



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**LOS DERECHOS LABORALES Y EL IMPACTO DEL COVID-
19 EN EL DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI, ENERO A
MARZO DEL 2020**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTOR

AYLLON ZAMALLOA, ANA LUZ

ORCID: 0000-0001-7578-4135

ASESOR

KODZMAN LOPEZ, MARCO ALDRIN

ORCID: 0000-0001-8228-979X

PUCALLPA – PERÚ

2022

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Ayllón Zamalloa, Ana Luz

ORCID: 0000-0001-7578-4135

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado, Pucallpa, Perú

ASESOR

MGTR. KODZMAN LÓPEZ, MARCO ALDRIN

ORCID: 0000-0001-8228-979X

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y Ciencia Política,
Escuela Profesional de Derecho, Pucallpa, Perú

JURADO

Dr. Ramos Herrera, Walter

ORCID: 0000-0003-0523-8635

Dr. Centeno Caffo, Manuel Raymundo

ORCID: 0000-0002-2592-0722

Mgr. Gutierrez Cruz, Milagritos Elizabeth

ORCID: 0000-0002-7759-3209

JURADO EVALUADOR Y ASESOR

Dr. Centeno Caffo,

Manuel Raymundo

Miembro

Mgtr. Gutierrez Cruz,

Milagritos Elizabeth

Miembro

Dr. Ramos Herrera, Walter

Presidente

Mgtr. Kodzman López, Marco Aldrin

Asesor

Agradecimiento

A Alma G. Quevedo Moreyra, que no solo fue mi docente, sino que también una gran amiga, que gracias a sus consejos y enseñanzas que solo una madre da a sus hijos, me dio la oportunidad de conocer más del mundo del derecho.

A la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, que como un padre protege a sus hijos, me acogió en sus aulas mostrándome que todo aquello que antes ni pensaba que fuera posible hoy se vuelve realidad.

Agradezco mucho la ayuda de mis maestros en general, compañeros y amigos, por todo lo anterior en conjunto por todos los copiosos conocimientos que me han otorgado.

Ayllón Zamalloa, Ana Luz

“Ni la bestia ni Dios se plantean problemas. La una porque no piensa y el otro por ser omnisciente. Pero para nosotros, mortales humanos, es la vida laberinto y duda, porque nos encontramos a media agua: partimos de un saber que en buena parte es ignorancia”.

De Roux, citado por Ayllón Zamalloa, Ana Luz

Dedicatoria

A mi familia: A mi Madre y mis Tíos, que siempre me demuestran su amor incondicional, y que a pesar del tiempo aún sigo siendo una niña para ellos.

A mi hijo, que pese a ser un niño, comprende el esfuerzo que realizo para alcanzar la meta que me propuse.

A Dios, que, a pesar de mis errores en la vida, supo perdonarme y me permite comenzar nuevamente.

Ayllón Zamalloa, Ana Luz

RESUMEN

El presente trabajo, tuvo el siguiente problema de investigación ¿Cuáles son los derechos laborales afectados ante el impacto del Covid-19 en el Distrito Judicial de Ucayali, enero a marzo del 2020? Objetivo General: Identificar cuáles son los derechos laborales afectados por el impacto del Covid-19 en el Distrito Judicial de Ucayali. Metodología: tipo descriptivo correlacional no experimental a juicio del investigador con muestra no probabilística, para ello será necesario aplicar una encuesta como nuestra técnica de formulación de preguntas. Resultados: el 45% de los trabajadores del Distrito Judicial de Ucayali – Sede Manco Cápac tienen mejores condiciones de empleo por el tipo de contrato, contrastando con un 30% y 25% que llevan menos tiempo en la institución, 40% de los trabajadores está conformado por los especialistas de los juzgados, teniendo un 60% respondió que a veces está expuesto a buena iluminación según las condiciones de trabajo y el 47% de los encuestados refieren tener mediana condición de salud frente a un 3% que presentaba una muy baja condición de salud y seguridad ante el impacto del Covid-19 en su centro laboral. Conclusión: se identificó los derechos laborales afectados por el impacto del Covid-19 en el Distrito Judicial de Ucayali; teniendo como principal problema la crisis económica que estaba atravesando cada rincón del mundo.

Palabras clave:

Crisis, derechos, impacto, problema, salud, trabajo.

ABSTRACT

The investigation had the following problem: What are the labor rights affected by the impact of Covid-19 in the Judicial District of Ucayali, January to March 2020? General Objective: Identify which are the labor rights affected by the impact of Covid-19 in the Judicial District of Ucayali. Methodology: non-experimental correlational descriptive type in the opinion of the researcher with a non-probabilistic sample, for this it will be necessary to apply a survey as our question formulation technique. Results: 45% of the workers of the Judicial District of Ucayali - Manco Cápac Headquarters have better employment conditions due to the type of contract, contrasting with 30% and 25% who have been in the institution for less time, 40% of the workers are made up of court specialists, with 60% responding that they are sometimes exposed to good lighting according to the working conditions and 47% of those surveyed report having a medium health condition compared to 3% who presented a very low condition of health and safety before the impact of Covid-19 in your workplace. Conclusion: the labor rights affected by the impact of Covid-19 in the Judicial District of Ucayali were identified; having as main problem the economic crisis that was going through every corner of the world.

Keywords:

Crisis, health, impact, problem, rights, work.

CONTENIDO

TITULO DE LA TESIS	
EQUIPO DE TRABAJO	1
FIRMA DE JURADO Y ASESOR	ii
Agradecimiento	iii
Dedicatoria	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
CONTENIDO	viii
INDICE DE TABLAS	x
INDICE DE GRAFICOS	xi
INDICE DE ANEXOS	xii
I. INTRODUCCIÓN	10
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	13
2.1. ANTECEDENTES	13
2.1.1. Antecedentes Internacionales	13
2.1.2. Antecedentes Nacionales	15
2.2. BASES TEÓRICAS DE LA INVESTIGACIÓN	17
2.2.1. INSTITUCIONES DEL DERECHO LABORAL PÚBLICO	17
2.2.1.1. Teoría Estatuaria	17
2.2.1.2. Teoría Contractualista	18
2.2.2. LA TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS Y SU IMPACTO EN EL DERECHO LABORAL	22
2.2.2.1. Origen y Definición	22
2.2.3. ANÁLISIS DE LA LEY N° 29786 “LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO” Y LOS ELEMENTOS QUE CONFIGURAN EL DERECHO A LA SEGURIDAD Y A LA SALUD EN EL TRABAJO	23
2.2.3.1. Principios del Derecho a la Seguridad y la Salud en el Trabajo	23
2.2.3.2. Análisis de los elementos que configuran el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, su regulación normativa y su análisis en la Ley N° 29783 y su modificatoria por Ley N° 30222	25
2.3. MARCO CONCEPTUAL	25
III. METODOLOGÍA	27
3.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	27
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	27

3.3.	DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	27
3.4.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIONES DE DATOS	28
3.5.	PLAN DE ANÁLISIS	29
3.6.	MATRIZ DE CONSISTENCIA	30
3.7.	PRINCIPIOS ÉTICOS	32
IV.	RESULTADOS	34
4.1.	RESULTADOS	34
4.2.	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	46
V.	CONCLUSIONES	50
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	53
	ANEXOS	55

INDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Resultados descriptivos de las condiciones de empleo ante el impacto del Covid-19 en el Distrito Judicial de Ucayali	34
Tabla N° 2: Resultados descriptivos de los efectos que han tenido las condiciones de trabajo ante el impacto del Covid-19.	35
Tabla N° 3: Resultados descriptivos de las estrategias que debe utilizar el Distrito Judicial de Ucayali para mejorar las condiciones de salud y seguridad ante el impacto del Covid-19	40

INDICE DE GRAFICOS

Figura N° 1: Resultados descriptivos de las condiciones de empleo ante el impacto del Covid-19 en el Distrito Judicial de Ucayali	35
Figura N° 2: Resultados descriptivos de los efectos que han tenido las condiciones de trabajo ante el impacto del Covid-19	37
Figura N° 3: Resultados descriptivos de los efectos que han tenido las condiciones de trabajo ante el impacto del Covid-19	37
Figura N° 4: Resultados descriptivos de los efectos que han tenido las condiciones de trabajo ante el impacto del Covid-19	38
Figura N° 5: Resultados descriptivos de los efectos que han tenido las condiciones de trabajo ante el impacto del Covid-19	38
Figura N° 6: Resultados descriptivos de los efectos que han tenido las condiciones de trabajo ante el impacto del Covid-19	39
Figura N° 7: Resultados descriptivos de los efectos que han tenido las condiciones de trabajo ante el impacto del Covid-19	39
Figura N° 8: Resultados descriptivos de las estrategias que debe utilizar el Distrito Judicial de Ucayali para mejorar las condiciones de salud y seguridad ante el impacto del Covid-19	42
Figura N° 9: Resultados descriptivos de las estrategias que debe utilizar el Distrito Judicial de Ucayali para mejorar las condiciones de salud y seguridad ante el impacto del Covid-19	42
Figura N° 10: Resultados descriptivos de las estrategias que debe utilizar el Distrito Judicial de Ucayali para mejorar las condiciones de salud y seguridad ante el impacto del Covid-19	43
Figura N° 11: Resultados descriptivos de las estrategias que debe utilizar el Distrito Judicial de Ucayali para mejorar las condiciones de salud y seguridad ante el impacto del Covid-19	43
Figura N° 12: Resultados descriptivos de las estrategias que debe utilizar el Distrito Judicial de Ucayali para mejorar las condiciones de salud y seguridad ante el impacto del Covid-19	44
Figura N° 13: Resultados descriptivos de las estrategias que debe utilizar el Distrito Judicial de Ucayali para mejorar las condiciones de salud y seguridad ante el impacto del Covid-19	44
Figura N° 15: Resultados descriptivos de las estrategias que debe utilizar el Distrito Judicial de Ucayali para mejorar las condiciones de salud y seguridad ante el impacto del Covid-19	45
Figura N° 16: Resultados descriptivos de las estrategias que debe utilizar el Distrito Judicial de Ucayali para mejorar las condiciones de salud y seguridad ante el impacto del Covid-19	45

INDICE DE ANEXOS

Anexo N° 1: CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	32
Anexo N° 2: PRESUPUESTO DESEMBOLSABLE	32
Anexo N° 3: EVIDENCIA EMPÍRICA	33
Anexo N° 4: INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS.....	61
Anexo N° 5: SOLICITUD DE INFORMACIÓN DEL NÚMERO DE TRABAJADORES POR MODALIDAD DE CONTRATO	63
Anexo N° 6: DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO Y NO PLAGIO	64

I. INTRODUCCIÓN

Para el desarrollo de la presente investigación, fue necesario conocer sobre los regímenes laborales existentes en nuestro país, lo cual despertó mi interés y preocupación en el estudio de los derechos laborales, sobre todo de los trabajadores del Distrito Judicial de Ucayali, quienes se han visto afectados ante el impacto del Covid-19, creando inestabilidad laboral, así como en diferentes sectores motores de la economía local, nacional e internacional.

El tema de los derechos laborales ha sido tocado en diferentes investigaciones en las cuales se desarrolla conceptos teóricos básicos, normas, leyes que, desde una óptica material, lo hacen consistir en la integración de fines y derechos fundamentales que hacen de aquella ritualidad una autentica garantía y ya no un simple formalismo; el propósito de esta investigación es buscar la relación entre los derechos laborales y el impacto del Covid-19 en el Distrito Judicial de Ucayali.

Es por ello, que se busca resolver ¿Cuáles son los derechos laborales afectados ante el impacto del Covid-19 en el Distrito Judicial de Ucayali, enero a marzo del 2020? Y para lograrlo, nos vemos en la necesidad de determinar de qué forma se ven afectados las condiciones de empleo ante el impacto del Covid-19 en el Distrito Judicial de Ucayali, mencionar cuales son los efectos que han tenido las condiciones de trabajo ante el impacto del Covid-19 y establecer las estrategias que debe utilizar el Distrito Judicial de Ucayali para mejorar las condiciones de salud y seguridad ante el impacto del Covid-19; (Casas, 2020), refiere que el “2020 será recordado como el año de la terrible pandemia del Covid-19. El Gobierno declaró el estado de alarma el 14 de marzo para la gestión de la situación de emergencia sanitaria y el confinamiento social mediante la prevención”, esta situación ha generado la suspensión temporal obligatoria del trabajo de numerosas actividades económicas

de manera inmediata con la finalidad de disminuir el riesgo de contagio directo entre los trabajadores.

Asimismo, también refiere que, “la pérdida importante de actividad económica y laboral ha generado una crisis económica y social que ha tratado de amortiguarse con instrumentos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, creado por la pandemia del Covid-19, dejando al mundo en una crisis humanitaria irreparable, que a diferencia de las crisis económicas y financieras del siglo pasado el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social “ha desarrollado en esta inédita emergencia sanitaria medidas extraordinarias para amortiguar sus efectos para las empresas y los trabajadores, que han excepcionado temporalmente las condiciones y requisitos de aplicabilidad de normas ya existentes” (Casas, 2020). Este virus, originario de Wuhan-China, se ha propagado a los cinco continentes del planeta, poniendo al mundo en estado de alerta, motivo por el cual la mayoría de los países entraron en cuarentena) y tomaron nuevas medidas de seguridad para prevenir y disminuir el contagio. La toma de esta medida de confinamiento – aislamiento social - ha provocado que muchos sectores se vean afectados, por el temor de contagio, viéndose reflejado en muchas partes del mundo, creando crisis económica; el Perú no ha sido ajeno a esta situación, ante la alerta de la Organización Mundial de la Salud (OMS), el gobierno peruano mediante el (Decreto de Urgencia 0025-2020, 2020), de fecha 11 de marzo del 2020, “dictó medidas urgentes y excepcionales, las cuales están destinadas a reforzar el sistema de vigilancia y respuesta sanitaria frente al Covid-19 que tendrán vigencia hasta el 31 de diciembre del 2020”.

Todo esto, nos permitirá evaluar cómo se han visto afectados los derechos laborales ante el impacto del Covid-19 en el Distrito Judicial de Ucayali, tomando como muestra la Sede que el órgano jurisdiccional vea conveniente, el cual nos servirá como material de estudio de la presente investigación. para ello, se aplicará la metodología de investigación de tipo

descriptivo correlacional no experimental a juicio del investigador con muestra no probabilística.

Obteniendo como resultados muestras que, el 45% de los trabajadores que lleban más tiempo laborando en la institución se han visto más afectados en sus condiciones de empleo ante el impacto del Covid-19 y esto es debido al tiempo que llevan trabajando, el tipo de contrato, el turno que labora (presencial o remoto), los constantes cambios de horario que impone la institución debido al estado de emergencia, y el cómo se han visto afectados sus vacaciones y/o días libres, contrastando con un 30% y 25% que lleban menos tiempo en la institución; el 40% de los trabajadores esta conformado por los especialistas de los juzgados, el 60% respondió que a veces esta expuesto a buena iluminación, el 45% y 30% respondió que a veces y casi nunca estan expuestos a temperaturas extremas respectivamente, el 70% respondió que la institución brinda capacitaciones acerca de los riesgos en su salud y seguridad en el trabajo; 47.5% refiere tener una mediana condición de salud frente a un pequeño grupo de 3% que refiere tener muy bajas condiciones de salud y seguridad ante el impacto del Covid-19 en su centro laboral.

Se concluyó, con la identificación de los derechos laborales afectados por el impacto del Covid-19 en el Distrito Judicial de Ucayali; teniendo como principal problema la crisis económica que estaba atravesando cada rincón del mundo.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1.ANTECEDENTES

2.1.1. Antecedentes Internacionales

En España, (Heras, 2020), presentó su investigación sobre el “Impacto del Covid-19 en el Mercado de Trabajo: un Análisis de los Colectivos Vulnerables”; Teniendo como objetivo: Recoger reflexiones sobre las cuales podría darse el impacto laboral provocado por la actual crisis sanitaria del COVID19. A través de las estadísticas de paro registrado, afiliaciones a la Seguridad Social y en base al posible efecto sobre el empleo (analizando sus características y composición se determinan cuáles serán los colectivos más perjudicados y/o aquellos que se encuentran en una situación laboral más vulnerable. Al respecto los grupos poblacionales en riesgo suelen ser las mujeres sobre-representada en los sectores productivos más afectados a medio plazo por la crisis sanitaria (Hostelería, Turismo y Comercio), los jóvenes entre los cuales se establece una elevada presencia del desempleo, los inmigrantes por presentar una situación laboral más precaria vinculada con la temporalidad, los mayores de 45 años que han sido muy perjudicados por la última crisis del empleo y los trabajadores menos cualificados o que desarrollan ocupaciones elementales debido a que no pueden adaptar su puesto de trabajo a las condiciones requeridas por el periodo de alarma en relación al teletrabajo. Conclusión: se estableció que el impacto laboral dispar entre los diferentes colectivos poblacionales que profundizará las desigualdades laborales existentes dentro de nuestro mercado de trabajo. No se debe olvidar que el componente humano se esconde detrás de las estadísticas las laborales.

En Colombia, (Almario, 2016) presentó su tesis sobre “Estabilidad y garantías de los Derechos Laborales de los Funcionarios y Empleados del Sector Judicial en Colombia”;

Objetivo: Exponer la situación laboral de los funcionarios y empleados del sector judicial en un contexto social, político y económico, dentro de las posturas del nuevo derecho constitucional; La función de administrar justicia en las últimas décadas ha generado grandes debates internacionales, nacionales y locales; Conclusión: La globalización y la lucha de los funcionarios judiciales por la protección de sus derechos laborales -dada por la evasión y omisión del Gobierno frente a estos temas- han desembocado en estudios académicos de toda índole, en los que se ha procurado establecer la importancia de la Rama Judicial y las garantías laborales de estos funcionarios. Desde la concepción de los nuevos Estados constitucionales, la función del juez tiene importancia como sujeto social con características específicas.

Por su parte (Weller, 2020), en su investigación “La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales”; Objetivo: Identificar la influencia de la digitalización en las grandes tendencias de transformación de los mercados laborales. ¿Cómo impacta la crisis sanitaria del COVID-19 y las medidas para su contención en estas tendencias? En este documento se examinan las maneras en que esta crisis incide en las tendencias de destrucción, generación y transformación del empleo, las amenazas de una creciente desigualdad laboral, y su efecto en la productividad laboral, tanto en el corto como en el mediano plazo. Conclusión: Se constata que, en general, las tendencias vigentes se profundizan y, en algunos casos, se aceleran como consecuencia del impacto de la crisis sanitaria en los mercados laborales. El documento finaliza con una reflexión sobre las implicancias para el diseño de políticas y se concluye que el impacto de la pandemia en los mercados laborales aumenta la presión de avanzar sin demora en los debates sobre las opciones de regulación laboral y protección social que mejor se adecuen a las rápidas transformaciones de los mercados laborales.

