



Universidad  
Señor de Sipán

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**TESIS**

**“Implicancias Laborales en época del Covid 19 en  
los Trabajadores de la Actividad Privada, Chiclayo,  
2022 – 2023”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**Autor**

Bach. Vasquez Ojeda Manuel Ricardo

<https://orcid.org/0000-0003-2089-0090>

**Asesora**

Mg. Hananel Cassaro Cecilia Elizabeth

<https://orcid.org/0000-0002-5337-7253>

**Línea de Investigación**

Desarrollo Humano, Comunicación y Ciencias Jurídicas para  
enfrentar los Desafíos Globales

**Sublíneas de investigación**

Derecho Público y Derecho privado

**Pimentel – Perú**

**2024**



Universidad  
Señor de Sipán

## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la **DECLARACIÓN JURADA**, soy Vasquez Ojeda Manuel Ricardo del programa de estudios de Derecho de la Universidad Señor de Sipán, declaro bajo juramento que soy autor del trabajo titulado:

### **“Implicancias Laborales en época del Covid 19 en los Trabajadores de la Actividad Privada, Chiclayo, 2022 – 2023”**

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán, conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y auténtico.

En virtud de lo antes mencionado, firma:

Vásquez Ojeda Manuel Ricardo	DNI: 72958630	
------------------------------	---------------	---

Pimentel, 15 de abril de 2024.

# REPORTE DE SIMILITUD DE TURNITIN

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**"Implicancias Laborales en época del Covid 19 en los Trabajadores de la Actividad Privada, Chiclayo,**

AUTOR

**Manuel Ricardo Vasquez Ojeda**

RECuento DE PALABRAS

**14040 Words**

RECuento DE CARACTERES

**75985 Characters**

RECuento DE PÁGINAS

**54 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**70.4KB**

FECHA DE ENTREGA

**May 29, 2024 9:36 AM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**May 29, 2024 9:37 AM GMT-5**

## ● 14% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 11% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 8% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

## ● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

**“IMPLICANCIAS LABORALES EN ÉPOCA DEL COVID 19 EN LOS  
TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PRIVADA, CHICLAYO, 2022 – 2023”**

**Aprobación del jurado**

---

DR. FAILOC PISCOYA DANTE ROBERTO

**Presidente del Jurado de Tesis**

---

DRA. UCHOFEN URBINA ANGELA KATHERINE

**Secretaria del Jurado de Tesis**

---

MG. HANANEL CASSARO CECILIA ELIZABETH

**Vocal del Jurado de Tesis**

# “IMPLICANCIAS LABORALES EN ÉPOCA DEL COVID 19 EN LOS TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PRIVADA, CHICLAYO, 2022 – 2023”

## Resumen

El estudio aborda el impacto de la pandemia de COVID-19 en el ámbito laboral de Chiclayo, Perú, durante el período de 2020 a 2023. La labor principal de la presente investigación fue comprender las implicaciones laborales de la crisis sanitaria en los trabajadores del sector privado y su repercusión en la comunidad local, con el propósito de informar políticas públicas y estrategias empresariales para proteger los derechos laborales, promover la estabilidad económica y contribuir al bienestar del sector. Se emplea un enfoque cualitativo, tipo básico, utilizando entrevistas para recopilar datos. Se tuvo como objetivo principal: Determinar las implicancias laborales en época del covid 19 en los trabajadores de la actividad privada, Chiclayo, 2022 – 2023. Los objetivos generales fueron: analizar el impacto del régimen laboral N° 728 en época del covid 19 en los trabajadores de la actividad privada, Chiclayo, 2022 – 2023. Examinar la efectividad del respaldo gubernamental y la aplicación de criterios de reincorporación laboral en época del covid 19 en los trabajadores de la actividad privada, Chiclayo, 2022 – 2023. Identificar las competencias de los colaboradores para unificar su productividad laboral en época del covid 19, Chiclayo, 2022 – 2023. Finalmente, se concluye que políticas gubernamentales y medidas empresariales efectivas son clave para garantizar la seguridad y estabilidad en el empleo.

**Palabras Clave:** trabajo, covid-19, empresas, economía, privado

## **Abstrac**

The study addresses the impact of the COVID-19 pandemic on the workplace in Chiclayo, Peru, during the period from 2020 to 2023. The main task of this research was to understand the labor implications of the health crisis on private sector workers and its impact on the local community, with the purpose of informing public policies and business strategies to protect labor rights, promote economic stability, and contribute to the well-being of the sector. A qualitative, basic type approach was employed, using interviews to collect data. The main objective was to: Determine the labor implications in the covid 19 era for private sector workers, Chiclayo, 2022 - 2023. The general objectives were: To analyze the impact of the labor regime N° 728 in the covid 19 era for private sector workers, Chiclayo, 2022 - 2023. To examine the effectiveness of governmental support and the application of criteria for labor reinstatement during the covid 19 period in private sector workers, Chiclayo, 2022 - 2023. Identify the competencies of employees to unify their labor productivity during the covid 19 period, Chiclayo, 2022 - 2023. Finally, it is concluded that government policies and effective business measures are key to guarantee job security and stability.

**Keywords:** labor, covid-19, companies, economics, private, private

## **I. INTRODUCCIÓN**

La pandemia de COVID-19 ha impactado profundamente en todos los aspectos de la vida, y el ámbito laboral no ha sido la excepción. En este contexto, surge la necesidad imperiosa de comprender las implicaciones laborales que ha generado esta crisis sanitaria en los trabajadores del sector privado. Chiclayo, una ciudad emblemática del norte de Perú, no ha estado exenta de este fenómeno que ha sacudido los cimientos de la sociedad y la economía a nivel mundial.

El propósito de este estudio fue situar estas implicancias laborales en el contexto específico de Chiclayo, durante el período comprendido entre 2020 -2022, con el fin de arrojar luz sobre la magnitud del impacto y sus repercusiones en la comunidad local.

La relevancia de este estudio radicó en su potencial para informar y orientar las políticas públicas y las estrategias empresariales, con el fin de proteger los derechos laborales, promover la estabilidad económica y contribuir al bienestar del sector laboral. Es crucial entender las dinámicas laborales en este contexto específico para implementar medidas efectivas y equitativas que permitan una recuperación sólida y sostenible.

Se discutió el impacto de la pandemia en los trabajadores, incluyendo cierres de empresas, despidos masivos y solicitudes de préstamos estatales para enfrentar la crisis. Se señaló la importancia de defender los derechos laborales y cumplir con las medidas de seguridad recomendadas. Existe un debate sobre el apoyo gubernamental a los trabajadores, destacando la falta de focalización en la distribución de ayudas y la necesidad de adaptarse a nuevas normativas laborales. Se mencionó

bonos y créditos otorgados a empresas y trabajadores como medidas de apoyo durante la pandemia. Se llevó a cabo un análisis de la reintegración de trabajadores a sus empleos, enfatizando la importancia de adecuar los espacios laborales y proteger la salud de los empleados. Se destacó la necesidad de respetar los derechos laborales y priorizar la protección del trabajador y su familia

Para contextualizar adecuadamente este estudio, se tomó en consideración fuentes fidedignas y actualizadas. Estas fuentes han permitido delimitar el nivel del problema y su impacto en los trabajadores del sector privado, proporcionando un marco teórico sólido sobre el cual fundamentar el análisis y la interpretación de los datos recopilados.

En este contexto, surgió la necesidad imperante de comprender las implicaciones laborales de la pandemia de COVID-19 en los trabajadores del sector privado en Chiclayo. Se propuso abordar esta problemática, analizando en detalle los factores mencionados y su relación con las realidades laborales durante el período mencionado.

En el ámbito internacional, la OIT (2020), en su artículo referente al covid y el mundo laboral, sugiere los siguientes objetivos en que la sociedad mundial se ha visto muy marca marcada y afectado a la vez por esta enfermedad, expresa tácitamente como parte de una organización mundial que está siempre presto a salvaguardar los derechos fundamentales laborales de cada empleado, así mismo a cuidar su seguridad, bienestar y conservas en las compañías sus puestos laborales, en respuesta a lo manifestado indico que esta pandemia que ahora ya está disminuyendo en su propagación ha dejado una crisis en ruinas, tales pérdidas humanas, retraso económico, precios excesivamente elevados en diferentes productos, donde ahora

más que nunca es necesario de una organización internacional para que pueda brindar una respectiva solución a este flagelo para que puedan defender los derechos laborales que tanto las entidad públicas y privadas vulneran, donde muchas veces las normas legales no basta para que se realice la respectiva defensa sino que es necesario que se exija a las empresas a cumplir las normas.

Por otro lado, y sin salirnos de contexto, según lo establecido por la OIT (2019) expresa que el alza del desempleo en América Latina, fue de un 8.1 % dentro del año 2019, y a medida que el sistema del sector salud colapsó debido al incremento de contagios, esta alza subió durante el 2020. Esta cruda realidad ha puesto en graves problemas a los trabajadores, como son a dueños de las compañías y empleados, tal como a los trabajadores independientes, que laboran de un modo particular sin establecer alguna correlación o subordinación con alguna institución. Hoy en día, con esta mutación asoladora en que la que el actual virus motiva que surjan calamidades en diferentes mercados laborales de distintas partes del mundo, Por tal motivo, las diversos organismos internacionales manifiestan un pedido de réplica general que ocasione la dimensión de este riesgo, entre tanto las naciones ponen en funcionamiento precauciones de desastres para acelerar la economía y coadyuvar las diferentes situaciones de vida que se encuentran en el país y en el orbe, es fundamental conocer qué instituciones se localizan para brindar servicios, las normas jurídicas que expide el gobierno los presentes riegos y desastres que prevén una serie de acciones autorizadas sujetando a las matrices que se comentan de perpetuar para evitar y supeditar el virus en la zona laboral.

En el ámbito nacional, Pérez (2020) en su portada la labor domiciliaria durante el virus y sus desigualdades con el trabajo a distancia establece una serie de objetivos

en que la situación que atraviesa el territorio nacional, ante este perverso acontecimiento generado por este mal, el mando estatal consignó diversos preceptos establecidos como el Decreto de Urgencia N°026-2020, por ende es que se estipula en ese tiempo medidas extraordinarias y provisionales para resolver la dispersión del virus en la circunscripción nacional.

En respuesta a ello considero favorable que el gobierno haya tenido esa visión de consignar un precepto normativo para que se pueda establecer el trabajo remoto como una nueva modalidad para trabajar desde el domicilio o en algún lugar que podamos estar ya que no tiene que existir la aglomeración de personas y de esa forma evitaríamos cualquier tipo de contagio, lo manifestado está expresado para los trabajadores de las entidades gubernamentales y particulares. En nuestro país primordialmente fue declararnos en estado de emergencia sanitaria por un periodo de noventa días tal como lo fundamenta nuestra Constitución Política y el respectivo aislamiento social obligatorio en sus inicios por quince días posteriormente se regularizó el periodo por lo que era necesario una prórroga por lo acontecido y de la magnitud generada por Covid-19. Con ayuda del decreto de urgencia N°026-2020 brindó acciones preventivas a fin de mitigar el contagio y dando lugar al trabajo remoto lo que fue una respuesta oportuna. Por ejemplo, se estaba ante los inicios de clases escolares lo que obligatoriamente se suspendió y se trató de brindar respuestas a las exigencias para un trabajo remoto encomendados también a los docentes siendo necesario la utilización de medios tecnológicos que para muchos era escaso el uso de los mismos. En relación a este problema Sunafil comunicó que se efectuarán las fiscalizaciones para frenar los casos de arbitrariedad donde se vulnere al trabajador.

En los últimos años el mundo entero viene enfrentando una crisis a raíz del denominado Covid – 19, dicho acontecimiento ha afectado a muchos de los gobiernos en sus diversos ámbitos (sanitarios, sociales, económicos, entre otros); cabe resaltar que, el mundo laboral es situado como uno de los grupos más perjudicados por esta crisis mundial, ya que, surgieron las estrictas políticas de cuarentena que dictaban los diferentes Estados, es ahí que a consecuencia de esto las empresas tomaron la decisión de cerrar definitivamente o temporalmente.

Quijano (2020), en su artículo la suspensión perfecta en tiempos de pandemia expresa que en su decreto de urgencia N° 038-2020, decreta que los titulares de las compañías referidos al ordenamiento jurídico que expresa específicamente que si existen empleados que no pueden estar trabajando desde sus domicilios o asignarles una facultad de ser retribuidos pueden elegir la supresión perfecta laboral fundamentando las causales que puedan sustentar. Existen normas, leyes y preceptos que les permite a los trabajadores acceder a ciertas medidas normativas para que ellos puedan salir beneficiados, se manifiesta esa justificación para que mediante las normas legales que existen tales en la constitución política, decretos supremos, decretos de urgencia entre otros se requiera de forma urgente para solucionar los problemas del país, en respuesta a ello manifiesto que tanto el trabajo remoto, suspensión perfecta de labores y se suma a ello la reducción de salarios han sido las medidas adoptadas por las empresas sin dejar de lado para aquello se le fue imposible mantener un vínculo laboral extinguiéndose con su empleador y a consecuencia la población económica activa se redujo, la reanudación de empleos se realizó con ciertas restricciones según el aforo y niveles de contagio emitidos por nuestras normas estatales. Para su completa realización de labores se necesita que el virus

desaparezca y no estemos inmersos a cuarentenas siendo necesario la reducción de contagios debiendo contar cada ciudadano peruano con la vacuna respectiva.

En el entorno local, Laurente (2021) en su artículo Colisión de la pandemia en el factor económico de salubridad en el departamento de Lambayeque, Perú sugiere los siguientes motivos: En nuestro departamento, el impacto se demuestra, específicamente el crecimiento de la tasa de desocupación y la insensatez en los trabajadores de la actividad privada, la cual, señala los defectos exteriorizados en nuestra debilitada organización en el sector salud, el departamento se cimenta en diversas ocupaciones mercantiles y agrícolas, zonas que consolida cerca del 48% del general de empleados, igualmente, el trabajo privado en el entorno difiere que en el año 2020 descendió un 14.4% frente al año, en respuesta los diversos estadios de procesos viene siendo agobiados en sus bienes, así mismo, el desarrollo de productividad se ha estancado, solo ciertas zonas laborales no se ha visto perjudicado como es el área de alimentos, transportes, medicinas, entre otros. Cuando una persona realiza actividades laborales y celebra un contrato de trabajo con el dueño de la organización o empresa, el contrato se puede dar de dos formas o modalidades, la primera modalidad nos referimos a un contrato indeterminado y la otra modalidad es un contrato a plazo fijo.

El despido arbitrario se efectúa cuando el trabajo es interrumpido y el trabajador no llega a cumplir con el tiempo indicado en el contrato, básicamente cuando hablamos de un despido arbitrario es cuando el empleador por decisión unilateral decide darle fin al vínculo laboral sin la presencia de una situación justa y legal para producir el despido, en este mismo sentido que el despido arbitrario es definido como

un acto totalmente ilegítimo que pone fin al vínculo o relación laboral entre trabajador y empleador.

En nuestra Carta Magna se establece que todos los trabajadores cuentan con el derecho a ser protegidos en relación al despido arbitrario como lo expresa el art. 27, pero lamentablemente en la práctica no siempre se ve aplicada esta debida protección. Muchas empresas despedían a sus trabajadores sin justificar por qué se realizaba el despido, es decir, sin causa justa.

Actualmente en relación al mercado laboral se vienen tomando medidas que están permitiendo recuperar la economía que por tantos meses se vio totalmente afectada, esto se realizó mediante diversas fases de reactivación permitiendo que se generen puestos de trabajo, asimismo considero que necesario es que se respete al trabajador, se tiene que priorizar la protección del operario y el núcleo familiar. En el mismo sentido, en el art.38 del decreto ya señalado se establece lo correspondiente al monto de indemnización, este monto es el de remuneración y media que se recibe regularmente por temporada anual laborado, con un límite de 12 retribuciones.

Respecto a los antecedentes internacionales, Benavides (2022) en su artículo “el trabajo a distancia, los diferentes datos, evidencias antes y durante de la enfermedad como es el coronavirus”, propone los siguientes objetivos: La pandemia ha aumentado vertiginosamente esta nueva figura de regulación laboral, semejante a la labor que se ejecuta en el domicilio en casa o en otro lugar que no sea dentro de su centro laboral, de este modo, se utiliza equipos electrónicos. Además, no olvidemos que esta enfermedad ha incitado formidables perjuicios de empleo, básicamente en el segundo semestre del año 2020, estima la OIT que 300 millones de empleos fueron perjudicados a jornada completa.

El resultado a esto se manifiesta que el teletrabajo no genera nuevas ocupaciones, sólo suministra un novedoso modo de disponer labores para ciertas actividades cuyas ocupaciones se realizan de forma virtual, esta reciente forma laboral garantiza considerables atributos, pero también gravosos inconvenientes, respecto a las restricciones y oficios, donde podría perjudicar la salud de la persona que trabaja desde su domicilio o fuera de ella. Se concluye que es relevante que se garantice que esta nueva modalidad de trabajo es un factor clave de la normalización económica de la era digital expresada en un sistema de red, y claro está que debe tener un alcance universal, el trabajo remoto ostenta su regulación por el cual se brinda una figura legal cuya creación es a raíz del periodo de aislamiento obligatorio ocasionado por la pandemia a fin de continuar, desarrollar y preservar el vínculo laboral entre trabajador y empleador, su existencia hace prevalecer una protección de los diversos puestos de trabajo para todo el universo.

OIT (2020), en su artículo actividades laborales desde el domicilio durante el coronavirus y en seguida de ella, resalta el siguiente objetivo que en este entorno en que vivimos como es la pandemia, esta modalidad laboral ha evidenciado ser un instrumento de vital importancia que garantiza la continua operación y las diversas circunstancias los provechos se insertan en el decrecimiento temporal de poder desplazarse, sin embargo, respecto a algunos suelen ser más productivos desde su casa y también para otros no logran alcanzar los objetivos planteados y conlleva a una repentina baja laboral.

El resultado es que se tiene la oportunidad de que los empleados puedan estar más relacionados a sus tareas lejos de cualquier distracción de la oficina y una congruencia para lograr una increíble consistencia en el aspecto laboral y profesional.

Se concluye indicando que este tipo de trabajo coadyuva de cierta forma que el trabajador se encuentre en su domicilio, residencia o un lugar de aislamiento pueda realizar su labor con el empleo de medios informáticos, esta medida se aplica a la zona público y privado, se debe determinar quiénes pueden realizar las labores, identificar aquellos que integran a una zona de peligro identificado por el tiempo o salud y analizar las graves consecuencias a contraer covid-19 de no optar por lo establecido.

Mexi (2020), en su artículo el trabajo después del coronavirus manifiesta los siguientes objetivos, mientras el virus se prolonga dispersando, en vez primera ciertos trabajadores realizan sus actividades desde sus domicilios a través del trabajo remoto, una novedosa regulación del gobierno central, en escenarios autorizados estructurados y no insuficiente a una zona de dependencia habitual, tal medida permitió a los empleadores a adaptarse a la nueva modificación del lugar donde se debía prestar servicios para con sus trabajadores que a su vez trabajar desde un área fuera de su zona laboral es caracterizado por la prestación subordinada de aspecto corporal del operario en su domicilio o según el lugar donde se encontrase aislado con el soporte o mecanismo que haga posible el servicio de labores diferente a su centro de trabajo continuo y el índole de las actividades así lo establezca.

El resultado a ello es expresado a que las actividades ocupacionales se verán desmesuradamente desordenadas, como se expresa de forma coloquial todo de cabeza, hoy en día la pandemia ha golpeado a gran parte del sector lo que resultó es realizar cambio de tal forma que se protege la cultura de la empresa por medio de la buena relación laboral y la confianza depositada a colaboradores. Se concluye que, a pesar de que una gran infinidad de trabajadores y operarios de todo el orbe realizan

actividades puntuales por encargo, acarrea a su vida laboral a una red no es algo novedoso y esa es la forma periódica de laborar.

