



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**La Vulneración de los derechos laborales a consecuencia de
la emergencia sanitaria en Piura 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORA:

Medina Pimentel, Katherine Guadalupe (ORCID: 0000-0001-7329-8651)

ASESOR:

Dr. Dayron Lugo, Denis (ORCID: 0000-0003-4439-2993)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Derecho Laboral

PIURA –PERÚ

2021

DEDICATORIA

A Dios, a mis seis abuelos que están en el cielo, a mis padres, por supuesto, por esa lucha constante por hacer de mí una buena persona y gran profesional.

Al Dr. Dayron Lugo y mis docentes aliados que han sido pilar importante en el desarrollo de esta tesis para llevarla a buen término. Dios les Bendiga.

AGRADECIMIENTO

A quien ha forjado mi camino, desde mi concepción hasta hoy, Dios, por su amor infinito que me acompaña día a día.

A quienes han sido el génesis de mi historia, Mis Abuelos, tener seis, es mi mayor bendición, cómo quisiera que vean físicamente lo poquito que soy.

A mis compañeros de 31 años, mis Padres, Santos y Martha María; no hay palabras “viejitos” no las encuentro, sólo GRACIAS, POR TANTO, PERDÓN POR TAN POCO.

A mis hermanos: Harold, Yessenia, Tannya, Juan Enrique, Juan Manuel y Ernesto por ser inspiración para que logre mis sueños, sinceramente los amo.

A un ser humano increíble, mi segundo Papá, mi tío, el Padre Miguel Medina, por esas oraciones y enseñanzas diarias a través de sus homilías que nos hacen estar cerquita de Dios. ¡Eres lo máximo, tío!

A los hijos que no alumbré, pero me pertenecen por esos años de crianza y aventuras juntos, Ariana y Julio César y, a mis sobrinos Joaquín Santiago y Adam Ernesto; son motivos para seguir mejorando.

A mis docentes, que han marcado mi vida profesional de principio a fin por la calidad de humanos que son. Karla Cáceres, Raúl Castro, Angela Pingo, Omar Velasco, Gilmer Tapia, Leonel Villalta y Dayron Lugo. Dios les bendiga infinitamente.

A Juan Carlos Mendoza Fustamante, profesional clave en esta investigación, gracias amigo por tus valiosos conocimientos, por tus críticas y por los ánimos.

A mi jefe Edgar Omar Gemin Requena, estos años de estudio de derecho bajo tu guía han sido enriquecedores, gracias por contribuir en este pequeño logro.

Finalmente, y no menos importante a mi familia Young-Butrón y Leonardo Carmelino porque siempre hubo palabras de aliento para seguir. ¡¡Lo logramos mami Glaver!!

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA

ÍNDICE DE CONTENIDOS

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

I. INTRODUCCIÓN

II. MARCO TEÓRICO

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

3.3. Escenario de Estudio

3.4. Participantes

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6. Procedimiento

3.7. Rigor Científico

3.8. Método de análisis de datos

3.9. Aspectos éticos

IV. RESULTADOS

V. DISCUSIÓN

VI. CONCLUSIONES

VII. RECOMENDACIONES

REFERENCIAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 01: Características del Derecho al Trabajo

Tabla N° 02: Principios mayormente considerados en la aplicación de normas laborales.

Tabla N° 03 Información de los Participantes

Tabla N° 04: Validación de instrumento por especialistas.

Tabla N° 05: Aportes no monetarios

Tabla N° 06: Aportes monetarios

Tabla N° 07: Cuadro de Financiamiento

Tabla N° 08: Cronograma de Ejecución

Tabla N° 09: Matriz de Categorización

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

art.: Artículo

OIT: Organización Internacional de Trabajo

CC: Código Civil

DDHH.: Derechos Humanos

Abog.: Abogado

Dr.: Doctor

p.: página

RAE: Real Academia Española

D.L.: Decreto Legislativo

D.U.: Decreto de Urgencia

SPL.: Suspensión Perfecta de Labores

RESUMEN

La presente tesis tiene como objetivo principal identificar cuáles han sido los derechos laborales que se han vulnerado durante el tiempo de pandemia, con la finalidad de identificar si existe una incorrecta aplicación de las normas laborales existentes o en su defecto si existe un vacío jurídico respecto de la estructura de dichas normas buscando una mejora en la aplicación o interpretación de la misma con el propósito de no vulnerar derechos en tiempos de emergencia sanitaria como la que se viene afrontando a nivel mundial, teniendo como premisa que, los Derechos Laborales son derechos que emergen de la Constitución y por lo tanto se revisten de vital importancia para el libre desarrollo de los miembros del estado de derecho.

Este virus invisible ha dejado entre ver que, en el Perú, no existe plenamente la llamada “Estabilidad Laboral”, ya que innumerables trabajadores han quedado desempleados por motivos distintos, entre ellos por la famosa “Suspensión Perfecta de labores” que se viene aplicando de manera desmedida por empresas que lejos de proteger a sus trabajadores han buscado proteger sus inversiones y sus utilidades, olvidando el capital humano que es clave para el éxito y expansión de sus negocios. Esta tesis busca que las normas laborales estén a la vanguardia de lo que sucede en la realidad con la finalidad de poder dar soporte adecuado y protección plena a los trabajadores frente a futuras pandemias o epidemias.

Palabras clave: Derechos Laborales, Pandemia, Estabilidad Laboral, Suspensión Perfecta de Labores.

ABSTRACT

The main objective of this thesis is to identify which labor rights have been violated during the time of the pandemic, in order to identify whether there is an incorrect application of existing labor regulations or, failing that, whether there is a legal vacuum regarding the structure of these standards seeking an improvement in the application or interpretation of the same in order not to violate rights in times of health emergency such as the one that is being faced worldwide, taking as a premise that Labor Rights are rights that emerge of the Constitution and therefore are of vital importance for the free development of the members of the rule of law.

This invisible virus has left it to be seen that, in Peru, the so-called "Labor Stability" does not fully exist, since innumerable workers have been unemployed for different reasons, among them due to the famous "Perfect Suspension of work" that has been applied from in an excessive way by companies that, far from protecting their workers, have sought to protect their investments and profits, forgetting the human capital that is key to the success and expansion of their businesses. This thesis seeks that labor standards are at the forefront of what happens in reality in order to be able to provide adequate support and full protection to workers against future pandemics or epidemics.

Keywords: Labor Rights, Pandemic, Labor Stability, Perfect Suspension of Work.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, nuestro país y el mundo entero está viviendo, por ponerle un nombre, la catástrofe más dolorosa de la historia, la Emergencia Sanitaria a causa de la propagación de la Covid-19, la misma que será recordada por todo el mundo por la cantidad de afectaciones que trajo consigo este “enemigo invisible”. Esto nos ha dado un giro en la vida y nos ha obligado a tomar decisiones difíciles, posturas distintas obligando al mundo a acostumbrarse a la “nueva normalidad”.

Son muchos los grupos que se han visto afectados a causa de esta pandemia, pero existe un sector que, en particular, ha sido el más golpeado como lo es el sector económico de forma más específica el grupo empresarial, este se ha visto afectado considerablemente trayendo como consecuencia el colapso de distintas empresas las mismas que al acogerse a determinadas disposiciones dadas por el estado han generado la vulneración de derechos laborales de aquellos trabajadores precarios que no se animan nunca a reclamar lo justo.

En este estado de alarma que se ha prolongado más de un año la tasa de desempleo en el país ha aumentado y esto afecta la economía familiar y global por ello es necesario ahondar la investigación sobre este tema con el propósito de saber cuáles son las causas que llevan a los empleadores a realizar un mal uso de las normas laborales.

Como es de conocimiento general, el Poder Ejecutivo Peruano, dictó diferentes medidas, entre estos se aprobó la aplicación de la suspensión perfecta de labores, dando a los empresarios carta libre para que se acojan a esta medida, que lejos de ser equitativa, los micro y macro empresarios la utilizaron a su favor perjudicando muchas veces el tan deseado derecho a la estabilidad laboral.

En ese sentido es menester investigar y ahondar sobre el particular con el propósito de conocer cómo debe actuar el empleador y el trabajador en este panorama actual en lo que respecta a derechos laborales y a la aplicación de normas legales dadas por el Estado Peruano que buscan minimizar el impacto económico que ha tenido este sector a causa de la emergencia sanitaria.

Por medio de esta investigación se busca demostrar que pese a la existencia de disposiciones legales que protegen a los trabajadores, aún se dan casos de

vulneraciones de derechos de los trabajadores quienes pese al riesgo de contagio vienen cumpliendo sus labores en medio de esta emergencia sanitaria. Esto nos llevará a conocer de forma precisa las funciones principales que debe realizar religiosamente el ente regulador laboral en aras de dar cumplimiento de la labor fiscalizadora que obligatoriamente debe llevar a cabo con el propósito de verificar la ejecución de normas laborales con la finalidad de disminuir la cantidad de demandas existentes sobre vulneración de derechos de los trabajadores, quienes además de lidiar con la incertidumbre del posible contagio o la muerte deben lidiar con el mal trato que reciben por parte de sus empleadores.

En la presente investigación se busca identificar **¿Cuáles son las causas que generan la vulneración de derechos laborales en tiempo de pandemia?**

Justificación Teórica el esbozo en la utilidad que van a tener los profesionales del derecho laboral para poder emplear los resultados de la investigación y generen nuevas teorías, conceptos y/o procedimientos que lleven a proteger los derechos de los trabajadores en el contexto de pandemias futuras.

Justificación Práctica será coadyuvar a identificar cuáles son las causas por las que en pleno estado de emergencia se vulneran los derechos laborales.