De igual forma (Weller et al., 2020), en su investigación: “El impacto de la crisis sanitaria del COVID-19 en los mercados laborales latinoamericanos”; Objetivo: Analizar la crisis sanitaria del COVID-19 y las medidas para su contención tuvieron un fuerte impacto en el mercado laboral de los países latinoamericanos. Las tasas de ocupación cayeron marcadamente. Además, entre los que continuaron empleados se observó un aumento de aquellos que mantienen su vínculo laboral, pero no trabajan, y una reducción de las horas trabajadas. La mayor parte de las personas que perdieron su empleo salieron del mercado laboral ante la imposibilidad percibida de una reinserción a corto plazo. Conclusión: la disminución de las tasas de participación y atenuación de los incrementos de la tasa de desocupación, que aun así, lograron alcanzar niveles históricamente altos en muchos países. En este documento se resumen los ajustes que se realizaron en las encuestas de empleo de seis países de la región y se analizan sus resultados para los primeros meses en que estos países se vieron afectados por la pandemia. Se estudia el impacto de la crisis sanitaria, diferenciado por categorías y grupos de ocupación, ramas de actividad, sexo, edad y educación, así como en el empleo registrado.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

En Lima (Rojas & Palma, 2020), en su investigación sobre “Impacto de oficinas coworking en el desempeño laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana 2020”; El objetivo de este trabajo era medir el impacto de las oficinas coworking en el desempeño de los trabajadores de Lima Metropolitana 2020. Para ello, se encuestó a 112 miembros del coworking Worx, ubicado en Miraflores, por la situación de la pandemia mundial se tuvo que sintetizar la ubicación y el coworking a analizar. Se examinó sus niveles de satisfacción, motivación y clima

organizacional. Recopilando los resultados de los datos cualitativos, referente a las necesidades e importancia que tiene los colaboradores en sus espacios de trabajo, para así poder evaluar los resultados que permitieron definir si los espacios de coworking generan un impacto en el desempeño de los colaboradores. Conclusión: El principal hallazgo determinó que la satisfacción fue la variable que mejor explica el nivel de desempeño de los colaboradores en un 57.2% referente a los resultados de los colaboradores encuestados.

Mientras que (Mendoza, 2020), en su investigación sobre “Impacto económico por Covid-19 en el primer semestre del 2020 a Mypes de Lima Metropolitana”; El objetivo del presente trabajo se enfoca en determinar los principales factores internos y externos que influyen en el impacto económico de las MYPES de Lima Metropolitana que han sido ocasionados por el COVID-19 durante el primer semestre del 2020. Bajo un esquema que enfatiza el análisis macroeconómico y microeconómico de dicho sector, la metodología a implementar será de tipo exploratoria bajo la modalidad de encuestas a empresarios de dicho sector durante la fecha mencionada de la cual el estado de emergencia tuvo mayor énfasis en la restricción laboral que el segundo trimestre de aquel año, obteniendo así como resultados principales que los créditos empresariales no satisfacen la necesidad principal del sector y que la tasa de empleabilidad disminuyó en comparación de anteriores años. Se concluye que, pese a la intervención del gobierno, la disminución de la demanda y proveedores son problemáticas que el gobierno no puede hacer frente.

Asimismo, (Jaramillo & Ñopo, 2020), en su investigación “COVID-19 y shock externo: impactos económicos y opciones de política en el Perú”; Objetivo: Describir el sufrimiento de América Latina ante el impacto del COVID-19 y el shock de precios de materias primas. El

Perú, argumentamos, es un caso en el que el impacto más fuerte proviene de la epidemia. El Perú fue el primer caso de América Latina que reaccionó frente al coronavirus implementando medidas sanitarias y económicas. El país está en cuarentena obligatoria desde el lunes 16 de marzo. Esto trae consigo retos muy importantes para todos los actores económicos. La actividad global y nacional ha sufrido una parada súbita, lo cual tiene implicaciones directas en (i) la capacidad de generación de ingresos de los trabajadores independientes; (ii) los empleos de los trabajadores formales e informales; y (iii) la supervivencia de las empresas pequeñas, medianas y grandes. Conclusión: En este texto, analizamos la situación de los hogares peruanos de cara a la pandemia, explorando sus vulnerabilidades mediante un análisis de sus principal fuente de generación de ingresos: el trabajo. Analizamos también la situación de las empresas que brindan empleo a estos trabajadores. Presentamos un panorama de las principales acciones del Gobierno y ofrecemos algunas recomendaciones.

2.1.3. Antecedentes Locales

No se encontraron antecedentes locales.

2.2. BASES TEÓRICAS DE LA INVESTIGACIÓN

2.2.1. INSTITUCIONES DEL DERECHO LABORAL PÚBLICO

(Miranda, 2004), refiere que para la regulación del empleo público es necesario desarrollar las teorías contractualistas (Derecho Laboral) y estatutarias (Derecho Administrativo).

2.2.1.1. Teoría Estatuaria

La teoría estatutaria, surge por exclusividad de la libre voluntad del derecho administrativo, es por ello que su naturaleza jurídica se encuentra relacionada al trabajo en el empleo público, considerándola de índole unilateral (Miranda, 2004), Cuya relación entre estas dos premisas, existe solamente por el Estado-empleador; considerándose a este último como el empleador principal de un país. En el Estado peruano, las huelgas, amenazas de paros y marchas revelan que los trabajadores no se encuentran del todo en cuanto a las creaciones de leyes, leyes que por cierto son creadas en beneficio de ellos que, por el contrario, deberían de ser creadores de consensos.

2.2.1.1.1. Postulados de la teoría estatutaria.

La teoría estatutaria presenta cinco postulados:

- a. Imposibilidad de un acuerdo contractual. - Este postulado describe la desigualdad en cuanto a la posición jurídica que se encuentran en juego, como es de la voluntad pública y voluntad privada.
- b. Incomerciabilidad del objeto del contrato. – Considerándose al objeto del contrato como uno de los requisitos indispensables del contrato, las de dar, hacer y no hacer, entendiéndose que no podrá ser comercializado.
- c. Regulación mediante Ley. – De todo el contenido que existe entre el empleo público y la ley.
- d. Supremacía de la administración.
- e. Retroactividad de los efectos del acto de nombramiento

2.2.1.2. Teoría Contractualista

Sin embargo, la teoría contractualista, por su parte sostiene que existe una dependencia en el empleo público por ser de naturaleza laboral, teniendo como consecuencia el nacimiento

de un contrato bilateral. Reconociéndose implicancia de la autonomía privada como fuente de derecho en el empleo público (Miranda, 2004).

2.2.1.3.El Contrato de Trabajo

“Los contratos se perfeccionan por el consentimiento de las partes, excepto aquellos que, además, deben observar la forma señalada por la ley bajo sanción de nulidad.” (Código Civil, 2019, art. 1352°)

Entendiéndose, que un contrato es un acuerdo jurídico entre dos o más partes, del cual nacen derechos y obligaciones de indole laboral; Estos, se encuentran regulados en nuestro Código Civil Peruano, a partir del artículo 1351°. Asimismo, no debemos olvidar que mediante un contrato se crea, regula, modifica o extingue una relación jurídica patrimonial.

Según (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2010) en su boletín 001-2010/Diciembre, señala que: “La institución jurídica laboral emblemática del derecho laboral individual lo constituye el contrato individual de trabajo, el cual es ampliamente desarrollado en la legislación, la doctrina y la jurisprudencia”.

2.2.1.4.Elementos Esenciales del Contrato de Trabajo

Para el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, nuestra legislación solo reconoce a 3 elementos esenciales del contrato individual de trabajo:

- La prestación personal de servicio; es decir que, implica que la actividad laboral a efectuarse, debe realizarse de forma personal y directa por el propio trabajador.
Personal e intransferible.
- Otro elemento básico, es la remuneración económica por el trabajo o labor realizada; Esta puede ser cancelada en dinero o en especie y utilizada a su libre disposición.
- La subordinación (dependencia); significa que se encuentra bajo la supervisión de su empleador.

2.2.1.5. Formas de Contratación laboral.

Para el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, es fácil clasificarlo en tres grupos:

- El contrato de trabajo a plazo indeterminado o indefinido; Se le denomina a plazo indeterminado, debido a no tener una fecha de culminación, entendiéndose que puede perdurar en el tiempo hasta que se produzca una causa justificada que amerite su culminación. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2010).
- Los contratos de trabajos sujetos a modalidad; se denominan así, porque tienen una fecha de inicio y culminación (son concebidos como contratos temporales, a plazo fijo o determinados), se encuentran por escrito por lo que, el (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2010) los regula, es decir se registran dentro de los 15 días de su celebración. Se reconocen 09 modalidades:
 - Por incremento de actividad.
 - Por incremento del mercado.
 - Por reconvención empresarial.
 - Ocacional.
 - Suplencia.
 - Emergencia.
 - Por obra determinada o por servicio específico.
 - Intermitente.
 - Por temporada.

“Los trabajadores sujetos a una de estas modalidades tienen derecho a los mismos beneficios que por ley tienen los trabajadores sujetos a contrato indeterminado”.

(Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2010)

- El contrato de trabajo en regimen de tiempo parcial; “Es para los casos en que la jornada semanal del trabajador dividida entre 6 ó 5 días, según corresponda, resulte en promedio no menor de 4 horas diarias, debiendo celebrarse por escrito y obligatoriamente debe registrarse” ante el (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2010) dentro de los 15 días naturales de su celebración; carecen del pago de CTS y del derecho de indemnización en caso de despido arbitrario.

2.2.1.6.Periodo de prueba

El periodo de prueba ordinario o especial; el periodo de prueba esta destinado a trabajadores que realizan actividades de naturaleza común, mientras que el periodo de prueba especial, es para aquellas labores de mayor responsabilidad por el grado de acercamiento al empleador.

2.2.1.7.Suspensión del Contrato de Trabajo

Se puede dar de modo perfecto o de modo imperfecto; en el primer caso, “cuando temporalmente no hay prestación personal del servicio por parte del trabajador y por ende no corresponde el pago o abono de su remuneración. Por ejemplo el permiso o licencia sin goce de haber y el ejercicio del derecho de huelga” y en el segundo caso “cuando temporalmente a pesar de no existir prestación personal del servicio por parte del trabajador se produce el pago de su remuneración o del subsidio correspondiente de ser el caso” (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2010).

2.2.2. LA TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS Y SU IMPACTO EN EL DERECHO LABORAL

2.2.2.1. Origen y Definición

(Romero, 2015, Pag. 32) cita a Ermidia Uriarte (2009), señalando que la Tercerización de servicios se ha convertido en un fenómeno relativamente nuevo a nivel mundial, teniendo como origen conocido a la crisis del 80' que obligó a las empresas a reducir sus costos y a utilizar nuevas técnicas y procedimientos para hacer mucho más eficientes cada uno de los procesos necesarios para la producción de sus productos; una de las empresas pioneras fue Kodak, debido a que no contaba con una estructura financiera y económica capaz de sostener el área de atención al cliente, teniendo la necesidad de contratar a otras empresas que se encarguen de esa labor.

Asimismo, Romero también refiere que, era necesario ocuparse de la tercerización de servicios, mediante un mecanismo jurídico que permitiría el vínculo empresarial entre dos empresas; lo que generaba la celebración de un contrato civil o comercial entre dos empresas, conociéndose a la segunda como tercerizadora, “la que con capital, personal y recursos propios desarrollará de forma más especializada el proceso encomendado, permitiendo que la empresa principal desarrolle con mayor eficiencia su actividad principal” (Romero, 2015, Pag. 33).

Es así que, las empresas principales transferían una de sus áreas o unidades a la empresa tercerizadora, con la finalidad de que se encarguen de realizar todas las funciones con su propio personal, equipos, ambientes, y presupuesto a razón de realizar la labor cedida. “En la tercerización la empresa contratada por la empresa principal, presta un servicio integral, para lo cual debe contar con una estructura productiva suficiente y autónoma, incluyendo su propio personal quienes se desempeñan bajo la dirección de la misma” (Romero, 2015, Pag. 34) cita a Gonzales (2008).

2.2.3. ANÁLISIS DE LA LEY N° 29786 “LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO” Y LOS ELEMENTOS QUE CONFIGURAN EL DERECHO A LA SEGURIDAD Y A LA SALUD EN EL TRABAJO

2.2.3.1. Principios del Derecho a la Seguridad y la Salud en el Trabajo

(Issotools/Excellence, 2016), refiere que: “La Ley N° 29783, tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales, sobre la base de observación del deber de prevención de los trabajadores, el rol y la participación de los empleados y sus empresas sindicales”; es por ello, que mediante el diálogo velan por la seguridad y el cumplimiento de la normativa en dicha materia.

- a. Principio de prevención.- “El jefe debe garantizar, en el lugar de trabajo, que se establezcan los medios y las condiciones necesarias para proteger la vida, la salud y el bienestar de sus trabajadores”, también “de los que no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores” (Issotools/Excellence, 2016).
- b. Principio de responsabilidad. – “El jefe debe asumir las implicaciones económicas, legales y de cualquier otra índole a consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones o a consecuencia de él, conforme a las normas vigentes” (Issotools/Excellence, 2016).
- c. Principio de cooperación. – “El estado, los jefes y los trabajadores, además de las organizaciones deben establecer mecanismos que garanticen una permanente colaboración y coordinación en materia de seguridad y salud en el trabajo” (Issotools/Excellence, 2016).
- d. Principio de información y capacitación. - “Las empresas sindicales y los trabajadores reciben al jefe con una adecuada información y capacitación preventiva en la tarea de

desarrollar, con énfasis en lo que sea potencialmente peligroso para la vida y la salud de trabajadores y su familia” (Issotools/Excellence, 2016).

- e. Principio de gestión integral.- “Todo jefe debe promover e integrar la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo y en la gestión general de la organización” (Issotools/Excellence, 2016).
- f. Principio de atención integral de la salud. - “Los trabajadores que sufran algún accidente de trabajo o enfermedad ocupacional tienen derecho a las prestaciones de salud necesarias y suficientes hasta su recuperación y rehabilitación, procurando su reinserción laboral” (Issotools/Excellence, 2016).
- g. Principio de consulta y participación. - “El estado promueve mecanismos de consulta y participación de las empresas de los trabajadores más representativos y de los actores sociales para la adopción de las mejoras en materia de seguridad y salud en el trabajo” (Issotools/Excellence, 2016).
- h. Principio de primacía de la realidad.- “Los trabajadores, los jefes y los representantes sindicales, además de las entidades públicas y privadas responsables del cumplimiento de la legislación en seguridad y salud en el trabajo brindan información completa y veraz sobre la materia” (Issotools/Excellence, 2016).
- i. Principio de protección. - “Los empleados tienen derecho a que el estado y los jefes aseguren sus condiciones laborales, es decir, que sean dignas y que garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente hablando, siempre de forma continua” (Issotools/Excellence, 2016).

2.2.3.2. Análisis de los elementos que configuran el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, su regulación normativa y su análisis en la Ley N° 29783 y su modificatoria por Ley N° 30222

(Del Campo, 2014), refiere que: “La promoción de condiciones y de un ambiente de trabajo decentes, seguros y saludables, ha sido un objetivo constante de la acción de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde su fundación en 1919” (p. 07).

Del Campo, recoge una definición adicional del Comité Mixto OIT/OMS, en los siguientes términos: “la finalidad de la salud en el trabajo consiste en lograr la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todos los trabajos” (Del Campo, 2014, p. 08). Indicando que para alcanzar el logro de estas metas es necesario la evaluación de los riesgos y la aplicación de un sistema de gestión de la SST.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Análisis:

“Distinción y separación de las partes de algo para conocer su composición” (RAE, 2020).

Contrato:

“Pacto o convenio, oral o escrito, entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada, y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas” (RAE, 2020).

Crisis:

“Cambio profundo y de consecuencias importantes en un proceso o una situación, o en la manera en que estos son apreciados” (RAE, 2020).

Empleador:

“Que emplea. persona que emplea trabajadores” (RAE, 2020).

Impacto:

“Efecto de una fuerza aplicada bruscamente” (RAE, 2020).

Pandemia:

“Enfermedad epidémica que se extiende a muchos países o que ataca a casi todos los individuos de una localidad o región” (RAE, 2020).

Principios:

“Base, origen, razón fundamental sobre la cual se procede discurrendo en cualquier materia” (RAE, 2020).

Seguridad:

“Servicio encargado de la seguridad de una persona, de una empresa, de un edificio” (RAE, 2020).

Social:

“Perteneiente o relativo a una compañía o sociedad, o a los socios o compañeros, aliados o confederados” (RAE, 2020).

Trabajo:

“Ocupación retribuida. Cosa que es resultado de la actividad humana” (RAE, 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1.DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El presente informe corresponde a un diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional porque permite analizar y conocer las características de un hecho o fenómeno de la realidad en un momento determinado del tiempo, a su vez busca establecer la relación y el grado de correlación que existe entre ambas variables en un tiempo único (Aranzamendi, 2015).

3.2.POBLACIÓN Y MUESTRA

El universo de este informe de investigación está constituido por los trabajadores del Distrito Judicial de Ucayali; Por lo tanto, la muestra está conformada por los trabajadores de la Sede Manco Cápac.

Según (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018), refiere que la muestra es una parte de la población y posee una característica representativa, porque representa exactamente las mismas características y cualidades de la población que es objeto de estudio.

3.3.DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Según (Aranzamendi, 2015), “La operacionalización consiste en la correcta ubicación de las variables e indicadores en el contexto de lo que sería la investigación jurídica” (p. 234).

Según (Domínguez, 2015), en el Manual de Metodología de Investigación Científica (MIMI) refiere que: La operacionalización de las variables es un proceso metodológico que consiste en descomponer o desagregar deductivamente las variables que componen el problema de investigación, partiendo de lo más general a lo más específico. Es decir, las variables se

dividen (si son complejas) en dimensiones, aspectos, indicadores, ítems; pero si son concretas solamente en indicadores e ítems.

Este proceso es la parte operativa de la definición operacional de las variables y tiene como propósito construir la matriz metodológica para la elaboración de los instrumentos de investigación (p. 50).

Cuadro N° 1: Operacionalización de las Variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Esquema del marco teórico
V.I. Los derechos laborales	Según (Pérez Porto & Gardey, 2018), “se trata del conjunto de reglas jurídicas que garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo”. Las relaciones laborales están regidas por una ley de contrato de trabajo y diversas normas complementarias.	Se obtendrán los datos de las fuentes primarias, mediante la técnica de la encuesta y se determinara la importancia de los principios de prevención, responsabilidad, cooperación, información y capacitación, gestión integral, atención integral de la salud, consulta y participación, primacía de la realidad y protección que configuran el derecho a la seguridad y la salud en el trabajo.	De las condiciones de empleo	Prevención	1	El contrato del contrato Clases de contrato Análisis de los principios que configuran el derecho a la seguridad y la salud en el trabajo Marco conceptual
				Responsabilidad	1	
				Cooperación	1	
				Información y capacitación	1	
				Gestión integral	1	
				Atención integral de la salud	1	
				Consulta y participación	1	
				Primacía de la realidad	1	
				Protección	1	
				Cargo	1	
			Eficiencia	1		
			Rendimiento	1		
			De las condiciones del trabajo	El contrato por necesidades coyunturales del mercado.	1	
				El contrato ocasional.	1	
El contrato de suplencia.	1					
El contrato de obra determinada o para servicio específico.	1					
El contrato expresamente autorizado por norma especial.	1					
V.D. El impacto del Covid-19	El ministerio de trabajo y promoción del empleo, conforme al numeral 3.2. del art. 3° del Decreto de Urgencia 038-2020, en el que se establece “las medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el Covid-19” (D. U. N° 038-2020, 2020).	Se obtendrán los datos de las fuentes primarias, mediante la técnica de la encuesta y se determinara el impacto del Covid-19 en el distrito Judicial de Ucayali-Sede Manco Cápac.	De las condiciones de seguridad y salud	Internacional	1	Definición del covid-19 Orígenes Impacto social y laboral del covid-19 Suspensión de contratos de trabajo durante la crisis del covid-19
				Nacional	1	
				Local	1	
			Teletrabajo	1		
			Implementación de horarios	1		
			Reconocimiento de vacaciones acumuladas	1		
			Licencias remuneradas	1		
			Pago de salario sin prestación de servicio	1		
			Suspensión perfecta de labores	1		

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIONES DE DATOS

Para la realización de recojo de datos será necesario aplicar la técnica de formulación de preguntas mediante la encuesta, que es el instrumento que nos permite “dar respuestas a problemas tanto en términos descriptivos como de relación a las variables tras la recolección de información sistemática. Esta técnica se emplea sobre una muestra representativa de un colectivo más amplio” (Aranzamendi, 2015, p. 299), el cual se llevó a cabo en el contexto real y cotidiano utilizando procedimiento estandarizados de interrogación.