Respecto los antecedentes nacionales, Hananel (2020) en su informe titulado: tu equipo, tu dignidad, expresa los siguientes objetivos es menester recalcar que nuestro país ha sido uno de los más afectados por la propagación de la pandemia y que las consecuencias laborales han sido de gran notoriedad, una de las más importantes vendría que debido a que el Estado Peruano dicta constantemente el plazo de las cuarentenas, las empresas decidieron cerrar sus negocios por un tiempo y otras para siempre, ante ello, se generó un incremento de desempleo.

El resultado se manifiesta que algunos negocios cambiaron el rubro de sus productos y es por eso que optaron por una reducción de personal. Asimismo, como consecuencia se presentaron despidos arbitrarios en donde muchos de los trabajadores de la masa vulnerable, tuvieron que aceptar ya que no tenían alternativa alguna. Se concluye que, se puede evidenciar que el trabajo forzoso ha sido una de las tantas consecuencias, ya que, varios profesionales venían trabajando dentro del rubro de su especialidad, y al cierre o paralización de su centro de trabajo, buscaron otras alternativas distintas a las que venían desempeñando, no se hace menosprecio a las ocupaciones que desempeñan otras personas, sino, que estos al ser personas preparadas y teniendo un puesto de trabajo según lo que estudiaron, bajaron su calidad de vida al percibir un salario mínimo.

Morales y Aspinwall (2020) en su artículo impuesto a la riqueza en el Perú, manifiesta el siguiente objetivo que se evidenció que las grandes élites tuvieron privilegios dentro del sector salud cuando estos requerían de una cama UCI, raíz de este desequilibrio, los trabajadores que contrajeron el virus dentro de sus centros de

trabajos, no fueron atendidos a tiempo y muchos de ellos murieron. En respuesta a ello de acuerdo a los casos que se describen se afirma que nadie se hizo responsables por los perjuicios generados ya que los empleadores se limpiaron las manos, incluso el mismo Estado pasó desapercibido en estos casos. Se concluye que, nuestro país no es ajeno a la desigualdad social y económica, constata que, el Covid – 19, desde sus inicios persigue tendencias de desigualdad, puesto que, los servicios de salud siempre han sido ineficientes y no estábamos preparados para enfrentar una pandemia de esa magnitud.

Beraún (2020) en su informe sobre la Legalidad de la suspensión perfecta del contrato de trabajo por el covid-19 expresa el siguiente objetivo, la Suspensión Perfecta de Labores no solo puede implicar el cese temporal de las obligaciones por parte del trabajador al prestar sus servicios y por parte de su empleador a pagar las remuneraciones respectivas, pero sin poder extinguir el vínculo laboral, esto comprende para todos los trabajadores. En respuesta a esto, se manifiesta que la relación laboral entre el trabajador y el empleador no se extinga, más sí se suspenda por un tiempo determinado y en ese periodo no se realice el reintegro de su remuneración, en el caso de los trabajadores que sufrieron un despido arbitrario durante pandemia, viendo afectados sus derechos de trabajo sean indemnizados (art.38 del decreto legislativo N°728) las empresas inescrupulosas que en su momento no respetaron los derechos con los que cuentan los trabajadores. Se concluye que, puede implicar el poder suspender el derecho de poder prestar su servicio por parte de los trabajadores, pero también tiene el empleador la obligación de su pago respectivo, fue justamente en estado de emergencia donde se dieron grandes porcentajes de pérdidas de empleo y muchos de estos despidos se dieron de forma

arbitraria por parte de diversas empresas, es decir, no se dieron conforme a ley, vulnerando al trabajador.

León (2020) en su artículo correspondiente al resurgimiento, una visión en Lambayeque señala los siguientes objetivos donde un aspecto importante es la parte laboral, donde la ENAHO, una encuesta que realiza la INEI para los hogares expresa en el departamento de Lambayeque que el primer semestre del 2020 en relación al período 2019 se constata efectos al Covid con una postura de empleo en general, que sufrió una caída abismal de 68.02% a 65.49%, este decaimiento se transportó al ámbito informal, en que el trabajo de esta figura pasó de 77.4% a 81.3% a causa del empleo total, 20 zonas simbolizan el 61% de la economía del departamento en el 2019 y hubo un decaimiento a 55% en el 2020, el impacto del virus comienza de esa forma a descubrirse.

En respuesta se expresa que conforme a una visión secundaria es la diligencia de la labor formal, a tal situación, una las ocupaciones puntuales principales, son 15 y plasman una declinación en su intervención de 40.8% en el 2019 a 32.8% en el 2020. Se concluye que, es importante denotar que en los últimos años el mundo entero viene enfrentando una crisis a raíz del denominado Covid – 19, dicho acontecimiento ha afectado a muchos de los gobiernos en especial a nuestro departamento en diversos ámbitos (sanitarios, sociales, económicos, entre otros) en que otros ámbitos comienzan a declinar su ocupación formal.

Laurente (2021) en su artículo Colisión de la pandemia en el factor económico de salubridad en el departamento de Lambayeque, Perú sugiere el siguiente objetivo: En nuestro departamento, el impacto se demuestra, específicamente el crecimiento de la tasa de desocupación y la insensatez en los trabajadores de la actividad privada.

En respuesta a esto, señala los defectos exteriorizados en nuestra debilitada organización en el sector salud, el departamento se cimenta en diversas ocupaciones mercantiles y agrícolas, zonas que consolida cerca del 48% del general de empleados, igualmente, el trabajo privado en el entorno difiere que en el año 2020 descendió un 14.4% frente al año. Se concluye que, los diversos ámbitos de operación resultaron ser perjudicados en sus bienes, ya que, el desarrollo de productividad se ha estancado, solo ciertas zonas laborales no se han visto perjudicado como es el área de alimentos, transportes, medicinas, etc.

Macera (2021). En su artículo referente al crecimiento económico en el departamento de Lambayeque, se destaca resultados y desafíos del avance en la economía de la sociedad sugiere los siguientes objetivos: En el primer año de la pandemia la parte laboral en Lambayeque declinó el 14,4 % respecto al 2019. Las zonas agropecuarias y mercantiles sedimentan aproximadamente el 50 % del total de puestos laborales originados en el departamento. La escala promedio de la informalidad condensa en Lambayeque en 72 % con respecto a otros sectores como la parte hotelera, restaurantes, edificaciones y agricultura. Lambayeque se localiza en la posición 6 del total de regiones correspondientes al rango de competitividad. En respuesta a ello se expresa que Lambayeque se somete esencialmente de las determinaciones de los ciudadanos, tal cual que el ascenso del Perú y Lambayeque ha sido muy relevante pero los desafíos aún son muy notables, todo aumento frugal que trae inversión especialmente en la privada aumenta la riqueza y mejora bienestar en la sociedad, Se concluye que, es importante que los representantes de diferentes distritos de la región y ciudadanos que representa el sector privado y estatal son responsables de innovar recursos para el desarrollo y progreso de nuestra localidad.

Según Paredes (2020), el autor explica la implicancia laboral que ha causado en sí diversos problemas de trabajo, al mismo tiempo tiene que luchar y darle frente a la realidad como es el estado de emergencia, la paralización de la sociedad que se presentó de manera exigida y las regulaciones adicionales extraordinarias, la coyuntura del brote y propagación del COVID-19. El punto de vista social se presenta porque en los primeros meses de pandemia, habían cesado los contratos temporales, se han realizado fases de prueba, practicantes no tuvieron remuneración, trabajadores que estuvieron contratados se vieron perjudicados, conforme continuaron las semanas y meses, un gran conjunto de trabajadores despedidos han estado incrementando; dicho relación se realiza para que los trabajadores de la actividad privada alcancen desafiar las adversidades y restablecerse en el mercado laboral.

De acuerdo a la teoría de estudio se manifiesta la definición del despido donde el autor Hegel (2021), manifiesta que cuando el cese particular por parte del dueño de la compañía del vínculo contractual de un trabajador o un grupo de empleados nos referimos de una destitución. De acuerdo a la teoría de estudio se expresa porque las personas que han perdido su empleo mediante un cese de la actividad económica sin precedentes generado por la pandemia, es importante esta sección para que se pueda proponer normas legislativas para que exista beneficio tanto para el empleado y el empleador, por ello que OIT se orienta al despido de una gran cantidad de trabajadores que, por la condición de sus tareas, han tenido que trabajar en un contexto de riesgo sanitario sin precedentes.

De la materia de estudio es que esta enfermedad ha generado turbación en el mundo, produciendo implicancias y efecto de carácter laboral exigiendo los gobiernos de todo el mundo a confinar en sus residencias a miles de millones de personas en

todo el orbe, destinando también toques de queda y estado de emergencia, nuestra circunscripción no es ajeno a este problema que perjudica a cada persona, familias y compañías. El porqué de la investigación delimita en que los diversos campos de actuación se han visto dañadas en su patrimonio, ya que los desarrollos de producción se habían paralizado de forma arrasadora, solamente ciertos campos de actuación han seguido trabajando como son los diferentes rubros de alimentos, medicinas, minería, entre otros. Es relevante el tema de estudio para que se pueda explorar alternativas legislativas que coadyuven las permanencias de las organizaciones y compañías posteriores de la crisis, desde luego estas no presenten viabilidad económica, para efectuar con sus obligaciones.

**Despidos laborales** Hegel (2021), manifiesta que cuando el cese particular por parte del dueño de la compañía del vínculo contractual de un trabajador o un grupo de empleados nos referimos de una destitución. Es decir, equivalente de despido ajusta con la interrupción de contrato laboral entre el empleado y la compañía. Lo natural es que tras una destitución laboral se alcance una reparación por parte del trabajador.

Fernández (2022) menciona que el despido laboral ocurre cuando una empresa decide prescindir de los servicios de un empleado unilateralmente, se pueden identificar diferentes tipos de despidos, algunos que resultan menos favorable para el trabajador y otros que justifican la conclusión del contrato dentro de la empresa.

Trujillo (2022) señala que el despido implica la culminación unilateral de la relación laboral por parte del empleador, no es resultado de un acuerdo mutuo entre las partes. En otras palabras, un despido ocurre cuando el empleador decide prescindir de los servicios proporcionados por su empleado.

Entre las características del despido laboral. Hegel (2021), destaca las siguientes características:

- Se refiere a un despido abierto cuando la acción de destituir al trabajador en su empleo se lleva a cabo efectivamente, debiendo ser esta decisión justificada y razonable.
- Se trata de una medida extintiva que busca poner fin al vínculo laboral existente entre el empleador y el empleado.
- Se caracteriza por ser iniciada unilateralmente por el empleador, sin la previa comunicación o consulta al trabajador, limitando así la posibilidad de éste último de participar en el proceso. En este contexto, al trabajador solo le corresponde aceptar o impugnar la decisión de despido.

Hegel (2021), destaca también los siguientes tipos de destitución laboral:

- Se refiere a una sustitución acreditado cuando se ejecuta mediante un motivo habitual y siguiendo un método razonable
- Se expresa a una sustitución injustificado cuando se genera sin ningún motivo o sin ninguna circunstancia o injustificado cuando si hay un motivo, pero no se puede demostrar en un proceso.
- Se expresa a una sustitución nula cuando se ejecuta con la causa del comportamiento del empleado que está regulada por el Derecho. Verbigracia: La función de su derecho a la uniformidad, su independencia sindical, cuando el empleado es sustituido por concernir a un sindicato, la sustitución es nula, su derecho a un debido proceso, etc.

Se refiere a una sustitución fraudulenta cuando se ejecuta a través de patrañas, expresando un fundamento y siguiendo un tratamiento, pero fundado en acciones fraudulentas o mangoneados.

**Despido Disciplinario**, el despido disciplinario es una forma de culminación del contrato de trabajo que se produce como consecuencia de la conducta o habilidades del empleado, como la falta de cumplimiento de las funciones laborales esenciales, la impuntualidad o la falta de respeto. En este caso, se considera que el trabajador ha violado de manera grave y los términos del contrato laboral, las causas que pueden llevar a esto están relacionadas con la culpabilidad del trabajador e incluyen situaciones como embriaguez en el trabajo, incapacidad para adaptarse al puesto de trabajo, reiterada impuntualidad, desobediencia a las órdenes del empleador, comportamiento irrespetuoso (verbal o físico), disminución del rendimiento laboral habitual, acoso laboral, y faltas injustificadas al trabajo.

**Despido Nulo**, el despido nulo ocurre cuando el empleador decide poner fin a la relación laboral con el empleado por motivos de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión u otras condiciones que constituyen discriminación. Las causas que pueden llevar a que un despido sea considerado nulo son la violación de derechos fundamentales o actos de discriminación, como despedir a alguien por su religión o nacionalidad, o despedir a una trabajadora embarazada debido a su estado.

**Despido Improcedente**, el despido improcedente se caracteriza por no cumplir con los requisitos formales o sustanciales en la decisión del empleador.

**Despido Objetivo**, el despido objetivo no se fundamenta en la voluntad de incumplimiento por parte del trabajador, sino que está motivado por causas objetivas relacionadas con el rendimiento esperado por el empleador o con la gestión

empresarial. Entre estas causas se encuentran la ineptitud, la falta de adaptación al trabajo y razones económicas, técnicas, organizativas o productivas.

**Despido Procedente**, puede ser provocado por diversos motivos, ya sea relacionado con las circunstancias del trabajador o con las circunstancias productivas de la empresa que hacen que mantener el puesto de trabajo sea insostenible.

**Sobre regímenes laborales.** Hegel (2021) expresa que son aquellas normas que regulan condiciones especiales para la prestación de servicios. En ese sentido, se reconoce la existencia de regímenes laborales en la actividad privada, pero con características especiales, así como otros que no lo son y que se rigen por normas propias.

- **Por la actividad que realiza:** El tipo de actividad define las índoles del vínculo laboral
- **Por la naturaleza del trabajo realizado:** Dicha dependencia se ejecuta en condiciones especiales
- **Por la condición especial del trabajador:** El trabajador cumple con ciertas características propias

Así mismo Hegel (2021), expresa los siguientes tipos de contratos laborales:

- **Régimen laboral Estatal N° 276:** Dicha dependencia de la dirección administrativa, es la agrupación de pautas, regulaciones y métodos que establecen la entrada, los derechos y asignaciones que corresponden a los servidores estatales que con índole estable prestan servicios de naturaleza permanente en la dirección estatal.

- **Régimen laboral CAS N° 1057:** Este tipo de acuerdo expresa a una categoría especial de contratación laboral, privativa del Estado. Se expresa por el presente precepto y no se encuentra fijado a la regulación de datos de la dependencia laboral, el régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales. Por lo tanto, el Régimen Laboral Especial de la mencionada legislación al tema de estudio que tiene característica transitoria.
- **Régimen laboral particular N° 728:** La ley de productividad decreta que se deberá presumir la realidad de un acuerdo a término indefinido en toda asistencia individual de servicios contribuidos y dependientes. Esto nos viene a indicar todos los elementos que conforman al contrato laboral; es decir, la prestación de servicios, la remuneración y la subordinación. Además, nos adelanta que la existencia de un contrato no depende de la firma de un documento, sino de la comprobación de dichos tres elementos. Esta legislación faculta al empleador a modificar los turnos, días u horas de trabajo del empleado, así como la forma y modalidad de la prestación de servicios. Es importante señalar que estas modificaciones no pueden ser arbitrarias, sino que deben sujetarse a criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro laboral.

El sistema de pensiones en nuestro litoral faculta, ya seas empleado o empleadora dependiente o independiente, disponer contribuciones a un fondo con el propósito de obtener una pensión desde el momento de tu jubilación. Esta utilidad te da la facultad de escoger entre dos métodos de defensa social fundamentales: uno se refiere a la

parte estatal o Sistema Nacional de Pensiones (SNP); y otro particular o Sistema Privado de Pensiones (SPP), de acuerdo el Peruano (2020) expresa las siguientes:

**Administradora de fondo de pensiones (AFP)** Es un sistema regido por entidades particulares llamadas Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), en que las contribuciones las ejecuta el trabajador donde se registran en una cuenta individual. El Sistema Privado de Pensiones se originó como opción a los sistemas de pensiones administrados por el Estado y que se focalizan en el Sistema Nacional de Pensiones (SNP). Son reguladas y se encuentran expuestas a la supervisión e inspección de la Superintendencia de Banca y Seguros. Estas son compañías creadas por necesidad debido a que el Sistema Nacional no estaba preparado para cubrir toda la cobertura de pensiones en nuestro país.

**Oficina de normalización previsional (ONP)** la Oficina de Normalización Previsional (ONP) es una entidad gubernativa procedimental y versado en el área de Economía y Finanzas, que sostiene la dirección aquella conducción al Sistema estatal de pensiones que lo determina el Decreto Ley N° 19990, del mismo modo el Régimen de Seguridad Social para Trabajadores y Pensionistas Pesqueros, concebido por medio de la norma legal N° 30003, entre otros las otras normas de pensiones a cargo del órgano estatal. Aquí se aportará a un fondo común el cual los que están afiliados tendrán que aportar mensualmente de lo cual el dinero recaudado será repartido en los afiliados que deberán haber cumplido requisitos para recibir dicha pensión.

Una de sus funciones es reconocer, calificar, otorgar, verificar, declarar y pagar derechos pensionarios a lo que hace referencia el Decreto N° 19990, así como la administración de circunstancias trágicas de trabajo y enfermedades provisionales. Deberá informar constantemente a afiliados y capacitar sobre las facultades y

estipulaciones para poder obtener una pensión y ciertos provechos que pueda producir la misma.

**Diferencias entre AFP Y ONP**, Según ONP (2020), manifiesta las siguientes diferencias y requisitos que destacan al sistema de pensiones: En lo que se refiere a la organización estatal señala a la ONP y en el aspecto privado es direccionado por las AFP. En la organización estatal todos los afiliados contribuyen en un fondo colectivo que se ejecuta necesariamente para la remuneración de pensiones, en el aspecto privado contribuyen a una cuenta personal que se expresa a un ahorro a largo plazo. En organización estatal tiene como mínimo 20 años de contribuciones y en la organización particular no se presenta a un mínimo de contribuciones para que se le brinde su pensión.

En la organización estatal la remuneración no tiene que ser un mínimo de 500 soles y ni superior a los 893 soles y en la organización particular no hay un tope mínimo ni máximo para recibir una pensión. En lo nacional se establece 14 remuneraciones al año y en el sistema privado 12 pagos. En el sistema nacional el aporte mensual equivale al 13% de los ingresos y en el sistema privado equivale solo el 10% de los ingresos a lo que debe sumar el pago de comisión que cobra la AFP y el pago de seguro adicional

En lo que respecta a las similitudes es que en ambos sistemas nos podemos jubilar a los 65 años y en ambos protege al pensionista y a su familia en un resguardo de debilidad, supervivencia y el coste de la defunción.

**El trabajo remoto**, para Río (2020) expresa que el trabajo remoto es una reciente forma de trabajo que te admite a laborar desde tu domicilio, despacho distribuidos debidamente con un respectivo aislamiento social o cualquier lugar

diferente a una oficina de la sede laboral; modalidad que, en la mayoría de situaciones, desobedece a tiempos definidos, tareas y objetivos a cumplir.

PCM (2020), manifiesta que la asistencia de cumplir actividades está sujeta a sujeción donde el empleado o subordinado se sujeta a una institución estatal o particular, con la finalidad de permitirle a dar un aporte en la zona donde vive que forma parte del aislamiento domiciliario, disponiendo cualquier recurso o instrumento que propicie ejecutar su trabajo fuera del ambiente de trabajo, continuamente que la calidad de los quehaceres lo permita.

Asimismo, Ríos (2020) expresa que el teletrabajo es un modo de prestar servicios tanto individuales y subordinados formulada por el empleador; quien lo hace, amparado en su poder de dirección y en razón de la posición o naturaleza de los servicios que brinda su empresa; dicha modalidad ya se había visto más adelante, incluso tiene una ley que permite ciertos beneficios hacia los teletrabajadores, siendo así, estas utilidades que son acechados y supervisados por el dueño de la empresa, en la que no existen limitaciones de movilización ni de paso como si se presenta en el trabajo remoto dispuesto extraordinariamente por el Poder Ejecutivo.

