

**UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**



**TESIS**

**“DESVINCULACIÓN DEL TRABAJADOR CON SU EMPLEADORA Y SU  
INCIDENCIA EN LA ESTABILIDAD LABORAL, EN LA ÉPOCA DE AISLAMIENTO  
SOCIAL, EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA, 2020”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**AUTOR**

**DIEGO RAYMUNDO PRADA FALCON**

**ASESOR**

**MARCIAL ASPAJO GUERRA**

**LIMA – PERÚ**

**2022**

## Turnitin Informe de Originalidad

Procesado el: 24-oct.-2023 11:03 a. m. -05

Identificador: 2205911411

Número de palabras: 23354

Entregado: 1

DESVINCLACIÓN DEL TRABAJADOR CON SU  
EMPLEADORA Y SU INCIDENCIA EN LA  
ESTABILIDAD LABORAL, EN LA ÉPOCA DE  
AISLAMIENTO SOCIAL, EN LA CORTE SUPERIOR  
DE JUSTICIA DE LIMA, 2020 Por Diego

Raymundo Prada Falcon

Índice de similitud

21%

Similitud según fuente

Internet Sources: 19%  
Publicaciones: N/A  
Trabajos del estudiante: 11%

5% match (Internet desde 03-oct.-2023)

<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/7306/TESIS%20Klara%20Flores%20Rivera%20rp.pdf?isAllowed=v&sequence=1>

3% match (Internet desde 18-abr.-2023)

<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/7025/TESIS%20FINAL%20Javier%20Alfonso%20Rivero%20Puentes.pdf?isAllowed=v&sequence=1>

3% match (trabajos de los estudiantes desde 05-feb.-2023)

[Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega on 2023-02-05](#)

3% match (trabajos de los estudiantes desde 03-feb.-2023)

[Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega on 2023-02-03](#)

2% match (Internet desde 12-dic.-2020)

<https://iuslatin.pe/la-estabilidad-laboral-en-tiempos-de-la-pandemia-covid-19/>

1% match (Internet desde 24-sept.-2022)

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66706/Ganoza\\_CJE-SD.pdf?isAllowed=v&sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66706/Ganoza_CJE-SD.pdf?isAllowed=v&sequence=1)

1% match (Internet desde 24-sept.-2022)

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57209/Gamarra\\_FRAB-Melo\\_NAY-SD.pdf?isAllowed=v&sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57209/Gamarra_FRAB-Melo_NAY-SD.pdf?isAllowed=v&sequence=1)

1% match (Internet desde 30-jun.-2021)

<https://ius360.com/estabilidad-laboral-y-covid-19/>

1% match (Internet desde 09-jun.-2023)

<https://gestion.pe/peru/contraloria-identifico-mas-de-500-casos-de-vacunacion-irregular-contr-la-covid-19-noticia/>

1% match (Internet desde 03-jul.-2018)

[http://www.spdts.org.pe/sites/default/files/libros/archivos\\_14591871800.pdf](http://www.spdts.org.pe/sites/default/files/libros/archivos_14591871800.pdf)

1% match (trabajos de los estudiantes desde 28-sept.-2022)

[Submitted to usmp on 2022-09-28](#)

1% match (Internet desde 08-oct.-2022)

<https://repositorio.uroosevelt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14140/1043/RESIS%20VILCHEZ%20-%20ESCOBAR.pdf?isAllowed=v&sequence=1>

## DEDICATORIA

Dedico esta tesis a todas las personas integrantes de mi familia. A mis padres, porque entienden y ayudan en los malos momentos y menos malos. Me enseñaron a enfrentar la adversidad sin perder la dignidad ni desistir del esfuerzo. Me dieron todo lo que soy, mis valores, mis principios, mi constancia y mi compromiso, todo con una fuerte dosis de amor y no pido nada a cambio.

## **AGRADECIMIENTO**

A todos los que me apoyaron y permitieron que este trabajo sucediera. Un agradecimiento especial a mi docente de tesis por compartir sus enseñanzas y experiencias conmigo. A toda mi familia y amistades por estar conmigo en el proceso.

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1.....	87
Tabla 2.....	88
Tabla 3.....	89
Tabla 4.....	91
Tabla 5.....	92
Tabla 6.....	93
Tabla 7.....	95
Tabla 8.....	96
Tabla 9.....	97
Tabla 10.....	98

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1.....	87
Figura 2.....	89
Figura 3.....	90
Figura 4.....	91
Figura 5.....	93
Figura 6.....	94
Figura 7.....	95
Figura 8.....	96
Figura 9.....	97
Figura 10.....	99

## ÍNDICE

<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>2</b>
<b>AGRADECIMIENTO.....</b>	<b>3</b>
<b>LISTA DE TABLAS.....</b>	<b>4</b>
<b>LISTA DE FIGURAS.....</b>	<b>5</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>9</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>10</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>11</b>
<b>1.1    MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>14</b>
<b>1.1.2. Impacto de la COVID-19 en el Perú.....</b>	<b>17</b>
<b>1.1.3. Contratación Laboral en el Perú.....</b>	<b>32</b>
<b>1.1.4. Tipos de Contratación Laboral.....</b>	<b>35</b>
<b>1.1.5. Medidas Laborales en tiempos de la COVID-19.....</b>	<b>38</b>
<b>1.1.6. Protocolos de Bioseguridad en el Perú.....</b>	<b>44</b>
<b>1.1.7. Ausencia de criterios objetivos.....</b>	<b>48</b>
<b>1.2.    INVESTIGACIONES.....</b>	<b>50</b>
<b>1.2.1. Investigaciones Nacionales.....</b>	<b>50</b>
<b>1.2.2. Investigaciones Internacionales.....</b>	<b>54</b>
<b>1.3.    MARCO CONCEPTUAL.....</b>	<b>58</b>
<b>CAPITULO II: EL PROBLEMA, OBJETIVOS, HIPÓTESIS Y VARIABLES. 65</b>	
<b>2.1    PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>65</b>
<b>2.1.1 Descripción de la Realidad Problemática.....</b>	<b>65</b>
<b>2.1.2 Antecedentes Teóricos.....</b>	<b>66</b>

<b>2.1.3</b>	<b><i>Definición del Problema</i></b> .....	74
<b>2.1.3.1</b>	<b>Problema General</b> .....	74
<b>2.1.3.2</b>	<b>Problemas Específicos</b> .....	74
<b>2.2</b>	<b>FINALIDAD Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	75
<b>2.2.1</b>	<b><i>Objetivo General y Específicos</i></b> .....	75
<b>2.2.1.1</b>	<b>Objetivo General</b> .....	75
<b>2.2.1.2</b>	<b>Objetivos Específicos</b> .....	75
<b>2.2.3</b>	<b><i>Delimitación del Estudio</i></b> .....	76
<b>2.2.3.1</b>	<b>Delimitación Temporal</b> .....	76
<b>2.2.3.2</b>	<b>Delimitación Espacial</b> .....	76
<b>2.2.3.3</b>	<b>Delimitación Social</b> .....	76
<b>2.2.4</b>	<b><i>Justificación e Importancia del Estudio</i></b> .....	76
<b>2.2.4.1</b>	<b>Justificación Teórica</b> .....	76
<b>2.2.4.2</b>	<b>Justificación Metodológica</b> .....	76
<b>2.2.4.3</b>	<b>Justificación Práctica</b> .....	76
<b>2.3</b>	<b>HIPÓTESIS Y VARIABLES</b> .....	76
<b>2.3.1</b>	<b><i>Hipótesis Principal y Especificaciones</i></b> .....	76
<b>2.3.1.1</b>	<b>Hipótesis General</b> .....	76
<b>2.3.1.2</b>	<b>Hipótesis Específicas</b> .....	77
<b>2.3.2</b>	<b><i>Variables e Indicadores</i></b> .....	77
<b>2.3.2.1</b>	<b>Variable Dependiente</b> .....	77
<b>2.3.2.2</b>	<b>Variable Independiente</b> .....	77
<b>CAPITULO III: MÉTODO, TÉCNICA E INSTRUMENTOS</b> .....		<b>78</b>
<b>3.1</b>	<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b> .....	<b>78</b>
<b>3.2</b>	<b>DISEÑO A UTILIZAR EN EL ESTUDIO</b> .....	<b>78</b>



3.3	TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	80
3.4.	PROCESAMIENTO DE DATOS.....	82
<b>CAPITULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....</b>		<b>87</b>
4.1	PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	87
4.2	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	99
4.3	DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	100
<b>CAPÍTULO V: CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES.....</b>		<b>102</b>
6.1.	CONCLUSIÓN.....	102
6.2.	RECOMENDACIONES.....	103
<b>ANEXOS.....</b>		<b>109</b>

## RESUMEN

Objetivo: Establecer la manera en que la desvinculación del trabajador con su empleadora incide en la estabilidad laboral, en la época de aislamiento social, en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020. Método: Esta es una investigación del Nivel Descriptivo - Correlacional, por cuanto se examinará los efectos de las variables, asumiendo que la variable independiente ha ocurrido señalando efectos sobre la variable dependiente. La investigación utilizará el enfoque cuantitativo, razón por la cual se utilizarán métodos observacional, documental, hipotético deductivo y estadístico, para posteriormente recoger la información y tabularlos con el fin de analizarlos estadísticamente. Población: Estará conformada por quienes laboren en los Juzgados Civiles de la Corte Superior de Justicia de Lima, debemos tener en cuenta que la misma está constituida por 17 Juzgados Civiles y 3 Salas Civiles con 3 Jueces Superiores que están compuestos por un total de 26 jueces, 26 Especialistas y por 12 asistentes jurisdiccionales. Resultados: Del 100% de encuestados entre los especialistas en el tema, fueron más del 70% quienes están completamente de acuerdo con la incidencia negativamente de la desvinculación laboral del trabajador con su empleador en épocas del covid19. Conclusiones: Podemos concluir que a raíz de una situación extraordinaria o de fuerza mayor, nuestro ordenamiento jurídico no contemplaba dicha situación cuando fue redactada por el legislador peruano a raíz de esto se dijo en un estado de indefensión de los derechos de los trabajadores hecho que los afectó económicamente y laboralmente ya que mucho de ellos perdieron bienes y otras oportunidades laborales.

Palabras claves: Despido, arbitrariedad, empleador, confinamiento, pandemia.

## ABSTRACT

Objective: To establish the way in which the separation of the worker from his employer affects job stability, in times of social isolation, in the Superior Court of Justice of Lima, 2020. Method: This is an investigation of the Descriptive Level - Correlational, since the effects of the variables will be examined, assuming that the independent variable has occurred, and indicating effects on the dependent variable. The research will use the quantitative approach, which is why observational, documentary, hypothetical deductive and statistical methods will be used, to later collect the information and tabulate them in order to analyze them statistically. Population: It will be made up of those who work in the Civil Courts of the Superior Court of Justice of Lima, we must take into account that it is made up of 17 Civil Courts and 3 Civil Chambers with 3 Superior Judges that are made up of a total of 26 judges, 26 Specialists and 12 jurisdictional assistants. Results: Of the 100% of respondents among the specialists on the subject, more than 70% were completely in agreement with the negative impact of the worker's separation from work with her employer in times of covid-19. Conclusions: We can conclude that as a result of an extraordinary situation or force majeure, our legal system did not contemplate said situation when it was drafted by the Peruvian legislator as a result of this it was said in a state of defenselessness of the rights of the workers, a fact that affected them economically and labor-wise, since many of them lost property and other job opportunities.

Keywords: Dismissal, arbitrariness, employer, confinement, pandemic.

## INTRODUCCIÓN

El inicio negativo de la infección por COVID-19 causada por el coronavirus se informó por primera vez en Wuhan, China, el 31 de diciembre de 2019. La enfermedad ha sido objeto de un gran compromiso por parte de la Organización Mundial de la Salud (OMS) en colaboración con expertos gubernamentales, quienes están conectando al mundo con el objetivo de conocer los nuevos conocimientos científicos que nos están impartiendo en el tratamiento de esta enfermedad, y vigilar de inmediato su rápida propagación, y asesorar a los países y a la población de la mejor manera posible sobre las medidas necesarias para salvar vidas y evitar que extensión.

A su vez, muchos de los problemas de salud causados por virus que se han reportado en las últimas noticias mundiales han cambiado el panorama de la vida cotidiana. Como resultado de decisiones conjuntas de varios estados latinoamericanos, que impiden el aislamiento social, posterior al arresto, como única forma de contraer la enfermedad. En la misma dirección, se producen cambios en las relaciones sociales y económicas, que inciden negativamente en las condiciones económicas, sociales y laborales.

Al mismo tiempo, a pesar de que todos están de acuerdo en separarse. Inevitablemente, las desigualdades económicas inequitativas se han creado como una opción viable para que todos enfrenten esta tragedia. Al respecto, Hamza (2020) especifica que “la contención es necesaria para frenar la actual pandemia. Pero esta idea tiene una serie de suposiciones y no se corresponde con la realidad. Esto es especialmente cierto para aquellos que viven en áreas más pobres.” Es decir, una parte considerable de la población tiene que enfrentar la dura miseria de conciliar la vida cotidiana y la salud mientras consigue un nuevo trabajo, producto de

la tiranía e injusticia perseguida por los patrones anteriores, los deja sin sustento estable.

Lamentablemente, como señalan Altamirano, Azuara y Gonzáles (2020), según los planes del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), un panorama muy complejo le espera al Caribe y América Latina. Esto representa una pérdida de un total de 17 millones de puestos de trabajo en el sector general. De igual forma, se desconoce el aumento de las tasas de interés en un 62%, lo que socava cualquier avance en esta materia durante el proceso de 2000 a 2013. Sin embargo, esto cambiará según la patogenia de la enfermedad y la rapidez con la que se acepte la infraestructura gubernamental. Como resultado, las enfermedades infecciosas han llevado sin miedo a una fuerte caída en el mercado laboral en todo el mundo. Varias empresas ya han hecho un parón total en el desarrollo de sus operaciones, reduciendo jornadas laborales y despidiendo a gran parte de sus empleados. De igual forma, hay un departamento que se ha visto muy afectado, que hace un gran trabajo pero está organizado, como son los detallistas, ayudantes de cocina, limpiadores, camareros, botones, etc.

En particular, nuestra situación parece ser de gran importancia, el hecho de que cualquier empleado que es despedido no puede respetarlo y puede ser reconocido por la ley en caso de su despido, injusticia y consecuencias secundarias del incumplimiento. Además, en este mundo en desarrollo, los trabajadores están al borde de la extinción debido a la falta de autosuficiencia. Ahora, no solo estamos viendo un aumento en la propagación de este virus, sino que, en última instancia, estamos viendo un aumento dramático en la desigualdad, la pobreza y la responsabilidad sistémica.

Surge entonces una pregunta: ¿cómo se puede mitigar este agudo problema durante la actual pandemia? Yendo más lejos en nuestro argumento, y antes de conocer una posible respuesta, debemos considerar la defensa constitucional del derecho al trabajo en el Perú, con un estudio particular recopilado en Lima que muestra la Corte Suprema de Justicia de Lima.

A continuación, este documento presenta recomendaciones sobre prevención y protección, notificación a los empleadores, protección del trabajo y aplicación de la legislación laboral internacional en las empresas.

# **CAPÍTULO I: FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN**

## **1.1 Marco Teórico**

### **1.1.1 Evolución**

El desafortunado comienzo de la enfermedad infecciosa inducida por COVID19 ocurrió por primera vez el 31 de diciembre de 2019 en Wuhan, China. La enfermedad impone una gran responsabilidad a la Organización Mundial de la Salud(OMS). La Organización Mundial de la Salud trabaja con expertos gubernamentales relevantes de todo el mundo para proporcionar nuevas fuentes de conocimiento que no están disponibles en la ciencia. Su rápida propagación debe monitorearse de inmediato, y el estado y su gente deben discutir las mejores acciones necesarias para salvar vidas y evitar que se propague.

A su vez, una serie de problemas de salud causados por virus que se han vuelto prominentes en la historia del Nuevo Mundo también han dañado la imagen de la vida de la gente común. El distanciamiento social y los cierres posteriores son la única forma de controlar la enfermedad, gracias a una decisión conjunta de varios países latinoamericanos. En el mismo sentido, la interactividad y las conexiones entre objetos se están transformando, lo que lamentablemente afecta a los sectores económico, social y laboral.

Mientras tanto, todos tienen distancia social. Inevitablemente, dependiendo de cada persona que se enfrente a este desafortunado recurso, surgen desigualdades económicas muy diferentes entre los ciudadanos. Al respecto, Hamza (2020) afirma que “se necesita contención para frenar la pandemia actual”. Sin embargo, hay algunas suposiciones sobre esta idea que no se corresponden con la realidad. Sobre todo, no corresponde a la realidad de la gente de los barrios

marginales. Esto significa que una parte importante de la población se ha mantenido estable, enfrentando la difícil prueba de equilibrar la supervivencia diaria y la salud ajustada cuando obtienen un nuevo trabajo debido al despido arbitrario e improcedente de su antiguo empleador.

Lamentablemente, señalan Altamirano, Azuara y Gonzáles (2020), en el Caribe y América Latina aguardan perspectivas muy complejas. Según el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), esta cifra representa 17 millones de desempleados. Sector formal. Asimismo, la tasa de informalidad subió al 62%, exacerbando el avance del sector desde 2000 hasta 2013. Sin embargo, esto cambia con el estallido de una pandemia y a medida que las agencias gubernamentales utilizan los recursos de manera eficiente.

De esta forma, la pandemia no puede evitar el fracaso catastrófico del mercado laboral mundial. Empresas de todos los tamaños han desarrollado la campaña perfecta, recortando horas y despidiendo a la mayoría de sus empleados. De igual forma, hay una industria que se ve más afectada que son las ocupaciones precarias pero formales como vendedor, ayudante de cocina, limpiador, mozo, camarera, etc.

El COVID19 llegó a Perú durante un período de fragilidad del mercado laboral. Después de un período de fuerte crecimiento económico y creación de empleo, la tasa de empleo ha disminuido debido al desempeño económico moderado desde 2017, y la disminución de la tasa de desempleo se ha desacelerado. En 2019, se estima que 697.000 desempleados de un total de 17 millones de trabajadores buscaban activamente trabajo sin encontrarlo.



COVID19 se propagó rápidamente debido a choques externos e internos y fue la raíz de la mayor crisis de salud, económica y laboral del país. Este estudio desarrolla un diagnóstico sencillo del impacto del COVID 19 en el empleo y los ingresos en el mercado laboral peruano.

Los datos disponibles oficialmente para el período de bloqueo, que comenzó a mediados de marzo y terminó a fines de junio, ilustran este hecho. Según la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), el número de empleados en el segundo trimestre de 2020 disminuyó en más de 6 millones en comparación con el mismo período de 2019. El mayor aumento en el desempleo se registró entre los hombres, las personas de entre 25 y 44 años y aquellos con educación superior fuera de la universidad. La caída de la fuerza laboral es más pronunciada en las áreas urbanas (49,0%) que en las áreas rurales (6,5%), y en la construcción (67,9%), manufactura (58,2%), servicios (56,6%) y comercio minorista (56,6% 54,5%), principalmente.

La calidad del empleo también se ha visto afectada. En base a la ENAH, entre julio 2019 y junio 2020, la tasa de empleo informal ascendió a 74,3%, es decir, 1,7 puntos porcentuales más que lo registrado en el año julio 2018 a junio 2019, lo cual indicaría que el mecanismo de ajuste tradicional del mercado laboral peruano, mediante ajustes en la calidad del empleo antes que, en la cantidad, no estuvo bloqueado o limitado.