En esta investigación se aplicó la encuesta, la cual consta de 19 ítems, de los cuales 5 corresponden a la variable de condiciones de empleo, 6 corresponden a la variable de condiciones de trabajo y 8 corresponden a la variable condiciones de seguridad y salud.

Validez del instrumento: En cuanto a su validez, se utilizó la técnica de opinión de expertos y su instrumento el informe de juicio de expertos, aplicado a magistrados del 1er y 2do Juzgado Laboral de la Provincia de Coronel Portillo, con el fin de validar el instrumento de recolección de datos en nuestro caso el cuestionario sobre la evaluación de los derechos laborales y el impacto del Covid-19 (ver anexo N° 05)

Confiabilidad: Se evaluó la confiabilidad del instrumento mediante el Alfa de Cronbach, aplicado a 40 participantes que laboran en el Poder Judicial. Teniendo como resultados mediante el uso del programa SPSS versión 28, del cual se aprecia que el nivel de confianza es de 0.969.

(Rodríguez-Rodríguez & Reguant-Alvarez, 2020), quien cita a Mallery (2003) propone la siguiente escala:

- a) Coeficiente alfa $> .9$ es excelente
- b) Coeficiente alfa $> .8$ es bueno

- c) Coeficiente alfa > .7 es aceptable
- d) Coeficiente alfa > .6 es cuestionable
- e) Coeficiente alfa > .5 es pobre
- f) Coeficiente alfa > .4 es inaceptable

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	39	97.5
	Excluido ^a	1	2.5
	Total	40	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.969	.971	17

Interpretación: Se puede apreciar como resultado, que se obtiene 0.969, lo cual indica que, este instrumento tiene un alto grado de confiabilidad, siendo que, mientras más se acerque al número 1, mayor es la fiabilidad; Por lo que, se tiene que nuestro instrumento tiene un alto grado de confiabilidad, validando su uso para la recolección de datos.

3.5.PLAN DE ANÁLISIS

Para el desarrollo de esta investigación se utilizó el método de análisis cuantitativos empleando el programa SPSS versión 28; el cual consiste en ingresar toda la información de las variables (preguntas de la encuesta) y luego los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta, siendo necesario aplicar el Alfa de Cronbach para medir la confiabilidad, continuando con el calculo de las dimensiones de las variables, para luego obtener el resultado del análisis descriptivo mediante la interpretación de los resultados.

3.6.MATRIZ DE CONSISTENCIA

Cuadro N° 2: Matriz de Consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	PROCEDIMIENTOS METODOLÓGICOS
¿Cuáles son los derechos laborales afectados ante el impacto del Covid-19 en el Distrito Judicial de Ucayali, Enero – Marzo de 2020?	Objetivo General Identificar cuáles son los derechos laborales afectados por el impacto del Covid-19 en el Distrito Judicial de Ucayali Enero – Marzo de 2020.	Variable I. Los derechos laborales	Condiciones de empleo	Prevención Responsabilidad Cooperación Información y capacitación Gestión integral Atención integral de la salud Consulta y participación Primacía de la realidad Protección	Método Experimental
				Cargo Eficiencia Rendimiento	
	Condiciones de trabajo		El contrato por necesidades coyunturales del mercado. El contrato ocasional. El contrato de suplencia. El contrato de obra determinada o para servicio específico. El contrato expresamente autorizado por norma especial.	Instrumentos Encuestas virtuales	
	Objetivos Específicos Determinar de qué forma se ven afectados las condiciones de empleo ante el impacto del Covid-19 en el Distrito Judicial de Ucayali. Mencionar cuales son los efectos que han tenido las condiciones de trabajo ante el impacto del Covid-19.		Variable D. El impacto del Covid-19		Condiciones de seguridad y salud
				Teletrabajo Implementación de horarios Reconocimiento de vacaciones acumuladas Licencias remuneradas	

	<p>Establecer las estrategias que debe utilizar el Distrito Judicial de Ucayali para mejorar las condiciones de salud y seguridad ante el impacto del Covid-19.</p>			<p>Pago de salario sin prestación de servicio</p> <p>Suspensión perfecta de labores</p>	
--	---	--	--	---	--

3.7.PRINCIPIOS ÉTICOS

Para la elaboración de esta investigación se tomó como base la línea de investigación de la Facultad de Derecho y Ciencia Política aprobada según la Resolución N° 0535-2020-CU-ULADECH Católica de fecha Chimbote 22 de julio del 2020, acorde a la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE) establecidas por la Unesco; dicha línea de investigación corresponde al Derecho Público y Privado con el objetivo de desarrollar investigaciones relacionadas al estudio de instituciones jurídicas vinculadas al derecho público o privado, asimismo para la elaboración de las bases teóricas se utilizaron conocimientos y fuentes que se encuentran protegidas legalmente (derechos de autor y propiedad intelectual).

La protección de los derechos: de la intimidad, la buena imagen, la vida privada, la propiedad intelectual y los derechos de autor se encuentran bajo el siguiente marco legal:

La (Constitución Política del Perú, 1993, art. 02), refiere que: Toda persona tiene derecho:

- Inc. 01 “a la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física”.
- Inc. 04 “a la libertad de información, opinión, expresión y difusión del pensamiento mediante la palabra oral o escrita o la imagen...”
- Inc. 07 “al honor y a la buena reputación, a la intimidad personal y familiar, así como a la voz y a la imagen propias. toda persona afectada por afirmaciones inexactas o agraviada en cualquier medio de comunicación social tiene derecho a que éste se rectifique en forma gratuita, inmediata y proporcional, sin perjuicio de la responsabilidad de ley”.

El (Código Penal, 2020, art. 216), refiere que se considera delito: a quien estando autorizado para publicar una obra, lo hiciera:

- Lit. a: “sin mencionar en los ejemplares el nombre del autor, traductor, adaptador, compilador o arreglador”.
- Lit. b: “estampe el nombre con adiciones o supresiones que afecten la reputación del autor como tal ...”.
- Lit. c: “publique la obra con abreviaturas ... sin consentimiento del titular del derecho”.

Asimismo el (Código Penal, 2020, art. 219), también refiere que: el delito de plagio “... el que con respecto a una obra, la difunda como propia, en todo o en parte, copiándola o reproduciéndola textualmente...”

De igual forma, es necesario la aplicación de las (Normas Apa 7ma, 2020; Reglamento del Comité de Ética en Investigación, 2019; Código de Ética para la Investigación, 2020) entre otras normas internas de Uladech-Católica. (ver anexo N° 02)

3.7.1. Evidencias de su Aplicación

La elaboración del análisis crítico del objeto de estudio, se encuentra sujeto a los lineamientos éticos del (ACE, 2019; Código de Ética para la Investigación, 2019) y de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, basados en los principios de protección a las personas, de libre participación y derecho a estar informado, de beneficencia y no maleficencia, de justicia y de integridad científica; sin olvidar que ninguno de estos principios exime al investigador de su responsabilidad ética y deontológica.

Los principios éticos se ven reflejados en la Declaración de Compromiso Ético y No Plagio, en la que el investigador asume la responsabilidad de no hacer público el contenido, identidad y resultados que se obtengan en la unidad de análisis.

IV. RESULTADOS

4.1.RESULTADOS

Resultados fueron obtenidos de 40 trabajadores, los cuales se dividen en condiciones de empleo, condiciones de trabajo y condiciones de seguridad y salud.

4.1.1. DE LAS CONDICIONES DE EMPLEO

Tabla N° 1: Resultados descriptivos de las condiciones de empleo ante el impacto del Covid-19 en el Distrito Judicial de Ucayali

¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la institución?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	MAS DE 5 AÑOS	18	45.0
	MENOS DE 5 AÑOS	12	30.0
	MAS DE 1 AÑO	10	25.0
	Total	40	100.0

¿Qué tipo de contrato tiene usted en la institución?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	CAS	14	35.0
	728	18	45.0
	TERCERIA	8	20.0
	Total	40	100.0

¿En qué turno que labora?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	MAÑANA	40	100.0

¿Los horarios de trabajo los fija la empresa sin posibilidad de cambio?

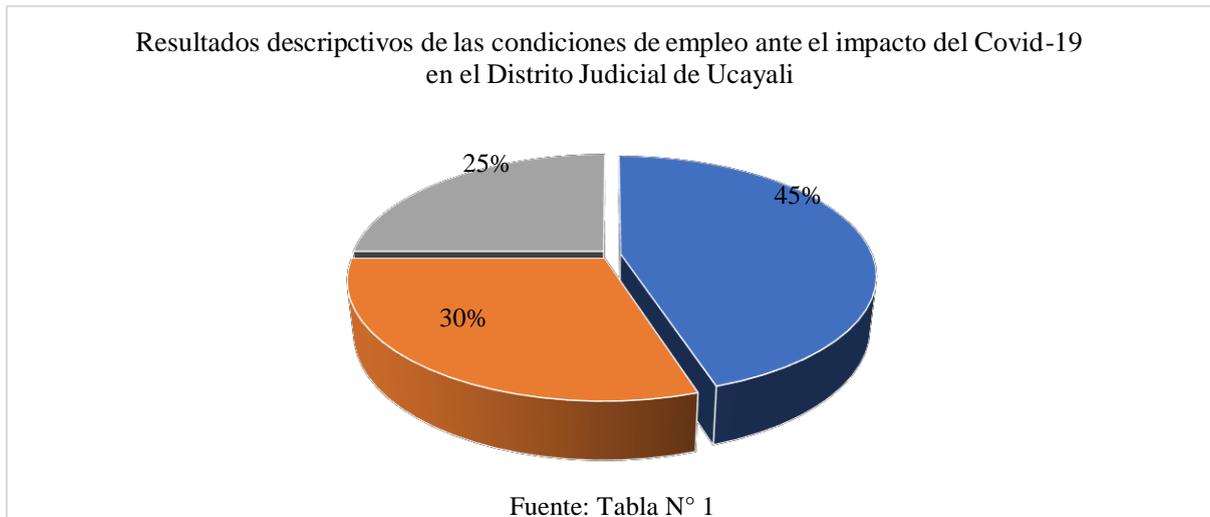
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	SI	40	100.0

¿Tiene vacaciones, días libres?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	SI	22	55.0
	NO	10	25.0
	A VECES	8	20.0
	Total	40	100.0

Fuente: Cuestionario Sobre Derechos Laborales y el Impacto del Covid-19 en el Distrito Judicial de Ucayali, Enero a Marzo 2020.

Figura N° 1: Resultados descriptivos de las condiciones de empleo ante el impacto del Covid-19 en el Distrito Judicial de Ucayali



Interpretación de la Tabla N° 1:

Según los datos obtenidos de las condiciones de empleo ante el impacto del Covid-19 en el Distrito Judicial de Ucayali, se puede observar que del 45% de los trabajadores que llevan más tiempo laborando en la institución es el 45% que tienen mejores condiciones de empleo por el tipo de contrato 728, contrastando con un 30% y 25% que llevan menos tiempo en la institución.

4.1.2. DE LAS CONDICIONES DEL TRABAJO

Tabla N° 2: Resultados descriptivos de los efectos que han tenido las condiciones de trabajo ante el impacto del Covid-19.

¿Cuál es su ocupación en el trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	MAGISTRADO	8	20.0
	ESPECIALISTA	16	40.0
	AUXILIAR JUDICIAL	8	20.0
	PERSONAL DE VIGILANCIA	4	10.0
	PERSONAL DE LIMPIEZA	4	10.0
	Total	40	100.0

¿En su trabajo está expuesto a: buena iluminación?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	CASI NUNCA	6	15.0
	A VECES	24	60.0
	CASI SIEMPRE	10	25.0
	Total	40	100.0

¿En su trabajo está expuesto a: temperaturas extremas?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	NUNCA	6	15.0
	CASI NUNCA	12	30.0
	A VECES	18	45.0
	CASI SIEMPRE	4	10.0
	Total	40	100.0

¿La institución le brinda capacitaciones acerca de los riesgos en su salud y seguridad en su trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A VECES	8	20.0
	CASI SIEMPRE	28	70.0
	SIEMPRE	4	10.0
	Total	40	100.0

¿La institución brinda equipos de protección personal (gorro, barbijo, guantes, botas de silicona)?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A VECES	17	42.5
	CASI SIEMPRE	23	57.5
	Total	40	100.0

¿Usa usted el equipo de protección personal completo?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A VECES	12	30.0
	CASI SIEMPRE	9	22.5
	SIEMPRE	19	47.5
	Total	40	100.0

Fuente: Cuestionario Sobre Derechos Laborales y el Impacto del Covid-19 en el Distrito Judicial de Ucayali, Enero a Marzo 2020.

Figura N° 2: Resultados descriptivos de los efectos que han tenido las condiciones de trabajo ante el impacto del Covid-19

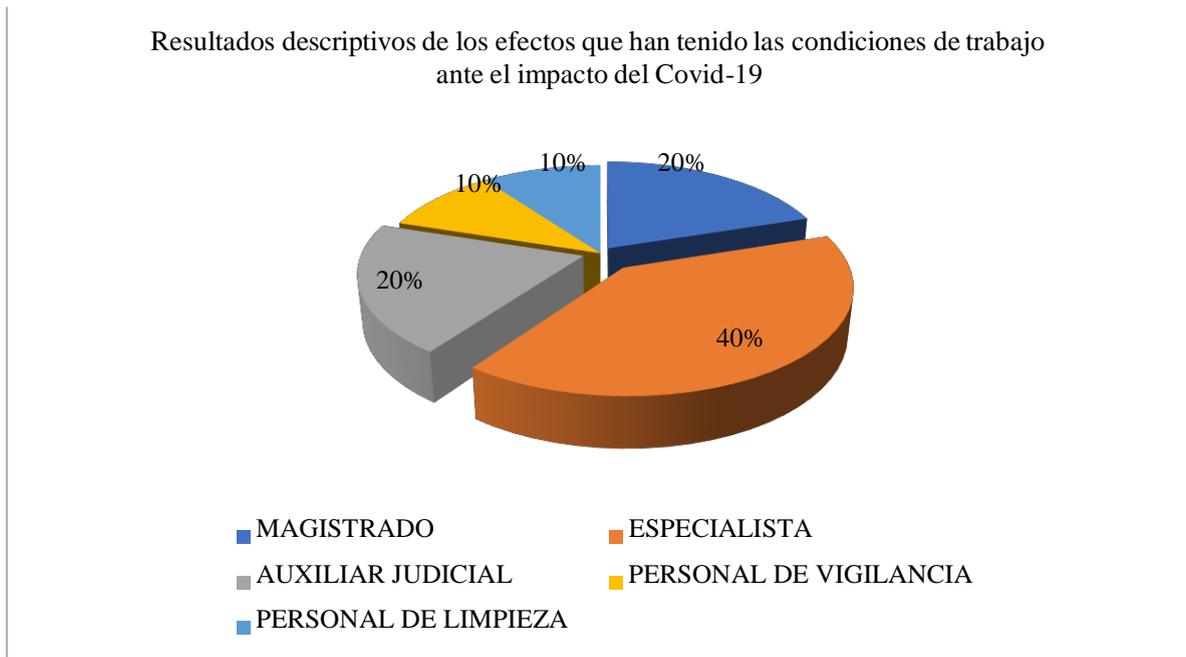


Figura N° 3: Resultados descriptivos de los efectos que han tenido las condiciones de trabajo ante el impacto del Covid-19

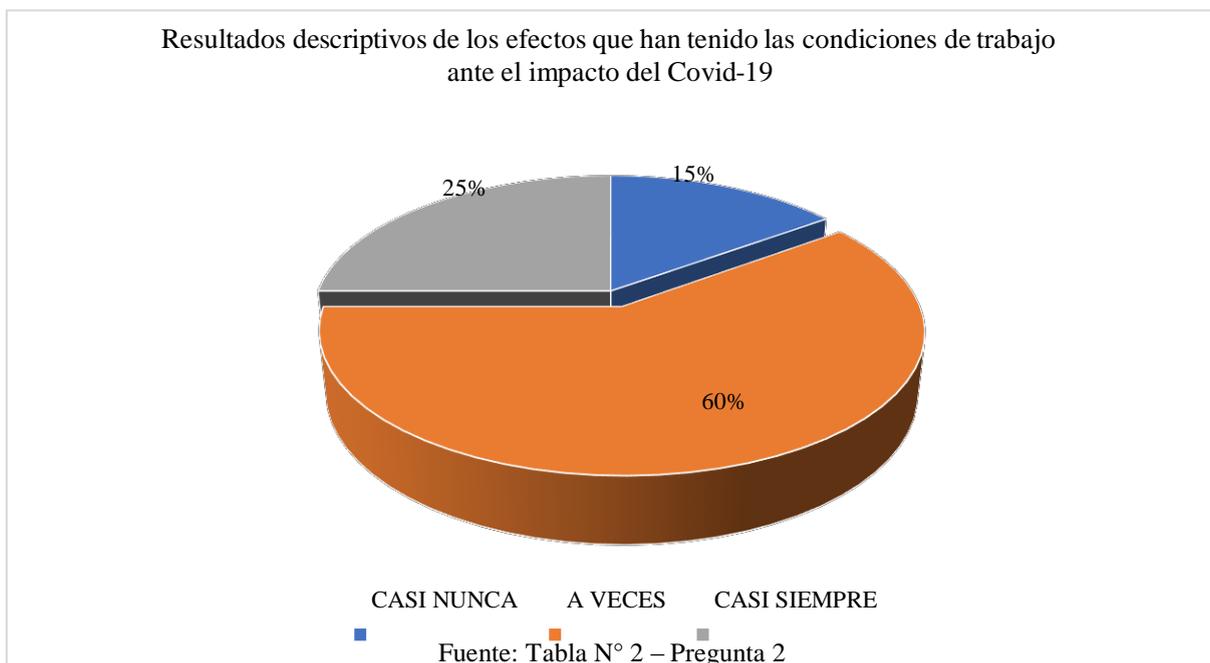


Figura N° 4: Resultados descriptivos de los efectos que han tenido las condiciones de trabajo ante el impacto del Covid-19