Según el Diario La República (2022) menciona lo siguiente: La ley vigente sobre el trabajo remoto en Perú es la Ley del Teletrabajo, Ley N° 31572, tiene como objetivo regular el teletrabajo en entidades públicas y privadas, fomentando un trabajo digno y la armonización entre la vida personal, familiar y laboral. Es crucial señalar que la Ley del Teletrabajo busca proteger los derechos laborales de los trabajadores que realizan sus labores de forma remota, además de impulsar políticas públicas para su crecimiento y desarrollo.

El Decreto de Urgencia N° 026-2020, que entró en vigencia el 15 de marzo de 2020, introdujo diversas medidas excepcionales y temporales para evitar la propagación del Covid-19. El Decreto de Urgencia 038-2020, aprobado el 14 de abril, permitió la implementación de la suspensión perfecta de labores. Según esta norma, los empleadores pueden acordar medidas alternativas con sus empleados y, si estas no funcionan, recurrir a la suspensión perfecta de labores.

La Ley para facilitar la compensación de horas no trabajadas, aprobada en noviembre de 2022, fomenta la compensación de las horas no laboradas durante la pandemia. Esto se logra mediante la acumulación de licencia con sueldo, que luego se compensará con horas extras de trabajo en el futuro.

La Normativa de Trabajo Remoto fue establecida como respuesta a la emergencia endémica y pandémica, imponiendo responsabilidades tanto a los empleadores como a los trabajadores.

**El estrés laboral**, para García (2021) señala que el estrés laboral es una forma de estrés relacionada con el entorno laboral que puede manifestarse de manera puntual o crónica, si bien la mayoría de los casos suelen corresponder al segundo tipo mencionado. El estrés laboral positivo, también conocido como eustrés, se caracteriza por una respuesta de estrés adaptativa en la que las consecuencias no afectan negativamente la salud integral del individuo y su duración está en consonancia con la duración del estímulo estresor. Por ejemplo, sentir estrés durante el primer día de trabajo puede ser considerado como estrés positivo, ya que implica estar alerta para adaptarse a nuevos estímulos como tareas, compañeros, procedimientos de la empresa, entre otros.

En contraste, el estrés laboral negativo se manifiesta cuando esta respuesta de estrés persiste durante más de un mes, se intensifica con el tiempo y comienza a interferir en la salud del trabajador. Esto puede manifestarse en problemas como insomnio, taquicardia, ansiedad, depresión, entre otros. En tales casos, se considera que el estrés laboral tiene un impacto perjudicial en la salud del individuo y es necesario tomar medidas para abordarlo.

**La pérdida de empleo** Iudeña (2024) define el desempleo como un desajuste en el mercado laboral en el cual la demanda de trabajo supera a la oferta disponible. En otras palabras, el desempleo o paro se refiere a la falta de empleo, donde hay personas que buscan trabajo, pero no pueden encontrar oportunidades laborales adecuadas en el mercado. Se pueden identificar varios tipos de desempleo que explican diferentes causas y características:

**Desempleo estacional:** Este tipo de desempleo se origina por cambios en la demanda de trabajo debido a factores estacionales, como la temporada del año o eventos temporales. Por ejemplo, en el sector turístico en España, se pueden observar picos de contratación durante temporadas altas como el verano, Semana Santa y Navidad, mientras que en temporadas bajas muchos trabajadores vuelven al desempleo.

**Desempleo friccional:** El desempleo friccional es voluntario y ocurre cuando las personas, estando en capacidad de trabajar, deciden tomarse un tiempo para formarse, descansar o buscar el empleo que mejor se ajuste a sus habilidades y preferencias. Este tipo de desempleo es independiente del funcionamiento del mercado laboral.

**Desempleo estructural:** Se produce por desajustes entre las habilidades o la ubicación de los trabajadores y las necesidades de los empleadores. Puede deberse a cambios en la economía o en las demandas del mercado laboral. Para reducir este tipo de desempleo, se implementan programas de formación, reciclaje laboral o adaptación a nuevas tecnologías.

**Desempleo cíclico:** Este tipo de desempleo ocurre como resultado de fluctuaciones en el ciclo económico. Durante períodos de recesión, la actividad económica disminuye y los trabajadores quedan desempleados debido a la falta de demanda de bienes y servicios.

**Desempleo encubierto:** Ocurre cuando las personas tienen un trabajo, pero su capacidad productiva no está siendo utilizada de manera eficiente. Esto puede deberse a subempleo, donde los trabajadores están empleados por menos horas de las que desean, o a la existencia de puestos de trabajo que no utilizan plenamente las habilidades y capacidades de los trabajadores.

**La carga laboral,** Xairó (2023) menciona que, en el entorno laboral, la carga de trabajo juega un papel crítico en la productividad y el bienestar de los empleados. Se refiere a la cantidad y complejidad de tareas y responsabilidades que los trabajadores deben cumplir en un período específico. Una carga de trabajo adecuada y bien equilibrada puede promover la eficiencia, la satisfacción laboral y el crecimiento profesional de los empleados. Sin embargo, una carga excesiva o mal gestionada puede resultar en agotamiento, estrés y afectar negativamente la calidad del trabajo.

Entender y gestionar eficazmente la carga de trabajo es fundamental para crear un entorno laboral saludable y productivo. La sobrecarga de trabajo es un problema común en muchos lugares de trabajo, y se produce cuando los trabajadores enfrentan

una cantidad abrumadora de tareas o plazos ajustados. Esto puede conducir a estrés crónico, agotamiento y un mayor riesgo de errores. Además, la sobrecarga de trabajo puede impactar negativamente la calidad del trabajo, la satisfacción laboral y la salud física y mental de los empleados.

Es crucial para las organizaciones implementar estrategias para gestionar y mitigar la carga de trabajo excesiva, como asignar recursos de manera adecuada, establecer expectativas realistas y fomentar un equilibrio entre trabajo y vida personal. De esta manera, se puede crear un entorno laboral que promueva el bienestar y la productividad de los empleados.

Según Indeed (2023) menciona que La carga de trabajo se refiere a la cantidad de tareas, compromisos, deberes y responsabilidades que un empleado lleva a cabo durante su jornada laboral. Es la actividad laboral asignada por la empresa a cada trabajador y debe ser gestionada de manera que no afecte negativamente a la productividad de la empresa ni perjudique la salud física o mental de los empleados.

La carga de trabajo de un empleado de oficina puede incluir diversas actividades como contestar llamadas telefónicas, gestionar correos electrónicos, preparar documentación para reuniones, reservar instalaciones, manejar quejas o realizar presentaciones al equipo, entre otras tareas.

Por otro lado, la carga de trabajo de un empleado del personal de limpieza puede involucrar la distribución de material, planificación y limpieza de varias áreas, manejo de desechos, desplazamientos, manejo de contenedores y desinfección de superficies, entre otras actividades relacionadas con la limpieza y mantenimiento de instalaciones. La carga de trabajo también implica el desgaste físico y mental del trabajador al poner en marcha sus habilidades para realizar sus labores. Cada puesto

de trabajo tiene un tipo de carga distinta, que puede variar según el sector, el tamaño de la empresa o la naturaleza de las tareas asignadas.

**Carga de trabajo física:** Incluye tareas que requieren principalmente esfuerzo físico en comparación con el esfuerzo mental. Esto puede involucrar actividades como levantar objetos pesados, trabajar en condiciones físicamente exigentes o realizar tareas que requieren una gran cantidad de movimiento físico.

**Carga de trabajo mental:** Se refiere a las tareas que requieren principalmente esfuerzo mental por parte del trabajador. Esto puede ser característico de puestos de trabajo creativos, trabajos de oficina y sectores como la contabilidad, el diseño, la enseñanza y la administración, entre otros. La carga de trabajo mental implica el desgaste mental de los trabajadores, que puede manifestarse en fatiga mental, estrés y agotamiento emocional.

Es importante para las empresas reconocer y gestionar tanto la carga de trabajo física como la mental de sus empleados para promover un entorno laboral saludable y productivo. Esto puede implicar la implementación de medidas para reducir la carga de trabajo excesiva, proporcionar recursos adecuados y promover el equilibrio entre el trabajo y la vida personal de los empleados.

**Causas del desempleo:** Salario mínimo superior al salario de equilibrio: Cuando el salario mínimo establecido por ley es mayor que el salario de equilibrio determinado por el mercado, puede generarse un desajuste que resulta en desempleo, ya que algunas empresas pueden no poder costear los salarios mínimos exigidos y optar por no contratar o reducir su personal.

Nuevas tecnologías y automatización: El avance tecnológico y la automatización de procesos pueden conducir a la sustitución de trabajadores por maquinaria y sistemas automáticos, lo que reduce la demanda de mano de obra y puede resultar en desempleo estructural.

Baja cualificación de la población: La falta de cualificaciones y habilidades adecuadas en la población puede limitar su capacidad para encontrar empleo, ya que muchas empresas requieren trabajadores con ciertos niveles de formación y experiencia para cubrir sus necesidades laborales.

Crisis económica o financiera: Las crisis económicas o financieras pueden provocar una disminución en la actividad económica, lo que lleva a una reducción en la demanda de bienes y servicios, el cierre de empresas y una pérdida de empleos, lo que contribuye al aumento del desempleo.

Tejido empresarial débil: En economías con un tejido empresarial débil, es decir, con un número limitado de empresas y sectores económicos poco diversificados, puede haber una falta de oportunidades laborales disponibles, lo que resulta en altas tasas de desempleo.

Desastres naturales: Eventos catastróficos como terremotos, pandemias o tsunamis pueden causar la destrucción de infraestructuras y empresas, lo que resulta en la pérdida de empleos y contribuye al aumento del desempleo en las áreas afectadas.

Estos factores pueden interactuar entre sí y con otros aspectos de la economía para influir en las tasas de desempleo de una región o país. La comprensión de estos

factores es crucial para implementar políticas y medidas efectivas para abordar el problema del desempleo.

Los efectos del desempleo pueden variar según la economía, pero suelen coincidir en varias consecuencias:

**Aumento de las desigualdades sociales:** El desempleo puede conducir a un aumento de las desigualdades sociales, ya que una parte de la población se ve afectada por ingresos reducidos o la falta de acceso a oportunidades laborales, lo que dificulta su capacidad para mejorar su posición económica y social.

**Disminución de la calidad de vida:** Las personas desempleadas suelen experimentar una disminución en su calidad de vida, ya que tienen menos recursos económicos para cubrir sus necesidades básicas y acceder a servicios como la atención médica, la educación o el ocio.

**Empeoramiento de la salud mental:** El desempleo puede tener un impacto significativo en la salud mental de la población, ya que puede generar estrés, ansiedad, depresión y otros problemas psicológicos debido a la incertidumbre sobre el futuro, la falta de autoestima y la desmotivación asociada con la búsqueda de empleo infructuosa.

**Pérdida de capital humano:** Cuando una persona pasa un largo período desempleada, puede experimentar una pérdida de habilidades y conocimientos debido a la falta de práctica y experiencia en el campo laboral. Esto puede afectar su empleabilidad a largo plazo y reducir su contribución al capital humano de la economía.

Luna (2021) menciona que la pandemia y su impacto económico a nivel mundial nos han llevado a enfrentar de manera repentina las consecuencias derivadas de esta situación. La pérdida de empleo durante este periodo puede tener un impacto significativo tanto a nivel financiero como emocional. Enfrentarse a la pérdida de empleo puede desencadenar sentimientos de tristeza, frustración, duda e incertidumbre, lo que representa un desafío adicional en medio de una crisis global.

Los criterios de reinserción laboral adoptados por el estado y aplicados por las empresas han demostrado ser efectivos para ayudar a los trabajadores de la actividad privada a mantener su empleo durante la pandemia del Covid-19.

Las políticas y leyes implementadas, como la Ley del Teletrabajo y los Decretos de Urgencia, han proporcionado un marco para la adaptación de los trabajadores a nuevas formas de trabajo y para la protección de su salud y seguridad.

Sin embargo, la efectividad de estas medidas puede variar dependiendo de las circunstancias individuales de cada trabajador y empresa. Algunos trabajadores pueden haberse beneficiado más que otros de estas medidas, y algunos pueden haber enfrentado desafíos en la adaptación a las nuevas normas laborales.

En el **Derecho comparado**, En el contexto de la pandemia de COVID-19, tanto en España como en Colombia se han implementado medidas especiales en el ámbito laboral para hacer frente a los desafíos derivados de la crisis sanitaria.

En **España**, se implementó: Medidas de flexibilidad laboral, se han establecido mecanismos como los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) que permiten la suspensión temporal de contratos o reducciones de jornada para garantizar la continuidad de las empresas y preservar el empleo.

Protección del empleo: Se han implementado medidas para proteger a los trabajadores afectados por la crisis, como la prohibición de despidos durante determinado periodo o la extensión de prestaciones por desempleo.

Medidas de prevención y seguridad en el trabajo: se han adoptado protocolos y normativas específicas para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores en los centros de trabajo, incluyendo teletrabajo cuando sea posible.

En **Colombia**, se implementó subsidios y ayudas económicas: se han establecido programas de apoyo económico para los trabajadores informales y vulnerables afectados por la crisis, con el fin de mitigar el impacto económico negativo.

Teletrabajo: se han promovido medidas para facilitar el teletrabajo y la flexibilidad laboral, con el objetivo de reducir la exposición al virus en los lugares de trabajo.

Normativas de protección: se han emitido normativas específicas para garantizar la protección de los trabajadores frente al contagio de COVID-19, así como para regular situaciones como licencias remuneradas por enfermedad o cuidado de familiares enfermos.

Sus principales diferencias fueron, Sistema de seguridad social: las diferencias en los sistemas de seguridad social y protección social pueden influir en las medidas adoptadas y en la protección de los trabajadores. Marco legal laboral: las leyes laborales y los procedimientos en materia de empleo suelen ser diferentes en cada país, lo que puede afectar la forma en que se aplican las medidas de protección laboral.

**Se llega al siguiente problema general:**

- ¿Cuáles son las Implicancias Laborales En Época Del Covid 19 En Los Trabajadores De La Actividad Privada, Chiclayo, 2022 – 2023?

Se busca entender cómo esta situación ha afectado a los trabajadores, considerando diversos factores como el régimen laboral N° 728, el respaldo ofrecido por el gobierno y los criterios de reincorporación laboral.

**Se plantea al siguiente objetivo general:**

- Determinar las implicancias laborales en época del covid 19 en los trabajadores de la actividad privada, Chiclayo, 2022 – 2023

**Como objetivos específicos se ha planteado los siguientes:**

- Analizar el impacto del régimen laboral N° 728 en época del covid 19 en los trabajadores de la actividad privada, Chiclayo, 2022 – 2023
- Examinar la efectividad del respaldo gubernamental y la aplicación de criterios de reincorporación laboral en época del covid 19 en los trabajadores de la actividad privada, Chiclayo, 2022 – 2023
- Identificar las competencias de los colaboradores para unificar su productividad laboral en época del covid 19, Chiclayo, 2022 – 2023.

## II. MATERIALES Y MÉTODO

**Respecto el tipo y diseño de investigación,** La presente investigación fue realizada con un enfoque cualitativo, tipo básica. Para ITESM (2021) se refiere cuando se realiza una descripción, interpretación y elaboración de una teoría sobre algún tema de estudio. El diseño es no experimental ya que no se manipulará ninguna variable. Es importante esta sección para que se tenga definido el fin de la investigación y se pueda facilitar el recojo de la información de manera inmediata, nos ayuda acercarse a los hechos y acceder al conocimiento.

Para Salas (2019) el diseño de investigación con enfoque cualitativo manifiesta la forma de elección de sujetos o los objetos de estudio que se conoce a través de casos, en el diseño fenomenológico se pretende conocer en que la persona experimenta, conceptualiza y comprende el mundo que lo rodea, en el diseño Etnográfico se trata de un modo de investigar naturalista que se hace el uso de la observación, y por último en el diseño de investigación – acción: Cuando se hace focus group, no solo miramos sino participamos como integrante del equipo.

Respecto las **categorías**, se consideró las siguientes: Derecho laboral y trabajador de sector privado. Para Luna (2021) cuando se refiere a Derecho laboral, nos referimos al sistema estructurado de la fuente primordial de la economía del país, dado que, el trabajo figura una fuente digna para toda persona. Para Xairó (2023) cuando se refiere a trabajador (colaborador) de sector privado, hace énfasis en que la empresa propiamente dicho se regirá bajo sus parámetros internos, esto es, que los beneficios aplicados al colaborador deben estar regidos para las leyes del Estado, y bajo estatutos de la empresa.

**Respecto la población de estudio, muestra, muestreo y criterios de selección,** para Hernández (2018)

una población es la colección de todos los casos que cumplen ciertas especificaciones. La población está conformado por 5 abogados del estudio SAUCEDO GONZAGA ESTUDIO. Donde se contará con letrados especializados en la materia. Respecto la muestra Para Hernández (2018) es un subgrupo del mundo de interés del cual se recopilan datos relevantes y debe ser representativa de esa población si se desean extraer resultados. Se contará con 5 abogados laboristas, 4 abogados constitucionalistas, y 1 abogado especialista en Derecho administrativo.

Se seleccionaron e identificaron cuidadosamente a 5 participantes que cumplieran con el perfil específico. Esta muestra tiene una representación total relacionada con el tema y proporciona un enfoque detallado y especializado para el estudio, lo que permite explorar a fondo las perspectivas y experiencias de abogados laboristas con alto nivel de experiencia y conocimiento en el área, en relación con las implicancias laborales del COVID-19 en Chiclayo. Para identificar y seleccionar a los participantes de la muestra, se empleó un muestreo no probabilístico.

**Las técnicas e instrumentos de recolección de datos aplicados a la presente investigación.** Para Mata (2020) En este contexto, el diseño de investigación se adapta continuamente a las circunstancias del escenario. Por lo tanto, se aplicó la técnica de entrevista, análisis documental, la observación. Para Jorin et al. (2021) la observación cualitativa es una inmersión profunda en las dinámicas sociales, manteniendo un rol activo y una reflexión constante. Los datos son recopilados a través de la observación directa y minuciosa de los participantes y su entorno.

En lo que respecta de los **instrumentos de recolección de datos** fueron guía de entrevista contando con un total de 10 preguntas acorde los objetivos, éstas son particularmente útiles en el enfoque cualitativo para crear situaciones de conversación que faciliten la expresión natural de percepciones y perspectivas por parte de los sujetos de investigación, y éstos puedan explayarse.

Respecto el **Procedimientos para la recolección de los datos**, las entrevistas fueron realizadas con todos los protocolos de bioseguridad dada la situación que se venía atravesando en aquel entonces. Asimismo, se acudió a entrevistas de manera virtual, para ser más prolijos. Garantizando así, la salubridad de los abogados. Posteriormente, mediante el computador se transcribió las respuestas brindadas por los abogados para su posterior análisis cualitativo. El proceso de análisis de datos se llevó a cabo de acuerdo con los objetivos establecidos en el estudio y la naturaleza de los instrumentos de recopilación de datos utilizados, así como los métodos empleados para su recolección y organización

Se procedió a realizar el análisis de los datos recolectados, enfocándose en la demostración de la relación entre los objetivos de la investigación y la información obtenida de abogados independientes destacados en el tema de estudio. Este análisis persiguió extraer los datos relevantes necesarios para abordar los temas tratados y establecer la relación entre los participantes y el investigador.

La recolección de datos se llevó a cabo mediante entrevistas en profundidad con los participantes seleccionados. Estas entrevistas permitieron explorar en detalle las experiencias, percepciones y conocimientos de los abogados laboristas en

relación con las leyes laborales y las implicancias de la crisis mundial por covid-19. Los participantes compartieron sus perspectivas de manera libre y abierta.

