



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Carrera de Derecho y Ciencias Políticas

“LA REGULACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL Y SU IMPACTO EN
EL DERECHO AL TRABAJO EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA.
UN ANÁLISIS DESDE LA LEGISLACIÓN COMPARADA”

Tesis para optar el título profesional de:

Abogado

Autor:

Br. Edgar Gonzales Loayza

Asesor:

Dr. Guisseppi Paul Morales Cauti

Lima - Perú

2020

DEDICATORIA

Dedico esta investigación a mis padres y hermanos por su permanente apoyo en cada etapa de mi vida y por ser el motivo de mis esfuerzos para ser una persona de bien y ejercer esta noble profesión.

AGRADECIMIENTO

Agradezco de manera especial a mis docentes de la Universidad Privada del Norte por sus enseñanzas a lo largo de mi carrera. Su aporte en mi formación ha sido muy importante.

Índice de contenidos

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS	6
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	9
1.1 Realidad problemática	9
1.2 Antecedentes.....	11
1.3 Marco Teórico	14
1.4 Justificación de la investigación	29
1.5 Formulación del problema.....	31
1.6 Objetivos.....	32
1.7 Hipotesis	32
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	34
2.1 Tipo de investigación	34
2.2 Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos	35
2.3 Población y muestra.....	36
2.4 Método de análisis de datos	38
2.5 Aspectos éticos	39
CAPÍTULO III. RESULTADOS	40
3.1 Descripción de resultados de la técnica: análisis documental	40
3.2. Descripción de resultados de la técnica análisis documental relativo al objetivo específico 1.....	52
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	69
REFERENCIAS	74
ANEXOS	81

Índice de tablas

Tabla 1. Características del derecho al trabajo.....	17
Tabla 2. Normas laborales dictadas en la pandemia.....	36
Tabla 3. Oferta y Demanda Global Trimestral, Variación porcentual del índice del volumen físico respecto al mismo período del año. Perú 2020.....	46
Tabla 4. Proyecciones de la pérdida de horas de trabajo, a nivel mundial, por grupo de ingreso y región, cuarto trimestre de 2020 (empleos equivalentes a tiempo completo, y porcentaje)	59
Tabla 5. Pérdida de ingresos procedentes del trabajo durante los primeros tres trimestres de 2020, por región y subregión (dólares estadounidenses y porcentajes)	61
Tabla 6. Pérdida de horas de trabajo y estímulo fiscal, a nivel mundial y por región y subregión, promedio de los tres primeros trimestres de 2020 (empleos equivalentes a tiempo completo)	63

Índice de Figuras

Figura 1. Comparación de niveles de empleo en el Perú: Febrero a marzo de 2019 y 2020	17
Figura 2. Escenario de pérdidas de empleos formales por COVID-19 en América Latina y del Caribe	27
Figura 3. Distribución de posible pérdida de empleo por sector de actividad económica (en millones)	29
Figura 4. Producto Bruto Interno por Actividad Económica, 2020-II, (Variación porcentual del índice de volumen físico respecto al mismo periodo del año anterior)	49
Figura 5. Mortalidad por Covid-19 en Sudamérica.....	50
Figura 6. Lima Metropolitana: Población Económicamente Activa, según sexo, edad y nivel de educación alcanzado Trimestre móvil: Jun-Jul-Ago 2019 y Jun-Jul- Ago 2020 (Miles de personas, variación absoluta y porcentual)	55
Figura 7. Reducción del empleo de T2/2019 a T2/2020, por sexo, en varios países (Valores porcentuales)	57
Figura 8. Contribución del aumento del nivel de desempleo y del grado de inactividad a la reducción el valor agregado del empleo T2/2019 a T272020 (valores porcentuales)	58
Figura 9. Pérdida de ingresos provenientes del trabajo a raíz de la disminución de la cantidad de horas de trabajo en los tres primeros trimestres de 2020 (sin tener en cuenta las medidas de ayuda aplicadas para garantizar ingresos), a escala mundial y regional, por grupo de ingresos y región (valores porcentuales)	59

RESUMEN

Mediante esta tesis se buscó determinar la naturaleza y el contenido de la regulación laboral dictada en épocas de pandemia desde la perspectiva del derecho al trabajo en el Perú y en el extranjero. Para esto, fue importante realizar una investigación cualitativa y descriptivo-explicativa, lo cual permitió realizar el análisis respectivo de los datos extraídos de las fuentes, donde se pudo evidenciar que el Perú es uno de los países en América Latina con mayor cifra de desempleados, pese a que fue uno de los primeros en tomar medidas de precaución ante los efectos de la pandemia. De la misma forma, la información obtenida fue esencial ya que sirvió para hacer un análisis comparativo entre las medidas ejecutadas a favor de la protección del derecho laboral por el Estado peruano y algunas naciones de la región como México, Chile, Bahamas, Colombia, Barbados., etc. En efecto, a través de lo mencionado se puede identificar que las medidas que el gobierno ha decretado en época de pandemia para la protección del derecho laboral resultaron ineficaces puesto que no dieron los resultados que se esperaban, por cuanto la afectación a este derecho es significativa.

Palabras clave: suspensión perfecta, pandemia, desempleo, relación laboral

ABSTRACT

Through this thesis, it was sought to determine the nature and content of the labor regulations issued in times of pandemic from the perspective of the right to work in Peru and abroad. For this, it was important to carry out a qualitative and descriptive-explanatory research, which allowed to carry out the respective analysis of the data extracted from the sources, where it was possible to show that Peru is one of the countries in Latin America with the highest number of unemployed, despite the fact that he was one of the first to take precautionary measures against the effects of the pandemic. In the same way, the information obtained was essential since it served to make a comparative analysis between the measures implemented in favor of the protection of labor law by the Peruvian State and some nations of the region such as Mexico, Chile, Bahamas, Colombia, Barbados ., etc. Indeed, through the aforementioned, it can be identified that the measures that the government has decreed in times of a pandemic for the protection of labor law were ineffective since they are not giving the results that were expected, little as the rates of affectation to this right significantly exceeded the exceeded limits.

KEYWORDS: perfect suspension, pandemic, unemployment, employment relationship

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

A partir de diciembre de 2019 el mundo inicio una nueva experiencia a raíz de la detección de una especie de corona virus, conocido como Covid-19. Por estas fechas se dieron a conocer los primeros casos de propagación desde el mercado de la ciudad de Wuhan (China) hacia las diversas ciudades de dicho país, traspasando fronteras hasta todos los confines del mundo. Esta propagación de este nuevo tipo de virus de la familia *Coronaviridae* que posteriormente ha sido denominada SARS-COV-2, pronto se convirtió en una verdadera pandemia; alterando el orden mundial en todos los aspectos: económicos, sociales, políticos, sanitarios etc. Obligando a los Estados a tomar medidas de suma urgencia con la finalidad de combatir este fenómeno.

A raíz de esta situación y, por el incremento de los contagios y la propagación del virus en el mundo, ante la inminente propagación en nuestro país, el gobierno peruano de vio obligado a declarar el Estado de Emergencia dictada mediante el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencias del brote del COVID-19, inicialmente por un periodo de 15 días calendarios. Es de esta manera que se limitó el ejercicio laboral afectando a diferentes grupos familiares y dejando con su carga familiar ya que en el Perú muchos viven del día a día, la problemática crece y aumenta los días de cuarentena alargándose así aproximadamente 3 meses, y las restricciones continuaban sobre algunos trabajos dado que eran más expuestos al contagio del virus COVID-19. Hasta el momento, esta situación se viene extendiendo por más de 5 meses, sin que se pueda extinguir las causas de esta declaración provocando consecuencias muy devastadoras, principalmente en el ámbito laboral.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha manifestado la importancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo en el sentido que:

[...] Las disposiciones fundamentales de las normas internacionales del trabajo relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo (SST), las modalidades de trabajo, la protección de categorías específicas de trabajadores, la no discriminación, la seguridad social o la protección del empleo es una garantía de que los trabajadores, los empleadores y los gobiernos pueden mantener unas condiciones de trabajo decente mientras

se ajustan a las consecuencias socioeconómicas de la pandemia de COVID-19... que casi la mitad de la población activa mundial, unos 1600 millones de trabajadores que laboran en el sector informal, están en riesgo de perder sus medios de subsistencia debido al constante descenso del número de horas trabajadas a causa del brote del COVID-19 (2020, s/p).

En ese sentido, la crisis laboral atacada por el virus COVID-19, provocó un gran perjuicio en varios países y en especial en el estado peruano, debido a que muchos trabajadores formales e informales quedaron sin empleo dado que el gobierno declaró en estado emergencia y puso como medida el aislamiento social obligatorio, por lo que las empresas paralizan sus actividades, otorgándoles como medida la suspensión perfecta a los trabajadores con el fin de no perder su empleo, pero tampoco sean remunerados en mérito al decreto supremo.

Lo novedoso de la situación que hoy estamos viviendo, es que pone en evidencia problemas profundos que trascienden al contexto del COVID-19. El 27 de abril pasado, el observatorio de la Organización Internacional del Trabajo muestra en sus proyecciones que durante el segundo semestre del 2020 se perderán en el mundo alrededor de 195 millones de puestos de trabajo a tiempo completo. El escenario del siglo XXI parece ser el desempleo creciente y, como complemento, el empleo precario masivo.

Producto de esta grave situación en el Perú, así como diversos países de la región se han visto obligados a regular la difícil situación laboral con la finalidad de mitigar el impacto negativo que definitivamente afectará a millones de ciudadanos. En este corto periodo se ha aprobado diversas normas que son materia de análisis respecto de su pertinencia, tanto desde la perspectiva de la protección de los intereses de la empresa, como generadora de empleo, como desde la perspectiva de protección del trabajador como generador de riqueza.

1.2 Antecedentes

Con la finalidad de efectuar un análisis de esta situación problemática se hizo la revisión a nivel nacional e internacional de investigaciones relacionadas al tema que servirían de

antecedentes de la presente investigación, ordenada en dos ámbitos: nacionales e internacionales.

Nacionales

Zaldívar (2019) en su tesis titulada “Análisis de la población desempleada con experiencia laboral en Lima Metropolitana dispuesta a obtener capacitación vía internet” concluyo que las necesidades de capacitación de la ciudadanía sin empleo, pero con experiencia laboral en Lima Metropolitana que podrían ser atendidas mediante internet son determinadas, esto teniendo en consideración la diferencia de las modalidades de reinserción al mercado preferido ya sean dependientes o independientes. Además, afirma que “La conformación de la población desempleada con experiencia laboral en Lima Metropolitana según sexo, arroja como resultado 164 121 hombres (56,75 por ciento) y 125 079 mujeres (43,25 por ciento)” (p. 77). Por último, considera que la población desempleada según el nivel de estudios alcanzados son los siguientes: educación primaria (completa o incompleta) es del 1,5%; en cuanto la educación secundaria (completa o incompleta) es del 29,75%; para los de educación superior no universitaria (completa o incompleta) es del 27,75%; y para los de educación superior universitaria (completa o incompleta) es del 41,0 %.