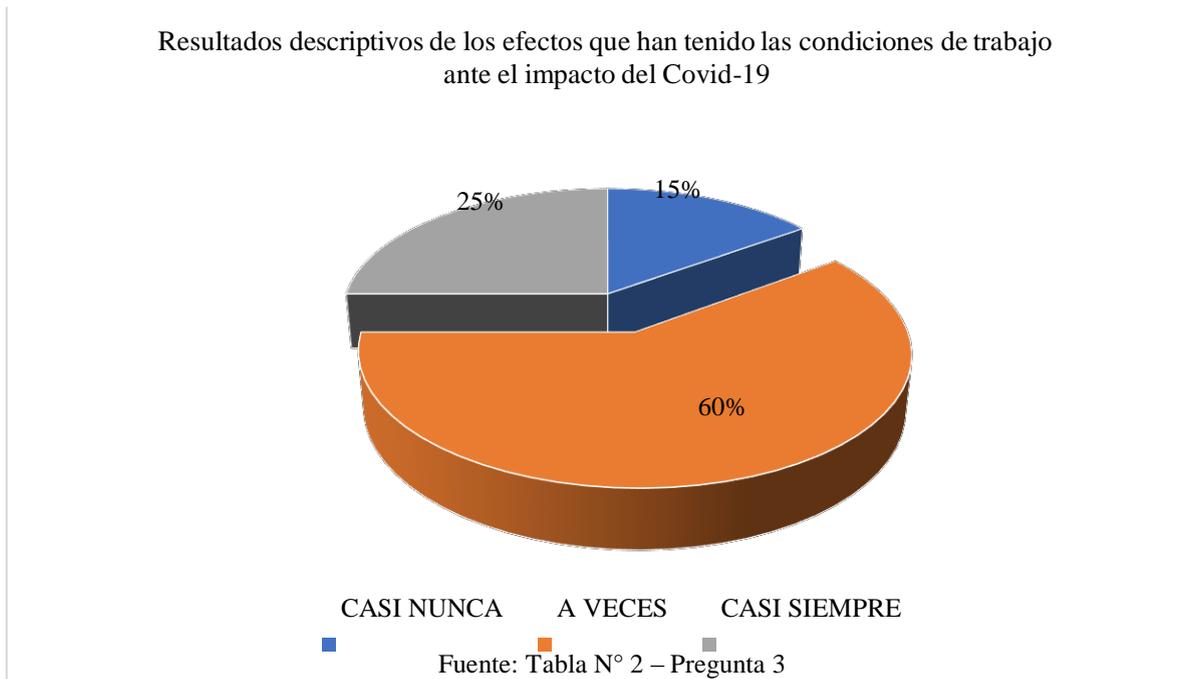


Figura N° 5: Resultados descriptivos de los efectos que han tenido las condiciones de trabajo ante el impacto del Covid-19

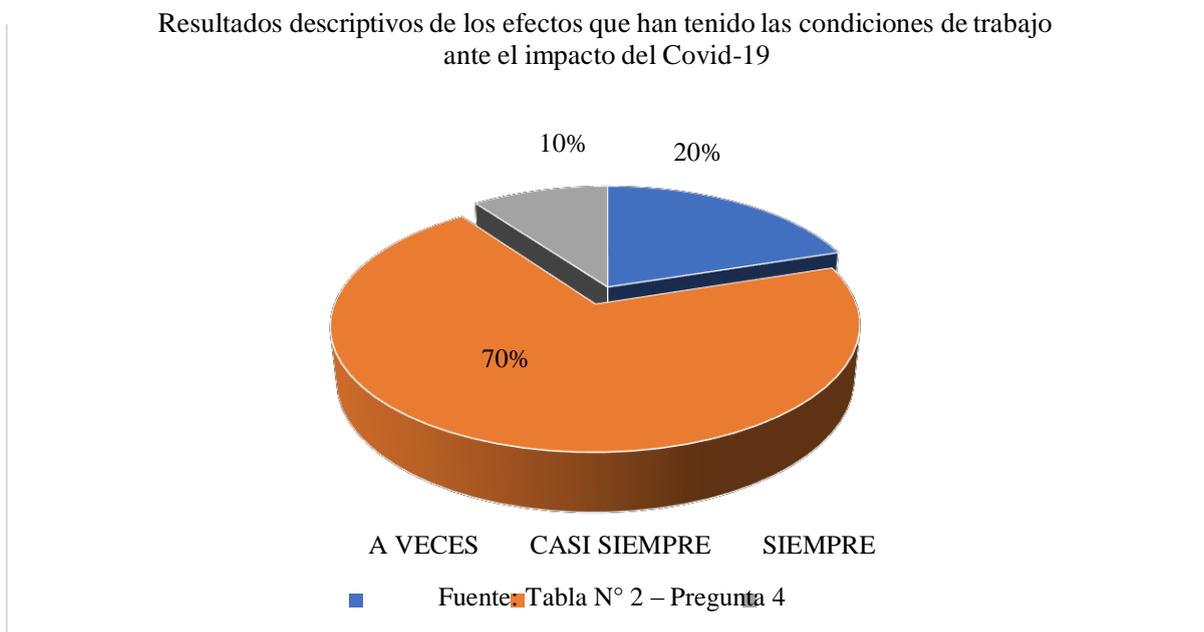
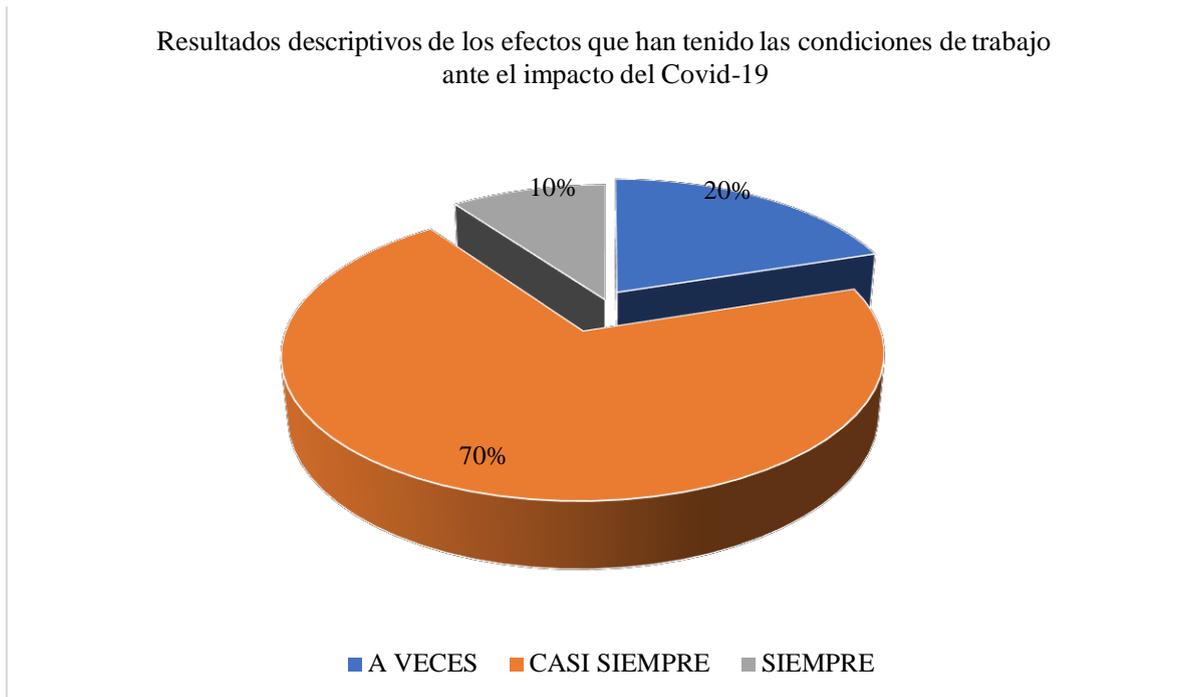
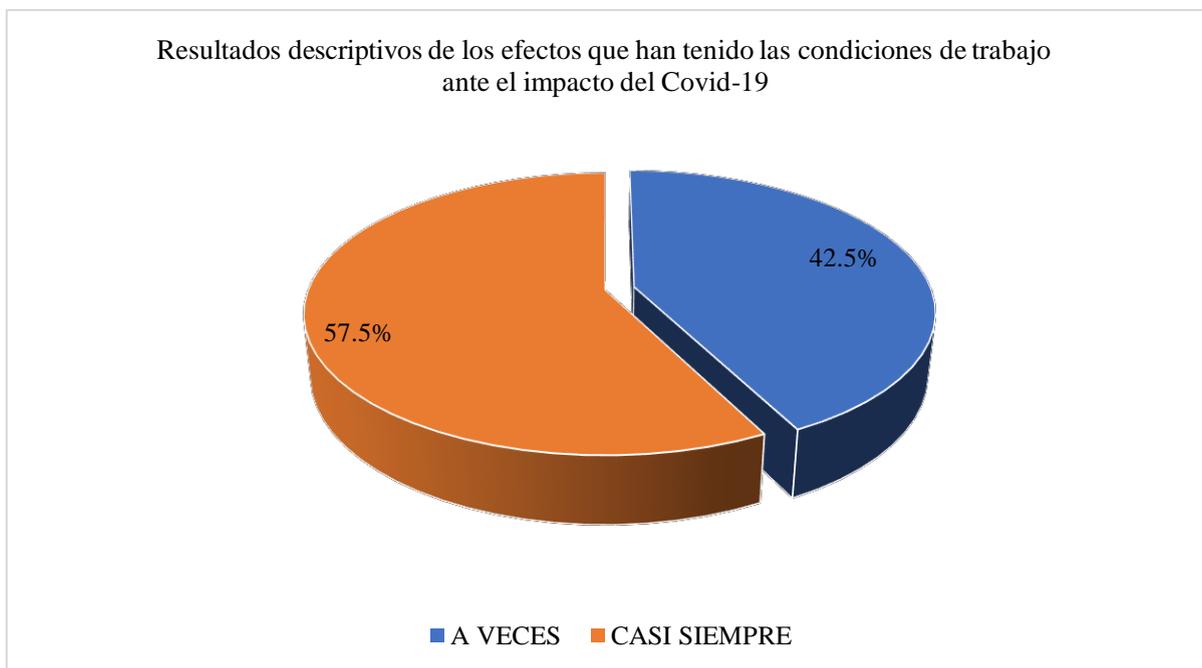


Figura N° 6: Resultados descriptivos de los efectos que han tenido las condiciones de trabajo ante el impacto del Covid-19



Fuente: Tabla N° 2 – Pregunta 5

Figura N° 7: Resultados descriptivos de los efectos que han tenido las condiciones de trabajo ante el impacto del Covid-19



Fuente: Tabla N° 2 – Pregunta 6

Interpretación de la Tabla N° 2:

Según los datos obtenidos de los efectos que han tenido las condiciones de trabajo ante el impacto del Covid-19, se puede observar que el 40% de los trabajadores esta conformado por los especialistas de los juzgados, el 60% respondió que a veces esta expuesto a buena iluminación, el 45% y 30% respondió que a veces y casi nunca estan expuestos a temperaturas extremas respectivamente, el 70% respondió que la institución brinda capacitaciones acerca de los riesgos en su salud y seguridad en el trabajo, el 57% y 42.5% respondió que casi siempre y a veces respectivamente, la institución brinda equipos de proteccion personal con una 47% y 30% respondió que siempre y a veces respectivamente, usan los equipos de protección personal.

4.1.3. DE LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD

Tabla N° 3: Resultados descriptivos de las estrategias que debe utilizar el Distrito Judicial de Ucayali para mejorar las condiciones de salud y seguridad ante el impacto del Covid-19

En general, usted diría que su salud es:

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	MUY BAJA	3	7.5
	BAJA	8	20.0
	MEDIA	19	47.5
	ALTA	10	25.0
	Total	40	100.0

Tiene limitaciones al hacer esfuerzos moderados como mover una mesa o caminar más de 1 hora

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	MUY BAJA	10	25.0
	BAJA	19	47.5
	MEDIA	8	20.0
	ALTA	3	7.5
	Total	40	100.0

Tiene limitaciones al subir las escaleras:

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	MUY BAJA	10	25.0
	BAJA	20	50.0

MEDIA	10	25.0
Total	40	100.0

¿En su trabajo hizo menos de lo que hubiera querido hacer a causa de su salud física?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	MUY BAJA	15	37.5
	BAJA	16	40.0
	MEDIA	4	10.0
	ALTA	4	10.0
	MUY ALTA	1	2.5
	Total	40	100.0

¿Usted ha dejado de hacer algunas tareas en su trabajo o en sus actividades cotidianas?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	MUY BAJA	14	35.0
	BAJA	18	45.0
	MEDIA	5	12.5
	ALTA	2	5.0
	Total	39	97.5
	Perdidos	Sistema	1
Total		40	100.0

¿Usted hizo menos de lo que hubiera querido hacer, por algún problema emocional?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	MUY BAJA	2	5.0
	BAJA	6	15.0
	MEDIA	12	30.0
	ALTA	8	20.0
	MUY ALTA	12	30.0
	Total	40	100.0

¿Usted no hizo su trabajo o sus actividades tan cuidadosamente como de costumbre, por algún problema emocional?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	MUY BAJA	18	45.0
	BAJA	12	30.0
	MEDIA	5	12.5
	ALTA	5	12.5
	Total	40	100.0

¿Hasta qué punto de dolor le ha dificultado su trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	MUY BAJA	3	7.5
	BAJA	6	15.0
	MEDIA	16	40.0
	ALTA	12	30.0
	MUY ALTA	3	7.5

Total	40	100.0
-------	----	-------

Fuente: Cuestionario Sobre Derechos Laborales y el Impacto del Covid-19 en el Distrito Judicial de Ucayali, Enero a Marzo 2020.

Figura N° 8: Resultados descriptivos de las estrategias que debe utilizar el Distrito Judicial de Ucayali para mejorar las condiciones de salud y seguridad ante el impacto del Covid-19

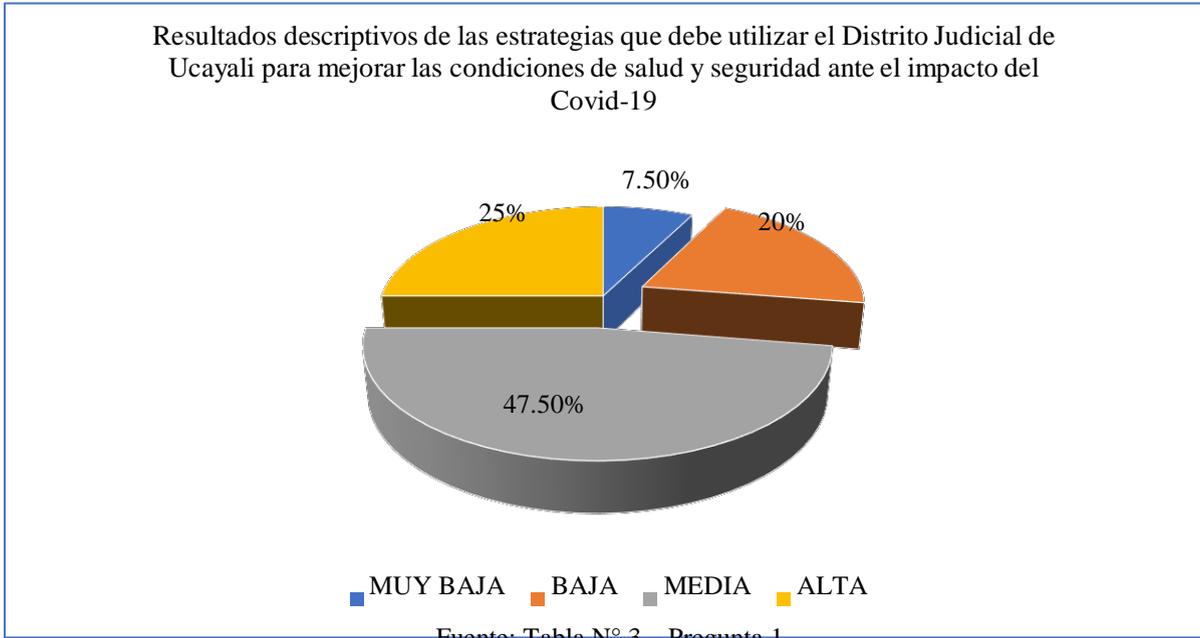


Figura N° 9: Resultados descriptivos de las estrategias que debe utilizar el Distrito Judicial de Ucayali para mejorar las condiciones de salud y seguridad ante el impacto del Covid-19

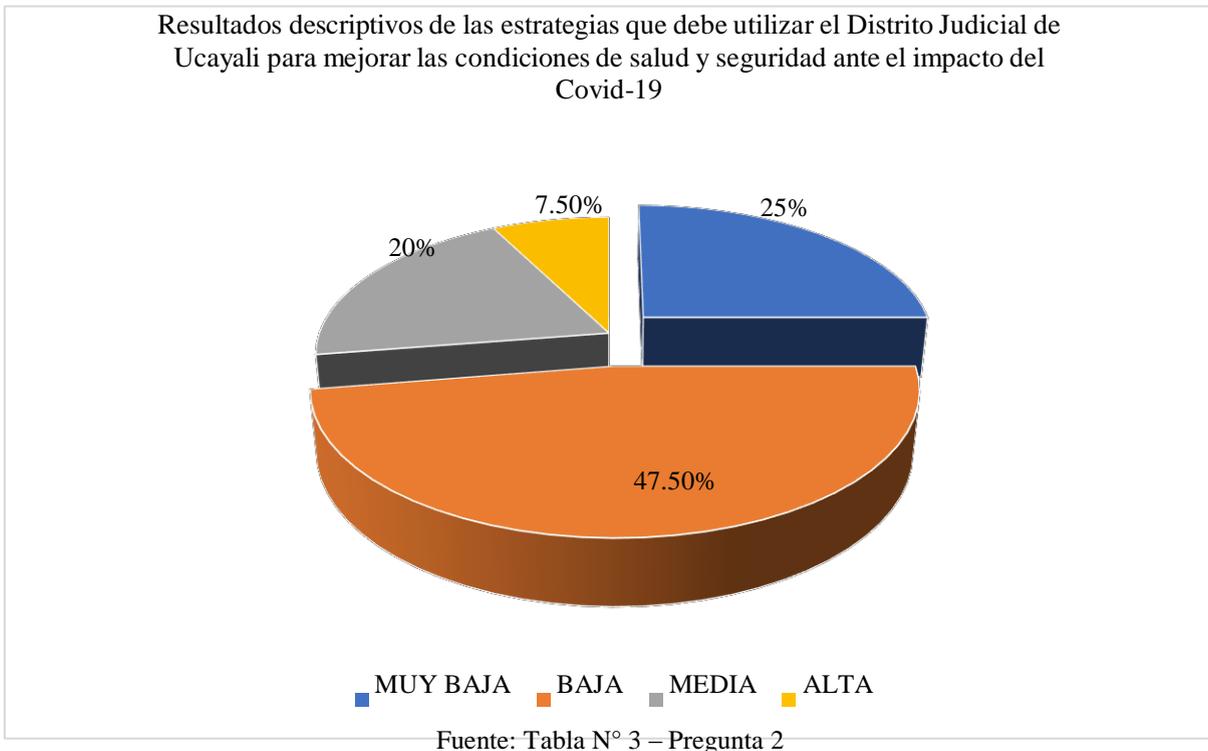


Figura N° 10: Resultados descriptivos de las estrategias que debe utilizar el Distrito Judicial de Ucayali para mejorar las condiciones de salud y seguridad ante el impacto del Covid-19