Justificación Metodológica será preparar un instrumento de recolección de datos, dirigido a los especialistas en derecho laboral de nuestra región (jueces y abogados laborales) que permita recopilar información que nos lleve a dar posibles soluciones al problema planteado en el presente proyecto.

Esta indagación se apoya en la coyuntura actual de emergencia sanitaria sabiendo que hoy por hoy, han sido distintos grupos de trabajadores los afectados, desde los que realizan los servicios delivery's hasta los que prestan servicios en renombradas y "sólidas" empresas, lamentablemente todo el ámbito empresarial ha sido golpeado generando inestabilidad económica, carencias, desempleo, enfermedad y muchas veces inseguridad puesto que existen casos de personas que han perdido todo y se han visto obligados a dormir en las calles o a mendigar por un pedazo de pan.

Asimismo, la presente investigación busca identificar cuál ha sido el impacto que ha generado La Covid-19 en el derecho laboral, una rama muy importante en la

preciosa ciencia del derecho que emana de la Carta Magna del País por ser derecho fundamental que permite el libre desarrollo del ser humano.

El **objetivo general** de la investigación es determinar cuáles son las causas de vulneración de derechos laborales en tiempos de pandemia en nuestra región.

Como parte de los objetivos específicos se desglosa:

- Identificar a través de un medio de recolección de datos, cuáles son los derechos laborales que se han vulnerado a causa de la COVID.
- Identificar en qué medida se ha incumplido el término de las 8 horas laborales durante la realización del trabajo remoto.
- Analizar cómo influye la aplicación de la suspensión perfecta de labores y el incumplimiento de las 8 horas de trabajo en la vulneración de los derechos laborales en tiempos de emergencia sanitaria.

Como hipótesis en la presente investigación tenemos: “Las causas principales que generan la vulneración de los derechos laborales en tiempos de pandemia son: la mala aplicación de la norma laboral al momento de separar a los trabajadores de sus puestos, el incumplimiento de las 8 horas laborales establecidas en la norma y la inadecuada aplicación de la suspensión perfecta de labores.

II. MARCO TEÓRICO

La vulneración de los derechos laborales no es un tema ajeno a otras realidades o países, es un cáncer a nivel mundial por ello los profesionales de diferentes lugares dedican especial atención al mencionado tema buscando perfeccionar la aplicación de normas laborales con el propósito de impartir justicia de forma adecuada, por ello existen algunos estudios previos que tienen que ver con el tema de investigación que es necesario revisar con el propósito de desarrollar ciertos conceptos importantes que guardan relación con la investigación.

No es novedad que a nivel internacional, las empresas cumplen de forma más impetuosa las normas laborales existentes en su país, lo que genera una mejor relación entre trabajador y empleador a diferencia de la que se da en la realidad peruana, para quienes forman parte de la Dirección de Derechos de Ciudadanía y Diversidad de Barcelona, en su artículo, *“Los Derechos laborales durante la Covid-19, un reto primordial”*, buscan explicar cómo se vienen vulnerando repetidas veces los derechos laborales de los trabajadores en su país, al mismo tiempo explica qué se debe saber para defender los derechos de los que gozan los trabajadores y cómo deben adecuarse a la nueva normalidad como lo es el trabajo remoto o el teletrabajo. Explican cuáles son los beneficios que existen si se acogen a un ERTO, lo que vendría a ser en nuestro país la famosa suspensión perfecta de labores. Se puede distinguir que tal como en Perú, esta opción no ha funcionado del todo bien lo que ha llevado a los trabajadores a formar sindicatos y comisiones que luchen por el cumplimiento de sus derechos laborales ya que los afectados por los ERTOS superan los 720.000 colaboradores en estado de suspensión.

Otro valioso aporte nos lo entrega Hernández (2020) en el artículo *“COVID-19 evidencia violaciones sistemáticas a DD.HH. Laborales”*. La autora del texto, indica la forma sistemática de vulneración de derechos humanos laborales en México ya que muchas empresas continuaron sus producciones sin la mayor preocupación por la seguridad y salud de sus trabajadores puesto que no fijaron medidas sanitarias seguras para estos. Asimismo, la profesora Olga Hernández ha dejado entrever que, en su país, el grupo de trabajadores que más vulneración de derechos recibe, es el del sector agrícola, ya que muchos se ven obligados a viajar hacinados

en los buses que los trasladan hacia las empresas donde deben cumplir la producción diaria.

Finalmente explica que el home office, es un procedimiento que pone en riesgo a los trabajadores ya que debido a la coyuntura actual por la Covid-19 se vulneran más los derechos de los trabajadores porque muchos de ellos trabajan más de las 8 horas establecidas por ley que se cumple en el trabajo presencial, eso sería un punto importante de definir ya que el ser humano necesita desarrollar un nivel de vida adecuado. (Ibero México, 2020).

Frente a esta coyuntura Cabezas (2020) elabora un artículo de investigación *“El Covid-19 y el derecho al trabajo: Sintomatología de un modelo de emergencia”* donde el autor del artículo aborda el tema del derecho laboral en su país y lo difícil que es adaptarse a la nueva normalidad, dejando en evidencia la construcción ficticia de las bases laborales que están desconectadas de la realidad, hace una crítica sobre el modelo laboral y su incapacidad para acoger los nuevos retos laborales en tiempos de confinamiento y posterior a este, examinando las medidas sanitarias adoptadas en Ecuador a causa de la emergencia sanitaria explorando los cambios a los que debería someterse el derecho laboral con la finalidad de no vulnerar derechos de los trabajadores, es decir dando una protección total a estos impulsando el rendimiento laboral. Al mismo tiempo nos muestra cómo un organismo microscópico puso a prueba las normas laborales de los países, llamando a la reflexión sobre la aplicación de las mismas y lo frágil que son al momento de utilizarse en episodios de emergencia con es el que actualmente se evidencia. Explica la flexibilidad que debe existir en el sistema normativo laboral y lo importante de la disponibilidad de normas para enfrentar la pandemia y su regulación en un Código de Trabajo que haya permitido en gran medida frenar los estragos que está dejando en el sector laboral y económico la Covid-19. Es importante resaltar la mención de los aspectos perjudiciales que trae consigo el teletrabajo o el trabajo remoto, efectivamente la mezcla del aislamiento, la sobrecarga laboral, las labores domésticas a realizar y la preocupación por la conservación de la salud del grupo familiar desencadenan males como la depresión, el estrés, males cardiacos, la afectación de la salud mental, entre otras que demuestran que no basta sólo la regulación de la norma sino que es necesario

que la aplicación de la misma sea verificada por un ente regulador, en este caso simulando el modelo peruano, sería la responsabilidad que tiene el estado a través de la SUNAFIL, en la verificación del cumplimiento de las normas laborales a fin de no generar de ninguna forma la afectación a los derechos de los trabajadores. En consecuencia, se considera un ítem importante en el estudio de la investigación.

Como parte de los antecedentes nacionales tenemos que Azabache (2018) en su tesis *“Condiciones mínimas de seguridad y salud en el teletrabajo”* en su investigación se encarga de analizar el derecho que tienen los teletrabajadores a la seguridad y la salud, esta idea tiene su génesis en el derecho a la igualdad que debe existir entre los teletrabajadores y aquellos que trabajan de forma presencial en su centro laboral. Al mismo tiempo el autor indica lo sucinta que es la ley N° 30036 “Ley que regula el Teletrabajo en el Perú” y esboza las obligaciones que tienen los empleadores respecto a la seguridad y salud en el teletrabajo en ese sentido Azabache afirma que para los teletrabajadores también alcanza lo recogido en la Ley N.º 29783 es decir, el empleador debe ejercer responsablemente los principios de seguridad y salud en el trabajo sobre todo el Principio de prevención. Finalmente, explica los beneficios del teletrabajo y la importancia de implementarlo con la finalidad de evitar riesgos laborales que pueden perjudicar irremediablemente la salud del teletrabajador así como también reflexiona sobre aquellas consecuencias perjudiciales que trae consigo el teletrabajo o el trabajo a distancia y el mayor gasto que deben realizar los trabajadores para acondicionar el espacio donde realizarán sus labores adecuándose a las nuevas tecnologías participando de las capacitaciones programadas por los empleadores obedeciendo a las normas de ergonomía establecidas.

Coincidiendo con el anterior autor, en *“El agotamiento emocional en trabajadores de 40 a 50 años de edad a causa del teletrabajo generado por el aislamiento social en empresas privadas de la ciudad de Lima Metropolitana”*, Alonzo (2020) indica que cambiar el estilo de vida de millones de peruanos ha sido muy difícil, una de estas variaciones tiene que ver con el trabajo a distancia y su correcta implementación, todo ello con la finalidad de que los dueños de distintos comercios no se vean obligados a cerrar sus establecimientos por la ausencia de ingresos económicos. Empero, estamos en un territorio donde la mayoría de veces no se

respetar en lo más mínimo a los trabajadores, las empresas casi siempre buscan primero salvaguardarse ellas dejando de lado la cuota humana, olvidando que requieren mayor atención por el cambio que están enfrentando y lo complicado que es adecuarse rápidamente al mismo, reflexiona sobre el inadecuado proceder por parte del personal de dirección de las empresas que presionan a los colaboradores desarrollando en estos agotamiento mental y emocional, es este el tema indispensable en la investigación que tiene como meta la creación de un proyecto que permita a los trabajadores realizar sus labores de manera cabal en un plazo determinado que conlleva a disminuir el agotamiento producido por no respetar de forma estricta las 8 horas laborales que la ley establece. Ello permitiría que pese a episodios difíciles para la humanidad todos busquen el bien común y la lucha por el respeto irrestricto de los derechos laborales que tenemos haciendo de nuestro país una sociedad mejor que buscan un mismo objetivo.