Este enfoque metodológico permitió obtener una comprensión profunda y holística de las experiencias de los abogados laboristas en Chiclayo, en relación con las leyes laborales y la situación laboral actual en el contexto de la crisis mundial.

El enfoque cualitativo del estudio permitió incorporar y esquematizar datos de tipo oral y narrativo, así como aquellos no numéricos. Para asegurar la profundidad y riqueza de la información recopilada, se contó con el apoyo de un experto especialista en materia laboral.

El análisis se realizó de manera moderada y consecuente, llevando a cabo una interpretación cuidadosa de los datos para garantizar una comprensión adecuada del fenómeno estudiado. Se aplicaron herramientas y técnicas de procesamiento de datos para organizar la información de manera significativa y permitir una interpretación coherente de los resultados.

Este procedimiento de análisis de datos garantizó la calidad y fiabilidad de los hallazgos obtenidos, facilitando una comprensión profunda de las experiencias y perspectivas de los participantes en relación con el tema de estudio.

Los **criterios éticos** en la presente investigación, fueron: **Principio de beneficencia**, dicho fundamento realiza una relación a la minimización de perjuicios y llevar al máximo los beneficios, por el cual se tiene que utilizar un estudio de peligros / utilidades para las personas que integran en la investigación. **Principio de respeto en los individuos**, este principio establece que los individuos que participan en la investigación deben ser tratados con respeto y considerados como personas con

libertad para decidir si desean participar en el estudio. Por lo tanto, es fundamental obtener su consentimiento informado. **Principio de justicia**, que hace mención en repartir de forma más ecuánime las utilidades y cargas en los individuos integrados de la investigación. En relación al tema de estudio, se aplicó el principio de respeto en los individuos. Durante las entrevistas, se consultó a los participantes si deseaban unirse o participar en el estudio final.

### **III. RESULTADOS Y DISCUSION**

#### **3.1. Resultados**

En relación a la descripción de los resultados obtenidos de las entrevistas, se aplicó un conjunto de siete preguntas, distribuidas por cada objetivo de investigación establecido.

##### **1. ¿Cree usted que las Implicancias Laborales en época del covid 19 afectan de gran manera a los trabajadores de la actividad privada?**

**E1.** Determina que las razones de las implicancias laborales ocasionadas por esta cruda realidad han puesto en serios problemas hacia los trabajadores, muchas empresas tuvieron que cerrar sus establecimientos, hubo despidos masivos, los trabajadores estuvieron en la necesidad de acceder a la suspensión perfecta, pero este aspecto casi no les ayuda porque solamente les permite de tener una relación con la empresa, pero sin recibir algún beneficio económico.

**E2.** Las entidades tuvieron la necesidad de solicitar préstamos por parte del estado como es el reactiva Perú, la cual consiste en brindar préstamos a las empresas pequeñas y medianas para que puedan contrarrestar los problemas laborales surgidas por esta enfermedad, de esa forma pudieron cancelar a sus trabajos y pagar sus deudas.

**E3.** Indica que esta enfermedad hoy en día ya está disminuyendo en su propagación, pero igual no debemos de bajar la guardia, afirma que tenemos que seguir cuidándonos, vacunarnos y seguir protegiéndonos cumpliendo todas las

medidas de seguridad que en un momento el gobierno y especialistas de la salud nos manifestaron.

E4. Con respecto a una solución laboral ante este flagelo es necesario que instituciones del estado puedan defender los derechos laborales que tanto las entidad públicas y privadas vulneran, donde muchas veces las normas legales no bastan para que se realice la respectiva defensa, sino que es necesario que se exija a las compañías a cumplir las normas.

E5. Menciona que la cruda realidad durante el COVID-19 nos ha impuesto a modificar variadas situaciones, entre ellas está el reciente modo de laborar, donde se consideran áreas de labores ajustadas a acatar la distancia social; compañías que distribuyen aptitudes; criterios de la práctica del subalterno, lo que se requiere realizar es disponernos ante cualquier circunstancia y ser resiliente.

**2. ¿Cree usted que las falencias laborales surgidas a raíz de la COVID 19 han afectado a los trabajadores de la actividad privada? ¿Por qué?**

E1. Afirma que ante esta coyuntura social que se viene presentando nos señala que si bien es cierto hay una serie de falencia laborales debido al covid 19, y por ende existe una afectación hacia los trabajadores, pero hay un aspecto fundamental que es el desconocimiento de sus derechos laborales.

E2. Es inevitable examinar sistemas que admiten proteger al equipo y coadyuvar su tranquilidad física y emocional. Un operario saludable cada momento será un empleado más encaminado.

**E3:** La compañías deberían de estimar un aumento hacia los buenos trabajadores o que cumplan metas para que sean muy bien remunerados, arreglos a la reparación y bonos hacia los operarios que estarán de forma corporal en el centro laboral y, por ende, coadyuvar a las cuales que proseguirá laborando de forma remota que lógicamente no serán todas las personas sino ciertos trabajadores.

**E4.** En palabras generales, será fundamental proyectar de forma rápida un proyecto que sistematice la operación de una energía laboral combinada y, muy notable, verificar qué acuerdos deberán realizarse a la política de gestión de aptitudes ante el actual modo de trabajar.

**E5.** Proporciona su repuesta parecida al primer encuestado, pero recalca que no solamente las consecuencias que ha causado esta enfermedad han sido negativas, también positivas en diferentes aspectos que hoy en día está beneficiando al trabajador.

**3. ¿Cree usted que las empresas deberían de prevenir los riesgos laborales frente al covid 19 en favor de sus trabajadores de la actividad privada?**

**E1:** Indica que se puede evidenciar que el trabajo forzoso ha sido una de las tantas consecuencias, ya que, varios profesionales venían trabajando dentro del rubro de su especialidad, y al cierre o paralización de su centro de trabajo.

**E2.** Se debe buscar otras alternativas distintas a las que venían desempeñando, no se hace menosprecio a las ocupaciones que desempeñan otras personas, sino, que estos al ser personas preparadas y teniendo un puesto de trabajo según lo que estudiaron, bajaron su calidad de vida al percibir un salario mínimo.

**E3:** Expresa que en absoluto las compañías deberían de prevenir riesgos hacia el trabajador, se sabe que no todos los trabajadores se dedican al mismo rubro de trabajo, pero, aunque el trabajo sea leve se necesita prevenir riesgos laborales.

**E4.** Se debe tener limpio los ambientes laborales, seguir previniendo el virus utilizando las mascarillas ya que esta enfermedad aún no termina, ayudar de forma psicológica al trabajador para que pueda estar bien y con excelente salud.

**E5.** Las actividades ocupacionales se verán desmesuradamente desordenadas, como se expresa de forma coloquial todo de cabeza, asegura que hoy en día la pandemia ha golpeado a gran parte del sector y por ende es menester realizar cambios de tal forma que se proteja la cultura de la empresa por medio de la buena relación laboral y la confianza depositada a colaboradores.

**4. Con respecto a la cuarta interrogante: ¿Cree usted que el gobierno respalda a los trabajadores de la actividad privada que sufren las implicancias laborales?**

**E1:** Afirma que existen organismos internacionales y organizaciones estatales que forman parte de nuestro litoral donde señalan que las compañías están prestas a salvaguardar los derechos fundamentales laborales de cada empleado.

**E2.** Se incita, asimismo, a cuidar su seguridad, bienestar y asimismo conservar su puesto laboral tal como señala el encuestado es que hubo en parte el apoyo constante por parte del gobierno ya que de acuerdo a la estadística no hubo una excelente focalización de hogares de acuerdo al modo de vivir de cada familia.

**E3:** Expresa que en muchas compañías no se realizó un constante apoyo hacia el trabajador a pesar que tenían las condiciones de coadyuvar ante la necesidad,

ahora que ya se están mejorando las cosas es necesario que las compañías de la misma forma que la humanidad, deben de prepararse para realizar una transformación victoriosa para la normalidad lozana.

**E4.** Son modificaciones que ya se torna a transportar, pero que por esta cruda realidad por COVID-19 aligeró de manera convincente. El desarrollo tecnológico en las compañías y la transigencia profesional, verbigracia, venían adelantando constantemente.

**E5.** Sostiene que es necesario señalar que nuestro litoral se ha convertido en el que más estragos ha sufrido por la propagación de esta cruda realidad y que las consecuencias laborales han sido de gran notoriedad, una de las más fundamentales sería que debido a que el gobierno nacional establezca reiteradas veces el plazo de las cuarentenas, las compañías decidieron cerrar sus negocios por un tiempo y otras para siempre, ante ello, se generó un incremento de desempleo. Se indica que diversas compañías llegaron a la necesidad de mejorar o cambiar el rubro de sus productos y es por eso que optaron por una reducción de personal. Asimismo, como consecuencia se presentaron despidos arbitrarios en donde muchos de los trabajadores de la masa vulnerable, tuvieron que aceptar ya que no tenían alternativa alguna.

**5. ¿Cree usted que las modificaciones en los estándares laborales ordinarios surgidos a raíz del estado de emergencia decretado por causa del COVID 19, ha beneficiado en parte a los trabajadores del régimen de la actividad privada?**

**E1:** Indica que ante esta pandemia existió una serie de modificaciones laborales donde con el fin de contrarrestar el apoyo hacia las compañías y

trabajadores el gobierno planteó el apoyo laboral a través de bonos, como es el reactiva Perú que es un crédito hacia las compañías con bajo de interés y los respectivos bonos, como el bono 210 que se le brinda a los trabajadores de las entidad estatales y privadas a retribuirles con 210 soles siempre y cuando no perciban más de 2000 soles de sueldo, lo que faltó a los trabajadores de tener un poco de conocimiento de las normas legales, ya que algunos pueden ser personas dedicadas al mundo del derecho pero no saben sus derechos, por eso es necesario revisar las modificatorias y revisar el diario oficial para mayor alcance.

**E2:** Sostiene que ante el planteamiento de normas legales ocasionadas por la pandemia el parlamento nacional aprobó un precepto que impulsa retribución de horas no laboradas a lo largo de la pandemia, aunado a ello expreso que, se solicita adaptar la retribución autónoma (incorporadas las vacaciones) sin que la exclusiva disyuntiva presente sea la de laborar tiempos incrementados en jornadas laborables posteriormente al estado de emergencia.

**E3.** Sostiene que se tiene que conceptuar que existen compañías que laboran 24/7 y no alcanzan amortizar las horas, o sería arriesgado laborar más tiempo, cabalmente por aspectos de estabilidad y salud en el centro laboral.

**E4:** Comparte que en estos tiempos regresar a los centros laborales es un gran reto que tienen las compañías para mejorar la relación que tiene con su trabajador, incluso velar por su bienestar, salud y seguridad en el trabajo, es por ello que se destaca diferentes aportes que las compañías deberían tomar en cuenta dentro del ambiente laboral,

**E5.** Asimismo, es importante la representación del estado a través del MEF que es un ministerio fundamental para que se pueda desembolsar el dinero a aquellas compañías que sufrieron graves estragos por la pandemia que atacó a todo el orbe.

**6. ¿Cree usted que el trabajo remoto ha beneficiado a los trabajadores de la actividad privada?**

**E1:** Es provechoso que el gobierno haya tenido esa visión de consignar un precepto normativo para que se pueda establecer el trabajo remoto como una nueva modalidad para trabajar desde el domicilio o en algún lugar que podamos estar.

**E2:** Comenta que no tiene bien definido ese aspecto ya que no todos pueden tener ese privilegio de realizar sus actividades frente de una máquina o computadora ya que es necesario tener el contacto físico con las personas.

**E3:** Considera que es importante que se brinde esta nueva modalidad de trabajo es un factor clave de la normalización económica de la era digital expresada en un sistema de red, y claro está que debe tener un alcance universal, el trabajo remoto ostenta su regulación.

**E4.** Se brinda una figura legal cuya creación es a raíz del periodo de aislamiento obligatorio ocasionado por la pandemia a fin de continuar, desarrollar y preservar el vínculo laboral entre trabajador y empleador, su existencia hace prevalecer una protección de los diversos puestos de trabajo para todo el universo.

**E5.** Ya que no tiene que existir la aglomeración de personas y de esa forma evitaríamos cualquier tipo de contagio, lo manifestado está expresado para los trabajadores de las entidades gubernamentales y particulares.

**7. ¿Cree usted que los criterios de reinserción adoptados por el estado y aplicados por las diferentes empresas de la actividad privada ayudan a sus trabajadores?**

**E1:** Señala que uno de los aportes que se resaltan es que los operarios tornen a sus centros laborales con llaneza y esperanza, es primordial adecuar los espacios laborales y a los operarios para que el retorno sea infalible.

**E2.** Es imprescindible determinar qué trabajadores retornarán corporalmente al trabajo y advertir sobre qué esperar; verbigracia, retorno por etapas, etiquetas de aseo y protección (demostración de situación de salud, práctica obligatoria de mascarillas o tapabocas, lavado regular de las manos, utilización del gel desinfectante, etc.), exigencias de alejamiento social, entre otros.

**E3:** Expresa que en estos tiempos de recesión en unión al mercado laboral se vienen tomando medidas que están permitiendo recuperar la economía que por tantos meses y si se podría decir años se vio totalmente afectada.

**E4.** Esto se realizó mediante diversas fases de reactivación permitiendo que se generen puestos de trabajo, asimismo considero que necesario es que se respete al trabajador, se tiene que priorizar la protección del operario y el núcleo familiar.

**E5:** Manifiesta que es un tema un poco definido, ya que todo depende del estado, porque es mediante de esa entidad importante es que se maneja el poder económico, social y político de todo un país, pero a que señalar que el trabajo del estado en primer lugar es fundamental porque de esa forma se brindará la ayuda a las entidades públicas y privadas, de esa forma a los colaboradores.

## **8. ¿Qué entiende usted por competencias productivas de los colaboradores del sector privado en época de la covid 19?**

E1. Las competencias productivas durante la COVID-19 abarcan la capacidad de adaptación rápida a entornos remotos, utilizando herramientas tecnológicas para mantener la eficiencia en el trabajo desde casa.

E2. En este contexto, las competencias de comunicación son vitales, ya que los colaboradores deben ser capaces de mantener una comunicación clara y efectiva con colegas y clientes, a menudo a través de medios virtuales.

E3. La gestión del tiempo y la organización personal son competencias cruciales, ya que trabajar desde casa puede llevar a una mayor flexibilidad, pero también a la necesidad de mantener la disciplina y la productividad.

E4. La capacidad para colaborar de forma efectiva en equipos virtuales se vuelve esencial, requiriendo habilidades para trabajar de manera sincronizada y coordinada a pesar de la distancia física.

E5. Además, la resiliencia emocional y la capacidad para mantener la motivación son competencias valiosas en tiempos de incertidumbre, ayudando a los colaboradores a enfrentar los desafíos y mantener un alto nivel de rendimiento.

## **9. ¿Qué entiende usted por la evaluación de competencias productivas en épocas de la covid 19?**

E1. La evaluación de competencias productivas durante la COVID-19 implica medir cómo los colaboradores se adaptan a los cambios en el entorno laboral, incluyendo

su capacidad para trabajar de forma remota y utilizar herramientas digitales de manera eficiente.

E2. Se trata también de evaluar cómo los colaboradores gestionan el equilibrio entre la vida personal y laboral en un contexto donde el trabajo desde casa puede difuminar los límites entre ambos.

E3. La evaluación de competencias durante la pandemia incluye la observación de cómo los colaboradores mantienen la colaboración y la comunicación efectiva con sus equipos, a pesar de las limitaciones impuestas por la distancia física.

E4. Además, implica medir la capacidad de los colaboradores para adaptarse a cambios rápidos en las demandas del trabajo y para mantener altos niveles de productividad en circunstancias cambiantes y a menudo estresantes.

E5. También se evalúa la resiliencia emocional de los colaboradores y su capacidad para manejar el estrés y la incertidumbre, ya que estos factores pueden influir en su desempeño y bienestar durante la pandemia.

## **10. ¿Cree usted que la covid 19 ha transformado el Derecho laboral y Derecho procesal laboral?**

E1. La COVID-19 ha impulsado cambios significativos en el Derecho laboral, como la implementación de regulaciones específicas para el trabajo remoto, la protección de los derechos de los trabajadores en situaciones de crisis y la flexibilización de ciertas normativas para adaptarse a las nuevas realidades laborales.

E2. En el ámbito del Derecho procesal laboral, la pandemia ha acelerado la digitalización de los procedimientos judiciales, promoviendo el uso de herramientas

tecnológicas para realizar audiencias y trámites de manera remota, lo que ha impactado en la agilidad y accesibilidad de los procesos.

E3. La COVID-19 ha generado la necesidad de revisar y actualizar las leyes laborales para abordar cuestiones emergentes como la seguridad en el trabajo, los protocolos sanitarios y la protección de los empleados frente a riesgos específicos relacionados con la salud pública.

E4. Además, la pandemia ha puesto de relieve la importancia de garantizar la protección de los derechos laborales en situaciones de emergencia, lo que ha llevado a la revisión de las políticas de seguridad social, el acceso a licencias pagadas por enfermedad y otras prestaciones para los trabajadores afectados por la COVID-19.

E5. En resumen, la COVID-19 ha actuado como un catalizador para la transformación del Derecho laboral y procesal laboral, impulsando cambios que buscan adaptar la regulación a las nuevas realidades laborales y garantizar la protección de los derechos de los trabajadores en situaciones de crisis y cambio.

### **3.2. Discusión**

#### **Respecto al objetivo general: Determinar las implicancias laborales en época del covid 19 en los trabajadores de la actividad privada, Chiclayo, 2022 – 2023**

Los encuestados en el caso del impacto del Covid en el empleo han destacado cómo la pandemia ha afectado a los trabajadores de la actividad privada, con cierres de empresas y despidos masivos. Esto coincide con las teorías de Hegel (2021), Fernández (2022) y Trujillo (2022) sobre el despido laboral y sus implicaciones.

En lo que respecta al gobierno y apoyo financiero, el gobierno y las instituciones financieras han respondido a la crisis con medidas como Reactiva Perú y la suspensión perfecta de labores, y cómo estos esfuerzos han afectado a los trabajadores.

En cuanto a los cambios en el entorno laboral los encuestados mencionaron el cambio hacia el trabajo remoto y el teletrabajo. La investigación señala nuevas formas de trabajar, reguladas por la Ley del Teletrabajo, Ley N° 31572, y el Decreto de Urgencia N° 026-2020, que afectaron en algunos casos a los trabajadores y a las empresas el estilo de trabajo.

García (2021) indica que el Covid 19 ocasiono el estrés en algunos trabajadores y Ludeña (2024) en lo que concierne al desempeño y reinserción laboral, indico que aquello ocasionó el aumento del desempleo y discutir posibles estrategias para la reinserción laboral.

En la carga laboral Xairó (2023) señala que una carga de trabajo adecuada y bien equilibrada puede promover la eficiencia, la satisfacción laboral y el crecimiento

profesional de los empleados. Sin embargo, los encuestados han mencionado situaciones en las que la carga de trabajo ha sido excesiva o mal gestionada, lo que ha resultado en agotamiento, estrés y una disminución en la calidad del trabajo.

En ese estudio Indeed (2023) menciona que la carga de trabajo se refiere a la cantidad de tareas, compromisos, deberes y responsabilidades que un empleado lleva a cabo durante su jornada laboral. Los encuestados han mencionado diversas actividades que han tenido que realizar, desde la gestión de correos electrónicos y la preparación de documentación para reuniones, hasta la adaptación a nuevas formas de trabajo, como el trabajo remoto.

**Con respecto al objetivo específico 1: Analizar el impacto del régimen laboral N° 728 en época del covid 19 en los trabajadores de la actividad privada, Chiclayo, 2022 – 2023**

Los encuestados señalan que el gobierno respalda a los trabajadores de la actividad privada, en el contexto de las políticas gubernamentales como lo indicaron las teorías de Hegel (2021), Fernández (2022) y Trujillo (2022) sobre el despido laboral.