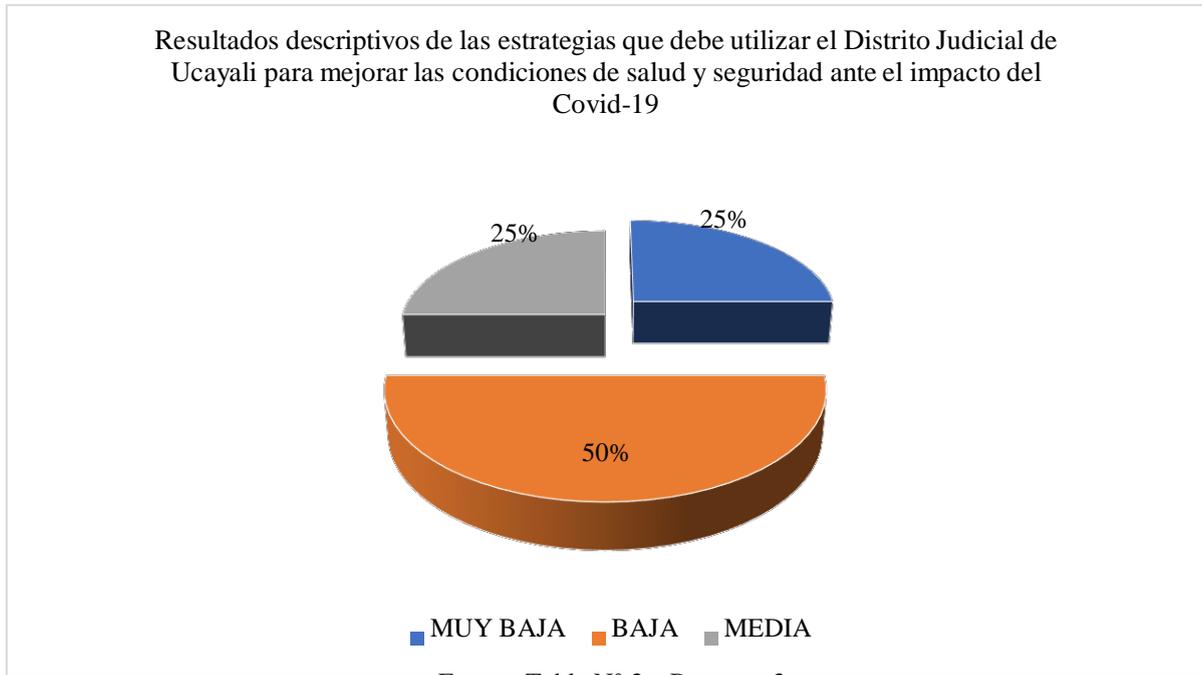


Figura N° 11: Resultados descriptivos de las estrategias que debe utilizar el Distrito Judicial de Ucayali para mejorar las condiciones de salud y seguridad ante el impacto del Covid-19

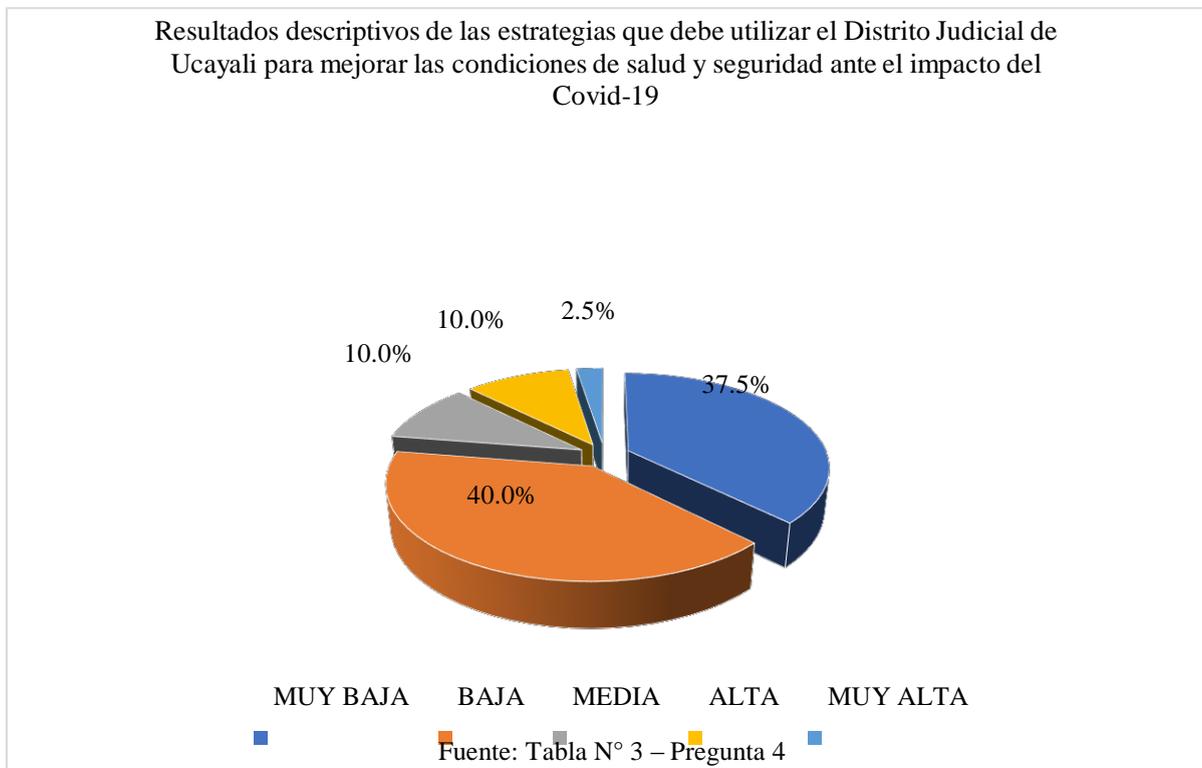


Figura N° 12: Resultados descriptivos de las estrategias que debe utilizar el Distrito Judicial de Ucayali para mejorar las condiciones de salud y seguridad ante el impacto del Covid-19.

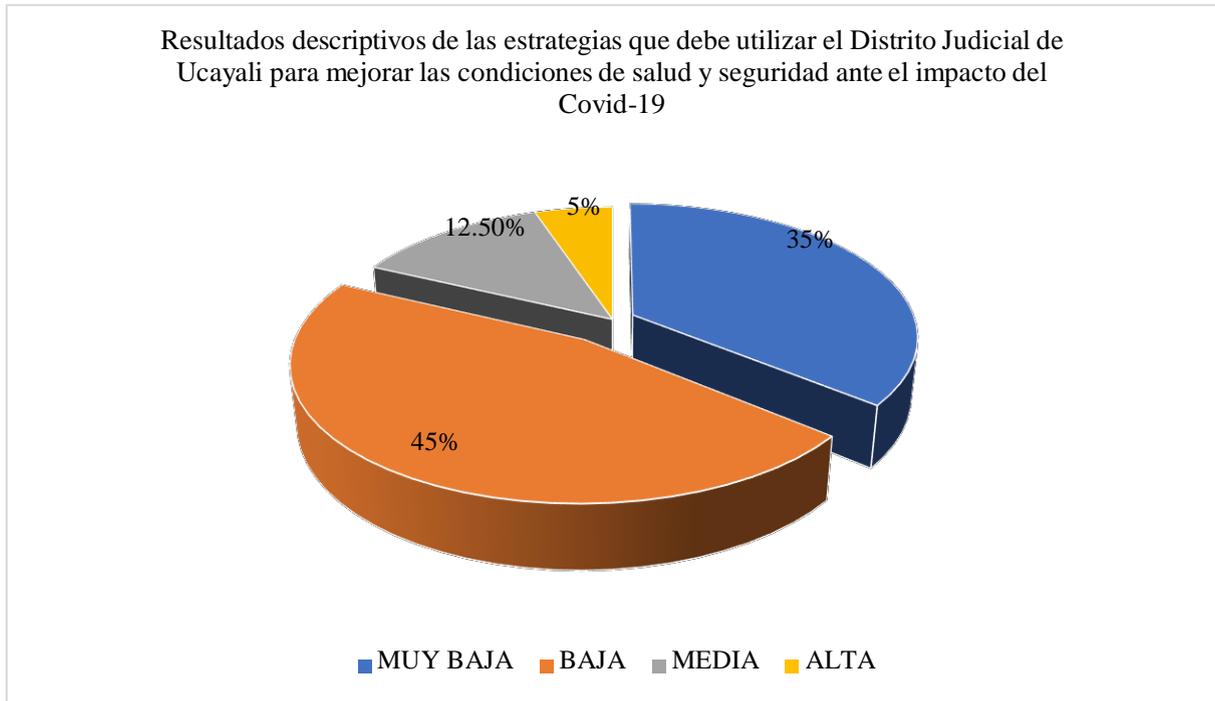


Figura N° 13: Resultados descriptivos de las estrategias que debe utilizar el Distrito Judicial de Ucayali para mejorar las condiciones de salud y seguridad ante el impacto del Covid-19

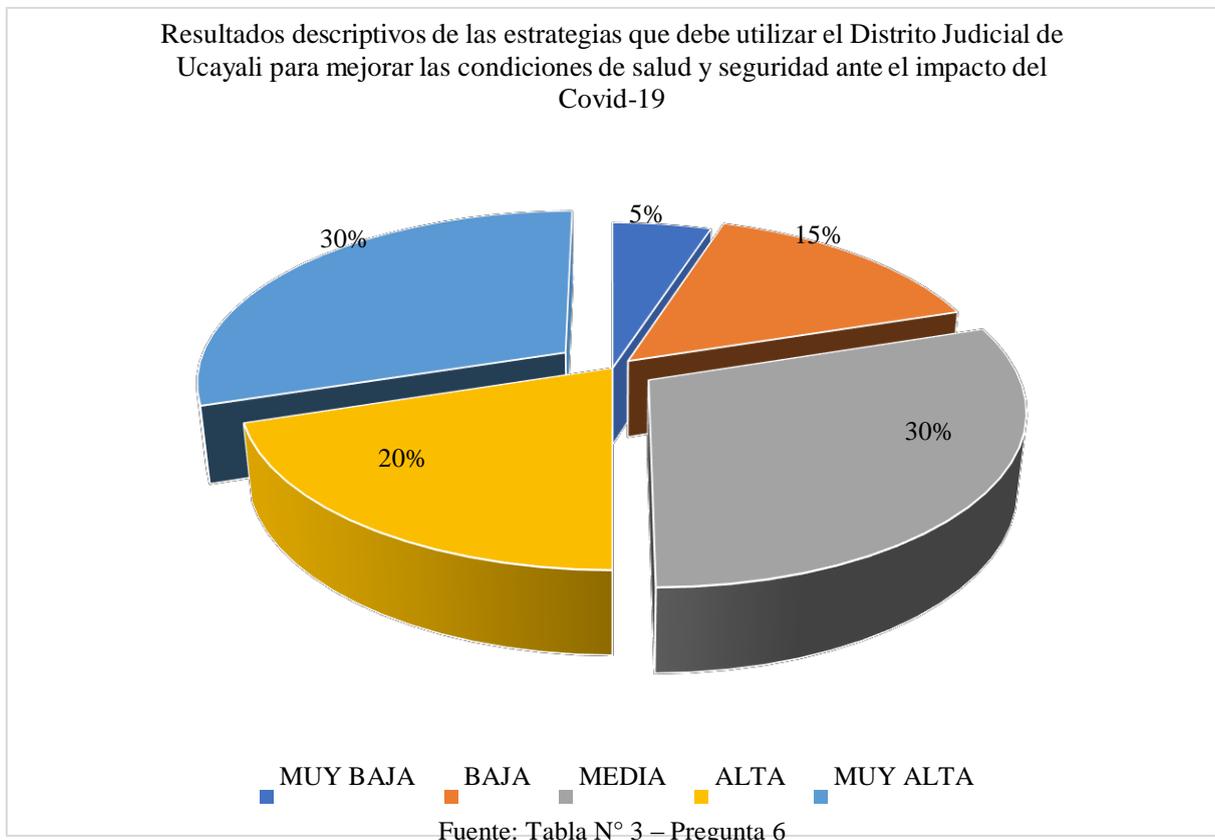


Figura N° 14: Resultados descriptivos de las estrategias que debe utilizar el Distrito Judicial de Ucayali para mejorar las condiciones de salud y seguridad ante el impacto del Covid-19

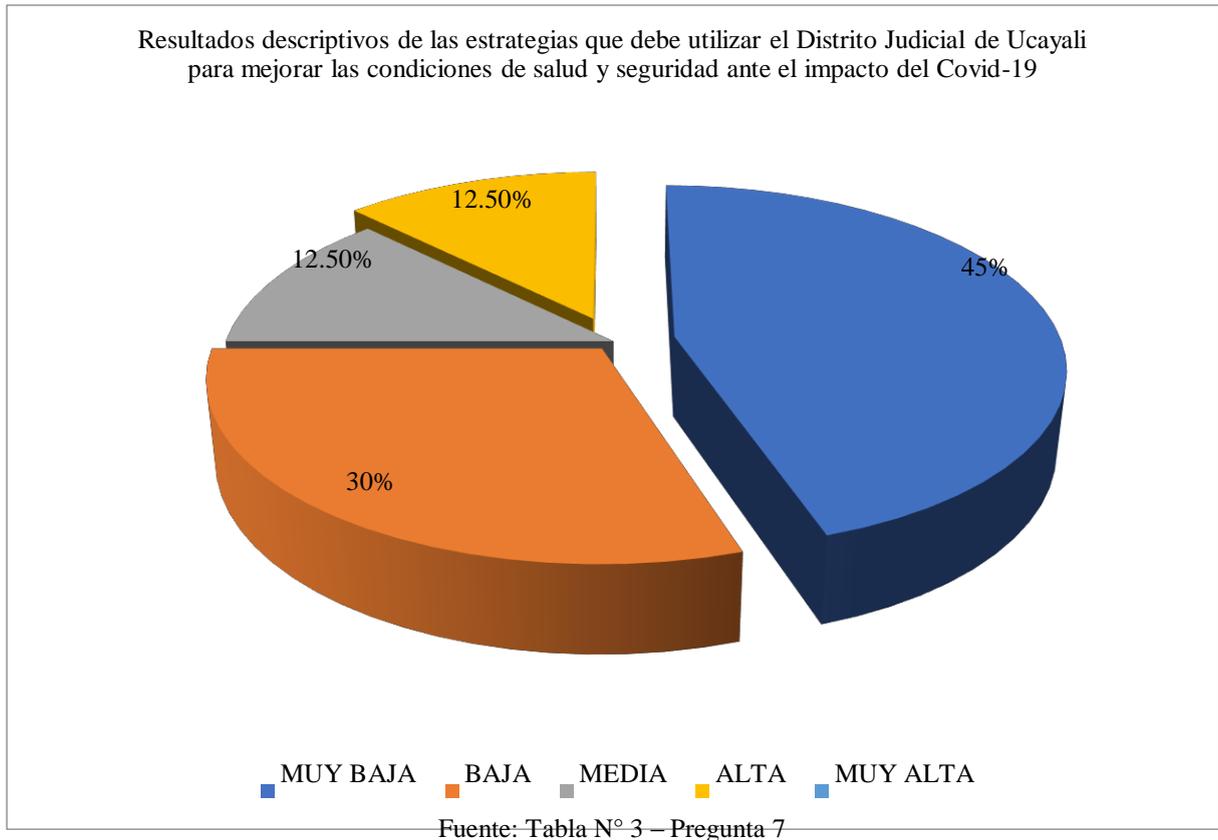
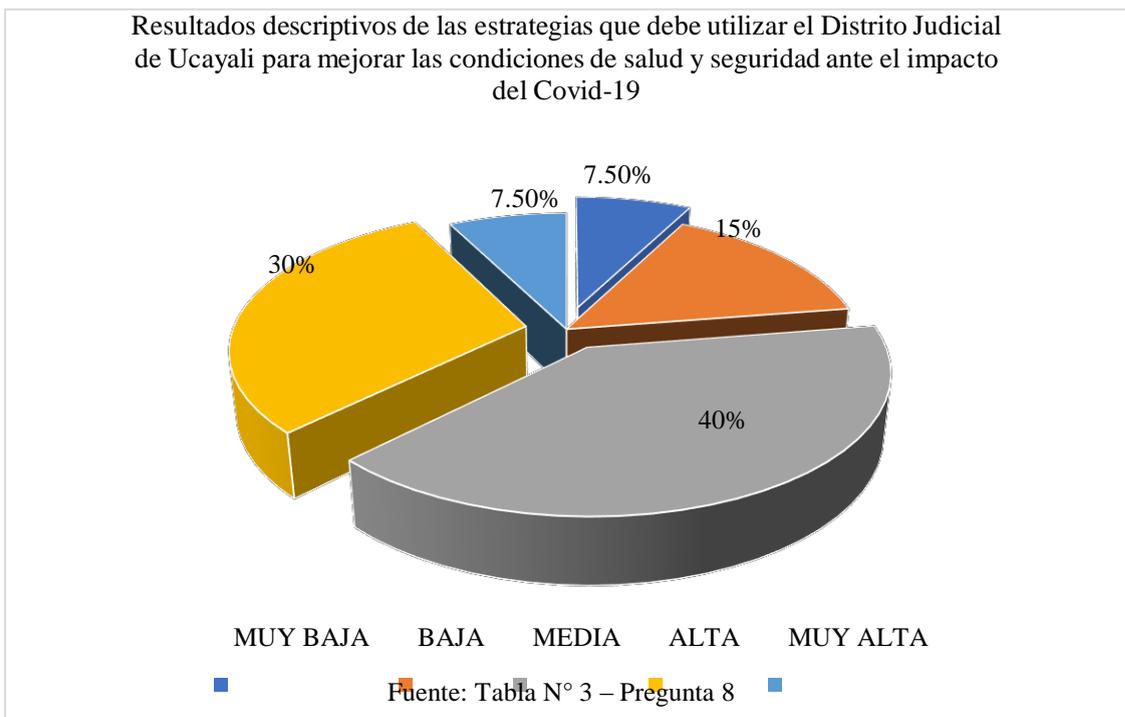


Figura N° 15: Resultados descriptivos de las estrategias que debe utilizar el Distrito Judicial de Ucayali para mejorar las condiciones de salud y seguridad ante el impacto del Covid-19



Interpretación de la Tabla N° 3.

Según los datos obtenidos de las estrategias que debe utilizar el Distrito Judicial de Ucayali para mejorar las condiciones de salud y seguridad ante el impacto del Covid-19, se puede observar que el 47.5% refiere tener una mediana condición de salud frente a un pequeño grupo de 3% que refiere tener muy baja, el 47.5% respondió que tiene bajas limitaciones al realizar esfuerzos moderados al intentar mover muebles, el 50% refiere tener limitaciones para subir escaleras, el 40% refiere que hizo menos de lo que hubiera querido hacer a causa de su salud física, el 35% y 45% refiere que es muy baja y baja respectivamente que ha dejado de hacer sus actividades diarias, el 30% respondió muy alta las veces que hizo menos de lo que quería hacer por algún problema emocional, el 45% respondió muy baja las veces que no hizo su trabajo como de costumbre por algún problema emocional, y el 40% respondió media las veces que el dolor le ha dificultado su trabajo.

4.2. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.2.1. Análisis de la Tabla N° 1.

Según el objetivo específico: Determinar de qué forma se ven afectados las condiciones de empleo ante el impacto del Covid-19 en el Distrito Judicial de Ucayali; Según (Casas, 2020), el “2020 será recordado como el año de la terrible pandemia del Covid-19. El Gobierno declaró el estado de alarma el 14 de marzo para la gestión de la situación de emergencia sanitaria y el confinamiento social mediante la prevención”; esta situación ha generado la suspensión temporal obligatoria del trabajo de numerosas actividades económicas de manera inmediata con la finalidad de disminuir el riesgo de contagio directo entre los trabajadores; esta situación ha generado la suspensión temporal obligatoria del trabajo de numerosas actividades económicas de manera inmediata con la finalidad de disminuir el riesgo de contagio directo

entre los trabajadores; dicho esto podemos observar los resultados mostrados en la Tabla N° 1, en el cual se puede apreciar que el 45% de los trabajadores del Distrito Judicial de Ucayali – Sede Manco Cápac tienen mejores condiciones de empleo por el tipo de contrato, contrastando con un 30% y 25% que llevan menos tiempo en la institución, los cuales se han visto más afectados en sus condiciones de empleo ante el impacto del Covid-19 y esto es debido al tiempo que llevan trabajando, el tipo de contrato, el turno que labora (presencial o remoto), los constantes cambios de horario que impone la institución debido al estado de emergencia que cambia continuamente por el número de contagios diarios, y el cómo se han visto afectados sus vacaciones y/o días libres, frente a un 20% que considera no haberse visto afectado.