Para Servindi (2020) en el informe *“Derechos en emergencia: Perú, Empresas y Derechos Humanos en Tiempos de Covid-19”* hacen una recopilación de denuncias recibidas, sobre vulneración de derechos laborales a causa del Coronavirus en el país, lo que demuestra que pese a la existencia de normas laborales y su regulación se dan casos de esta índole. Al mismo tiempo, realizan un análisis de la actual situación que se vive en ciertos sectores de trabajo, así como las prácticas que realizan los empleadores que ponen en riesgo a los trabajadores y a los miembros del círculo en el que se desarrollan.

Los autores de dicho informe describen el actuar de los empleadores frente a la crisis sanitaria de acuerdo a los derechos sociales, económicos entre otras recogiendo información in situ en los lugares donde se han afectado derechos, esto lleva a que hagan la descripción de cómo las empresas priorizaron sus finanzas dejando en el olvido a su personal y el bienestar de estos. Analizan los decretos de urgencia dictados por la presidencia del Perú y el impacto que tienen en el sector laboral y cómo afecta en los trabajadores. Finalmente se han enumerado los casos de vulneración de derechos en sectores específicos, así como se enumeran los derechos más vulnerados en esta coyuntura.

Respecto de las teorías, es de vital importancia mencionar al Derecho Laboral, el cual en los últimos años se ha puesto a la vanguardia de las distintas realidades

que convergen en nuestro territorio, y no es para menos, es un derecho protector, tuitivo, que busca salvaguardar al trabajador por una sencilla razón; este es una persona que está en desventaja notable frente al empleador más que por otras razones por el poder económico que estas ostentan. En ese sentido, el derecho laboral es quien debe intervenir con el propósito de minimizar las desigualdades, en otras palabras, actuar buscando la equidad entre las partes.

Tabla Nº 01: Características del Derecho al Trabajo

Autonomía del derecho del trabajo	Es una rama jurídica la cual es considerada como autónoma.
Lo público y lo privado en el derecho del trabajo	El derecho de trabajo no pertenece ni exclusivamente al derecho público ni exclusivamente al derecho privado, sino que comprende necesariamente ambos elementos.
Derecho común y especial	Anacleto citando a Montoya, lo cual menciona que: el derecho del trabajo se erige en el derecho común regulador del trabajo asalariado, en parte integrante del genérico derecho común (2015, p.62)
Derecho tuitivo	El derecho de trabajo nace como un derecho tuitivo, en ese sentido es protector del trabajador como parte más débil de las relaciones de la producción, que es considerado de clase o unilateral.
Modernidad del derecho del trabajo	En el presente es cuando se desarrolla un cuerpo normativo laboral que, como rama específica del ordenamiento, se identificará con posterioridad como derecho del trabajo.
Carácter expansivo	En su origen el derecho de trabajo, un derecho obrero, es decir, pensando para el trabajo industria, punto de referencia que subyace claramente en toda la legislación laboral histórica y aún en la actual.

Fuente: Elaborado por Anacleto Guerrero, 2015, pp.59-64

La Constitución Peruana detalla, en su art. 22 que: El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”

Esto quiere decir que el estado peruano garantiza el trabajo del ser humano que lo lleva a realizar una actividad que le permite crecer y convivir en una sociedad donde la convivencia está asegurada junto al desarrollo de cada compatriota.

No sólo ello, en el art. 23 se lee: El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales (...). (Constitución Política del Perú, 2020)

De ello afirmamos que el objeto del derecho laboral es, pues, proteger al trabajador de la incidencia de arbitrariedad del poder que tienen las empresas, en el seno de la relación contractual que nace, naturalmente, de la dependencia y la subordinación a lo largo de la estancia en el puesto laboral.

Esto no es baladí, ya que el puesto de trabajo, es para muchos lo más importante que han obtenido a lo largo de su vida; en ello radica la importancia de hacer respetar los derechos laborales pues, esta colocación les asegura una estabilidad económica que les permite solventar sus necesidades y las de su núcleo familiar, con ello, desarrollarse libremente.

En ese sentido, siendo la Constitución protectora del Derecho al trabajo es válido analizar las estadísticas actuales sobre la cantidad de casos que existen sobre vulneración de derechos laborales y no sólo eso, sino que también existe un buen número de empleados que fueron separados de sus trabajos por factores como la edad, las enfermedades crónicas o distintas razones ha generado la disminución de la población asalariada del país.

Sobre los principios del derecho, según Lalanne (2015) pueden ser definidos como enunciados práctico – normativos máximamente universales que conforman la cúspide del orden jurídico normativo. Además, cumplen la función de fuente generadora de la validez de las proposiciones normativas.

En el derecho laboral no existe una lista de principios enumerados taxativamente, por ello distintos autores y profesionales coinciden con Rodríguez (1998) quien afirma que los principios del derecho laboral son “líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”. (Ver tabla 2)

Sobre el particular, es necesario señalar que la Corte Suprema en la Casación Laboral 4936-2014, callao indica que los principios laborales constitucionales con aquellas reglas rectoras que informa la elaboración de normas de carácter laboral, que sirven de fuente de inspiración en la solución de conflictos sea mediante la interpretación, aplicación o integración normativa. Por su parte Montoya (2019) indica que los principios del derecho laboral establecen un equilibrio entre las partes de la relación laboral, es decir, entre empleador y trabajador, los principios que detalla en el informe permiten llegar a evidenciar la verdad de los hechos suscitados, esto conlleva a que se haga una correcta aplicación de las normas laborales existentes entregando la protección que se merecen los particulares por ser el derecho laboral un derecho constitucional.

La Carta Magna, considera tres principios que permiten proteger la relación laboral, para Córdova y Rodríguez (2021) la igualdad de oportunidades sin discriminación es precepto que recogen las normas internacionales por mencionar alguno, el convenio 111 de la OIT, por ello el Perú ha trabajado incansablemente porque se cumpla mencionado principio asegurando la protección a los derechos de los trabajadores. El carácter irrenunciable de los derechos laborales es un principio que cierra toda posibilidad en la que el trabajador entregue algún beneficio a su empleador ya que los derechos recogidos en la Constitución son inherentes a los ciudadanos y estos no pueden negarse a ellos. Esto permite que la brecha de la desventaja que existe entre la relación empleador - trabajador disminuya ayudando a mantener un clima laboral adecuado para el desarrollo del oficio o actividades propias del cargo que desempeña el obrero, este principio asegura la aplicación de la gestión de recursos humanos. Finalmente, el principio de interpretación de la norma en favor del trabajador tiene una especial importancia puesto que mediante

el principio pro operario se protege los derechos de los trabajadores realizando un favorecimiento a los mismos, cuando exista duda al dar ejecución de la ley.

Tabla Nº 02: Principios mayormente considerados en la aplicación de normas laborales.

Principio de primacía de la realidad	Este principio se refiere a que siempre prevalecerá lo sucedido en la realidad frente a la existencia de dudas en los documentos de declaración o en las formalidades que se llevan a cabo en el derecho laboral.
Principio de indubio Pro Operario	Este principio permite que el juez que tenga algún inconveniente en aplicar dos o más normas, éste siempre tomará la que sea más beneficiosa para el trabajador en salvaguarda de sus derechos laborales.
Principio de igualdad de trato y no discriminación	Este principio tiene su génesis en el derecho a la igualdad ante la ley, este principio establece la igualdad al acceso de oportunidades laborales y a ser tratado con respeto y equidad durante el desempeño de sus labores.
Principio de irrenunciabilidad de derechos	Tiene por objeto evitar que el trabajador renuncie a sus derechos reconocidos en la Carta Magna con el propósito de protegerlos frente al empleador.

Fuente: Elaboración Propia

Respecto de las fuentes del derecho laboral Chanamé (2021) afirma que pueden ser entendidas como actos normativos, es decir, aquellos que originan o contienen una norma jurídica. Tomando como referencia esta definición, se entiende que las fuentes del derecho laboral principal emanan de la Constitución, pues en ella se recogen los derechos fundamentales de las personas.

Neves (2015) enumera las fuentes del derecho laboral de la forma piramidal donde encabeza la Constitución y los Tratados Internacionales seguida de la Ley (Decretos Legislativos, Decretos de Urgencia, Ordenanza Municipales), establece

que los reglamentos y los decretos regionales forman parte de la segunda fase piramidal y finalmente afirma que los convenios colectivos y la costumbre cierran la pirámide de las fuentes del derecho laboral. (Ver figura 1)

Figura N° 01: Pirámide de Fuentes del Derecho Laboral



Fuente: Tomado de Lpderecho.pe

La constitución es considerada como la norma sobre toda norma puesto que la importancia que la reviste no puede ser contradicha ni desnaturalizada, en ella se recogen los lineamientos del estado del derecho asegurando la protección de los ciudadanos y el correcto funcionamiento de los poderes del estado permitiendo una convivencia pacífica, democrática y libre entre estado y ciudadanía.

En ese orden de ideas la Constitución no sólo es fuente del derecho laboral sino del derecho mismo ya sea en el ámbito material o en el formal; se afirma que es formal puesto que de ellas se generan las normativas señalando la legitimidad de las mismas, estructurando los procedimientos que deben realizar los órganos que apruebe para legislar; es material porque esta establece los lineamientos en que debe delimitarse dichas normas que permitan una convivencia eficaz entre los ciudadanos.