En cuanto a las modificaciones en los estándares laborales ordinarios, los encuestados señalan sobre el contexto de las leyes y decretos de urgencia establecidos durante la pandemia, como la Ley del Teletrabajo, Ley N° 31572, y el Decreto de Urgencia N° 026-2020. El cual cómo estas medidas han afectado a los trabajadores y si han beneficiado o no a los trabajadores del régimen de la actividad privada. Y lo que respecta el trabajo remoto esta nueva modalidad de trabajo facilitó

que se adapten a las normativas otorgadas por el gobierno para que los trabajadores de la actividad privada no se sientan afectados.

**Con respecto objetivo específico 2: Examinar la efectividad del respaldo gubernamental y la aplicación de criterios de reincorporación laboral en época del covid 19 en los trabajadores de la actividad privada, Chiclayo, 2022 – 2023**

Estas medidas que se aplicaron para su centro laboral como lo indica Hegel (2021) que fueron los criterios de reinserción laboral adoptados por el estado y aplicados por las empresas pueden ayudar a los trabajadores a evitar la destitución y mantener su vínculo laboral.

Fernández (2022) Menciona diferentes tipos de despidos y las implicancias para los trabajadores. Y la aplicación de las medidas hechas por las empresas facilitó a los trabajadores a evitar despidos y mantener su empleo.

Por ello el estado aplicó normas y leyes como Ley del Teletrabajo (Ley N° 31572): Regula el trabajo remoto en entidades públicas y privadas. Cuyos los criterios de reinserción laboral relacionados con el trabajo remoto pueden ayudar a los trabajadores a mantener su empleo y adaptarse a nuevas formas de trabajo.

Decreto de Urgencia N° 026-2020: Introdujo medidas excepcionales y temporales para evitar la propagación del COVID-19. En este caso el marco de ese decreto facilitó a que el trabajador pueda mantener su empleo y proteger su salud.

Decreto de Urgencia 038-2020: Permitió la implementación de la suspensión perfecta de labores. Es decir trata cómo los criterios de reinserción laboral relacionados con la suspensión perfecta de labores pueden ayudar a los trabajadores a mantener su empleo y enfrentar la situación económica durante la pandemia.

**Con respecto al objetivo específico 3: Identificar las competencias de los colaboradores para unificar su productividad laboral en época del covid 19, Chiclayo, 2022 – 2023.**

Los trabajadores de la actividad privada y los responsables de la formulación de políticas y los académicos en derecho. Se considera que, la comprensión profunda de los impactos laborales del COVID-19: Ya que proporciona un análisis detallado de cómo la pandemia de COVID-19 ha afectado a los trabajadores de la actividad privada en Chiclayo, Perú. Al hacerlo, proporciona una imagen clara de los desafíos laborales específicos que estos trabajadores han enfrentado y continúan enfrentando.

Respecto, las respuestas políticas a la pandemia, como Reactiva Perú, la Ley del Teletrabajo, y los Decretos de Urgencia. Esto puede ayudar a identificar las fortalezas y debilidades de estas políticas y proporcionar recomendaciones para futuras políticas en situaciones similares.

En la identificación de los criterios de reinserción laboral que han sido efectivos durante la pandemia. Esto puede proporcionar una guía valiosa para las empresas y los trabajadores en el futuro.

La literatura académica sobre el impacto del COVID-19 en el mundo laboral. Aumentaría la comprensión de los desafíos laborales durante una pandemia y proporcionaría un estudio de caso valioso sobre el impacto del COVID-19 en una región específica.

Estas teorías, normas y leyes pueden ser utilizadas para analizar cómo los criterios de reinserción laboral adoptados por el estado y aplicados por las empresas pueden ayudar a los trabajadores de la actividad privada en términos de mantener su

empleo, evitar despidos y adaptarse a las circunstancias cambiantes, como fue la pandemia del COVID-19.

## **IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **4.1. Conclusiones**

- Se concluye que, la pandemia del Covid-19 ha impactado significativamente a los trabajadores de la actividad privada, con cierres de empresas y despidos masivos. Esto ha llevado a un aumento en el desempleo y ha afectado el bienestar mental y físico de los trabajadores.
- Se concluye que, las medidas tomadas por el gobierno y las instituciones financieras, aunque necesarias, han tenido un impacto mixto en los trabajadores. Mientras que algunos han encontrado alivio en medidas como Reactiva Perú y la suspensión perfecta de labores, otros han sufrido debido a la falta de apoyo o a la implementación inadecuada de estas medidas.
- Se concluye que, la transición al trabajo remoto ha cambiado la forma en que los trabajadores y las empresas operan, con algunos beneficiándose de la flexibilidad y otros luchando con la carga de trabajo y los desafíos de la gestión remota. Los trabajadores de la actividad privada perciben que el gobierno ha proporcionado respaldo durante la pandemia del Covid-19, principalmente a través de políticas como la Ley del Teletrabajo y el Decreto de Urgencia.
- Se concluye que, las modificaciones en los estándares laborales ordinarios, como la implementación del trabajo remoto, han tenido un impacto mixto en los trabajadores de la actividad privada. Algunos trabajadores se han beneficiado de la flexibilidad que ofrece el trabajo remoto, mientras que otros han experimentado desafíos en la adaptación a esta nueva modalidad de trabajo. El trabajo remoto ha sido una solución efectiva para muchos trabajadores de la

actividad privada, permitiéndoles continuar trabajando en un entorno seguro durante la pandemia. Sin embargo, también ha presentado desafíos, como la gestión de la carga de trabajo y la necesidad de una buena infraestructura de tecnología de la información.

#### **4.2. Recomendaciones**

- Se recomienda que, las empresas deben implementar medidas para prevenir los riesgos laborales relacionados con el Covid-19 y garantizar la seguridad de sus empleados. Esto incluye proporcionar equipos de protección personal, implementar protocolos de distanciamiento social y ofrecer apoyo para la salud.
- Se recomienda que, el gobierno y las instituciones financieras deben continuar evaluar medidas de apoyo económico en casos de pandemia. Esto podría incluir la expansión de los programas de alivio financiero, la implementación de políticas de protección laboral y la provisión de recursos para la formación y el desarrollo de habilidades. Las empresas deben considerar la implementación de políticas de trabajo flexible y proporcionar apoyo para la gestión del estrés y la carga de trabajo. Esto puede incluir la implementación de horarios flexibles, la promoción de una cultura de trabajo saludable y la provisión de recursos para la salud.
- Fortalecer el apoyo gubernamental: El gobierno debe implementar programas de ayuda financiera adicionales, ampliar las políticas existentes como la Ley del Teletrabajo y el Decreto de Urgencia, y crear programas de capacitación y desarrollo de habilidades para ayudar a los trabajadores de la actividad privada a adaptarse a los cambios laborales durante una pandemia. Mejorar la

implementación del trabajo remoto: Las empresas deben proporcionar los equipos y la tecnología necesarios, capacitar a los trabajadores en habilidades de trabajo remoto, establecer políticas claras y flexibles, y establecer canales de comunicación efectivos para facilitar la colaboración y el apoyo entre los equipos remotos.

- Promover el equilibrio entre el trabajo y la vida personal: Las empresas deben fomentar un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal mediante la implementación de horarios flexibles, la promoción de pausas regulares y la fomentación de la desconexión digital fuera del horario laboral. Esto ayudará a prevenir el agotamiento y promover el bienestar de los trabajadores de la actividad privada.

## REFERENCIAS

- Benavides, F. (2022). *Teletrabajo: datos y evidencias antes y durante la pandemia de COVID-19*. Scielo.  
[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1578-25492022000200006](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-25492022000200006)
- Beraún, J. (2020). *Legalidad de la suspensión perfecta del contrato de trabajo por el covid-19*. <https://lpderecho.pe/legalidad-suspension-perfecta-contrato-trabajo-covid-19/>
- Carrasco, J. (2020). *COVID-19 y sus reales consecuencias laborales ¿Es necesaria una legislación laboral de emergencia?*. <https://laley.pe/art/9465/sobre-el-covid-19-y-sus-reales-consecuencias-laborales-es-necesaria-una-legislacion-laboral-de-emergencia>
- Castro, J. (2020). *COVID-19: Normas laborales*. [https://www.ey.com/es\\_pe/covid-19/normativa/laboral](https://www.ey.com/es_pe/covid-19/normativa/laboral)
- Chanamé, J. (2020). *Tipos de despido en el ordenamiento peruano*. <https://lpderecho.pe/tipos-despido-ordenamiento-peruano/>
- Chanamé, M. (2021). *¿Cuáles son los regímenes laborales en el Perú? Bien explicado*. <https://lpderecho.pe/cuales-son-los-regimenes-laborales-en-el-peru-bien-explicado/#:~:text=En%20el%20sector%20privado%20se,las%20condiciones%20especiales%20del%20trabajador.>
- Gascueña, D. (2020). *El teletrabajo: ¿la nueva normalidad pos COVID-19?*. BBVA .  
<https://www.bbva.com/es/el-teletrabajo-la-nueva-normalidad-pos-covid-19/>

- Hananel, S. (2020). *Impacto laboral del covid-19*. <https://gestion.pe/opinion/jorge-toyama-impacto-laboral-del-covid-19-empleo-suspension-perfecta-coronavirus-noticia/>
- Instituto de Ciencias Hegel. (2021). *Derecho laboral: el despido de trabajadores en Perú*. <https://hegel.edu.pe/blog/derecho-laboral-el-despido-de-trabajadores-en-peru/>
- Instituto de Ciencias Hegel. (2021). *Ley de productividad en el Perú. ¿Qué es el Decreto Legislativo N° 728?*. <https://hegel.edu.pe/blog/ley-de-productividad-en-el-peru-que-es-el-decreto-legislativo-n-728/#:~:text=El%20decreto%20legislativo%20N%C2%B0,para%20consolidar%20su%20desempe%C3%B1o%20laboral.>
- Fernández, E. (2022). *Despido laboral*. <https://www.businessinsider.es/ques-despido-laboral-1088411>
- Trujillo, E. (2022). *Despido*. <https://economipedia.com/definiciones/despido.html>
- García, M. (2021). *El estrés laboral: definición, causas y consecuencias para la salud*. <https://neuronup.com/psicologia/el-estres-laboral-definicion-causas-y-consecuencias-para-la-salud/>
- Ludeña, J. (2024). *Desempleo: Qué es, causas y fórmula*. <https://economipedia.com/definiciones/desempleo-paro.html>
- Luna, M. (2021). *¿Cómo hacer frente a la pérdida de empleo?*. <https://es.linkedin.com/pulse/c%C3%B3mo-hacer-frente-la-p%C3%A9rdida-de-empleo-maria-del-carmen-luna-cer%C3%B3n>

Xairó, A. (2023). *¿Cómo afecta la carga de trabajo a tus empleados?*.  
<https://payfit.com/es/contenido-practico/carga-de-trabajo/>

Diario Indeed (2023). *¿Qué es la carga de trabajo?*. <https://es.indeed.com/orientacion-laboral/desarrollo-profesional/que-es-carga-trabajo>

Diario La República (2022). *Nueva ley de teletrabajo: ¿cuáles son los cambios sobre entrega de equipos y pago de servicios?*.  
<https://larepublica.pe/economia/2022/09/11/ley-de-teletrabajo-que-cambios-plantea-la-nueva-norma-sobre-pago-de-servicios-y-entrega-de-equipos-trabajo-remoto-diario-el-peruano-nueva-ley-de-teletrabajo-teletrabajo-peru-atmp>

Diario La República (2022). *Nueva ley de teletrabajo: ¿en qué consiste la modalidad que reemplazará al trabajo remoto?*.  
<https://larepublica.pe/economia/2022/12/29/ley-de-teletrabajo-2023-en-que-consiste-esta-modalidad-que-reemplazara-al-trabajo-remoto-desde-enero-nueva-ley-de-teletrabajo-ley-n-31572-resolucion-ministerial-n-247-2022-tr-atmp>

Diario La República (2022). *Nueva Ley de Teletrabajo regirá desde febrero del 2023*.  
<https://larepublica.pe/economia/2022/09/12/teletrabajo-nueva-ley-de-trabajo-remoto-regira-desde-febrero-del-2023-mtpe-decreto-supremo-empleo-formal>

QuestionPro. (2021). *¿Qué es la investigación cualitativa?*.  
<https://www.questionpro.com/es/investigacion-cualitativa.html>

Laurente, E. (2021). *Impacto de la Covid-19 en la economía de la salud en Lambayeque-Perú*. Revistas USS.  
<http://revistas.uss.edu.pe/index.php/curae/article/view/2057/2616>

- León, C. (2020). *¿Reactivación?: Una mirada a Lambayeque*. USAT.  
[https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/04/PL-05030-2020.LP\\_.pdf](https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/04/PL-05030-2020.LP_.pdf)
- Lozano, A. (2020). *Congreso de la República*. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/04/PL-05088-2020-LP.pdf?fbclid=IwAR33kVtVDIEqcmvklk1t7MFVjccHtG5gNKQkEiAKbM3IrljW-ZObHlyr5GQ8>
- Macera, D. (2021). *II Foro de desarrollo económico Lambayeque 2021: Logros y retos del desarrollo económico y social*. IPE - Instituto Peruano de Economía.  
<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/05/PL-5107-LP.pdf>
- Mexi, M. (2020). *Nueva Sociedad. El trabajo después del coronavirus*:  
<https://nuso.org/articulo/digitalizacion-trabajo-coronavirus-futuro-capitalismo/>
- Morales, F., & Aspinwall, D. (2020). *¿Impuesto a la riqueza en el Perú? Reflexiones sobre su posible re-incorporación al sistema tributario peruano*.  
<https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Advocatus/article/view/5289>
- Del Aguila, E. (2020). *Trabajo Remoto en tiempos del coronavirus: ¿En qué consiste y cómo se aplicará?*: <https://agendapais.com/actualidad/trabajo-remoto-en-tiempos-del-coronavirus-en-que-consiste-y-como-se-aplicara/>
- ILO. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella – Guía práctica*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_758007.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf)
- ILO. (2020). *La COVID-19 y el mundo del trabajo*.  
<https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang--es/index.htm>

- Orgaz, C. (2020). *Coronavirus: "Se perderán 195 millones de empleos en solo 3 meses" por la pandemia, el alarmante informe de la OIT (y cómo afectará a América Latina)*. BBC. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-52220090>
- Paredes, I. (2020). *La Ley, el ángulo legal de la noticia. El estado de emergencia nacional a consecuencia del coronavirus (COVID-19), el aislamiento social obligatorio y su implicancia laboral*. <https://laley.pe/art/9408/el-estado-de-emergencia-nacional-a-consecuencia-del-coronavirus-covid-19-el-aislamiento-social-obligatorio-y-su-implicancia-laboral>
- PCM. (2020). *Orientación para implementar el trabajo remoto en las entidades públicas*. Autoridad Nacional del Servicio Civil. [https://storage.servir.gob.pe/archivo/2020/Pautas\\_implementar\\_TR\\_Covid19.pdf](https://storage.servir.gob.pe/archivo/2020/Pautas_implementar_TR_Covid19.pdf)
- Pérez, C. (2020). *Trabajo remoto durante la pandemia del COVID-19 y sus diferencias con el teletrabajo*. <https://actualidadlaboral.com/trabajo-remoto-durante-la-pandemia-del-covid-19-y-sus-diferencias-con-el-teletrabajo/>
- Pizarro, M. (2016). *La Remuneración en el Perú: Análisis Jurídico Laboral*. [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/8380/TELLO\\_CONCHA\\_LUCIA\\_REMUNERACIONES\\_SER.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/8380/TELLO_CONCHA_LUCIA_REMUNERACIONES_SER.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Quijano, R. (2020). *La suspensión perfecta de labores en los tiempos del COVID-19*. <https://www.enfoquederecho.com/2020/04/15/la-suspension-perfecta-en-los-tiempos-del-covid-19/>
- Rio, O (2020). *El coronavirus y su impacto en la actividad laboral*. <https://laley.pe/art/9490/el-coronavirus-y-su-impacto-en-la-actividad-laboral>

- Rubio, J. (2020). *Retiro y reforma: Crisis y oportunidad del Sistema de Pensiones en tiempos de pandemia*. <https://laley.pe/art/9721/retiro-y-reforma-crisis-y-oportunidad-del-sistema-de-pensiones-en-tiempos-de-pandemia>
- Ryder, G. (2020). *La ONU pide medidas para amortiguar el impacto del COVID-19 en el mercado laboral*. <https://www.un.org/es/coronavirus/articles/impacto-covid-19-mercado-laboral>
- Salas, D. (2019). *Los diseños de investigaciones con enfoque cualitativo*. Investigalia. <https://investigaliacr.com/investigacion/los-disenos-de-investigacion-con-enfoque-cualitativo/>
- Serkovic, G. (2020). *De la licencia con goce de remuneraciones a la suspensión perfecta*. <https://laley.pe/art/9714/de-la-licencia-con-goce-de-remuneraciones-a-la-suspension-perfecta>
- Toyama, J. (2004). *El Principio de la Primacía de la Realidad en las Sentencias del Tribunal*. <https://es.scribd.com/document/228188810/El-Principio-de-Primacia-de-La-Realidad-en-Las-Sentencias-Del-TC-Toyama>

## ANEXOS

### ANEXO 1. RESOLUCIÓN DE APROBACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
RESOLUCIÓN N°1034-2022/FADHU-USS

Piñental, 19 de octubre del 2022

#### VISTO:

El informe N° 0183-2022/FADHU-ED-USS de fecha 18 de octubre del 2022, presentado por la Escuela Profesional de Derecho, eleva el informe del docente de la asignatura de Investigación I al MG. MALDONADO GOMEZ RENZO JESUS, a fin de que se emita la resolución de aprobación del **Proyecto de Investigación (Tesis)** a cargo de los estudiantes registrados en el **semestre académico 2022-I**, y:

#### CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su Artículo 18° establece que: "La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica (...) Cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las leyes."

Que, acorde con lo establecido en el Artículo 5° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, "La autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico". La Universidad Señor de Sipán desarrolla sus actividades dentro de su autonomía prevista en la Constitución Política del Estado y la Ley Universitaria N° 30220.

Que, acorde con lo establecido en la Ley Universitaria N° 30220, indica:

- Artículo N° 6°: Fines de la Universidad, Inciso 5.5) "Realizar y promover la investigación científica, tecnológica y humanística la creación intelectual y artística"

Según lo establecido en el Artículo 45° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, "Obtención de Grados y Títulos: Para la obtención de grados y títulos se realiza de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establece en sus respectivos reglamentos internos."

Que, el Reglamento de Investigación de la USS Versión 8, aprobado con Resolución de Directorio N°015-2022/PD-USS, señala:

- Artículo 72°: Aprobación del tema de investigación: El Comité de Investigación de la escuela profesional eleva los temas del proyecto de investigación y del trabajo de investigación que está acorde a las líneas de investigación institucional a Facultad para la emisión de la resolución.
- Artículo 73°: Aprobación del proyecto de investigación: El (los) estudiante (s) expone ante el Comité de Investigación de la escuela profesional el proyecto de investigación para su aprobación y emisión de la resolución de facultad.

Que, Reglamento de Grados y Títulos Versión 08 aprobado con resolución de directorio N° 030-2022/PD-USS, señala:

- Artículo 21°: "Los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad o Escuela de Posgrado, según corresponda, para la emisión de la resolución respectiva. El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación (...)."
- Artículo 24°: "La tesis, es un estudio que debe demostrar rigurosidad metodológica, originalidad, relevancia social, utilidad teórica y/o práctica en el ámbito de la escuela académica profesional (...)."
- Artículo 25°: "El tema debe responder a alguna de las líneas de investigación institucionales de la USS S.A.C."