El Gobierno Peruano frente a esta Crisis Sanitaria, mediante el (D. U. 0025-2020, 2020) “dictó medidas urgentes y excepcionales, las cuales están destinadas a reforzar el sistema de vigilancia y respuesta sanitaria frente al Covid-19 que tendrán vigencia hasta el 31 de diciembre del 2020”; Estas medidas sanitarias han tratado de menguar el impacto del Covid-19 sobre la población que radica en el Perú en todos sus estratos laborales, siendo los más afectados aquellos que se encontraban en el régimen laboral CAS.

4.2.2. Análisis de la Tabla N° 2.

Según el objetivo específico: Mencionar cuales son los efectos que han tenido las condiciones de trabajo ante el impacto del Covid-19; Según (Trilla, 2020), “La aparición de una nueva enfermedad infecciosa supone siempre una situación compleja, especialmente si lo hace como una epidemia de extensión o gravedad significativas”; Esta situación, ha conllevado que tomemos medidas de seguridad pública con el único objetivo de preservar la vida humana; los resultados mostrados en la Tabla N° 2, señalan que el 40% de los trabajadores esta conformado por los especialistas de los juzgados, teniendo un 60% respondió que a veces esta

expuesto a buena iluminación, el 45% y 30% respondió que a veces y casi nunca están expuestos a temperaturas extremas respectivamente; dependiendo de las condiciones en las que realizan su trabajo dentro de su centro laboral según el cargo que desempeñen, combinado con los cambios climáticos (naturales y artificiales), el 70% respondió que la institución brinda las capacitaciones sobre las medidas de seguridad y el uso adecuado del equipo de seguridad social; Estos resultados nos han demostrado la preocupación y temor con la que el mundo mira la situación de salud y el tiempo que tomará recuperarse

4.2.3. Análisis de la Tabla N° 3.

Según el objetivo específico: Establecer las estrategias que debe utilizar el Distrito Judicial de Ucayali para mejorar las condiciones de salud y seguridad ante el impacto del Covid-19; asimismo (Trilla, 2020), explica que este virus pasa desapercibido, que puede viajar de un lugar a otro a través de millones de habitantes y hacerse notar transcurrido unas semanas en los casos de neumonías, viéndose necesario aislar a los pacientes con Covid-19. Está demostrado que el COVID-19 se transmite de forma eficiente de persona a persona, habiéndose identificado agrupaciones de casos intrafamiliares y de transmisión a personal sanitario. La capacidad de transmisión, que estimamos habitualmente a partir del denominado número reproductor básico o R_0 , es una variable controvertida de esta nueva enfermedad; de lo cual, podemos observar los resultados obtenidos en la Tabla N° 3, muestran que, 47% de los encuestados refieren tener mediana condición de salud frente a un 3% que presentaba una muy baja condición de salud y seguridad ante el impacto del Covid-19 en su centro laboral.

Asimismo, (Trilla, 2020), también refiere que se han visto más afectados los varones de edad media (50-60%) con enfermedades de base; en los últimos días, la OMS ha dado mayor

información sobre la forma de transmisión y desarrollo de esta enfermedad, de los cuales ha generado una gran alarma para quienes cuentan con antecedentes de enfermedades entre ellas vasculares.

V. CONCLUSIONES

En la presente investigación se identificó los derechos laborales afectados por el impacto del Covid-19 en el Distrito Judicial de Ucayali; teniendo como principal problema la crisis económica que estaba atravesando cada rincón del mundo. Pudiendo concluir de la siguiente forma:

5.1.En este trabajo se determinó de qué forma se ven afectados las condiciones de empleo ante el impacto del Covid-19 en el Distrito Judicial de Ucayali. Lo más importante de cómo se determinó la forma en que se vio afectada las condiciones de empleo ante el impacto del Covid-19, fue reconocer bajo que regímenes laborales se encontraban contratados los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ucayali.

5.2.En este trabajo se mencionó cuáles son los efectos que han tenido las condiciones de trabajo ante el impacto del Covid-19; siendo lo más importante, la mención de las condiciones de trabajo ante el impacto del Covid-19 en el Distrito Judicial de Ucayali, pasando del trabajo presencial al trabajo remoto (o teletrabajo) porque fue una de las medidas de seguridad con las que se disminuiría el número de contagios de Covid-19. Lo más difícil en mencionar cuales son los efectos que han tenido las condiciones de trabajo ante el impacto del Covid-19 fue cumplir con los plazos de cada proceso a favor de los justiciables porque en su mayoría no conocían el uso de las TIC's para el desarrollo de las plataformas virtuales.

5.3.En este trabajo se estableció las estrategias que debe utilizar el Distrito Judicial de Ucayali para mejorar las condiciones de seguridad y salud ante el impacto del

Covid-19 para disminuir el número de contagios directos e indirectos entre los trabajadores del Distrito Judicial de Ucayali. Lo más difícil de establecer las estrategias para mejorar las condiciones de seguridad y salud ante el impacto del Covid-19 fue enfrentarse a un enemigo invisible aunado a ello a la idiosincrasia de la población.

VI. RECOMENDACIONES

6.1. Las condiciones de empleo de los trabajadores del Distrito Judicial de Ucayali, fueron determinantes para conocer el impacto del Covid-19 en nuestra región; Es por ello que, es necesario conocer más a fondo bajo que regímenes laborales se encuentran los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ucayali y el como estos se ven afectados ante la crisis sanitaria actual.

6.2. Los efectos que han tenido las condiciones de trabajo de los trabajadores del Distrito Judicial de Ucayali ante el impacto del Covid-19, fueron el cambio inmediato del trabajo presencial al trabajo remoto, también conocido como teletrabajo; Estas medidas han contribuido en la disminución del uso de papel y tinta, presentación de documentos y garantiza las validas notificaciones a las partes procesales a sus casillas electrónicas, correos electrónicos o números WhatsApp de los justiciables. Lo que motiva a los interesados a seguir aprendiendo sobre el uso de las TIC's.

6.3. Continuar con las estrategias de las condiciones de mejora de la seguridad y salud ante el impacto del Covid-19 que contribuyan en disminuir el número de contagios directos e indirectos del Covid-19 entre los trabajadores del Distrito Judicial de Ucayali, concientizando a cada trabajador sobre las repercusiones en la salud y de sus familiares.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ACE. (2019). *Deberes y Código de Ética de los Investigadores* —. <http://aceproject.org/main/espanol/ei/eih01a.htm>
- Almario, M. (2016). *ESTABILIDAD Y GARANTÍAS DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL SECTOR JUDICIAL EN COLOMBIA* [Universidad Católica de Colombia]. <https://novumjus.ucatolica.edu.co/article/view/1177/1927>
- American Psychological Association. (2020). *Normas APA 2020*. 75. <https://apastyle.apa.org/style-grammar-guidelines/index>
- Aranzamendi, L. (2015). *INVESTIGACIÓN JURÍDICA DE LA CIENCIA Y EL CONOCIMIENTO CIENTIFICO* (Grijley (ed.); 2da Edicio). www.grijley.com
- Casas, M. E. (2020). *El Derecho del Trabajo en la emergencia del Covid-19*. El País. https://elpais.com/economia/2020/04/21/alternativas/1587464536_905491.html
- Código Penal. (2020). *Código Penal Comentado* (Juristas Editores (ed.)).
- Comité Institucional de Ética en Investigación. (2019). Código de Ética para la Investigación. *Chimbote - Perú*, 1–7. www.uladech.edu.pe
- Coordinación de Planificación y Programación Presupuestal. (2020). *Reglamento del Comité de Ética en Investigación*. 23. www.uladech.edu.pe
- Cosntitución Política del Perú. (1993). *CONSTITUCION POLITICA DEL PERU*. En Juristas Editores (Ed.), *Constitución Política del Perú*.
- Del Campo, T. J. (2014). *La configuración del derecho a la seguridad en el trabajo, a partir de los elementos que conforman la seguridad y salud en el trabajo, su regulación normativa y su análisis en la ley N°29783 y su modificatoria por ley N°30222* [PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ]. <http://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/143748?show=full>
- Domínguez, J. B. (2015). *Manual de Metodología de Investigación Científica* (Uladech (ed.)). Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.
- Decreto de Urgencia 0025-2020, 6 (2020). <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/459901-025-2020>
- Heras, R. L. (2020). *IMPACTO DEL COVID-19 EN EL MERCADO DE TRABAJO: UN ANÁLISIS DE LOS COLECTIVOS VULNERABLES* [Universidad de Alcalá]. <http://www.iaes.es/documentos-de-trabajo.html>
- Issotools/Excellence. (2016). *¿Cuáles son los principios de la ley 29783?* <https://www.isotools.pe/cuales-son-los-principios-de-la-ley-29783/>
- Jaramillo, M., & Ñopo, H. (2020). *COVID-19 y shock externo: impactos económicos y opciones de política en el Perú* [Grupo de Analisis para el Desarrollo]. <http://repositorio.grade.org.pe/handle/GRADE/579>

- Mendoza, L. Á. (2020). *Impacto económico por Covid-19 en el primer semestre del 2020 a Mypes de Lima Metropolitana* [Universidad San Ignacio de Loyola]. <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/10806>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2010). *ALCANCES SOBRE EL CONTENIDO BÁSICO DE LA REGULACIÓN LEGAL DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO*. Boletín 00. http://www.mintra.gob.pe/boletin/boletin_2_1.html
- Miranda, G. (2004). Instituciones y Perspectivas del Derecho Laboral Público. *Asociación Civil. Derecho & Sociedad*. Pontificia Universidad Católica del Perú, 15. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/16848>
- Pérez Porto, J., & Gardey, A. (2018). *Definición.de*. Definición.de. <https://definicion.de>
- RAE. (2020). *diccionario / Definición / Diccionario de la lengua española / RAE - ASALE*. <https://dle.rae.es/diccionario>
- Rodriguez-Rodriguez, J., & Reguant-Alvarez, M. (2020, junio). REIRE: Revista de Innovación y Búsqueda en educación. *Universidad de Barcelona*, 13. <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:SUko9kWrH4IJ:https://revistas.usub.edu/index.php/REIRE/article/download/reire2020.13.230048/31484+&cd=19&hl=qu&ct=clnk&gl=pe&client=firefox-b-d>
- Rojas, C. R., & Palma, F. de M. (2020). *Impacto de oficinas coworking en el desempeño laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana 2020*. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Romero, J. L. (2015). *La tercerización de servicios y la razón por la que afecta negativamente a la funcionalidad de los derechos laborales*. Universidad Privada del Norte.
- Trilla, A. (2020). Un mundo, una salud: la epidemia por el nuevo coronavirus COVID-19. *Medicina Clínica*, 5, 175. <https://www.elsevier.es/es-revista-medicina-clinica-2-avance-resumen-un-mundo-una-salud-epidemia-S002577532030141X>
- Weller, J. (2020). *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales* [German Agency for International Cooperation]. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/45759>
- Weller, J., Gómez, M., & Martín, Á. (2020). *El impacto de la crisis sanitaria del COVID-19 en los mercados laborales latinoamericanos* [German Agency for International Cooperation]. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/45864>

ANEXOS

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

		AÑO 2021															
N°	ACTIVIDADES	SEMESTRE II															
		SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
01	SOCIALIZACIÓN DEL SPA/INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN Y ARTÍCULO CIENTÍFICO																
02	PRESENTACIÓN DEL PRIMER BORRADOR DEL INFORME FINAL: CRONOGRAMA DE TRABAJO																
03	MEJORA DE LA REDACCIÓN DEL PRIMER BORRADOR DEL INFORME FINAL																
04	PRIMER BORRADOR DE ARTÍCULO CIENTÍFICO																
05	PROGRAMACIÓN DE LA SEGUNDA TUTORÍA GRUPAL/ MEJORAS A LA REDACCIÓN DEL INFORME FINAL Y ARTÍCULO CIENTÍFICO																
06	REVISIÓN Y MEJORA DEL INFORME FINAL																
07	REVISIÓN Y MEJORA DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO																
08	FORO CONSULTAS Y DUDAS SOBRE LAS CALIFICACIONES DE LA 1° UNIDAD																
09	REDACCIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO Y SUSTENTACIÓN DEL INFORME FINAL: PROGRAMACIÓN DE LA TERCERA TUTORÍA GRUPAL/ CALIFICACIÓN DEL INFORME FINAL, ARTÍCULO CIENTÍFICO Y PONENCIA POR EL DT																
10	CALIFICACIÓN SUSTENTACIÓN DEL INFORME FINAL, ARTÍCULO CIENTÍFICO Y PONENCIA POR EL JI																
11	CALIFICACIÓN Y SUSTENTACIÓN DEL INFORME FINAL Y ARTÍCULO CIENTÍFICO POR EL JI (2da. revisión)																
12	CALIFICACIÓN Y SUSTENTACIÓN DEL INFORME FINAL Y ARTÍCULO CIENTÍFICO POR EL JI (2da. revisión)																
13	CALIFICACIÓN Y SUSTENTACIÓN DEL INFORME FINAL Y ARTÍCULO CIENTÍFICO POR EL JI (2da. revisión)																
14	CALIFICACIÓN Y SUSTENTACIÓN DEL INFORME FINAL Y ARTÍCULO CIENTÍFICO POR EL JI (2da. revisión)																
15	CALIFICACIÓN Y SUSTENTACIÓN DEL INFORME FINAL Y ARTÍCULO CIENTÍFICO POR EL JI (2da. revisión)																
16	FORO DE CONSULTAS Y DUDAS SOBRE LAS CALIFICACIONES DE LA 2° UNIDAD																

Anexo N° 2: PRESUPUESTO DESEMBOLSABLE

PRESUPUESTO DESEMBOLSABLE (ESTUDIANTE)			
Categoría	Base	% o número	Total
Suministros - Imprenta - Copias - Cubierta de libro - Papel bond (500 hojas) - Bolígrafos			
Servicios - Uso del turnitin	50.00	1	50.00
Subtotal			
Gastos de viaje - Movilidad			
Subtotal			
Total de presupuesto desembolsable			
Presupuesto no desembolsable (UNIVERSIDAD)			
Categoría			
Servicios - Uso del internet (laboratorio de aprendizaje LAD)	30.00	4	120.00
- Búsqueda de información en base de datos.	35.00	2	70.00
- Soporte informático (módulo de investigación del ERP University-MOIC)	40.00	4	160.00
- Publicación del artículo en el repositorio institucional.	50.00	1	50.00
Subtotal			400.00
Recursos Humanos - Asesoría personalizada (5 hrs. por semana)	63.00	4	252.00
Subtotal			252.00
Total de presupuesto desembolsable			652.00
Total			702.00

Decreto Supremo que establece normas complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas

DECRETO SUPREMO

N° 011-2020-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Supremo N° 008-2020-SA se declara la Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario, y se dictan medidas para la prevención y control para evitar la propagación del Coronavirus (COVID-19);

Que, la Organización Mundial de la Salud (OMS) eleva la alerta por el COVID-19 a “nivel muy alto” en todo el mundo tras los casos de brote que se han detectado en más de ciento ochenta (180) países;

Que, en ese contexto, mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, precisado por los Decretos Supremos N° 045-2020-PCM y N° 046-2020-PCM, se declara el Estado de Emergencia Nacional por el plazo de quince (15) días calendario, y se dispone el aislamiento social obligatorio (cuarentena), por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19;

Que, mediante los Decretos Supremos N° 051-2020-PCM y N° 064-2020-PCM se prorroga la vigencia del Estado de Emergencia Nacional hasta el 26 de abril de 2020;

Que, la propagación del coronavirus y las medidas de aislamiento social obligatorio (cuarentena) vienen afectando las perspectivas de crecimiento de la economía global, y en

particular, de la economía peruana; por lo que es necesario adoptar medidas económico financieras para afrontar los perjuicios a los ingresos de los trabajadores y sus empleadores, a fin de asegurar liquidez en la economía y dinamizar el mercado;

Que, ese sentido, mediante Decreto de Urgencia N° 038-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas, se establecen medidas extraordinarias y urgentes de carácter excepcional y transitorio, que permiten mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores a consecuencia de las medidas adoptadas en el marco de la emergencia sanitaria y el estado de emergencia nacional por el COVID-19, así como preservar los empleos;

Que, la Primera Disposición Complementaria Final del citado decreto de urgencia señala que, mediante decreto supremo refrendado por la Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo, se pueden aprobar, de resultar necesario, las disposiciones complementarias en el ámbito de competencia del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, para la mejor aplicación de lo establecido en la referida norma;

Que, por lo expuesto, resulta necesario emitir disposiciones complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas;

De conformidad con lo establecido en la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, y sus modificatorias; la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y sus modificatorias; y el Texto Integrado del Reglamento

de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial N° 308-2019-TR;

SE RESUELVE:

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Objeto

El presente decreto supremo tiene por objeto establecer disposiciones complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas (en adelante, el Decreto de Urgencia N° 038-2020), con la finalidad de mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores a consecuencia de las medidas adoptadas en el marco de la emergencia sanitaria y el estado de emergencia nacional por el COVID-19, así como preservar los empleos.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación

El presente decreto supremo es aplicable a todos los empleadores y trabajadores del sector privado bajo cualquier régimen laboral.

TÍTULO II

MEDIDAS PARA PRESERVAR EL EMPLEO DE LOS TRABAJADORES

CAPÍTULO I

TRABAJO REMOTO O LICENCIA CON GOCE DE HABER

Artículo 3.- Sobre la implementación del trabajo remoto o la licencia con goce de haber

3.1 Para efectos de lo dispuesto en el numeral 3.1 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, se entiende que existe imposibilidad de aplicar el trabajo remoto o licencia con goce de haber, por la naturaleza de las actividades, en cualquiera de los siguientes supuestos:

3.1.1 Imposibilidad de aplicar trabajo remoto por la naturaleza de las actividades: se configura cuando la naturaleza de las actividades hace imposible su aplicación, por requerir la presencia del trabajador de forma indispensable, por la utilización de herramientas o maquinarias que solo pueden operar en el centro de labores, u otras que resulten inherentes a las características del servicio contratado; o

3.1.2 Imposibilidad de aplicar licencia con goce compensable por la naturaleza de las actividades: se entiende que existe imposibilidad de aplicar la licencia con goce de remuneraciones, cuando no resulte razonable la compensación del tiempo dejado de laborar en atención a causas objetivas vinculadas a la prestación, entre las cuales, de forma enunciativa, se encuentran las siguientes: i) cuando la jornada del empleador cuenta con distintos turnos que cubren su actividad continua a lo largo de las 24 horas del día; ii) cuando, por la naturaleza riesgosa de las actividades la extensión del horario pueda poner en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores; iii) cuando el horario de atención del empleador se sujete a restricciones establecidas por leyes u otras disposiciones normativas o administrativas; y iv) otras situaciones que manifiestamente escapen al control de las partes.

