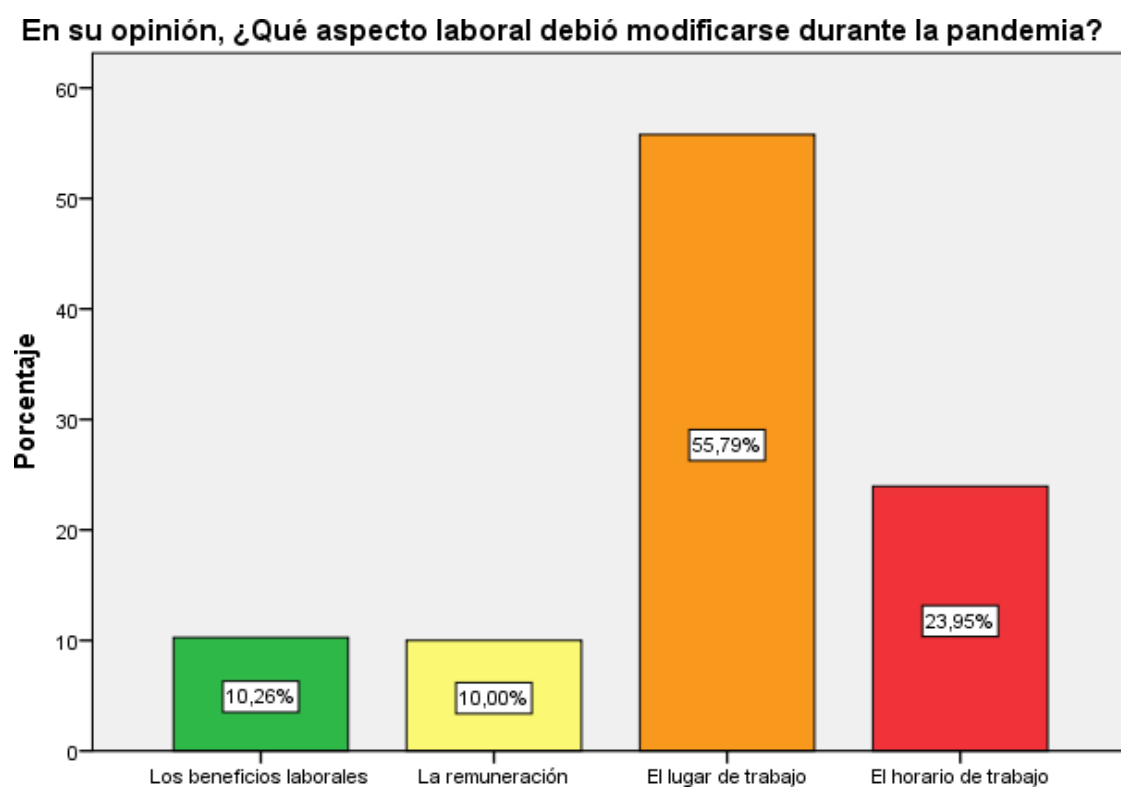


Figura 2. Ítem 02 de Encuesta sobre medidas laborales excepcionales

Análisis e interpretación

De la presente figura podemos encontrar que el aspecto laboral que ha sufrido más cambios durante la pandemia ha sido el lugar el trabajo, mientras que la remuneración se ha mantenido reacia al cambio.

Tabla 3.

Ítem 03 de Encuesta sobre medidas laborales excepcionales

Anterior a la pandemia ¿Existía la figura jurídica de la suspensión perfecta?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	279	73.4	73.4	73.4
	No	101	26.6	26.6	100.0
	Total	380	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta sobre medidas laborales excepcionales

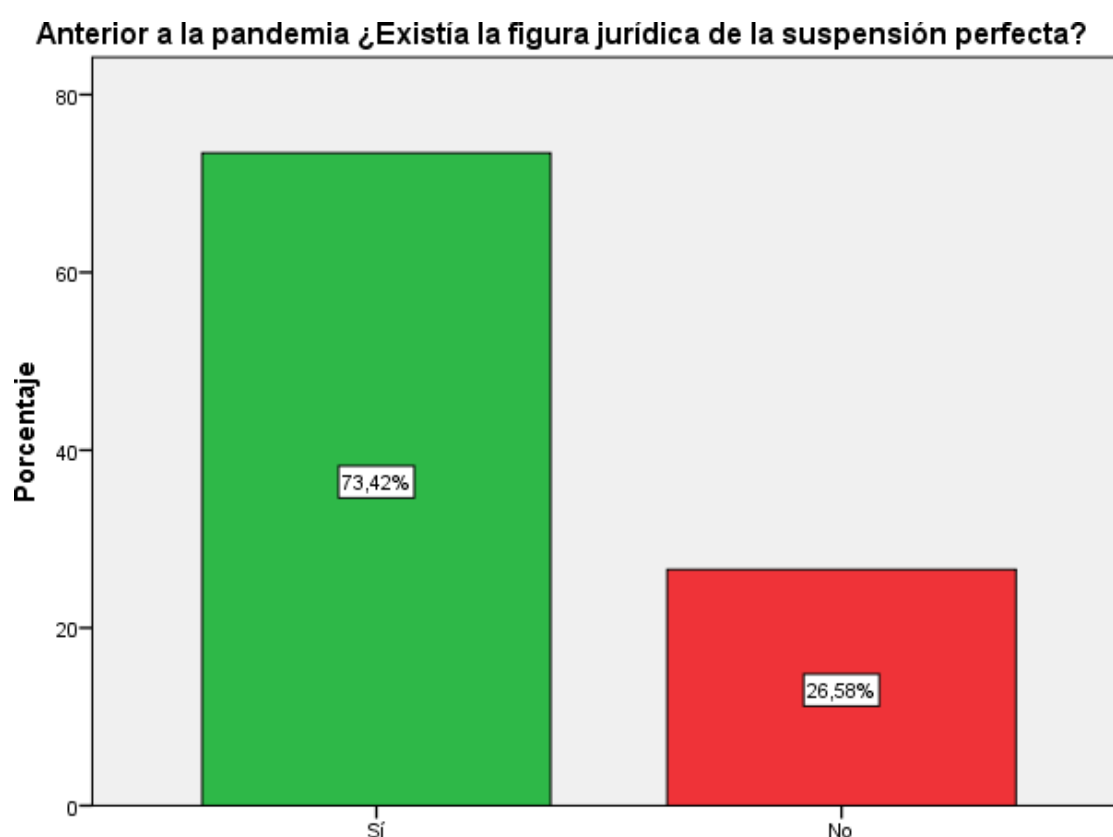


Figura 3. Ítem 03 de Encuesta sobre medidas laborales excepcionales

Análisis e interpretación

De la presente figura podemos referir que el 73.42 % de las personas encuestadas refieren conocer sobre la suspensión perfecta incluso antes de la pandemia del covid-19.

Tabla 4.

Ítem 04 de Encuesta sobre medidas laborales excepcionales

En su opinión ¿Cuál es el derecho que se vulnera con la suspensión perfecta de labores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Continuidad laboral	171	45.0	45.0	45.0
	Dignidad	72	18.9	18.9	63.9
	Libertad	56	14.7	14.7	78.7
	Remuneración equitativa y suficiente	81	21.3	21.3	100.0
	Total	380	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta sobre medidas laborales excepcionales

En su opinión ¿Cuál es el derecho que se vulnera con la suspensión perfecta de labores?

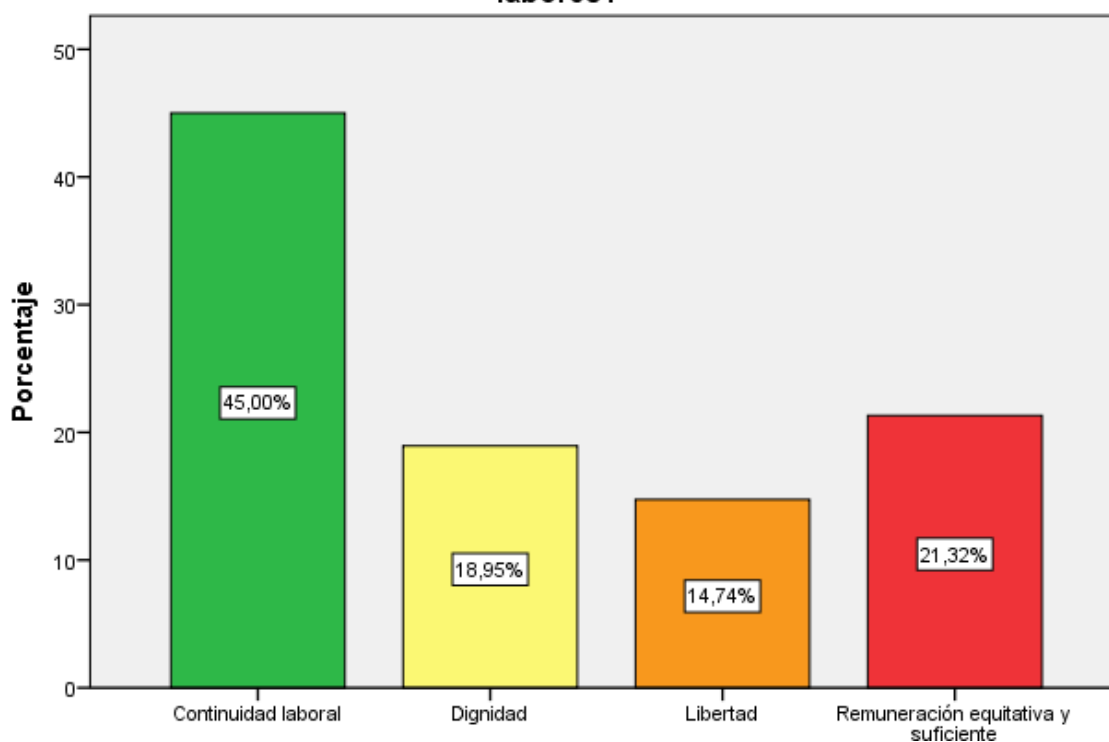


Figura 4. Ítem 04 de Encuesta sobre medidas laborales excepcionales

Análisis e interpretación

En base a la figura mostrada podemos indicar que al aplicarse la suspensión perfecta el derecho que más se ha vulnerado es a la continuidad laboral.

Tabla 5.

Ítem 05 de Encuesta sobre medidas laborales excepcionales

En su opinión, ¿A quién beneficia más la aplicación de la suspensión perfecta?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	El estado	9	2.4	2.4	2.4
	El empleador	348	91.6	91.6	93.9
	El trabajador	23	6.1	6.1	100.0
	Total	380	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta sobre medidas laborales excepcionales

En su opinión, ¿A quién beneficia más la aplicación de la suspensión perfecta?

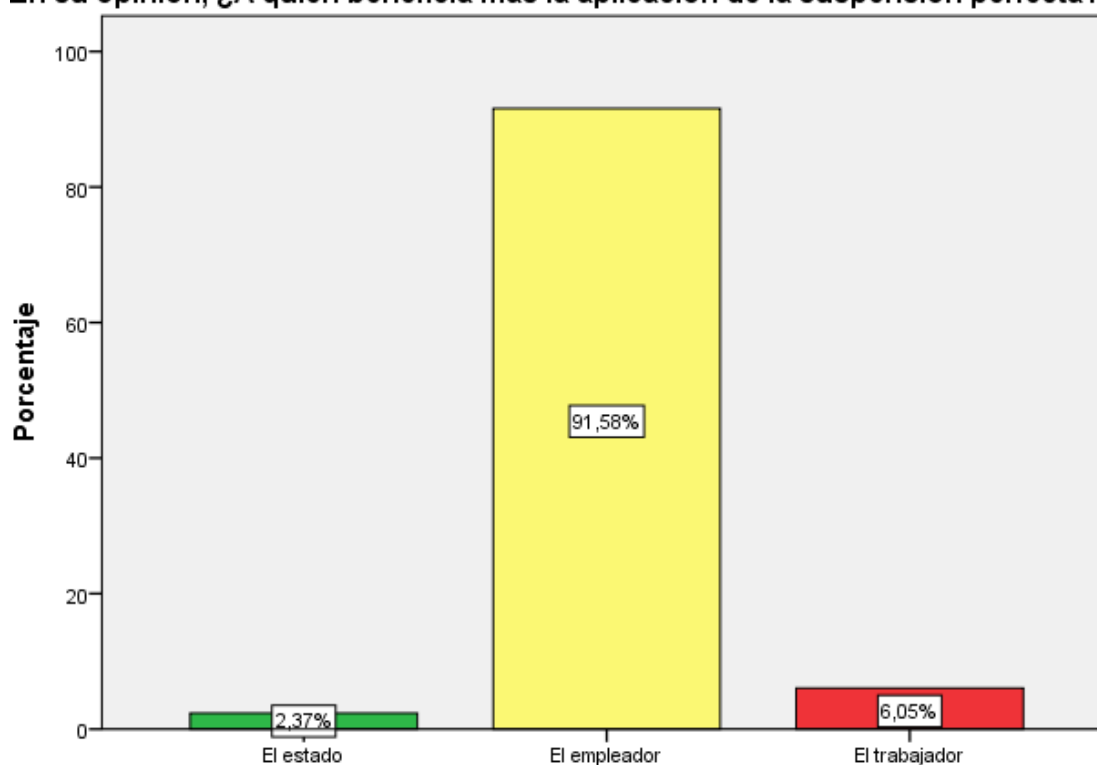


Figura 5. Ítem 05 de Encuesta sobre medidas laborales excepcionales

Análisis e interpretación

La presente figura indica que a criterios de los encuestados con más del 91 %, la suspensión perfecta es una figura jurídica que únicamente ha favorecido al empleador.

Tabla 6.