Que, visto el informe N° 0183-2022/FADHU-ED-USS de fecha 18 de octubre del 2022, presentado por la Escuela Profesional de Derecho, eleva el informe del docente de la asignatura de Investigación I al MG. MALDONADO GOMEZ RENZO JESUS, a fin de que se emita la resolución de aprobación de los temas de Proyecto de Investigación (Tesis) a cargo de los estudiantes registrados en el **semestre académico 2022-I**, quienes cumplen con los requisitos, por lo que se debe proceder a su inscripción respectiva, con fines de sustentación.

RESOLUCIÓN N°1024-2022/FADHU-USS

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes:

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO APROBAR** los **PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN (TESIS)** de los estudiantes descritos en la lista que forma parte de la presente resolución.

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN
1	YARLEQUE DAVILA KAREN MIRELLA	"ANÁLISIS DE LA EFICIENCIA EN LA EJECUCIÓN DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN POR ACTOS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER, CHICLAYO 2022"
2	MAZA ODAR RUTH KARINA	"ANÁLISIS DE LOS CRITERIOS LEGALES Y JURISPRUDENCIALES APLICADOS A LA PENSIÓN ALIMENTICIA DE MENORES DE EDAD EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD"
3	- NUÑEZ BENAVIDES LESLIE ANALI - OCUPA VIZCONDE SHEYLA LILIBETH	"CONSECUENCIAS JURÍDICAS DEL ALLANAMIENTO EN LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DE PROTECCIÓN AL CONSUMIDOR ANTE INDECOPI, CHICLAYO 2020-2022"
4	QUEVEDO CASTILLO PABLO ARNULFO	"LA EJECUCIÓN DE LA PRISIÓN PREVENTIVA Y SU REGLA DE TRATAMIENTO EN LOS PROCESOS PENALES DE LAMBAYEQUE, 2017-2022"
5	- BALLONA RENTERIA DARIWIN ALEXANDER - SANTISTEBAN YOCTUN JENIFER ESTEFANI	"EFICACIA DE LA APLICACIÓN DE LA MEDIDA SOCIOEDUCATIVA DE INTERNAMIENTO Y LA RESOCIALIZACIÓN DE LOS ADOLESCENTES INFRACTORES EN LAMBAYEQUE 2022"
6	- SUDHERO ADAPITO ROSA GILJANNA - LLERENA DAVILA ROSAULA	"REGULACIÓN COMPLIANCE EN EL DELITO DE CONTAMINACIÓN AMBIENTAL COMETIDOS POR LAS PERSONAS JURÍDICAS SOCIETARIAS EN LA LEGISLACIÓN, CHICLAYO 2021- 2022"
7	MESTANZA LOPEZ STEFANIA ANDREA	"INEFICACIA DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y EL INCREMENTO DE CASOS DE VIOLENCIA FÍSICA CONTRA LA MUJER EN MONSEFU, 2021"
8	- SANCHEZ MOLOCHO LISBETH NATALY - VASQUEZ SANTA CRUZ MERLING SHIRLEY	"EL CUMPLIMIENTO DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN EN EL ÁMBITO CIVIL POR AGRESIONES CONTRA LAS MUJERES, CHICLAYO, 2022"
9	- BUSTAMANTE CHAFLOQUE KIHARA PAOLA - CAJUSOL FIGUERDA YENNY	"ANÁLISIS DE ACTUACIÓN PROCESAL DE REVOCACIÓN DE COPARENTALIDAD SEGUN LA MODIFICACION DEL ART. 84 DEL CODIGO DE NIÑOS Y ADOLESCENTES"
10	PEREZ QUINTANA NATALY ALEXANDRA	"ANÁLISIS DEL SISTEMA JURÍDICO PERUANO DE TRANSFERENCIA DE BIENES INMUEBLES Y LA SEGURIDAD JURÍDICA DEL ADQUIRIENTE MEDIANTE LA INSCRIPCIÓN REGISTRAL CHICLAYO, 2021-2022"
11	NANQUEN MACALDPU HERSSON OSWALDO	"EL BLOQUEO REGISTRAL EN LOS CONTRATOS DE COMPRAVENTA INMOBILIARIA FRENTE A LA CONCURRENCIA DE ACREEDORES, LAMBAYEQUE, 2022"
12	ROJAS MENDOZA PEDRO FRANCISCO	"LA CONCILIACIÓN EXTRAJUDICIAL Y SU EFICACIA EN LA DISMINUCIÓN DE PROCESOS JUDICIALES, CHICLAYO 2018-2022"
13	VASQUEZ OJEDA MANUEL RICARDO	"IMPLICANCIAS LABORALES EN ÉPOCA DEL COVID 19 EN LOS TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PRIVADA, CHICLAYO, 2022 - 2023"
14	ALCANTARA DIAZ FABIAN EDUARDO	"ANÁLISIS DE LA LEY 30696 DE DELITOS INFORMÁTICOS EN SU APLICACIÓN A LOS DELITOS DE FRAUDE INFORMÁTICO EN EL PERÚ, 2022"

15	DIAZ SANTISTEBAN MELISSA YARALI	'LA RESPONSABILIDAD DEL ESTADO FRENTE A LA REPARACIÓN CIVIL PARA RESARCIR LOS DAÑOS AMBIENTALES, CHICLAYO - 2022'
16	SANDOVAL MANAYAY JOSE MIGUEL	'LA EFICACIA DE LA LEY N° 30077, PARA CONTRARRESTAR EL CRIMEN ORGANIZADO, LAMBAYEQUE, (2020-2022)'
17	CÁSTILLO VÁSQUEZ HEYSER JUANA	'DERECHO A LA DEFENSA EN LA AUDIENCIA DE OTORGAMIENTO DE LA MEDIDAS DE PROTECCIÓN, CAYALTI - 2022'
18	- ZURITA GARCIA HARRY PAUL - BARCA CONTRERAS KARINA	'LA COLABORACIÓN EFICAZ Y SU IMPLICANCIA EN LA SOLICITUD DE LA PRISIÓN PREVENTIVA EN LOS CASOS DE ORGANIZACIÓN CRIMINAL, CHICLAYO, 2017- 2022'

**ARTÍCULO SEGUNDO: DISPONER** que las áreas competentes tomen conocimiento de la presente resolución con la finalidad de dar las facilidades para la ejecución de la presente investigación.

**REGÍSTRESE, COMUNIQUESE Y ARCHÍVESE**



**Dra. Diones Lascano Nelly**  
Decana de la Facultad de Derecho y Humanidades



**Mg. Delgado Vega Paula Elena**  
Secretaría Académica Facultad de Derecho y Humanidades

## ANEXOS 2: ACTA DE APROBACIÓN DE ASESOR



### ACTA DE APROBACIÓN DEL ASESOR

Yo Hananel Cassaro Cecilia Elizabeth, quien suscribe como asesor designado mediante Resolución de Facultad N° 1186-2022/FADHU-USS, del proyecto de investigación titulado Implicancias Laborales en época del covid 19 en los trabajadores de la actividad privada, Chiclayo 2022 – 2023”, desarrollado por el estudiante: Manuel Ricardo Vásquez Ojeda, del programa de estudios de derecho de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, acredito haber revisado, y declaro expedito para que continúe con el trámite pertinente.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

<u>Hananel Cassaro Cecilia Elizabeth</u>	DNI: número 16787943	Firma 
--	-------------------------	---

Pimentel, 23 de abril del 2024

## ANEXO 3: ACTA DE ORIGINALIDAD

	<b>ACTA DE SEGUNDO CONTROL DE REVISIÓN DE SIMILITUD DE LA INVESTIGACIÓN</b>	Código:	F3.PP2-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	18/04/2024
		Hoja:	1 de 1

Yo, **Martha Olga Marruffo Valdivieso**, coordinadora de Investigación del Programa de Estudios de derecho, he realizado el segundo control de originalidad de la Investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de Pregrado según la Directiva de similitud vigente en USS; además certifica que la versión que hace entrega es la versión final del informe titulado: **"IMPLICANCIAS LABORALES EN ÉPOCA DEL COVID 19 EN LOS TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PRIVADA, CHICLAYO, 2022 – 2023"**

Elaborado por el Sachiler **VASQUEZ OJEDA MANUEL RICARDO**

Se deja constancia que la Investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **14%**, verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre índice de similitud de los productos académicos y de Investigación vigente.

Pimentel, 29 de Mayo de 2024



---

**Mg. Martha Olga Marruffo Valdivieso**  
Coordinador de Investigación  
Escuela Profesional de Derecho  
DNI N° 43647439

## ANEXO 4: INSTRUMENTO



### GUÍA DE ENTREVISTA

**TÍTULO:** Implicancias Laborales en época del Covid 19 en los Trabajadores de la Actividad Privada, Chiclayo, 2022 – 2023

**INDICACIONES:** La presente, tiene como propósito recoger información, respecto Implicancias Laborales en época del Covid 19 en los Trabajadores de la Actividad Privada, Chiclayo, 2022 – 2023. Motivo por el cual se le solicita responder las preguntas con la mayor seriedad posible.

**CONSENTIMIENTO:** Usted está conforme que, sus datos sean revelados con fines estrictamente académicos: **SÍ** .... **NO**....

**ENTREVISTADO (A):**

**PROFESION:**

### OBJETIVO GENERAL

Determinar las implicancias laborales en época del covid 19 en los trabajadores de la actividad privada, Chiclayo, 2022 – 2023

1. ¿Cree usted que las Implicancias Laborales en época del covid 19 afectan de gran manera a los trabajadores de la actividad privada?

## **OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

Analizar el impacto del régimen laboral N° 728 en época del covid 19 en los trabajadores de la actividad privada, Chiclayo, 2022 – 2023

**2. ¿Cree usted que las falencias laborales surgidas a raíz de la COVID 19 han afectado a los trabajadores de la actividad privada? ¿Por qué?**

**3. ¿Cree usted que las empresas deberían de prevenir los riesgos laborales frente al covid 19 en favor de sus trabajadores de la actividad privada?**

**4. ¿Cree usted que el gobierno respalda a los trabajadores de la actividad privada que sufren las implicancias laborales?**

## OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Examinar la efectividad del respaldo gubernamental y la aplicación de criterios de reincorporación laboral en época del covid 19 en los trabajadores de la actividad privada, Chiclayo, 2022 – 2023

**5. ¿Cree usted que las modificaciones en los estándares laborales ordinarios surgidos a raíz del estado de emergencia decretado por causa del COVID 19, ha beneficiado en parte a los trabajadores del régimen de la actividad privada?**

**6. ¿Cree usted que el trabajo remoto ha beneficiado a los trabajadores de la actividad privada?**

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 3**

Identificar las competencias de los colaboradores para unificar su productividad laboral en época del covid 19, Chiclayo, 2022 – 2023.

**7. ¿Cree usted que los criterios de reinserción adoptados por el estado y aplicados por las diferentes empresas de la actividad privada ayudan a sus trabajadores?**

**8. ¿Qué entiende usted por competencias productivas de los colaboradores del sector privado en época de la covid 19?**

**9. ¿Qué entiende usted por la evaluación de competencias productivas en épocas de la covid 19?**

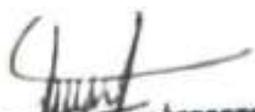
**10. ¿Cree usted que la covid 19 ha transformado el Derecho laboral y Derecho procesal laboral?**

## ANEXO 5: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

<b>1. NOMBRE DEL ABOGADO</b>		<b>SOCORRO JIMENES ARIAS</b>
<b>2.</b>	<b>PROFESIÓN</b>	<b>ABOGADA</b>
	<b>ESPECIALIDAD</b>	<b>DERECHO LABORAL Y PROCESAL LABORAL</b>
	<b>GRADO ACADÉMICO</b>	<b>ABOGADA</b>
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)</b>	<b>15 AÑOS</b>
	<b>CARGO</b>	<b>LITIGANTE</b>
<b>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:</b> Implicancias Laborales en época del Covid 19 en los Trabajadores de la Actividad Privada, Chiclayo, 2022 – 2023		
<b>3. DATOS DEL TESISISTA</b>		
<b>3.1</b>	<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>Vásquez Ojeda Manuel Ricardo</b>
<b>3.2</b>	<b>PROGRAMADA DE POSGRADO</b>	
<b>4. INSTRUMENTO EVALUADO</b>		<b>Entrevista ( x ) Cuestionario ( ) Lista de cotejo ( ) Encuesta ( )</b>
<b>5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO</b>		<b><u>GENERAL</u></b> Determinar las implicancias laborales en época del covid 19 en los trabajadores de la actividad privada, Chiclayo, 2022 – 2023
		<b><u>ESPECÍFICOS</u></b> 1. Analizar el impacto del régimen laboral N° 728 en época del covid 19 en los trabajadores de la actividad privada, Chiclayo, 2022 – 2023. 2. Examinar la efectividad del respaldo gubernamental y la aplicación de criterios de reincorporación laboral en época del covid 19 en los trabajadores de la actividad privada, Chiclayo, 2022 – 2023.

		3. Identificar las competencias de los colaboradores para unificar su productividad laboral en época del covid 19, Chiclayo, 2022 – 2023.
<b>A Continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para Ud. Los evalúe marcando con un aspa (X) en “A” si está de ACUERDO o en “D” si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.</b>		
<b>N°</b>	<b>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</b>	<b>ALTERNATIVAS</b>
01	¿Cree usted que las Implicancias Laborales en época del covid 19 afectan de gran manera a los trabajadores de la actividad privada?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
02	¿Cree usted que las falencias laborales surgidas a raíz de la COVID 19 han afectado a los trabajadores de la actividad privada? ¿Por qué?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
03	¿Cree usted que las empresas deberían de prevenir los riesgos laborales frente al covid 19 en favor de sus trabajadores de la actividad privada?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
04	¿Cree usted que el gobierno respalda a los trabajadores de la actividad privada que sufren las implicancias laborales?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
05	¿Cree usted que las modificaciones en los estándares laborales ordinarios surgidos a raíz del estado de emergencia decretado por causa del COVID 19, ha beneficiado en parte a los	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:

	trabajadores del régimen de la actividad privada?	
06	¿Cree usted que el trabajo remoto ha beneficiado a los trabajadores de la actividad privada?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
07	¿Cree usted que los criterios de reinserción adoptados por el estado y aplicados por las diferentes empresas de la actividad privada ayudan a sus trabajadores?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
08	¿Qué entiende usted por competencias productivas de los colaboradores del sector privado en época de la covid 19?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
09	¿Qué entiende usted por la evaluación de competencias productivas en épocas de la covid 19?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
10	¿Cree usted que la covid 19 ha transformado el Derecho laboral y Derecho procesal laboral?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
<b>PROMEDIO OBTENIDO</b>		
<b>6. COMENTARIOS GENERALES</b> <b>MUY BIEN</b>		
<b>7. OBSERVACIONES</b>		

  
 .....  
**Socorro Jiménez Arias**  
 • ABOGADA  
 ICAP. REG. 2308

<b>1. NOMBRE DEL ABOGADO</b>		<b>MIRTHA JIMA OLAYA</b>
<b>2.</b>	<b>PROFESIÓN</b>	<b>ABOGADA</b>
	<b>ESPECIALIDAD</b>	<b>DERECHO CIVIL</b>
	<b>GRADO ACADÉMICO</b>	<b>MAGISTER</b>
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)</b>	<b>10 AÑOS</b>
	<b>CARGO</b>	<b>JUEZA DE PAZ DE ÚNICA NOMINACIÓN</b>
<b>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:</b> Implicancias Laborales en época del Covid 19 en los Trabajadores de la Actividad Privada, Chiclayo, 2022 – 2023		
<b>3. DATOS DEL TESISISTA</b>		
<b>3.1</b>	<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>Vásquez Ojeda Manuel Ricardo</b>
<b>3.2</b>	<b>PROGRAMADA DE POSGRADO</b>	
<b>4. INSTRUMENTO EVALUADO</b>		<b>Entrevista ( x ) Cuestionario ( ) Lista de cotejo ( ) Encuesta ( )</b>
<b>5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO</b>		<b><u>GENERAL</u></b> Determinar las implicancias laborales en época del covid 19 en los trabajadores de la actividad privada, Chiclayo, 2022 – 2023
		<b><u>ESPECÍFICOS</u></b> 4. Analizar el impacto del régimen laboral N° 728 en época del covid 19 en los trabajadores de la actividad privada, Chiclayo, 2022 – 2023. 5. Examinar la efectividad del respaldo gubernamental y la aplicación de criterios de reincorporación laboral en época del covid 19 en los trabajadores de la actividad privada, Chiclayo, 2022 – 2023. 6. Identificar las competencias de los colaboradores para unificar su productividad

	laboral en época del covid 19, Chiclayo, 2022 – 2023.
--	--

**A Continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para Ud. Los evalúe marcando con un aspa (X) en “A” si está de ACUERDO o en “D” si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.**

<b>N°</b>	<b>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</b>	<b>ALTERNATIVAS</b>
01	¿Cree usted que las Implicancias Laborales en época del covid 19 afectan de gran manera a los trabajadores de la actividad privada?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
02	¿Cree usted que las falencias laborales surgidas a raíz de la COVID 19 han afectado a los trabajadores de la actividad privada? ¿Por qué?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
03	¿Cree usted que las empresas deberían de prevenir los riesgos laborales frente al covid 19 en favor de sus trabajadores de la actividad privada?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
04	¿Cree usted que el gobierno respalda a los trabajadores de la actividad privada que sufren las implicancias laborales?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
05	¿Cree usted que las modificaciones en los estándares laborales ordinarios surgidos a raíz del estado de emergencia decretado por causa del COVID 19, ha beneficiado en parte a los	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:

	trabajadores del régimen de la actividad privada?	
06	¿Cree usted que el trabajo remoto ha beneficiado a los trabajadores de la actividad privada?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
07	¿Cree usted que los criterios de reinserción adoptados por el estado y aplicados por las diferentes empresas de la actividad privada ayudan a sus trabajadores?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
08	¿Qué entiende usted por competencias productivas de los colaboradores del sector privado en época de la covid 19?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
09	¿Qué entiende usted por la evaluación de competencias productivas en épocas de la covid 19?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
10	¿Cree usted que la covid 19 ha transformado el Derecho laboral y Derecho procesal laboral?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
<b>PROMEDIO OBTENIDO</b>		
<b>6. COMENTARIOS GENERALES: MUY BIEN</b>		
<b>7. OBSERVACIONES</b>		



*Mirtha Irma Olaya*  
Abg. Mirtha Irma Olaya  
JUEZA DE PAZ DE ÚNICA NOMINACIÓN  
CRUCETA-SAN LORENZO

Abg. Mirtha Irma Olaya  
Jueza de paz de única nominación  
Cruceta- San Lorenzo

## ANEXO 6: AUTORIZACIÓN DE RECOJO DE INFORMACIÓN

Chiclayo, setiembre del 2022

**Quien suscribe: Luis Fernando Saucedo Gonzaga**  
**GERENTE DE SAUCEDO GONZAGA ESTUDIO**

AUTORIZA: Permiso para recojo de información pertinente en función de la tesis, denominada: Implicancias Laborales en época del Covid 19 en los Trabajadores de la Actividad Privada, Chiclayo, 2022 – 2023

Por el presente, el que suscribe, Abog. Luis Fernando Saucedo Gonzaga, gerente de SAUCEDO GONZAGA ESTUDIO. **AUTORIZO** todos los permisos para fines académicos al estudiante: **Vásquez Ojeda Manuel Ricardo**, identificado con DNI N°72958630, de la Escuela Profesional de Derecho, y autor del trabajo de investigación denominado Implicancias Laborales en época del Covid 19 en los Trabajadores de la Actividad Privada, Chiclayo, 2022 – 2023, al uso de dicha información que puedan proporcionar los entrevistados, entre otros, para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de tesis, enunciada líneas arriba de quien solicita se garantice la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