Dentro de las fuentes del derecho no podemos dejar de mencionar la doctrina y la jurisprudencia, puntos importantes en la estructura del derecho laboral. La doctrina nos encamina, con sus conceptos, ideas u opiniones sobre un respectivo tema de

estudio permitiendo que logremos entender conceptos elementales para ahondar en el estudio de cualquier ciencia, la jurisprudencia por su parte cumple un papel fundamental en el derecho laboral puesto que este grupo de resoluciones o sentencias judiciales tienen una suerte de precedentes que permite a los profesionales del derecho conocer antes de la emisión de una decisión cómo va a fallar el juez en ciertos casos semejantes que hayan precedido al que tenemos en mano.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: Esta investigación es básica de acuerdo a lo que especifica CONCYTEC (2018) ya que está dirigida a un conocimiento más completo (que la investigación aplicada) a través de la comprensión de los aspectos fundamentales de los fenómenos, de los hechos observables o de las relaciones que establecen los entes.

Diseño de investigación: Tiene un enfoque cualitativo de diseño no experimental puesto que se utiliza observación de fenómenos que se dan frente a “la nueva normalidad” divisando las conductas de los individuos, para posteriormente analizarlo. Tiene carácter descriptivo ya que el objetivo es indagar la incidencia y los valores que se manifiestan en cada una de las variables.

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

Categorizar, según la RAE significa organizar o clasificar por categorías. Sobre el particular se afirma que es un procedimiento importante dentro de las investigaciones cualitativas que agrupa ordenadamente características parecidas que guardan relaciones entre ellas.

En la presente investigación, por ser cualitativa, las categorías y subcategorías son de vital importancia puesto que sirven para el análisis de los datos recogidos a lo largo del trabajo en desarrollo permitiendo descifrar los resultados obtenidos.

Para Romero (2005) existen dos formas para llevar a cabo la categorización una es la deductiva en la que el observador toma como base conceptos establecidos para plasmar las categorías y subcategorías, por otro lado, la inductiva se estructura anticipadamente de información para que de ello emanen tanto las categorías como subcategorías. En otras palabras, quien investiga plasma la categorización deductiva y en la categorización inductiva las categorías emanan de la información que se obtiene.

3.3. Escenario de estudio

La presente investigación se desarrollará en la Región Piura, siendo cuatro los especialistas litigantes en Derecho Laboral y dos Jueces de los Juzgados Laborales de la Región Piura. De los cuales obtendremos información que nos lleven a saber las causas que llevan a vulnerar derechos laborales durante el tiempo de Covid-19 teniendo como premisa que el Derecho Laboral es tuitivo, es decir pro trabajador. A causa del estado de emergencia que vivimos usaremos para realizar las entrevistas los medios virtuales y electrónicos disponibles como Zoom, WhatsApp, GoogleMeet, correo electrónico y otros.

3.4. Participantes

Tabla Nº 03 Información de los Participantes

Nombres y Apellidos	Cargo/ Profesión	Especialidad	Código asignado
Edgar Omar Gemin Requena	Abogado	Derecho Laboral	EOGR
Karla Vanessa Cáceres Carrillo	Abogada	Derecho Laboral	KVCC
Pedro Pablo Peña Vines	Abogado	Derecho Laboral	PPPV
Gilmer Quiterio Tapia Burga	Abogado	Derecho Laboral	GQTB
Elder Lujan Segura	Juez	Derecho Laboral	ELS
Marco Mendoza Elías	Juez	Derecho Laboral	MME

Fuente: Elaboración Propia

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para poder recopilar la información que se necesitará en la investigación se han consultado distintos documentos disponibles en la red así como las estadísticas de casos de vulneración de derechos laborales que permite usar la técnica de recolección de datos LA ENTREVISTA que consta de doce preguntas que nos permitirán llegar a dar respuesta al problema planteado en la investigación respecto de los alcances que nos proporcionen los especialistas de acuerdo a sus conocimientos, experiencia, trayectoria y casos que han resuelto que coincidan con la investigación

Respecto del instrumento, este servirá para recolectar datos obtenidos a través de diversas técnicas utilizaremos la GUÍA DE ENTREVISTA, la misma que tiene una estructura específica que proporciona de forma ordenada la información que nos brindarán los participantes.

3.6. Procedimientos

En cuanto al procedimiento, primero se establecieron los participantes de la investigación la que está conformada por 4 abogados especializados en temas laborales y 2 Jueces Laborales de los Juzgados laborales del Poder Judicial de Piura.

Segundo, se procedió a la elaboración de la entrevista la misma que consta de doce preguntas que fueron respondidas por los participantes con el propósito de recabar información importante para la investigación.

Tercero, se consultaron trabajos previos, libros, tesis, artículos y otros que se elaboraron en el campo nacional e internacional que coinciden con la presente investigación de estudio con la finalidad de identificar posibles soluciones al problema identificado.

Cuarto, se realiza la exposición de los instrumentos de recolección de datos para la respectiva validación teniendo en cuenta la originalidad del mismo y la innovación de la investigación. Los especialistas que validaron y calificaron el instrumento elaborado para la investigación son:

Tabla Nº 04: Validación de instrumento por especialistas.

ESPECIALISTAS	CALIFICACIÓN
Abog. Raúl Orlando Castro Quintana Magíster en Derecho, Civil, Comercial, Consumidor.	Muy Buena
Abog. Pedro Pablo Peña Vinces Magíster en Derecho Laboral y Tributario.	Muy Buena
Dr. Dayron Lugo Denis Especialista en Derecho e Investigación Científica.	Muy buena

(Ver anexo 03 - Validación de especialistas)

Sumado a ellos se incluye la matriz de categorización que califica los conceptos indispensables en la indagación presente.

Quinto, se aplica a los participantes, el instrumento de forma virtual y presencial siempre y cuando la actual coyuntura nos permita la reunión la cual tendrá un tiempo no mayor a una hora para recabar toda la información requerida. Finalmente, se elaboran dos documentos uno en el que se descargan las respuestas dadas por los participantes y en el segundo se realiza el análisis de estas para descubrir la opinión especializada en derecho laboral alimentando los conocimientos de quienes consulten la presente investigación.

(Ver anexo 01 - Matriz de Categorización)

3.7. Rigor científico

Hernández, Fernández y Baptista. (2015) La investigación “conlleva la credibilidad siguiendo un método científico por lo cual, deberá tener la habilidad para identificar, entender y evaluar el rigor científico de las innovaciones, en su característica dicho planteamiento puede sufrir cambios o modificaciones conforme avanza la investigación.”

Al respecto, Lincoln y Guba, citado por Giraldo y Arias (2011); exponen acerca de los criterios de rigor científico en las investigaciones cualitativas y afirman que (...) “ la indagación se debe juzgar por la dispensabilidad, entendida como un proceso sistemático, y la autenticidad que incluye tres criterios, 1) la conciencia reflexiva

acerca de su propia perspectiva, 2) la apreciación de las perspectivas de otros y 3) la imparcialidad en las construcciones, descripciones, representaciones y valores en los que se sustentan”. (El rigor científico en la investigación cualitativa)

3.8. Método de Análisis de la información

La investigación cualitativa puede realizarse bajo diferentes instrumentos de recolección de datos, en la presente se empleó la entrevista la misma que pese a la coyuntura se realizó de forma virtual y en alguna oportunidad de manera presencial. Para el análisis de los datos obtenidos a través del proceso de recopilación de información se empleó el programa informático Atlas Ti. con la finalidad de poner a prueba los instrumentos empleados realizando una selección relevante de los textos obtenidos que permiten la clasificación de información clave para el tema en desarrollo. Lo que resulte de ello será lo más valioso de la investigación.

3.9. Aspectos éticos

La presente investigación se elaborará con fines académicos sabiendo que la vulneración de los derechos laborales es un tema interesante para la sociedad. Asimismo, este trabajo se desarrollará para conocer la problemática que aún se visualiza respecto de la aplicación de nuestra legislación laboral conociendo la necesidad de una mejora en el uso de las normas laborales existentes en nuestro país, así como la adecuada aplicación de los decretos de urgencia en el ámbito laboral que se darán en los tiempos de emergencias sanitarias con la finalidad de no vulnerar los derechos laborales de los trabajadores.

En ese sentido, todo el contenido de este trabajo es la suma constante de investigación y trabajo de campo que se ha realizado con responsabilidad, honestidad y veracidad; ello establece la originalidad de la autoría.

Se ha respetado las pautas establecidas en la Guía de elaboración de investigación, utilizando fuentes acreditadas y originales que respaldan el trabajo presente, realizando citado APA y adecuadas referencias que respetan la autoría

de trabajos anteriores los mismos que se verifican al hacerse uso de TURNITIN que arrojará la similitud de la presente indagación.

Finalmente, por medio de esta investigación se pretende contribuir de alguna forma en el mundo jurídico de nuestro país que permita el desarrollo y la actualización en la correcta aplicación de las normas laborales, permitiendo una vivencia de igualdad y equidad para todos en los distintos aspectos que enmarcan nuestra vida en constante desarrollo.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Categoría N° 1 Vulneración de Derechos Laborales

La actual coyuntura que vivimos a causa de la emergencia sanitaria por Covid-19 ha mostrado la fragilidad de nuestra norma laboral y la deficiencia en la inspección laboral por parte de Sunafil, esto ha permitido que sistemáticamente se vulneren derechos laborales, sumado a ello la temporalidad de la relación laboral se ha visto afectada ya que muchos fueron separados de sus puestos de trabajo y en otras ocasiones sólo se ha suspendido debido al desarrollo del trabajo desde casa. El desarrollo del mismo trabajo consigo el incumplimiento de diferentes derechos laborales, por mencionar un ejemplo la vulneración del derecho a las 8 horas de trabajo se puede decir que es el más incumplido durante este tiempo de cuarentena. La falta de supervisión y/o fiscalización por parte del estado a través de su ente regulador, Sunafil, han llevado a que los empleadores afecten de manera considerable a los trabajadores exigiendo el cumplimiento de sus labores en condiciones complicadas y a horas no establecidas dentro de su horario laboral.