Cabe señalar que el 45% de los trabajadores seguía trabajando, según datos del Instituto Peruano (IEP) a junio de 2020. De estos, el 19% trabajaba desde casa, el 17% iba a trabajar con permiso y el 8% trabajaba sin permiso formal.

El gobierno ordenó la reanudación de operaciones a partir de mayo (Fase 1). Las tasas de empleo han mejorado desde el bloqueo, pero siguen siendo

significativamente más débiles que en meses similares del año pasado. Algunas de las conclusiones de este documento describen las implicaciones a medio plazo.

Es la diferencia en cuanto a los efectos negativos de la pandemia se concentran en los grupos más vulnerables, como las mujeres y adolescentes poco calificadas, las personas migrantes y refugiadas, especialmente las trabajadoras por cuenta propia. Los hombres y las mujeres no solo tienen menos protección contra la pérdida de ingresos, sino que también es más difícil acceder a ellos a través de la movilidad y el estímulo.

### **1.1.2. Impacto de la COVID-19 en el Perú**

En cuanto a lo dictado por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020): COVID19 es el virus infeccioso recientemente identificada causada por el coronavirus. Esta enfermedad genera pérdidas en Wuhan, China, en diciembre del 2019.

En la explicación sobre la Organización Mundial de la Salud, COVID19 es un virus infeccioso potencialmente mortal causada por el coronavirus que ocurrió en Wuhan, China, en diciembre de 2019. Los síntomas pueden variar desde resfriados hasta neumonía aguda.

En esta convivencia de discriminación tanto en lo personal como con la sociedad, podemos determinar que nuestro país es uno de los principalmente golpeados por la pandemia del COVID19, y Navarrete (2020) escribió en su investigación social Modernidad, COVID19 y el Perú, habla de la colegialidad.

En la era previa a la pandemia, cuando existían marcadas disparidades en la vida sana, la mortalidad y el acceso a la atención médica entre la clase media y la

clase más pobre, el malestar social se suprimió y se vio gravemente afectado por la propagación de enfermedades en estos tiempos de crisis.

En consecuencia, la pandemia de COVID-19 se caracteriza por desigualdades socioeconómicas tales como: grandes disparidades, vida saludable y tasas de mortalidad, con el mismo efecto en quienes carecen de capital.

En el sistema de salud se evidencio que tanto el público como privado no estaban preparados ante la gran ola de contagios que se daban cada día y esto trajo como consecuencia que los hospitales y clínicas colapsen porque se pudo apreciar la precariedad sanitaria tanto en la infraestructura y equipamiento ya que estaban obsoletos e inoperativos con lo cual nuestro país tuvo la mayor tasa de mortalidad en el mundo.

Los auditores han encontrado casos de problemas de vacunación contra el COVID en todas las regiones del país. Esto afectó la inmunización de personas de grupos de riesgo.

La mayoría de los casos se registraron en la zona de Arequipa, y el Informe Hito de Control N° 0262021OCI/0251SCC fue vacunado en varios establecimientos de la red de apoyo de Arequipa por Es Salud, vía prioritaria para 283 trabajadores de la salud autorizados.

Además, se identificaron casos de profesionales médicos que ya no trabajaban en establecimientos médicos vacunados con COVID19.

Otra región con mayor número de casos reportados es Ucayali, y el Informe de Hito de Control #52122021CG/GRUCSCC incluye a 4,444 personas en la lista a pesar de recibir la vacuna COVID-19 Sinopharm de forma remota. En particular, no existe ninguna relación administrativa o laboral con las instalaciones médicas.

Personas físicas y profesionales no sanitarios que trabajen en centros médicos y hospitales a distancia, que no estén al frente de la atención por el COVID19, y personal que realice tareas administrativas. No se les pueden proporcionar vacunas porque no están a la vanguardia.

En la región de Wankaberika, el Informe de Hitos de Gestión N° 0052021OCI/5585SCC encontró que las personas vacunadas con COVID19, especialista, no tienen relación laboral con el hospital departamental de Wankaberika. También se registraron vacunas para cuatro funcionarios del Tribunal Superior de Wankaberika y especialistas que trabajan en el gobierno local de Wankaberika, como se describe en el Informe de Hito de Control No. 0042021OCI / 5585SCC. Esta no era su jurisdicción, como lo demuestra el Informe Hito de Control N° 0062021OCI/0833SCC.

En la auditoria Según el Informe de Hito de Control Nro., los empleados de la Contraloría dijeron que habían sido vacunados en el Hospital Antonio Lorena de Cusco, no eran empleados del hospital y en algunos casos estaban desempleados desde hace tres años. 51932021CG/GRCUS CC.

En la zona del Callao, los empleados de la Dirección General de Salud Comunitaria (DIRESA) no están dando servicio al establecimiento, pero están vacunados porque tienen licencia para aprovechar los métodos para demostrarlo, se comprobó. ° 56562021CG / GRLICA SCC.

En Apurímac las auditorias de la Contraloría emitieron referencias de prueba que detectaron a personas vacunadas, entre los cuales pintura el existente Alcalde Provincial de Andahuaylas, quien es protestativo de empleo no obstante desempeña

su denuncia regidor a asamblea completo, tal como se puede acusar en el Informe de Hito de Control N° 5596-2021-CG/GRAP-SCC

En el Informe de Control Concurrente N° 9694-2021-CG/GRAP-SCC; reveló que los servidores administrativos del Centro Médico Universitario de la Universidad Nacional Micaela Bastidas (UNAMBA) fueron vacunados pese a no estar incluidos en el padrón nominal elaborado por el Ministerio de Salud (Minsa).

En la región amazónica, el Informe Hito de Control N° 55852021CG/GRAMSCC señala que trabajadores del Gobierno Regional Amazónico en el Centro de Salud Virgen de Asunta fueron vacunados, aunque no pertenecían al grupo prioritario "Fase". Vacunación "I" actualmente está trabajando en áreas claves de cobertura vacunar porque no estaban prestando servicio en la entidad del sector salud o ya habían terminado sus vínculos funcionales. Limitándose a los trabajadores.

Informe Hito de Control N° 54602021CG/GRTASCC; La aplicación de lavacuna COVID19 en Takuna se vio en 4.444 personas detenidas por carabineros en su domicilio.

En la región Lambayeque, los trabajadores de la salud fueron vacunados en el Hospital de Belem a pesar de no tener una relación laboral actual con el Hospital de Belem, según se describe en el Informe de Hito de Control N° 56772021CG/GRLASCC.

En la región de Loreto, se denunció sobre la vacunación irregular en funcionarios, como alcaldes, asesores y docentes universitarios, así como exfuncionarios.

Por lo que la Contraloría se encuentra realizando un servicio de control posterior para identificar y deslindar responsabilidades en estos hechos que ponen en riesgo la adecuada vacunación de las personas que han sido declaradas prioritarias por parte del Gobierno Nacional.

Las afectaciones que sufrió el sector económico fueron inimaginables, entre la paranoia de la gente, debido al esparcimiento de noticias falsas, lo cual llevó a que muchos de los insumos necesarios para el día a día no se encontraran fácilmente, y la paralización de actividades, lo que llevó a que muchos locales de trabajo, más que todo relacionados al sector gastronómico y el de las MYPES, sufrieran golpes irreversibles, ya que muchos de los insumos que ellos distribuían perecieron, y las pérdidas económicas fueron tales que muchos de ellos quebraron, lo que llevó a su reinención o darse por vencidos.

En respuesta a esto, el Estado decretó que las empresas que brindan servicio de electricidad, agua y telefónica dejarían de cobrar por sus servicios hasta nuevo aviso para aligerar la carga económica en la que nos encontrábamos en ese momento.

Otra medida son diversos fondos que se les otorgó a las MYPES, para poder reactivarse, y tener un capital que les permitiera defenderse durante los periodos de inactividad.

Desgraciadamente, esto no fue suficiente, muchos de los negocios quebraron, muchas personas perdieron sus negocios, unos decidieron reinventarse, otros decidieron dar un paso al costado, otros decidieron convertirse en empresarios, ya sean formales e informales, pero la economía poco a poco se fue reactivando, y debido a las disposiciones de salubridad impuestas por parte del

Estado, muchos de los negocios tuvieron que subir de precio a sus insumos, para así obtener beneficios de dichas ventas, otra de las medidas que se convirtieron en una moda por esos momentos, fue el delivery, negocio que no implementaba dicha medida, perdía potenciales clientes.

Adicionalmente, las redes sociales jugaron un papel crucial, ya que permitían publicidad gratuita a las empresas, tanto grandes como pequeñas, y es debido al hecho de que la gente en pandemia estaba más al tanto de las redes sociales, que muchos de ellos tenían un alcance mayor, pero otro tema a consideración fue la determinación de las zonas de reparto, lo cual limitó a mucha de la ciudadanía, lo que llevó a elevar la importancia de los aplicativos de delivery, tales como Rappi, que ofrecían más cobertura pero con un precio un poco elevado, pero que la población estaba dispuesto a pagar si con ello podían volver a vivir la experiencia de probar comida de sus restaurantes favoritos.

Otra de las aplicaciones que recobraron su importancia fueron las aplicaciones de movilidad, tales como el Uber o Beat, y la aparición de otros más, debido a que sus trabajadores contaban con permiso para trabajar durante el aislamiento social, y que fungía como único medio de movilidad cómodo y seguro durante la pandemia, pero que entró en debate, debido a que muchos de sus trabajadores poco a poco dejaron de contar con las medidas de bioseguridad implementadas, además que no contaban un reglamento establecido en nuestro ordenamiento legal, por lo que muchos de los trabajadores no tenían algún tipo de seguro que defendiera sus derechos si dichas empresas aplicaran medidas abusivas de derecho.

En el campo de la educación, se detectaron diversos problemas a raíz del empobrecido sistema educativo en nuestro país, que mediante diversos reportajes realizados por diferentes medios de comunicación, se determinó que muchos colegios en diferentes distritos así como en provincias, se verificó que no cumplían con requisitos mínimos en su infraestructura, y cuyo mantenimiento fue nulo, ya que en muchos casos las aulas presentaban deficiencias en sus paredes y techos, mientras que otras escuelas públicas cuya construcción había iniciado, estaban en estado de abandono, y mucho antes de que se diera inicio a la pandemia, esto es referente a las aulas a la cual los escolares asistían a recibir sus clases.

Con respecto a la educación que los menores recibían, desde el momento de la pandemia, los escolares dejaron de recibir cualquier tipo de educación escolar, para más adelante declarar la pérdida del año escolar, debido a todo el tiempo en el que se encontraron en aislamiento social de la COVID 19.

Cuando se decretó que los escolares volverían a recibir educación escolar mediante video llamadas, fue cuando empezó una etapa de modernización obligatoria para el sector educación, y para los profesores en sí, muchos de ellos personas de avanzada edad, a las cuales les resultaba imposible adaptarse a la modernidad si no era en compañía de jóvenes familiares que tuvieran el conocimiento para poder conectar los aparatos y abrir los diferentes sistemas necesarios, a ello se sumó que las clases recibidas mediante video llamada no contienen la calidad de las clases presenciales. Muchos de los casos más vistos eran de jóvenes que invadían clases ajenas tan sólo para interrumpirlas reproduciendo música en alto volumen, jóvenes que colocaban un fondo de pantalla con su imagen y se retiraban de las clases, muchos jóvenes que compartían mediante whatsapp las respuestas de los exámenes que realizaban en ese



momento, los profesores que presentaban inconvenientes debido a la complejidad de los aparatos necesarios para dar clases, muchos de los docentes contaban con más estudiantes de los que podían atender, se podían visualizar aulas virtuales con aforos de 200 personas, cantidades completamente ridículas si tomamos en cuenta que tan sólo era un docente el que se encargaba de dictar clases a esa cantidad de alumnos.

A esto se le debe sumar otro factor, la velocidad de internet, algo que pasó a ser fundamental, ya que sin velocidad de internet no se podría recibir clases, así como tampoco se podría transmitir las clases, y debido al aislamiento, muchas familias se conectaban simultáneamente a las redes, lo que ocasionaba un congestionamiento de información abismal, las empresas telefónicas, ya conocidas por tener diversos reclamos debido al mal servicio relacionado a internet, se vieron aún más perjudicados, siendo esta una de las razones más comunes en cuanto a queja de alumnos y maestros a la hora de reclamar faltas en los exámenes, asistencia a clases, entrega de notas virtualmente.

Como se puede observar, nuestro sistema educativo tenía ya deficiencias que subsanar, eso sin contar que la modernización era una opción que no había sido implementada en nuestra realidad, debido a la llegada de la pandemia, la adopción de nuevos instrumentos informáticos, una modernización obligatoria, llevó a un colapso que perjudicó gravemente a nuestra población estudiantil, siendo que hoy muchos de ellos se encuentran atrasados en lo que respecta sus respectivas mallas curriculares.

En el campo de la salud, se demostró que debido a la alta tasa de corrupción, por parte de las autoridades, no se contó con equipo, infraestructura, e incluso con la capacitación de personal.

Los casos más claros que dejaron en evidencia esto, fueron los diversos reportajes en los que se podía observar pacientes afuera de los centros de salud, rogando por ayuda, otros pacientes tirados en el suelo esperando por ayuda, largas colas en los centros de salud, las interminables colas a la hora de conseguir oxígeno medicinal debido a que el síntoma más grave del COVID 19 era que afectaba el órgano respiratorio del ser humano, el precio de los insumos médicos, como el de la mascarilla KN-95 subieron exorbitantemente.

El precio del balón de oxígeno se vio incrementado significativamente, desgraciadamente en dichos momentos difíciles, donde se podía observar crisis tras crisis, hubo ciudadanos que quisieron sacar provecho de tal situación, elevando los precios de los medicamentos e insumos necesarios para los pacientes COVID de una manera escandalosa.

Desgraciadamente, el sector más golpeado origen de esta crisis, fueron los profesores, debido a que dejaron de percibir ingresos económicos debido a la paralización de las clases, por lo cual muchos de ellos tuvieron que reinventarse y dedicarse a otros medios para obtener ingresos económicos.

Ante tanta desigualdad, pudimos observar también como hubo casos opuestos, como el llamado ángel del oxígeno, Luis Barsallo, que se encargaba de brindar el insumo de balón de oxígeno a un precio razonable, lamentablemente, vio mermada sus acciones debido a la presión de mafias que no querían que alguien hiciera lo correcto.

Desgraciadamente, más adelante contrajo COVID para luego fallecer víctima de esta enfermedad.

De dicho caso, podemos observar que nuestra crisis humanitaria, por la cual muchos perdieron a sus seres queridos y amistades cercanas, fue ocasionada debido a la falta de comunicación, corrupción, egoísmo tanto de nuestras autoridades, que deben de velar por nuestro bienestar en la salud, y de los mismos ciudadanos, de su indiferencia, de su avaricia, de aprovechar el momento para sacar unos cuantos soles más a costa del sufrimiento de los demás, así también como de muchos ciudadanos, que a pesar de encontrarnos en una situación de emergencia, a pesar de que el en ese entonces presidente de la nación Martín Vizcarra, decretó la orden de inmovilización, la aplicación de diversos planes para prevenir más contagios, incluso la opción de que muchos trabajadores puedan trabajar desde casa y otros no se vean en la necesidad de hacerlo, junto con la liberación de CTS, nuestra ciudadanía optó por salir, sin mascarillas ni el más mínimo cuidado, acudir a reuniones familiares, reuniones sociales denominadas fiestas Covid, que eran asuntos tomados a broma que trajeron un saldo mortal, porque a los días podíamos observar como la tasa de contagiados, en camas UCI, de muertos y de familiares afuera de los hospitales iba aumentando, con ello también iba aumentando el desconcierto y la paranoia de la ciudadanía, que salían a comprar insumos que no eran necesarios, lo que conllevó a que muchas veces no se encontraran insumos específicos, como fue el caso de los rollos de papel higiénico.

Posterior a eso llegó la liberación de la CTS, una sustancia económica considerable, de la cual muchos en vez de salvaguardar para posibles problemas de salud, optaron por gastarlo ni bien lo recibieron, en banalidades, televisores, equipos

nuevos, renovar aspectos de la casa, una medida implementada para que la población tuviera una reserva económica para invertir en salud, fue usada como un salario más, lo cual nos deja claro que nuestra ciudadanía también es en parte responsable de la situación que vivimos.

Otro aspecto a mencionar es el dedicado a la salud mental, uno de los campos más empobrecidos en nuestro país, si ya de por sí nuestras instituciones médicas no cuentan con equipos ni capacitación a los especialistas, el campo de la salud fue uno de los más abandonados, muchos ciudadanos, debido al aislamiento obligatorio, a las noticias de muertes interminables y familias destrozadas que lloraban la partida de sus familiares y seres queridos, vieron afectada poco a poco su situación emocional, lo que los llevó a optar por el suicidio.

En los primeros cuatro meses del 2021, un número superior a 200 personas optaron por acabar con sus vidas en nuestro país, lo que indicaría que para finales de diciembre dicha cifra pueda superar los 614, cifra que fue registrada en el 2020, debido principalmente que generó ansiedad, estrés crónico, frustración en nuestra ciudadanía, hechos alertados por los especialistas del Ministerio de Salud (Minsa).

Si bien la causa de esta alta tasa es debido a la situación generada por la pandemia y que nuestro país afrontó, no podemos negar que estas enfermedades de salud mental son algo que nuestro país viene arrastrando por demasiado tiempo, muchas de las causas son generadas por situaciones familiares, casos de violencia, de abandono, de abuso dentro del ámbito familiar, lo cual indica una clara falta a las normas establecidas, ya que la familia es la finalidad del Estado, algo que debe cuidar debido a que ellos se encargan de crear el ambiente para el desarrollo,

bienestar y la crianza de menores que en un futuro se convertirán en el futuro de nuestro país.

La situación es crítica, hoy en día tenemos muchos menores que se encuentran sumergidos en el ámbito de la delincuencia, de las drogas, del abandono estudiantil, y ya no es sólo deber del Estado el buscar reincorporar estos menores a la sociedad, también es deber y obligación de los padres el tomar cartas en el asunto, y de trabajar junto con el Estado para mejorar el ambiente de desarrollo para el menor, y guiarlo en un camino que sea favorable para nuestra sociedad.

Esto también va de la mano con la alta tasa de desempleo, ocasionada por los irracionales requisitos planteados por muchas de los locales de trabajo, en especial del Estado mismo, que exigen cosas que los postulantes no podrían cumplir, y aquellos que si los cumplen, deben de tener suerte de que dicha convocatoria no sea sólo una formalidad, y que la plaza ya tenga, como vulgarmente se dice, un nombre. Muchos de los que hoy postulan y son rechazados, poco a poco, debido a la frustración, y a la creciente necesidad de obtener una fuente de ingresos, optan por inmiscuirse en el mundo de la delincuencia, y en el peor de los casos, de las drogas, ya que ambos mundos van de la mano, y si bien, dichos mundos son penados por nuestra propia legislación, son los que más tientan a los jóvenes de hoy en día, por los hechos expuesto, e inclusive por muchos otros más, el más destacado de ellos, la necesidad.

En la región Lambayeque, los trabajadores de la salud fueron vacunados en el Hospital de Belem a pesar de no tener una relación laboral actual con el Hospital de Belem, según se describe en el Informe de Hito de Control N° 56772021CG/GRLASCC.

Una vez aclarado esto, la llegada del COVID-19, ocasionó cambios en este aspecto también, muchos de los trabajadores dependientes trabajan como miembros de seguridad en condominios, oficinas, en el Congreso, en bancos, sin embargo, muchos de ellos vieron sus horarios modificados radicalmente, puesto que muchos de ellos, contaban con horarios que se creaban en base a una cantidad de miembros de seguridad mínima, pero en pandemia ese número cambió, por lo cual sus horas de trabajo también cambiaron, si bien el caso que menciono, es a título personal, una experiencia muy cercana, es uno a tomar en cuenta.