Del Campo (2014) en su tesis titulada “La configuración del derecho a la seguridad y salud en el trabajo, a partir de los elementos que conforman la seguridad y salud en el trabajo, su regulación normativa y su análisis en la ley N° 29783 y su modificatoria por ley N° 30222”. (Tesis para obtener el título de Magister en Derecho del Trabajo y Seguridad Social) en la Universidad Católica del Perú, en la que concluyó:

[...] El Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo, se configura a partir de sus elementos configurantes, sus principios jurídicos y de la regulación constitucional, legal y reglamentaria y tiene como sustento ultimo la defensa de la Dignidad de la persona trabajador, en razón de lo cual se protege su derecho a la vida y por ende el derecho a la salud, imponiéndose al Estado la realización de acciones que permitan asegurar la reparación de cualquier daño que pueda sufrir el trabajador al

realizar sus labores, lo que en paralelo obliga al empleador a ejecutar sus obligaciones referidas al deber de prevención (p. 66).

Quispe (2017) en su tesis titulada “La jornada de trabajo del contrato a tiempo parcial en el derecho laboral peruano” (Tesis optar el título profesional de abogado) en la Universidad Andina del Cusco:

[...] Lamentablemente nuestra Legislación Laboral Peruana no contempla una definición clara y precisa del contrato laboral a tiempo parcial, por el contrario, se percibe una definición débil y parcial en cuanto al ámbito de aplicación de su jornada de trabajo, lo cual hemos considerado que existe un problema de ambigüedad –propio de la equivocidad de los textos normativos– en el artículo 12 del Decreto Supremo N°001-96-TR, y que, por esa razón, el TC peruano en su afán por solucionar tal problema de ambigüedad, a previsto que estamos frente a un contrato a tiempo parcial cuando la jornada de trabajo diaria o promedio semanal es inferior a 4 horas diarias [...] (p. 172).

Dedios (2014) en su tesis titulada “El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, según la OIT: aplicación de los principios en el Perú” (Tesis para optar el título de abogado) en la universidad de Piura, concluyendo que:

[...] La prevención de riesgos en las organizaciones busca eliminar o controlar aquellas condiciones que permitan causar daños en la salud y seguridad de los trabajadores. En este sentido, nuestra LSST, en su Título preliminar, recoge como primer artículo el Principio de Prevención que se configura como un deber (genérico; se concretiza en varios deberes específicos establecidos por la LSST) del empleador, ya que es el principal obligado a consecuencia de ser el titular de su centro de trabajo. En este sentido, el empleador debe generar un ambiente laboral que garantice la seguridad y salud de sus trabajadores en planilla, de aquellas personas que prestan servicios, incluso para los que se encuentran dentro del ámbito de su centro de labores (p. 65).

Internacionales

Muy (2020) en su investigación titulada “Los riesgos laborales en la modalidad del teletrabajo en Ecuador” (Tesis para optar el título de Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social) en la Universidad de Cuenca, concluyó que:

[...] Por lo tanto, en Ecuador al ser reciente la inserción de la figura del teletrabajo, es difícil que estos problemas puedan ser abordados de manera taxativa, particularmente por tratarse de una modalidad nueva que se encuentra en fase de adecuación para su respectivo tratamiento. Incluso al referirnos a sus factores de riesgo, estos no son considerados directamente como riesgos de trabajo. Y de ahí, que la normativa solo se aplica por subsunción y analogía. Pero que impera ser tratada de manera directa para proteger de manera eficaz y rápida los problemas de salud que presenten los teletrabajadores (p. 74).

Bonilla, Flores, et al (2020) en su investigación titulada “El mercado laboral: desempeño a febrero y estimación del impacto de la emergencia sanitaria” (Reporte del Mercado Laboral) menciona que:

Estas simulaciones muestran que las medidas de mitigación de la pandemia tendrían un importante impacto negativo sobre el mercado laboral, provocando incrementos en la TD que podrían estar entre 2,5 pp y 8,2 pp en lo que resta de 2020, dependiendo de la magnitud del choque en la actividad económica. En contraste, los modelos econométricos sugieren incrementos más moderados (p. 17).

Marti, Sanz & Arimany (2020) en su investigación titulada “Valoración médico legal de la infección por COVID-19 en el ámbito laboral”, en la que concluyó:

[...] La OMS ha advertido que los trabajadores de la salud infectados con COVID-19 después de la exposición en el lugar de trabajo deberían tener derecho a beneficios por lesiones laborales por EP, incluyendo compensación, rehabilitación y servicios curativos. Para evaluar si la COVID-19 es una EP es fundamental contar con criterios precisos y transparentes para determinar que el agente biológico SARS-CoV-2 es susceptible de ocasionar la COVID-19 en los profesionales sanitarios, siendo la decisión final en el reconocimiento entre la causalidad de la enfermedad y el lugar de trabajo (p. 151).

1.3 Marco Teórico

El Trabajo

Según la Diccionario Real Academia Española (2019), explica que: es una *acción y efecto de trabajar*, en que se desempeña un hombre para luego ser remunerado. Cabe mencionar que, el hombre realiza actividad y cumple una meta, el cual su propósito es realizar u ofrecer un resultado satisfactorio para ser compensado.

El trabajo es elaborada por una o diferentes individuos, los cuales tienen un fin en común, por lo tanto, el ser humano está involucrado con todas las actividades que se realiza en nuestro Estado, siendo esta de diferentes servicios y atenciones que desempeñe tanto físico y mentalmente, la capacidad que tiene un individuo de dar un resultado en un tiempo limitado o interpuesto por el empleador o empresa tendrá como resultado la remuneración o pago ya sea monetaria o algún acuerdo en la que se haya llegado ambas partes el empleador y empleado.

Origen del derecho al trabajo

A través del tiempo la evolución del trabajo arribó a finales del siglo XVIII, dando inicio en Inglaterra la denominada Revolución industrial, que con el paso del tiempo se fue desarrollando en el resto del continente europeo. La nueva tendencia en aquellos tiempos se apoyaba con el nuevo uso de maquinarias y elaboración de grandes fábricas que remplazaron a las pequeñas empresas o talleres artesanales realizados por el hombre y con la nueva industrialización se trajo abajo al resto que intentaba salir adelante.

Cabe señalar que, la gran demanda de las industrias mantuvo en poder a las grandes empresas en las que después provocó un desacuerdo total, cometiéndose abusos sometiendo a trabajos durísimos, llamado la explotación laboral, y es ahí que a mediados del siglo XIX inicia la regulación de las relaciones laborales jurídicamente, una justicia para la sensibilización social y la creación de sindicatos con el fin de tener un perfeccionamiento laboral y condicional (Boza, 2014, p. 16).

En el año 1919 se crea la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el que el resultado fue una organización tripartita, en donde el género era con representantes del gobierno, asimismo, empleador y trabajador dentro de sus órganos ejecutivos, donde menciona que:

[...] La Constitución contenía ideas ya experimentadas en la Asociación Internacional para la Protección Internacional de los Trabajadores, fundada en Basilea en 1901. Las acciones en favor de una organización internacional que enfrentara temas laborales se iniciaron en el siglo XIX, y fueron lideradas por dos empresarios, Robert Owen (1771-1853) de Gales y Daniel Legrand (1783-1859) de Francia (Organización Internacional del Trabajo, S.f.).

Bajo la premisa expuesta, lo que se pretende con la organización es promover un trabajo decente y una justicia social entre el empleador y el empleado, proteger los derechos de los más vulnerables en el ámbito laboral. Cabe mencionar que actualmente con la crisis de la pandemia, se pudo observar desnivel en el empleo a nivel nacional como mundial.

Derecho del trabajo

Según la Constitución Política del Perú, en su artículo 22 establece que: “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”. (Constitución Política del Perú, 2012).

En nuestra sociedad el Estado garantiza al hombre el trabajo, por ser un deber y un derecho para su realización en la sociedad, por ende, la actividad que realice garantizara una convivencia adecuada en su entorno.

Continuando, en su artículo 23 menciona que:

El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo [...]. (Constitución Política del Perú, 2012).

Asimismo, en el artículo 24 establece que: El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual, [...]. (Constitucion Politica del Peru, 2012) Resaltado lo antes mencionado, cabe indicar que la labor que ejerce el hombre está establecida en nuestra Carta Magna, ya que el fin es el bienestar y desarrollo adecuado y los trabajos que realice deben ser dignos y la principal prioridad es proteger a los más vulnerables que son las madres, los menores de edad y a los impedidos de trabajar.

En ese sentido, el Instituto Nacional de Estadística e Informática menciona que:

[...] el trimestre de febrero, marzo y abril del año 2020 bajo el empleo en un 25% en lima metropolitana, el cual equivale a 1 millón 216 mil 600 personas sin labor, haciendo una comparación en el porcentaje del año 2019 en el mismo trimestre con el actual hay una diferencia de gran magnitud por el virus COVID-19, que muchos peruanos dejaron su labor por seguridad sanitaria que el Estado dicto cuarentena y distanciamiento social para bajar el alto índice de contagio del COVID-19 que se vivía en el Estado Peruano (Instituto Nacional de Estadística e Informática , 2020, p. 4).

Dicho sea de paso, los empleados fueron destituidos de su trabajo, y el riesgo que pudieran enfrentar, la edad del hombre significo de gran manera para los que, si estaban aptos para laborar y otros que lamentablemente tuvieron que guardar aislamiento en sus hogares, la población ocupada asalariada disminuyo en 19,3%, es decir:

[...] En el trimestre móvil febrero-marzo-abril 2020, los trabajadores asalariados disminuyeron en 19,3% (573 mil personas), los trabajadores independientes en 32,4% (462 mil 300), los empleadores o patrones en 33,7% (93 mil personas) y los trabajadores familiares no remunerados en 41,6% (82 mil 900 personas) (Instituto Nacional de Estadística e Informática , 2020).

Figura 1

Comparación de niveles de empleo en el Perú: Febrero a marzo de 2019 y 2020

Niveles de empleo	Feb-Mar-Abr 2019	Feb-Mar-Abr 2020	Variación	
			Absoluta (Miles)	Porcentual (%)
Total Población económicamente activa	5 256,9	4 015,6	-1 241,3	- 23,6
I. Ocupados	4 871,5	3 654,9	-1 216,6	- 25,0
. Adecuadamente empleados	3 123,2	2 184,0	- 939,2	- 30,1
. Subempleados	1 748,3	1 470,8	- 277,5	- 15,9
-Subempleo por insuficiencia de horas (visible)	588,9	533,4	- 55,5	- 9,4
-Subempleo por ingresos (invisible)	1 159,4	937,4	- 222,0	- 19,2
II. Desocupados	385,4	360,7	- 24,7	- 6,4

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática – Encuesta Permanente de Empleado, 2020, p. 8.

En este cuadro se puede advertir que en el periodo de febrero a marzo de 2019 los niveles de empleo de la población económicamente activa, fue superior por más un millón de trabajadores. Asimismo, se puede advertir que el nivel de ocupados ha descendido significativamente del 2019 al 2020.

Tabla 1

Características del derecho al trabajo

Autonomía del derecho de trabajo	Es una rama jurídica la cual es considerada como autónoma
Lo público y lo privado en el derecho del trabajo	El derecho de trabajo no pertenece ni exclusivamente al derecho público ni exclusivamente al derecho privado, sino que comprende necesariamente ambos elementos
Derecho Común o especial	Anacleto citando a Montoya, lo cual menciona que: el derecho del trabajo se erige en el derecho común regulador del trabajo asalariado, en parte integrante del genérico derecho común (2015, p. 62)
Derecho tuitivo	El derecho de trabajo nace como un derecho tuitivo, en ese sentido la es protección del trabajador como parte más débil

	de las relaciones de la producción, que es considerado de clase o unilateral.
Modernidad del derecho del trabajo	En el presente es cuando se desarrolla un cuerpo normativo laboral que, como rama específica del ordenamiento, se identificara como posterioridad como derecho del trabajo.
Carácter expansivo	En su origen el derecho de trabajo, un derecho obrero, es decir, pensando para el trabajo industria, punto de referencia que subyace claramente en toda la legislación laboral histórica y aun en la actual.