Ítem 06 de Encuesta sobre medidas laborales excepcionales

¿Cuál sería la alternativa más adecuada en lugar de la suspensión perfecta?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Trabajo remoto	42	11.1	11.1	11.1
	Adelanto de vacaciones	66	17.4	17.4	28.4
	Cese del trabajador	18	4.7	4.7	33.2
	Suspensión imperfecta	254	66.8	66.8	100.0
	Total	380	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta sobre medidas laborales excepcionales

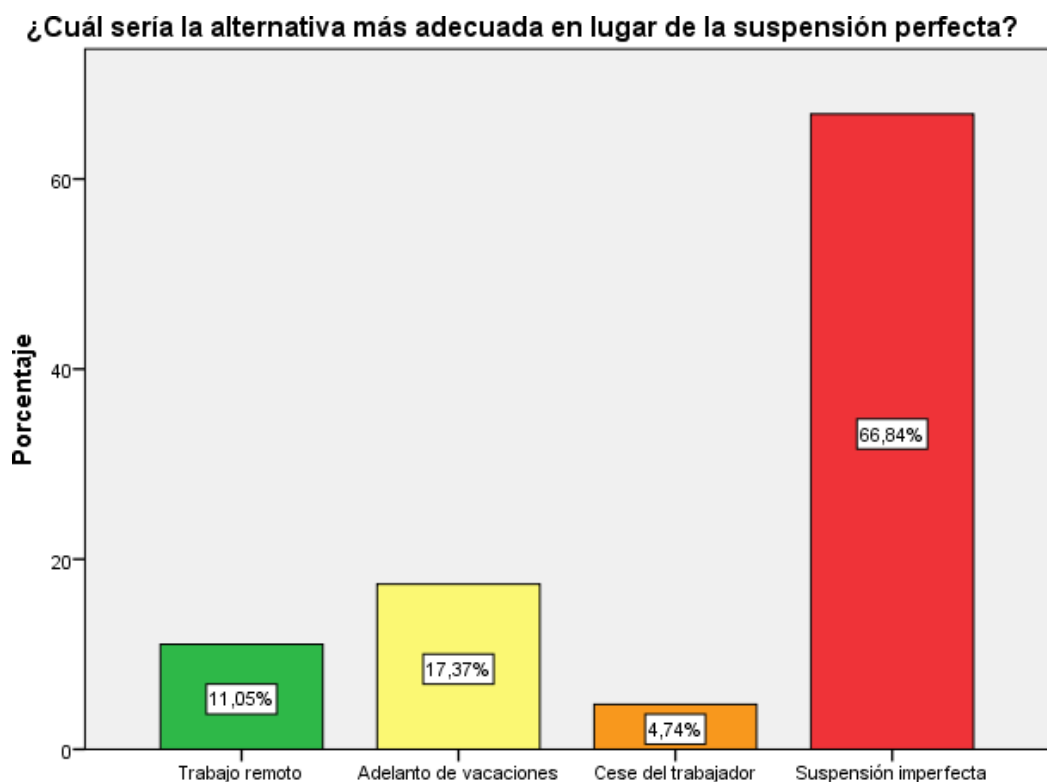


Figura 6. Ítem 06 de Encuesta sobre medidas laborales excepcionales

Análisis e interpretación

Interpretando esta figura podemos decir que más del 66 % de la población encuestada estaría de acuerdo con haberse aplicado la suspensión imperfecta como alternativa a la suspensión perfecta.

Tabla 7
Ítem 07 de Encuesta sobre medidas laborales excepcionales

¿Conoce usted que es la CTS?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	320	84,2	84,2	84,2
	No	60	15,8	15,8	100,0
	Total	380	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta sobre medidas laborales excepcionales

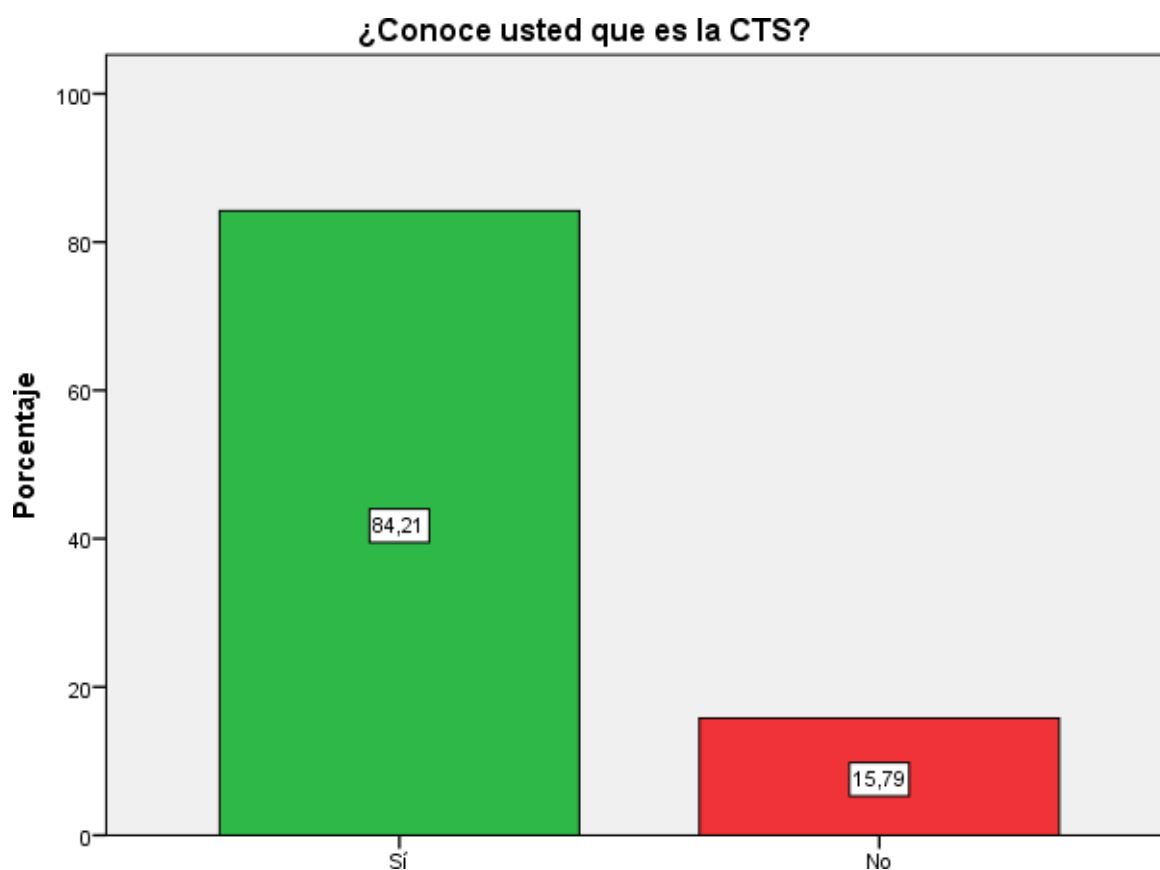


Figura 7. Ítem 07 de Encuesta sobre medidas laborales excepcionales

Análisis e interpretación

La figura 7, nos indica que más del 84 % de personas encuestadas conocen el concepto de la compensación de tiempos de servicios.

Tabla 8.

Ítem 08 de Encuesta sobre medidas laborales excepcionales

En la actualidad, ¿A usted le hacen depósitos de CTS?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Sí	321	84,5	84,5	84,5
Válidos	No	59	15,5	15,5	100,0
	Total	380	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta sobre medidas laborales excepcionales

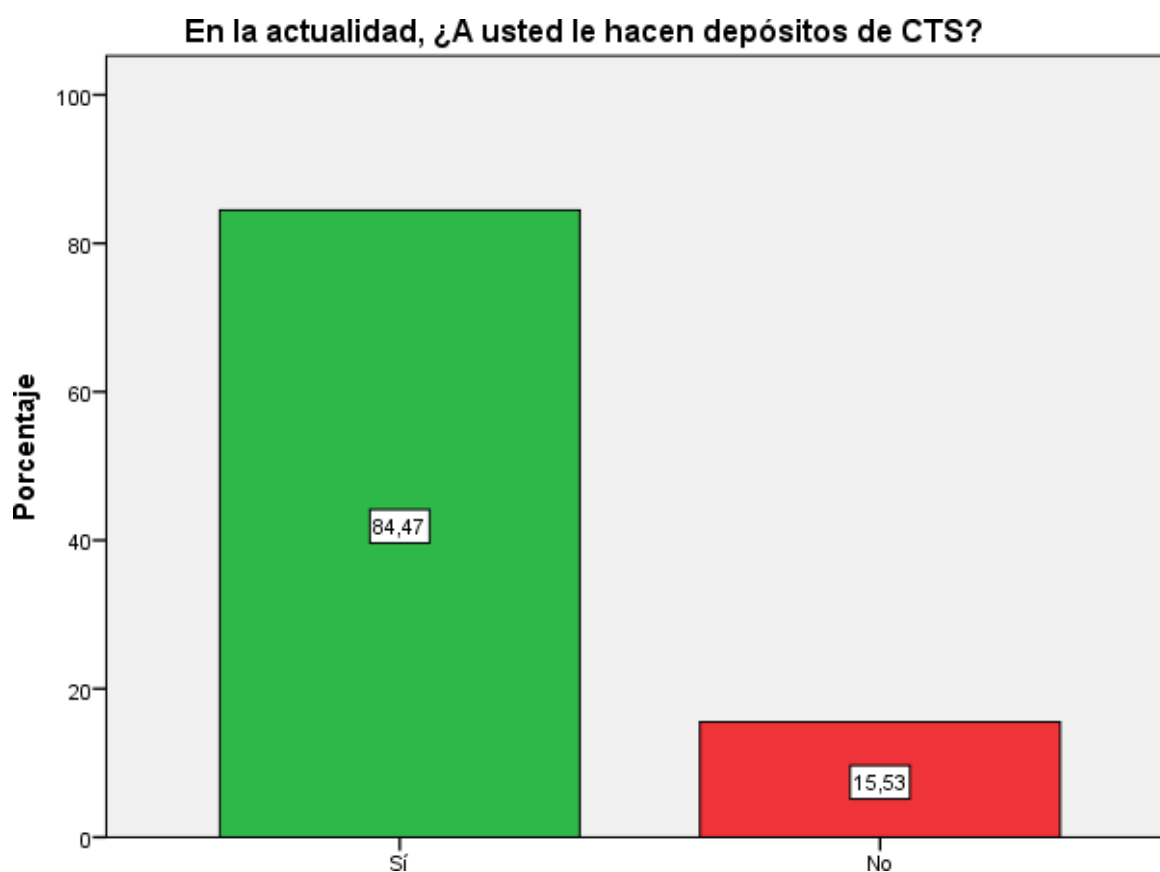


Figura 8. Ítem 08 de Encuesta sobre medidas laborales excepcionales

Análisis e interpretación

Interpretando esta figura demos encontrar que más del 84 % de la población encuestada refiere ser beneficiaria actualmente de la CTS.

Tabla 9.

Ítem 9 de Encuesta sobre medidas laborales excepcionales

¿En qué meses se hacen sus depósitos de CTS?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Marzo y agosto	68	17.9	17.9	17.9
	Mayo y noviembre	168	44.2	44.2	62.1
	Julio y diciembre	67	17.6	17.6	79.7
	Enero y diciembre	77	20.3	20.3	100.0
Total		380	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta sobre medidas laborales excepcionales

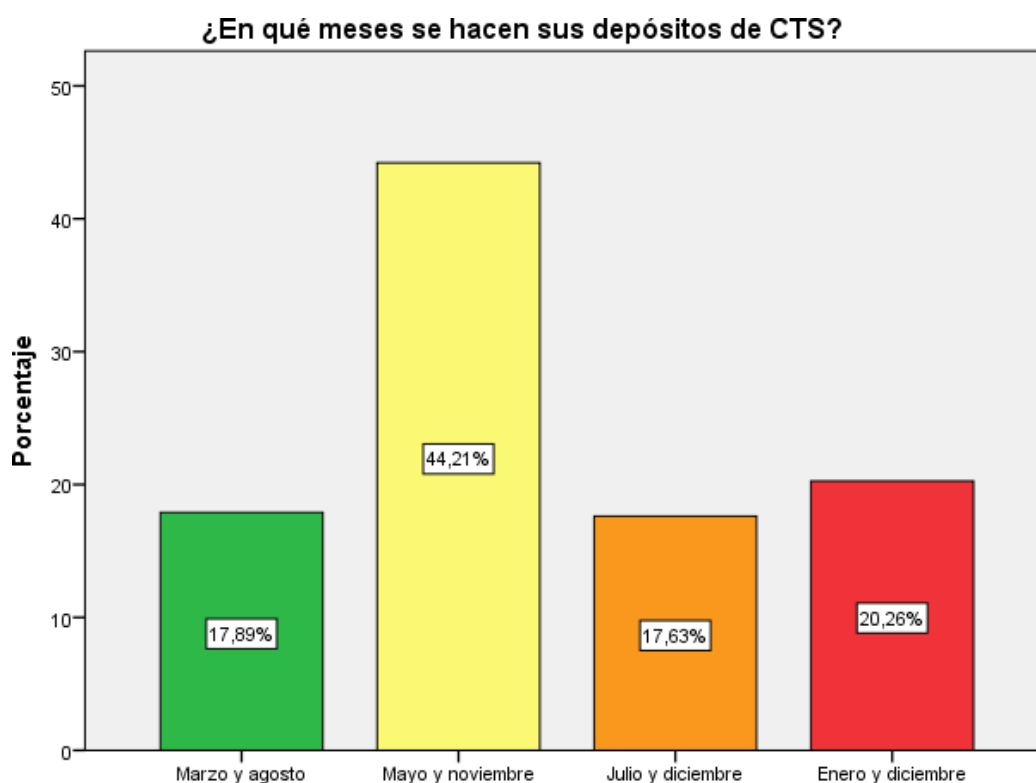


Figura 9. Ítem 09 de Encuesta sobre medidas laborales excepcionales

Análisis e interpretación

Analizando la figura 9 podemos indicar que más del 44% de los encuestados refieren conocer que los depósitos de CTS se hacen en mayo y noviembre, lo cual es correcto acorde a la normativa laboral peruana.

Tabla 10.