Los turnos de amanecida son uno de los horarios más sacrificados, muchos salían entre 8 a 10 de la noche para llegar a sus respectivos locales de trabajo, pero debido a las decisiones del Estado para luchar contra el peligro sanitario que había en ese momento, decreto la inmovilización obligatoria a partir de las 6 de la tarde, por lo que el turno de amanecida sufrió un aumento de horas sumamente drásticos, lo que llevó a la modificación de los demás horarios laborales así como los días de descanso asignados, el detalle, es que a muchos se les estableció turnos de amanecida hasta tres veces por semana, que podían ser tres días consecutivos, a cambio, se les otorgó 4 días de descanso, así como un aumento significativo de su sueldo.

Este último punto fue bien aceptado por los trabajadores que lo hacían de manera presencial durante la pandemia, ya que era un bono de riesgo, pero muchos de los demás trabajadores que no se apersonaban por estar entre la población vulnerable, realizaron protestas mediante los Sindicatos respectivos de sus locales de trabajo.

Cabe mencionar que cierta parte aprovecharon el hecho de encontrarse entre los miembros de la población vulnerable para seguir en sus domicilios y no apersonarse al local de trabajo y aun así seguir recibiendo su remuneración, su argumento de protesta era que debía tratarse con igualdad tanto a los trabajadores que acudían presencialmente como a los que no, si bien fue una discusión entre los locadores de servicio y los miembros de los sindicatos, se llegó al acuerdo de que se también les remuneraría con el bono de riesgo, pero para ello, debían reanudar sus labores de manera presencial, como detalle al empezar el desarrollo de este hecho, es una experiencia propia del cual pude realizar un seguimiento diario, debido a que era un hecho de importancia, tanto personal como familiar.

El impacto de la COVID 19 afectó a mucha parte de la población trabajadora en el Perú, entre ellos, los más afectados fueron los trabajadores dependientes como los independientes.

Esto es muy fácil de entender, la pandemia trajo consigo que la economía peruana, los negocios, se quedaran inmovilizados por varios meses, esto generó pérdidas tanto para empresas grandes como para MYPES, muchos trabajadores independientes se vieron en la necesidad de reinventarse, cambiar de rubro, pero para ello muchos de sus empleados no cumplirían los requisitos básicos, así que tuvieron que prescindir de ellos.

Las empresas grandes, cuyos gastos de manutención son difíciles de calcular, prefirieron prescindir de ciertos trabajadores que no cumplían roles importantes en el trabajo, pero el fin es el mismo, como podemos ver, muchos se encontraron con una situación de desempleo difícil de superar, además, hay que agregar que muchos de los trabajadores independientes son informales, por lo que

no cuentan con CTS en caso de que se encuentren en una situación en la que su reactiva miento económico tomará más del que ellos planearon, y no cuenten con capital mínimo para sus gastos básicos.

Para adicionar, se tiene que muchos de los trabajadores dependientes, adquirieron ideas, conocimientos, o medios para así decidir convertirse en trabajadores independientes, pero como se puede observar, dicho campo laboral se encuentra en pésimas condiciones.

Pero, dónde se observó un incremento de desempleo fue en la población joven entre 14 a 24 años de edad, como se sabe, este es uno de los ámbitos laborales donde se encuentra con más frecuencia la informalidad, y por lo tanto, menor protección económica ocasionada por factores externos.

Esto se debe a que los jóvenes, lamentablemente, son considerados prescindibles en muchos de los trabajos, sólo por el hecho de ser joven, y muchas veces no contar con la misma trayectoria, o contar con la misma experiencia laboral que una persona mayor, pero muchas veces, causa de este problema es ocasionado por nuestros propios empleadores.

Un ejemplo común son los puestos de trabajo que se pueden encontrar para optar por ingresar a una entidad del estado, donde los requisitos suelen ser, o bien muy exigentes, o bien muy específicos, y si, para bien o para mal se cumple con uno de estos campos, sigue una valla aún más grande, que es el caso de los apadrinados, o aquellos que tengan conocidos dentro de la misma institución, o fuera de ella, muchos de estos casos son gasto de tiempo e inversión de dinero que no se recupera, puesto que, sin que los mismos postulantes lo sepan, el cargo al



que postulan ya tiene a alguien quien lo ocupe mucho de antes de desarrollarse el proceso de selección.

Volviendo al tema principal, la población joven es la más explotada, menos remunerada y a la que más fácil se tiene acceso, lo cual le da poder a los empleadores, de decidir si desean deshacerse de algún empleado joven porque ya no lo consideran útil.

### **1.1.3. Contratación Laboral en el Perú**

El Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2020), el Artículo 4, Capítulo 1 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), establece:

De acuerdo con lo anterior, un contrato de trabajo se puede definir como el primer acto importante entre una organización y un experto, se inicia la relación laboral, las partes acuerdan muchos derechos y obligaciones, y las condiciones de trabajo especificadas en este contrato.

De igual forma, a lo largo de los años han existido diversas definiciones de contratación de trabajadores, las cuales han cambiado de conceptos a condiciones de trabajo y han mejorado.

Por su parte, Jaramillo y Campos (2019) afirman que “en el Perú ha aumentado enormemente el uso de contratos a término fijo y ha disminuido relativamente el uso de contratos indefinidos”.

Tomando en cuenta lo anterior, Perú al igual que otros países de América Latina contrata trabajadores porque el uso de contratos temporales le da flexibilidad a las empresas en cuanto al ciclo de negocios y sus etapas de expansión o inclinación, creo que será útil en algunos casos. También citan una de las razones para apoyar los contratos de duración determinada. Es el alto costo de despedir a

un trabajador con un contrato perpetuo en lugar de un contrato de duración determinada o de duración determinada. (Jaramillo & Campos, 2019)

Otra razón importante por la que la mayoría de los empleadores prefieren los contratos de duración determinada es la oportunidad de evaluar las habilidades que los empleados adquieren con el tiempo. Los cambios en las relaciones laborales a tiempo completo pueden evaluarse como parte de los informes de supervisión y trabajo.

Los tiempos de pandemia trajeron consigo la oportunidad de que la elaboración de contratos a plazos indeterminados fuese algo más sencillo, la primera de ellas, el Contrato Urgente, como se puede dilucidar del nombre, este tipo de contratos se dan en casos fortuitos o de fuerza mayor.

En el Perú, los casos fortuitos o de fuerza mayor son los relacionados al medio ambiente, como lo podemos observar en la sierra y selva del Perú. Así es como se supone que fuese, pero con el COVID-19, muchas cosas cambiaron, incluida la aplicación de este contrato, pues debido a la coyuntura, se decretó el “Estado de Emergencia”, y como bien lo experimentamos, muchos de los negocios encargados de la distribución de bienes de primera necesidad, así como la elaboración de los mismos, sufrieron de retrasos, debido a que las disposiciones del gobierno prohibieron la conglomeración de personas.

Por este motivo la mano de obra se encontraba limitada, muchos de ellos fueron despedidos, otros fallecieron, otros decidieron renunciar para poder emprender negocios propios (algo que se volvió muy frecuente durante la pandemia), y es cuando este contrato se volvió un bote salvavidas debido a que

permitió contratar más empleados, sin que las compañías asumieran muchos riesgos.

La segunda de las modalidades es el Contrato por inicio de actividades, este contrato es de suma ayuda para las MYPES, pero es debido a que estas compañías asumen más riesgos, que se les permite contratar a plazo fijo, pero esta opción sólo será válida durante 3 años.

Gracias a la llegada de la pandemia ocasionó que esto se modificará, y permitiera que la contratación sea por meses, o incluso días, dicha modificación sólo tuvo vigencia hasta el 31 de diciembre del 2021.

Otro factor que la pandemia trajo consigo es la implementación de la Nueva Ley del teletrabajo, hoy en día la más popular, pero primero debemos distinguir trabajo remoto de teletrabajo, que si bien pueden sonar similar, son diferentes; el primero es la medida de respuesta de las empresas para luchar contra la COVID-19, es unilateral, es impuesto por el empleador, el mismo empleador es quien decidirá que empleados se someterán a esa nueva modalidad, para ello deberá evaluar, identificar y priorizar aquellos en riesgo por diversos factores clínicos, para ello existe el documento “Atención y manejo clínico de casos de COVID-19 – Escenario de transmisión focalizada”, esto relacionado con el sector público.

Para el Sector Público, aquellos trabajadores del sector privado, los que se encuentren en aislamiento domiciliario, los que estén imposibilitados de ingresar al país debido a las decisiones tomadas por el Estado, en respuesta a la COVID-19.

Aquellos diagnosticados positivamente a la COVID 19, y a los que cuenten con descanso clínico serán exceptuados de esta modalidad, pero su pago de sus remuneraciones no se verá afectada.

La segunda modalidad, teletrabajo, es un acuerdo entre las partes (empleado y empleador), cuenta con dos formas, completa (el trabajador puede acudir al centro de trabajo para coordinar cosas necesarias) y mixta (el trabajador continúa con el cumplimiento de su trabajo, dentro y fuera del local de trabajo), cuenta con la reversión, que es cuando el tele trabajador solicita que quiere continuar la prestación de servicios dentro del local de trabajo, si la respuesta de su solicitud es afirmativa, entonces deberá indicar la fecha en la que volverá presencialmente a trabajar, otra opción es cuando el mismo empleador, de manera unilateral, solicitarla reversión, esto se da en casos que el tele trabajador no hay cumplido las expectativas que se tenían sobre él.

Como se puede observar, ambas modalidades tienen diferencias que las hacen completamente diferentes. La nueva legislación obliga a los empleadores a pagar los servicios de internet.

#### **1.1.4. Tipos de Contratación Laboral**

Existen varios tipos de contratos en Perú, pero los más comunes en el sector privado son: Existen contratos de trabajo de duración determinada basados en la modalidad "contrato intermitente" y contratos de duración determinada que también se denominan "modalidad objetivos"(MTPE, 2020).

Según la Ordenanza Suprema N° 00397TR del 27 de marzo de 1997, faculta a los patrones a celebrar contratos en el marco del sistema laboral y prevé diversas formas de contratación de trabajadores. Uno de ellos es un contrato indefinido. Este es un contrato de trabajo que tiene una fecha de inicio exacta pero no una fecha de finalización. Cualquiera que proporcione menos de este número de servicios se

considera un empleado de tiempo completo o un empleado de tiempo completo y el trabajo se realiza de forma continua. Se puede celebrar por escrito o verbalmente.

Los contratos de precio fijo también se conocen como límites de modalidad. Son contratos que tienen una fecha de inicio y una fecha de finalización. Ciertos tipos no pueden extenderse más allá de 5 años y siempre deben registrarse por escrito. Los empleadores pueden elegir entre una variedad de modalidades relacionadas con el empleo.

El contrato a tiempo parcial establece una jornada laboral inferior a 4 horas diarias. Por lo tanto, la compensación es inferior al monto mínimo y se otorga de acuerdo con la jornada laboral. Tenga en cuenta que en virtud de este acuerdo, los empleados tienen derecho a todos los beneficios excepto CTS.

Los contratos amparados por la modalidad constan de tres modalidades y se dividen en un total de nueve contratos posibles. Los contratos de duración determinada se pueden dividir en tres tipos. contratos para incrementar la actividad.

Se utiliza cuando se contrata a un trabajador cuando la empresa recién está iniciando un negocio o cuando un empleado necesita comenzar un nuevo trabajo en la empresa. Estos términos de contrato no deben exceder los 3 años.

Contratos basados en las necesidades del mercado. Estamos tratando de cubrir el aumento de producción debido a las actividades de la empresa. Esto sucede cuando la mano de obra a tiempo completo es insuficiente para satisfacer las necesidades de la empresa y se debe contratar personal adicional. Tiene una validez de hasta 5 años. Contratos de transformación empresarial, utilizados para sustituir, ampliar o cambiar las actividades de la empresa. El plazo máximo es de 2 años.

Los contratos aleatorios se pueden dividir en tres tipos: Contratos extraordinarios, su objeto es contratar trabajadores para cubrir necesidades que no forman parte de las actividades normales de la empresa.

El plazo máximo es de 6 meses al año. Contrato alternativo: Tiene por objeto la contratación de personal por cuenta de un trabajador a jornada completa cuya relación laboral con la empresa haya sido suspendida por causa justificada. La vigencia de este contrato continuará hasta que se reintegre el empleado sustituido.

Contrato de urgencia, su objeto es atender las necesidades ocasionadas por situaciones fortuitas y de fuerza mayor. Dichos plazos sólo se prorrogarán por el período de emergencia. Por regla general, no puede exceder de un año.

Los contratos de trabajo o servicio se pueden dividir en tres tipos: Un contrato para un trabajo o servicio en particular.

Su única finalidad es permitir a la entidad la realización de la obra o servicio, y su eficacia se prolonga únicamente hasta la finalización de la obra. El plazo máximo que puede tener es de 5 años.

Contratos intermitentes, posibilitan la cobertura de requerimientos discontinuos. Se utiliza cuando una empresa tiene una obligación permanente, pero no siempre ocurre y fluctúa temporalmente.

El período de validez depende de las necesidades del empleador. Contratos de temporada, la finalidad es cubrir las necesidades de tu negocio si solo estás en determinadas épocas del año.

Las modalidades de contratos empleados en la pandemia fueron el contrato por necesidades del mercado; Esto se puede hacer para satisfacer las necesidades

comerciales de emergencias sanitarias nacionales y emergencias cuando hay un cambio significativo e inusual en la demanda de ciertos bienes o servicios.

Los ejemplos incluyen la fabricación de mascarillas, materiales de bio protección, productos de desinfección y servicios de limpieza o desinfección ambiental.

El contrato ocasional, en las cuales el empleado desempeñará funciones que sean distintas a las operaciones normales o habituales de la empresa, ocasionalmente necesarias, un ejemplo de esto sería la informatización de algunas secciones de dicha empresa que permita la realización del trabajo remoto, todo esto debido a la coyuntura del COVID 19.

Contrato para obra determinada o servicio específico, utilizado debido al decreto que declara el Estado de Emergencia y Sanitaria, para realizar servicios requeridos en esta situación, que sean habituales dentro de la empresa y que tengan una duración limitada. A estos efectos, el contrato deberá expresar que servicio específico deberá realizar y la duración del contrato.

Contratación laboral temporal; esta modalidad se da en casos, de que ocurran situaciones extraordinarias e imprevistas dentro la empresa, situaciones que no pueden ser delegadas a los trabajadores que cumplen con actividades permanentes.

#### **1.1.5. Medidas Laborales en tiempos de la COVID-19**

Muchas empresas de diversos sectores tienen dificultades para continuar con sus actividades debido a una pandemia, y algunas han dejado de necesitar empleados y finalmente los liquidaron.

En el Perú, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2020), La pandemia del COVID 19 ha aprobado la Ley de Emergencia N° 038 de 2020. Establece "medidas en las relaciones obrero-patronales en el contexto de emergencias nacionales y sanitarias" en el artículo 3.

Solicitar una modalidad de trabajo a distancia o una solicitud de vacaciones acreditadas por razón de sus actividades, o el grado de incapacidad económica que tengan al momento de la entrada en vigencia de este decreto de emergencia, es necesario para mantener la efectividad. Se pueden tomar medidas. Se da prioridad a respetando el acuerdo con el trabajador sobre las relaciones laborales y la percepción de las indemnizaciones.

Con la expedición del Decreto de Urgencia N° 0382020, los patrones pueden excepcionalmente aplicar una "suspensión total" si la demanda es cercana a cero o si el impacto económico les impide cumplir con las medidas especificadas. Se define suspensión total cuando el trabajador deja de prestar los servicios, el empleador deja de pagar la indemnización y se mantiene la relación laboral hasta que la situación mejore.

Ley Suprema N° 0112020TR emitida el 21 de abril de 2020 establece normas complementarias en cuanto a la aplicación de la Ley de Emergencia N° 0382020 (Medidas para Mitigar el Impacto Económico del COVID 19 en Trabajadores y Empleadores).

Si su empleador no puede aplicar el trabajo remoto, debe considerar aceptar medidas laborales. Puede tomar alternativas como vacaciones, recortes salariales y suspensiones completas. Solo se puede otorgar por la imposibilidad de mantener el teletrabajo, y también se expiden licencias con beneficios compensatorios.



También se evaluó el mantenimiento de la eficacia de las relaciones laborales y se tomaron las siguientes medidas: permisos retribuidos y no retribuidos, permisos anticipados, reducción de jornada y salarios, etc. Está regulado por ley. Empleo actual. Estas medidas debían ser comunicadas a las organizaciones sindicales y representantes de los trabajadores involucrados, por lo que es necesario explicar los motivos de la decisión y el inicio de las negociaciones.

Cabe mencionar, que estas medidas extraordinarias deben cumplir con ciertos requisitos, y es que el empleador no cuenta con la posibilidad de aplicar el trabajo remoto o el uso de la licencia sin goce de haber, o bien por la naturaleza misma de las acciones realizadas en la empresa o, porque se encuentra imposibilitado económicamente.

¿Cuándo ocurre esto? Cuando el trabajo remoto no sea una opción, esto es simple, la naturaleza misma de las acciones imposibilita esta opción, tenemos el caso de los trabajos esenciales como la elaboración de medicamentos, los encargados de supervisar los servicios eléctricos.

Como se observa, los casos son muy específicos, por lo que son pocos empleadores los que tendrían inconveniente alguno con esta medida.

Por otro lado, uno de los factores más comunes por los cuales el empleador no podría recurrir a cualquiera de estas modalidades es el factor económico, debido a la crisis sanitaria, su condición económica se vio afectada por la que aplicación de estas medidas es irracional.

El procedimiento de interrupción total del trabajo se aplicó únicamente cuando se tomaron las siguientes alternativas: El Ministerio de Trabajo y Promoción

del Empleo también deberá ser notificado a través de la plataforma virtual dentro de las 24 horas siguientes al anuncio del apagón a los trabajadores.

Otra medida que se aplicaba a los trabajadores era cuando se les ubicaba en un grupo de riesgo por edad o clínicamente, donde se mantenía la vigencia de la relación laboral y se evitaba que fueran perjudicados por despidos masivos trabaja.

El 14 de enero de 2022 se emitió la Ordenanza Ministerial N° 102022 MINSA. Emplea ciertas pautas que los empleadores deben tener en cuenta al prestar servicios a sus empleados en relación con la pandemia de COVID 19.

Si el empleador identificaba trabajadores con casos sospechosos, probables o confirmados de COVID-19, se dispuso el aislamiento en el ámbito comunitario cuando el trabajador no requiera hospitalización y se le indica aislamiento por un lapso de 14 días.

En el caso de Lima Metropolitana y Karao, donde los mutantes de baja toxicidad son endémicos. Los pacientes con síntomas deben ser reparados durante 10 días a partir de la fecha de inicio de los síntomas. Para personas asintomáticas, la cuarentena se mantiene hasta por 10 días a partir del día en que se realiza la prueba de antígeno.

Si los trabajadores tienen un caso de sospecha de COVID 19, tienen derecho al descanso médico y el establecimiento médico le expedirá un certificado médico o certificado de incapacidad temporal por el período sujeto a cuarentena. Debe ser emitido y/o se retira la cuarentena por protección y protección Salud y seguridad de los trabajadores.