3.2 Asimismo, se entiende que existe imposibilidad de aplicar el trabajo remoto o licencia con goce de haber por el nivel de afectación económica, cuando los empleadores se encuentran en una situación económica que les impide severa y objetivamente aplicar dichas medidas. A tal efecto, se entiende por:

3.2.1 Nivel de afectación económica:

a) Existe nivel de afectación económica, para el caso de los empleadores cuyas actividades se encuentran permitidas de ser realizadas durante el Estado de Emergencia Nacional de conformidad con el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19, y sus normas complementarias:

a.1) Cuando el ratio resultante de dividir las remuneraciones de todos los trabajadores declarados en la Planilla Electrónica del empleador entre su nivel de ventas correspondiente al mes de marzo, comparado con el ratio del mismo mes del año anterior, registra en el mes de marzo 2020 un incremento mayor a seis (6) puntos porcentuales para el caso de micro y pequeñas empresas, y a trece (13) puntos porcentuales para el caso de medianas y grandes empresas. Esta definición aplica para la adopción de las medidas previstas en el Decreto de Urgencia N° 038-2020, que tengan lugar en el mes de abril.

a.2) Cuando el ratio resultante de dividir las remuneraciones de todos los trabajadores declarados en la Planilla Electrónica del empleador entre su nivel de ventas correspondiente al mes previo en el que adopta la medida, comparado con el ratio del mismo mes del año anterior, registra en dicho mes previo un incremento mayor a doce (12) puntos porcentuales para el caso de micro y pequeñas empresas, y de veintiséis (26) puntos porcentuales para el caso de medianas y grandes empresas. Esta definición aplica para la adopción de las medidas previstas en el Decreto de Urgencia N° 038-2020, que tengan lugar a partir del mes de mayo en adelante.

b) Existe nivel de afectación económica, para el caso de los empleadores cuyas actividades no se encuentran permitidas de ser realizadas, total o parcialmente, de acuerdo con lo previsto en el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia

Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19, y sus normas complementarias:

b.1) Cuando el ratio resultante de dividir las remuneraciones de todos los trabajadores declarados en la Planilla Electrónica del empleador entre su nivel de ventas correspondiente al mes de marzo, comparado con el ratio del mismo mes del año anterior, registra en el mes de marzo 2020 un incremento mayor a cuatro (4) puntos porcentuales para el caso de micro y pequeñas empresas, y a once (11) puntos porcentuales para el caso de medianas y grandes empresas. Esta definición aplica para la adopción de las medidas previstas en el Decreto de Urgencia N° 038-2020, que tengan lugar en el mes de abril.

b.2) Cuando el ratio resultante de dividir las remuneraciones de todos los trabajadores declarados en la Planilla Electrónica del empleador entre su nivel de ventas correspondiente al mes previo en el que adopta la medida, comparado con el ratio del mismo mes del año anterior, registra en dicho mes previo un incremento mayor a ocho (8) puntos porcentuales para el caso de micro y pequeñas empresas, y de veintidós (22) puntos porcentuales para el caso de medianas y grandes empresas. Esta definición aplica para la adopción de las medidas previstas en el Decreto de Urgencia N° 038-2020, que tengan lugar a partir del mes de mayo en adelante.

c) En caso el empleador tuviera menos de un año de funcionamiento, para efecto de los literales a) y b), en lugar de comparar con el ratio del mismo mes del año anterior, la comparación se realiza en función al ratio promedio mensual de ventas de los primeros tres (3) meses de funcionamiento.

En el caso de que las ventas del mes previo a la adopción de la medida correspondiente sean igual a cero, el empleador sí podrá aplicar la medida.

El cálculo de los ratios indicados en el presente numeral se realiza conforme al Anexo del presente decreto supremo, que forma parte integrante del mismo y que se publica el mismo día de su publicación en el Diario Oficial El Peruano en el portal institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.gob.pe/mtpe).

CAPÍTULO II

MEDIDAS QUE RESULTEN NECESARIAS A FIN DE MANTENER LA VIGENCIA DEL VÍNCULO LABORAL

Artículo 4.- Sobre la adopción de medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones

4.1 Los empleadores incursos en el artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020 procuran en primer término adoptar las medidas alternativas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el diálogo con los trabajadores, tales como:

- a) Otorgar el descanso vacacional adquirido y pendiente de goce.
- b) Acordar mediante soporte físico o virtual, el adelanto del descanso vacacional a cuenta del periodo vacacional que se genere a futuro. En este último caso, el adelanto del descanso vacacional se sujeta a las reglas establecidas en el capítulo II del Decreto Supremo N° 002-2019-TR, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1405, Decreto Legislativo que establece regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar, para el sector privado.
- c) Acordar mediante soporte físico o virtual, la reducción de la jornada laboral diaria o semanal, con la reducción proporcional de la remuneración. Para tal efecto, se considera el criterio de

valor hora definido en el artículo 12 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR.

d) Acordar mediante soporte físico o virtual, con los trabajadores la reducción de la remuneración. Dicha reducción consensuada debe guardar proporcionalidad con las causas que la motivan. En ningún caso, puede acordarse la reducción de la remuneración por debajo de la Remuneración Mínima Vital (RMV).

e) Adoptar otras medidas reguladas por el marco legal vigente, siempre que permitan el cumplimiento del objetivo del Decreto de Urgencia N° 038-2020.

4.2 Previamente a la adopción de las medidas alternativas indicadas en el numeral anterior, el empleador debe informar a la organización sindical o, en su defecto, a los representantes de los trabajadores elegidos o a los trabajadores afectados, los motivos para la adopción de dichas medidas a fin de entablar negociaciones que busquen satisfacer los intereses de ambas partes. Se debe dejar constancia de la remisión de información y de la convocatoria a negociación.

4.3 La aplicación de las medidas referidas en los numerales anteriores en ningún caso pueden afectar derechos fundamentales de los trabajadores, como es el caso de la libertad sindical y el trato no discriminatorio.

CAPÍTULO III

DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES

Artículo 5.- Naturaleza de la suspensión perfecta de labores

5.1 Agotada la posibilidad de implementar las medidas alternativas previstas en el artículo 4 del presente decreto supremo, el empleador puede excepcionalmente aplicar la suspensión perfecta de labores prevista en el numeral 3.2. del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020.

5.2 La suspensión perfecta de labores implica el cese temporal de la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin extinción del vínculo laboral; pudiendo comprender a uno o más trabajadores.

5.3 La aplicación de la suspensión perfecta de labores en ningún caso puede afectar derechos fundamentales de los trabajadores, como es el caso de la libertad sindical, la protección de la mujer embarazada o la prohibición del trato discriminatorio. Asimismo, se protege especialmente a las personas con discapacidad, personas diagnosticadas con COVID 19, personas que pertenecen al grupo de riesgo por edad y factores clínicos según las normas sanitarias.

CAPÍTULO IV

DE LA TRAMITACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES

Artículo 6.- Comunicación de la suspensión perfecta de labores a la Autoridad Administrativa de Trabajo

6.1 Tratándose de suspensiones perfectas de labores de carácter suprarregional o nacional, conforme a lo señalado en el Decreto Supremo N° 017-2012-TR, Determinan dependencias que tramitarán y resolverán las solicitudes y reclamaciones que se inicien ante las Autoridades Administrativas de Trabajo, las comunicaciones por vía remota efectuadas por el empleador se realizan como máximo hasta el día siguiente de adoptada la suspensión, únicamente, a través

de la plataforma virtual del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la que valida los datos de cada trabajador con la información de la Planilla Electrónica, para el posterior trámite por parte de la Dirección General de Trabajo del referido Ministerio.

6.2 Tratándose de suspensiones perfectas de labores de carácter local o regional, conforme a lo señalado en el Decreto Supremo N° 017-2012-TR, Determinan dependencias que tramitarán y resolverán las solicitudes y reclamaciones que se inicien ante las Autoridades Administrativas de Trabajo, las comunicaciones por vía remota efectuadas por el empleador se realizan como máximo hasta el día siguiente de adoptada la suspensión, únicamente, a través de la plataforma virtual del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la que valida los datos de cada trabajador con la información de la Planilla Electrónica, para el posterior trámite por parte de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos o quien haga sus veces en cada Dirección o Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.

6.3 Los empleadores que deseen acogerse al procedimiento de suspensión perfecta de labores deben comunicarlo previamente a los trabajadores afectados y a sus representantes elegidos, de existir, de manera física o utilizando los medios informáticos correspondientes. Efectuado ello, el empleador presenta la comunicación de suspensión perfecta de labores, por vía remota, a la Autoridad Administrativa de Trabajo, según el formato anexo al Decreto de Urgencia N° 038-2020, pudiendo adjuntar, de ser el caso, cualquier documento que el empleador estime conveniente remitir a fin de respaldar su comunicación.

6.4 Al presentar su comunicación de inicio de suspensión perfecta de labores en la plataforma virtual del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los empleadores señalan su dirección de correo electrónico, así como la de los trabajadores comprendidos y la de sus representantes, de ser el caso; a efecto que la Autoridad Administrativa de Trabajo proceda a notificar de las resoluciones e incidentes que se generen durante la tramitación del

procedimiento. La veracidad de la información consignada en la plataforma virtual del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es responsabilidad del empleador recurrente.

Artículo 7.- Trámite de la comunicación por la Autoridad Administrativa de Trabajo

7.1 Dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes de recibida la comunicación a que hace referencia el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, la Autoridad Administrativa de Trabajo competente solicita la actuación de la Inspección del Trabajo para la verificación de hechos sobre la suspensión perfecta de labores, teniendo en consideración la información proporcionada por el empleador en la declaración jurada.

7.2 La Autoridad Inspectiva de Trabajo, en el marco de la verificación indicada en el numeral precedente, reporta lo hallado, que incluye lo siguiente:

a) Información del empleador sobre la naturaleza de sus actividades o el nivel de afectación económica, según sea el caso, que sustente que no puede aplicar el trabajo remoto y otorgar licencia con goce de haber, de acuerdo con lo consignado por el empleador en la comunicación a la que hace referencia el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020. Para tal efecto, a fin de verificar lo dispuesto en el numeral 3.2.1 del artículo 3 de la presente norma, el empleador presenta copia de la declaración jurada presentada mediante el Formulario N° 621–Declaraciones mensuales de IGV-Renta, obtenida a través del Portal SUNAT–Operaciones en Línea (SOL), que permita identificar lo reportado en la casilla 301 del referido formulario. En caso no se hubiera presentado el Formulario N° 621–Declaraciones mensuales de IGV-Renta, por no haber vencido aún el plazo de presentación, el empleador debe calcular el monto que corresponde reportarse como “Ingreso Neto del mes” en la casilla 301 y acreditarlo con su registro de ventas, u otros libros contables que hagan sus veces. Una vez que

el Formulario N° 621–Declaraciones mensuales de IGV-Renta sea presentado ante la SUNAT, la copia debe ser remitida a la Autoridad Administrativa de Trabajo.

b) Los formularios del PDT 601 – Planilla Electrónica (PLAME) con la información declarada sobre remuneraciones de los trabajadores del mes correspondiente, que haya sido empleada para el cálculo de los ratios previstos en el numeral 3.2.1 del artículo 3 de la presente norma. De no haberse presentado dicho PDT, por no haber vencido aún el plazo de presentación, el empleador alcanza la información de remuneraciones de los trabajadores declarados en T-registro cuyo periodo laboral no indique fecha de fin al último día del mes correspondiente. Una vez que el PDT 601 – Planilla Electrónica (PLAME) sea presentado ante la SUNAT, la copia debe ser remitida a la Autoridad Administrativa de Trabajo.

c) Información del empleador sobre el acceso y destino de los subsidios de origen público otorgados en el marco de la Emergencia Sanitaria.

d) Verificación de que los trabajadores comprendidos en la suspensión perfecta de las labores efectivamente se mantengan inactivos, y que sus puestos de trabajo se encuentren desocupados.

e) De tratarse de una paralización parcial, se verifica si en otros puestos de trabajo persiste la prestación de servicios de manera presencial o mediante la aplicación del trabajo remoto. De ser así, señala los motivos informados por el empleador para determinar las actividades que continúan ejecutándose durante la suspensión perfecta de las labores.

f) Verificación que el motivo de la inclusión de los trabajadores sindicalizados o de representantes de trabajadores en la suspensión perfecta de labores, según sea el caso, esté vinculado al puesto de trabajo que ha paralizado, para lo cual recaba la información que lo acredita.

g) Verificación de si el empleador procuró la adopción de medidas para mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores; y los motivos en caso ello no haya sido realizado.

h) La manifestación del empleador, así como de la organización sindical, o a falta de ésta de los trabajadores o sus representantes, de ser posible.

Las actividades descritas pueden ser realizadas, mediante acciones preliminares o por actuaciones inspectivas de Supervisores Inspectores, Inspectores del Trabajo o Inspectores Auxiliares, y se desarrollan preferentemente mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación, empleando a tal efecto los mecanismos de interoperabilidad entre entidades de la Administración Pública, excluyéndose la información protegida por reserva tributaria.

Los empleadores podrán rectificar cualquier error material sobre la información prevista en los literales a) y b) del numeral 7.2 precedente, hasta cinco (5) días anteriores al plazo máximo de expedición de la resolución por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo competente.

7.3 La Autoridad Inspectiva de Trabajo en el marco de sus competencias realiza la verificación antes mencionada y remite la información indicada en el numeral 7.2 del artículo 7 del presente decreto supremo a la Autoridad Administrativa de Trabajo, observando el plazo no mayor a treinta (30) días hábiles de presentada la comunicación del empleador, mediante los canales de comunicación que se establezcan sobre el particular.

7.4 Recibido el informe de la Autoridad Inspectiva de Trabajo y previa evaluación y ponderación del mismo, la Autoridad Administrativa de Trabajo expide resolución dentro de los siete (7) días hábiles siguientes, contados a partir de la última actuación inspectiva. De comprobarse que la información consignada por el empleador en la comunicación a que hace referencia el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020 no guarda

correspondencia con los hechos verificados por la inspección del trabajo, o que existe afectación a la libertad sindical u otros derechos fundamentales, la Autoridad Administrativa de Trabajo deja sin efecto la suspensión perfecta de las labores, ordena el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido y, cuando corresponda, ordena la reanudación inmediata de las labores. En tal caso, el periodo dejado de laborar es considerado como de trabajo efectivo para todo efecto legal.

7.5 El silencio administrativo positivo previsto en el numeral 3.3 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020 opera solo cuando la Autoridad Administrativa de Trabajo no emite pronunciamiento expreso dentro del plazo previsto y, considerando lo establecido en el numeral 199.1 del artículo 199 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

7.6 Contra la resolución dictada por la Autoridad Administrativa de Trabajo cabe recurso de reconsideración y/o de apelación, según corresponda, el cual se sujeta a lo dispuesto en el artículo 25 del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR. Cuando corresponda la interposición de recurso de revisión, su trámite se sujeta a lo señalado en el Decreto Supremo N° 017-2012-TR, Determinan dependencias que tramitarán y resolverán las solicitudes y reclamaciones que se inicien ante las Autoridades Administrativas de Trabajo.

Artículo 8.- Duración de la suspensión perfecta de labores

8.1 La duración de la suspensión perfecta de labores prevista en el numeral 3.2. del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020 no puede exceder de treinta (30) días calendario luego de terminada la vigencia de la Emergencia Sanitaria a nivel nacional declarada mediante Decreto Supremo N° 008-2020-SA, Decreto Supremo que declara en Emergencia Sanitaria a

nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19; salvo norma que prorrogue dicho plazo.

8.2 La suspensión perfecta de labores puede adoptarse por un plazo menor al establecido en el numeral anterior.

8.3 Cuando con posterioridad al inicio de la suspensión perfecta de las labores sea posible la aplicación del trabajo remoto, el otorgamiento de licencia con goce de haber, o la adopción de las medidas previstas en el numeral 3.1 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, el empleador puede dejar sin efecto, total o parcialmente, la suspensión, debiendo comunicar ello dentro del día hábil siguiente a través de la plataforma virtual del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. A consecuencia de ello, quedan sin efecto los beneficios vinculados a la medida de suspensión perfecta de labores respecto de los trabajadores excluidos de dicha medida.

CAPÍTULO V

DECLARACIONES FALSAS, FRAUDE A LA LEY Y FISCALIZACIÓN POSTERIOR

Artículo 9.- Declaración falsa o fraude a la ley

El empleador que brindando información falsa o actuando en fraude a la ley, adopta alguna de las medidas previstas en el Decreto de Urgencia N° 038-2020, se sujeta a las sanciones previstas en el ordenamiento legal vigente, incluyendo las penales cuando corresponda.

Artículo 10.- Comunicación al Ministerio Público

Cuando la Autoridad Administrativa de Trabajo o la Autoridad Inspectiva de Trabajo competentes adviertan la presunta existencia de actos delictivos, pone en conocimiento dichos

actos al Procurador Público competente para el inicio de las acciones legales ante el Ministerio Público por delito contra la fe pública u otro que corresponda, según lo previsto en el Código Penal.

Artículo 11.- Fiscalización posterior de la suspensión perfecta de labores

11.1 Sin perjuicio de las actuaciones inspectivas a que se refiere el numeral 3.2. del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, la suspensión perfecta de labores prevista en el referido numeral está sujeta a un procedimiento de fiscalización posterior conforme a las disposiciones previstas en el Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

11.2 La fiscalización posterior abarca como mínimo el 20% de las comunicaciones presentadas a la Autoridad Administrativa de Trabajo competente.

11.3 De acuerdo con lo previsto en el artículo 34 del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en caso de comprobarse fraude o falsedad en la declaración, información o en la documentación presentada por el administrado, se procede a declarar la nulidad del acto administrativo sustentado en dicha declaración, información o documento, lo que implica dejar sin efecto la suspensión perfecta de laborales y se proceda al pago de las remuneraciones dejadas de percibir por los trabajadores durante el período de la indebida suspensión, en un plazo no mayor de 48 horas.

11.4 Declarada la nulidad se impone una multa en favor de la entidad de entre cinco (5) y diez (10) Unidades Impositivas Tributarias vigentes a la fecha de pago, así como comunicar al Ministerio Público para que interponga la acción penal correspondiente.

TITULO III

MEDIDAS EXCEPCIONALES PARA PRESERVAR LOS INGRESOS Y PROTECCIÓN SOCIAL

CAPÍTULO I

DISPOSICIÓN DE LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS (CTS) Y ADELANTO DE BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 12.- Alcance de las medidas

La libre disponibilidad de los fondos del monto intangible por depósitos de CTS, así como el pago adelantado del citado beneficio correspondiente a mayo 2020 y de la Gratificación legal de julio 2020, a que se refieren los numerales 7.1 y 7.2 del artículo 7 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, son aplicables ante cualquier tipo de suspensión perfecta de labores prevista en el marco legal vigente adoptada por el empleador, incluyendo aquella regulada por el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020.

Artículo 13.- Monto disponible de la CTS

13.1 Para determinar la remuneración bruta mensual a disponer libremente de los fondos de CTS, de conformidad con el Decreto de Urgencia N° 038-2020, se considera la última remuneración mensual percibida por el trabajador antes de la fecha de inicio de la suspensión perfecta de labores.

13.2 En el caso de comisionistas, destajeros y en general de trabajadores que perciban remuneración principal imprecisa, la remuneración bruta mensual se establece en función al promedio de las comisiones, destajo o remuneración principal imprecisa percibidas por el trabajador en los últimos seis (6) meses anteriores al inicio de la suspensión perfecta de labores.

Si el período a considerarse fuere inferior a seis (6) meses, la última remuneración se establece en base al promedio mensual de lo percibido durante dicho período.

13.3 A solicitud del trabajador, el empleador emite documento a su favor, en soporte físico o virtual, indicando que se encuentra comprendido en una medida de suspensión perfecta de labores, el periodo de ésta y el monto de su remuneración bruta mensual.

Artículo 14.- Desembolso por la entidad financiera

14.1 Al término de cada periodo de treinta (30) días calendario que dure la suspensión perfecta de labores, el trabajador comprendido en dicha medida puede solicitar por vía remota a la entidad financiera correspondiente el desembolso de hasta una (1) remuneración bruta mensual de sus fondos de CTS.

14.2 Recibida la solicitud, la entidad financiera accede a la plataforma virtual de consulta del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, o en su defecto, el citado ministerio remite con frecuencia semanal o menor, a través de los medios informáticos correspondientes, la información correspondiente a fin de confirmar si el trabajador se encuentra comprendido en una suspensión perfecta de labores vigente.

14.3 Realizado lo anterior, la entidad financiera efectúa el desembolso mediante transferencia a cuentas activas o pasivas del trabajador que éste indique, en un plazo no mayor de dos (2) días hábiles.