Ítem 10 de Encuesta sobre medidas laborales excepcionales

¿Por cuantos años usted no retiro sus ahorros en su CTS?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Más de 3 años	273	71,8	71,8
	3 años	62	16,3	88,2
Válidos	2 años	30	7,9	96,1
	Año	15	3,9	100,0
	Total	380	100,0	100,0

Fuente: Encuesta sobre medidas laborales excepcionales

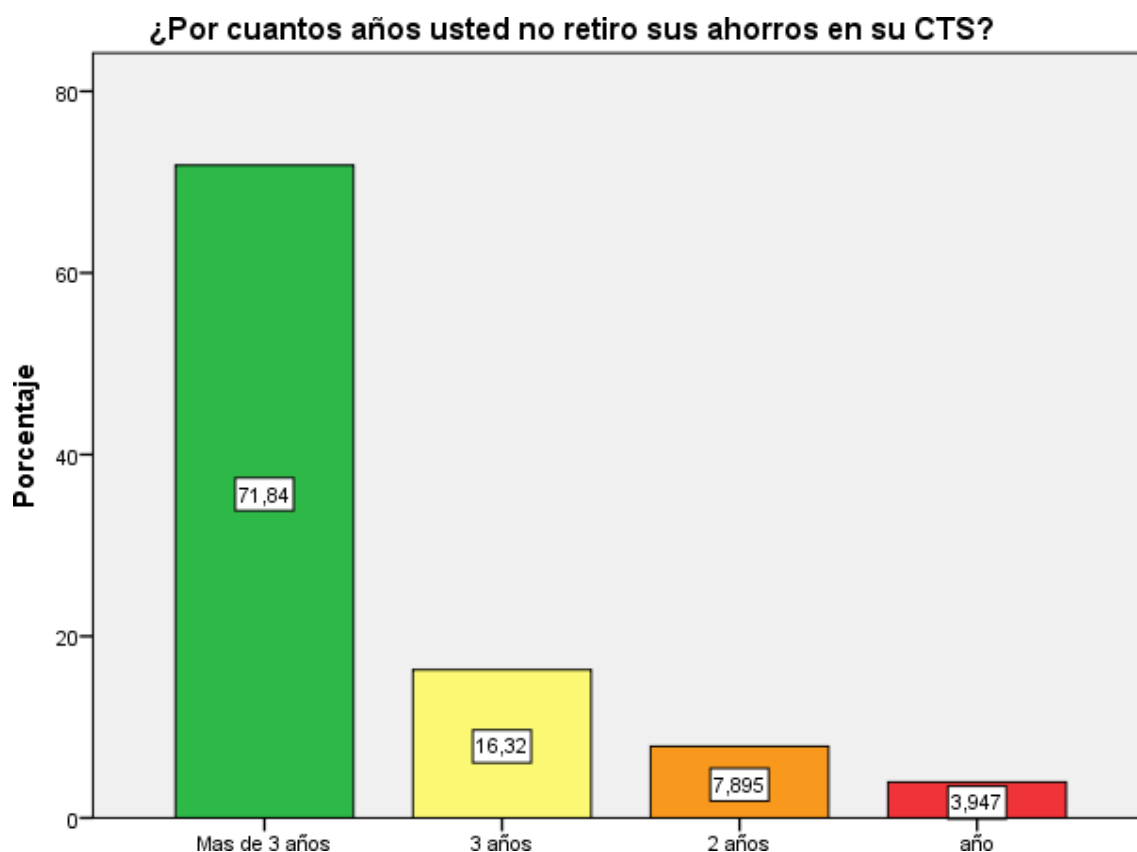


Figura 10. Ítem 10 de Encuesta sobre medidas laborales excepcionales

Análisis e interpretación

Analizando la figura 10 podemos que la mayoría de encuestados (71, 84 %) refieren no haber retirado sus CTS por un periodo de tiempo mayor a 3 años.

Tabla 11.

Ítem 11 de Encuesta sobre medidas laborales excepcionales

En la actualidad, ¿Cuenta con ahorros para afrontar un posible despido laboral?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Sí	121	31,8	31,8	31,8
No	259	68,2	68,2	100,0
Total	380	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta sobre medidas laborales excepcionales

En la actualidad, ¿Cuenta con ahorros para afrontar un posible despido laboral?

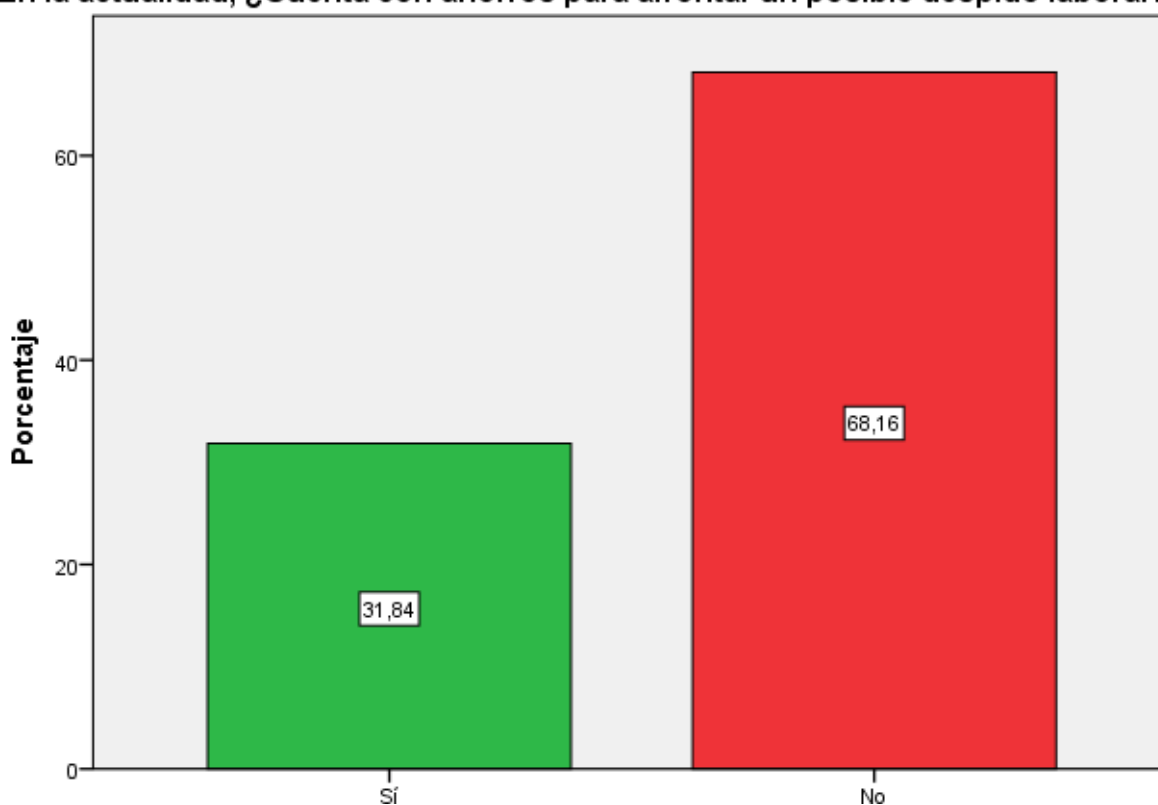


Figura 11. Ítem 11 de Encuesta sobre medidas laborales excepcionales

Análisis e interpretación

Analizando la figura 11 podemos indicar que más del 68 % de encuestados cuentan con ahorros para afrontar en un futuro, un cese laboral.

Tabla 12.

Ítem 12 de Encuesta sobre medidas laborales excepcionales

En su opinión, ¿A quién beneficia más la liberación de CTS?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	El estado	224	58,9	58,9
	El empleador	74	19,5	78,4
	El trabajador	82	21,6	100,0
	Total	380	100,0	100,0

Fuente: Encuesta sobre medidas laborales excepcionales

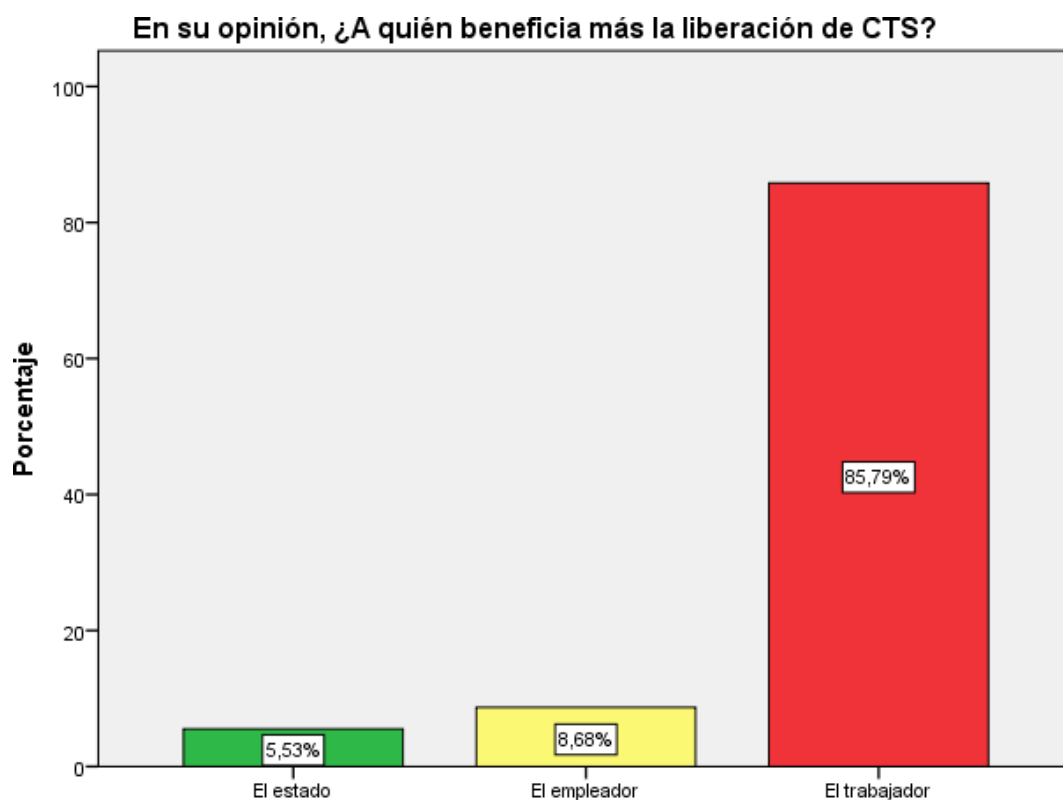


Figura 12. Ítem 12 de Encuesta sobre medidas laborales excepcionales

Análisis e interpretación

Analizando la figura 12 podemos afirmar que más del 85 % de los encuestados indican que el retiro o liberación de la CTS favoreció al estado peruano, situación que se analizaría en la discusión de resultados.

Tabla 13.

Ítem 01 de Encuesta sobre el Principio de Irrenunciabilidad de derechos

¿Está usted de acuerdo con su nivel remunerativo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	231	60.8	60.8	60.8
	No	149	39.2	39.2	100.0
	Total	380	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta sobre el Principio de irrenunciabilidad de derechos

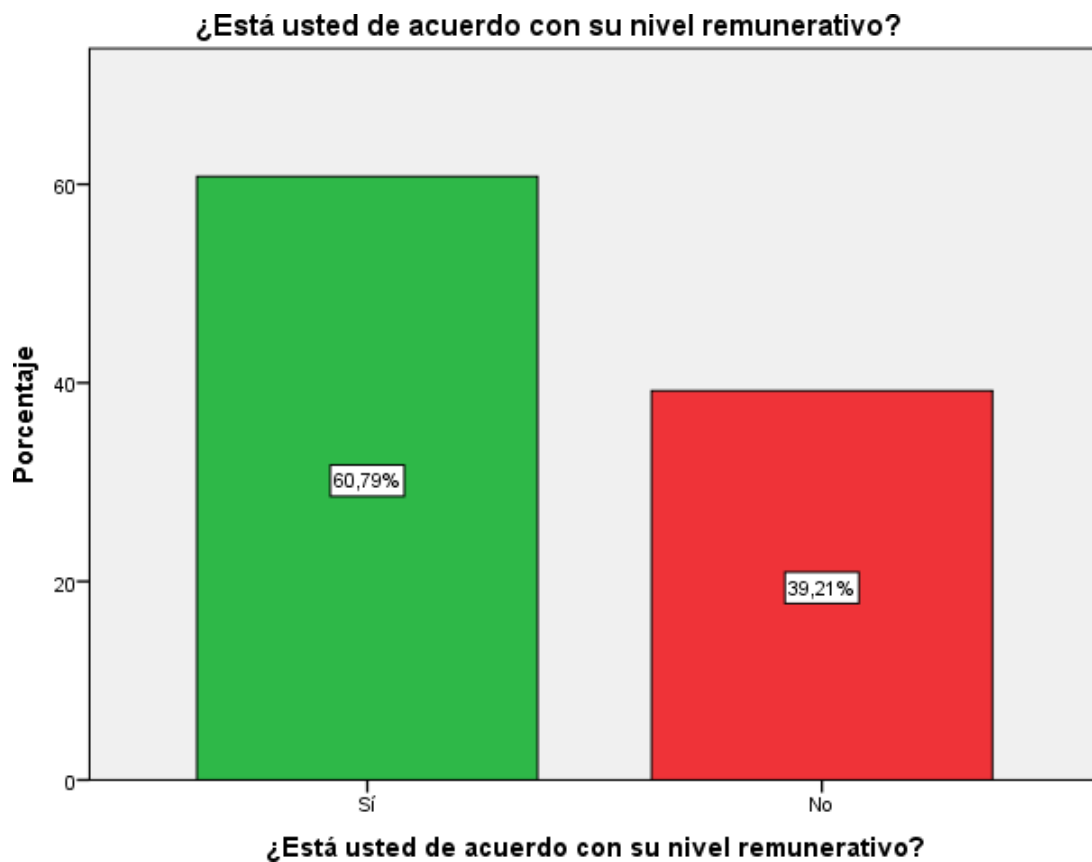


Figura 13. Ítem 1 de Encuesta sobre Principio de Irrenunciabilidad de derechos

Análisis e interpretación

Analizando la figura 13 podemos afirmar que más del 60 % indican estar de acuerdo con su nivel remunerativo.

Tabla 14.

Ítem 02 de Encuesta sobre el Principio de Irrenunciabilidad de derechos

En su opinión a raíz de la pandemia, ¿Su nivel remunerativo se ha modificado?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Sí	90	23.7	23.7	23.7
No	290	76.3	76.3	100.0
Total	380	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta sobre el Principio de Irrenunciabilidad de derechos

En su opinión a raíz de la pandemia, ¿Su nivel remunerativo se ha modificado?