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

Principios del derecho laboral

En este ámbito los principios también son una regla particular jurídico - laboral, que permite una relación adecuada entre el empleador y el empleado para un buen desempeño entre ambos sujetos.

- a. Principio de Primacía de la realidad.** - se define doctrinariamente como aquel que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge en documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a los que sucede en el terreno de los hechos. Cabe señalar que, este principio es un típico principio anti-fraude y ordena conceder primacía a lo que ocurre efectivamente en los hechos por sobre las apariencias, formas o denominaciones que las partes le hayan dado al contrato (Lalanne, 2015, p. 42)
- b. Principio de In dubio pro.operario.** - que sirve como instrumento donde beneficia al trabajador. La palabra opera se refiere a una norma menos clara y tiene bastantes interpretaciones. En ese sentido, no se permitirá como un principio que coadyuve en la valoración de las pruebas presentadas por el empleador sino en la posibilidad de la existencia de una duda.
- c. Principio de Irrenunciabilidad del derecho laboral.** - el trabajador solo podrá acogerse en caso de una norma dispositiva (norma jurídica). Si el caso fuera de una

norma imperativa (norma independiente) perdería totalmente los derechos laborales conferidos. Dicho de otro modo, para Anacleto refiere que en el derecho del trabajo prevalecen las disposiciones del *ius cogens* (la norma debe cumplirse imperativamente) sobre las del *ius dispositivum* (que pueden renunciarse o modificarse por las partes) (2015, p. 79).

- d. Principio de aplicación de la norma favorable al trabajador.-** Este principio solo se aplicará cuando exista un conflicto entendido como disconformidad, es decir, cuando dos reglas se basan en un mismo hecho jurídico de forma opuesta. Por ello, se tendrá que emplear la regla más favorable al empleador.

Fuentes del derecho de trabajo

Las fuentes de derecho de trabajo son fuerzas sociales determinan legítimamente las distintas normas jurídicas que componen el ordenamiento, por ende, según Anacleto citando a Quesada sostiene que:

[...] en lo sustancial, el sistema de fuentes en el derecho del trabajo participa de la estructura, problemas y cuestiones básicas que las teorías que las restantes ramas del derecho, por lo que es preciso remitirse a la teoría generales de las fuentes, dentro del derecho constitucional y de la parte general del derecho civil, en concreto, que tanto la constitución como el título preliminar del código civil lo definen con carácter de generalidad como se estructura las fuentes del derecho en nuestro ordenamiento jurídico , y la validez de esos criterios se extiende a todo aquel, abarca todas las ramas o disciplinas jurídicas (Quesada, 1998, p. 97).

Estas fuentes, así como la constitución, la ley y reglamentos son fuentes estatales, pero a ello se agrega derechos internacionales como los convenios, organizaciones, son básicos para la protección laboral, en ese sentido tenemos las fuentes del derecho del trabajo son:

- a. La constitución.** - son fuente incorporadas al ordenamiento jurídico, debido a que cumplan un fin para los demás, por lo cual estas normas son respetadas de acuerdo a la pirámide de Kelsen.

- b. **La ley.** - acto que emana de un determinado órgano o complejo orgánico (el Parlamento o el Parlamento con el jefe del Estado), es elaborado a través de cierto procedimiento y adopta una concreta forma ad solemnitatem, (Diez, 1988, p. 182).
- c. **El reglamento.** - son un grupo de normas generales indeterminadas y necesarias, que son dictadas por el presidente de la república que es el representante de un país.
- d. **El convenio colectivo.** – se define como un pacto entre las partes, es decir entre el empleado y el trabajador, con el fin de regular algunas situaciones laborales, ya sea grupal o solitaria.
- e. **La costumbre.** - Es una fuente del derecho al trabajo debido a que emana de la experiencia de los sucesos ocurridos anteriormente.
- f. **Fuentes supranacionales e internacionales.** – Son aquellos organismos supranacionales e internacionales que con transcurrir el tiempo se vienen desarrollando la normatividad constante y progresiva en el derecho al trabajo.

Jornada de trabajo

Al respecto, la jornada de trabajo es el periodo temporal de un trabajador es decir, el empleador tiene bajo subordinación a un trabajador en un tiempo limitado con la finalidad de dar una prestación de servicios, dicho sea de paso, el horario de trabajo está compuesto por el tiempo máximo en que los obreros deben retirarse de una actividad y estar a disposición de su patrón su labor de prestación de servicios, es así que por el tiempo mínimo laborado el personal debe poner en marcha dicha destreza. (García, 2011, p. 5)

En ese sentido, Toyama (2005) sostiene que:

[...] Es importante precisar que la jornada y el horario de trabajo constituyen, en términos de Sanguinetti, “rasgos sintomáticos” del contrato de trabajo. Si en una prestación de servicios se aprecia un horario y una jornada de trabajo, conjugados con otros rasgos o pistas, podría alegarse la existencia de una relación regida por el Derecho Laboral. Todo ello, evidentemente, en el marco del principio de primacía de la realidad (p. 401).

Es por ello, que el trabajo dignifica al hombre, según el autor constituyen dos elementos importantes lo que es el trabajo y el tiempo o periodo que el trabajador desempeña en un campo, actualmente muchos trabajadores a raíz del problema de investigación (Covid-19) se quedaron sin trabajo afectando así el derecho laboral a consecuencias de esta pandemia.

Por otro lado, la regulación laboral lo establece el empleador y cuando el trabajador acepte la prestación de servicios conforme lo indica la doctrina nacional al mencionar que:

[...] la instauración de la jornada de trabajo en el centro de labores es una potestad del empleador, que surge en legítimo ejercicio de su poder de dirección. Por causa de él, está facultado a instituir unilateralmente la jornada y el horario de trabajo, observando naturalmente los límites máximos legales (Valderrama, Garcia, & Paredes, 2015, p. 81).

Para Mejía (2012) al ámbito de la doctrina nacional la jornada de trabajo puede entenderse como:

[...] El tiempo diario, semanal, mensual y, en algunos casos, anual - que debe destinar el trabajador en favor del empleador, en el marco de una relación laboral. En otras palabras, la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador queda a disposición del empleador para brindar su prestación de servicio (p. 311).

Cómputo de la jornada de trabajo

En este aspecto podemos definir que la jornada de trabajo tiene un cómputo de plazo que no puede exceder de 8 horas o 48 horas semanales de acuerdo con la Ley de Jornada de Trabajo en art.1 donde menciona que:

[...] La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo. Se puede establecer por Ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias. (1996, p. 01)

De lo expuesto queda claro que, el trabajo tiene un límite de tiempo, en donde el trabajador se pone a disposición del empleador a cambio de una retribución económica de una prestación de servicios conforme lo menciona la presente norma, sin lugar a dudas, y en el contexto de la pandemia, en ciertos casos la jornada de trabajo se convirtió virtualmente y en otros quedándose sin empleo, lo cual generó un desempleo total en nuestro país.

En esa misma línea, en su artículo 2 del numeral 1 de la LJT sostiene las facultades que tiene el empleador las cuales son:

El empleador está facultado para efectuar las siguientes modificaciones:

- a) Establecer la jornada ordinaria de trabajo, diaria o semanal.
- b) Establecer jornadas compensatorias de trabajo de tal forma que en algunos días la jornada ordinaria sea mayor y en otra menor de ocho (8) horas, sin que en ningún caso la jornada ordinaria exceda en promedio de cuarenta y ocho (48) horas por semana.
- c) Reducir o ampliar el número de días de la jornada semanal del trabajo, encontrándose autorizado a prorratear las horas dentro de los restantes días de la semana, considerándose las horas prorrateadas como parte de la jornada ordinaria de trabajo, en cuyo caso ésta no podrá exceder en promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo.
- d) Establecer, con la salvedad del Artículo 9 de la presente Ley, turnos de trabajos fijos o rotativos, los que pueden variar con el tiempo según las necesidades del centro de trabajo.
- e) Establecer y modificar horarios de trabajo (1996, p. 2).

Cabe señalar que, las facultades del empleador que tiene frente al trabajador se definen de acuerdo con la jornada laboral o tiempo laborado, sin embargo, deberá venerar la

jornada máxima de trabajo (Mejía , 2012, p. 318). Sin lugar a duda, dicha facultad se encuentra relativizada por el hecho de que la jornada de trabajo forma parte del contenido del contrato laboral, debido a que la ley los reconoce como tal puesto que es un procedimiento que seguir.

En esa misma línea, según el Decreto de urgencia N° 038-2020 en el que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleados ante el covid-19 en nuestra nacionalidad, en su artículo 3, establece sobre las relaciones laborales en el estado de emergencia Nacional y emergencia sanitaria:

[...] 3.1 Los empleadores que no puedan implementar la modalidad de trabajo remoto o aplicar la licencia con goce de haber, por la naturaleza de sus actividades o por el nivel de afectación económica que tienen a la fecha de entrada en vigencia del presente Decreto de Urgencia, pueden adoptar las medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores (El Peruano, 2020).

Cabe mencionar que, la afectación laboral se dio en todo ámbito, y la naturaleza o modalidad de aplicar cambios para en el contrato, según lo amerite el vínculo laboral, así como los pagos respectivos siempre y cuando se establezcan los acuerdos con el empleado.

Asimismo, en su artículo 4 del decreto antes acotado, de los trabajadores del grupo de riesgo por edad o factores clínicos, lo cual se refiere al siguiente:

[...] Los empleadores que se vean imposibilitados de cumplir con lo previsto en el numeral 20.2 del artículo 20 del Decreto de Urgencia N° 026-2020, porque los trabajadores pertenecen a un grupo de riesgo por edad o por factores clínicos, pueden adoptar las medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores (El Peruano, 2020).

El trabajo que realiza cada cierto grupo de personas son todos con diferentes edades, o la labor que cumplen los empleados varia ya siendo por el género o edad, todos ellos miden un grado de vulnerabilidad, como en caso de adulto mayor, un riesgo imprescindible, el empleador y el empleado deberán analizar los riesgos y afectación hacia ambos por ende podrán acogerse a un acuerdo conveniente para ambos.

Por otro lado, el Decreto de Urgencia N° 026-2020 dictada por el gobierno para combatir el virus COVID-19, en su artículo 16 menciona que el trabajo remoto:

[...] se caracteriza por la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita.

De lo expuesto queda claro que, el trabajo remoto se refiere según el decreto de la prestación de servicio subordinando la presencia física del empleado en su comodidad de su hogar, es decir, que el trabajador no acudirá a su centro de labor a causa de la pandemia y deberá aislarse a fin de no poner en riesgo su salud.