Es posible que las personas que no hayan sido vacunadas en su totalidad no puedan brindar el servicio directo, ya que cada persona que trabaja personalmente

debe demostrar la cantidad total de la vacuna COVID19. Para los trabajadores que no estén completamente vacunados, deberán ser atendidos mediante la modalidad de teletrabajo.

De las medidas laborales implementadas a raíz de la COVID 19, tenemos el trabajo remoto como una de las principales novedades, que tal y como se han planteado sus reglamentos, podemos estar seguros que es una forma laboral que llega para quedarse, si bien es cierto, pasará por diversas revisiones y modificaciones, es una de las medidas que más se adecuan a aquellos trabajadores que cuentan con imposibilidades de asistir presencialmente al local de trabajo, fuera del ámbito de la pandemia.

Pero así, como se implementaron herramientas que facilitan las labores de los trabajadores, también se implementaron normas para salvaguardar al empleador, y reducir los riesgos que asume en la pandemia, una de las más usadas es la suspensión perfecta.

Dicha aplicación se realiza previo a, que el empleador haya informado sobre la situación financiera de la empresa, y si no cuenta con las posibilidades para seguir remunerando a sus empleados, además debe de negociar con los sindicatos o con aquellos trabajadores que estarán sujetos a la suspensión perfecta.

Adicionalmente, el empleador debe contar con una constancia en la que invitó a negociar a los trabajadores a renunciar. Posterior a esto, el empleador debe de comunicar en un plazo no menor a 24 horas al Ministerio de Trabajo, que serán los encargados de revisar y aprobar dicha solicitud. Si bien, las pautas a seguir están bien estipuladas, el problema, es que las empresas se sujetaron a esta modalidad antes que las pautas fueran establecidas.

Cabe mencionar, que las solicitudes sobre suspensión perfecta fueron presentadas, el detalle, es que en el auge de la pandemia, debido a la limitada capacidad de personal que asistía presencialmente obligó a la creación de una mesa de parte virtual, algo que hoy en día muchas instituciones del Estado han habilitado, y son de mucha ayuda.

Con respecto a esto, es que la cantidad de solicitudes ingresadas era abismalmente superior a la mano de obra en el ministerio, por lo que era imposible dar aprobación de todas las solicitudes, lo que afectó económicamente a los trabajadores, ya que no tuvieron acceso a una fuente económica, por lo que lo único al alcance fue darles soluciones temporales hasta que se aprobará las solicitudes de suspensión perfecta.

Si bien es cierto, la aplicación del trabajo remoto permitió a los trabajadores continuar con sus actividades desde sus domicilios, hubo personal al que no se les otorgó esta modalidad, y tuvieron que asistir presencialmente, esto a que eran puestos de trabajo que obligatoriamente tenían que tener asistencia presencial, o perjudicarían el local de trabajo, otros eran trabajos esenciales para la producción de elementos para el día a día del ciudadano, tales como medicinas, alimentos, servicios de agua y de energía, por lo que se optó por reducir el número de los mismos, pero a costa de aumentar horas de trabajo en ciertos turnos, además del aumento de su sueldo, el denominado bono de riesgo, y aumento de los días de descanso por semana.

Dichos trabajadores debían de andar con sus respectivos documentos en los que se acreditase que estaban exceptuados de acatar la orden de inamovilidad.

Hay un caso que debe ser mencionado, y es el caso de las trabajadoras del hogar, ellas seguirán laborando, siempre y cuando, sus empleadores si laboren en lugares esenciales, o, se encarguen del cuidado de un grupo de personas cuyo cuidado sea indispensable.

La suspensión perfecta, a criterio del empleador, debía ser aplicada a los trabajadores por igual, pero hay una excepción, y esto es para aquellos que se encuentran como parte de la “población vulnerable”.

#### **1.1.6. Protocolos de Bioseguridad en el Perú**

Tome algunas precauciones, tales como: Mantener la distancia, usar mascarillas, ventilar bien la habitación, evitar aglomeraciones y lavarse las manos son medidas para aumentar la seguridad frente al COVID 19 (OMS, 2020).

En marzo de 2020 se detectó el primer caso de COVID 19 en el Perú, el gobierno peruano impuso ciertas restricciones como, y también se informaron los lineamientos básicos emitidos por la Organización Mundial de la Salud. El programa de vacunación Perú para el COVID 19 entró en vigencia de febrero a marzo de 2021, priorizando a la población en situación de riesgo, pero para evitar un aumento a 37 casos positivos, recomendamos implementar las medidas básicas de higiene recomendadas por la Organización Mundial de la Salud.

La Ordenanza Ministerial N° 12182021 estipula la continuación del uso de doble mascarilla y la suspensión del uso de pediluvios y toma de temperatura, y ha actualizado el protocolo de bioseguridad para la prevención y control del COVID 19 en Perú.

Por ello, se sigue exigiendo la doble mascarilla para el tráfico en la vía pública, espacios cerrados o donde no se pueda mantener la distancia social.

La máscara debe tener una excelente capacidad de filtrado y adaptarse a la cara. Esto es posible mediante el uso de una máscara doble (una máscara quirúrgica de tres pliegues y una máscara comunitaria encima) o el KN95.

También estipula que el ambiente de trabajo, transporte, restaurantes, etc. deben estar bien ventilados y preferiblemente dejar las ventanas abiertas naturalmente. En cuanto a la distancia física, seguiremos manteniendo una distancia de 1,5 metros o más con los demás.

Recomienda mantener una burbuja social con personas cuyo lugar se comparte. En entornos de trabajo y lugares donde existe riesgo de hacinamiento o espacios confinados, es recomendable medir el CO<sub>2</sub> para garantizar que se toman las medidas adecuadas de intercambio de aire. De igual manera, lávese las manos frecuentemente con agua y jabón o desinfecte con alcohol gel al 70%.

Se recomiendan (pero no son obligatorios) protectores faciales o anteojos en espacios cerrados y concurridos, pero no reemplazan el uso de máscaras. Por otro lado, la Ordenanza Ministerial N° 12182021 toma medidas preventivas como desinfección de calles y plazas, desinfección de superficies y áreas comunes (mediante rociadores electrostáticos, nebulizadores, aspersores, vaporizadores, purificadores de aire electrónicos), pediluvios, toma de temperatura, etc. Se ha decidido. No utilizar en instalaciones públicas o privadas ya que la aplicación o la saturación de oxígeno no ha demostrado eficacia.

Se hace notar que esta norma técnica de salud es exigida por los organismos que prestan los servicios de salud pública en el Minsa a través de las direcciones integrales de salud de los gobiernos locales, las direcciones locales de salud, las

gerencias comunitarias de salud y la seguridad social en salud. Servicios de salud federales y policiales.

De los protocolos de bioseguridad, mediante Decreto Supremo N° 083-2021-PCM, el uso de la doble mascarilla para ingresar a lugares cerrados se volvió obligatorio, mientras que para transitar por lugares abiertos basta el uso de una sola mascarilla. Adicionalmente, se sugiere el uso de protector fácil.

Sobre la mascarilla KN-95, que es una de las más seguras y que el uso de una sola basta, pero debe ajustarse muy bien ya que esto puede depender de cada rostro.

Hoy en día, con la llegada de la tercera dosis, y menciones sobre una cuarta dosis en camino, uno de los requisitos indispensables es tener a la mano el carné de vacunación, física o digitalmente, ya que con ello se aseguran que los ciudadanos cuenten con las dosis, la tercera dosis es una obligación, por lo cual muchos de los lugares cerrados, centros comerciales y demás se aseguran de que se cumpla con este aspecto a la hora de ingresar.

Si bien, esto suena eficiente, en la práctica podemos observar que no es el caso, por mencionar un par de ejemplos tenemos Real Plaza Centro Cívico, Plaza Lima Norte, ambos lugares son perfectos para ser mencionados porque en su entrada, podemos observar a uno o dos miembros de seguridad, cuya función es hacer respetar estas medidas sanitarias, pero muchas veces no sucede esto, debido a la cantidad de gente que desean ingresar, los miembros de seguridad optan por fingir que corroboraron los datos y que la persona cumple con los requisitos para ingresar, debido a que esta tarea es laboriosa, y más si tenemos en cuenta la cantidad de horas que trabajan.

Mención especial a los diferentes aparatos adquiridos por las empresas para regular a los pacientes, el medidor de temperatura digital, un aparato usado para detectar, valga la redundancia, la temperatura, y así determinar si el ciudadano cuenta con temperatura que podría ser considerado síntoma de fiebre.

En la práctica, este aparato era usado, no de la manera adecuada, muchas veces se encontraba apagado, otras no se colocaban el tiempo suficiente como para poder determinar la temperatura, aun así te permitían el ingreso, como se observa, no fue una de las mejores implementaciones de bioseguridad.

El uso de alcohol en gel a la hora de ingresar a cualquier tienda, restaurante, o lugar cerrado, una implementación que es efectiva, ya que permite la limpieza de las manos, medio de contacto del ser humano, una de las medidas de bioseguridad que se siguen usando a la fecha, y que podrían formar parte de la costumbre su continuo uso, ya que dejando de lado el tema de la pandemia, esto constituiría un hábito higiénico, lo cual es de aplaudir, ya que es un punto que siempre debe de cuidarse, haya alguna emergencia de salubridad o no.

El uso del protector facial, de uso obligatorio si se quería ingresar a los medios de transporte más concurridos, tales como taxis, y los corredores.

El cumplimiento del distanciamiento físico obligatorio, cuya distancia es 1.5 metros, que debe ser respetada tanto para el ingreso como para la salida. Esta medida está sujeta a la decisión de cada persona, si bien la norma lo regula, los ciudadanos no lo cumplen, el ejemplo más claro es en las colas para ingresar a los centros comerciales, o supermercados, donde en un afán de viveza criolla, la gente se apegaban unas a otras, para así ingresar más rápido, o no respetaban el distanciamiento, simplemente porque así lo deseaban.



### **1.1.7. Ausencia de criterios objetivos**

Durante los meses en que se implementaron las normas de higiene y distanciamiento social, los trabajadores fueron particularmente víctimas de despidos injustificados y bajos salarios.

Asimismo, en el caso de despido improcedente, que se refiere a la decisión unilateral del empleador de terminar la relación laboral sin lo previsto en la legislación laboral, el empleador está obligado a presentar la indemnización constitucional correspondiente por tres meses. Además de salario, primas y antigüedad según sea necesario.

Como parte de la declaratoria de emergencia nacional, es obligatorio no afectar la naturaleza de las relaciones de trabajo, la compensación y demás intereses sociales, y no procede aplicar una suspensión de servicio a los trabajadores por las siguientes causas: Inevitable o arbitraria, despido improcedente o nulo por hechos fortuitos, o uso forzoso para tomar vacaciones del trabajador, teniendo en cuenta que no existe tal cosa. Si necesitas priorizar y aplicar el trabajo remoto, o si es incompatible, necesitarás aplicar una licencia acreditada que se cubrirá más adelante si no tienes un contrato.

El TUO del Decreto N° 728 establece en su artículo 34 que si el despido es arbitrario, es decir, el trabajador tiene derecho a una indemnización. La razón no puede expresarse ni probarse en juicio y está prevista en el artículo 38 como única compensación por los daños causados. Esta última regla establece que la indemnización por despido arbitrario es igual a 1,5 veces el salario mensual normal de cada año. Un servicio con hasta 12 referencias.

En el territorio inconstitucional, las normas para desarrollar las indemnizaciones por despidos arbitrarios de manera expresa, sin distinguir entre quienes ostenten la condición de trabajadores regulares o regulares y quienes ostenten la condición de jefe y de confianza. Se refiere a “trabajadores”.

La indemnización por despido arbitrario está reservada solo al primer grupo de empleados anterior, especialmente si el carácter protector y protector de la ley laboral prohíbe completamente la interpretación restrictiva de los derechos. El artículo 27 de la Carta Magna establece claramente que la ley brinda a los trabajadores una protección adecuada contra el despido arbitrario.

En el caso del Proceso N° 9762001AA/TC, la Corte Constitucional interpreta la regla anterior y la protección adecuada contra el despido arbitrario prevista en el artículo 27 de la Constitución es la doble reparación (reanudación del empleo) o indemnización (reanudación del empleo). certificado que indemnizaremos los daños causados), caso por caso, según la elección del actor.

Como parte de esto, el Protocolo adicional de la Convención de los Estados Unidos sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales o Protocolo de San Salvador es el artículo 7 inciso d en el caso de despido improcedente (también entendido como arbitrario) los trabajadores tienen derecho a compensación, reintegro u otros beneficios previstos por la legislación nacional.

En este contexto, los trabajadores en general (incluidos los empleados de mayor jerarquía y de confianza) no los excluyen de este derecho por ley y la Constitución, especialmente si el Protocolo de San Salvador es un despido injusto o arbitrario. Puede optar por la reincorporación al trabajo o una indemnización, pero la

primera opción no es posible, por lo que la segunda opción equivale a confirmar la subsanación del despido.

## **1.2. Investigaciones**

Se presentarán Investigaciones Nacionales como Internacionales, las cuales aportaron significativamente en el presente proyecto de tesis que conoceremos a continuación.

### **1.2.1. Investigaciones Nacionales**

**Rivera (2019)**, Piura, Perú, en su trabajo de investigación para conseguir el nivel de Titulado, de la Universidad Nacional de Piura, nombrado: “LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS”, empleando el método descriptivo, el cual anhela establecer que el Contrato Administrativo de Servicios (CAS), infringe contra la soberanía de los trabajadores de disfrutar con permanencia en la labor.

El Contrato Administrativo de Servicios (CAS) incumple la permanencia profesional del empleado, puesto que a pesar de la inscripción de ordenados convenios laborales en esa particularidad logra ser acabado al no renovar el tratado. Se exhorta la transformación del Decreto Legislativo 1057, correspondiendo de otorgarse todas las facultades que se otorgan a los empleados relevantes de la Dirección Estatal, en específico la persistencia profesional en el deber.

El convenio de voluntades es un mecanismo primordial del tratado funcionario de prestaciones, por lo que por alternarse de un tratado de prestaciones deben efectuarse y venerarse las facultades a la permanencia en el compromiso que una es una precaución legislativa del derecho laboral. De acuerdo a la Ley de

Productividad y Competitividad Laboral, la destitución en manera de conclusión de la correspondencia profesional por carácter específico del contratante tiene que poseer una magnitud causal y para haber una fuente justa tiene que estar concerniente con la diligencia o cabida del empleado. La Constitución Política sistematiza la “correcta defensa frente a la destitución parcial” dejando abierta al carácter del representante, la manera de instituir cuál es el valor de amparo que debe conceder al empleado que sea motivo de una cesantía parcial, debiendo tener en cuenta que esta defensa tiene que ser “ajustada”, la propia que logra ser la renovación o la compensación, de acuerdo a la forma de destitución.

**Cueva (2016)**, Lima, Perú, es un proyecto de adquisición de una segunda disciplina en derecho del trabajo y seguridad social perteneciente a la Pontificia Universidad Católica del Perú, utilizando un método descriptivo después de una investigación absoluta para “mejorar la estabilidad laboral de las madres trabajadoras”. Se ha demostrado que es justo observar categorías que analizan la tenacidad de las mujeres en el lugar de trabajo. La estabilidad no sólo está protegida por la soberanía jurídica y la paciencia profesional, sino que también se traduce en debates esenciales como el embarazo y su impacto en el ejercicio profesional de las mujeres.

Actualmente se ha manifestado, que la fémina se encuentra ya fijada en el mundo laboral debido a que la efectiva ocupación del derecho laboral ahora es aseverar su estabilidad y permanencia. Procurar que la mujer corresponda a seleccionar entre ser profesional o ser mamá, ostentarlas a dicha deliberación no es únicamente distintivo de iniquidad sino también, expone que la labor del derecho es

forjar progresivamente más amparo. Este es un acto jurídico arbitrario de los contratantes y puede impedir la violación del secreto de las normas jurídicas, lo que indica lo injustificado. Viola el marco legal de protección y el propio carácter protector del derecho laboral.

Opinamos que ese es la conclusión de la permanencia profesional fortificada, resguardar con más fuerza a una mujer aventurada a un superior peligro, queriendo certificar la profesión que, al propio tiempo, afirma la convicción social, anuencias retribuidas y por ello la dicha del niño o niña recientemente nacido. Existiendo así el real desdén que, actualmente, nuestra sistematización posee como una disciplina aplazada.

**Valdiviezo (2019)**, Piura, Perú, en su artículo representando a la Universidad Nacional de Piura, reconocida como: “LA REGULACIÓN DEL PERIODO DE PRUEBA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL PERÚ”, en donde el fin es examinar si es bastante la ordenación preparada en el art.10° del D.S N° 003-97- TR acerca del periodo de tentativa profesional.

El derecho a la permanencia profesional se sustenta en el principio de permanencia que emana de la soberanía sobre la deuda elegido en los artículos 22 y 27 de la Constitución. Debido a que nuestras normas nacionales no prevén una redacción clara o detalles de su debida diligencia, el tribunal tiene un permiso para la expulsión si se viola incluso el poder esencial del trabajador.

Que se forja ineludible instaurar fines a la diligencia del tiempo de tentativa legal en los convenios dispuestos a particularidad con el objetivo de impedir

abundancias o desfalco de la legislación de parte del contratante, para conseguir que más trabajadores logren prevalecer este tiempo y conseguir la facultad a la permanencia profesional. Que la fundación del tiempo de tentativa consiente al contratante hallar al participante más capaz para su compañía, evitándole la onerosidad de un mal nombramiento, sin embargo, ello no envuelve que logre transformar su objetivo volviéndolo como un componente de destitución a voluntad.

**Concha (2014)**, Lima, Perú, en su consecuente artículo de unaexploración, exhibiéndose con la temática de: “ANÁLISIS DE LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA SEGÚN EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL”, perfilado con el objetivo de manifestar el vacío legal que coexiste de acuerdo a la manera de culminación de la relación profesional de los trabajadores de intimidad, contexto que ha causado que el Tribunal Constitucional exprese disímiles dictámenes descritas a la permanencia laboral de los trabajadores de intimidad, las propias fueron componente de cuestionamiento en conocimiento a los distintos juicios formulados para establecer el amparo frente a la destitución por el retiro de la intimidad que poseen este tipo de empleados, diseñándose posteriormente una proposición de solución al problema.

La permanencia ocupacional es el derecho a considerar la continuidad de un contrato de trabajo a la luz de los hechos informados en Noticias Laborales, expresión del principio de permanencia, el derecho al trabajo en dos formas, así como el consentimiento para trabajar. El mantenimiento de ese puesto es la base legal para la continuidad laboral, y la segunda expresión es que la continuidad

laboral es esencialmente un descanso, ya que los empleados solo pueden ser despedidos de manera justa.

El ideal de paciencia sistematizado en el Perú es el ideal de paciencia de referencia injustificada en el ámbito laboral. En este régimen, la protección contra el despido parcial de los trabajadores es la compensación por la eliminación de enmiendas de desalojo campesino (paciencia experta incondicional). Sin embargo, una nueva investigación del Tribunal Constitucional ha desarrollado condiciones de renovación y por tanto cuestiones de período profesional incondicional.

### **1.2.2. Investigaciones Internacionales**

**Reyes (2017)**, Quito, Ecuador, en su publicación para conseguir una Maestría, derivadas de la Universidad Andina Simón Bolívar, proponen la siguiente designación: “LA INFLUENCIA DE LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL DESEMPEÑO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN EL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA”, aplicando el método descriptivo, donde hallamos como fin establecer la autoridad de la permanencia laboral en el ejercicio de los Servidores Públicos del Ministerio de Salud Pública a lo largo del año 2017.