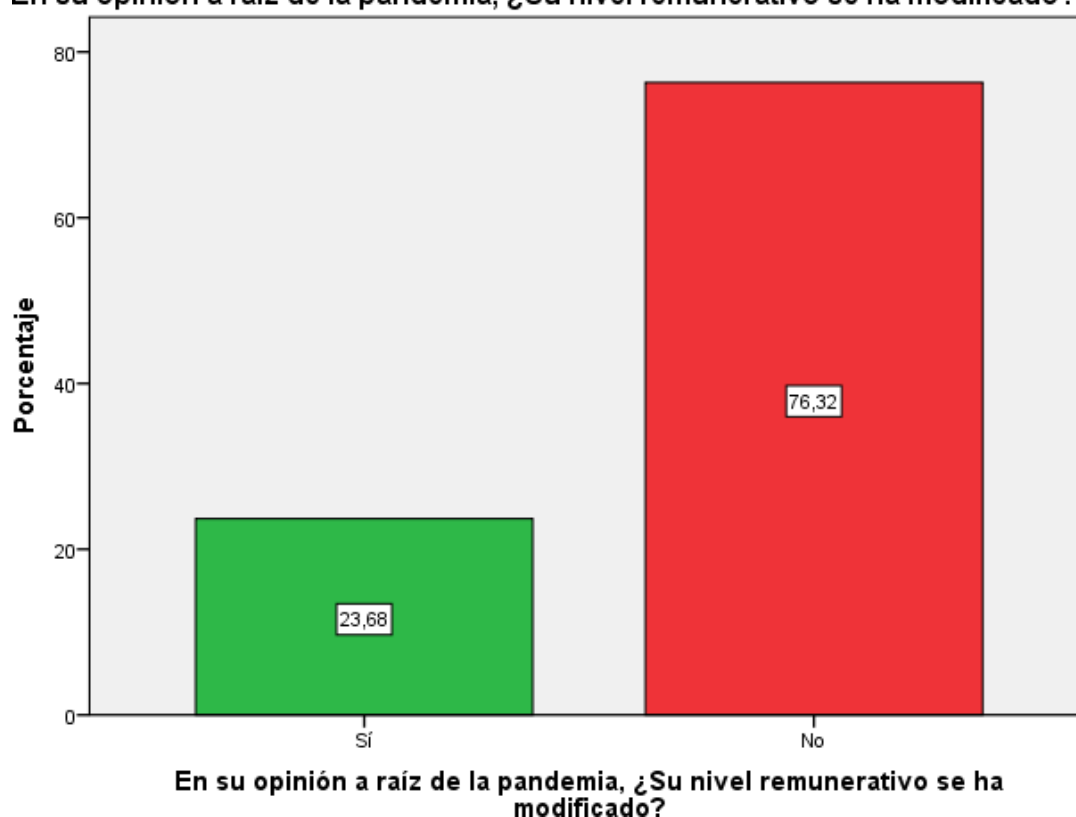


Figura 14. Ítem 2 de Encuesta sobre Principio de Irrenunciabilidad de derechos

Análisis e interpretación

Analizando la figura 14 podemos afirmar que más del 76% indican que su nivel remunerativo no se ha modificado durante la pandemia del covid-19.

Tabla 15.

Ítem 03 de Encuesta sobre el Principio de Irrenunciabilidad de derechos

¿Cuál es su nivel de satisfacción respecto a su remuneración actual?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente satisfecho	18	4.7	4.7	4.7
Satisfecho	37	9.7	9.7	14.5
Ni satisfecho ni insatisfecho	123	32.4	32.4	46.8
Insatisfecho	172	45.3	45.3	92.1
Totalmente insatisfecho	30	7.9	7.9	100.0
Total	380	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta sobre el Principio de Irrenunciabilidad de derechos

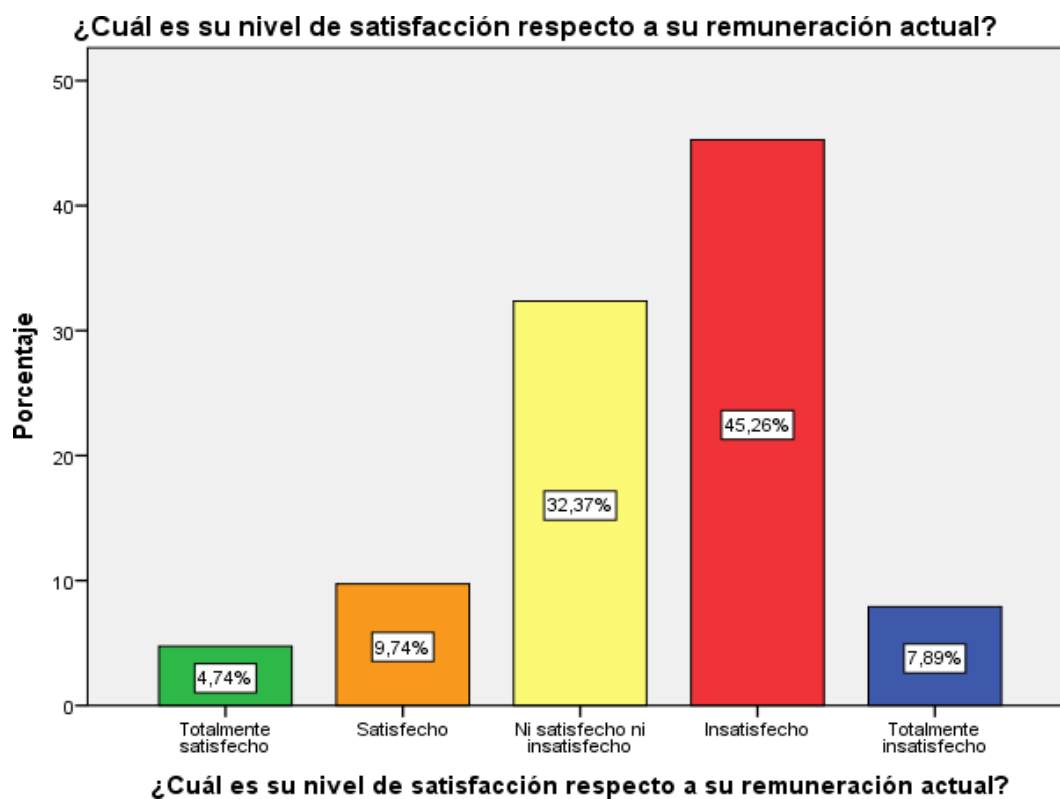


Figura 15. Ítem 3 de Encuesta sobre Principio de Irrenunciabilidad de derechos

Análisis e interpretación

Analizando la figura 15 podemos afirmar que más del 45 % indican estar insatisfechos con su remuneración actual.

Tabla 16.

Ítem 04 de Encuesta sobre el Principio de Irrenunciabilidad de derechos

En su opinión ¿Cuál es el aspecto laboral más importante para un trabajador?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
El tipo de contrato	33	8.7	8.7	8.7
Los beneficios laborales	108	28.4	28.4	37.1
Válidos El horario de trabajo	48	12.6	12.6	49.7
La remuneración	191	50.3	50.3	100.0
Total	380	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta sobre el Principio de Irrenunciabilidad de derechos

En su opinión ¿Cuál es el aspecto laboral más importante para un trabajador?

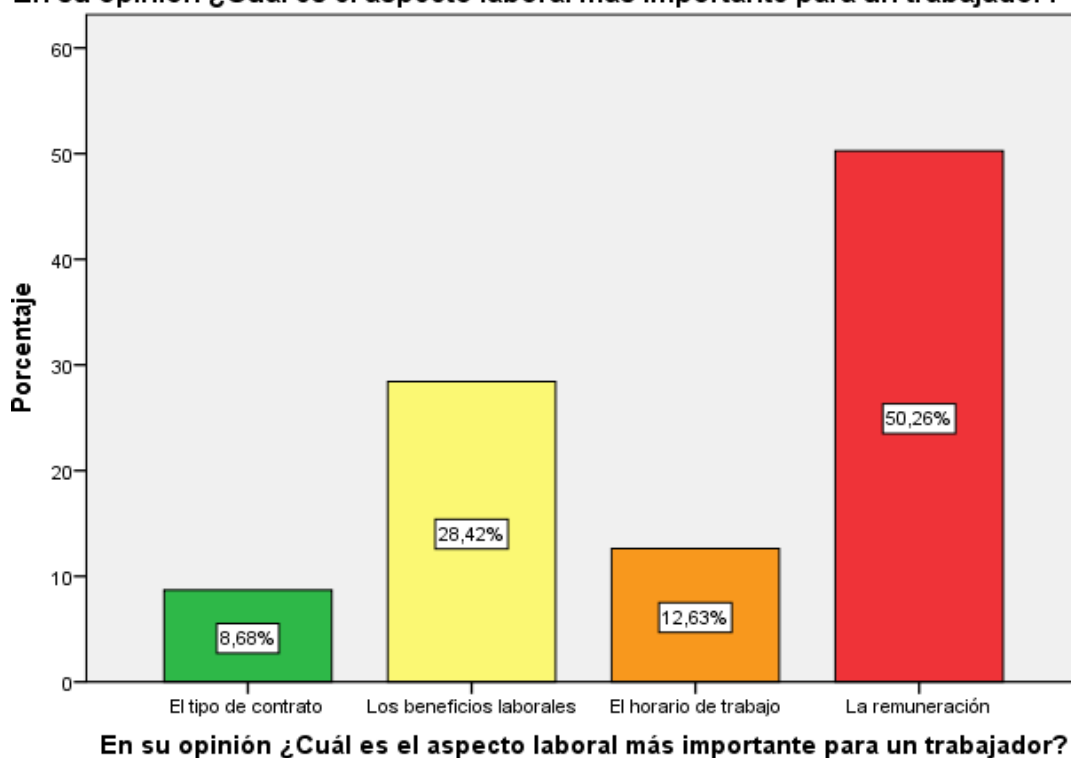


Figura 16. Ítem 4 de Encuesta sobre Principio de Irrenunciabilidad de derechos

Análisis e interpretación

Analizando la figura 16 podemos afirmar que más del 50 % de los trabajadores encuestados refieren que la remuneración es el aspecto más importante para ellos.

Tabla 17.

Ítem 05 de Encuesta sobre el Principio de Irrenunciabilidad de derechos

En su opinión, ¿El empleador de forma unilateral puede modificar la remuneración del trabajador?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Validos	Sí	46	12.1	12.1
	No	331	87.1	99.2
	3	3	.8	100.0
	Total	380	100.0	100.0

Fuente: Encuesta sobre el Principio de Irrenunciabilidad de derechos

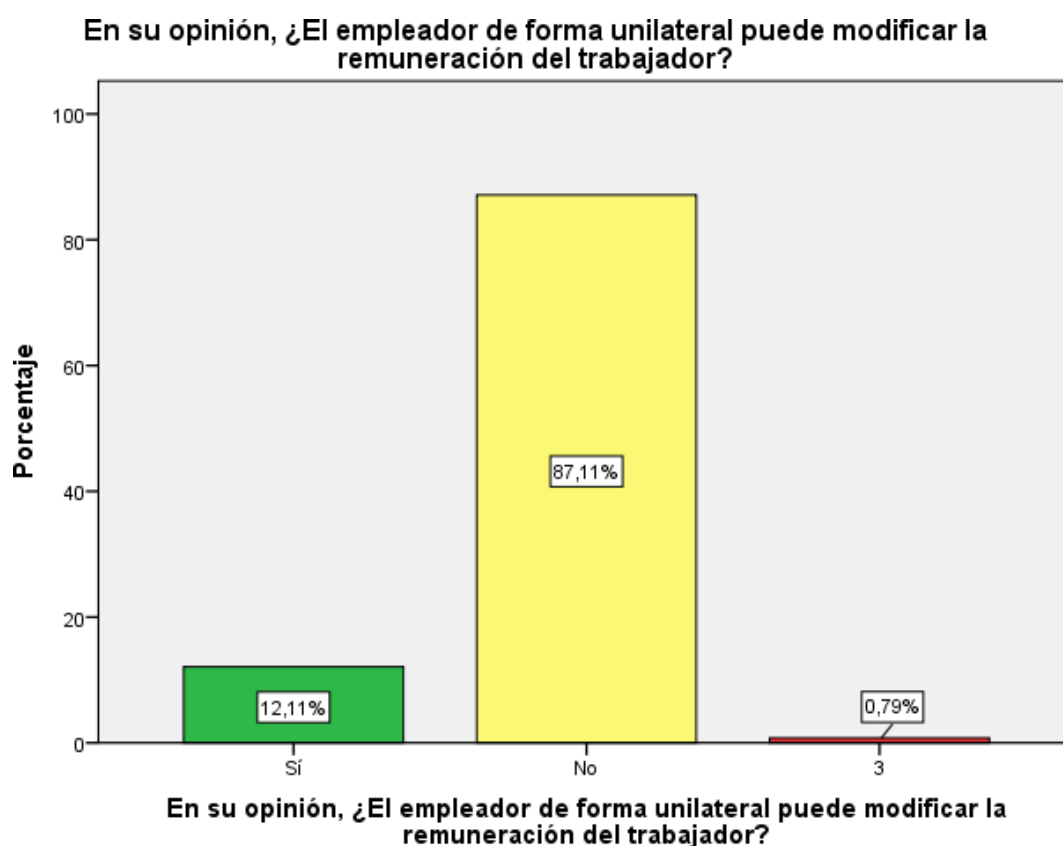


Figura 17. Ítem 5 de Encuesta sobre Principio de Irrenunciabilidad de derechos

Análisis e interpretación

Analizando la figura 17 podemos afirmar que más del 87 % indican que el empleador no puede modificar de forma unilateral la remuneración del trabajador, lo cual se ajusta a las normas laborales más no a las dictadas en estado de emergencia.

Tabla 18.

Ítem 06 de Encuesta sobre el Principio de Irrenunciabilidad de derechos

En su opinión, ¿a qué derecho personal se vincula más la remuneración?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Dignidad	7	1.8	1.8	1.8
Libertad	9	2.4	2.4	4.2
Calidad de vida	364	95.8	95.8	100.0
Total	380	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta sobre el Principio de Irrenunciabilidad de derechos

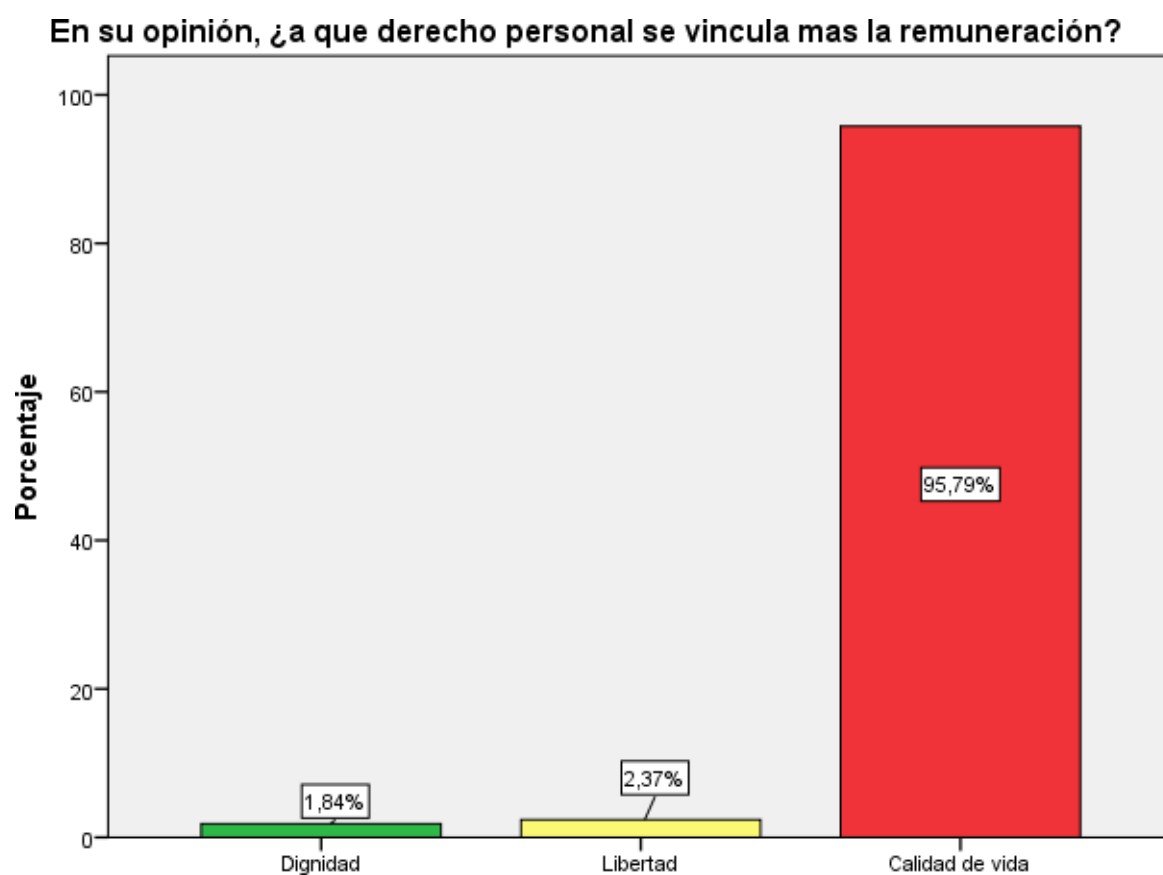


Figura 18. Ítem 06 de Encuesta sobre Principio de Irrenunciabilidad de derechos

Análisis e interpretación

Analizando la figura 18 podemos afirmar que más del 95 % de los encuestados refieren que la calidad de vida está vinculada directamente a la remuneración del trabajador.