En ese sentido, atreves del Decreto Supremo N° 044-2020-PCM hace referencia a los lineamientos que debe de seguir los trabajadores del sector público y privado con el fin de salvaguardar la salud del ciudadano. Cabe precisar que dicho sustento está estipulado en su artículo 4 del numeral 4.1 con relación a la libertad de tránsito de la persona los cuales solamente pueden circular los siguientes:

[...] k) Los/as trabajadores/as del sector público que excepcionalmente presten servicios necesarios para la atención de acciones relacionadas con la emergencia sanitaria producida por el COVID-19 podrán desplazarse a sus centros de trabajo en forma restringida; l) Por excepción, en los casos de sectores productivos e industriales, el Ministerio de Economía y Finanzas, en coordinación con el sector competente, podrá incluir actividades adicionales estrictamente indispensables a las señaladas en los numerales precedentes, que no afecten el estado de emergencia nacional. [...] (2020, p. 11).

Bajo la premisa expuesta, queda claro que todos los ciudadanos fueron puestos en cuarentena incluyendo aquellos que laboraban tanto en el sector público y privado, debido a la propagación del COVID-19, sin embargo, en algunos casos los trabajos fueron puestos para trabajar de forma remota y en otros simplemente se quedaron en casa dispuesto por el Gobierno.

Asimismo, en el Art. 5 del decreto antes acotado, pudimos destacar lo siguiente:

[...] 5.1 Todas las entidades públicas, privadas y mixtas sanitarias del territorio nacional, así como los demás funcionarios y trabajadores al servicio de las mismas, quedan bajo la dirección del Ministerio de Salud para la protección de personas, bienes y lugares, pudiendo imponerles servicios extraordinarios por su duración o por su naturaleza. Asimismo, el Ministerio de Salud tiene atribuciones para dictar medidas a fin de asegurar que el personal y los centros y establecimiento de las Sanidades de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú contribuyan a reforzar el Sistema Nacional de Salud en todo el territorio nacional (2020, p. 11).

En el caso de los trabajadores del sector público y privado, sean funcionarios y empleados de la misma deben ponerse a recaudo a fin de proteger su bienestar y su salud, debido a que las fuerzas armadas y los efectivos policiales brindan su mayor apoyo al Sistema de salud a nivel nacional para poder enfrentar al COVID-19.

El contrato laboral a tiempo parcial desde la doctrina nacional

En nuestro país el contrato laboral es la prestación de servicio que realiza una persona considerada como trabajador frente a su empleador es quien requiere los servicios de este con la finalidad de cumplir una actividad a cambio de una remuneración económica, en ese sentido, desde el punto de vista de la doctrina sostiene que: “la idea del contrato a tiempo parcial consiste en un contrato de trabajo con un pacto de jornada inferior a la que rige para el trabajador a tiempo completo, que pueda ser comparable” (Chávez, 2012, p. 23-24). Del mismo modo para, Huamán refiere que “el contrato a tiempo parcial es aquel

cuya jornada de trabajo es inferior a la de un trabajador en situación comparable” (Huaman , 2009, p. 251-263).

De lo expuesto, se puede inferir que el trabajo a tiempo parcial es un horario totalmente distinto dado que su actividad física será por un par de horas laboradas debido a que el empleador así lo dispuso frente a su trabajador.

Asimismo, se define a los contratos de tiempo parcial, como “aquellos contratos que constituyen una relación jurídico laboral con la salvedad que en este contrato se fija una jornada menor al fijado en el contrato de trabajo a tiempo completo (durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año” (Ponce, 2014, p. 52).

Por ello, el contrato de trabajo a tiempo parcial el elemento importante es que debe existir una relación laboral reducida, así como lo menciona (Arce, 2006, p. 300) “la existencia de una jornada reducida. Una jornada reducida, recuérdese, respecto de un contrato a tiempo completo”.

El impacto del COVID-19 frente al empleo en América Latina y el Caribe

Al respecto, los sectores más afectados como consecuencia del impedimento de movilización y distanciamiento social son el sector de comercio, restaurantes y hoteles, así como el sector transporte, además, agrega que habrá una menor demanda en los sectores de manufactureros, debido a que las medidas sanitarias que iniciaron a impedir el desarrollo normal de los suministros globales.

Figura 2

Escenario de pérdidas de empleos formales por COVID-19 en América Latina y del Caribe

PAÍS	TOTAL OCUPADOS (MILLONES)			% EMPLEOS FORMALES PERDIDOS		
	FORMALES	INFORMALES	TOTAL	CRISIS CORTO PLAZO	CRISIS LARGO PLAZO	RECESIÓN PROLONGADA
Argentina	5,7	6,1	11,8	-1,2%	-2,6%	-4,8%
Bahamas	0,1	0,0	0,2	-9,3%	-17,7%	-26,9%
Belice**	0,1	-	0,1	-9,3%	-16,9%	-25,6%
Bolivia	1,0	4,2	5,2	-2,6%	-5,2%	-9,7%
Brasil	58,3	34,1	92,4	-4,2%	-7,8%	-14,8%
Chile	5,4	2,5	7,9	-4,6%	-8,4%	-15,7%
Colombia	8,3	14,1	22,4	-4,2%	-7,7%	-14,4%
Costa Rica	1,5	0,6	2,1	-7,9%	-14,6%	-22,4%
R. Dominicana	1,7	2,6	4,4	-6,7%	-11,8%	-18,5%
Ecuador	3,2	4,5	7,7	-4,3%	-7,8%	-14,4%
Guatemala	1,3	5,6	6,8	-7,5%	-13,6%	-21,1%
Guyana	0,1	0,1	0,3	-6,1%	-10,8%	-16,7%
Honduras	0,6	3,2	3,9	-7,9%	-13,9%	-21,7%
Haití	0,3	3,6	3,8	-5,7%	-9,7%	-14,9%
Jamaica**	1,1	-	1,1	-9,0%	-16,4%	-24,8%
México	18,0	40,9	58,9	-4,1%	-7,7%	-14,4%
Nicaragua	0,6	2,1	2,7	-7,5%	-13,3%	-20,9%
Panamá	0,9	0,9	1,8	-8,4%	-15,6%	-23,7%
Perú	3,4	13,5	16,9	-3,3%	-6,3%	-11,8%
Paraguay	1,5	5,1	6,6	-3,8%	-7,1%	-11,0%
El Salvador	0,8	2,0	2,8	-8,6%	-15,5%	-23,9%
Surinam	0,1	0,1	0,2	-5,3%	-9,3%	-14,5%
Trinidad y Tobago **	1,3	-	1,3	-3,9%	-7,0%	-10,5%
Uruguay	1,2	0,4	1,6	-7,5%	-13,7%	-21,0%
TOTAL	116,7	146,3	263,0	-4,4%	-8,2%	-14,8%

Fuente: Estimaciones propias con base en datos del Sistema de Información de los Mercados Laborales y Seguridad Social para América Latina y el Caribe (SIMS). Banco Interamericano de Desarrollo (BID), 2020.

En ese sentido, no existe una línea tiempo del fin de la pandemia, sin embargo, surge afectaciones sobre la economía mundial y en cada nación. Dicho sea, es totalmente difícil organizar los efectos que tendrá a futuro la economía del país, así como también, los resultados sobre el empleo general. Por lo tanto, tendrá un alto déficit a las actividades económicas ya existentes. Es así como, en otros países se ve afectado la pandemia del coronavirus frente al empleo, tal y como lo señalan diferentes autores:

[...] Por otro lado, los países más pequeños y los que dependen de los servicios serían los más afectados. La pérdida permanente de empleo formal podría incluso sobrepasar el 25%. En cuanto a las industrias, los escenarios anteriores supondrían que el sector de comercio, restaurantes y hoteles puede perder hasta 11 millones de

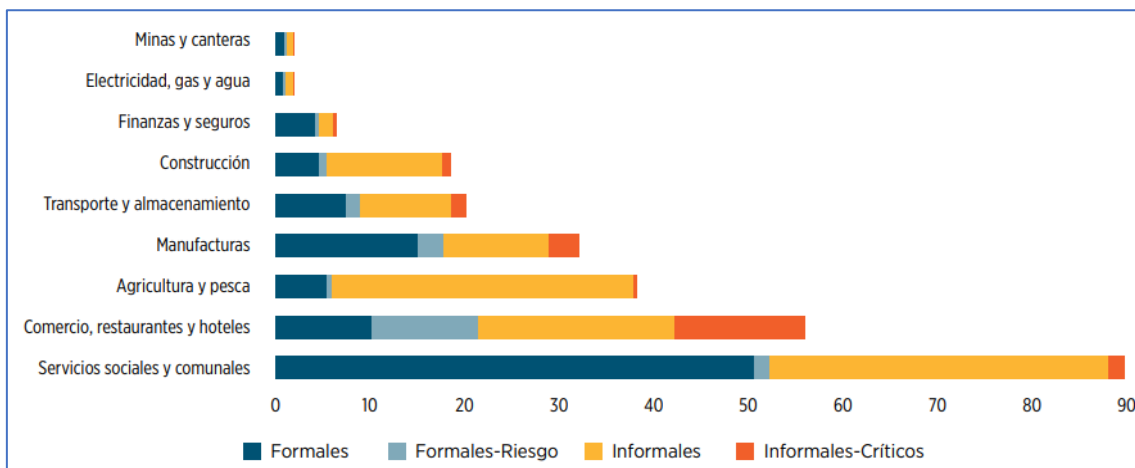
empleos formales, seguido por la manufactura (3 millones) y el transporte (1 millón de empleos formales) (Altamirano, Azuara , & Gonzales, 2020, p. 5).

De lo expuesto, se pudo evidenciar un gran mayor déficit económico ya que muchos países en Latinoamérica y el caribe quedaron devastados a raíz del COVI- 19, donde a muchos se quedaron sin empleo, originado una crisis económica que mundialmente enfrentamos. En consecuencia, en esta investigación se abordará cual fue ese impacto que tuvo la pandemia frente al trabajo reconocido en nuestra carta magna. Es decir:

[...] Para mitigar el impacto del virus en el mercado laboral es factible utilizar distintos mecanismos de apoyo, que pueden ser provistos por los gobiernos nacionales y locales. Esto incluye medidas de apoyo directo a la protección laboral (por ejemplo, reducción de jornadas laborales, subsidios al salario), diferimiento de pagos e impuestos (ingresos, IVA, contribuciones a la seguridad social), instrumentos financieros (préstamos, subvenciones y garantías), así como políticas estructurales (nuevos mercados, digitalización, teletrabajo). La coordinación de todas estas acciones a nivel local será determinante para lograr su mayor efectividad (Altamirano, Azuara , & Gonzales, 2020, p. 6).

Figura 3:

Distribución de posible pérdida de empleo por sector de actividad económica (en millones)



Fuente: Sistema de Información de los Mercados Laborales y Seguridad Social para América Latina y el Caribe (SIMS). Banco Interamericano de Desarrollo (BID), 2020.

Cabe precisar que el elemento adicional es la cantidad de trabajadores que, aun buscando una ocupación informal, no la pueden obtener. De acuerdo con la literatura, los periodos de crisis hacen que una parte significativa de los trabajadores informales queden sin opciones de ocupación, un segmento de la población que es mayor incluso que el de trabajadores formales que quedan desempleados.

1.4 Justificación

Conforme a Bisquerra (2009) la justificación procura la fundamentación de razonada del “por qué” y el “para qué” se propone determinada investigación, exponiendo las razones que tiene el investigador para plantear una investigación. En ese sentido sostiene que pasa por exponer el valor que se le asigna al mismo. En ese sentido, se abordarán tres tipos de justificación: teórica, práctica y metodológica.