**Atentamente.**



Luis Fernando Saucedo Gonzaga  
ABOGADO  
Reg. ICAL. 10673

---

**Abog. LUIS FERNANDO SAUCEDO GONZAGA**

**DNI: 72498406**

## ANEXO 7: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES e INDICADORES/ CATEGORÍAS Y SUB CATEGORIAS	POBLACIÓN Y MUESTRA	METODOLOGÍA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p><b>Formulación</b></p> <p><b>Interrogativa:</b></p> <p>¿Cuáles son las Implicancias Laborales En Época Del Covid 19 En Los Trabajadores De La Actividad Privada, Chiclayo, 2022 – 2023?</p>	<p><b>General:</b></p> <p>Determinar las implicancias laborales en época del covid 19 en los trabajadores de la actividad privada, Chiclayo, 2022 – 2023</p>	<p><b>Categoría 1</b></p> <p>Derecho laboral</p>	<p><b>Población:</b></p> <p>Abogados especialistas en Derecho laboral y derecho civil, derecho administrativo.</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>5 ABOGADOS, 2 ESPECIALISTAS EN</p>	<p><b>Tipo de Investigación:</b></p> <p>Enfoque cualitativo, tipo básica. Porque se analizará las implicancias del derecho laboral en épocas de la covid 19</p>	<p><b>Técnicas:</b></p> <p>Guía de entrevista</p> <p>Análisis de documentos</p> <p>Observación</p>
	<p><b>Específicos:</b></p> <p>1. Analizar el impacto del régimen laboral N° 728 en época del covid 19 en los trabajadores de la</p>	<p><b>Categoría 2</b></p> <p>Trabajador del sector privado</p>	<p>DERECHO LABORAL, 2 ESPECIALISTAS EN DERECHO CIVIL, 1 ESPECIALISTA EN DERECHO ADMINISTRATIVO</p>	<p><b>Diseño</b></p> <p>No experimental, dado que el fenómeno social no se editará, sólo se analizará</p>	<p><b>Instrumentos:</b></p> <p>Guía de entrevista</p> <p>Guía de documentos</p>

	<p>actividad privada, Chiclayo, 2022 – 2023</p> <p>2.Examinar la efectividad del respaldo gubernamental y la aplicación de criterios de reincorporación laboral en época del covid 19 en los trabajadores de la actividad privada, Chiclayo, 2022 – 2023</p> <p>3.Identificar las competencias de los colaboradores para unificar su productividad laboral en época del covid 19, Chiclayo, 2022 – 2023.</p>		<p><b><u>Tipo de muestreo</u></b></p> <p>No probabilístico</p>		
--	--	--	--	--	--

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

## ANEXO 10: JURISPRUDENCIA



PODER JUDICIAL  
DE LIMA

Corte Superior de Justicia de Lima  
Segundo Juzgado de Paz Letrado Laboral de Lima

### EXPEDIENTE JUDICIAL ELECTRÓNICO

EXPEDIENTE : 01020-2021-0-1801-JP.LA-02.  
MATERIA : INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO  
DEMANDADO : SUPERMERCADOS PERUANOS SA  
DEMANDANTE : JUAN CARLOS APARCANA ADRIANZEN

### SENTENCIA

#### RESOLUCION NÚMERO CINCO

Lima, 26 de abril de 2021

**VISTO**, el presente proceso laboral, seguido por Juan Carlos Aparcana Adrianzen, contra Supermercados Peruanos SA, sobre indemnización por despido arbitrario.

#### I. DEL PROCESO.-

##### De la pretensión.

- 1.1. Conforme al escrito de 30 de enero de 2021 (folio 2) Juan Carlos Aparcana Adrianzen interpone demanda contra Supermercados Peruanos SA, sobre indemnización por despido arbitrario, argumentando lo siguiente:
- Ingresó a laborar en supermercados peruanos el 18 de febrero del 2015 Desempeñando el cargo de vendedor, percibiendo una remuneración de S/ 2494.02 soles hasta el 1 de enero del año 2021, fecha en que fue despedido de manera Arbitraria.
  - Se desempeña durante todo su vínculo laboral como vendedor de tienda en la cadena de Supermercados Peruanos SA de la ciudad de Sullana Región Piura en época de pandemia del Covid-19 y en Lima antes de la misma, habiéndose desempeñado leal y honradamente.
  - A raíz de la pandemia Covid-19, la empresa procede a exigir el uso de la mascarilla a efecto que el personal de sus tiendas proceda utilizarlas, es así que cuando se le hizo entrega de las mascarillas procedía a utilizarlas de una manera que según su empleador no fue la correcta, ello debido a que sufre de rinitis alérgica. Conforme a los artículos de los Blogs Salud UC que es de la red de Salud UC Christus, se advierte que existen efectos de las mascarillas en las personas que tienen en mal de rinitis alérgica como es su caso, lo que evidencia que el uso de la mascarilla lo ha perjudicado en la enfermedad que tiene Rinitis alérgica y ello no fue tomado en cuenta por su empleadora, al parecer se negó a reconocer el efecto que el uso de la mascarilla tiene en su salud indicando que no hace ningún efecto en contra de la rinitis alérgica que sufre y por ella procedió a despedirle pese a



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

Corte Superior de Justicia de Lima  
Segundo Juzgado de Paz Letrado Laboral de Lima

### EXPEDIENTE JUDICIAL ELECTRÓNICO

que presentó sus descargos informándole del mal que sufre y el certificado médico que lo avala, ante lo cual no negó el que padezca rinitis alérgica sino por el contrario manifestó que el uso de las mascarillas no afectaba la rinitis alérgica que sufre, a pesar del abundante material médico y científico que se ha escrito, razón por la cual se ha configurado el despido arbitrario, ya que se ha producido sin mediar causa justa de despido.

#### De la admisión de la demanda.-

- 1.2. Mediante resolución número 1 de 3 de febrero del año 2021, página 38. Se admite a trámite la demanda, citando a las partes, a la realización de la audiencia única virtual.

#### De la contestación a la demanda.-

- 1.3. Por escrito de fecha 05 de abril de 2021 (Página 62) Supermercados Peruanos SA, se opone al proceso y absuelve el traslado de la demanda del modo siguiente:
  - Supermercados Peruanos es una empresa comprometida con la protección de todas sus empleados y clientes, siendo el ámbito de salubridad, uno de los que más interés y acción ha generado en la empresa atendiendo a la emergencia sanitaria COVID-19 considerando todas las medidas de seguridad y salud de ordenadas por el Gobierno y la Organización Mundial de la salud. Además de sus propios protocolos sanitarios, que implican hábitos de higiene, cuidado personal y distanciamiento social, con el fin de educar y promover estos cambios que implican tanto a trabajadores como clientes y/o proveedores para de esa manera mantenerse protegidos contra la pandemia. Asimismo, la empresa cuenta con los lineamientos para la entrega de uso y mantenimiento, inspección, y cambio de equipos de protección personal, así como el protocolo con la normativa y difusión de las medidas excepcionales que se han considerado para la operación en tiendas, con el fin de minimizar el contagio del covid-19.
  - El señor Aparcana se desempeñó como vendedor de ELECTRO en la tienda de Plaza Vea Suñana, en la ciudad de Piura, sus funciones estaban relacionadas con clientes de manera directa, así como personal de la compañía. La compañía ha sido clara en indicar y señalar cuáles son las medidas de seguridad y salud en el trabajo que se deben respetar y cumplir en ese tiempo de pandemia. Precisa que dichas medidas sanitarias no sólo aplican para el personal que presta servicios dentro de las instalaciones, sino para todo aquel que ingrese, dichas medidas han sido



Poder Judicial  
del Perú

Corte Superior de Justicia de Lima  
Segundo Juzgado de Paz Letrado Laboral de Lima

#### EXPEDIENTE JUDICIAL ELECTRÓNICO

dispuestas por el Gobierno Peruano, que ha determinado que el uso de la mascarilla es obligatorio para todos, ya que es un dispositivo vital de protección frente al COVID 19. La empresa brindó a los colaboradores los implementos necesarios para que, en aplicación de la ley de seguridad y salud en el trabajo puedan cumplir sus funciones, todo el personal ha sido capacitado, con charlas respecto al adecuado uso de la mascarilla en el centro de trabajo.

- En el presente caso, el demandante fue desvinculado disciplinariamente tras cometer una infracción conductual en el desempeño de sus funciones, al haber utilizado reiteradas veces la mascarilla naso bucal de manera incorrecta mientras realizaba su labor, a la luz de los antecedentes hicieron irrazonable la continuidad del vínculo laboral, pues el demandante contaba con reiteradas sanciones que iban desde una amonestación verbal, hasta llegar a una sanción de suspensión disciplinaria por 1, 2 o hasta incluso 3 días, lo que refleja el escaso compromiso del demandante en adecuar su comportamiento al cumplimiento de la normatividad interna de la Compañía. Tal como figura en la carta de preaviso de despido, la infracción no fue en una (1) sola ocasión en la que el demandante usaba erróneamente la mascarilla naso bucal, sino que la situación se replicaba constantemente
- El demandante cuestiona que, pese a que en su carta de descargos indicó su condición alérgica, la empresa negó dicha situación indicando que no genera ningún perjuicio, lo cual es una falacia, pues tal como consta en autos, en la carta de preaviso de despido, en ningún momento se precisó lo que el demandante alega. Se llevó a cabo un procedimiento sancionador conforme a ley, en donde el demandante uso plenamente su derecho de defensa; sin embargo, se determinó que la falta cometida por el Sr. Aparcana atendía a una situación de suma gravedad, además de tener presente sus antecedentes
- El demandante contaba con diversos antecedentes disciplinarios precisando que ha sido pasible de 13 sanciones disciplinarias en los últimos 3 años. Finalmente, precisa que el demandante nunca informó su condición alérgica, no obstante que de conformidad con el literal g) del artículo 79 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, se precisa que el demandante en fechas 7 de julio de 2020, 5 de agosto de 2021, 21 de octubre de 2020 y 9 de noviembre de 2020 fue sancionado por la misma situación y en dicha oportunidad no manifestó su disconformidad.

Audiencia única.-



PODER JUDICIAL  
DE LIMA

Corte Superior de Justicia de Lima  
Segundo Juzgado de Paz Letrado Laboral de Lima

### EXPEDIENTE JUDICIAL ELECTRÓNICO

- 1.4. La audiencia única se desarrolló en fecha 20 de abril de 2021, oportunidad en la cual se admitieron y actuaron los medios de prueba presentados por las partes, se escucharon los alegatos de las partes, siendo el estado del proceso el de emitir sentencia. En la audiencia única se determinó como hechos necesitados de actuación probatoria: Corresponde a este juzgado verificar si el demandante ha sido pasible de un despido arbitrario, si la demandada ha imputado y ha acreditado la causa justa de despido, y a partir de ello se establecerá si le asiste al demandante la indemnización solicitada, y en caso de que correspondan el pago de intereses legales, costas y costos del proceso.

#### Actuación de medios de prueba y alegatos.

- 1.5. Actuados los medios de prueba conforme al audio y video de la diligencia, las partes emitieron el respectivo alegato, siendo el estado del proceso el de emitir sentencia: **Y CONSIDERANDO:**

#### **II. FUNDAMENTOS DE LA DEFINICIÓN:**

##### **Competencia del órgano jurisdiccional.**

- 2.1. El artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley 29497, prevé que "Los Jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República"; a su vez el artículo 31° de la acotada norma, establece que "El Juez recoge los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para motivar su decisión. La existencia de hechos admitidos no enerva la necesidad de fundamentar la sentencia en derecho. La sentencia se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda; en caso de que la declare fundada total o parcialmente, indicando los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado. Si la suma demandada es de dar suma de dinero, la misma debe estar indicada en monto líquido (...)".

##### **De la carga de la prueba:**



PODER JUDICIAL  
DE LIMA

Corte Superior de Justicia de Lima  
Segundo Juzgado de Paz Letrado Laboral de Lima

### EXPEDIENTE JUDICIAL ELECTRÓNICO

- 2.2. El artículo 23° de la Ley N° 29497, respecto de la carga de la prueba en el numeral 23.1) establece que "La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales sujetas a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales". Del mismo modo el numeral 23.4) "(...) De modo paralelo, cuando correspondiera, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad (... c) el estado del vínculo laboral y la causa del despido". En este mismo sentido, el artículo 196° del Código Procesal Civil aplicable supletoriamente a los procesos laborales, dispone que la carga de la prueba corresponde a quien afirma los hechos que configura su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos.

#### **De los datos laborales del demandante.-**

- 2.3. El demandante ingresó a laborar en Supermercados Peruanos el 18 de febrero del 2015 desempeñando el cargo de vendedor, percibiendo una remuneración de S/ 2494.02 soles hasta el 1 de enero del año 2021; al respecto la demandada reconoce los datos laborales del demandante en cuanto a la fecha de inicio, cese y monto de la remuneración, verificada la información del sistema de planillas electrónicas el demandante tenía la condición de trabajador con contrato a plazo indeterminado.

#### **De la pretensión de Indemnización por despido arbitrario.**

- 2.4. El "despido" es aquella decisión unilateral del empleador que tiene por objeto extinguir el vínculo laboral, sin embargo, cuando éste no expresa causa o no puede ser demostrada en juicio es calificado como arbitrario en cuyo caso el trabajador afectado tiene derecho a una indemnización pecuniaria como única reparación por el daño sufrido (artículo 34° y 38° del Decreto Supremo número 003-97-TR). Montoya Melgar sostiene que los caracteres del despido son: a) es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante; b) es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido sino que él lo realiza directamente; c) es un acto recepticio, en cuanto a que su eficacia depende de la voluntad extintiva del empleador



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

Corte Superior de Justicia de Lima  
Segundo Juzgado de Paz Letrado Laboral de Lima

### EXPEDIENTE JUDICIAL ELECTRÓNICO

y que sea conocida por el trabajador, a quien está destinada; y, d) es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan ad futurum los efectos del contrato<sup>1</sup>.

- 2.5. De acuerdo al Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el despido sólo puede producirse por la existencia de una causa justa relacionada a la capacidad o conducta del trabajador<sup>2</sup>. Asimismo, la citada LPCL establece que el empleador no puede despedir a su trabajador sin antes haber seguido un procedimiento previo de despido, consistente en imputar al trabajador, por escrito, la presunta falta cometida, otorgándole un plazo razonable no menor de 6 días naturales para que presente sus descargos, salvo el caso de falta grave flagrante, o de 30 días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia. Incluso el empleador puede exonerar al trabajador de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y beneficios que le corresponden (Artículo 31° del Decreto Supremo N° 003-97-TR<sup>3</sup>). En el proceso laboral, la carga probatoria que corresponde al trabajador, es probar la existencia de despido y a partir de su probanza corresponderá a la demandada probar la causa justa (artículo 22° y 37° del Decreto Supremo 003-97-TR), toda vez que ni el despido ni el motivo alegado se presumen ni se deduce, quien lo alega debe probarlo.
- 2.6. Conforme se ha detallado precedentemente el demandante cuestiona la falta atribuida consistente en el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, toda vez que la falta atribuida consistente en no hacer uso correcto de la mascarilla tenía justificación médica debido a la rinitis alérgica que padecía, y que en todo caso era responsabilidad del empleador otorgarle otra mascarilla que no perjudique su salud; por tanto concluye que se ha configurado el

<sup>1</sup> Vid. MONTORA MELGAR, citado por BLANCA BUSTAMANTE, Op. Cit. páginas 65-66

<sup>2</sup> El artículo 22° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR dispone que "Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada".

<sup>3</sup> Artículo 31 del D.L. 003-97-TR. - "J. El empleador no podrá despedir por causas relacionadas con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulen, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia".



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

Corte Superior de Justicia de Lima  
Segundo Juzgado de Paz Letrado Laboral de Lima

#### EXPEDIENTE JUDICIAL ELECTRÓNICO

despido arbitrario; sin embargo, el empleador considera que el despido obedeció a una causa justa contemplada en la ley, debidamente comprobada referida al incumplimiento de las directivas emitidas por su representada frente al covid 19 a las que el demandante hizo caso omiso en reiteradas oportunidades, las que fueron sancionadas y ante la negativa a mejorar su conducta, se optó por finalizar el vínculo laboral, en tanto, al no cumplir con los protocolos sanitarios para prevenir el covid 19 constituye un riesgo para los demás trabajadores.

- 2.7. De los actuados se aprecia lo siguiente:
- 2.7.1. Mediante carta de 9 de diciembre de 2020 (folio 14), la demandada atribuye al demandante haber incurrido en falta grave laboral contemplada en el literal a) del artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad laboral, consistente en el incumplimiento de sus obligaciones laborales que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia al cumplimiento de los protocolos establecidos por la empresa para prevenir el contagio del COVID 19 y haber incurrido en una falta de grave disciplina por inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo, la cual reviste gravedad. En cuanto a los hechos se acusa al demandante que en fecha 8 de diciembre de 2020 no usó correctamente la mascarilla nasobucal EPP que le fue entregado por motivos de la pandemia Covid-19, verificándose ello con las cámaras de seguridad de la Tienda Plaza Vea Sullana de la que se observó al hoy demandante en la sala de ventas portando la mascarilla por debajo de la nariz, solo cubriéndose la boca; precisando que la misma conducta la tuvo en los días 16, 17 y 25 de noviembre de 2020 y los días 3, 4, 7 de diciembre de 2020; refiere que dicha conducta se ve agravada en la medida que el empleador ha brindado capacitaciones del uso correcto de los equipos de protección personal -mascarilla nasobucal- en fecha 11 de noviembre de 2020 y que no es la primera vez que se comete este tipo de faltas que a su vez comprende el incumplimiento de normas y protocolos establecidos por supermercados peruanos SA referidos a las recomendaciones y uso de mascarillas COVID- PTC030.
- 2.7.2. El demandante en fecha 15 de diciembre de 2020 (folio 21), absuelve el traslado de la carta de pre aviso de despido, argumenta que indica que la causa del mal uso de la mascarilla responde a su condición de rinitis alérgica y que las fosas nasales son las



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

Corte Superior de Justicia de Lima  
Segundo Juzgado de Paz Letrado Laboral de Lima

### EXPEDIENTE JUDICIAL ELECTRÓNICO

desprotegidas mas no las bucales, debido a que la tela -tapaboca-, del barbijo que se le brinda es la que le genera dicha condición, ya que le causo alergia los barbijos no medicados; finalmente refiere que para el tratamiento de la rinitis alérgica asume el tratamiento médico y el uso de una mascarilla especial KN-95, adjuntando para ello, certificado médico (folio 22) y tratamiento con pastillas antialérgicas (folio 23 a 25) y la recomendación de usar la mascarilla KN95.