Tabla 19.

Ítem 07 de Encuesta sobre el Principio de Irrenunciabilidad de derechos

Marque usted, ¿Qué beneficio laboral considera más importante antes de la pandemia?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Utilidades	37	9.7	9.7	9.7
Seguro de salud	245	64.5	64.5	74.2
Válidos CTS	49	12.9	12.9	87.1
Gratificaciones	49	12.9	12.9	100.0
Total	380	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta sobre el Principio de Irrenunciabilidad de derechos

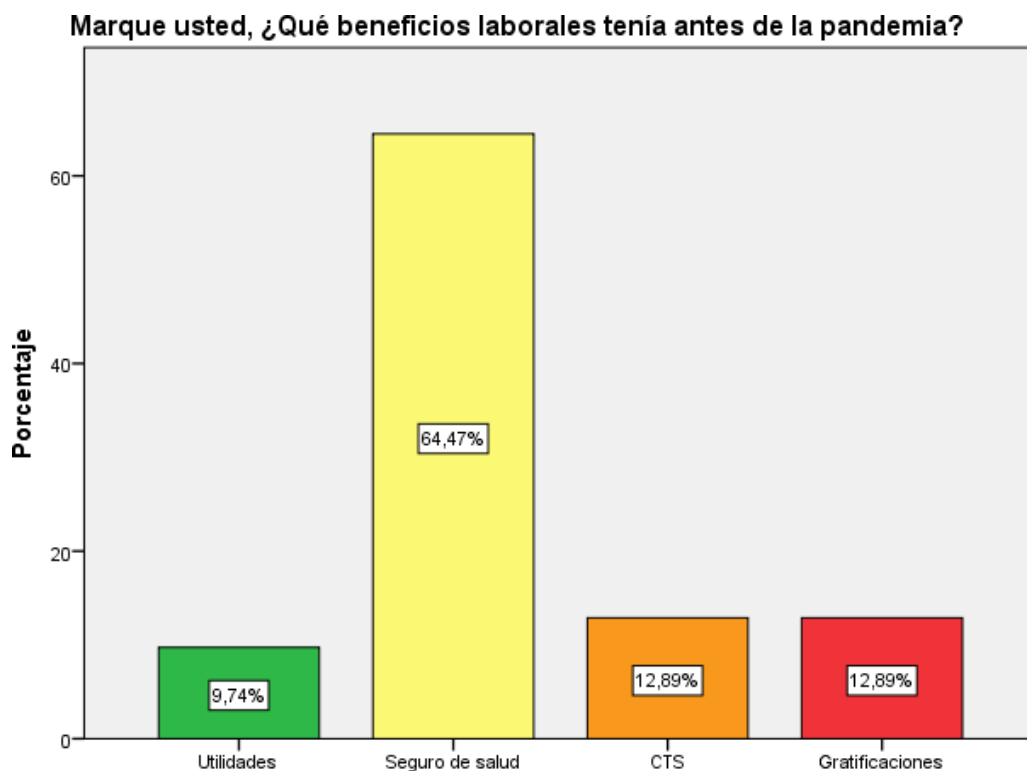


Figura 19. Ítem 07 de Encuesta sobre Principio de Irrenunciabilidad de derechos

Análisis e interpretación

Analizando la figura 19 podemos afirmar que más del 64 % indican que el principal beneficio laboral que tenían antes de la pandemia era el seguir de salud.

Tabla 20.

Ítem 08 de Encuesta sobre el Principio de Irrenunciabilidad de derechos

Marque usted, ¿Qué beneficios laboral considera más importante en la actualidad?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Utilidades	9	2.4	2.4	2.4
Seguro de salud	296	77.9	77.9	80.3
Válidos CTS	42	11.1	11.1	91.3
Gratificaciones	33	8.7	8.7	100.0
Total	380	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta sobre el Principio de Irrenunciabilidad de derechos

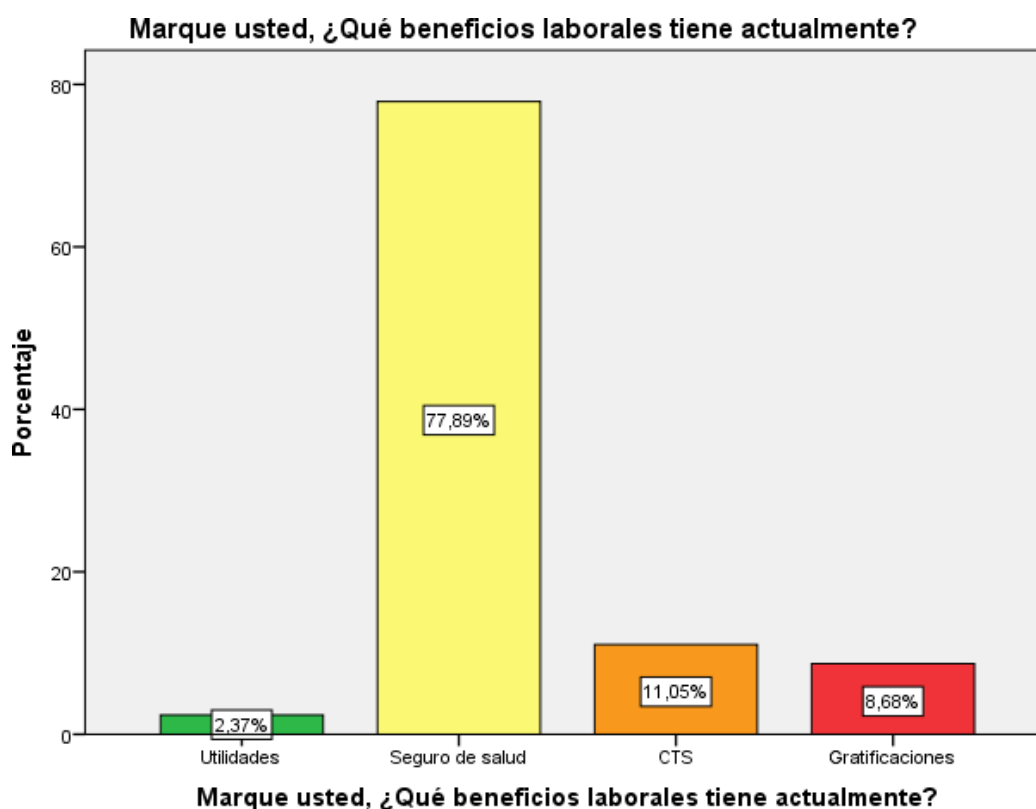


Figura 20. Ítem 08 de Encuesta sobre el Principio de Irrenunciabilidad de derechos

Análisis e interpretación

Analizando la figura 20 podemos afirmar que más del 77 % indican que actualmente su beneficio laboral más importante y del cual gozan es el seguro de salud.

Tabla 21.

Ítem 09 de Encuesta sobre el Principio de Irrenunciabilidad de derechos

¿Considera usted que la entrega de los beneficios laborales es un favor del estado?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Sí	67	17,6	17,6	17,6
No	313	82,4	82,4	100,0
Total	380	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta sobre el Principio de Irrenunciabilidad de derechos

¿Considera usted que la entrega de los beneficios laborales es un favor del estado?

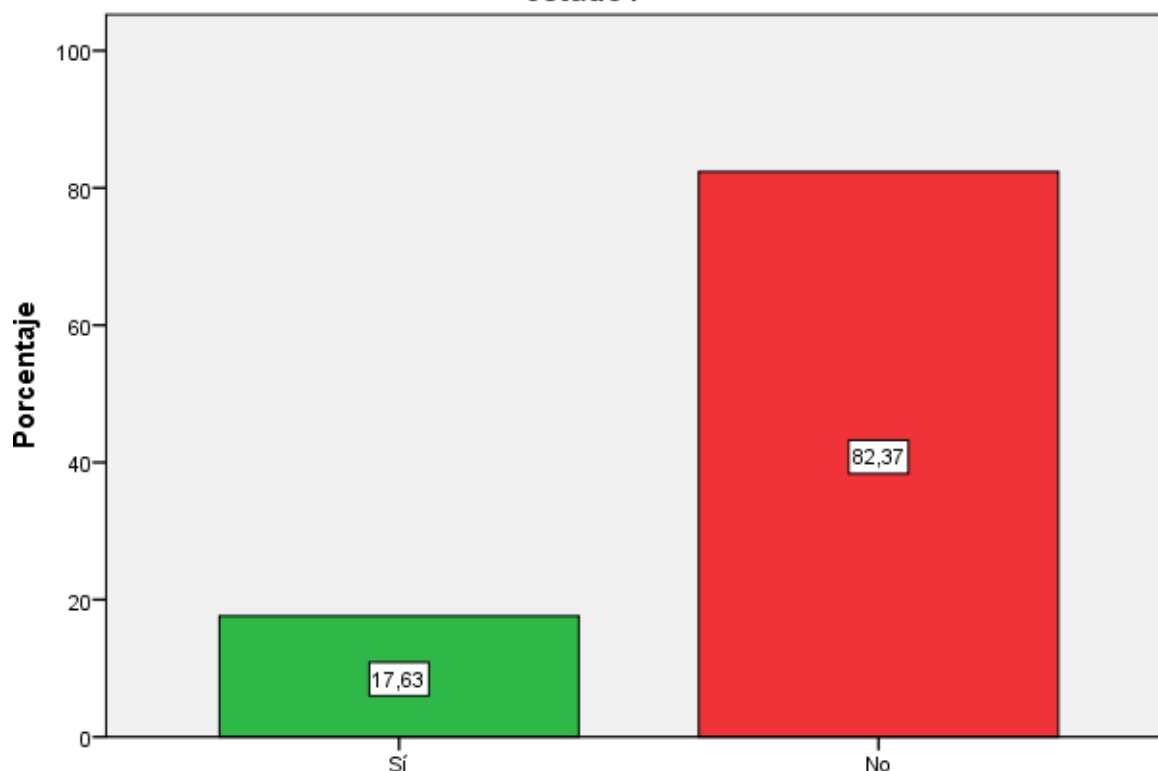


Figura 21. Ítem 09 de Encuesta sobre el Principio de Irrenunciabilidad de derechos

Análisis e interpretación

Analizando la figura 21 podemos afirmar que más del 86 % indican que los beneficios laborales no se brindan gracias a un favor del estado peruano.

Tabla 22.

Ítem 10 de Encuesta sobre el Principio de Irrenunciabilidad de derechos

En su opinión, ¿Qué beneficio laboral tiene naturaleza previsional?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Utilidades	18	4.7	4.7	4.7
Seguro de salud	290	76.3	76.3	81.1
Válidos CTS	34	8.9	8.9	90.0
Gratificaciones	38	10.0	10.0	100.0
Total	380	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta sobre el Principio de Irrenunciabilidad de derechos

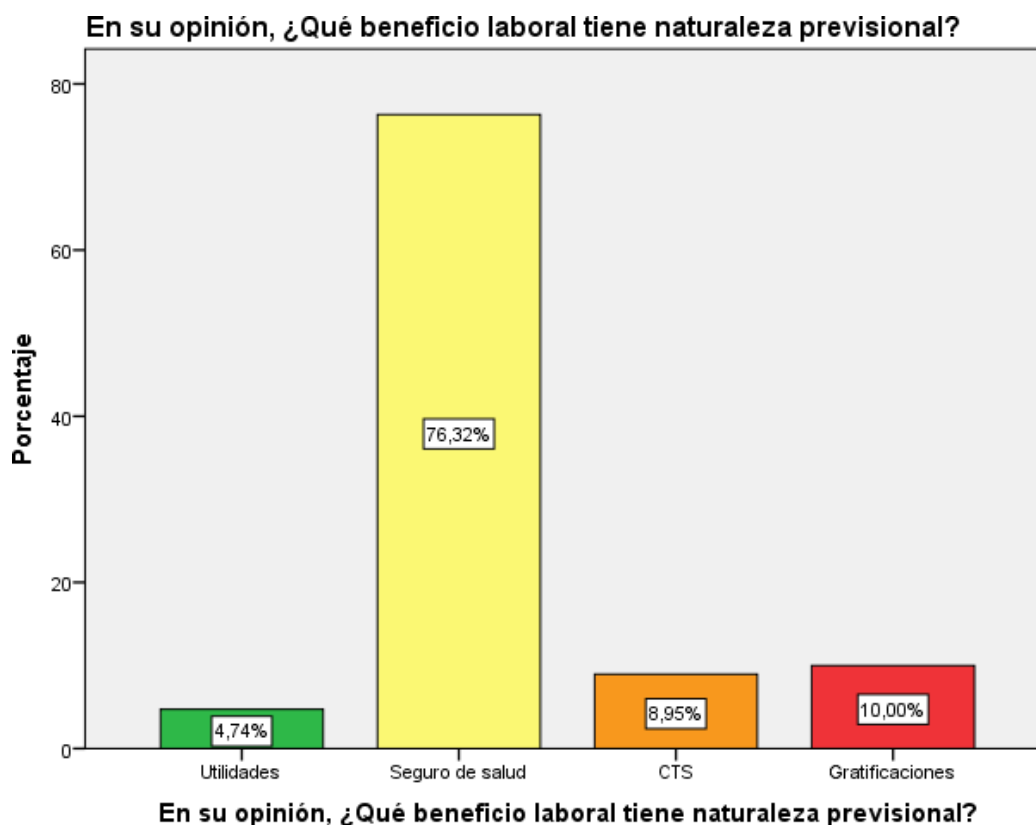


Figura 22. Ítem 10 de Encuesta sobre Principio de Irrenunciabilidad de derechos

Análisis e interpretación

Analizando la figura 22 podemos afirmar que más del 76 % indican que el seguro de salud es el beneficio laboral que tiene mayor naturaleza previsional.