Justificación teórica

Para el caso de la justificación teórica Bernal (2006) dice que en “la investigación hay una justificación teórica cuando el propósito del estudio es generar reflexión y debate

académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados o hacer epistemología del conocimiento existente” (p.103). La investigación sobre la regulación de la relación laboral y su impacto en el derecho al trabajo en el contexto de la pandemia propone constituirse en una reflexión sistemática que ayude a comprender, desde el punto de vista de la fundamentación, las particularidades de la regulación laboral y de qué manera han afectado al derecho del trabajo.

Justificación práctica

Ramírez (2013) señala que “una investigación tiene justificación práctica cuando su desarrollo ayuda a resolver un problema o, por lo menos propone estrategias que al aplicarse contribuirán a resolver” (p.105). Con el aporte del presente trabajo se podrá plantear acciones concretas, con el empeño de mejorar la relación laboral a fin de proteger los intereses no solo del empleador, sino principalmente de los trabajadores.

Justificación metodológica

Ramírez (2013) refiere que en “la investigación científica, la justificación metodológica del estudio se da cuando el proyecto por realizar propone un nuevo método o una nueva estrategia para generar conocimiento válido y confiable” (p.105). La presente investigación se construirá sobre la base de análisis documental, principalmente de regulación normativa de nivel legal como reglamentaria; tanto en el Perú como en el extranjero.

Declaración universal de los derechos humanos

Considera que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen como raíz el reconocimiento de la dignidad esencial y de los derechos similares e irrenunciables de todos los miembros de la familia humana; la ignorancia y la desconsideración de los derechos humanos han generado actos de atrocidad humillante para la conciencia de la sociedad, y que se ha anunciado, como el deseo más elevada del ser humano, la aparición de un mundo en que los hombres, libres del miedo y de la penuria, gocen de libertad de expresión y de la libertad de convicción; así como que es fundamental que los derechos

humanos sean garantizados por un régimen de Derecho, a fin de que el hombre no se vea obligado a recurrir al levantamiento contra la dictadura y el abuso.

Asimismo, lo menciona el pacto internacional alegando que “toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” (Comisión Presidencial Coordinadora de la política del Ejecutivo en materia de Derechos Humanos, 2011, p. 35).

Pacto internacional de los derechos económicos sociales y culturales

Esta acorde con los principios relacionados en la Carta de las Naciones Unidas, la libertad, la justicia y la paz en el mundo, tienen por origen el reconocimiento de la dignidad propia a todos los componentes de la familia y de sus derechos similares e irrenunciables; considera que estos derechos nacen de la dignidad propia de persona, con acuerdo a la Declaración Universal de Derechos Humanos, el cual refiere:

[...] no puede realizarse el ideal del ser humano libre en el disfrute de las libertades civiles y políticas y liberado del temor y de la miseria, a menos que se creen condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos civiles y políticos, tanto como de sus derechos económicos, sociales y culturales. (Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura, s.f.,s.p).

Bajo la premisa expuesta, la carta de las naciones unidas, lo cual establece a los Estados con el fin de cumplir el respeto universal y eficaz de los derechos y libertades humanas. En consecuencia, el ser humano tiene el deber y compromiso de hacer cumplir los Derechos establecidos en dicho pacto.

En esa misma línea, el pacto reconoce también “el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho” (Comisión Presidencial Coordinadora de la política del Ejecutivo en materia de Derechos Humanos, 2011, p. 20). Razón por el cual se plantearon el problema de investigación en presente trabajo.

1.5 Formulación del problema

1.5.1 Problema general

¿Cuál ha sido la naturaleza y el contenido de la regulación laboral dictada en épocas de pandemia desde la perspectiva del derecho al trabajo en el Perú y en el extranjero?

1.5.2 Problema específico

PE1. ¿De qué manera la regulación de la relación laboral dictadas por el gobierno peruano, en épocas de pandemia, garantiza el derecho al trabajo en el Perú y cuál es la orientación que ha tenido la regulación en otros Estados?

PE2. ¿Cuál ha sido el impacto de la regulación en materia laboral en época de pandemia en el Perú y en Latinoamérica?

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo general

Determinar la naturaleza y el contenido de la regulación laboral dictada en épocas de pandemia desde la perspectiva del derecho al trabajo en el Perú y en el extranjero.

1.7.2 Objetivos específicos

OE1. Analizar si la regulación de la relación laboral dictadas por el gobierno peruano, en épocas de pandemia, garantiza el derecho al trabajo en el Perú y, ¿cuál es la orientación que ha tenido la regulación en otros Estados?

OE2. Analizar el impacto de la regulación en materia laboral en época de pandemia en el Perú y en Latinoamérica

1.8 Hipótesis

1.8.2 Hipótesis general

La regulación de la relación laboral dictada en época de pandemia por el gobierno peruano no ha tomado en cuenta la magnitud del problema provocado por la pandemia de tal manera que su naturaleza y contenido no se ajusta a la necesidad de protección del derecho al trabajo ni de la empresa; esta situación se evidencia también en países de Latinoamérica.

1.8.3 Hipótesis específicas

HE1. La regulación de la relación laboral en épocas de pandemia dictadas por el gobierno peruano ha sido deficiente e ineficaz en relación a la protección de los derechos del trabajador; de tal manera que millones de trabajadores han sido afectados en sus derechos laborales y despedidos de sus centros de trabajo; un problema similar ha ocurrido en otros Estados de Latinoamérica.

HE2. La regulación de la relación laboral, dictada en época de pandemia, por el gobierno peruano ha beneficiado significativamente a las grandes empresas que han tenido la facilidad de despedir a sus trabajadores sin que haya operado los mecanismos idóneos que implementó el Estado en el Perú. En el extranjero ocurrió situación similar en algunos Estados; provocando la flexibilización laboral que viene perjudicando a los trabajadores.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de Investigación

El enfoque es cualitativo, según Valderrama (2013) busca la recolección de datos sin medición numérica y busca descubrir o afinar preguntas de investigación (p.36). Asimismo, este enfoque de investigación permite descripciones y explicar en detalle situaciones, eventos, personas, interacciones y comportamientos que son observables; de allí que la investigación cualitativa tenga como objetivo comprender y ahondar en los fenómenos, analizarlos desde la perspectiva de los participantes o de los fenómenos sometidos análisis.

En este sentido, la presente investigación sobre la legislación laboral en época de pandemia dictada por el gobierno peruano y otros Estados pretende analizar el contenido y la orientación que tuvieron y de qué manera fueron eficaces para proteger los intereses de los trabajadores o de la empresa.

El **tipo de investigación es básico**, dado que a decir de Reyes (2002) tiene como propósito recoger información de la realidad y enriquecer el conocimiento científico orientándonos al descubrimiento de principios y leyes (p.13).

En ese sentido, la presente investigación corresponde al tipo básico, en razón que se procederá a analizar y comprender el contenido de la legislación laboral dictadas en épocas de pandemia, pero no con la finalidad de cambiar la realidad sino solo de comprenderla y sugerir algunas modificaciones.

Diseño de Investigación

El diseño Fenomenológico, de acuerdo con Hernández (2014) “su propósito principal es explorar, describir y comprender las experiencias de las personas con respecto a un fenómeno y descubrir los elementos en común de tales vivencias” (p.493).

En la investigación se observará los hechos o fenómenos tal cual suceden en la realidad (pandemia del Covid-19); asimismo, se recolectará datos de un determinado momento

dado que la finalidad será determinar las variables, analizar su incidencia e interrelación en momentos dados.

2.2. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Técnica:

Técnica es según Carrasco (2005) “el conjunto de reglas y pautas que guían las actividades que realizan los investigadores en cada una de las etapas de la investigación científica” (p.274).

Las técnicas empleadas para el presente trabajo de investigación son las siguientes:

- a) **Análisis de fuente documental:** Esta técnica será utilizada para el análisis de casos, doctrinas y jurisprudencias relacionadas indirectamente y resoluciones administrativas.
- b) **Entrevista**, de categoría estructurada: Estas técnicas nos permitirán:
 - Ordenar de manera lógica y secuencial las etapas del proceso de investigación;
 - Observar, recolectar, ordenar, graficar y conservar la información y los datos;
 - Elaborar sistemas de clasificación, cuantificación, análisis y correlación
 - Análisis Exegético: Sistemático.
- c) **Análisis Comparativo:** Para el análisis y confrontación con otros sistemas jurídicos, a fin de determinar las semejanzas y diferencias que existen respecto a nuestro estudio.

Instrumento:

El instrumento fue la guía de la entrevista y guía de análisis documental, como indica Hernández (2014) “es aquel que registra datos observables que representan verdaderamente los conceptos o las variables que el investigador tiene en mente” (p.

199). Además de fichas de tesis, fichas de análisis de expedientes administrativos, fichas de revista jurídicas y fichas de resoluciones administrativas.

2.3. Población y muestra

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) “la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo” (p.174).

En el presente trabajo, la población en la investigación está conformada por 10 normas, las cuales fueron publicadas en tiempos de la pandemia a causa del covid-19 en relación al derecho al trabajo.

En este sentido, Valderrama (2013) “refirió es un subconjunto representativo de un universo o población” (p.184). Para este trabajo de investigación se utilizó una muestra de:

Tabla 2
Normas laborales dictadas en la pandemia

Decreto	Fecha de publicación	Contenido
Decreto Supremo N° 008-2020-SA	11 de marzo de 2020	Declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19.
Decreto de Urgencia N° 026-2020	15 de marzo de 2020	Decreto de urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (covid-19) en el territorio nacional.

Decreto Urgencia N° 029-2020	20 de marzo de 2020	Dicta medidas complementarias destinadas al financiamiento de la micro y pequeña empresa y otras medidas para la reducción del impacto del COVID-19 en la economía peruana, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)
Decreto Supremo N° 010-2020-TR	23 de marzo de 2020	Desarrolla disposiciones para el Sector Privado, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID – 19
Decreto de Urgencia N° 038-2020	13 de abril de 2020	Establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas.
Decreto Supremo N° 011-2020-TR	20 de abril de 2020	Establece normas complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas.
Decreto Legislativo N° 1499	09 de mayo de 2020	Que, de conformidad con el numeral 5 del artículo 2 de la Ley N° 31011, Ley que delega en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar en diversas materias para la atención de la Emergencia Sanitaria producida por el COVID-19, el Congreso de la República delega en el Poder Ejecutivo, por el plazo de cuarenta y cinco

		días calendario, la facultad de legislar en materia de trabajo y promoción del empleo, con la finalidad de garantizar y fiscalizar la protección de los derechos sociolaborales de los/as trabajadores/as en el marco de la Emergencia Sanitaria producida por el COVID-19.
Decreto supremo N° 094-2020	21 de mayo de 2020	Que establece las medidas que debe observar la ciudadanía hacia una nueva convivencia social y prorroga el estado de emergencia nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la nación consecuencia del covid-219.
Decreto de Urgencia N° 072-2020	23 de junio de 2020	Modifica el decreto de urgencia N° 038-2020, decreto de urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el covid-19 y otras medidas.
Decreto de Urgencia N° 078-2020	1 de julio de 2020	Establece medidas extraordinarias y complementarias para la compensación de horas de licencia con goce de haber otorgadas en el marco de la emergencia sanitaria ocasionada por el covid-19 en el sector público.