Como resultado de la implementación y examen del procedimiento de estimación de ocupación del Ministerio de Salud, pudimos constatar el avance del MSP. Del mismo modo, el ejercicio del servidor en la especificidad de los contratos de servicios auxiliares y de haming en el orden de difusión en la producción anual de la Fundación arriba indicados. Sin embargo, los servidores que tienen contratos de ayuda ocasional mantienen buenas prácticas y agradecen su paciencia en la Fundación.

El impacto de la calificación del ejercicio muestra que el servidor, llamado persistencia profesional, está en la zona de confort y está acostumbrado a la rutina. Por lo tanto, derrocha creatividad e ingenio para crear los resúmenes más efectivos que requieren optimización. Los trabajadores incapaces de trabajar, como en el caso de los residentes, trabajadores con peculiaridades de subsidio ocasional, se encuentran en una situación diferente, suelen estar perdidos y su resistencia es la más alta parados

**Sandoval (2017)**, Santiago de Chile, Chile, en su dificultoso estudio para adquirir la Titulación en Derecho, de la Universidad Privada Antenor Orrego, que tiene como cuestión: “LIMITACIONES DE LA FACULTAD DE DESPIDO DEL EMPLEADOR A LA LUZ DE LA APLICACIÓN JURISPRUDENCIAL DE LA LIBERTAD DE TRABAJO COMO GARANTÍA DEL TRABAJADOR”, simultáneamente con el método descriptivo, siendo el objetivo conseguir mediante el estudio de la retórica existente de acuerdo a nuestros tópicos, mediante la exhibición de los juicios jurisprudenciales que mantienen los prototipos del derecho laboral providencial, en desmedro del amparo lícito que alcanza el contratante en la ordenación de su compañía y a través del razonamiento de los lineamientos corrientes incumbidos desde el derecho contrapuesto.

La autonomía de contratación se convierte en una facultad esencial del empleador que lo capacita para instituir relaciones legales según los razonamientos de capacidad y competencia que determine intrínsecamente de la ordenación corporativa; asuntos que le conceden la capacidad de elegir personal, determinar los métodos de utilidad, desarrollo y promoción Imponer las políticas y órdenes de una empresa o actividad susceptible de ejercer la jurisdicción resolutoria de acuerdo con él , y el ordenamiento jurídico aplicable.



La prórroga de la evicción judicial se logra no sólo por la duración del contrato pericial, sino también en el momento de la celebración del contrato, bajo la dirección de la fuerza estricta que las partes contratantes derivan de la formación del poder de atribución. Hacer cumplir los medios legales del contrato y dar instrucciones a los trabajadores.

**Valdizón (2014)**, San Pedro Carchá, Guatemala, en su proyecto de indagación para conseguir la Licenciatura, procedente de la Universidad Rafael Landívar, conocida como: “ESTUDIO DE LOS FACTORES QUE CONLLEVAN A LA ESTABILIDAD LABORAL DEL PERSONAL QUE TRABAJA EN LA DISTRIBUIDORA SAN PABLO, SAN PEDRO CARCHÁ, A.V.”, mediante el método descriptivo, estableciendo como objetivo dictaminar los encargados que afectan en la persistencia laboral del personal de Distribuidora San Pablo.

Los empresarios de Distribuidora San Pablo son altamente complacientes, el segundo partidario más básico de la consistencia profesional del elemento humano de la empresa, y un emocionante y otro derivado ventajoso. Afiliación, satisfacción con las herramientas de trabajo, seguridad e historial de trabajo.

Sin embargo, resultó que la autosatisfacción pos pago no fue un factor positivo, ya que la mayoría se opuso, esencialmente una pequeña porción de ejecutivos y ventas. Entre los presuntos partidarios de introducir la paciencia de los trabajadores, el estímulo es el factor más importante, teniendo en cuenta factores como el trabajo colectivo y la reciprocidad.

Esto se debe a que las habilidades del propietario se centraron principalmente en inspirar a los trabajadores. También descubrimos que no había

una correlación muy estrecha entre los incentivos y las recompensas, ya que la mayoría de los evaluadores dijeron que las recompensas no eran la motivación para sacar el máximo provecho de sí mismos.

**Cerquera (2018)**, Bogotá, Colombia, en la reciente tesis para adquirir el grado de Magíster en Derecho, de la Universidad Nacional de Colombia, siendo el asunto: “EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL EN COLOMBIA: LA TENSIÓN ENTRE LOS DERECHOS SOCIALES LABORALES VS. LAS POLÍTICAS NEOLIBERALES DE FLEXIBILIZACIÓN”, Aplicar métodos descriptivos para determinar las categorías de protección que son las pioneras jurídicas de la Corte Constitucional de Colombia en relación con el derecho social y los principios básicos mínimos de permanencia ocupacional en el juicio de las mujeres embarazadas, trabajadoras y empleadas Considerar si la Corte Constitucional claramente protege el derecho social a la permanencia en la fuerza de trabajo presentando su finalidad, o bien quiere demostrar la capacidad del neoliberalismo al mínimo indispensable al propio principio, porque no tuvo protección legal específica a nivel estatal y privado.

Esta coherencia profesional, junto con las capacidades generales, tiene una doble implicación al ser considerada el principio mínimo básico del trabajo. Mostró cómo las defensas de la permanencia profesional se reducen constantemente a través de innovaciones profesionales que flexibilizan la integridad de la capacidad. Aquí, la voluntad de las partes es predominante en relación con la permanencia del contrato, y por una buena razón. Del mismo modo, la Corte Constitucional es clave para proteger los períodos de trabajo en relación con grupos de trabajadores con defensas legales específicas (debilidades evidentes), así como mujeres embarazadas y trabajadores con discapacidad, se puede señalar que ha jugado un

papel clave. Entre otras cosas, los miembros del sindicato que son visados por los retenes generales.

Así, la estabilidad de los servidores públicos es superior a la de los empleados de cualquier otro tipo de institución pública, por lo que es inapropiada porque el propio tribunal busca proteger a los empleados profesionales del despido improcedente, caracterizado como permanencia profesional. Los funcionarios públicos pueden optar por contratar o reintegrar un nuevo puesto cuando finalice el cargo, o aceptar una indemnización pagada de acuerdo con un criterio para reparar el daño causado por el despido.

### **1.3. Marco Conceptual**

#### **Aislamiento social**

- Los efectos de este encarcelamiento pueden manifestarse por muy poco o mucho tiempo, pero sobre todo puede ser más perjudicial para unos que para otros, porque cuando los encerrados toman conciencia de la situación en la que se encuentran de la noche a la mañana, sienten que se están desgastando la vida, extrañan a alguien o la vida social en general, se sienten abrumados por la monotonía de un sistema cerrado. (Silva, 2004)
- Es algo que la sociedad o el sujeto ha autoproducido a través de un aislamiento material previo. Sociedad y sujeto separados; impuesto por la sociedad impuesto por el sujeto. Encontramos una forma externa de conciencia que estimula un proceso interno a través del aislamiento. Esto sería una causa de violación de la propia identidad. Entonces el

aislamiento se debe al exterior de una entidad, por parte de otra sociedad.

- La Plataforma digital única del Estado Peruano asegura: Para combatir la amenaza a la salud pública que representa el coronavirus COVID-19, el gobierno ha introducido el distanciamiento social obligatorio, una medida que requiere que las personas se queden en casa. Solo pueden salir de sus hogares para entregar o acceder a artículos esenciales o realizar actividades comerciales autorizadas en el momento en que la regulación entre en vigencia.

### **Arbitrariedad**

- El poder facultativo tiene una capacidad no condicionada de obligación independiente y se excusa de cualquier probable fiscalización externamente, ya que quiso generar un cálculo de sí mismo al intentar demostrarlo en solo un vocablo. **(Fernández, 1991)**
- Es una conducta reprochable que se provoca como resultado del abuso de autoridad, pues se exterioriza como un poder fundamental que precisa la Administración para conseguir todas sus finalidades de una forma correcta. **(Otero, 1995)**

- Los vaivenes del distribuidor con relación a la manera de efectuar el compromiso legal, dado que tiene una respectiva sanción según el grado de falsedad que fueron producidos en algunas ocasiones. (Barrientos, 2017)

### **Derecho Laboral**

- Desde una perspectiva jurídica, es un conjunto de normas jurídicas que rigen las relaciones laborales con el fin de lograr un equilibrio entre empleadores y empleados. (Reyes, 2012)
- Un conjunto de reglas basadas en el sector privado relacionadas con las relaciones laborales existentes entre un empleador y uno o más empleados y que rigen las relaciones personales (salarios, despido, vacaciones, etc.), y las relaciones colectivas (sindicatos, representantes de los trabajadores, convenio colectivo). La legislación laboral contiene una serie de principios que, por su propia naturaleza, se entrometen en el sector público (libertad de asociación, derecho de huelga. (Jurídica, 2020)

## **Despido**

- El acto de rescindir unilateralmente el contrato de trabajo del empleador por cualquier causa de conformidad con la legislación laboral. (Claro, 2018)
- Suspender definitivamente al trabajador por extinción del contrato de trabajo por parte del empleador. (Jurídica, Despido , 2020)
- El empleador decide dar por terminada la relación laboral entre él y el trabajador. (Española, 2020)

## **Desvinculación Laboral**

- Una de las formas de terminar la relación laboral con una organización es al efectuar la renuncia, el despido, la jubilación y la muerte del trabajador. Cabe destacar la importancia de dar un plazo de preaviso, por un lado, para reducir el impacto emocional en el trabajador despedido y, por otro, para darle tiempo a que inicie la fase de reinserción. (Boland, 2007)
- Desea minimizar el impacto de la separación, tanto en la organización como en quienes permanecen en la organización y los empleados involucrados. Al mismo tiempo, limite cualquier sentimiento negativo que pueda afectar el desarrollo de la empresa o su imagen en el mercado. (Alles, 2008)
- En algunos lugares donde el desarrollo económico y donde la tasa de desvinculación laboral ha descendido de manera notable, se ha percibido por muchos trabajadores jóvenes un escaso interés por su permanencia en la empresa, salvo que se trate de organizaciones con un especial atractivo, ya que entienden que, en el caso de no continuar su vinculación laboral, no tendrán ninguna dificultad para encontrar rápidamente otro empleo de similares

características. (Molinera, 2006)

### **Empleador**

- Persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas a través de un contrato de trabajo. (Claro, Empleador , 2018)
- Una persona física o jurídica es parte de un contrato de trabajo celebrado con un empleado. Los empleadores ejercen liderazgo y disciplina; debe la provisión de trabajo y salarios. Se diferencia del titular de la sociedad que es una persona física que ejerce sus poderes en su nombre. Las decisiones de los empleadores pueden ser delicadas a medida que la empresa crece en algunas sociedades; Entonces habrá una distinción entre el empleador legal (co-contratista) y el empleador real (beneficiario directo del trabajo). (Jurídica, Empleador , 2020)

### **Empleo**

- Situación en la cual una persona cobra un salario por desempeñar un trabajo. Por lo tanto, el tipo de relación contractual constituye la clave para considerar las situaciones de empleo, también se le considera como una relación de pertenencia a la comunidad. (Agustín, 2005)
- Término que designa un puesto de trabajo previsto en el presupuesto y dotado de créditos. (Jurídica, Empleo , 2020)
- Ocasión donde un sujeto ocupa un puesto de trabajo y recibe un sueldo cada cierto tiempo por realizar determinada labor, de igual forma es importante promover el empleo para disminuir el desempleo con la ayuda de nuevos enfoques que nos ayuden al innovar puestos de trabajo. (Jiménez, 1998)

### **Estabilidad Laboral**

- Proteger con más fuerza a las mujeres más vulnerables, que buscan trabajo al mismo tiempo que brindan protección social, permisos retribuidos y, por lo tanto, bienestar infantil. Este es el verdadero problema que enfrenta nuestro sistema legal hoy en día, (Cueva, 2016)
- Un empleado tiene derecho a continuar trabajando durante toda su vida laboral y no se considera desempleado hasta que recibe una pensión, a menos que por alguna razón especial. (Cuba, 2017)
- El trabajador tiene derecho a la continuación de su trabajo y se protegerá esta permanencia, salvo que incurra en alguna causa legal de despido. En este sentido, la estabilidad del empleo hace permanente la relación laboral cuando la terminación de la relación laboral está sujeta a la voluntad del trabajador y sólo en casos excepcionales a la voluntad del empleador. (Valdiviezo, 2015)

### **Ordenamiento Jurídico**

- Un conjunto de requisitos de carácter legal, consensuados teniendo en cuenta el cumplimiento de estándares complejos y establecidos factores específicos para su pleno desarrollo. (Roldán, 2004)
- Se establece que, para agravar la gravedad de determinados hechos juzgados en juicio, los requerimientos del juez son estrictamente aplicables en este contexto, y deben ser ejercidos con la debida diligencia en derecho. (Pesci, 2008)
- La estructura de las solicitudes y la necesidad razonable de llevarlas a cabo con los parámetros previstos en la normativa, dan lugar a la responsabilidad judicial por la ejecución expedita y/o en la forma que determine el juez. (Ansuátegui, 2000)



## **Trabajador**

- Una persona que realiza un trabajo, solo o con su cónyuge e hijos a cargo o con un asistente, por parte de un contratista de construcción que compra materiales en forma de tercerización. (Jurídica, Trabajador , 2020)
- Aquel que realiza una labor remunerada cada periodo por seguir órdenes de su jefe que deberá de cumplir, también se le confiere cierto grado de responsabilidad y confianza para el desempeño de algunas tareas que pueden durar por un tiempo determinado o indeterminado. (Buen, 2001)
- Sujeto que efectúa un mandato por una orden superior, el cual es retribuido mediante un salario cada cierto tiempo. (Española, Trabajador , 2020)

## **CAPITULO II: EL PROBLEMA, OBJETIVOS, HIPÓTESIS Y VARIABLES**

### **2.1 Planteamiento del Problema**

### **2.1.1 Descripción de la Realidad Problemática**

La pandemia de la enfermedad de coronavirus nos ha mostrado la debilidad de la humanidad en todos los ámbitos, desde el sistema de salud hasta la economía global, siendo estos dos antes mencionados los dos ámbitos más drásticamente afectados a nivel global. Algunos historiadores creen que ningún evento de esta magnitud desde la Segunda Guerra Mundial ha dejado a la humanidad en tal estado de vulnerabilidad y vulnerabilidad creado por este virus. En este sentido, uno de los primeros pasos que dieron los gobiernos de todo el mundo fue el confinamiento y aislamiento social lo cual impactó directamente en el cierre de escuelas, empresas e instituciones enteras. Estas medidas iniciales vinieron con la incertidumbre sobre cuánto tiempo durarían, tiempo durante el cual los sistemas de salud en muchos países se han derrumbado y la economía mundial se ha desplomado.

Durante este período, el mundo y sus habitantes se vieron transformados por la ruptura del orden internacional provocado por la pandemia. Las consecuencias inmediatas son impactos severos en el mercado laboral, quiebras de empresas y desempleo masivo, que también resaltan la fragilidad de los sistemas de seguridad y protección social, especialmente en países de ingresos bajos y medianos.

Perú, como muchos otros países del mundo, tiene muchas carencias y debilidades en el sistema de protección laboral y seguridad social en la lucha contra la pandemia. Al inicio del estado de emergencia, el número de una masa trabajadora formalizada en el país era de 4.997.600 personas y este número fue disminuyendo paulatinamente hasta alcanzar el paro acumulado de 1.247.700 personas en septiembre de 2020. Perú tiene un alto nivel de informalidad laboral con alrededor del 46,5% de la PEA, es decir, la Población Económicamente Activa donde predominan los bajos ingresos, la alta rotación laboral, la personalidad de la

formalidad no patronal y los bajos niveles de protección social, ya que la mayoría de las unidades económicas son micro y pequeñas empresas.

Señalando la gran crisis que viven los ciudadanos peruanos que son contratados para trabajar por falta de productividad en las empresas, es casi imposible seguir pagando salarios sin asegurar primero un empleo efectivo. Por lo tanto, en muchos casos, las relaciones contractuales de trabajo se dan por muertas.

El Juez Superior Paredes afirma que la seguridad laboral es un tema controvertido en diferentes países del mundo como Perú, ya sean trabajadores o empleadores, siempre será un programa, explica, los trabajadores siempre necesitarán un abogado laboral legislativo. Estabilidad, ante todo absoluta, por el contrario, los empleadores quieren leyes laborales flexibles en caso de que el empleado sea despedido. (Paredes Infanzón, 2012)

### **2.1.2 Antecedentes Teóricos**

Nuestra opinión es que, de hecho, no a todos los empleados despedidos se les garantiza el respeto y los derechos legales en caso de despido voluntario y el consiguiente incumplimiento del convenio colectivo. Además, en este mundo en desarrollo, los trabajadores experimentan una muerte profunda cuando no pueden

alimentarse por sí mismos. Ahora no solo veremos crecer y propagarse el virus, sino que a la larga veremos aumentos significativos en la desigualdad entre los trabajadores, la pobreza y las cargas burocráticas.

### **2.1.2.1 La desvinculación del trabajador con su empleadora**

Las circunstancias en los últimos años, como cambios en la economía global y eventos independientes en cada país, han llevado a debates sobre la flexibilidad de las leyes laborales y si las leyes laborales son o no adecuadas ¿contribuyen a la estabilidad laboral? A los casos anteriores se suman los impactos sociales y económicos del COVID-19 y las medidas tomadas por el Gobierno Nacional.

En el mismo escenario, existe un problema con las restricciones y permisos para los bomberos en diferentes circunstancias. Para ello, antes de realizar un breve estudio, debemos tener en cuenta la protección que brinda el marco normativo general para la estabilidad laboral en nuestro país, la protección especial que brindan los términos de la gestión de emergencia, no producen empresas que no sean que se dediquen a actividades primarias o conexas, no produzcan en empresas que hayan rescindido macro contratos, que resulten en el empleo de trabajadores temporales y la duración de las medidas por el estado de emergencia.

Actualmente, no está claro si el período de prueba es objetivo o subjetivo; es decir, si es necesario para el despido durante este período basado en razones relacionadas con la habilidad o el comportamiento del trabajador, ya que el ejercicio de esta justificación desvirtuaría el texto del artículo 10º del D.S. 003-97-TR, en el que se señala que, solo superado este periodo, los trabajadores tienen derecho a la

protección contra el despido arbitrario. Por tanto, al analizar el contenido de la norma, debe entenderse que el despido, sin acreditar las causas antes expuestas, es legal.

Asimismo, Blackman et. al (2020) asegura que Podría argumentarse que la política pública debería proteger a estas empresas por el impacto del cierre de empresas o el despido de empleados en el empleo formal a corto plazo y el crecimiento a largo plazo.

### **2.1.2.2 La estabilidad laboral**

La estabilidad del trabajo en sí misma significa estabilidad en el empleo, de modo que el contrato de trabajo que una persona tiene con un empleador tiene una duración prolongada, no siendo interrumpido de vez en cuando sin razón. Por supuesto, todos quieren tener un trabajo estable, no preocuparse por irse al día siguiente, es decir, la estabilidad siempre la brindará un contrato de trabajo.