Categoría N° 2 Trabajo remoto durante la pandemia en el Perú

El gobierno peruano, dentro de las medidas tomadas a fin de minimizar los contagios por coronavirus, durante el primer trimestre de declaración de confinamiento, ha sido el desarrollo de las labores desde casa; el conocido trabajo remoto trajo consigo la implementación de un espacio adecuado para el desarrollo del mismo.

Para todos ha sido muy difícil adecuarse a esta “nueva normalidad” ya que muchos trabajadores no cuentan con los medios económicos para acondicionar un espacio que tenga las comodidades mínimas que se necesita para desenvolverse y mucho menos cuenta con la tecnología necesaria que se requiere, es así que este trabajo ha generado un mayor desgaste físico y mental en los ciudadanos que lo desempeñan, el incumplimiento de las normas de ergonomía han afectado considerablemente a este grupo de personas. Sin lugar a dudas el derecho a la Salud se ha vulnerado enormemente y en muchos casos los daños causados ya son irreversibles.

Categoría N° 3 Suspensión perfecta de labores

Una medida de emergencia instaurada por el gobierno ha sido la SPL a la cual se acogieron los empleadores por la supresión de actividades en la gran mayoría de comercios puesto que los ingresos quedaron reducidos y no era fácil mantener la cuota de personal ni mucho menos cubrir sus pagos, a esto se añade los gastos operativos que conllevaba mantener los comercios, el pago de impuestos, entre otros. Un escenario muy distinto es la de aquellos empleadores que en salvaguarda de sus intereses recurrieron a la aplicación de la SPL pese a que no cerraron sus actividades haciendo una mala utilización de este beneficio, en este caso se aprovecharon de esta norma avalada por el estado peruano a causa de una incorrecta fiscalización por parte de SUNAFIL quienes eran los llamados a estar al tanto de todas estas actuaciones por parte de las empresas a fin de ser sancionadas adecuadamente y que cumplan en la realidad lo que establecía la norma evitando así la vulneración de derechos laborales.

Figura N° 2: Nube de palabras Clave



Fuente: Elaboración Propia

Este acápite se elabora para analizar las semejanzas y diferencias que emanan de las opiniones obtenidas durante la recopilación de información y tiene como finalidad discernir sobre todo lo observado y relacionarles con los antecedentes y teorías presentados en este estudio.

Para la presente investigación se ha realizado entrevistas a 6 especialistas en Derecho Laboral los mismos que han podido expresar a través del cuestionario

aplicado cada una de las situaciones que se han presentado en los espacios de trabajo a las que pertenecen y por la labor que desempeñan se les considera plenos conocedores del tema.

Para KVCC y EOGR, efectivamente en tiempo de coronavirus se ha visto con mayor frecuencia la vulneración de los derechos de los trabajadores, acota KVCC que a todos tomó por sorpresa este tiempo de cuarentena, jamás se imaginaron que en nuestro país hubiera una catástrofe sanitaria de esta envergadura que ponga en jaque a casi todos los comercios y entidades llevándolos a adecuarse a una "nueva normalidad"; coincidiendo con Hernández (2020) y Servindi (2020), los mismos que en sus aportes finalizan afirmando que la vulneración de derechos laborales se viene dando de forma sistemática en la mayoría de países y sectores económicos lo que ha llevado al aumento de la tasa de desempleo a nivel mundial. Al respecto, PPPV junto a GQTB afirman que efectivamente los casos han aumentado, pero más allá de ello lo que ha sucedido en este tiempo es que se han hecho públicos, se han expresado por redes sociales, por radio, prensa escrita y televisada, no es para menos, en medio de una catástrofe sanitaria perder tu puesto de trabajo, reducir un salario, arriesgar tu vida trabajando sin equipos adecuados es un mayor perjuicio.

Respecto de las causas principales que han llevado a la vulneración de derechos los participantes coinciden en dos puntos importantes tocados en la hipótesis de este estudio que son, el mal uso de las normas laborales por parte del empleador y la deficiente actuación del estado a través del ente fiscalizador de trabajo, Sunafil, que no ha podido cumplir con el procedimiento de visita y/o supervisión a las empresas con la finalidad no sólo de sancionar sino de prevenir, asistir y ayudar en la defensa de los derechos de los trabajadores teniendo como premisa que este derecho es tuitivo es decir, pro trabajador y por tanto se debió cuidar y proteger a cada uno de los trabajadores de las distintas empresas que cerraron sus actividades. Sobre el particular, CABEZAS (2020) en su investigación aborda lo difícil que es adaptarse a la nueva normalidad, demostrando que efectivamente el sistema legal laboral es deficiente y está desconectado de la realidad.

Al respecto, MME Y ELS junto a KVCC afirman que una de las causas principales por la que los casos de vulneración de derechos laborales continúan es porque existe una mala comunicación entre el área de RR.HH. y el área legal de la empresa, al no existir la interconsulta entre ambos encargados y exponer las situaciones se atropellan con mayor frecuencia los derechos, llegando a concluir que efectivamente más que un problema de normas es un tema de personas que no están plenamente capacitadas para llevar a cabo este tipo de situaciones.

En el orden de información tenemos que, EOGR, PPPV, GQTB y KVCC afirman, sobre la mala aplicación de normas laborales que efectivamente los empleadores están haciendo una mala interpretación de las mismas para ser usado a su beneficio olvidando que lo primordial es cuidar el capital humano que tiene los comercios o empresas, sobre ello Cabezas (2020) afirma que no es solamente un mal uso de la norma sino que por medio de su investigación que antecede a la presente tesis ha logrado demostrar que el modelo laboral es incapaz de acoger los nuevos retos laborales al que lo obliga el confinamiento.

Los entrevistados junto a Cabezas (2020) concluyen que es necesario reflexionar sobre el uso de las normas laborales y lo frágiles que son al momento de emplearse en situaciones como las que se viene viviendo a causa de la Covid-19, explicando que debe existir una mayor flexibilidad en el sistema normativo laboral que cumpla el rol de protección total a los trabajadores.

Al momento de ser consultados sobre la suspensión perfecta de labores los participantes coinciden que la misma ha sido empleada de forma inadecuada, sin el mayor control por parte de la entidad fiscalizadora de trabajo, para GQTB ha sido una buena alternativa que ha permitido conservar la relación laboral garantizando el derecho al trabajo, el error que se ha cometido es que algunas empresas no estaban actas para acogerse a la suspensión perfecta de labores, terminaron aplicando la misma. Por su parte para EOGR esta medida no debió ser necesaria ya que en la mayoría de casos observados se visualiza un incremento económico sólo para el empleador puesto que al reducir costos (trabajadores) aumenta su ganancia con esta medida la tasa de personas suspendidas y sin percepción de ingresos se ha disparado. Coincidiendo con ello la Dirección de Derechos y

Ciudadanía de Barcelona (2020) afirma que efectivamente la suspensión perfecta de labores no ha sido una muy buena alternativa ya que no ha funcionado puesto que existe alrededor de 720.000 personas en estado de suspensión y con ello hogares a los que no ingresa dinero para cubrir la canasta familiar.

Dentro de las normas laborales existe el derecho al respeto de las 8 horas laborales el mismo que debe ser respetado por todos los empleadores y trabajadores; los participantes al ser consultados coinciden que durante la emergencia sanitaria y el desarrollo del trabajo remoto, este es uno de los derechos más afectados EOGR especifica que en la realidad de los hechos los trabajadores han estado conectados con sus empleadores muchas más horas de las establecidas y con ello la carga laboral aumentó pero el salario percibido ha sido el mismo. De la misma forma KVCC, PPPV, MME Y ELS afirman que ha sido el derecho laboral más vulnerado coincidiendo con Hernández (2020) quién concluye afirmando que durante el desarrollo del trabajo remoto se han extendido las horas de labores por la falta de criterio por parte de los empleadores al no fijar la hora de desconexión de su personal, han abusado por el hecho de que se encontraban en casa presumiendo que los trabajadores contaban con mayor tiempo posible para desempeñar sus funciones, premisa que es totalmente negativa ya que estar en casa aumentó las actividades diarias de todos los miembros de la familia por la misma coyuntura que se vivía.

Los participantes al ser consultados sobre la vulneración del Derecho a la Seguridad y Salud en el trabajo afirman que efectivamente ubican en segundo plano a este y el mismo se ha dado por la falta de supervisión del espacio seleccionado para desarrollar los labores y de las tecnologías adecuadas para el trabajo, la indiferencia a las normas de ergonomía han afectado la salud de muchos trabajadores sumado a ello el miedo al contagio y la carencia de herramientas y asistencia por parte del empleador los llevaron a desencadenar en crisis de estrés, depresión, males lumbares así como males cardíacos que los han obligado a seguir tratamientos para mantener en la medida de lo posible la salud estable, ello ha implicado un gasto adicional mayor que no estuvo considerado dentro de la canasta familiar todo ello ha menguado considerablemente sus ahorros

y han pasado de una fase de crecimiento o desarrollo económico a una fase de subsistencia. Lo mencionado anteriormente se corrobora y coincide con Azabache (2018) quien concluye que el empleador debe ejercer responsablemente los principios de seguridad y salud en el trabajo sobre todo el principio de prevención.

Sobre la carga laboral que impide realizar la labor inspectiva a Sunafil, los participantes afirman que más que un tema de carga es un tema de falta de inspectores capacitados plenamente para cumplir su función, el número de estos no es suficiente para cubrir la cantidad de casos que se presentan a diario, todos concluyen que es necesario que al menos debe existir un equipo reducido de inspectores de trabajo para cada una de las empresas que existen en nuestra región.