Fuente: Elaboración propia

2.4 Método de análisis de datos

El método de la investigación jurídica, donde estudiamos el marco legal, la jurisprudencia, expedientes y teorías correspondientes al ámbito jurídico.

Para comprender el método de la investigación hemos citado a Ramírez (2013) señala que “el método se inicia con el análisis de postulados, teoremas, leyes, principios,

etcétera, de aplicación universal y de comprobada validez, para aplicarlos a soluciones o hechos particulares” (p.114).

El método descriptivo según Sánchez y Reyes (2002) señalan que “son los métodos que se encargan de describir cómo se presentan y qué existe con respecto a las variables o condiciones en una situación” (p.79).

En nuestra investigación se busca determinar, si habido una afectación al derecho al trabajo en tiempos de pandemia; analizamos utilizando este método que nos permitió interpretar, analizar y observar un conjunto de hechos relacionados entre variables tal como se da en el presente trabajo de investigación.

Procedimiento

En primer lugar, se procedió a la transcripción de las entrevistas de profundidad, conformadas por 12 preguntas con relación al acceso a la información registral y las medidas cautelares.

En segundo lugar, se procede a la creación de dos archivos Word, el primero con las respuestas transcritas de los especialistas y abogados litigantes, el segundo se analiza las respuestas más relevantes que dieron los expertos, se selecciona las oraciones o frases de interés con la finalidad que se cumpla con el rigor de la investigación, en ese sentido, los datos obtenidos se dieron a través del método descriptivo, se revisó los datos de cada entrevista a medida que se fue recolectando, así como el análisis documental, lo que permitió descubrir la opinión especializada.

2.5. Aspectos éticos

La investigación se desarrolló respetando los derechos de autor, consignándose los nombres de los autores intelectuales, así como las referencias de donde se obtuvieron los datos; se respetó el estándar elaborado por la Asociación Americana de psicología sexta edición -APA- con propósito de hacer precisión a las referencias bibliográficas.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

A continuación, se procederá a desarrollar los resultados, observando un orden conforme a los objetivos propuestos en la investigación. En ese sentido se inicia consignando los datos que corresponden al objetivo general y luego a los objetivos específicos.

Con relación al objetivo general se tiene:

3.1. Análisis de las normas por descripción del contenido normativo.

Decreto Supremo N° 044-2020-SA; que declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19.

La caracterización de pandemia significa que una enfermedad epidémica se ha extendido por varios países a nivel mundial, por ende, afecta a un gran número de personas. Este es el caso de la Covid-19 por lo que el Director General de la Organización Mundial de la Salud (OMS), el doctor Tedros Adhanom Ghebreyesus, anunció el 11 de marzo de 2020 que la nueva enfermedad causada por el coronavirus 2019 (COVID-19) puede caracterizarse como pandemia.

Ante esto, el Estado peruano planteó una serie de medidas para garantizar la salud de la población y reducir el impacto negativo de esta enfermedad, para lo cual tuvo como base a la Ley N°26842, “Ley General de Salud”; el Decreto Legislativo N°1161, “Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Salud”, modificado por Ley N°30895 y el Decreto Legislativo N°1156.

Es así como, la primera medida entró en vigor el 16 de marzo del 2020 con el Decreto Supremo N°044-2020, en donde se señala que se declara Estado de Emergencia Nacional por graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del Covid-19. Esto, provocó que el sistema de educación, así como otros, tuvieron que cambiar el método con el que llevaban trabajando antes de lo sucedido, es por esto por lo que el Ministerio de Educación, dictó medidas para suspender y/o postergar las actividades las instituciones tanto públicas como privadas. Por tanto, los centros de

estudios privados programaron sus actividades para alcanzar las competencias y los estándares establecidos en el currículo nacional. En efecto, el servicio de educación ha sido adaptado al contexto actual, y las actividades se realizan con herramientas de educación a distancia (aulas virtuales, vídeos, audios, entre otras). Cada institución, se ha organizado de acuerdo con sus posibilidades para desarrollar el proceso de enseñanza dentro de la pandemia. Sin embargo, existen muchas dificultades y como lo señala Justo Zaragoza, Director Fundador del Grupo de Educación al Futuro, hay un grupo importante de colegios que no han implementado educación virtual, pero también hay padres de familia que no conocen las herramientas y piensan que la educación virtual no sirve, ello tiene que ver con la falta de conocimiento sobre esta nueva metodología, que para muchos ciudadanos es nuevo (Gestión, 2018).

Además, lo señalado supone que el proceso educativo actual debe ser asumido de manera distinta y responsable, tanto para los estudiantes, padres de familia y docentes. Por esto, el trabajo del docente requiere de mayor esfuerzo y capacitación constante, puesto que implica la preparación de clases acorde a las necesidades actuales.

Por otro lado, como algunos han aludido se observan muchas diferencias a nivel de distintas entidades educativas con relación a la eficiencia con la que están afrontando la problemática planteada y esto se va a ver reflejado en las variaciones que se están experimentando tanto en el aprendizaje como en las pensiones. Al respecto, Zaragoza (2020) alude que al hacer referencia a las pensiones, estas están relacionadas con la educación virtual, donde se han realizado ajustes en los meses de marzo y abril con un orden del 10% en el segmento A/B, y hasta un 50% en el C/D, la diferencia existente es que, en este segundo punto, en una gran parte del país no han empezado con la educación virtual, debido a que solo llevan a cabo comunicaciones por WhatsApp. Entonces, los padres de los estudiantes creen que el descuento es bueno, empero no se le está brindando nada de conocimiento al alumno. En cambio, en el primero, si bien el porcentaje es mínimo, pero tienen las herramientas apropiadas como lo son las plataformas por donde se realizan las clases con casi normalidad.

Por otra parte, si se toma en cuenta específicamente la educación estatal la situación es aún más crítica. Como es de conocimiento de la gran mayoría de los peruanos por no

decir de todos, este es un problema no resultado desde siempre. Por lo que, a raíz del contexto actual esta crisis del sistema educativo se ha hecho más evidente.

El Estado ha impulsado la estrategia “Aprendo en casa”, no obstante, es un programa que podría funcionar en situaciones ideales en las que todos los estudiantes cuenten con los medios necesarios, sin embargo, la realidad de nuestro país es que la situación de carencia es generalizada.

En adición, a lo que se ha ido comentando, el rubro educativo, es probable que haya un gran número de docentes despedidos o en suspensión perfecta en el sector privado debido a la disminución de estudiantes, puesto que muchos de ellos han realizado su traslado a colegios nacionales. Según Conexión ESAN (2020), el sector Enseñanza y Educación está atravesando por un proceso acelerado de virtualización de sus servicios. Además, el sector deberá acatar las medidas de distanciamiento social, por lo que se considera que el empleo caería en -20 %. En ese sentido, se puede evidenciar que la pandemia ha afectado en gran medida a este rubro, por lo que la tasa de desempleados aumentará en gran medida.

Decreto de Urgencia N°026-2020; que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (covid-19) en el territorio nacional.

El personal de salud es uno de los más expuestos al contagio de la Covid-19, es por ello, que, mediante este decreto de urgencia, se tomó la decisión de otorgarles un bono que es un apoyo no solo por el riesgo, sino que objetivamente su trabajo se ha incrementado en el contexto de la pandemia. Dicho bono se ha asignado al personal de los diferentes niveles de atención que interviene en el diagnóstico, tratamiento y manejo de los casos sospechosos o confirmados de la Covid-19; los choferes de los equipos de respuesta rápida; el personal que maneja cadáveres en los establecimientos y quienes los recogen por sospecha del virus, entre otros.

Por otro lado, es importante analizar con más precisión lo que señala el título II (art. 16) de este decreto, donde se menciona sobre el Trabajo Remoto; también conocido como la

modalidad de trabajo a distancia impulsada en el contexto de la pandemia. En ese sentido, Lora (2020) indica que, en la legislación peruana, hay tres tipos de modalidades; en otras palabras, aquel que es ejecutado desde un sitio que el trabajador escoge y que es distinto a su centro de labor. Es así que, la primera es conocida como “trabajo a domicilio” y la segunda como “teletrabajo”; cabe resaltar que estas dos poseen un carácter permanente en el ordenamiento jurídico peruano, mientras que la tercera, es denominado “trabajo remoto”, la cual fue creada de forma ad hoc en el marco de la emergencia sanitaria promulgada a causa del “Sars cov 2”.

Además, de acuerdo con un estudio realizado por la empresa Microsoft, en donde participaron 3600 empleados de 36 ciudades de distintas partes del mundo, el 41% de los trabajadores entrevistados manifestaron que están satisfechos con el trabajo remoto y otro 15% afirmó que este tipo de método laboral son positivos y desearían que se incorporara a su empresa (La República, 2020).

Así mismo, los esfuerzos que se realizan para desarrollar un trabajo a nivel remoto, si bien han contribuido con el funcionamiento del aparato productivo, no han significado una real solución al problema económico del país. Sin embargo, en plena etapa de la reactivación las cifras tienden a mejorar. Como indica Alcalá (2020) en el diario La República que el Banco de Reserva del Perú (BCRP) estima que para el cuarto trimestre del 2020 la cifra de ocupados será de 17, 1 millones de ciudadanos, lo cual es un nivel similar al registrado en el mismo periodo del año anterior (2019), el cual fue de 17, 4 millones.

Es importante mencionar, que esta metodología de trabajo ha permitido que en el campo educativo se establezcan normativas para desarrollar al servicio en forma remota. La modalidad virtual tiende a cobrar cada vez mayor importancia. Esto exige que tanto los estudiantes como los docentes adquieran cada vez mayores conocimientos relacionados a la informática ya que, según La República (2020) la era post COVID-19 traerá muchos retos en este sector. Debemos estar preparados como sociedad para futuros acontecimientos. Por eso es necesario garantizar los recursos tecnológicos igualitarios para acortar las disparidades digitales en la costa, sierra y selva.

Decreto de Urgencia N° 029-2020; el cual indica medidas complementarias destinadas al financiamiento de la micro y pequeña empresa y otras medidas para la reducción del impacto del COVID-19 en la economía peruana.

El presente decreto de tiene por finalidad establecer medidas extraordinarias, en materia económica y financiera, para promover el financiamiento de las micro y pequeñas empresas, que se vean afectadas por la pandemia de COVID-19; así como establecer medidas que permitan adoptar las acciones preventivas, de respuesta y de financiamiento, para reducir el riesgo de propagación y el impacto sanitario de la enfermedad mencionada.

Con esa intención se creó el Fondo de Apoyo Empresarial a la MYPE que tiene por objeto garantizar los créditos para capital de trabajo otorgados a las MYPE, así como reestructurar y refinanciar sus deudas. Para financiar dicho Fondo de Apoyo Empresarial a la MYPE se transfieren del ministerio de economía la suma de S/ 300 000 000,00.

Decreto Supremo N°010-2020-TR; que desarrolla disposiciones para el Sector Privado, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID – 19.

Por su parte, este decreto supremo tiene como finalidad facilitar la implementación del trabajo remoto en el sector privado, a efectos de evitar el contagio del COVID-19 en el centro laboral o durante el traslado de los/las trabajadores/as.