Por ello, el Juez Superior Paredes argumenta que se trata de un contrato de trabajo a término indefinido o de un contrato a plazo fijo, en el primer caso la persona estará obligada a trabajar diariamente, sin fecha de finalización, salvo por causas legalmente exigidas. El empleado mantendrá por el tiempo señalado en el

contrato, que el empleador deberá cumplir, si no hubiere base legal para rescindir este contrato. (Paredes Infanzón, 2012)

En relación a la estabilidad laboral alcanzamos localizarla sistematizada dentro del artículo 27° de la Constitución Política del Perú de 1993, vigente actualmente, que regulariza formalmente lo siguiente: “La ley consiente al trabajador proporcionada defensa contra la destitución parcial”; es decir, brinda un amparo bajo una garantía restitutoria o resarcitoria, según lo obtenemos apreciar en el artículo 34° y 38° del D. S. N° 003-97-TR Ley de Productividad y Competitividad Laboral; así, dicho recuadro normativo ha sido efectuado por dictámenes del Tribunal Constitucional verbigracia la STC N° 00976-2001-AA/TC, acreditada como “Caso Llanos Huasco Vs. Telefónica del Perú S.A.A.”, mediante el cual se crea nuevas mareas de destitución inconstitucional, concediendo conjuntamente, una proporcionada protección, en contra la cesantía acaecida.

De ahí que la facultad a la manutención del trabajo es el segundo factor del derecho al trabajo; en otros términos, el derecho a la permanencia profesional, del cual el Dr. Neves Mujica refiere lo siguiente: “Sobrelleva la oposición de la conclusión infundada de la correspondencia profesional, por cualquier vía; entre ellas, el derecho”. Afinando que la persistencia laboral viene a ser la continuación en el tiempo del trabajo, su conservación y la no transgresión del mismo ante un factor arbitrario.

De tal modo, formando un esquema auténtico poseemos que esta legislación ha sido formado en nuestro régimen jurídico legal, mediante el Decreto Ley N° 18471, promulgado el 10 de noviembre de 1970, proponiendo amparo a los

trabajadores del ámbito privado y a los trabajadores de las corporaciones estatales; posteriormente, se alcanzó a una defensa constitucional, formándolo en el artículo 48° de la Constitución Política de 1979, que expresaba:

“El Estado examina el derecho a la permanencia en el trabajo. El empleado sólo logra ser expulsado por causa justa, indicada en la ley y apropiadamente evidenciada”; lo que nos motiva a efectuar una colación con la presente ordenación reglamentaria, mencionada líneas supra, donde notoriamente se ha rectificado, pues con la Constitución del 1979 concurría una defensa incondicional y expresa de la persistencia profesional, expresándose el deterioro en la apreciación del propio derecho.

Por ello, discurrimos ineludible para el conocimiento de la soberanía a la estabilidad laboral, utilizar principios que sobrellevan a un parentesco preciso, como la persistencia profesional y el principio de progresividad, éste último

codificado en el artículo 26° de la Convención Interamericana de Derechos Humanos; de manera que entendamos, según a nuestro contexto, que la estabilidad laboral si bien emprende un principio de inmunidad de destitución sin origen justa y que en todo caso se consienta el resguardo restitutorio, asimismo, será permisible el consentimiento de la tutela resarcitoria, siempre y cuando sea más favorable al empleado.

Asimismo, Obregón (2016) acepta que El propósito de la seguridad en el empleo es proteger el derecho al trabajo y prevenir acciones arbitrarias de los empleadores. La estabilidad teórica del trabajo es expresión del principio de continuidad del derecho del trabajo. Este principio (continuidad) en sus múltiples manifestaciones indica dos cosas muy importantes y relacionadas con la estabilidad del trabajo. Por un lado, es preferible celebrar contratos de duración indefinida. La manifestación de este principio de herencia se denomina estabilidad laboral al ingreso y el límite del despido arbitrario, por lo que a esta expresión se le denomina estabilidad laboral al egresar.

De hecho, la estabilidad laboral no fue incluida en la constitución de 1993 debido a su art. 27 solo reconoce que los trabajadores están "adecuadamente protegidos contra el despido arbitrario" y no menciona explícitamente la estabilidad laboral. Hay una gran diferencia entre el artículo 27 de la Constitución de 1993 y el artículo 48 de la Constitución de 1979, ya que son leyes laborales completamente diferentes.

En la constitución de 1993, en los arts. 27, brinda a los trabajadores una protección adecuada contra el despido arbitrario, pero no especifica en qué consiste esta protección adecuada, es decir, una regla imperativa diferida, porque hace que



el empleador la ley sea inconstitucional, por lo que la ley prevé el grado de protección de los trabajadores en el caso de despido arbitrario.

En nuestro país, la Constitución política del Perú siempre ha jugado un papel especial en la protección del derecho a la estabilidad en el mundo del trabajo. Considerando este pasaje como un hito importante, notamos que en base a él se ha desarrollado un sistema de normas, enfocadas en las relaciones laborales estables y de largo plazo, esforzándose por brindar las garantías necesarias para prevenir cualquier violación arbitraria o injustificada de esta ley, esta ley, en interés legítimo del Estado para evitar desequilibrios laborales entre la empresa y los empleados.

En el otro ámbito de la estabilidad laboral, el cual obedece con más precisión al desarrollo de nuestro tema, tiene una lectura más uniforme y está referido a la estabilidad frente al despido, a la conservación de empleo. A fin de darle un enfoque amplio, consideramos que debemos entender a este principio frente a la extinción del contrato de trabajo en todos sus aspectos, con especial énfasis en la prohibición del despido injustificado o irrazonable.

Esta prohibición tiene por objeto garantizar que no se abuse de las causales válidas para el despido y que la rescisión sólo sea posible por causas especificadas en la ley, como el despido, la renuncia, el consentimiento mutuo o la jubilación anticipada.

### **2.1.2.3 Estabilidad laboral absoluta**

Ocurre cuando tras haber acontecido el tiempo de tentativa contenido en el artículo 10° del D.S. N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el trabajador no debe ser destituido salvo sea por incidir en cierta causal de falta grave, anticipadamente manifestada. De esta

forma este ideal de persistencia se le resguarda al trabajador la renovación a su puesto laboral.

Además, es importante destacar lo que Obregón (2016) exterioriza cuando sucede un caso de despido injustificado, puesto que el trabajador tiene derecho a la reposición en el empleo.

Es necesario mantener una estabilidad absoluta de trabajo o rehabilitación donde su ausencia invalidaría otros derechos más merecedores de protección, como la libertad de asociación, porque sin reintegro, este derecho no puede subsistir y será nulo.

Asimismo, debe preservarse la absoluta estabilidad laboral de los trabajadores bajo jurisdicción sindical, como en los casos de despido discriminatorio.

Por tanto, con base en estos argumentos, así como en la errónea opinión de que la rehabilitación por sí sola es la única forma de reparar el daño causado por el despido, la Corte Constitucional restableció la estabilidad absoluta del trabajo en nuestro país, y esta sentencia es un precedente de ejecución forzosa, para que el trabajador sea arbitrariamente despedido por esa razón, puede solicitar su reintegro o la opción de indemnización.

Se puede concluir que el modelo de estabilidad laboral absoluta impuesto por la Corte Constitucional en nuestro país no cuenta con consenso y respaldo internacional.

De igual forma, Obregón (2016) argumenta que los estándares internacionales no garantizan la seguridad laboral absoluta, especificando que en caso de despido injustificado, el empleado puede ser indemnizado en lugar de reintegrado. La sustitución debe limitarse, por excepción, sólo a aquellos casos en

los que su falta daría lugar a la pérdida del sentido o naturaleza de otras instituciones, como las involucradas en la libertad sindical.

Esto sucede cuando, después de la finalización del período de prueba, especificado por el plazo. 10 D.S. N° 003-97-TR, Ordenanza Uniforme de la Ley de Productividad y Competitividad del Trabajo, no se podrá despedir a un trabajador, a menos que haya cometido, por cualquier motivo, una falta, previa prueba de fruto grave. Entonces, para este tipo de estabilización, los trabajadores están protegidos al ser reincorporados.

#### **2.1.2.4 Estabilidad laboral relativa**

Se da cuando el contratante hallándose en los mismos acontecimientos de lo relatado líneas supra, se halla autorizado a desagaviar al empleado por la destitución acaecido. Concordando con Pla (como se citó en Obregón, 2016) señala: “La estabilidad inherente se dispone en los casos en los que concurre la defensa en contra el despido, pero ella no concluye en aseverar el reintegro efectivo del empleado”.

Asimismo, el empleador, en circunstancias similares a las descritas anteriormente, tiene derecho a indemnizar al trabajador por el despido. Concordando con Pla (como se citó en Ormeño, 2016) señala: “La estabilidad relativa se corrige en otros casos donde existen protecciones contra despidos, pero no garantizan el regreso del empleado al trabajo productivo”.

La estabilidad laboral relativa propia, cuando hay opción entre el salario del trabajador y su rehabilitación, decisión que, a discreción del legislador, puede depender de la naturaleza del trabajador, del juez o del patrón. En tales casos, los

salarios devengados desde el momento del despido hasta la reincorporación al trabajo suelen pagarse o compensarse.

Por otro lado, Estabilidad laboral relativamente imprecisa en la que se compensa a los trabajadores despedidos.

Por ello, Obregón (2016) asegura que, Si se quiere reducir el nivel de informalidad hay que combatir los factores que la provocan, uno de los pasos a seguir en materia de despidos es mantener el modelo de la Ley de Productividad y Competencia Laboral haber elegido un trabajo relativamente estable, es decir en el caso de despido arbitrario o injustificado, el trabajador tiene derecho a una indemnización.

Para finalizar, Se cree que se requiere estabilidad laboral, pero la estabilidad es relativa, es decir, los trabajadores que son víctimas de despidos injustificados o arbitrarios deben indemnizar ciertos perjuicios por la forma de pago de la indemnización.

### **2.1.3 Definición del Problema**

#### **2.1.3.1 Problema General**

- ¿De qué manera, la desvinculación del trabajador con su empleadora incide en la estabilidad laboral, en la época de aislamiento social, en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020?

#### **1.2.3.2 Problemas Específicos**

- ¿De qué manera, la desvinculación del trabajador con su empleadora incide en la estabilidad laboral absoluta, en la época de aislamiento social, en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020?
- ¿De qué manera, la desvinculación del trabajador con su empleadora incide en la estabilidad laboral relativa, en la época de aislamiento social, en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020?

## **2.2 Finalidad y Objetivos de la Investigación**

### **2.2.1 Objetivo General y Específicos**

#### **2.2.1.1 *Objetivo General***

- Establecer la manera en que la desvinculación del trabajador con su empleadora incide en la estabilidad laboral, en la época de aislamiento social, en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020.

#### **2.2.1.2 *Objetivos Específicos***

- Establecer la manera en que la desvinculación del trabajador con su empleadora incide en la estabilidad laboral, en la época de aislamiento social, en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020.
- Establecer la manera en que la desvinculación del trabajador con su empleadora incide en la estabilidad laboral, en la época de aislamiento social, en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020.

## **2.2.3 Delimitación del Estudio**

### **2.2.3.1 Delimitación Temporal**

La presente investigación se hará en el presente año 2022.

### **2.2.3.2 Delimitación Espacial**

La investigación se hará en la Corte Superior de Justicia de Lima.

### **2.2.3.3 Delimitación Social**

La presente investigación incluye a magistrados de especialidad en derecho laboral.

## **2.2.4 Justificación e Importancia del Estudio**

### **2.2.4.1 Justificación Teórica**

La presente investigación estudiara la figura jurídica de la estabilidad laboral en nuestra realidad social.

### **2.2.4.2 Justificación Metodológica**

La presente investigación busca brindar una propuesta normativa.

### **2.2.4.3 Justificación Práctica**

La presente servirá para garantizar los derechos de los trabajadores.

## **2.3 Hipótesis y Variables**

### **2.3.1 Hipótesis Principal y Especificaciones**

#### **2.3.1.1 Hipótesis General**

- La desvinculación del trabajador con su empleadora incide negativamente en la estabilidad laboral, en la época de aislamiento social, en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020.

### **2.3.1.2 Hipótesis Específicas**

- La desvinculación del trabajador con su empleadora incide negativamente en la estabilidad laboral, en la época de aislamiento social, en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020.
- La desvinculación del trabajador con su empleadora incide negativamente en la estabilidad laboral, en la época de aislamiento social, en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020.

### **2.3.2 Variables e Indicadores**

#### **2.3.2.1 Variable Dependiente**

- La desvinculación del trabajador con su empleadora.

#### **Dimensiones**

- ✓ Ausencia de criterios objetivos

#### **Indicadores**

- ❖ Despido arbitrario
- ❖ Sin causa justa

#### **2.3.2.2 Variable Independiente**

- La estabilidad laboral.

#### **Dimensiones**

- ✓ Estabilidad laboral absoluta
- ✓ Estabilidad laboral relativa

## **Indicadores**

- ❖ Despido injustificado
- ❖ Reposición en el empleo
- ❖ Pago de Indemnización



## CAPITULO III: MÉTODO, TÉCNICA E INSTRUMENTOS

### 3.1 Población y Muestra

Para el desarrollo de este estudio se creó la unidad de análisis del tema “DESVINCULACIÓN DEL TRABAJADOR CON SU EMPLEADORA Y SU INCIDENCIA EN LA ESTABILIDAD LABORAL, EN LA ÉPOCA DE AISLAMIENTO SOCIAL, EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA, 2020”. Tiene una población de unas 64 personas.

Al tratarse de un grupo específico de individuos, estamos desarrollando un trabajo con un diseño de muestra probabilístico, se tiende a desarrollar un muestreo intencional que busca representar lo investigado, esto se encuentra conformado por 64 personas del siguiente modo:

a) Jueces	:	26
b) Especialistas	:	26
c) Jueces Superiores	:	12
<b>Total</b>	:	<b>64</b>

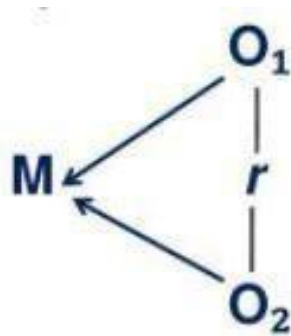
### 3.2. Diseño a utilizar en el Estudio

- **Tipo**

Es una investigación descriptiva – analítico, en donde nuestra población será conformada por jueces, especialistas y Jueces Superiores.

- Nivel

Este es un estudio de correlación descriptivo porque los efectos de las variables se probarán asumiendo que la variable independiente está presente, lo que indica el efecto sobre la variable dependiente.



Donde:

**M** = Muestra

**O<sub>1</sub>** = Variable 1

**O<sub>2</sub>** = Variable 2

**r** = Relación de las variables de estudio.

- **Método**

Según Quesada (2010), señaló que la investigación utilizará un enfoque cuantitativo, por lo que se utilizarán métodos observacionales, documentales, de hipótesis, de inferencia y estadísticos para recolectar la información y sintetizarla para el análisis estadístico.

- **Diseño**

Será **No experimental**, por lo que se verán los fenómenos tal y como se muestran en el contexto natural, para posteriormente estudiarlos, referido a nuestro trabajo, nos enfocaremos en analizar los problemas legales que se han dado sobre nuestro tema de investigación, asimismo analizar posibles sentencias que hayan tomado connotación a nuestro sistema legal, sobre la desvinculación del trabajador con su empleadora y su incidencia en la estabilidad laboral, en época de aislamiento social.

### **3.2 Técnica e Instrumento de Recolección de Datos**

Las técnicas utilizadas en este proceso de investigación son las *entrevistas*, los *cuestionarios*, y la *revisión documental*. Se aplicarán las siguientes técnicas:

#### Análisis documental. -

Esta tecnología se utilizará para obtener datos de normas, libros, tesis, manuales, reglamentos, directrices, tesis, informes, etc.

El análisis de documentos ayuda a obtener el sustento de evidencia, utilizando fuentes que han sido medidas según sus méritos, entre las elegidas en la práctica y las propuestas en la teoría. Las revisiones de documentos más utilizadas son tablas y gráficos, que también son procesados por el procesador estadístico utilizado como una versión cuantitativa de SPSS 20.

#### Encuesta. -

Es una técnica de recopilación de información que implica la formación de preguntas en un cuestionario, en el que las preguntas predeterminadas siempre se hacen en el mismo orden y se formulan de acuerdo con los mismos términos.

El cuestionario se enviará a una muestra de la población para obtener datos de opinión o hechos exactos para así recolectar respuestas para la realización de su análisis estadístico.

#### Juicio de Expertos. -

Hernández, R. Fernández C. y Baptista, P. (2010) nos dicen que: El juicio de expertos se conceptualiza como el criterio de gente instruida y calificada como expertos sobre un tema en específico, en el cual puedan a través de sus conocimientos, brindar informes, evidencias, valor y juicio. (Sampieri, Collado, Carlos, & Lucio, 2010)

Organizar una encuesta que incluye:

- Planifique, dirija, coordine y controle su aplicación.
- Seleccionar las muestras de análisis que se examinarán para cada muestra.
- Desarrollar estrategias a seguir en la selección de instalaciones analíticas.
- Asignar los ejes para este trabajo de investigación
- Clasificar los materiales de la encuesta.

Habiendo explicado, lo que implica realizar una encuesta, me abocare a plantear como es que se realizara la misma, para lo cual se utilizara un cuestionario de preguntas cerradas, que a través de una conversación se le ira preguntando a la muestra seleccionada, a fin de recabar toda la información necesaria, que sirva de fundamento para nuestra investigación.

Descripción de los instrumentos:

Formato de Encuestas. -

Se proponen opciones de preguntas y respuestas para que los administradores de la búsqueda puedan usarlas para obtener lo que se necesita.

Guía de Cuestionario. -

Consiste en secuencias escritas predeterminadas de preguntas, secuenciales y separadas por un capítulo o tema en particular.

Ficha bibliográfica. -

Las herramientas se utilizan para recopilar datos de páginas web, libros, reportes, revistas, proyectos de investigación, conferencias, etc., sobre temas relevantes al tema de estudio.

### **3.4. Procesamiento de Datos**

Validez. -

En su libro Sobre métodos de investigación, Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio afirman que la validez se refiere a la medida en que el instrumento mide la variable que se pretende medir. Por ejemplo, una herramienta válida para medir la inteligencia debería medir la inteligencia, no la memoria. (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2010)

Se conocen varios tipos de validez, pero consideraremos solo aquellos que nos parecen más importantes; así como la validez de constructo, como mencionan los autores anteriores, su valor estructural puede ser considerado el más importante, ya que se refiere a la representación del instrumento, la medida del factor teórico.

La validez de criterio se refiere a una escala creada cuando los resultados se comparan con los estándares externos que busca medir. Un ejemplo que podría arrojar luz sobre este tipo de validez es el de Sampieri, quien nos dijo: "Supongamos que Fernando trata de 'medir' la aceptación de Laura. Luego decide tomar su mano y ver su reacción. Presumiblemente, si ella no lo hace levantar la mano, eso indica aceptación. Pero para asegurarse de que su medida sea correcta, decide usar algún tipo de medida adicional, como mirarse a sí mismo sin quitarse los ojos de encima. Obviamente, si Laura le llamó la atención, sería otra señal de aceptación. Por lo tanto, una medida aceptable se confirma de dos maneras al comparar los dos estándares". (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2010)

Luego tenemos el valor de contenido, que indica "...en qué medida la herramienta refleja un área de contenido particular de lo que se está midiendo". (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2010)

Los instrumentos de procesamiento de datos, son los siguientes:

### **Google Forms**

Se puede conceptualizar a Google Forms, o en español conocido como Formularios de Google, como una herramienta que se encuentra en Google Workspace, mediante la cual se pueden crear diversos tipos de formularios. También se pueden realizar encuestas, test de opciones múltiples, ventas, gastos, y otras distintas opciones.

Google en este caso, nos da un acceso a una herramienta que nos puede servir de mucha ayuda durante toda nuestra vida universitaria, y después. Este formulario se puede adecuar de acuerdo a nuestras múltiples necesidades.