Artículo 15.- Adelanto del pago de la CTS y la Gratificación legal de julio de 2020

15.1 En caso que el trabajador no cuente con saldo en su cuenta CTS, puede solicitar por vía remota a su empleador que se le transfiera la CTS correspondiente al periodo noviembre 2019-abril 2020 y el pago de la Gratificación legal de julio de 2020. Para tal efecto, el trabajador

debe acompañar a su solicitud el documento que sustenta que no cuenta con saldo en su cuenta CTS. Las entidades del sistema financiero ponen dicho documento a disposición de los trabajadores mediante las tecnologías de la información y comunicación.

15.2 Dentro de los cinco (5) días calendario de efectuada la solicitud referida en el numeral precedente, el empleador efectúa el desembolso por concepto de CTS y gratificación mediante transferencia a cuentas activas o pasivas del trabajador que éste indique. Dicho desembolso considera los importes devengados por ambos conceptos, calculados a la fecha de desembolso.

CAPÍTULO II

PRESTACIÓN ECONÓMICA DE PROTECCIÓN SOCIAL DE EMERGENCIA ANTE LA PANDEMIA DEL CORONAVIRUS COVID-19

Artículo 16.- Alcance de la prestación económica

La Prestación Económica de Protección Social de Emergencia ante la Pandemia del Coronavirus COVID-19, a que se refiere el numeral 7.3 del artículo 7 del Decreto de Urgencia N° 038-2020 corresponde a los trabajadores que reúnen las siguientes condiciones:

- a) Encontrarse sujetos al régimen laboral de la microempresa, conforme a la información que obra en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa – REMYPE o la Planilla Electrónica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- b) Estar comprendidos en la suspensión perfecta de labores regulada en el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, la cual debe contar con resolución aprobatoria, expresa o ficta, de la Autoridad Administrativa de Trabajo competente.

c) Percibir una remuneración bruta de hasta S/ 2,400.00 (DOS MIL CUATROCIENTOS Y 00/100 SOLES). A tal efecto, resultan aplicable los criterios establecidos en los numerales 13.1 y 13.2 del presente decreto supremo.

Artículo 17.- Trámite de la prestación económica

17.1 La “Prestación Económica de Protección Social de Emergencia ante la Pandemia del Coronavirus COVID-19” se otorga a los trabajadores señalados en el artículo anterior, por cada periodo de treinta (30) días calendario que dure la suspensión perfecta de labores aprobada, hasta por un periodo máximo de tres (3) meses.

17.2 Para el cálculo del monto a reconocer de la “Prestación Económica de Protección Social de Emergencia ante la Pandemia del Coronavirus COVID-19” se computa periodos de treinta (30) días calendario. Si el plazo de la duración de la suspensión perfecta de labores reporta una fracción final menor a treinta (30) días calendario, se considera para el cálculo la proporción que corresponda.

17.3 La “Prestación Económica de Protección Social de Emergencia ante la Pandemia del Coronavirus COVID-19” es pagada por el Seguro Social de Salud–EsSalud a los cinco (05) días hábiles de recibida la información de trabajadores con suspensión perfecta remitida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y siempre que se haya presentado la solicitud de pago ante el Seguro Social de Salud–EsSalud, a través de la plataforma que para tal fin se habilite.

17.4 Para efectivizar el pago, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo habilita al Seguro Social de Salud–EsSalud el acceso a la información de consulta registrada en la plataforma virtual que consigne la siguiente información:

a) Fecha de presentación de la comunicación de suspensión perfecta de labores, que permita identificar, de ser el caso, la aprobación ficta.

b) Nombre y número de registro único de contribuyente (RUC) por empleador.

c) Nombre completo, tipo y número de documento de identidad del trabajador, y el periodo de suspensión (inicio y fin).

d) Resolución aprobatoria, expresa o ficta, en los casos que corresponda, a fin de verificar si el trabajador se encuentra comprendido en una suspensión perfecta de labores aprobada por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

17.5 La Autoridad Administrativa de Trabajo competente que, en mérito a algún recurso administrativo resuelva dejar sin efecto la suspensión perfecta de las labores y ordene el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido comunica, a través de un mecanismo de consulta, este hecho al Seguro Social de Salud – EsSalud para la terminación de la prestación. En tal supuesto, la Autoridad Administrativa de Trabajo competente comunica este hecho al Seguro Social de Salud – EsSalud para las acciones correspondientes.

17.6 El derecho a solicitar la “Prestación Económica de Protección Social de Emergencia ante la Pandemia del Coronavirus COVID-19” vence a los noventa (90) días de terminada la suspensión perfecta de labores.

17.7 El Seguro Social de Salud – EsSalud aprueba el formato de solicitud y otras disposiciones complementarias necesarias para regular la implementación de la “Prestación Económica de Protección Social de Emergencia ante la Pandemia del Coronavirus COVID-19”, de ser necesario.

CAPÍTULO III

CONTINUIDAD DE LAS PRESTACIONES DE SALUD DEL SEGURO SOCIAL DE SALUD–ESSALUD

Artículo 18.- Alcance de la latencia

18.1 La continuidad de las prestaciones de salud del Seguro Social de Salud – EsSalud, a que se refiere el artículo 5 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, es aplicable ante cualquier tipo de suspensión perfecta de labores prevista en el marco legal vigente adoptada por el empleador, incluyendo aquella regulada por el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020.

18.2 La Autoridad Administrativa de Trabajo competente que resuelva dejar sin efecto la suspensión perfecta de las labores y ordene el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido de acuerdo con lo previsto en el Decreto de Urgencia N° 038-2020, comunica este hecho al Seguro Social de Salud – EsSalud para la conclusión de la prestación y los reembolsos correspondientes.

18.3 Sin perjuicio de lo señalado en el numeral 18.1, el empleador que aplique la suspensión perfecta de labores, así como el trabajador comprendido en dicha medida, pueden acordar con la Institución Administradora de Fondos de Aseguramiento en Salud (IAFAS) correspondiente, la continuidad de dichas prestaciones de salud, siempre que cualquiera de las partes de la relación laboral asuma parcial o totalmente su financiamiento.

Artículo 19.- Trámite

19.1 Para efectos de garantizar la continuidad de las prestaciones de prevención, promoción y atención de la salud a cargo del Seguro Social de Salud – EsSalud para los trabajadores afectados por la medida de suspensión perfecta de labores, el Ministerio de Trabajo y

Promoción del Empleo pone a disposición de dicha entidad su plataforma virtual de consulta, la cual contiene el listado de los trabajadores precitados, así como la fecha de inicio de la suspensión perfecta de labores y del reinicio de actividades de los mismos.

19.2 El Seguro Social de Salud – EsSalud aprueba las disposiciones complementarias para la aplicación del presente capítulo, de ser necesario.

TITULO IV

OTRAS MEDIDAS EXCEPCIONALES ANTE EL COVID-19

Artículo 20.- Facilidades para el cumplimiento del depósito de la compensación por tiempo de servicios

20.1 El empleador que, de manera excepcional, se acoja a la facilidad regulada en el artículo 11 del Decreto de Urgencia N° 038-2020 comunica al trabajador el aplazamiento del depósito correspondiente a la CTS del mes de mayo de 2020, mediante cualquier soporte físico o virtual que permita dejar constancia de la recepción de dicha comunicación. La comunicación se realiza hasta el último día hábil del mes de abril de 2020.

20.2 Cuando el empleador se acoja a la facilidad indicada en el numeral anterior, el depósito correspondiente a la CTS del mes de noviembre de 2020 contiene, además, el monto correspondiente al mes de mayo de 2020, así como los intereses devengados a la fecha del depósito; salvo que el depósito correspondiente al mes de mayo de 2020 se haya realizado con anterioridad.

20.3 Cumplida alguna de las excepciones contempladas en los literales a) y b) del numeral 11.1 del artículo 11 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, no procede el aplazamiento del depósito correspondiente a la CTS del mes de mayo de 2020.

20.4 La excepción contemplada en el literal b) del numeral 11.1 del artículo 11 del Decreto de Urgencia N° 038-2020 está referida a cualquier tipo de suspensión perfecta de labores prevista en el marco legal vigente adoptada por el empleador, incluyendo aquella regulada por el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020.

Artículo 21.- Publicación

El presente decreto supremo se publica en el Portal Institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.gob.pe/mtpe) el mismo día de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Artículo 22.- Refrendo

El presente decreto supremo es refrendado por la Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA.- Normas complementarias

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante resolución ministerial, emite las normas complementarias para la mejor aplicación de lo establecido en el presente decreto supremo.

SEGUNDA.- No aplicación del Texto Único de Procedimientos Administrativos

A la comunicación de suspensión perfecta de labores regulada en el Capítulo III del Título II no le resulta aplicable los requisitos, plazos y derecho de tramitación previstos en el Texto Único de Procedimientos Administrativos de la Autoridad Administrativa de Trabajo competente.

TERCERA.- Notificación electrónica en los procedimientos administrativos relativos a relaciones laborales

1. Las notificaciones de los actos administrativos y demás actuaciones emitidas por la Autoridad Administrativa de Trabajo en los procedimientos administrativos relativos a relaciones laborales se sujetan a lo dispuesto en la Segunda Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 038-2020, una vez culminada la suspensión de plazos establecida en el artículo 28 del Decreto de Urgencia N° 029-2020, Dictan medidas complementarias destinadas al financiamiento de la micro y pequeña empresa y otras medidas para la reducción del impacto del COVID-19 en la economía peruana.

2. Lo dispuesto en el párrafo anterior no resulta aplicable para la suspensión perfecta de labores regulada en el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, en cuyo caso se aplica la notificación electrónica dispuesta en la Segunda Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 038-2020 a partir de la entrada en vigencia de la citada norma.

CUARTA.- Deber de información por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo

La Autoridad Administrativa de Trabajo, de ámbito nacional y regional, informa al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo las resoluciones aprobatorias, expresas y fictas, así como las desaprobatorias que emita con ocasión de las suspensiones perfecta de labores que le sean comunicadas, en un plazo no mayor de un (1) día hábil luego de emitidas. A tal efecto, emplea la plataforma virtual del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

QUINTA.- Declaración del trabajo remoto en la Planilla Electrónica

Los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad de trabajo remoto son registrados en la Planilla Electrónica como teletrabajadores según la Tabla Paramétrica N° 35 “Situación

especial”, conforme a lo dispuesto por la Resolución Ministerial N° 121-2011-TR, “Aprueban información de la planilla electrónica, las tablas paramétricas, la estructura de los archivos de importación y se dictan medidas complementarias” y normas complementarias.

SEXTA.- Trabajadores del grupo de riesgo por edad o factores clínicos

Para efecto de la aplicación del artículo 4 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, se considera lo establecido en el Capítulo II del Título II del presente decreto supremo.

SÉPTIMA.- Protocolo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL emite mediante de resolución de superintendencia un protocolo que regula las actuaciones inspectivas de verificación de acuerdo con lo previsto en el Decreto de Urgencia N° 038-2020 en el plazo de tres (3) días hábiles siguientes a la publicación del presente decreto supremo.

OCTAVA.- Plataforma virtual

Créase la plataforma virtual del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a que se refiere el presente decreto supremo a cargo de la Dirección General de Trabajo que contiene la información de la suspensión perfecta de labores regulada en el numeral 3.2. del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, así como la información proporcionada por las Autoridades Administrativas de Trabajo y las Autoridades Inspectivas de Trabajo competentes, respecto de los procedimientos administrativos a su cargo. Asimismo, esta plataforma cuenta con información que será materia de consulta por las entidades del sistema financiero, las administradoras privadas de fondos de pensiones y el Seguro Social de Salud – EsSalud, de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto de Urgencia N° 038-2020.

NOVENA.- Promoción y prestación de servicios de capacitación laboral y certificación de competencias laborales

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo brinda atención priorizada y promueve el acceso de los trabajadores comprendidos en una suspensión perfecta de labores a los servicios de capacitación laboral y certificación de competencias laborales, así como con otros servicios y programas a cargo de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA

ÚNICA.- Adecuación de comunicaciones de suspensión perfecta de labores presentadas al amparo del Decreto de Urgencia N° 038-2020

1. Tratándose de comunicaciones de suspensión perfecta de labores reguladas en el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020 y presentadas a la Autoridad Administrativa de Trabajo desde su entrada en vigencia, el empleador cuenta con un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles, contados a partir de la entrada en vigencia del presente decreto supremo, para adecuar o confirmar su comunicación a lo dispuesto en la presente norma, según corresponda.
2. La adecuación o confirmación indicada en el párrafo anterior se efectúa a través de la plataforma virtual del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a que se refiere la Octava Disposición Complementaria Final del presente decreto supremo, empleando para tal efecto el número de registro asignado por la referida plataforma a la comunicación de suspensión perfecta de labores.
3. El plazo de treinta (30) días hábiles para la verificación a cargo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, en el caso de las comunicaciones de suspensión perfecta de labores indicadas en la

presente disposición, se contabiliza desde el día siguiente de efectuada la adecuación o confirmación de la comunicación por parte del empleador, según corresponda.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veinte días del mes de abril del año dos mil veinte.

MARTÍN ALBERTO VIZCARRA CORNEJO

Presidente de la República

SYLVIA E. CÁCERES PIZARRO

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

CUESTIONARIO SOBRE DERECHOS LABORALES Y EL IMPACTO DEL COVID-19 EN EL DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI, ENERO A MARZO 2020

Información general:

Marca con un ASPA (X) las alternativas que usted crea conveniente

CONDICIONES DE EMPLEO

- 01 ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la institución?
a. Mas de 5 años b. Menos de 5 años c. Mas de 1 año
- 02 ¿Qué tipo de contrato tiene usted en la institución?
a. Cas b. 728 c. Tercerización
- 03 ¿En qué turno que labora?
a. Mañana b. Tarde c. Todo el dia
- 04 ¿Los horarios de trabajo los fija la empresa sin posibilidad de cambio?
a. Si b. No
- 05 ¿Tiene vacaciones, días libres?
a. Si b. No c. A veces

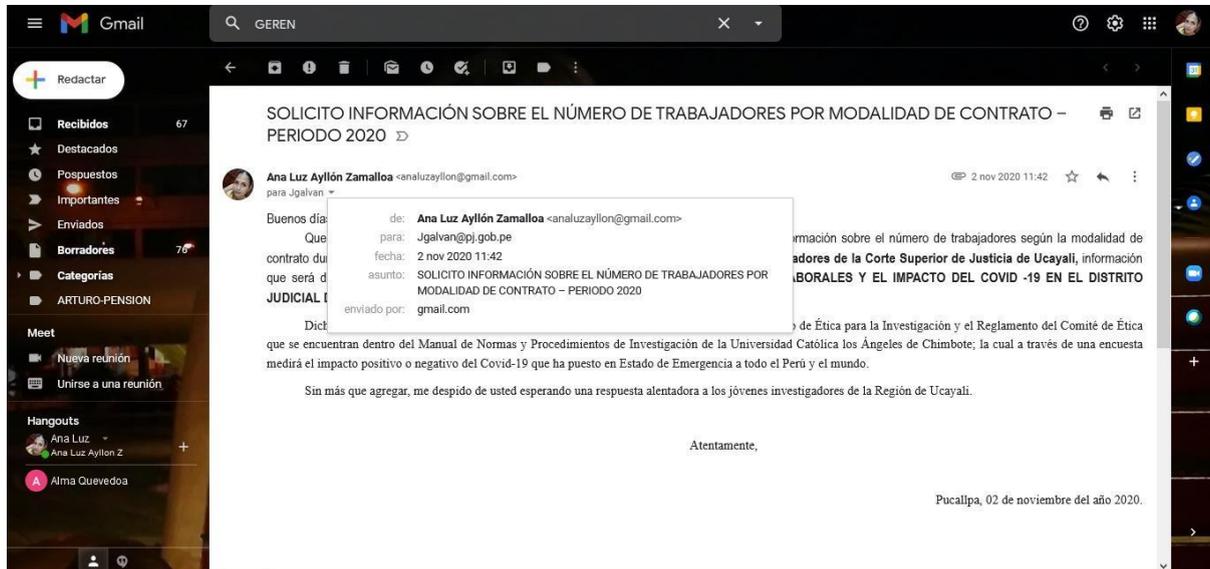
CONDICIONES DE TRABAJO

- 06 ¿Cuál es su ocupación en la institución?
a. Magistrado b. Especialista c. Auxiliar Judicial
d. Personal de vigilancia e. Personal de limpieza
- 07 ¿En su trabajo está expuesto a: buena iluminación?
a. Nunca b. Casi nunca c. A veces
d. Casi siempre e. Siempre
- 08 ¿En su trabajo está expuesto a: temperaturas extremas?
a. Nunca b. Casi nunca c. A veces
d. Casi siempre e. Siempre
- 09 ¿La institución le brinda capacitaciones acerca de los riesgos en su salud y seguridad en su trabajo?
a. Nunca b. Casi nunca c. A veces
d. Casi siempre e. Siempre
- 10 ¿La institución brinda equipos de protección personal (gorro, barbijo, guantes, botas de silicona)?
a. Nunca b. Casi nunca c. A veces
d. Casi siempre e. Siempre
- 11 ¿Usa usted el equipo de protección personal completo?
a. Nunca b. Casi nunca c. A veces
d. Casi siempre e. Siempre

CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD

- 12 En general, usted diría que su salud es:
a. Muy baja b. Baja c. Media
d. Alta e. Muy alta
- 13 Tiene limitaciones al hacer esfuerzos moderados como mover una mesa o caminar más de 1 hora:
a. Muy baja b. Baja c. Media
d. Alta e. Muy alta
- 14 Tiene limitaciones al subir las escaleras:
a. Muy baja b. Baja c. Media
d. Alta e. Muy alta

SOLICITUD DE INFORMACIÓN DEL NÚMERO DE TRABAJADORES POR MODALIDAD DE CONTRATO



DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO Y NO PLAGIO

Mediante el presente documento denominado de **DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO Y NO PLAGIO**, **ANA LUZ AYLLÓN ZAMALLOA**, en calidad de autora del presente trabajo de investigación denominado: **“Los Derechos Laborales y el Impacto del Covid-19 en el Distrito Judicial de Ucayali, Enero a Marzo 2020”** en la que, declaro tener conocimiento de las consecuencias jurídicas y administrativas por cometer infracción de las Normas del Reglamento del Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI), El Código de Ética para la Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote – Uladech y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI, en los cuales se exigen que el investigador demuestre el esfuerzo, compromiso, veracidad y originalidad en todo trabajo de investigación, respetando los derechos de autor y la propiedad intelectual.

Asimismo, cumpla con precisar que éste trabajo forma parte de la línea de investigación de la Facultad de Derecho y Ciencia Política aprobada según la Resolución N° 0535-2020-CU-ULADECH Católica de fecha Chimbote 22 de julio del 2020, acorde a la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE) establecidas por la Unesco; correspondiente al Derecho Público y Privado con el objetivo de desarrollar investigaciones relacionadas a estudiar instituciones jurídicas vinculadas al derecho público o privado. También se declara que, se mantendrá en el anonimato los nombres de los participantes de las encuestas con la finalidad de preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales.

Finalmente se declara la autenticidad del trabajo de investigación, producto de un arduo trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva; trabajo basado en los principios de protección a las personas, de libre participación y derecho a estar informado, de

beneficencia y no maleficencia, de justicia y de integridad científica del Código de Ética para la Investigación en el cual el investigador ratifica su compromiso de que al utilizar fuentes bibliográficas para su elaboración no hay copias, ni apropiación de ideas, citas parafraseadas o citas textuales omitiendo a su autor, etc. . Tomadas de cualquier fuente sean en versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme orienta las normas APA, previsto en la Universidad.



Ana Luz Ayllón Zamalloa Cod.
Univ. 1801806161089
DNI N° 42464139