El trabajo remoto se aplica a empleadores y trabajadores del sector privado, comprendidos en la medida de aislamiento domiciliario y aquellos que no pueden ingresar al país a consecuencia de las acciones adoptadas en el marco de la emergencia sanitaria y el estado de emergencia nacional declarados por el COVID-19, pero no se aplicará a los que se encuentren en descanso médico o que se encuentren positivos para COVID-19. En este último caso no se afectan sus remuneraciones.

Decreto de Urgencia N°038-2020; que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el covid-19 y otras medidas.

De acuerdo al artículo 1 de este decreto de urgencia, indica que tiene por objeto establecer medidas extraordinarias, de carácter económico y financiero, que permitan mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores del sector privado a consecuencia de las medidas restrictivas y de aislamiento social adoptadas en el marco de la Emergencia Sanitaria declarada mediante el Decreto Supremo N°008-2020-SA y del Estado de Emergencia Nacional declarado mediante el Decreto Supremo N°044-2020-PCM, y sus prórrogas, ante la propagación del Covid-19, así como preservar los empleos de dichos trabajadores.

Así pues, en la lógica de que es imposible la reactivación económica si no se garantiza la capacidad adquisitiva de los trabajadores el Estado plantea el quinto subsidio después de los bonos Familiar Universal, Yo Me Quedo en Casa, Independiente y Rural, será realizado directamente por el Seguro Social de Salud (EsSalud), por un periodo máximo de tres meses.

Los criterios establecidos para esta bonificación al parecer no están cumpliendo con su objetivo ya que considera solo las microempresas y a los trabajadores que perciben una mensualidad menor a S/ 2 400. Estos requisitos para la ejecución de esta medida dejan de lado a muchos trabajadores con sueldos similares que también tienen obligaciones económicas. Es mínimo el porcentaje de la población tomada en cuenta por esta medida, más aún si se sabe que la informalidad es la condición predominante.

Otro problema es que, en este contexto, las empresas que han visto reducidas sus posibilidades de afrontar sus gastos han tenido que realizar acuerdos para reducir el sueldo de los trabajadores o han tomado la medida de la suspensión perfecta de labores. Con estas medidas, si bien muchos trabajadores no han sido despedidos, su capacidad adquisitiva se ha visto seriamente afectada y los niveles de pobreza se han incrementado considerablemente. Esto ha dejado en evidencia el nivel de desarrollo que tiene nuestro país, ya que, a diferencia de otros países, no ha podido tomar medidas más favorables para los ciudadanos, salvo la entrega de bonos que se ha llevado a cabo en forma poco eficiente. Por ejemplo, según Izquierdo (2020) en otros países y en estos casos el gobierno es el encargado de entregar de dar un ingreso mínimo para que los dichos ciudadanos

puedan vivir, cabe mencionar que esto no solo se está realizando en los países más desarrollados sino también, en países cercanos, como es el caso de Chile.

Decreto Supremo N° 011-2020-TR; que establece normas complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas.

La cual tiene como objetivo, reducir el impacto económico también se adopta medidas en los centros laborales, espacios públicos y privados y el transporte. Estas medidas, sin embargo, han generado un impacto económico considerable en la economía peruana.

Debido a la pandemia el país ha sufrido una variación en la economía, tal como se presenta en la siguiente tabla:

Tabla 3

PERÚ: Oferta y Demanda Global Trimestral

Variación porcentual del índice del volumen físico respecto al mismo período del año. Perú 2020

Año base 2007=100

Actividad	2019/2018				2020/2019			
	I Trim.	II Trim.	III Trim.	4 últimos Trim. ^{3/}	I Trim.	II Trim,	III Trim.	4 últimos Trim. ^{3/}
Economía Total (PBI)	2,4	1,1	1,8	2,7	-3,5	-30,2	-17,3	-7,3
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	4,9	1,9	3,1	4,3	3,6	1,0	2,1	2,6
Pesca y agricultura	-20,3	-32,2	-28,8	2,6	-15,3	-15,8	-15,6	-17,7
Extracción de petróleo, gas y minerales	-0,5	-2,3	-1,5	-1,9	-5,2	-34,1	-19,9	-9,0

Manufactura	-0,9	-6,8	-4,1	0,9	-10,0	-34,3	-22,8	-10,8
Electricidad, gas y agua	5,9	3,8	4,9	5,1	-2,1	-19,4	-10,7	-4,0
Construcción	2,3	7,3	4,9	4,8	-13,1	-67,2	-41,7	-20,4
Comercio	2,4	2,8	2,6	2,4	-7,1	-45,4	-27,2	-11,3
Transporte, almacenamiento, correo y mensajería	2,4	2,0	2,2	3,2	-5,1	-55,3	-30,3	-14,3
Alojamiento y restaurantes	3,7	4,5	4,1	4,2	-11,2	-89,8	-51,2	-23,4
Telecomunicaciones y otros servicios de información	7,4	7,6	7,5	7,0	3,6	2,0	2,8	3,3
Servicios financieros, seguros y pensiones	4,6	3,5	4,0	4,6	3,5	9,8	6,7	5,9
Servicios prestados a las empresas	3,4	3,4	3,4	4,0	-2,2	-43,1	-23,0	-10,2
Administración pública y defensa	5,0	4,9	5,0	4,9	4,7	3,9	4,3	4,6
Otros servicios	3,4	3,9	3,7	3,8	2,7	-20,0	-8,7	-2,4
Total Industrias (VAB)	2,4	1,2	1,8	2,8	-3,3	-30,0	-17,2	-7,3
Otros impuestos a los productos y DM	2,4	1,1	1,8	2,0	-5,1	-31,7	-18,4	-8,2

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática, (2020).

Como se puede observar en la tabla, en el segundo trimestre del año 2020, el Producto Bruto Interno (PBI) a precios constantes de 2007, registró una contracción de -30,2%, debido a la disminución de la demanda interna (-27,7%), y el comportamiento negativo de las exportaciones (-40,3%). Además, se puede evidenciar que las empresas dedicadas a la actividad de alojamientos y restaurantes han sido los más afectados. Sin embargo, las

empresas dedicadas a los servicios financieros, seguros y pensiones han sido las menos afectadas.

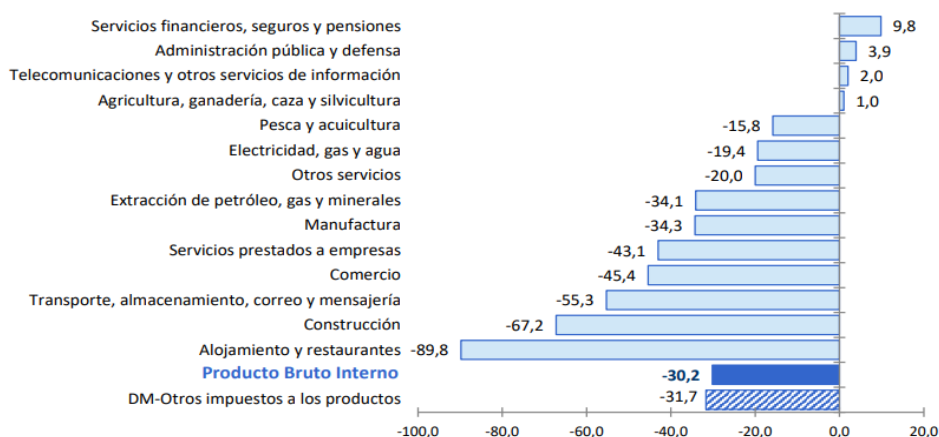
Respecto, a las medidas para contener el avance de la pandemia, también implicaron la adopción del aislamiento social obligatorio, el cierre temporal de fronteras y la restricción a las actividades económicas en todos los rubros, con excepción de las esenciales relacionadas con la alimentación, medicamentos y servicios básicos. Esto ha generado la disminución del empleo y los ingresos económicos en la población y ha afectado la demanda interna y externa. Ante esto se ha implementado un proceso de atenuación de los efectos sobre la población, especialmente de la más vulnerable, y por un programa de reactivación económica en varias fases.

Decreto Legislativo N° 1499; que establece diversas medidas para garantizar y fiscalizar la protección de los derechos socio laborales de los/as trabajadores/as en el marco de la emergencia sanitaria por el Covid-19. Antes de la pandemia, el Perú ya era un país con muchas desigualdades y mucha informalidad en el campo laboral. Las medidas adoptadas solo ahondaron estas diferencias a pesar de que la intención era la protección de los derechos socio laborales, lo cual se puede observar en la siguiente figura:

Figura 4

Producto Bruto Interno por Actividad Económica, 2020-II

(Variación porcentual del índice de volumen físico respecto al mismo periodo del año anterior)
Año Base 2007=100



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática, (2020).

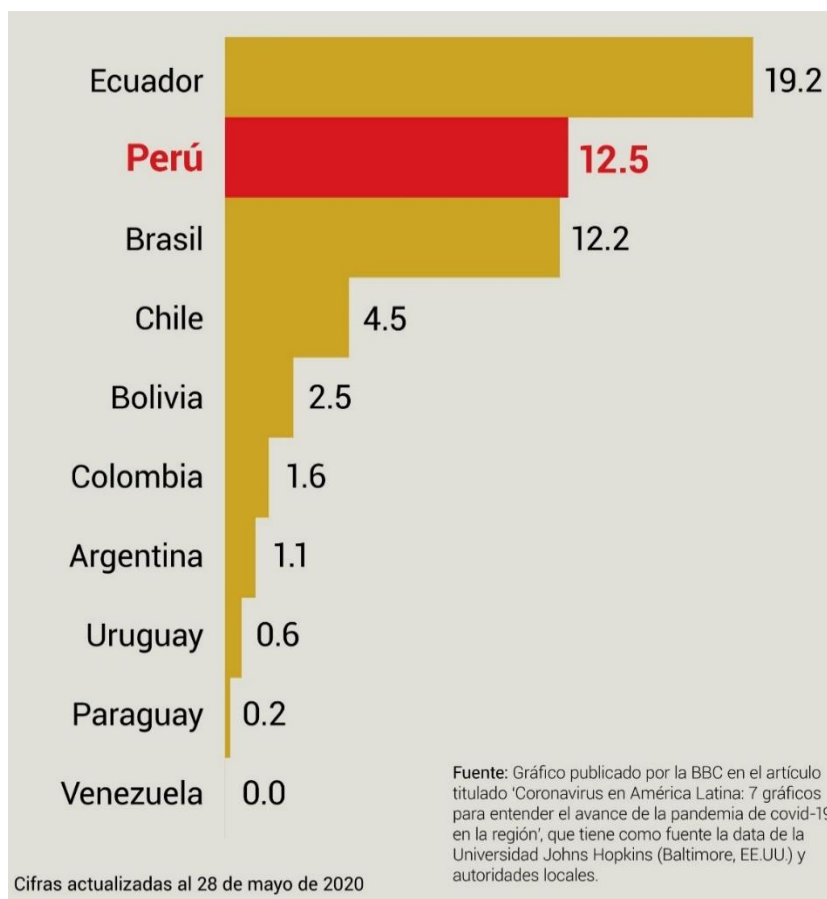
Como se observa en la figura la gran mayoría de las empresas dedicadas a los distintos rubros siguen siendo perjudicadas económicamente. Así pues, al final se puede dar a conocer que los derechos de importación y los otros impuestos a los productos disminuyeron en conjunto -31,7%.