Facilitando la opción de poder extraer los resultados, convirtiéndolos en cuadros estadísticos en una hoja de cálculo (Excel).

Este ha sido un instrumento para llegar fácilmente de manera virtual, a los encuestados.

### **Escala de Likert**

La escala de Likert es un instrumento de medición de resultados, que ha venido siendo usado por todos los investigadores que utilizan la técnica de investigación “encuesta o cuestionario”, con el objetivo de analizar las actitudes y fundamentos de las personas participantes en las encuestas.

En este trabajo en específico, se utilizaron una serie de 10 preguntas cerradas, con 05 alternativas, las cuales fueron basadas en la Escala de Likert, estas fueron:

Evaluación	Puntaje
Totalmente de acuerdo	1
De acuerdo	2
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3
En desacuerdo	4
Totalmente en desacuerdo	5

### **Programa Estadístico con SPSS 24**

Este estudio se basa en el asesoramiento de un estadístico sobre la implementación de SPSS STATISTIC 24, un sistema de gestión de información y análisis estadístico completo y flexible para el análisis cuantitativo.

### **Alfa de Cronbach**

El alfa de Cronbach es un modelo de consistencia intrínseca basado en la media de correlaciones entre factores.

Entre las ventajas de esta medida está su capacidad para estimar cuánto mejorará (o empeorará) la fiabilidad de la prueba si excluye un elemento en particular.

La ecuación del coeficiente  $\alpha$  está representada de la siguiente forma:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

El presente trabajo fue validado a través del instrumento de Alfa de Cronbach, teniendo un resultado confiable, que nos demostró valores satisfactorios. (Alfa de Cronbach = 0.9), lo que determina que existió una correcta consistencia, esto significa que, la validez del instrumento es válido.

### **La Prueba CHI-CUADRADO**

La prueba de independencia chi-cuadrado determina si existe una relación entre dos variables categóricas. Cabe recalcar que esta prueba nos habla de la presencia de una relación entre las variables, pero no indica el grado o tipo de



relación; Es decir, no indica el efecto porcentual de una variable sobre otra, ni la variable que ejerce un efecto. (Sampieri, Collado, Carlos, & Lucio, 2010).

## CAPITULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

### 4.1 Presentación de Resultados

La investigación realizó una encuesta contando con un total de 64 entrevistados especialistas en el tema jurídico a tratar en el presente trabajo, entre los que se encuentran jueces, asistentes jurisdiccionales y profesionales especialistas. Por lo recogido en las preguntas, se mostrarán gráficos porcentuales que resaltarán los datos obtenidos y consecuentemente nos ayudarán a realizar el análisis correspondiente.

#### Pregunta 1

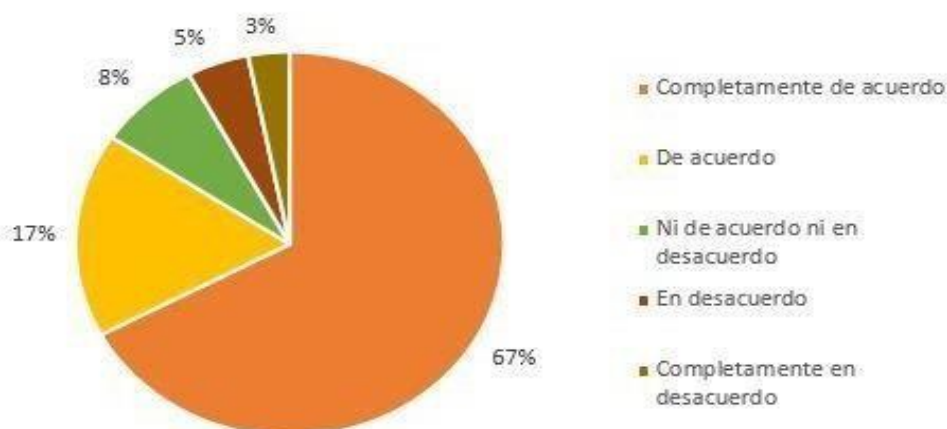
¿Está de acuerdo usted, con que se han vulnerado los derechos laborales de los trabajadores en épocas de COVID 19?

Tabla 1

	Frecuencia		Porcentaje
<b>Completamente de acuerdo</b>	43		67%
<b>De acuerdo</b>	11		17%
<b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b>	5		8%
<b>En desacuerdo</b>	3		5%
<b>Completamente en desacuerdo</b>	2		3%
<b>Total</b>	64		100%

Figura 1

¿Considera usted que se han vulnerado los derechos laborales de los trabajadores en épocas del covid-19?



## INTERPRETACION

Con respecto a que si consideran que se han vulnerado los derechos laborales de los trabajadores en épocas del covid-19, el 67% respondió completamente de acuerdo, el 17% respondió de acuerdo, el 8% respondió ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 5% respondió en desacuerdo, y el 3% respondió completamente en desacuerdo.

## Pregunta 2

¿Cree usted que cualquier contrato de trabajo debería proteger los derechos laborales?

Tabla 2

	Frecuencia	Porcentaje
<b>Completamente de acuerdo</b>	39	61%
<b>De acuerdo</b>	18	28%

<b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b>	5	8%
<b>En desacuerdo</b>	1	2%
<b>Completamente en desacuerdo</b>	1	2%
<b>Total</b>	64	100%

*Figura 2*



## INTERPRETACION

Con respecto a que, si se considera que cualquier contrato de trabajo debería proteger los derechos laborales, el 61% respondió completamente de acuerdo, el 28% respondió de acuerdo, el 8% respondió ni de acuerdo ni en desacuerdo, y el 2% respondió en desacuerdo, completamente en desacuerdo el 2%.

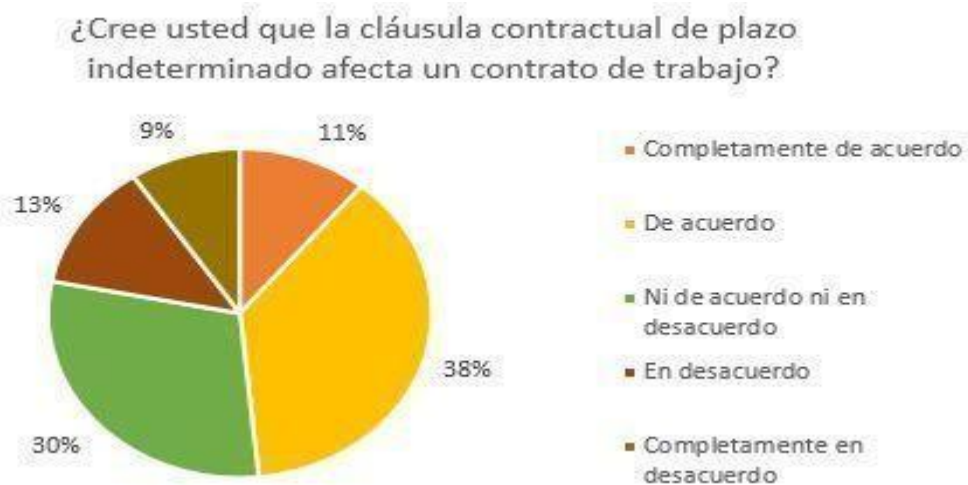
### Pregunta 3

¿Cree usted que la cláusula contractual de plazo indeterminado afecta un contrato de trabajo?

*Tabla 3*

	Frecuencia	Porcentaje
<b>Completamente de acuerdo</b>	7	11%
<b>De acuerdo</b>	24	38%
<b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b>	19	30%
<b>En desacuerdo</b>	8	13%
<b>Completamente en desacuerdo</b>	6	9%
<b>Total</b>	64	100%

Figura 3



## INTERPRETACION

Con respecto a que si se concibe que la cláusula contractual de plazo indeterminado afecta un contrato de trabajo, el 38% respondió de acuerdo, el 30% respondió ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 13% respondió en desacuerdo, y el 9% respondió completamente en desacuerdo.

#### Pregunta 4

¿Usted cree que la relación del trabajador con su empleador durante la pandemia se haya visto deteriorada?

Tabla 4

	Frecuencia	Porcentaje
<b>Completamente de acuerdo</b>	15	23%
<b>De acuerdo</b>	28	44%
<b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b>	11	17%
<b>En desacuerdo</b>	3	5%
<b>Completamente en desacuerdo</b>	7	11%
<b>Total</b>	64	100%

Figura 4



#### INTERPRETACION

Con respecto a que si la relación del trabajador con su empleador durante la pandemia se haya visto deteriorada, el 23% respondió completamente de acuerdo, el 44% respondió de acuerdo, el 17% respondió ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 5% respondió en desacuerdo, y el 11% respondió completamente en desacuerdo.

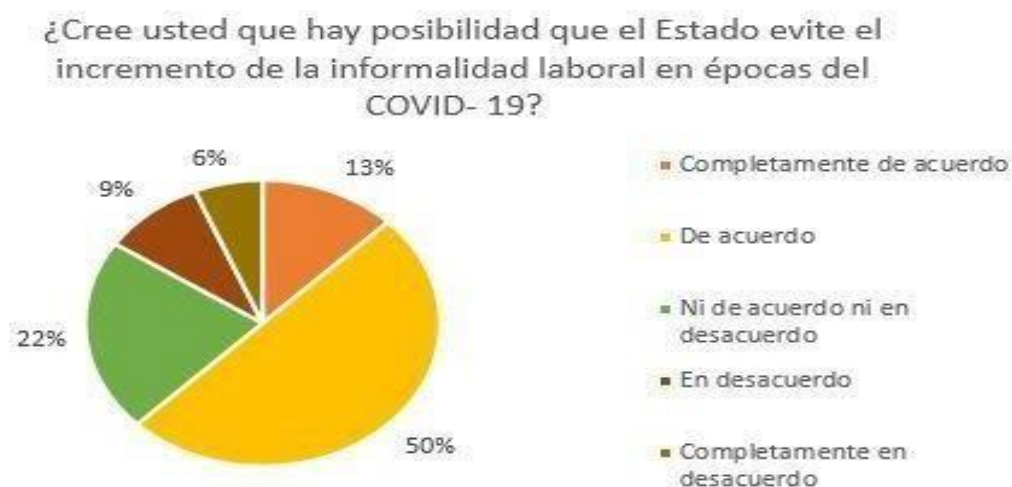
### **Pregunta 5**

¿Cree usted que hay posibilidad que el Estado evite el incremento de la informalidad laboral en épocas del COVID- 19?

*Tabla 5*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Completamente de acuerdo</b>	8	13%
<b>De acuerdo</b>	32	50%
<b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b>	14	22%
<b>En desacuerdo</b>	6	9%
<b>Completamente en desacuerdo</b>	4	6%
<b>Total</b>	64	100%

Figura 5



### INTERPRETACION

Con respecto a que si se considera que hay posibilidad que el Estado evite el incremento de la informalidad laboral en épocas del COVID- 19, el 50% respondió de acuerdo, el 22% respondió ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 9% respondió en desacuerdo, y el 6% respondió completamente en desacuerdo.

### Pregunta 6

¿Cree usted que se vulneran los derechos de los trabajadores con el despido injustificado al presentar una denuncia ante las autoridades competentes por causa de la pandemia?

Tabla 6

	Frecuencia	Porcentaje
<b>Completamente de acuerdo</b>	25	39%
<b>De acuerdo</b>	27	42%



Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	16%
En desacuerdo	1	2%
Completamente en desacuerdo	1	2%
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>

Figura 6



## INTERPRETACION

Con respecto a que si se considera que se vulneran los derechos de los trabajadores con el despido injustificado al presentar una denuncia ante las autoridades competentes por causa de la pandemia, el 39% respondió completamente de acuerdo, el 42% respondió de acuerdo, el 16% respondió ni de acuerdo ni en desacuerdo, y el 2% respondió en desacuerdo.

## Pregunta 7

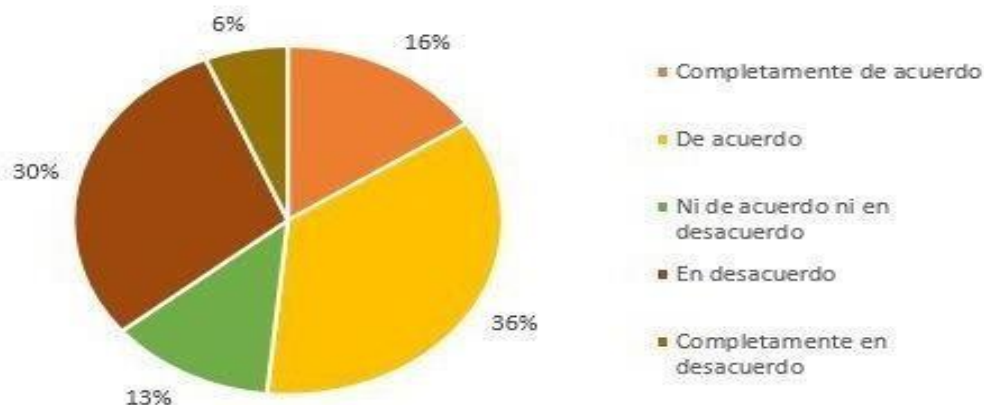
¿Usted considera útil los programas de capacitación sobre despidos injustificados?

Tabla 7

	Frecuencia	Porcentaje
<b>Completamente de acuerdo</b>	10	16%
<b>De acuerdo</b>	23	36%
<b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b>	8	13%
<b>En desacuerdo</b>	19	30%
<b>Completamente en desacuerdo</b>	4	6%
<b>Total</b>	64	100%

Figura 7

¿Usted considera útil los programas de capacitación sobre despidos injustificados?



### INTERPRETACION

Con respecto a que si se consideran útiles los programas de capacitación sobre despidos injustificados, el 16% respondió completamente de acuerdo, el 36% respondió de acuerdo, el 13% respondió ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 30% respondió en desacuerdo, y el 6% respondió completamente en desacuerdo.

### Pregunta 8.

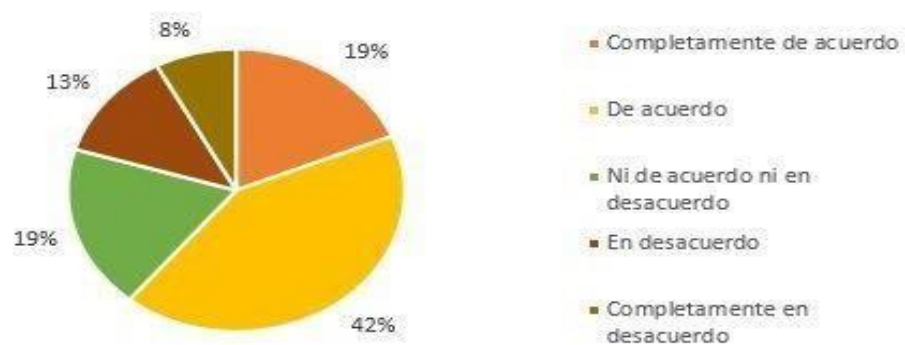
Según su opinión, ¿Está de acuerdo con la manera en que los derechos de los trabajadores se vulneran con el despido injustificado por discriminación a causa de la pandemia?

Tabla 8

	Frecuencia	Porcentaje
Completamente de acuerdo	12	19%
De acuerdo	27	42%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	19%
En desacuerdo	8	13%
Completamente en desacuerdo	5	8%
Total	64	100%

Figura 8

Según su opinión, ¿Está de acuerdo con la manera en que los derechos de los trabajadores se vulneran con el despido injustificado por discriminación a causa de la pandemia?



### INTERPRETACION

Con respecto a que si se considera que está de acuerdo con la manera en que los derechos de los trabajadores se vulneran con el despido injustificado por discriminación a causa de la pandemia, el 19% respondió completamente de acuerdo, el 42% respondió de acuerdo, el 19% respondió ni de acuerdo ni en desacuerdo, y el 13% respondió en desacuerdo.

### **Pregunta 9**

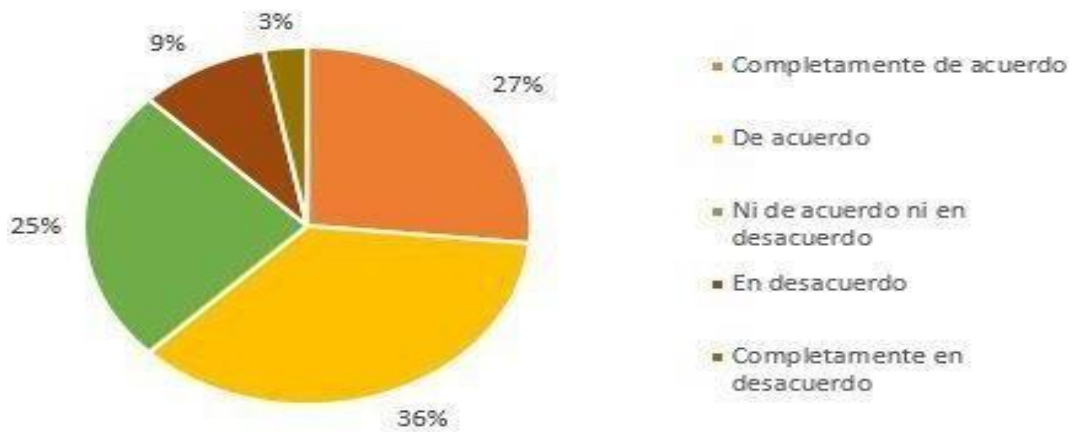
De acuerdo a su experiencia, ¿Cree usted que existe una discriminación sobre la protección de los derechos de los trabajadores?

*Tabla 9*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Completamente de acuerdo</b>	17	27%
<b>De acuerdo</b>	23	36%
<b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b>	16	25%
<b>En desacuerdo</b>	6	9%
<b>Completamente en desacuerdo</b>	2	3%
<b>Total</b>	64	100%

*Figura 9*

De acuerdo a su experiencia, ¿Cree usted que existe una discriminación sobre la protección de los derechos de los trabajadores?



### INTERPRETACION

Con respecto a que si existe una discriminación sobre la protección de los derechos de los trabajadores, el 27% respondió completamente de acuerdo, el 36% respondió de acuerdo, el 25% respondió ni de acuerdo ni en desacuerdo, y el 9% respondió en desacuerdo.

### Pregunta 10

El trabajo remoto se impuso a raíz de la pandemia por la que el mundo ha atravesado, ¿Cree usted que el trabajo remoto es una mejor alternativa que el trabajo presencial?

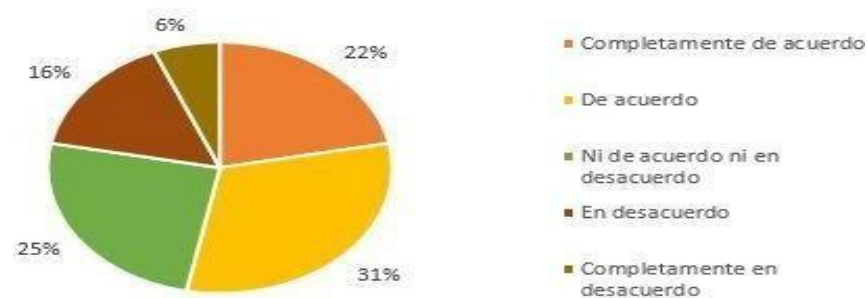
Tabla 10

	Frecuencia	Porcentaje
<b>Completamente de acuerdo</b>	14	22%
<b>De acuerdo</b>	20	31%

<b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b>	16	25%
<b>En desacuerdo</b>	10	16%
<b>Completamente en desacuerdo</b>	4	6%
<b>Total</b>	64	100%

Figura 10

El trabajo remoto se impuso a raíz de la pandemia por la que el mundo ha atravesado, ¿Cree usted que el trabajo remoto es una mejor alternativa que el trabajo presencial?