- 2.7.3. Finalmente, mediante carta de 22 de diciembre de 2020 (folio 25), la demandada emite la carta de despido comunicando al demandante la decisión de finalizar el vínculo laboral a partir del 1 de enero de 2021 y entre sus consideraciones más relevantes indica:
- Queda corroborado que la falta referida al uso inadecuado de la mascarilla con las capturas de imagen de la cámara de seguridad de las que se advierte que en fecha 8 de diciembre de 2020 el demandante utilizó de manera incorrecto la mascarilla nasobucal y que anteriormente en fechas 16, 17 y 23 de noviembre de 2020 y los días 3, 4 y 7 de diciembre de 2020 procedió de la misma forma.
  - Que el demandante fue capacitado para el uso adecuado de la mascarilla nasobucal para la ejecución de sus labores.
  - Precisa la demandada que las mascarillas nasobucales entregadas no son de tela, son descartables y acorde a las especificaciones técnicas son hipoalérgicas, prestando que se le brinda al trabajador dos mascarillas diarias durante su jornada para evitar que use una mascarilla húmeda por transpiración durante su jornada y que sea cambiada a la mitad de su jornada, concluyendo así que no existe prueba que al demandante le genere rinitis alérgica la mascarilla otorgada. Finalmente indica que el tener rinitis alérgica no atenúa la obligación de ponerse como es debido la mascarilla ya que dicho malestar produce estornudos frecuentes y ante la pandemia Covid -19 es importante que se cubra boca y nariz.
  - El acto de no utilizar correctamente la mascarilla naso bucal incumple la finalidad para la cual le fue entregada generando que su irresponsabilidad ponga en riesgo su salud, así como la de sus compañeros de trabajo



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

Corte Superior de Justicia de Lima  
Segundo Juzgado de Paz Letrado Laboral de Lima

#### EXPEDIENTE JUDICIAL ELECTRÓNICO

- Finalmente hace notar la existencia de antecedentes disciplinarios por el uso incorrecto de la mascarilla nasobucal, sin mediar justificación alguna lo que denota un constante desinterés por cumplir con sus obligaciones como trabajador y las normas que regulan las relaciones laborales y aquellas dictadas en virtud de la emergencia sanitaria covid-19.
- 2.8. El inciso a) del artículo 25° del TUO del D.L. N° 728 establecen como falta grave: "a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a los órdenes relacionados con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo (...)" Estas faltas graves se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral, con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hechos pudieran revestir; así lo establece el artículo 26° del TUO del Dec. Leg. N° 728, en otras palabras.
- 2.9. Se atribuye como causa del despido el literal a) del artículo 25 del DS 003-97-TR, que prevé como falta grave y habilitante del despido justificado el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone en quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a los órdenes relacionados con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo entre otros; al respecto en la **Cas. Lab N° 9483-2012- CUSCO**, se señaló: "Es de señalar que la relación laboral no encuentra su origen, necesariamente en un contrato escrito, en el cual las partes hubieren consentido cada una de las obligaciones asumidas con motivo de su celebración sino que por el contrario, teniendo en cuenta la naturaleza de este tipo de relaciones y lo establecido por el legislador (...) es pacífica considerar que el contrato de trabajo es uno de naturaleza consensual (o la vigencia del principio de libertad de forma) el cual se configura con el mero consentimiento de las partes, en donde una de ellas se obliga a prestar servicios bajo las directivas y fiscalización de su contraparte (...) De allí que no resulta extraña la redacción del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, cuando prevé que constituye falta grave, aquella infracción por parte del trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo, entendiéndose por tal, no sólo a las obligaciones taxativamente previstas en aquel, sino a todos aquellos (...) deberes centrales del trabajador tales como el deber de poner a disposición del empleador su



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

Corte Superior de Justicia de Lima  
Segundo Juzgado de Paz Letrado Laboral de Lima

### EXPEDIENTE JUDICIAL ELECTRÓNICO

***fuerza de trabajo en el marco de la obediencia, buena fe y diligencia<sup>10</sup> (...)** En cuanto al **deber de diligencia**, conforme señala Santana Rodríguez, **este deber "El deber de trabajar es el de hacerlo diligentemente de cumplir la prestación de manera ordenada y no defectuosa. Persigue la ejecución satisfactoria y ordenada del trabajo"**(...).*

(la negrita y cursiva me corresponde)

- 2.10. De este modo, el trabajador al acordar un contrato de trabajo se compromete a poner disposición del empleador sus servicios directos y concretos; esto es, su prestación de servicios, la cual debe realizarse con la **diligencia y dedicación adecuada compatibles con las características del empleo**; el incumplimiento de esta obligación puede justificar el despido del trabajador inclusive, aunque no se haya configurado un daño susceptible de apreciación pecuniaria, en contra del empleador. Queda claro además que ello implica que el trabajador debe observar las disposiciones que el empleador emita para el cumplimiento adecuado de sus funciones.
- 2.11. Los hechos que dieron lugar al despido se han originado en época de pandemia covid-19, al respecto es pacíficamente asumido por todas las intervinientes en este proceso que por Decreto Supremo N° 008-2020-SA, con ocasión a que la Organización Mundial de la salud calificó en fecha 11 de marzo de 2020 el brote covid-19 como una pandemia, se declaró Emergencia Sanitaria a nivel nacional, por el plazo de noventa días plazo que fue prorrogado posteriormente con la finalidad de evitar el contagio en la población, disponiendo el Ejecutivo una serie de acciones que inclúan medidas de prevención y control para evitar la propagación de covid-19; ello ha generado la suspensión de actividades, de instituciones públicas, empresas, colegios entre otros, dada la fácil transmisión del virus y la cantidad de personas afectadas con covid-19, por ello, el Estado se ha visto en la necesidad de disponer medidas para contener la propagación siguiendo los lineamiento de la organización mundial de la salud, precisamente en dicho contexto se emitió la Resolución Ministerial N° 193-2020/Minsa, de fecha 13 de abril de 2020 mediante la cual se aprobó el Documento Técnico: Prevención, Diagnóstico y Tratamiento de personas afectadas por COVID -, 19 en el Perú; la que estableció en el numeral 7.13,

<sup>10</sup> MARCE ORTIZ, *Biner - Derecho Individual de Trabajo en el Perú: Desafíos y Dilemas*, Paloma Editora Lima-2008, Primera Edición Pág. 324.  
<sup>11</sup> SANTIANA RODRÍGUEZ Riccio, *El Poder disciplinario del Empleador en la empresa privada - Fundación de Cultura Universitaria Uruguay 2003*, pp. 69



PODER JUDICIAL  
DE LIMA

Corte Superior de Justicia de Lima  
Segundo Juzgado de Paz Letrado Laboral de Lima

### EXPEDIENTE JUDICIAL ELECTRÓNICO

referida a las medidas de prevención y control el uso obligatorio de mascarillas:

#### 7.13. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CONTROL.

##### 7.13.1. Medidas de prevención y control en la comunidad.

- a) *Distanciamiento social: Mantener al menos 1 metro de distancia con otros individuos.*
- b) *Realizar el lavado de manos de forma frecuente con agua y jabón. O con una loción en base de alcohol. Especialmente después de entrar en contacto con sus secreciones o con el papel que ha eliminado.*
- c) *Practicar la higiene respiratoria. Y etiqueta de la tos: Toser o estornudar sobre la flexura del codo o en un papel desechable e inmediatamente eliminar el papel. Y lavarse las manos. Evitar tocarse los ojos, Nariz y boca.*
- d) *Es obligatorio el uso de mascarilla para circular por los ríos de uso público. Utilizar mascarillas en espacios cerrados donde no se pueda mantener distanciamiento social, como por ejemplo en mercados, Unidades de transporte público, centros laborales, etc. Utilizar una mascarilla quirúrgica descartable si presenta síntomas respiratorios durante todo el día. Sólo retirársela para dormir. Cambiarla diariamente o si se encuentra visiblemente sucia. Para retirarla desde los lazos posteriores y realizar el lavado de manos después de eliminar la mascarilla.*
- e) *El uso de respiradores (N 95 o equivalente) No está recomendado para la comunidad. Sólo es para uso del personal de salud.*

De lo citado, se colige que el estado ha establecido una nueva forma de convivencia dentro de la sociedad debido a la pandemia covid-19 y lógicamente aquellos que pertenecemos a este debemos someternos como un acto responsable, en aras de cuidar nuestra salud y la de la población.

- 2.12. Dentro del marco de la relación laboral, es evidente que el trabajador además de observar las normas dispuestas por el Estado como ciudadano, debe someterse también a las normas de seguridad y salud en el trabajo que su empleador disponga en aras de resguardar la salud de los trabajadores: en dicho contexto esta judicatura verifica, que la demandada emitió disposiciones de seguridad y salud en el trabajo considerando el factor de riesgo covid-19, como es el documento Gestión de EPP's de COVID-19 (folio 146) estableciendo como objetivo establecer los lineamientos para la entrega, el uso, mantenimiento, la inspección y el cambio de los equipos de protección personal a fin de disminuir el riesgo de



PODER JUDICIAL  
Del Perú

Corte Superior de Justicia de Lima  
Segundo Juzgado de Paz Letrado Laboral de Lima

### EXPEDIENTE JUDICIAL ELECTRÓNICO

contagio de COVID-19 en el lugar de trabajo. El procedimiento tiene como alcance a todo el personal que labora en sede central, tiendas, CD y nuevos formatos, es decir, este documento de gestión interna abarcaba a todos los trabajadores de la empresa.-

#### Consideraciones al realizar la inspección de uso y estado de EPP's COVID-19

- 4.8. Observar que todo el personal del área inspeccionada este utilizando sus EPP's COVID-19 mientras realizan su labor.
- 4.9. En cuanto a la mascarilla, esta deberá estar bien colocada, cubriendo en todo momento la nariz y boca (ver COVID - PTC030 Recomendaciones y uso de mascarilla), no deberá tener agujeros ni partes desparejas o sueltas.
- 4.10. Para la inspección de los lentes, estos deberán cubrir la totalidad del área de la vista, estos no deberán estar rotos, rayados o sucios.
- 4.11. El uso de los lentes en ambientes con temperatura mayor a 32°C genera sespello de los marcos obstruyendo la vista por lo tanto se restringe el uso de los mismos en dichas zonas.
- 4.12. Está prohibido el uso de lentes y/o cascos para la actividad de producción de comida, panadería, pastelería u ambientes de altas temperaturas.
- 4.13. Está prohibido el ingreso de clientes a tiendas o tiendas sin mascarilla. En caso el cliente no está usando adecuadamente la mascarilla se le deberá solicitar el uso adecuado o se procederá con el sólo del mismo.
- 4.14. El personal de Control que se traslade a tiendas, centros logísticos u otras zonas por necesidad de su puesto para realizar actividades de supervisión deberá poner los Epp's que utilicen en aquel establecimiento. Los EPP's deben ser suministrados por su dirección o gerente.
- 4.15. Para el caso de Centros Logísticos está permitido el uso de lentes o cascos de seguridad para el personal interno y externo.

De lo citado, se colige que el empleador dispuso que los trabajadores cumplan sus funciones con el equipo de protección personal que comprenda también el uso de la mascarilla, precisando que la mascarilla en todo momento debe estar bien colocada cubriendo nariz y boca conforme a la directiva COVID- PTC030; este tipo de proceder pretendía que los trabajadores se encuentren protegidos de cualquier contagio entre los trabajadores; asimismo, para el público en general también se dispuso la obligatoriedad de ingresar con mascarilla al supermercado, de este modo también se buscaba proteger a los trabajadores, es decir, se buscó eliminar cualquier riesgo de contagio interno o externo. Del documento además se verifica que se establecieron áreas de riesgo, uso de elementos de uso compartido, elementos de limpieza e higiene de limpieza e higiene obligatorio por sector, presentando además documentos adicionales referidos al uso de la mascarilla 4.2. COVID - PTC030 Recomendaciones y uso de la mascarilla, que son de conocimiento del trabajador.

- 2.13. La obligación del trabajador conforme al reglamento interno de trabajo citado tanto en la carta de pre aviso y de despido, artículo 86 numeral 1) cumplir con las disposiciones establecidas por cualquier norma vigente en



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

Corte Superior de Justicia de Lima  
Segundo Juzgado de Paz Letrado Laboral de Lima

### EXPEDIENTE JUDICIAL ELECTRÓNICO

la empresa. 2) (...) tomar conocimiento y cumplir las normativas políticas, circulares, directivas, códigos manuales y demás normas internas con que la empresa regula sus procedimientos (...) 3) ejercer su función y desarrollar sus labores con eficiencia, responsabilidad, espíritu de colaboración, honestidad, diligencia y lealtad a SPSA observando los instrumentos técnicos respectivos y las normas internas, haciéndolo con empeño y voluntad (...) 37 - Usar los equipos e implementos de seguridad, obligatoriamente cuando realice un servicio. 38. Fornarse específicamente, portar y utilizar apropiadamente y en todo momento los elementos de seguridad que requiera su oficio y las funciones que desempeñe cada trabajador.

- 2.14. Queda claro que como parte de sus obligaciones el hoy demandante tenía la obligación de conocer las directivas que la demandada emitía para fines de prevenir el contagio de covid-19, asimismo, cumplir los procedimientos que la demandada establezca como parte de sus deberes de brindar seguridad y salud en el trabajo en condiciones regulares, cumplir con utilizar los implementos de seguridad entregados por el empleador que en el presente caso fueron las mascarillas, guantes y otros elementos de limpieza; lo que en una situación de pandemia como es el covid-19 resultaba de ineludible cumplimiento, precisamente para resguardar la salud de los trabajadores y los clientes de las tiendas, en dicho contexto analizada la conducta del demandante referida a no usar correctamente el uso de la mascarilla proporcionada por su empleador evidencia el incumplimiento de directivas sanitarias, demostrando falta de diligencia en el desarrollo de sus funciones, por no usar correctamente los equipos de protección personal, exponer al contagio a los demás trabajadores y público en general, mostrando nula empatía del trabajador frente a sus colegas y los clientes, en tanto, no colaboró con las medidas de prevención.
- 2.15. El demandante alegó tanto en la carta de respuesta a la de pre aviso como en el acto de la audiencia única que sufre de rinitis alérgica y que la mascarilla que le brindada la demandada no era la correcta y que en todo caso correspondía que se le de la mascarilla correcta; adjunta como medio de prueba de su condición de salud. El certificado médico emitido por Pablo Díaz Sánchez, médico otorrino quien diagnostica al demandante con Rinitis alérgica, en fecha 15 de diciembre de 2020, y otorgo la medicación para dicha afección, y la anotación de usar mascarilla KN95.



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

Corte Superior de Justicia de Lima  
Segundo Juzgado de Paz Letrado Laboral de Lima

### EXPEDIENTE JUDICIAL ELECTRÓNICO

2.16. Sin embargo, evaluada la conducta del trabajador, se advierte que la demandada lo capacitó en la importancia y uso de los equipos de protección personal en pandemia propiamente el uso de mascarilla el 20 de noviembre y 11 de diciembre de 2020 (folio 68), asimismo, que esta no fue la primera sanción que se le impuso por no utilizar correctamente la mascarilla en el centro de trabajo, y analizadas las anteriores sanciones se colige que el demandante muestra una conducta reincidente negándose a participar de los protocolos de seguridad establecidos por la demandada, conforme se detalla a continuación:

fecha	Infraacción	sanción	folio
7/07/2020	al realizar las labores de 5 de julio de 2020 en la sala de ventas del centro de trabajo no se encontraba utilizando la mascarilla EPP	suspensión 1 día	115
4/08/2020	el día 4 de agosto de 2020 siendo las 07:08 a.m. se negó a que le tomen la temperatura y de manera prepotente indicó que lo pueden obligar (...) se le indicó que no ingrese hasta que se tome la temperatura haciendo caso omiso ingresó sin el traje respectivo	amonestación escrita	119
5/08/2020	en fecha 29 de julio de 2020 no se encontraba utilizando el EPP casco para realizar labores en almacén	suspensión 1 día	121
21/10/2020	el 5 de octubre de 2020 no se encontraba utilizando las mascarillas, implemento necesario para realizar sus labores	suspensión 1 día	123
9/11/2020	el 29 de octubre de 2020 no portaba la mascarilla nasobucal de manera correcta, la mascarilla se encontraba por debajo de la nariz	suspensión 3 días	127

Se precisa que al haber sido sancionado el demandante con anterioridad por el no uso y uso incorrecto de la mascarilla, en ninguna de las sanciones puso en conocimiento su condición médica hoy alegada "rinitis alérgica", es más consintió todas las sanciones impuestas por el empleador, y ante el requerimiento efectuado por el Juzgado en el acto de la audiencia única referido a antecedentes clínicos de dicho padecimiento, no acreditó ni



Poder Judicial  
de la Paz

Corte Superior de Justicia de Lima  
Segundo Juzgado de Paz Letrado Laboral de Lima

#### EXPEDIENTE JUDICIAL ELECTRÓNICO

Indicó si antes del 15 de diciembre de 2020 padecía rinitis alérgica, lo citado pone en evidencia que la razón de no utilizar la mascarilla no responde a una condición médica, sino a la negativa injustificada de someterse a las disposiciones de su empleador y las dispuestas por el Gobierno, conductas carentes de empatía, hacia sus colegas así como al público que visitaba la tienda, los que se vieron expuestos a un posible contagio del covid-19.

- 2.17. En el caso concreto esta judicatura se encuentra persuadida: **i)** que el demandante incumplió sus obligaciones de trabajo referidas a seguir los lineamientos y directivas emitidas por su empleador referidas a la prevención de contagios de la covid-19 en el centro de trabajo, dispuesto en el documento Gestión de EPP's de COVID-19, **ii)** el demandante no acreditó la pre existencia de la enfermedad rinitis alérgica, menos aún que tener dicha enfermedad lo excluya de utilizar la mascarilla, o que el demandante haya solicitado otro equipo de protección por tener alguna especial condición, **iii)** se ha demostrado que el demandante cuenta con antecedentes y sanciones por los mismos hechos vinculadas al incumplimiento de las medidas de prevención de covid-19, asimismo, la falta de disposición a enmendar su conducta; de otro lado: **iv)** el empleador ha demostrado tomar acciones oportunas para resguardar la salud de sus trabajadores y los usuarios de las tiendas comerciales, estableciendo protocolos de prevención y funcionamiento de cada una de las áreas de la empresa; **v)** haber capacitado al demandante en cuanto a la importancia del uso de equipos de protección personal para prevenir el contagio de covid-19, **vi)** haber sancionado anteriormente al demandante por conductas similares a la hoy analizada.
- 2.18. Por lo citado, en el presente caso, se ha demostrado que el cumplimiento de las obligaciones de trabajo implica el quebrantamiento de la buena fe laboral, con lo que los trabajadores deben de actuar, toda vez que expresamente se niega a cumplir las disposiciones del empleador en una situación excepcional como es la pandemia covi-19, los procedimientos previstos para prevenir la covid-19 en resguardo de su salud y todos los trabajadores de la demandada, dicha conducta, ello quebra la buena y hace insubsistente que se mantenga el vínculo laboral, por constituir un riesgo para todo el grupo humano que labora en la demandada y los clientes de dicha empresa; por lo citado se concluye que el despido es



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

Corte Superior de Justicia de Lima  
Segundo Juzgado de Paz Letrado Laboral de Lima

### EXPEDIENTE JUDICIAL ELECTRÓNICO

legítima, se ha configurado la causal establecida en el literal a) del artículo 25 de la Ley de productividad y competitividad laboral.

- 2.19. A mérito de lo expuesto, se concluye que el demandante no ha cumplido con demostrar que el despido del que fue pasible haya sido injustificado, por el contrario se ha demostrado la justificación del despido por falta grave establecida en los literales a del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, razón por la que corresponde declarar infundada la pretensión de indemnización por despido arbitrario.

#### **De los intereses legales, costas y costos procesales.**

- 2.20. En el caso de autos la demanda ha sido declarada infundada, por tanto, no corresponde disponer el pago de intereses legales. Asimismo, respecto de los **costos procesales**, el Artículo 14 de la Ley N° 29497, señala que "la condena en costas y costas se regula conforme a la norma procesal civil.". Por su parte el artículo 412 del Código Procesal Civil señala: "La imposición de la condena en costas y costas no requiere ser demandada y es de cargo de la parte vencida, salvo declaración judicial expresa y motivada de la exoneración. La condena en costas y costas se establece por cada instancia, pero si la resolución de segunda revoca la de primera, la parte vencida es condenada a combalar las costas y costos de ambas instancias. Este criterio se aplica también para lo que se resuelve en conciliación." En el caso de autos, si bien la parte demandante fue vencida en juicio y la pretensión reclamada las 70 URP, lo que supondría que corresponde asumir las costas y costos del proceso, se debe considerar la ausencia de mala fe o temeridad en el desarrollo de la audiencia, así como dada la pretensión reclamada vinculada a la determinación de la existencia de causa justa de despido, por lo que cabe exonerarlo de la condena para el pago de las costas y costos del proceso.

#### **III. DECISIÓN:**

Por estos fundamentos, administrando Justicia a nombre de la Nación, de conformidad con el artículo 31 de la Ley N°29497, **SE DECLARA:**

**INFUNDADA** la misma demanda interpuesta por JUAN CARLOS APARCANA ADRIANZEN, contra SUPERMERCADOS PERUANOS SA, sobre indemnización por despido arbitrario. Sin costas ni costos. **Consentida o ejecutoriada** que sea la presente archívese definitivamente los actuados. **T.R. y H.S.-**