Al ser consultados sobre los plazos establecidos que tiene SUNAFIL para resolver los casos de vulneración de Derechos Laborales, los 6 consideran que el problema no es de plazos, el tema radica en la sobrecarga administrativa que existe, en la falta de personal altamente capacitado (inspectores laborales) que realice de forma inmediata y adecuada la labor encomendada con la finalidad de que las empresas cumplan con los protocolos establecidos en este tiempo de emergencia y por ende concluyan protegiendo los derechos de los trabajadores contribuyendo a la disminución de casos de esta índole.

Desde que se activó la alerta por Covid-19 el Estado Peruano ha ido dando medidas para coadyuvar a frenar no sólo los contagios sino también salvaguardar a los trabajadores, Para PPPV y GQTB, las medidas han sido las adecuadas puesto que han permitido salvaguardar negocios, empresas, microempresas, emprendimientos y con ello beneficiar a todos los ciudadanos otorgando beneficios como congelamiento de deudas, ampliación de plazos para pagos de cuotas, facilidades en pagos tributarios, entre otras; por el contrario una posición diferente tiene EOGR, KVCC, ELS, MME al afirmar que no han sido del todo adecuadas las medidas que ha empleado el gobierno para paliar los efectos de Coronavirus, haciendo hincapié a la SPL que ha sido una de las medidas más usada por los empleadores de forma inmediata bajo una declaración a través del llenado de un formulario sin que

previamente pasen por una supervisión para verificar en la realidad de los hechos si efectivamente podían acceder a esta. Afirman los expertos que ha faltado un mayor control sobre el uso de esta norma.

Por su parte ELS y MME afirman que las demandas laborales sobre vulneración de derechos se han triplicado en este tiempo, tanto en el ámbito privado como en el ámbito público y esto se debe a que, efectivamente al ser la primera vez que nos toca una pandemia tan fuertemente las empresas y los trabajadores no han estado preparados para afrontar lo que se ha venido desarrollando. En ese sentido PPPV junto a ELS y MME acotando que los derechos laborales, en definitiva, se han vulnerado desde el momento en que el estado respaldó a las empresas, otorgando beneficios a su favor que han terminado por perjudicar a los trabajadores.

Finalmente, los participantes han afirmado que no es necesario crear nuevas normas para dar una solución más viable al problema de vulneración de derechos durante pandemia sino por el contrario, las normas establecidas requieren de una adecuada aplicación y le llaman mucho la atención al estado puesto que afirman que si Sunafil cumpliera su labor a cabalidad la historia sería otra. Asimismo, EOGR y KVCC afirman que es necesario que se lleve a cabo la elaboración del código laboral peruano puesto que este permitirá tener en un sólo compendio las normas que protejan tanto a empleadores como a trabajadores y puedan orientarse al momento de vivir alguna situación de atropello dentro de las empresas que trabajan.

V. CONCLUSIONES

1.- En conclusión, de forma general agrego que durante el tiempo de pandemia respecto de la vulneración de derechos laborales si se han suscitados varios casos, debido a las medidas dadas por el estado y a la falta de supervisión por parte de las empresas y del ente regulador SUNAFIL; los derechos más vulnerados han sido el Derecho a la Jornada máxima de trabajo de 8 horas y el Derecho a la Salud y Seguridad en el Trabajo, esto ha llevado al aumento de carga laboral en los juzgados y al crecimiento del índice de personas que no perciben remuneraciones vitales.

2.- Al mismo tiempo se comprueba que el trabajo remoto realizado durante la pandemia presenta serias deficiencias debido a la regulación inadecuada que se tiene, a la indiferencia por parte de los empleadores para coadyuvar a los trabajadores en el acondicionamiento de los espacios para desempeñar la labor desde casa, la falta de capacitación y seguimiento por parte de estos a bien de hacer cumplir las normas básicas de ergonomía en los trabajadores que permita evitar daños en la salud, los que muchas veces son irreversibles.

3.- Respecto de la Suspensión Perfecta de Labores afirmo que no ha sido una medida altamente beneficiosa para los colaboradores, ya que en su mayoría han sido las empresas las beneficiadas económicamente por haber disminuido costos y aumentado sus ingresos; son pocas las empresas que han visto vivido una situación inversa a la antes mencionada; esto ha llevado a que exista un desbalance entre distintos sectores económicos durante la emergencia sanitaria.

4.- Por otra parte se concluye que, las causas principales que han generado la vulneración de derechos laborales es la mala aplicación de las normas laborales a consecuencia de una comunicación deficiente entre el área de RR. HH y el departamento legal de las empresas, así como la falta de fiscalización por parte de SUNAFIL que se da por la carencia de personal capacitado para desempeñar la labor inspectiva laboral, aunado a ello el desconocimiento que tiene los trabajadores sobre la norma laboral sobre todo en caso de emergencia sanitaria.

VI. RECOMENDACIONES

1.- Respecto a la vulneración de derechos laborales, se recomienda que el Ministerio de Trabajo a través de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) se preocupe por realizar un trabajo en conjunto y adecuado redoblando la visita a las empresas, a fin de frenar el aumento de casos de esta naturaleza sobre todo en situación de emergencia sanitaria.

2.- Se recomienda al Congreso de la República del Perú, que el trabajo remoto tenga una regulación adecuada como la tiene el teletrabajo a través de la Ley 30036 donde se establezcan las garantías de las que deben gozar los trabajadores que lo desempeñen con el propósito de tener un manejo eficiente de recursos brindando mejor calidad de vida de los trabajadores que desemboque en un excelente clima laboral.

3.- Así mismo, respecto de la Suspensión Perfecta de Labores (SPL), se recomienda a La Corte Suprema de Justicia y el Tribunal de Garantías Constitucionales identificar los vacíos que existen en la normativa laboral peruana para evitar que las empresas que no cumplen los requisitos para acogerse a SPL se vean beneficiadas en situaciones de emergencia afectando directamente al capital humano de las empresas.

4.- Identificadas las causas que generan la vulneración de Derechos Laborales, se recomienda a los empresarios y emprendedores que cuenten con un área legal capacitada para analizar los casos de cada trabajador y proceder de manera justa. Así como contar con un reglamento de trabajo donde se regule toda su función comercial y sea de conocimiento de los trabajadores para evitar sanciones futuras que perjudiquen ambas partes.

5.- Finalmente, se recomienda al Poder Ejecutivo Peruano elaborar un plan bien estructurado que pueda ser empleado en situaciones de emergencias futuras que protejan de forma igualitaria a empleadores y trabajadores con el propósito de sostener la economía del país.

REFERENCIAS

- Ajuntament de Barcelona. (2020, octubre). Los derechos laborales durante la Covid-19, un reto primordial. Recuperado de: https://ajuntament.barcelona.cat/dretsiversitat/es/noticia/los-derechos-laborales-durante-la-covid-19-un-reto-primordial_997323
- Hernández, O. (2020). Covid-19 evidencia violaciones sistemáticas de DD.HH. laborales. Revista La Ibero, Universidad Iberoamericana Ciudad de México. Recuperado de: <https://ibero.mx/prensa/covid-19-evidencia-violaciones-sistematicas-ddhh-laborales>
- Cabezas, V. (2020). El Covid-19 y el Derecho al Trabajo: Sintomatología de un modelo de Emergencia. Revista de Derecho. Iuris Dictio Nº 26, Universidad de los Andes, Bogotá, Colombia, pp 177-193. Recuperado de: <https://revistas.usfq.edu.ec/index.php/iurisdictio/article/view/1868/2203>
- Azabache, P. (2018). “CONDICIONES MÍNIMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TELETRABAJO” (Tesis de segunda especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Pontificia Universidad Católica del Perú). Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13706/AZABACHE_TORRES_CONDICIONES_MINIMAS_DE_SEGURIDAD_Y_SALUD_EN_EL_TELETRABAJO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alonzo, A. (2020). “EL AGOTAMIENTO EMOCIONAL EN TRABAJADORES DE 40 A 50 AÑOS DE EDAD A CAUSA DEL TELETRABAJO GENERADO POR EL AISLAMIENTO SOCIAL EN EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE LIMA METROPOLITANA” (Tesis para obtener el grado de Bachiller en Arte y Diseño Empresarial: Universidad San Ignacio de Loyola – Perú) Recuperado de: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/10831/1/2020_Alonzo%20Falc%C3%B3n.pdf

Servindi. (2020) Derechos en Emergencia: Perú, Empresas y Derechos Humanos en tiempos de Covid-19. Informe presentado por Servindi Plataforma de la Sociedad Civil sobre Empresas y Derechos Humanos Perú. (21) pp. Tomado de: http://derechoshumanos.pe/wp-content/uploads/2020/05/Informe_Derechos_en_Emergencia_PMMLAG21052020.pdf

Congreso de la República del Perú (2020, noviembre). Constitución Política del Perú. Tomado de: <https://www.congreso.gob.pe/Docs/files/constitucion/constitucion2020web-10-12-2020.pdf>

Córdova, E. y Rodríguez, M. (2021) Los Derechos Laborales en el Perú durante la Emergencia Sanitaria Covid-19. Editorial Área de Innovación y Desarrollo, S.L. Primera Edición, abril 2021.