Tabla 23.

Ítem 11 de Encuesta sobre el Principio de Irrenunciabilidad de derechos

¿Considera usted que permitirle retirar su CTS es adecuado?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Sí	25	6.6	6.6	6.6
No	355	93.4	93.4	100.0
Total	380	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta sobre el Principio de Irrenunciabilidad de derechos

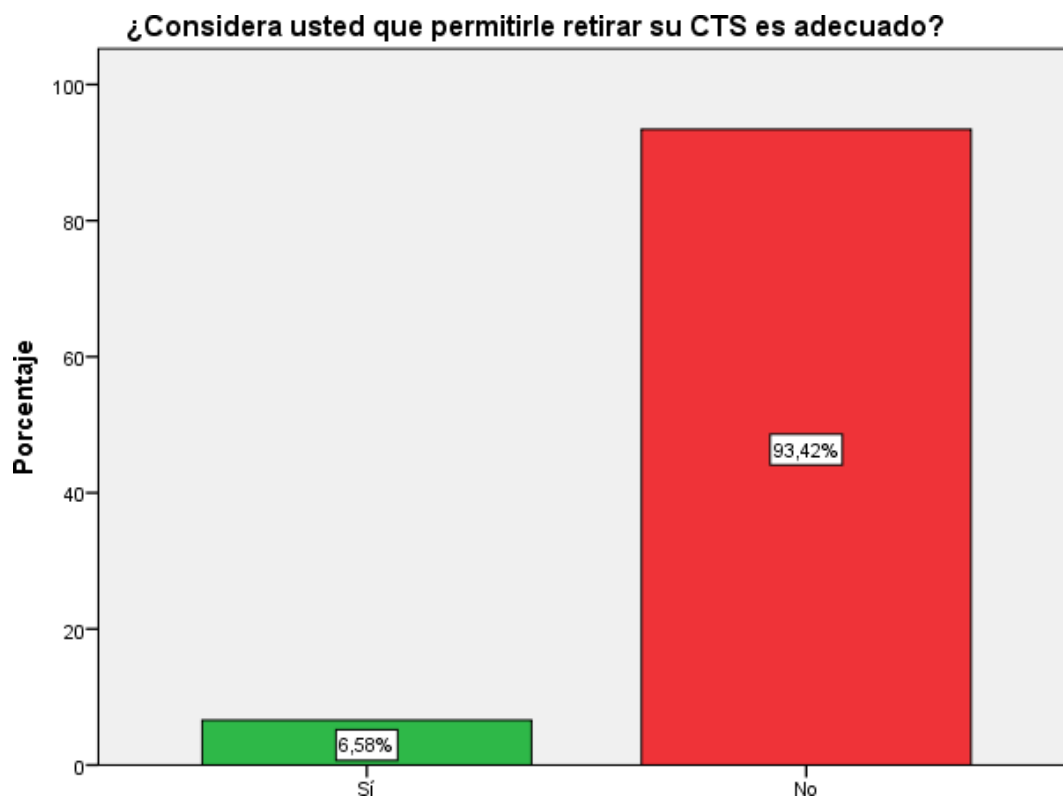


Figura 23. Ítem 11 de Encuesta sobre el Principio de Irrenunciabilidad de derechos

Análisis e interpretación

Analizando la figura 23 podemos afirmar que más del 93 % indican que no fue adecuado que el estado permita el retiro de la CTS.

Tabla 24.

Ítem 12 de Encuesta sobre el Principio de Irrenunciabilidad de derechos

En su opinión, ¿Cuál fue el sustento para permitir que los trabajadores gasten su CTS?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sustento legal	29	7.6	7.6	7.6
Válidos Sustento político	351	92.4	92.4	100.0
Total	380	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta sobre medidas laborales excepcionales

En su opinión, ¿Cuál fue el sustento para permitir que los trabajadores gasten su CTS?

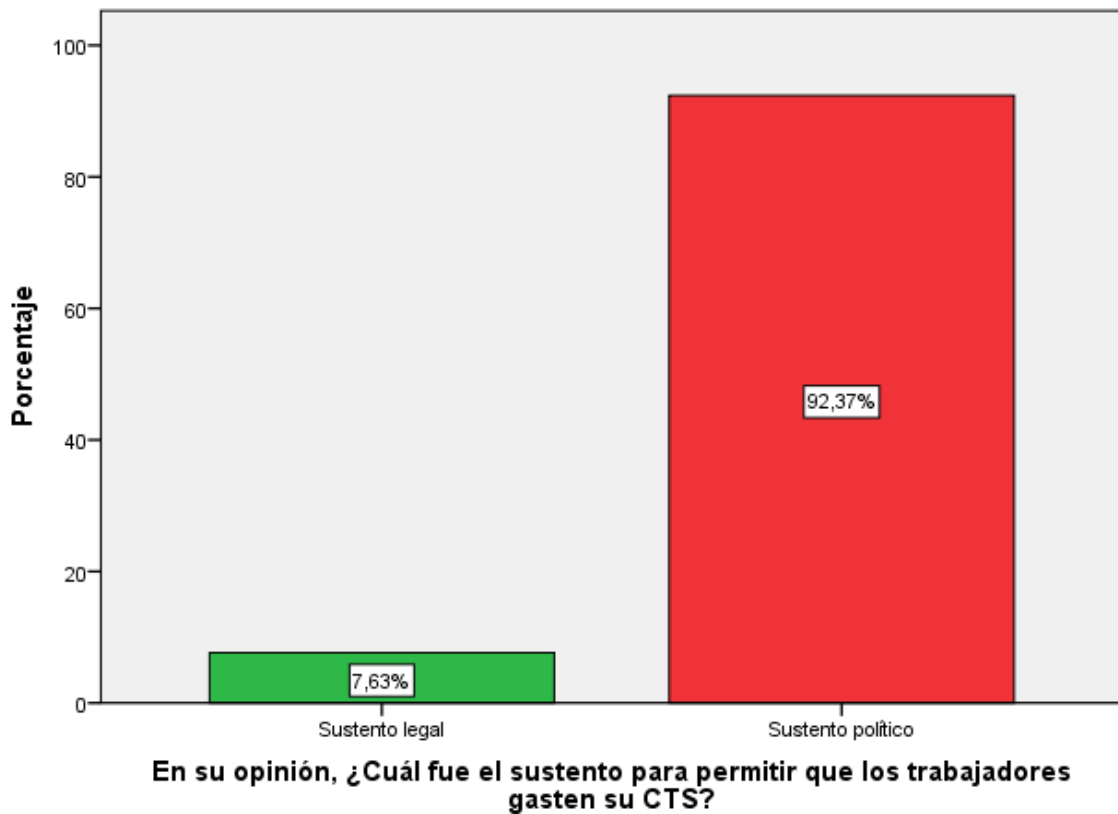


Figura 24. Ítem 12 de Encuesta sobre Principio de Irrenunciabilidad de derechos

Análisis e interpretación

Analizando la figura 24 podemos afirmar que más del 92 % indican que la liberación de la CTS proviene más de una índole política a un sustento legal.

4.2 Contrastación de las hipótesis

4.2.1 Prueba de normalidad de la variable Medidas Laborales Excepcionales

Para realizar la prueba de normalidad, el planteamiento de la hipótesis es:

- H_0 : Los datos descienden de una distribución normal.
- H_1 : Los datos no descienden de una distribución normal.

Sig. o p-valor > 0,05: No se impugna la H_0

Sig. o p-valor < 0,05: Se impugna la H_0

Tabla 25

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Medidas Laborales Excepcionales
		380
Parámetros normales ^{a,b}	Media	58,17
	Desviación estándar	10,924
Máximas diferencias extremas	Absoluta	0,145
	Positivo	0,145
	Negativo	-0,129
Estadístico de prueba		0,145
Sig. asintótica (bilateral)		0,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

De la prueba de Kolmogorov Smirnov para una muestra, se estima que la significancia asintótica o p-valor es de 0,000, lo cual es menor que 0,05, por lo que se impugna H_0 . Por lo que los datos de la variable Medidas Laborales Excepcionales no descienden de una distribución normal. (Tabla 25)

4.2.2 Prueba de normalidad de la variable Principio de Irrenunciabilidad de derechos

Para realizar la prueba de normalidad, el planteamiento de la hipótesis es:

- H_0 : Los datos descienden de una distribución normal.
- H_1 : Los datos no descienden de una distribución normal.

Sig. o p-valor > 0,05: No se rechaza la H_0

Sig. o p-valor < 0,05: Se rechaza la H_0

Tabla 26

Prueba de normalidad de la variable Principio de Irrenunciabilidad de derechos

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Principio de Irrenunciabilidad de derechos
N		380
Parámetros normales ^{a,b}	Media	59,45
	Desviación estándar	9,158
Máximas diferencias extremas	Absoluta	0,226
	Positivo	0,226
	Negativo	-0,124
Estadístico de prueba		0,226
Sig. asintótica (bilateral)		0,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación

Según la prueba de Kolmogorov Sino para una muestra según se observa en Tabla 19, la significancia asintótica o p-valor es de 0,000, lo cual es menor que 0,05, por lo que se impugna H_0 . En tal sentido, los datos de la variable Principio de Irrenunciabilidad de derechos, no provienen de una distribución normal. (Tabla 13)

4.3 Verificación de las hipótesis específicas

4.3.1 Verificación de la primera hipótesis específica

H_{e0} : No existe relación entre la aplicación de la suspensión perfecta de labores y el principio de irrenunciabilidad de derechos en Tacna, 2020

H_{e1} : Existe relación entre la aplicación de la suspensión perfecta de labores y el principio de irrenunciabilidad de derechos en Tacna, 2020.

a) Nivel de significancia

Se rechaza H_{e0} para todo valor de probabilidad igual o menor que 0,05 se acepta H_{e1}

b) Zona de rechazo

Se acepta H_{e0} y se rechaza H_{e1} para todo valor de probabilidad mayor que 0,05.

c) Estadístico de prueba

Se optó por la prueba no paramétrica de *Rho de Spearman*, ya que los datos no presentan una distribución normal.

Tabla 27*Rho de Spearman de la primera hipótesis específica***Correlaciones**

		Suspensión perfecta	Principio de Irrenunciabilidad de derechos
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	- 0,894**
	Sig. (bilateral)	.	0,000
	N	380	380
	Coeficiente de correlación	-0,894**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	380	380

Fuente: Encuesta sobre la variable Medidas laborales excepcionales y encuesta sobre la variable Principio de irrenunciabilidad de derechos.

d) Regla de decisión:

Sig. o p-valor > 0,05: No se impugna la H_{e0}

Sig. o p-valor < 0,05: Se impugna la H_{e0}

Interpretación

En la Tabla 10, apreciamos que el Sig. (Bilateral) es 0,000 menor a 0,05, en consecuencia, se toma la decisión de rechazar la Hipótesis nula (H_{e0}) aun nivel de confianza del 95 %, y se acepta la Hipótesis Alterna (H_{e1}); es decir: existe relación significativa inversa entre la aplicación de la suspensión perfecta de labores y el

principio de irrenunciabilidad de derechos, en la ciudad de Tacna, 2020. También, se encontró un coeficiente de correlación estadísticamente significativo inverso sumamente fuerte ($P = -0,894$), por lo que se determina que la primera hipótesis específica queda completamente confirmada.

4.3.2 Verificación de la segunda hipótesis específica

He₀: No existe relación significativa entre la liberación de la CTS y el principio de irrenunciabilidad de derechos en Tacna, 2020.

He₂: Existe relación significativa entre la liberación de la CTS y el principio de irrenunciabilidad de derechos en Tacna, 2020.

a) Nivel de significancia

Se rechaza He₀ para todo valor de probabilidad igual o menor que 0,05 se acepta He₂

b) Zona de rechazo

Se acepta He₀ y se rechaza He₂ para todo valor de probabilidad mayor que 0,05.

c) Estadístico de prueba

Se optó por la prueba no paramétrica de *Rho de Spearman*, ya que los datos no presentan una distribución normal.

Tabla 28*Rho de Spearman de la segunda hipótesis específica*

Correlaciones				
		Liberación de la CTS		Principio de Irrenunciabilidad de derechos
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000		-0,876**
	Liberación de la CTS	Sig. (bilateral)	.	0,000
		n	380	380
	Principio de Irrenunciabilidad de derechos	Coeficiente de correlación	-0,876**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		n	380	380

Fuente: Encuesta sobre la variable Medidas laborales excepcionales y encuesta sobre la variable Principio de irrenunciabilidad de derechos.

d) Regla de decisión:

Sig. o p-valor > 0,05: No se rechaza la H_{e0}

Sig. o p-valor < 0,05: Se rechaza la H_{e0}

Interpretación

En la Tabla 15, apreciamos que el Sig. (Bilateral) es 0,000 menor a 0,05, en consecuencia, se toma la decisión de rechazar la Hipótesis nula (H_{e0}) aun nivel de confianza del 95 %, y se acepta la Hipótesis Alterna (H_{e2}); es decir: existe relación significativa inversa entre la liberación de la CTS y el principio de irrenunciabilidad

de derechos en Tacna, 2020. También, se halló un coeficiente de correlación estadísticamente significativo inverso muy fuerte ($P = -0,876$), por lo que se concluye que la segunda hipótesis específica queda completamente comprobada.

4.3.3 Verificación de la hipótesis general

H₀: No existe relación entre las Medidas Laborales Excepcionales y el Principio de Irrenunciabilidad de derechos, en el distrito judicial de Tacna, 2020.

H₁: Existe relación entre las Medidas Laborales Excepcionales y el Principio de Irrenunciabilidad de derechos, en la ciudad de Tacna, 2020.

a) Nivel de significancia

Se rechaza H₀ para todo valor de posibilidad igual o menor que 0,05 se acepta H₁

b) Zona de rechazo

Se acepta H₀ y se rechaza H₁ para todo valor de posibilidad mayor que 0,05.

c) Estadístico de prueba

Se eligió por la prueba no paramétrica de *Rho de Spearman*, ya que los datos no presentan una distribución normal.