## INTERPRETACION

Con respecto a que si se considera que el trabajo remoto es una mejor alternativa que el trabajo presencial, el 22% respondió completamente de acuerdo, el 32% respondió de acuerdo, el 25% respondió ni de acuerdo ni en desacuerdo, y el 16% respondió en desacuerdo.

### 4.2 Contrastación de Hipótesis

De lo desarrollado durante esta investigación, con la información doctrinal revelada y la información estadística presentada en los capítulos anteriores, y con las encuestas o cuestionarios utilizados en la Corte Superior de Justicia de Lima, los modelos de aplicación se incluyen como aplicaciones; Podemos presentar las

hipótesis planteadas al inicio de este trabajo como primera respuesta a este estudio. El análisis y comparación de variables independientes y variables dependientes correspondientes al objeto de las hipótesis de esta tesis permite determinar:

#### **4.2.1 Hipótesis Principal**

La desvinculación del trabajador con su empleadora incide negativamente en la estabilidad laboral, en la época de aislamiento social.

#### **4.3 Discusión de Resultados**

De lo obtenido de la pregunta 1, sobre si se consideran vulnerados los derechos laborales de los trabajadores en épocas de covid-19, se ha podido observar que la población ha mostrado estar completamente de acuerdo con esta afirmación.

Respecto a la pregunta 2, sobre si es considerado que, cualquier contrato de trabajo debería proteger los derechos laborales, se ha concluido que la gran mayoría de la población opina que definitivamente sí, sin embargo, hay un pequeño sector que cree lo contrario.

De la pregunta 3 y 4, sobre si se cree que la cláusula contractual de plazo indeterminado afecta un contrato de trabajo y sobre si se considera que la relación del trabajador con su empleador durante la pandemia se haya visto deteriorada, se ha podido observar que la gran mayoría está de acuerdo con ambos supuestos.

De lo obtenido de la pregunta 5, relacionado a que si hay posibilidad que el Estado evite el incremento de la informalidad laboral en épocas del COVID- 19, se pudo observar que la mitad de la población está de acuerdo con el supuesto, pero la otra mitad se vio dividida.

Respecto a lo observado en la pregunta 6, sobre si se vulneran los derechos de los trabajadores con el despido injustificado al presentar una denuncia ante las autoridades competentes por causa de la pandemia, se ha podido definir que la mayoría de la población está completamente de acuerdo con esta afirmación.

De la pregunta 7 y 8, sobre sí se consideran útiles los programas de capacitación sobre despidos injustificados y sobre la manera en que los derechos de los trabajadores se vulneran con el despido injustificado por discriminación a causa de la pandemia, se pudo observar que la población está completamente convencida que estas afirmaciones son correctas.

De lo obtenido en la pregunta 9, relacionado a si están de acuerdo con que existe una discriminación sobre la protección de los derechos de los trabajadores, se ha podido observar que la población ha mostrado estar completamente de acuerdo con esta afirmación.

Respecto a la pregunta 10, sobre si el trabajo remoto es una mejor alternativa que el trabajo presencial, se ha concluido que la mayoría de la población participante, está completamente de acuerdo con esta afirmación.



## **CAPÍTULO V: CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES**

### **6.1. Conclusión**

El derecho al trabajo es considerado uno de los derechos humanos más importantes del país. La estabilidad laboral en la época del aislamiento social se vio afectada porque trajo como consecuencia la desvinculación del trabajador tanto en los sectores públicos como privados.

Se pudo establecer que en la época del aislamiento social se realizó un impacto negativamente en el trabajo ya que era difícil encontrar un puesto de trabajo en una entidad del estado debido a los requisitos que imponían al momento de la selección por lo cual encontrar a una persona idónea dentro del cargo que cumpliera con los estándares que se requerían era una tarea complicada.

La estabilidad laboral absoluta en el aislamiento social se vio afectada dado que los trabajadores eran destituidos a veces sin tener una causal de falta grave anticipadamente manifestada; a pesar de que ello implicaría se le renueve en su puesto laboral.

Podemos concluir que a raíz de una situación extraordinaria o de fuerza mayor, nuestro ordenamiento jurídico no contemplaba dicha situación cuando fue redactada por el legislador peruano a raíz de esto se dijo en un estado de indefensión de los derechos de los trabajadores hecho que los afectó económicamente y laboralmente ya que muchos de ellos perdieron bienes y otras oportunidades laborales.

## 6.2. Recomendaciones

1. Se recomienda a las empresas para ayudar a sus empleadores, esto implicaría un desarrollo de relaciones basadas en el diálogo pacífico, también la implementación de reglamentos laborales a nivel nacional e internacional que implementen políticas recientes o complementarias a las ya establecidas. Al mismo tiempo, de esta manera, se asegurarían de que todos los empleados conozcan los arreglos y la capacitación para participar en el entorno laboral para que se sientan cómodos y seguros al usar el sistema de denuncia y protección.
2. Se recomienda también a las empresas, brindar a los trabajadores una atención médica inmediata ante la sospecha de contagio de coronavirus, teniendo así una rápida respuesta, evitando cualquier tipo de propagación dentro del centro laboral.
3. Se recomienda implementar un mayor control al trabajo en forma remota para aquellos trabajadores que no cuenten con una estabilidad laboral y así no pueda verse afectado en una época de aislamiento social.
4. Se recomiendan modificaciones a la ley del teletrabajo para regular los derechos de los trabajadores, así implementar una nueva modalidad en el trabajo, optando por una modalidad mixta, es decir, presencial y virtual, no solamente tomarlo en cuenta en una situación como un estado de emergencia.

5. Se recomienda usar los contratos indeterminados en la época de aislamiento social para que los trabajadores que accedan a un puesto de trabajo no se vean perjudicados en una situación como un estado de emergencia y así se le pueda reconocer sus beneficios como un trabajador.
  
6. Se recomienda que al Estado que ejecute un plan de contratación masiva para aquellas personas que fueron contratadas por un determinado periodo, así poder agruparlas y colocarlas en un centro laboral específico, dado la situación de emergencia que se dio en el Perú.

## REFERENCIAS

- Alles, M. (2008). Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por Competencias. En M. Alles, *Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por Competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Altamirano, Á., Azuara, O., & González, S. (17 de Abril de 2020). *Factor Trabajo*. Obtenido de <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/que-efectos-tendra-la-covid-19-sobre-el-empleo-de-america-latina-y-el-caribe/>
- Ansuátegui Roig, F. J. (2000). *Razón y voluntad en el estado de derecho*.
- Barrientos. (2017).
- Blackman, A. (2020). *La Política Pública frente al COVID-19: Recomendaciones para América Latina y el Caribe*. Washington: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Claro, C. d. (2018). Glosario de Términos Jurídico. *Poder Judicial República de Chile*.
- Cuba, L. (2017). *El despido arbitratio, desarrollo doctrinario y jurisprudencial*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Cueva, L. (2016). *La Estabilidad Laboral Reforzada de la madre trabajadora* . Obtenido de PUCP:  
[https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/8396/CU-EVA\\_ARANA\\_LIZETH\\_LA%20ESTABILIDAD\\_LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/8396/CU-EVA_ARANA_LIZETH_LA%20ESTABILIDAD_LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- De Buen, N. (2001). *Derechos del trabajador de confianza*. Ciudad de México: Fondo Editorial de la Universidad Nacional Autónoma de México.

- ENAH0. (2019). *Plataforma Nacional de Datos Abiertos*. Obtenido de <https://www.datosabiertos.gob.pe/dataset/encuesta-nacional-de-hogares-enaho-2019-instituto-nacional-de-estadistica-e-informatica-inei>
- Esmili, H. (Abril de 2020). *BBC*. Obtenido de BBC News Mundo: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-52216492>
- Española, R. A. (2020). *RAE*. Obtenido de Real Academia Española: <https://dle.rae.es/derecho>
- et, B. (2007). *Funciones de la administración: Teórica y práctica*. Bahía Blanca: REUN.
- Fernández. (1991).
- Hernandez Sampieri, F. C. (2010). *Metodología de la Investigación*.
- IEP. (junio de 2020). *IEP*. Obtenido de <https://iep.org.pe/>
- Jaramillo, M., & Campos, D. (2019). Contratos Laborales en el Perú: Dinámica y Determinantes. En M. Jaramillo, & D. Campos, *Contratos Laborales en el Perú: Dinámica y Determinantes*. Lima: GRADE. Obtenido de [https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/GRADE\\_di98.pdf](https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/GRADE_di98.pdf)
- Jimenez, E., Barreiro, E., & Sánchez, J. (1998). Los Nuevos Yacimientos de Empleo. En E. Jimenez, E. Barreiro, & J. Sánchez, *Los Nuevos Yacimientos de Empleo*. Barcelona: Fundación CIREM.
- Jurídica, E. (2020). *Enciclopedia Jurídica*. Obtenido de Derecho Laboral: <http://www.encyclopedia-juridica.com/d/derecho-laboral/derecho-laboral.htm>

- Mejía Navarrete, J. (2020). Modernidad, Covid-19 y colonialidad en el Perú. En J. Mejía Navarrete, *Modernidad, Covid-19 y colonialidad en el Perú*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Molinera, J. (2006). Absentismo Laboral. En J. Molinera, *Absentismo Laboral*. Madrid: Fundación Confemetal.
- MTPE. (2020). *MTPE*. Obtenido de MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO:  
[https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/concurso\\_inspecciones/lectura\\_3.pdf](https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/concurso_inspecciones/lectura_3.pdf)
- Obregón, T. (2016). Estabilidad laboral no es sinónimo de reposición. *Revista Derecho & Sociedad*, 199-206.
- OMS. (2020). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de Organización Mundial de la Salud: [https://www.who.int/es/health-topics/coronavirus#tab=tab\\_1](https://www.who.int/es/health-topics/coronavirus#tab=tab_1)
- Oñate, M. (2014). AISLAMIENTO Y PATOLOGÍA INHERENTE: PARALELISMO ENTRE EL RENACIMIENTO EN DOÑA JUANA I DE CASTILLA Y LA ÉPOCA ACTUAL. *Revista Aequitas*, 83-166. Obtenido de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-AislamientoYPatologiaInherenteParalelismoEntreElRe-4809963.pdf>
- Otero. (1995).
- Paredes Infanzón, J. (15 de Mayo de 2012). *LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL PERU*. Obtenido de PODER JUDICIAL DEL PERÚ:  
[https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/74b0aa00418d8511a0f9aced8eb732cb/CSJAP\\_D\\_ARTICULO\\_DOCTOR\\_JELIO\\_PAREDES\\_15052012.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=74b0aa00418d8511a0f9aced8eb732cb](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/74b0aa00418d8511a0f9aced8eb732cb/CSJAP_D_ARTICULO_DOCTOR_JELIO_PAREDES_15052012.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=74b0aa00418d8511a0f9aced8eb732cb)

Pesci. (2008).

Reyes, L. (2012). Derecho Laboral. En L. Reyes, *Derecho Laboral*. Ciudad de México: Red Tercer Milenio.

Roldán. (2004).

Sampieri, H. (2003). *Metodología de la Investigación*. Obtenido de Metodología y Técnicas de la Investigación Social: <http://metodos-comunicacion.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/219/2014/04/Hernandez-Sampieri-Cap-1.pdf>

Sampieri, H., Collado, F., Carlos, B., & Lucio, B. (2010). *Metodología de la Investigación*. México.

Silva, A. (2004). *Conducta Antisocial: Un enfoque psicológico*. Ciudad de México: Editorial Pax.

Valdivieso, M. (2015). *La regulación del periodo de prueba laboral y su influencia en el Derecho a la estabilidad laboral en el Perú*. Obtenido de UNP: <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/2059/DCP-VAL-BAL-2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

# **ANEXOS**



## **ANEXO N° 1: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

### **UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA**

**TÍTULO: “DESVINCULACIÓN DEL TRABAJADOR CON SU EMPLEADORA Y SU INCIDENCIA EN LA ESTABILIDAD LABORAL, EN LA ÉPOCA DE AISLAMIENTO SOCIAL, EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA, 2020”**

Estimado Sr (a), soy el bachiller .....y he culminado mis estudios de pregrado, abocándome a la ejecución de mi Tesis, motivo por el cual recurro a Ud. Para que tenga a bien responder la presente encuesta.

Los datos que Ud. Consigne serán tratados con la debida reserva y confidencialidad, no serán entregados a las autoridades o persona alguna. Muchas gracias.

Objetivo de la entrevista: Realizar la Tesis de Titulación.

Entrevistador: .....

#### **Instrucciones**

El presente documento tiene como objetivo el de recoger informaciones útiles de personas especializadas en el tema:

La validez del instrumento de recolección de datos se compone de 10 ítems, lo que se acompaña con su respectiva escala de estimación que significa lo siguiente:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

Marque con aspa (X) en la escala que figure a la derecha de cada ítem según la opinión que merezca el instrumento de investigación.

**Questionario**

**Ocupación:**

.....

**Género:**

( ) Masculino    ( ) Femenino

ITEM	PREGUNTAS	ESCALAS DE MEDICIÓN				
1	¿Considera usted que se han vulnerado los derechos laborales de los trabajadores en épocas del covid-19?	1	2	3	4	5
2	¿Cree usted que cualquier contrato de trabajo debería proteger los derechos laborales?	1	2	3	4	5
3	¿Cree usted que la cláusula contractual de plazo indeterminado afecta un contrato de trabajo?	1	2	3	4	5
4	¿Usted cree que la relación del trabajador con su empleador durante la pandemia se haya visto deteriorada?	1	2	3	4	5
5	¿Cree usted que hay posibilidad que el Estado evite el incremento de la informalidad laboral en épocas del COVID- 19?	1	2	3	4	5

<b>6</b>	¿Cree usted que se vulneran los derechos de los trabajadores con el despido injustificado al presentar una denuncia ante las autoridades competentes por causa de la pandemia?	1	2	3	4	5
<b>7</b>	¿Usted considera útil los programas de capacitación sobre despidos injustificados?	1	2	3	4	5
<b>8</b>	Según su opinión, ¿de qué manera los derechos de los trabajadores se vulneran con el despido injustificado por discriminación a causa de la pandemia?	1	2	3	4	5
<b>9</b>	De acuerdo a su experiencia, ¿Cree usted que existe una discriminación sobre la protección de los derechos de los trabajadores?	1	2	3	4	5
<b>10</b>	El trabajo remoto se impuso a raíz de la pandemia por la que el mundo ha atravesado, ¿Cree usted que el trabajo remoto es una mejor alternativa que el trabajo presencial?	1	2	3	4	5

## ANEXO N° 2: CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

**TÍTULO: “DESVINCULACIÓN DEL TRABAJADOR CON SU EMPLEADORA Y SU INCIDENCIA EN LA ESTABILIDAD LABORAL, EN LA ÉPOCA DE AISLAMIENTO SOCIAL, EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA, 2020”**

Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos
<p>Variable independiente:</p> <p>X.1 La desvinculación del trabajador con su empleadora.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausencia de criterios objetivos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Despido arbitrario</li> <li>• Sin causa justa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuestas.</li> <li>• Análisis de resoluciones fiscales y judiciales.</li> </ul>
<p>Variable dependiente:</p> <p>Y.1 La estabilidad laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estabilidad laboral absoluta</li> <li>• Estabilidad laboral relativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Despido injustificado</li> <li>• Reposición en el empleo</li> <li>• Pago de indemnización</li> </ul>	

### ANEXO N° 3: MATRIZ DE CONSISTENCIA

#### TÍTULO: “DESVINCULACIÓN DEL TRABAJADOR CON SU EMPLEADORA Y SU INCIDENCIA EN LA ESTABILIDAD LABORAL, EN LA ÉPOCA DE AISLAMIENTO SOCIAL, EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA, 2020”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS Y VARIABLES
<p><b><u>Problema General</u></b> ¿De qué manera, la desvinculación del trabajador con su empleadora incide en la estabilidad laboral, en la época de aislamiento social, en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020</p> <p><b><u>Primer Problema específico</u></b> ¿De qué manera, la desvinculación del trabajador con su empleadora incide en la estabilidad laboral absoluta, en la época de aislamiento social, en la Corte Superior</p>	<p><b><u>Objetivo general:</u></b> Establecer la manera en que la desvinculación del trabajador con su empleadora incide en la estabilidad laboral, en la época de aislamiento social, en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020</p> <p><b><u>Primer Objetivo específico</u></b> Establecer la manera en que la desvinculación del trabajador con su empleadora incide en la estabilidad laboral, en la época de aislamiento social, en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020</p>	<p><b><u>Hipótesis Principal</u></b> La desvinculación del trabajador con su empleadora incide negativamente en la estabilidad laboral, en la época de aislamiento social, en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020</p> <p><b><u>Primera Hipótesis específica</u></b> La desvinculación del trabajador con su empleadora incide negativamente en la estabilidad laboral, en la época de aislamiento social, en la Corte Superior de Justicia de Lima,</p>

<p>de Justicia de Lima, 2020?</p> <p><b><u>Segundo problema específico</u></b></p> <p>¿De qué manera, la desvinculación del trabajador con su empleadora incide en la estabilidad laboral relativa, en la época de aislamiento social, en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020?</p>	<p><b><u>Segundo objetivo específico</u></b></p> <p>Establecer la manera en que la desvinculación del trabajador con su empleadora incide en la estabilidad laboral, en la época de aislamiento social, en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020</p>	<p>2020</p> <p><b><u>Segunda Hipótesis específica</u></b></p> <p>La desvinculación del trabajador con su empleadora incide negativamente en la estabilidad laboral, en la época de aislamiento social, en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020</p>
--	--	---

### ANEXO N° 4: CRONOGRAMA

Las actividades a realizarse se detallan en el siguiente cronograma:

TIEMPO	AÑO 2022								
	MESES								
	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Sep.
ACTIVIDADES									
FASE DE PLANTEAMIENTO									
Revisión bibliográfica									
Determinación del Tema									
Elaboración del Proyecto									



Acopio de Información Teórica										
FASE DE EJECUCIÓN										
Registro de Datos		x								
Análisis estadísticos.										
Interpretación de datos.										
Presentación del Proyecto										

Aprobación del Proyecto									
FASE DE COMUNICACIÓN									
Elaboración del Informe.					x				
Presentación del informe.					x				

**ANEXO N° 5: PRESUPUESTO**

DETALLES	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	TOTAL
RECURSOS HUMANOS			
Entrevistador	2	S/. 1, 000.00	S/. 1, 000.00
Digitador	2	S/. 500.00	S/. 1, 000.00
Auxiliar	1	S/. 700.00	S/. 700.00
Subtotal			S/. 2, 700.00
RECURSOS MATERIALES			

Memoria USB	2	S/. 20.00	S/. 40.00
Papel	1 millar	S/. 9.00	S/. 90.00
Libros	50	S/. 60.00	S/. 3, 000.00
Lapiceros	10	S/. 1.00	S/. 10.00
Libreta de apuntes	2	S/. 10.00	S/. 20.00
Resaltador	2	S/. 2.50	S/. 5.00
Subtotal			S/. 3, 165.00
SERVICIOS			
Movilidad	100	S/. 5.00	S/. 500.00

Copias	200	S/. 0.03	S/. 6.00
Refrigerio	100	S/. 5.00	S/. 500.00
Impresiones	2000	S/. 10.00	S/. 200.00
Anillados	10	S/. 4.00	S/. 40.00
Internet	50 horas	S/. 1.00	S/. 50.00
Subtotal			S/. 1, 296.00
TOTAL GENERAL			S/. 7, 161.00