Mesen, E. (2006). Guía de estudio para el curso de derecho laboral. Universidad Estatal a Distancia. Tomado de: <https://repositorio.uned.ac.cr/reuned/bitstream/handle/120809/366/GE4009%20Derecho%20Laboral%20II%20-%202006%20-%20Ciencias%20Jur%C3%ADdicas%20y%20Derecho.pdf?sequence=1>

Alfaro, V. (2015). Principios del Derecho Laboral. Tomado de: <https://veronica-alfaro.weebly.com/principios-del-derecho-laboral.html>

Parra, R. y Silvestre, A. (2020). La aplicación de la Suspensión Perfecta de labores en época de emergencia sanitaria. Tesis para obtener título de Abogado. Tomado de repositorio UCV: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56140/Parra_HRJ-Silvestre_FAL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Congreso de la República. Texto Único Ordenado D.L. N° 728 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Tomado de: [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)

- Gonzales, E. (2020). Tesis para optar título de Abogado. LA REGULACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL Y SU IMPACTO EN EL DERECHO AL TRABAJO EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA. UNA ANÁLISIS DESDE LA LEGISLACIÓN COMPARADA. Universidad Privada del Norte. Tomado de Repositorio UPN: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25570/Gonzales%20Loayza%20Edgar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chanamé, M. (2021). ¿Cuáles son las fuentes del derecho laboral peruano? Revista Jurídica LP Pasión por el Derecho. Tomada de: <https://lpderecho.pe/fuentes-derecho-laboral-peruano/>
- Montoya, M. (2019). Principios del Derecho del Trabajo en la Jurisprudencia Nacional. Boletín Informativo Laboral N° 92. Recuperado de: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo_principal_agosto.pdf
- Dávalos, J. (2016). Caracteres del Derecho del Trabajo. Libro el Constituyente Laboral. Universidad Autónoma de México. Tomado de: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4458/9.pdf>
- Jefferson, P. y José, M. (2020). Tesis de pregrado. La vulneración de los derechos de los trabajadores en el Ecuador, por las nuevas normas y las políticas emanadas desde el ejecutivo y la legislatura con ocasión de la pandemia del Covid-19, a partir de marzo 2020. Universidad de Guayaquil Extraído de: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/51119>
- Luis, J. (2021) La vulneración de los Derechos Humanos durante la pandemia y la cuarentena en Colombia. Artículo de Revista Jurídica “Principia Iuris”, N° 37, Vol. 17. Tomado de: <http://revistas.ustatunja.edu.co/index.php/piuris/article/view/2160>
- Lerna, H. (2016). Metodología de Investigación: propuesta, anteproyecto y proyecto. Quinta edición. Editorial Ecoe. (166p). Extraído de: https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=COzDDQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT5&dq=metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n+para+abogados&ots=2h_fmJebtg&sig=cFBJfQoB7HteEbEW2yvXzBAJ2LI#v=onepage&q=

metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20para%20abogados&f=false

Winner, H. (2020). Tesis de pregrado. Vulneración de los Derechos de los Trabajadores en la Pandemia en Correlación con la Responsabilidad del Estado. Universidad de Guayaquil. Extraído de: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/52981>

Pea (2019). Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI. Extraído de: <https://www.inei.gov.pe/estadisticas/indice-tematico/ocupacion-y-vivienda/>

Romero, C. (2005). Artículo de Revista de Investigaciones Cesmag. La categorización un aspecto crucial en la investigación cualitativa. Vol. 11, No 11, p 113-118. Recuperado de: http://proyectos.javerianacali.edu.co/cursos_virtuales/posgrado/maestria_asesoria_familiar/Investigacion%20I/Material/37_Romero_Categorizaci%C3%B3n_Inv_cualitativa.pdf

Diccionario de la Lengua Española RAE. Consultado desde: <https://dle.rae.es/>

Guía de estudio Nº 01. El Derecho del Trabajo. pp 16. Tomado de: <https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448199669.pdf>.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú (2020). Compendio de Normas Laborales del Régimen Privado. Extraído de: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1546077/Compendio%20de%20Normas%20Laborales%20del%20R%C3%A9gimen%20Privado.pdf>

Pimienta, J. y De la Orden, A. (2017). Metodología de la Investigación. Tercera Edición. 216 páginas. Extraído de: <http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1268>

Gonzales, C. y Trelles, D. (2021). Artículo de Revista Científica. “Análisis de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del covid-19 y su posible vulneración a los derechos laborales. Vol. 6, No. 3. Ecuador. Extraído de: <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/391/697>

Jiménez, D. (2020). Tesis de pregrado. “El despido de trabajadores en contexto del Covid-19 y su incidencia en el derecho al trabajo y estabilidad en el Ecuador, año 2020”. Universidad Estatal de Bolívar. Extraído de: <http://dspace.ueb.edu.ec/bitstream/123456789/3704/1/Proyecto%20de%20Investigaci%C3%B3n%202020.pdf>

Guanotoa, S. (2020) Tesis de Pregrado. “Análisis de los Derechos Laborales de Seguridad y Salud en la emergencia del Covid-19”. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Extraído de: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15817>

ANEXO N.º 01: MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

Nº	CATEGORÍA	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	SUBCATEGORÍA	INDICADORES	INSTRUMENTO
1	Vulneración de Derechos Laborales	Chanamé (2014) lo define como la transgresión o incumplimiento de una norma, ley o precepto en el ámbito laboral que afecta a los trabajadores de los distintos sectores económicos.	<ul style="list-style-type: none"> - Derecho laboral - Trabajadores - Sector Económico 	<ul style="list-style-type: none"> - Constitución Política del Perú - Norma Laboral Peruana 	Guía de entrevista
2	Trabajo remoto durante la pandemia en el Perú	Característica que permite el desempeño de las obligaciones laborales fuera de oficina, es decir a distancia manteniendo las obligaciones que se desempeñan en el trabajo presencial.	<ul style="list-style-type: none"> - Estabilidad Laboral - Cumplimiento de obligaciones 	<ul style="list-style-type: none"> - Ley de productividad y competitividad laboral. - Decretos de Urgencia. 	Guía de entrevista
3	Suspensión Perfecta de Labores	Herrera (2021) establece que implica suspender los contratos laborales de forma temporal, existiendo el deber de pagar remuneraciones por parte del empleador y no brindar servicios por parte del trabajador sin perjuicio de romper la relación laboral,	<ul style="list-style-type: none"> - Contrato Laboral - Remuneraciones - Relación Laboral 	<ul style="list-style-type: none"> - Decretos de Urgencia - Organización Mundial de la Salud 	Guía de entrevista

ANEXO Nº 2: Ficha de entrevista dirigida a Abogados litigantes en Derecho Laboral que tienen experiencia en Docencia Universitaria en la Ciudad de Piura Cercado.

Título: “La vulneración de los Derechos Laborales a consecuencia de la emergencia sanitaria en Piura, 2021”

Objetivo: Reunir información que nos va a permitir conocer cuáles son las causas principales que generan la vulneración de los derechos de los trabajadores en los tiempos de Coronavirus.

DATOS DE LOS ENTREVISTADOS

Nombre y Apellidos

DNI:

Ocupación:

Grado Académico:

Tiempo de Experiencia:

Fecha de Entrevista:

Seguidamente, se exponen 10 preguntas concernientes al Derecho Laboral y la vulneración de los mismos en tiempos de emergencia sanitaria, las respuestas y comentarios van a enriquecer el presente estudio.

1.- ¿Cree usted que los casos de vulneración de derechos laborales han aumentado en tiempos de pandemia? ¿Por qué?

2.- ¿Cuáles cree usted que son las causas principales que llevan a vulnerar los derechos de los trabajadores?

3.- ¿Cree usted que las empresas han realizado una mala aplicación de las normas laborales que existen en nuestro ordenamiento jurídico?

4.- ¿Considera usted que la aplicación de la suspensión perfecta de labores ha sido la salida más viable en esta coyuntura?

5.- ¿Considera usted que los empleadores han incumplido el respeto de las ocho horas laborales durante el desarrollo del trabajo remoto?

6.- ¿Considera usted que, en nuestra región, el exceso de carga laboral, impide a SUNAFIL realizar una labor inspectiva de trabajo de forma inmediata?

7.- Sobre los plazos que existen para que SUNAFIL atienda los casos que se presenten ¿son adecuados para empleadores y trabajadores?

8.- ¿Considera que el derecho a la Seguridad y Salud en el trabajo se ha visto afectado durante este tiempo? ¿Cómo?

9.- ¿Cree usted que las medidas adoptadas por el gobierno central han beneficiado a las empresas?

10.- ¿Cuál cree usted que es la solución más viable que se debe tener en cuenta para salvaguardar los derechos de los trabajadores en tiempos de pandemia?

ANEXO Nº 3: Ficha de entrevista dirigida a Jueces Laborales responsables de atender los casos durante la Emergencia Sanitaria por Covid-19 en Piura.

Título: “La vulneración de los Derechos Laborales a consecuencia de la emergencia sanitaria en Piura, 2021”

Objetivo: Reunir información que nos va a permitir conocer cuáles son las causas principales que generan la vulneración de los derechos de los trabajadores en los tiempos de Coronavirus, así como conocer cuáles son las mejores acciones que se deben realizar para acortar la brecha de desprotección laboral que existe en esta coyuntura.

DATOS DE LOS ENTREVISTADOS

Nombre y Apellidos

DNI:

Ocupación:

Grado Académico:

Tiempo de Experiencia:

Fecha de Entrevista:

Seguidamente, se exponen 12 preguntas concernientes al Derecho Laboral y la vulneración de los mismos en tiempos de emergencia sanitaria, las respuestas y comentarios van a enriquecer el presente estudio.

1.- ¿Cree usted que las medidas aplicadas por el Estado a causa del brote por Covid-19 han sido las más adecuadas en lo que respecta al campo laboral?

2.- ¿Cuántos casos de vulneración de derechos laborales han llegado a su Juzgado, aproximadamente, durante este tiempo?

3.- ¿Cuáles cree usted que son las causas principales que generaron la vulneración de derechos de los trabajadores en la coyuntura actual?

4.- ¿Considera usted que los empleadores han incumplido el respeto por las 8 horas laborales durante el desarrollo del trabajo remoto?