Tabla 29*Rho de Spearman de la hipótesis general*

Correlaciones				
			Medidas laborales excepcionales	Principio de Irrenunciabilidad de derechos
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000	-0,973**
	Medidas laborales excepcionales	Sig. (bilateral)	.	0,000
		n	380	380
	Principio de Irrenunciabilidad de derechos	Coeficiente de correlación	-0,973**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		n	380	380

Fuente: Encuesta sobre la variable Medidas laborales excepcionales y encuesta sobre la variable Principio de irrenunciabilidad de derechos.

d) Regla de decisión:

Sig. o p-valor > 0,05: No se rechaza la H_0

Sig. o p-valor < 0,05: Se rechaza la H_0

Interpretación:

En la Tabla 17, apreciamos que el Sig. (Bilateral) es 0,000 menor a 0,05, en consecuencia, se toma la decisión de rechazar la Hipótesis nula (H_0) aun nivel de confianza del 95 %, y se acepta la Hipótesis Alternativa (H_1); es decir: existe relación entre significativa inversa entre las Medidas Laborales Excepcionales y el Principio de Irrenunciabilidad de derechos, en la ciudad de Tacna, 2020. Finalmente, se encontró un coeficiente de correlación estadísticamente significativo inverso muy fuerte ($P = -0,973$), por lo que se concluye que la hipótesis general queda plenamente confirmada.

V. DISCUSIÓN

En cuanto a los antecedentes de investigación, mencionar a Zambrano (2018) cuya investigación titulada “Los efectos de la suspensión del contrato de trabajo en la prima legal de servicios” (Bogotá), termina concluyendo en cuanto a la suspensión de labores, que esta no vulnera los derechos de los trabajadores, sino que esta suspensión busca conservar las garantías legales existentes; al respecto debo mencionar que nuestra investigación no comparte los mismos hallazgos que este autor pues de nuestro instrumento de recolección de datos hemos encontrando que la mayoría de trabajadores indican sentirse vulnerados por la suspensión perfecta de labores.

Continuando mencionar los hallazgos de Paredes (2019), en su tesis titulada “Suspensión perfecta en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas y la vulneración a los derechos del trabajador” (Quito) quien concluye que, por causas económicas, el estado puede permitir la suspensión laboral masiva de trabajadores, la cual debe ser entendida por la legislación como un mecanismo para buscar el inicio de continuidad del contrato de trabajo; no obstante, el autor recomienda que esta situación deber ser examinada cuidadosamente por la Autoridad Administrativa de Trabajo para determinar la licitud de su aplicación; al respecto mencionar que nuestra investigación comparte este criterio pues basándonos en la realidad esta suspensión perfecta aplicada de forma masiva ha sido vulneración a cientos de trabajadores pues se han quedado sin su remuneración, lo cual afecta directamente la calidad de vida tanto de ellos como de su familia.

Continuando, mencionar a Alegría y Pinto (2005) en su tesis titulada “La suspensión de la relación laboral” (Chile), quien concluye que la suspensión laboral es una institución de suma importancia la cual debe regularse adecuadamente pues incide directamente en la forma de satisfacción de los derechos del trabajador; al respecto mencionar que estamos de acuerdo con que la suspensión laboral requiere una regulación cuidadosa y sobretodo hacer énfasis en que este autor nos indica sobre la satisfacción del trabajador, la cual acorde al cuestionario es bastante baja.

Por último en cuanto a los antecedentes, también mencionar a Zambrano y Campos (2015) quienes establecen en referencia a la suspensión perfecta que es la pausa sujeta a aspectos de temporalidad en la que el trabajador no presta un servicio

determinado, pudiendo ser una suspensión perfecta o imperfecta; al respecto debo acotar que la suspensión perfecta se da cuando el trabajador no presta su servicio y el empleador no paga la remuneración, en cambio la suspensión imperfecta es cuando el trabajador aun sin prestar servicios recibe pago de remuneración y de los resultados obtenidos podemos afirmar que la mayoría de trabajadores opina que debió aplicarse una suspensión imperfecta de labores, lo cual siendo sinceros hubiera afectado aún más la económica del sector empresarial, pero debió buscarse una medida intermedia o progresiva para no vulnerar a los trabajadores.

En cuanto a las bases teóricas del presente trabajo de investigación, se debe mencionar que han sido correctamente desarrolladas abordando cada variable por separado para que de esta manera se haya analizado tanto las medidas laborales excepcionales dictadas por la pandemia del covid-19 así como también el Principio de Irrenunciabilidad de derechos.

Al respecto mencionar que de los resultados podemos denotar que muchos trabajadores no se han visto afectados en cuanto a su remuneración, lo cual es positivo; no obstante, también hacer énfasis es que aceptación de la suspensión perfecta de labores es negativa en su mayoría, incluso proponiendo que no debió aplicarse.

Otros aspectos muy importantes a mencionar son respecto a la liberación de la CTS, encontrando que la mayoría de los trabajadores encuestados percibían este beneficio y no solo ello, sino que conocen su naturaleza y plazos de pago lo cual denota que se ha encuestado a una población consiente de sus derechos laborales. Así también en los resultados se ha reflejado que la mayoría de trabajadores ahorra su CTS por periodos mayores a los 3 años y no han estado de acuerdo con la liberación de estos montos pues los consideran como un seguro de desempleo en un futuro.

Así también, de los resultados se pudo observar que la mayoría indica que la liberación de la CTS no obedece a una situación jurídica valida sino que su razón de existencia ha sido por fines políticos; al respecto mencionar que la liberación de la CTS ha sido un mecanismo voluntario, pero que muchos trabajadores han realizado sin estar en la necesidad imperante de retirarlo, así también mencionar que estos montos de la CTS no son aportes ni bonos del gobierno sino es el dinero de los trabajadores que se encontraba ahorrado con fines previsionales.

Otro enfoque conceptual muy importante a rescatar de los resultados de esta investigación es el referido al **Principio Laboral de Irrenunciabilidad de Derechos**, que se caracteriza por impedir que el empleado renuncie a los derechos laborales que le corresponde, reconocidos por la carta Magna y leyes vigentes en su propio perjuicio, con el objetivo de resguardar los intereses que tienen en relación con su trabajo; como se mencionó anteriormente este principio tiene por objeto proteger al empleado, el cual es considerado acorde al Principio protector como el extremo más débil de la relación laboral; al respecto es necesario mencionar la contrastación de la hipótesis general donde se ha podido encontrar que las medidas laborales excepcionales si se relacionan con el principio de irrenunciabilidad de derechos pero de forma inversa, esto quiere decir que existe una vulneración directa a este principio, en cuanto a los hipótesis específicas, se ha encontrado resultados similares indicando también que existe una relación significativa inversa entre la suspensión perfecta y el principio de Irrenunciabilidad de derechos, así como entre la liberación de la CTS y el principio de irrenunciabilidad de derechos; por otro lado, se debe mencionar también que los trabajadores no están satisfechos con la aplicación masiva de la suspensión perfecta ni con la liberación de la CTS, razón por la que se recomienda que estas situaciones únicamente se den en una realidad excepcional y de ninguna manera sean continuas pues se afectará cada vez más los derechos de los trabajadores.

Continuando, mencionar acerca de la **remuneración**, como enfoque conceptual, que es la compensación económica en respuesta a la prestación de los servicios del trabajador. Al respecto en base a los resultados obtenidos mencionar que los trabajadores la consideran como el factor más importante de la relación laboral y así también indican que el empleador no está facultado para reducirá de forma unilateral; en cuanto a este tema mencionar que la remuneración no puede ser reducida de forma unilateral por el empleador, pero en esta pandemia las normas laborales se han flexibilizado a tal punto de permitir esta reducción de la remuneración pero únicamente en los casos de trabajo remoto.

Es importante mencionar que los trabajadores encuestados han manifestado no contar con ahorros ya que han dispuesto de sus depósitos de CTS, para distintos fines. Este aspecto es muy importante puesto que nos permite aceptar que estas medidas laborales excepcionales han sido dictadas más dentro de un enfoque político que normativo, pues han solucionado un problema inmediato, pero ocasionando otros

a mediano y largo plazo pues como se ha visto los trabajadores no cuentan en la actualidad con montos de CTS, quedando totalmente desprotegidos ante situaciones de extinción laboral.

Para finalizar reflexionar sobre lo mencionado por los trabajadores en casi su totalidad, quienes establecen que vinculan a la remuneración con su calidad de vida, este criterio debe ser considerado por parte de los legisladores pues ha habido un rechazo gigantesco a la liberación de la CTS y otros cambios laborales. Así también para poder complementar esta investigación se recomienda a futuros investigadores que aborden este tema tan importante y lo contrasten con el trabajo remoto a modo de encontrar también si su aplicación se ajusta o no al derecho a la ergonomía del trabajador.

VI. CONCLUSIONES

1. De los resultados encontrados en la presente investigación, podemos finalizar que las medidas laborales excepcionales dictadas por la pandemia y el principio de irrenunciabilidad de derechos tienen una relación inversa muy fuerte, lo cual indica que estas medidas dictadas contravienen al principio nombrado. Asimismo, podemos afirmar que la suspensión perfecta contraviene la continuidad laborar.
2. También se concluye que la aplicación de la suspensión perfecta de labores y el principio de irrenunciabilidad de derechos en la ciudad de Tacna, se relacionan lo cual indica que la aplicación de esta medida laboral colisiona el principio de irrenunciabilidad de derechos. Toda vez que los trabajadores refieren que la calidad de vida está vinculada directamente a la remuneración del trabajador. Igualmente, los empleados que han sido objeto de estudio señalaron como una alternativa la suspensión imperfecta ante una suspensión perfecta.
3. Por último, se concluye que la liberación de la CTS y el principio de irrenunciabilidad de derechos se vincula de forma significativa pero inversa lo cual indica que esta liberación ha vulnerado el principio en mención. Además, más del 92 % de los empleados indican que la liberación de la CTS proviene más de una índole política a un sustento legal. Ya que algunos no han estado de acuerdo con la liberación de estos montos pues los consideran como un seguro de desempleo en un futuro.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al Consejo de Ministros y Congreso de la República, que antes de emitir una norma debe examinar las consecuencias, esto se evidencia de las medidas analizadas en la investigación las cuales pueden haber solucionado problemas inmediatos pero a su vez han generado otros incluso mayores, razón por el cual los trabajadores han rechazado tanto la aplicación de la suspensión perfecta como la liberación de sus fondos de compensación de tiempos por servicios (CTS).
2. Al Gobierno de turno de reevaluar o estudiarla en profundidad los decretos emitidos sobre las medidas laborales excepcionales D.S N° 011-2020-TR y el D.U N° 038-2020. Toda vez que la suspensión perfecta se dio como medida de apoyo al sector empresarial con la intención de que el trabajador continúe con su vínculo laboral pero sin considerar que el trabajador como es de verse en neutros resultados valora a la remuneración como lo más importante de la relación laboral, siendo que no es relevante para ellos la continuidad de la relación laboral si esta no implica el pago de la remuneración.
3. con todo lo mencionado se debe precisar que si el Estado Peruano pretende dictar medidas que mermen los daños ocasionados por la pandemia del covid-19, se **recomienda** que expida decretos a medida o acorde a la realidad de los trabajadores Peruanos quienes están protegidos por la legislación nacional e internacional con principios como el de irrenunciabilidad de derechos, el cual a todas luces se ha vulnerado. Para finalizar se sugiera que no se vuelva a emitir una norma como el D.S. N° 010-2021-TR, ya que este último no asegura el envejecimiento digno, ni cómo afrontar una posible pandemia en el futuro.

REFERENCIAS

- Alegría, C. y Muñoz, C. (2005). *La suspensión de la relación laboral*. Tesis de pregrado. Universidad de Chile.
- Azuela, H. (2012). *Tipología y estructura de los derechos humanos del trabajo*. Revista Jurídica de la Universidad Autónoma Metropolitana. <http://alegatos.azc.uam.mx/index.php/ra/article/view/739>
- Canessa, M. (2008). *Los derechos humanos laborales: el núcleo duro de derechos (core rights) y el "ius cogens" laboral*. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Casas, J. (2002). *Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios*. Revista de Administración Sanitaria.
- Colmenares, B. (2011). *Los derechos laborales inespecíficos. Enfoque en el Derecho Venezolano*. Revista Latinoamericana de Derecho Social.
- Cuadros, F. (2008). *Introducción al Derecho Laboral Peruano*. Pacífico editores.
- Delgado, Á. (2020). El trabajo remoto en el Perú en tiempos del COVID-19. Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2(3), 73-84. <http://aidtss.org/revistaiberoamericana/index.php/main/article/view/34>
- Decreto Supremo N° 003-97-TR (1997). *Ley de productividad y competitividad Laboral*.
- González, C. (2002). ¿Cómo fue el proceso de nacimiento de la legislación laboral en nuestro país? Revista Actualidad Laboral y Seguridad Social, No. 112, Entrevistador.
- Guataquí, J. (2001). La incidencia del contrato de trabajo en el mercado laboral Colombiano. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7558642>
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (6°). McGraw-Hill.
- Jaramillo, I. (2010) Presente y futuro del derecho de trabajo. Revista Scielo. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-25302010000200004#1
- Landa, C. (2014) *El Derecho del Trabajo en el Perú y su proceso de Constitucionalización*: THEMIS Revista de derecho.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10870/11375>

- Lugo, G. (2011). *La dignidad y el trato digno como compromiso del Estado Mexicano. Derechos Humanos*. Revista del Centro Nacional de Derechos Humanos. México.
- Mellado, A. (2004). *Salarios y Negociación Colectiva*. Estudios sobre salarios.
- Monsalve, M. (2019). *La regulación adecuada de las licencias laborales remuneradas y no remuneradas en el Perú*. Tesis de Maestría.
- Mundlak, G. (2007). *Derecho al trabajo: Conjugación de derechos humanos y política de empleo*. Revista Internacional del Trabajo.
- Munayco, E. (2021). *El deber de buena fe del trabajador*. Actualidad Laboral. Ed. 513. <https://actualidadlaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/revista-marzo-2021.pdf>
- Nores, L. (2004). El trabajo en contratas, la noción de “contrata de propia actividad”. Colección Laboral 152. Valencia, España: Tirant lo Blanch
- Patlán, J. (2016). *Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo*. *Ciencia Ergo Sum*, Vol. 23. México
- Pardo, K., Andía, M. y Rodríguez, A. (2011) "*Remuneraciones, beneficios e incentivos laborales percibidos por trabajadores del sector salud en el Perú*". Redalyc <https://www.redalyc.org/pdf/363/36319050024.pdf>
- Paredes, V. (2019). *Suspensión perfecta en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas y la vulneración a los derechos del trabajador*. (Tesis de Licenciatura).
- Pasco, D. (2011). *Expire of the job contract*. Present. Business N ° 289
- Potobsky, G. (2011). *La normativa laboral frente a la reestructuración, el desarrollo y la globalización de la economía*. RELASUR. Revista de Relaciones Laborales en América Latina – CONO SUR N° 6
- Quispe, A. (2014). *El Despido Arbitrario por vulneración de Derechos Constitucionales del Trabajo en el Perú, desde la visión de los Derechos Humanos*. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Ramos, V. (2013). *Instituto de Investigación Jurídica Rambell de Arequipa- Perú*. <http://institutorambell.blogspot.pe/2013/09/los-principios-del-derecholaboral-jose.html>

- Richter, J. (2013). *El trabajo en el derecho del trabajo*. Revista Latinoamericana de Derecho Social. México.
- Romero, A. (2001). *El contrato de trabajo realidad y forma*. Gaceta Laboral. ISSN: 1315-8597. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33607201>
- Santos, F., Guillén C., y Montalbán F. (2012). *Contrato de trabajo, compromiso y satisfacción: moderación de la empleabilidad*. Scielo. <https://doi.org/10.1590/S0034-75902012000300006>
- Servín, C. (2012). *Discriminación en el ámbito laboral y su tutela jurisdiccional*. Revista de Derechos Fundamentales.
- Supiot, A. (1996). *Introducción a las reflexiones sobre el trabajo*. Revista Internacional del Trabajo.
- Tamayo, T. y Tamayo, M. (1997). *El Proceso de la Investigación científica*. Limusa S.A.
- Torres, R. (2020). *La suspensión perfecta en tiempos de COVID-19. ¿Una alternativa o abuso del empleador?* Revista de Derecho Procesal del Trabajo, 2(2), 135-150. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v2i2.8>
- Toyama, G. (2011). *Derecho de Trabajo - Parte General*. Pacífico Ediciones.
- Toyama, J. (2008) "Los contratos de trabajo y otras instituciones del Derecho Laboral". Lima: Gaceta Jurídica.
- Varela, F. (2020). *Aspectos laborales del Aislamiento Social Obligatorio a consecuencia del Covid 19*. Actualidad Laboral. <https://actualidadlaboral.com/aspectos-laborales-del-aislamiento-social-obligatorio-a-consecuencia-del-brote-del-covid-19/>.
- Verano, E. (2016). *Aspectos favorables de la suspensión temporal perfecta de labores por motivos económicos*. Tesis de pregrado.
- Vida, J., y Molina, C. (2008). *Derecho individual del trabajo en el Perú. Desafíos y Deficiencias*. Palestra.
- Zambrano, J. (2018). *Los efectos de la suspensión del contrato de trabajo en la prima legal de servicios (Tesis de Maestría)*.
- Zambrano, O. y Campos, S. (2015). *Incidencia de la suspensión del contrato de trabajo en el pago de la prima legal de servicios*. Revista VIA IURIS. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=273946366004>.

ANEXOS

ANEXO N°1

Matriz de Operacionalización de las variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Medidas laborales excepcionales	Medidas adoptadas por el estado peruano en materia laboral con la finalidad de salvaguardar los derechos de los trabajadores y la actividad empresarial.	A raíz de la pandemia mundial muchos trabajadores han perdido su trabajo, han deteriorado su salud y han puesto en peligro su futuro pues han dispuesto de sus ahorros.	<p>X_1 - Suspensión perfecta de labores.</p> <p>X_2 - Liberación de la CTS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Causales • Plazo 	Nominal
Principio de Irrenunciabilidad de derechos	Es un principio de autoprotección normativa, lo que proscribe es la posibilidad de una renuncia individual de un trabajador particular a un beneficio acordado (Casación N° 6072-2012 Del Santa)	La necesidad de subsistencia de muchos individuos ha hecho que renuncien a una remuneración digna, a sus ahorros y poner en peligro su Jubilación.	<p>Y_1 - Remuneración</p> <p>Y_2 - Beneficios laborales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneración básica. • Gratificaciones, CTS y Utilidades. 	Nominal

ANEXO 02

Primer instrumento de recolección de datos

Estimado colaborador, la presente encuesta es estrictamente anónima y tiene por finalidad recoger información sobre las medidas laborales excepcionales dictadas en tiempo de pandemia, por tanto agradecemos responder con la mayor sinceridad y seriedad, marcando con una (x) la alternativa que considere correcta.

Variable: “Medidas Laborales Excepcionales”	
Dimensión: suspensión perfecta	
1. ¿Conoce Ud., si durante la pandemia se han dado modificaciones a las normas laborales?	
a. Sí	
b. No	
2. En su opinión, ¿qué aspecto laboral debió modificarse durante la pandemia?	
a. El horario de trabajo	
b. El lugar de trabajo	
c. La remuneración	
d. Los beneficios laborales	
3. Anterior a la pandemia, ¿existía la figura jurídica de la suspensión perfecta?	
a. Sí	
b. No	
4. En su opinión, ¿cuál es el derecho que se vulnera con la suspensión perfecta de labores?	
a. Remuneración equitativa y suficiente	
b. Libertad	
c. Dignidad	
d. Continuidad laboral	
5. En su opinión, ¿a quién beneficia más la aplicación de la suspensión perfecta?	
a. Trabajador	
b. Empleador	
c. El estado	

6. ¿Cuál sería la alternativa más adecuada en lugar de la suspensión perfecta?	
a. Suspensión imperfecta	
b. Cese del trabajador	
c. Adelanto de vacaciones	
d. Trabajo remoto	
Dimensión: Liberación de la CTS	
7 ¿Conoce usted que es la CTS?	
a. Sí	
b. No	
8. En la actualidad, ¿a usted le hacen depósitos de CTS?	
a. Sí	
b. No	
9. ¿En qué meses se hacen sus depósitos de CTS?	
a. Enero y Diciembre	
b. Julio y Diciembre	
c. Mayo y Noviembre	
d. Marzo y Agosto	
10. ¿Por cuantos años usted no retiro sus ahorros en su CTS?	
a. 1 año	
b. 2 años	
c. 3 años	
d. Más de 3 años	
11. En la actualidad, ¿cuenta con ahorros para afrontar un posible despido laboral?	
a. Sí	
b. No	
12. En su opinión, ¿a quién beneficia más la liberación de CTS?	
a. Trabajador	
b. Empleador	
c. El estado	

ANEXO 02

Segundo instrumento de recolección de datos

Estimado colaborador, la presente encuesta es estrictamente anónima y tiene por finalidad recoger información sobre el Principio de irrenunciabilidad de derechos, por tanto, agradecemos responder con la mayor sinceridad y seriedad, marcando con una (x) la alternativa que considere correcta.

Variable: “ Principio de irrenunciabilidad de derechos”	
Dimensión: Remuneración	
1. ¿Está usted de acuerdo con su nivel remunerativo?	
a. Sí	
b. No	
2. En su opinión a raíz de la pandemia, ¿su nivel remunerativo se ha modificado?	
a. Sí	
b. No	
3. ¿Cuál es su nivel de satisfacción respecto a su remuneración actual?	
a. Totalmente insatisfecho	
b. Insatisfecho	
c. Ni satisfecho ni insatisfecho	
d. Satisfecho	
e. Totalmente satisfecho	
4. En su opinión, ¿cuál es el aspecto laboral más importante para un trabajador?	
a. La remuneración	
b. El horario de trabajo	
c. Los beneficios laborales	
d. El tipo de contrato	
5. En su opinión, ¿el empleador de forma unilateral puede modificar la remuneración del trabajador?	
a. Sí	
b. No	
6. En su opinión, ¿a qué derecho personal se vincula más la	

remuneración?	
a. Calidad de vida	
b. Libertad	
c. Dignidad	
Dimensión: Beneficios laborales	
7. Maque usted, ¿qué beneficios laborales tenía antes de la pandemia?	
a. Gratificaciones	
b. CTS	
c. Seguro de salud	
d. Utilidades	
8. Maque usted, ¿qué beneficios laborales tiene actualmente?	
a. Gratificaciones	
b. CTS	
c. Seguro de salud	
d. Utilidades	
9. ¿Considera usted que la entrega de los beneficios laborales es un favor del estado?	
a. Sí	
b. No	
10. En su opinión, ¿qué beneficio laboral tiene naturaleza previsional?	
a. Gratificaciones	
b. CTS	
c. Seguro de salud	
d. Utilidades	
11. ¿Considera usted que permitirle retirar su CTS es adecuado?	
a. Sí	
b. No	
12. En su opinión, ¿cuál fue el sustento para permitir que los trabajadores gasten su CTS?	
a. Sustento legal	
b. Sustento político	

ANEXO N°3

Con esta calculadora o software se pudo cuantificar de forma rápida y efectiva el tamaño de muestra de la presente investigación.

<https://www.questionpro.com/es/calculadora-de-muestra.html>

Calculadora de muestra

Nivel de
Confianza : 95% 99%

Margen de Error:

Población:

Limpiar

Calcular Muestra

Tamaño de
Muestra:

FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Título de investigación:** MEDIDAS LABORALES EXCEPCIONALES Y EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS, EN LA CIUDAD DE TACNA, 2020
- 1.2. Apellidos y nombres:** La Torre Guerrero, Ángel Fernando
- 1.3. Cargo e institución donde labora:** Docente y experto en investigación de la UCV.
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación:** Cuestionario: "MEDIDAS LABORALES EXCEPCIONALES"
- 1.5. Autor del instrumento:** Torres Pari, Abram

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			Σ
		40	45	50	55	60	65	70	76	80	85	90	95	
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la Investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar o medir las variables.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, e hipótesis												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar las hipótesis.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

PROMEDIO DE VALORACIÓN

SI
95

Lima, 29 enero del 2022



Firma del experto
DNI N° 09961844 Telf.: 980758944

FICHA DE VALIDACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Título de investigación:** MEDIDAS LABORALES EXCEPCIONALES Y EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS, EN LA CIUDAD DE TACNA, 2020
- 1.2. Apellidos y nombres:** La Torre Guerrero, Ángel Fernando
- 1.3. Cargo e institución donde labora:** Docente y experto en investigación de la UCV
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación:** Cuestionario “PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS”
- 1.5. Autor del instrumento:** Torres Pari, Abram

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			Σ
		40	45	50	55	60	65	70	76	80	85	90	95	
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la Investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar o medir las variables.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, e hipótesis												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar las hipótesis.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

PROMEDIO DE VALORACIÓN

SI
95

Lima, 29 enero del 2022



Firma del experto
DNI N° 09961844 Telf.: 980758944

FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. **Título de investigación:** MEDIDAS LABORALES EXCEPCIONALES Y EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS, EN LA CIUDAD DE TACNA, 2020
- 1.2. **Apellidos y nombres:** Vargas Huamán, Esaú
- 1.3. **Cargo e institución donde labora:** Docente y Asesor de Tesis de la UCV
- 1.4. **Nombre del instrumento motivo de evaluación:** Cuestionario: "MEDIDAS LABORALES EXCEPCIONALES"
- 1.5. **Autor del instrumento:** Torres Pari, Abram

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			Σ	
		40	45	50	55	60	65	70	76	80	85	90		95
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.											X		
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la Investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales										X			
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar o medir las variables.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.										X			
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, e hipótesis												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar las hipótesis.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.										X			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

PROMEDIO DE VALORACIÓN

si
89 %

Lima, 29 de enero del 2022



Firma del experto
DNI N° 31042328 Cel. 969415453

**FICHA DE VALIDACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTOS**

I. DATOS GENERALES:

1.1. **Título de investigación:** MEDIDAS LABORALES EXCEPCIONALES Y EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS, EN LA CIUDAD DE TACNA, 2020

1.2. **Apellidos y nombres:** Vargas Huamán, Esaú

1.3. **Cargo e institución donde labora:** Docente y Asesor de Tesis de la UCV

1.4. **Nombre del instrumento motivo de evaluación:** Cuestionario "PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS"

1.5. **Autor del instrumento:** Torres Pari, Abram

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			Σ	
		40	45	50	55	60	65	70	76	80	85	90		95
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.											X		
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la Investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											X		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar o medir las variables.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											X		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, e hipótesis												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar las hipótesis.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.											X		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
 - El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación
- PROMEDIO DE VALORACIÓN**

SI
89 %

Lima, 29 de enero del 2022



Firma del experto

DNI N° 31042328 Cel. 969415453

**FICHA DE VALIDACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTOS**

I. DATOS GENERALES:

1.1. **Título de investigación:** MEDIDAS LABORALES EXCEPCIONALES Y EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS, EN LA CIUDAD DE TACNA, 2020

1.2. **Apellidos y nombres:** Fernández Medina, Jubenal

1.3. **Cargo e institución donde labora:** Docente y experto en investigación de la UCV.

1.4. **Nombre del instrumento motivo de evaluación:** Cuestionario: "MEDIDAS LABORALES EXCEPCIONALES"

1.5. **Autor del instrumento:** Torres Pari, Abram

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			Σ
		40	45	50	55	60	65	70	76	80	85	90	95	
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.											X		
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la Investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.											X		
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											X		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar o medir las variables.											X		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											X		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, e hipótesis											X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar las hipótesis.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.											X		

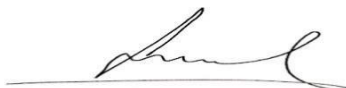
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

PROMEDIO DE VALORACIÓN

SI
92%

Lima, 29 enero del 2022



Firma del experto
DNI N° 09791982 Cel. 94481853

**FICHA DE VALIDACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTOS**

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. **Título de investigación:** MEDIDAS LABORALES EXCEPCIONALES Y EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS, EN LA CIUDAD DE TACNA, 2020
 1.2. **Apellidos y nombres:** Fernández Medina, Jubenal
 1.3. **Cargo e institución donde labora:** Docente y experto en investigación de la UCV
 1.4. **Nombre del instrumento motivo de evaluación:** Cuestionario “PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS”
 1.5. **Autor del instrumento:** Torres Pari, Abram

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			Σ
		40	45	50	55	60	65	70	76	80	85	90	95	
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.											X		
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la Investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.											X		
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											X		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar o medir las variables.											X		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											X		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, e hipótesis											X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar las hipótesis.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.											X		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.
 El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN

SI
92%

Lima, 29 enero del 2022


 Firma del experto
 DNI N° 09791982 Cel. 944818535

ANEXO N° 5

Fotografías de los días que se realizó la encuesta a los trabajadores, en la ciudad de Tacna.