5.- ¿Considera que uno de los derechos laborales más afectados durante la pandemia ha sido el derecho a la seguridad y salud en el trabajo? Si es así, ¿Cuál cree que es la forma más adecuada para exigir el respeto de los derechos de los trabajadores en tiempos de aislamiento social?

6.- ¿Cree usted que la mejor acción tomada por los empleadores para salvaguardar sus inversiones ha sido acogerse a la suspensión perfecta de labores?

7.- ¿Qué opinión le merece el trabajo que viene realizando la SUNAFIL, en nuestra región?

8.- De acuerdo a su experiencia ¿Cuáles son los criterios que considera para sancionar a los empleadores que han vulnerado los derechos de los trabajadores durante la emergencia sanitaria?

9.- Considera usted ¿Que las empresas se han beneficiado grandemente al acogerse a la aplicación de la suspensión perfecta de labores?

10.- ¿Considera usted que debe existir una Protección Especial a los trabajadores en caso de atravesar una emergencia sanitaria a futuro, la misma que debe encontrarse recogida en el compendio de normas laborales para su correcta aplicación considerando que el Derecho Laboral es pro trabajador?

11.- Como especialista, ¿Que recomienda a los empleadores realizar en este tipo de panorama como el que estamos viviendo para acortar la brecha de despidos laborales masivos y vulneración de derechos de los trabajadores?

12.- Después de un año de pandemia transcurrido ¿cómo considera la situación actual que viven los trabajadores que fueron separados bajo la suspensión perfecta de labores?

ANEXO N° 4: Fichas y Constancias de Validación del primer instrumento



TÍTULO: “LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES A CONSECUENCIA DE LA EMERGENCIA SANITARIA EN PIURA, 2021”


FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con un lenguaje apropiado												x									
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables												x									
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación												x									
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems												x									
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en												x									

	cantidad y calidad.																						
6.Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación											x											
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación											x											
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores											x											
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación											x											

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 26 de junio de 2021.



Dr.: Dayron Lugo Denis
 Carnet de Extranjería: 0011911323
 Especialidad: Investigación
 E-mail: dlugod@ucvvirtual.edu.pe



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Dayron Lugo Denis con Carnet de Extranjería N° 0011911323 Doctor (a) en Investigación de profesión abogado, actualmente me desempeño como docente universitario a tiempo completo en la Universidad César Vallejo - Filial Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos de los cuales se aplicarán en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INSTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad			X		
2. Objetividad			X		
3. Actualidad			X		
4. Organización			X		
5. Suficiencia			X		
6. Intencionalidad			X		
7. Consistencia			X		
8. Coherencia			X		
9. Metodología			X		

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 26 días del mes de junio de 2021.

Doctor(a) : Dayron Lugo Denis
Carnet Extranjería : 0011911323
Especialidad : Investigación
E-mail : dlugo@ucvvirtual.edu

TÍTULO: “LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES A CONSECUENCIA DE LA EMERGENCIA SANITARIA EN PIURA, 2021”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con un lenguaje apropiado															x						
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables															x						
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación															x						
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems															x						
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en															x						

	cantidad y calidad.																					
6.Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																					x
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																					x
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																					x
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																					x

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

<p>Piura, 07 de Julio de 2021.</p>  <p>..... Raúl O. Castro Quintana ABOGADO ICAP N° 1287</p>	<p>Mg.: Raúl Orlando Castro Quintana DNI N°40629656 Especialidad: Derecho Civil, Comercial, Consumidor. E-mail: rcastroq@ucvvirtual.edu.pe</p>
---	---

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Raúl Orlando Castro Quintana con DNI N° 40629656 Magíster en Derecho Civil, Comercial, Consumidor de profesión abogado, actualmente me desempeño como docente universitario a tiempo parcial.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos de los cuales se aplicarán en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INSTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 07 días del mes de julio de 2021.

Piura, 07 de Julio de 2021.



Raúl O. Castro Quintana
ABOGADO
ICAP. N° 1387

Mg.: Raúl Orlando Castro Quintana
DNI N° 40629656
Especialidad: Derecho Civil, Comercial, Consumidor.
E-mail: rcastroq@ucvvirtual.edu.pe

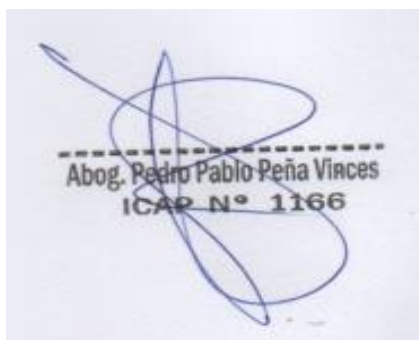
TÍTULO: “LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES A CONSECUENCIA DE LA EMERGENCIA SANITARIA EN PIURA, 2021”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con un lenguaje apropiado															x						
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables															x						
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación															x						
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems															x						
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en															x						

	cantidad y calidad.																						
6.Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación														x								
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación														x								
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores														x								
9 Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación														x								

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.



Piura, 01 de Julio de 2021.

Mg.: Pedro Pablo Peña Vines
DNI: 02812188
Especialidad: Derecho Laboral y Tributario
E-mail: abogadoppvin@gmail.com.pe

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

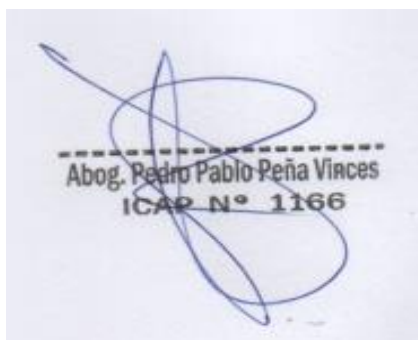
Yo, Pedro Pablo Peña Vincés con DNI N° 02812188 Magister en Derecho Laboral y Tributario de profesión abogado, actualmente me desempeño como abogado litigante en materia Laboral en la Ciudad de Piura

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos de los cuales se aplicarán en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INSTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 01 días del mes de julio de 2021.



Mg. : Pedro Pablo Peña Vincés
 DNI : 02812188
 Especialidad : Derecho Laboral y Tributario
 E-mail : abogadopppvin@gmail.com.pe



TÍTULO: “LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES A CONSECUENCIA DE LA EMERGENCIA SANITARIA EN PIURA, 2021”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con un lenguaje apropiado																x					
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																x					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																x					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																x					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																x					

6.Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																					x
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																					x
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																					x
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																					x

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 26 de junio de 2021.



Dr. : Dayron Lugo Denis
 Carnet de extranjería : 0011911323
 Especialidad : Investigación
 E-mail : dlugo@ucvvirtual.edu.pe

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Dayron Lugo Denis con Carnet de Extranjería N° 0011911323 Doctor (a) en Investigación de profesión abogado, actualmente me desempeño como docente universitario a tiempo completo en la Universidad César Vallejo - Filial Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos de los cuales se aplicarán en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INSTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 26 días del mes de junio de 2021.



Doctor(a) : Dayron Lugo Denis
 Carnet Extranjería : 0011911323
 Especialidad : Investigación
 E-mail : dlugo@ucvvirtual.edu.pe

TÍTULO: “LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES A CONSECUENCIA DE LA EMERGENCIA SANITARIA EN PIURA, 2021”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con un lenguaje apropiado															x						
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables															x						
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación															x						
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems															x						
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.															x						

6.Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																					x											
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																						x										
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																						x										
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																						x										

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 07 de Julio de 2021.



Raúl O. Castro Quintana
 ABOGADO
 ICAP N° 1387

Mg.: Raúl Orlando Castro Quintana
 DNI N°40629656
 Especialidad: Derecho Civil, Comercial, Consumidor.
 E-mail: rcastroq@ucvvirtual.edu.pe

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Raúl Orlando Castro Quintana con DNI N.º 40629656 con especialidad en Derecho Civil, Comercial, Consumidor de profesión abogado, actualmente me desempeño como docente universitario a tiempo parcial.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos de los cuales se aplicarán en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INSTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 07 días del mes de julio de 2021.

Piura, 07 de Julio de 2021.



Raúl O. Castro Quintana
ABOGADO
ICAP N° 1387

Mg.: Raúl Orlando Castro Quintana
DNI N° 40629656
Especialidad: Derecho Civil, Comercial, Consumidor.
E-mail: rcastroq@ucvvirtual.edu.pe

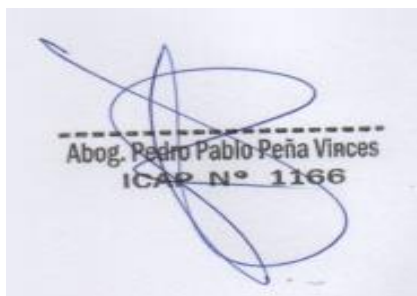
TÍTULO: “LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES A CONSECUENCIA DE LA EMERGENCIA SANITARIA EN PIURA, 2021”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con un lenguaje apropiado																x					
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																x					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																x					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																x					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en																x					

	cantidad y calidad.																			
6.Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																			x
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																			x
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																			x
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																			x

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.



Piura, 01 de julio del 2021
Mg.: Pedro Pablo Peña Vínces
DNI:02812188
Especialidad: Derecho Laboral y Tributario
E-mail: abogadoppvin@gmail.com.pe

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Pedro Pablo Peña Vines con DNI N° 02812188 Magister en Derecho Laboral y Tributario de profesión abogado, actualmente me desempeño como abogado litigante en materia Laboral en la Ciudad de Piura

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos de los cuales se aplicarán en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INSTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 26 días del mes de junio de 2021.



Abog. Pedro Pablo Peña Vines
ICAP N° 1166

Mg.: Pedro Pablo Peña Vines
DNI:02812188
Especialidad: Derecho Laboral y Tributario
E-mail: abogadoppvin@gmail.com.pe