Además, como se sabe Latinoamérica ha sido las regiones más afectadas a nivel mundial, entre ellos, el Perú ha sido uno de los países más afectados, tal como se puede comprobar en la siguiente figura:

Figura 5

Mortalidad por Covid-19 en Sudamérica

Por cada cien mil habitantes



Fuente: IDL Reporteros, 2020.

La figura muestra que el Perú tiene un 12,5% lo que le convierte en el segundo país con mayor mortalidad por Covid-19 en Sudamérica por cada cien mil habitantes. También, se puede observar que el país con menor mortalidad es Venezuela con un 0.0%.

Al respecto, Gorriti (2010) sostiene que “el martillo y la comba fueron eficaces en dañar la economía, pero fracasaron en siquiera frenar la pandemia”. Al respecto, se puede considerar que las decisiones tomadas por los altos mandos no fueron las correctas o las más eficaces.

Decreto Supremo N°094-2020-PCM; que establece las medidas que debe observar la ciudadanía hacia una nueva convivencia social y prorroga el Estado de Emergencia

Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19.

Por medio de este decreto también se prorroga la cuarentena y la inmovilización social obligatoria en algunas horas del día, los días domingo y se genera un problema cada vez mayor a nivel laboral.

A través de este decreto también se dicta medidas relacionadas con los medios de transporte habilitados para prestar el servicio, los operadores del servicio de transporte deben cumplir con el aforo, es decir deben reducir considerablemente la cantidad de pasajeros, lo cual, a su vez origina la drástica reducción de los ingresos para las empresas involucradas. Asimismo, deben cumplir con una serie de medidas sobre limpieza y desinfección de los vehículos y la infraestructura complementaria de transporte, así como respecto de la continuidad del servicio, establecidos en los lineamientos, protocolos y normas sanitarias aprobados por el Ministerio de Salud y el Ministerio de Transportes y Comunicaciones.

Es más, queda prohibido el transporte interprovincial de pasajeros durante el estado de emergencia, lo cual implica la suspensión del servicio, por medio terrestre, aéreo y fluvial, con excepción de los traslados humanitarios interprovinciales regulados por las normas especiales de la materia. Estas medidas sanitarias tienen gran repercusión en la economía de las empresas de transporte.

Decreto de Urgencia N°072-2020; que modifica el decreto de urgencia N°038-2020, decreto de urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el Covid-19 y otras medidas.

A través de este decreto y en función a los analizados actualizados, el Estado ha visto por conveniente establecer medidas complementarias. Por ejemplo, para los casos de los trabajadores que se encuentren en una suspensión perfecta de labores regulada en el numeral y cuyo empleador cuente con hasta cien trabajadores y siempre que perciban una remuneración bruta de hasta S/ 2 400, 00, se dispone una prestación económica otorgada por el Seguro Social de Salud hasta por un monto máximo de S/ 760, 00 por cada mes

calendario vencido que dure la correspondiente medida de suspensión perfecta de labores, hasta por un periodo máximo de tres meses. Este decreto, como se ve, tiene por objetivo reducir las dificultades económicas en las empresas y en los trabajadores formales.

Decreto de Urgencia N°078-2020; que establece medidas extraordinarias y complementarias para la compensación de horas de licencia con goce de haber otorgadas en el marco de la emergencia sanitaria ocasionada por el covid-19 en el sector público.

Las medidas extraordinarias, se dan en función a la observación de que muchos servidores/as civiles o trabajadores/as del sector público que no logran compensar las horas de licencia con goce de haber debido a la extinción de su vínculo laboral. Para ello se toma en cuenta múltiples factores que puede experimentar el trabajador y que le pueden impedir realizar esta compensación.

En ese sentido, en el artículo 2, refiere que se exonere a los trabajadores mencionados que sean desvinculados de su entidad, sin que hayan podido efectuar la compensación de horas, siempre que la desvinculación se produzca debido a factores ajenos a su voluntad conforme a las causales de cese previstas para cada régimen laboral, tales como el fallecimiento, cese por límite de edad, entre otros, con excepción de la no renovación de contrato.

Por último, considera que, las horas que no son materia de compensación, no se contabilizan para efectos de la liquidación de beneficios sociales o vacaciones truncas de los y trabajadores de las entidades del sector público.

3.2. Descripción de resultados de la técnica análisis documental relativo al objetivo específico 1.

A continuación, se describirán los resultados obtenidos en relación al objetivo específico 1 que consiste en: determinar la naturaleza y el contenido de la regulación laboral dictada en épocas de pandemia desde la perspectiva del derecho al trabajo en el Perú. Para este fin se ha procedido a revisar los datos oficiales publicados por entidades especializadas como es el caso la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Ministerio de Trabajo

y Promoción del Empleo (MINTRA), además de haber recabado información difundida por intermedio de expertos en medios de comunicación masiva.

Respecto de la disminución del empleo en época de pandemia en el Perú.

Para empezar, de acuerdo con el INEI citado en la revista Actualidad Laboral (2020), en la ciudad de Lima, durante los meses de febrero, marzo y abril del 2020 el empleo disminuyó en un 25% en relación con el similar periodo del año pasado (2019), lo que significa que un promedio neto de 1 millón 241 mil 300 ciudadanos dejaron de trabajar en comparación a los que trabajaban en ese mismo periodo del año 2019. Es más, el desempleo abierto se redujo en -6.4%: lo que significa que 24 mil 700 personas dejaron de buscar un empleo durante el mismo periodo de tiempo.

Además, es importante mencionar que el trabajo formal privado se redujo en términos netos, según el INEI citado en Actualidad Laboral (2020) afirma que entre 16 de marzo al 24 de mayo de 2020 ingresaron a Planilla Electrónica 195 mil 400 trabajadores, y salieron 435 mil 600, lo que produjo un saldo negativo de 240 mil 200 ciudadanos, quienes fueron dados de baja de sus puestos de labores formales, ello sin tener en cuenta el efecto ilusión que pueda acogerse a la suspensión perfecta de trabajos; es decir, permanecer en planilla, pero sin percibir remuneración.

Por otro lado, las grandes empresas generadoras de bienes esenciales, entre ellas la empresa Antamina dedicada al rubro minero, no implementó la seguridad ni la salud a pesar de los protocolos sanitarios aprobados por el Ministerio de Energía y Minas (NIMES); esto tuvo como consecuencia el contagio de covid-19 de 603 trabajadores. Además, los sindicatos han denunciado estas empresas dedicadas al rubro minero no quieren pronunciar la verdadera situación de los trabajadores (Actualidad Laboral, 2020).

Por otra parte, en todo el país entre las fechas del 16 de marzo hasta el 24 de mayo del presente año, fueron desempleados un total de 240 mil 200 trabajadores formales en empresas del sector privado. En cuanto a los trabajadores que laboran informalmente la suma es aproximadamente asciende a los 4 millones 739 ciudadanos, esto sin tener en cuenta a los comercios que se dedican a la venta de productos considerados no esenciales

y a una gran parte del transporte urbano; ello a consecuencia de la falta de salubridad y la poca influencia de pasajeros; que a su vez incrementó la cantidad de personas afectadas en términos de empleo (Actualidad Laboral, 2020).

En adición, según INEI citado por Arciniegas (2020) informó que la cantidad de personas desocupadas durante el aislamiento social obligatorio entre los meses de marzo y mayo del presente año se duplicó a un 13, 1% con relación al mismo periodo del año anterior (2019). En la capital del país, 2.3% de habitantes perdieron sus centros de trabajos. Dichas cifras, han sido obtenidas después de que, en el mes de abril, el gobierno informara que la economía del Perú se contrajo en un 40.409%, el peor registro mensual de la historia de la nación. Porcentaje inclusive mayor a la apreciación del 33 % que habían previsto los analistas citados por la agencia Reuters.

Además, es necesario tener en cuenta cuáles fueron las poblaciones que sufrieron mayormente las consecuencias de la pandemia; es decir, se quedaron sin su trabajo. Para esto, es importante tener en consideración la figura que se muestra a continuación:

Figura 6

Lima Metropolitana: Población Económicamente Activa, según sexo, edad y nivel de educación alcanzado Trimestre móvil: Jun-Jul-Ago 2019 y Jun-Jul-Ago 2020 (Miles de personas, variación absoluta y porcentual).

Características	Jun-Jul-Ago 2019	Jun-Jul-Ago 2020	Variación	
			Absoluta (Miles)	Porcentual (%)
Total	5 237,3	4 277,1	- 960,2	- 18,3
Sexo				
Hombre	2 810,0	2 389,5	- 420,5	- 15,0
Mujer	2 427,2	1 887,5	- 539,7	- 22,2
Grupos de edad				
De 14 a 24 años	951,2	683,2	- 268,0	- 28,2
De 25 a 44 años	2 739,7	2 385,1	- 354,6	- 12,9
De 45 y más años	1 546,3	1 208,8	- 337,5	- 21,8
Nivel de Educación				
Primaria 1/	389,1	214,0	- 175,1	- 45,0
Secundaria	2 482,8	1 913,7	- 569,1	- 22,9
Superior no universitaria	950,1	856,8	- 93,3	- 9,8
Superior universitaria	1 415,3	1 292,6	- 122,7	- 8,7

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática -Encuesta Permanente de Empleo citado por INEI, 2020.

En la figura se advierte que en el tercer trimestre, entre el año 2019 y el 2020, la población económicamente activa de Lima Metropolitana, ha sufrido una variación absoluta y porcentual. En cuanto al género, las mujeres pertenecientes al PEA durante el tercer trimestre disminuyeron en un 22,2%, mientras que la masculina fue en 15,0%. De la misma forma, se puede identificar que, según la edad, los que más se vieron perjudicados está en el rango de 14 a 24 años; y los que no se sufrieron tanto las consecuencias fueron los que tienen entre 25 a 44 años. Por último, respecto a su educación alcanzada, los más afectados fueron los que solo cuentan con la secundaria concluida.

Aplicación de suspensión perfecta en tiempos de pandemia en el Perú.

Según el ministro de Trabajo y Promoción de Empleo, Javier Palacios citado por la agencia de noticias Andina (2020), afirma que alrededor de 22 000 empleados que se encuentran en suspensión perfecta de sus labores (licencia sin goce de remuneración) ya están recibiendo 760 soles mensuales como prestación en el marco del resguardo social dispuesta por Estado ante la pandemia de la Covid-19. Es más, señaló que hasta agosto se ha resuelto 15 000 solicitudes de suspensión perfecta (de parte de las empresas), de las cuales se desaprobaron acerca del 60% y se aprobaron alrededor del 40%.

Según el medio de comunicación Ojo Público (2020), indica que de acuerdo a una base de datos realizado por este mismo, revela que más de 30 mil entidades solicitaron que se les aplique la suspensión perfecta, dentro de los cuales, el 55% del total de trabajos formales correspondieron a este mecanismo. Lo restante, fue a causa de vencimiento de contrato, despidos entre otras. Así mismo se menciona que, una de las medidas que tuvo mayor impacto en el empleo formal fue el Decreto de Urgencia 038-2020 mediante el cual se actualizaron las condiciones necesarias para poner en ejecución la suspensión perfecta. Dicho mecanismo, es importante, puesto que permite que el empleador pueda congelar el vínculo con sus trabajadores con solo presentar una declaración jurada al MTPE, sin la necesidad de esperar a que esta sea aprobada.

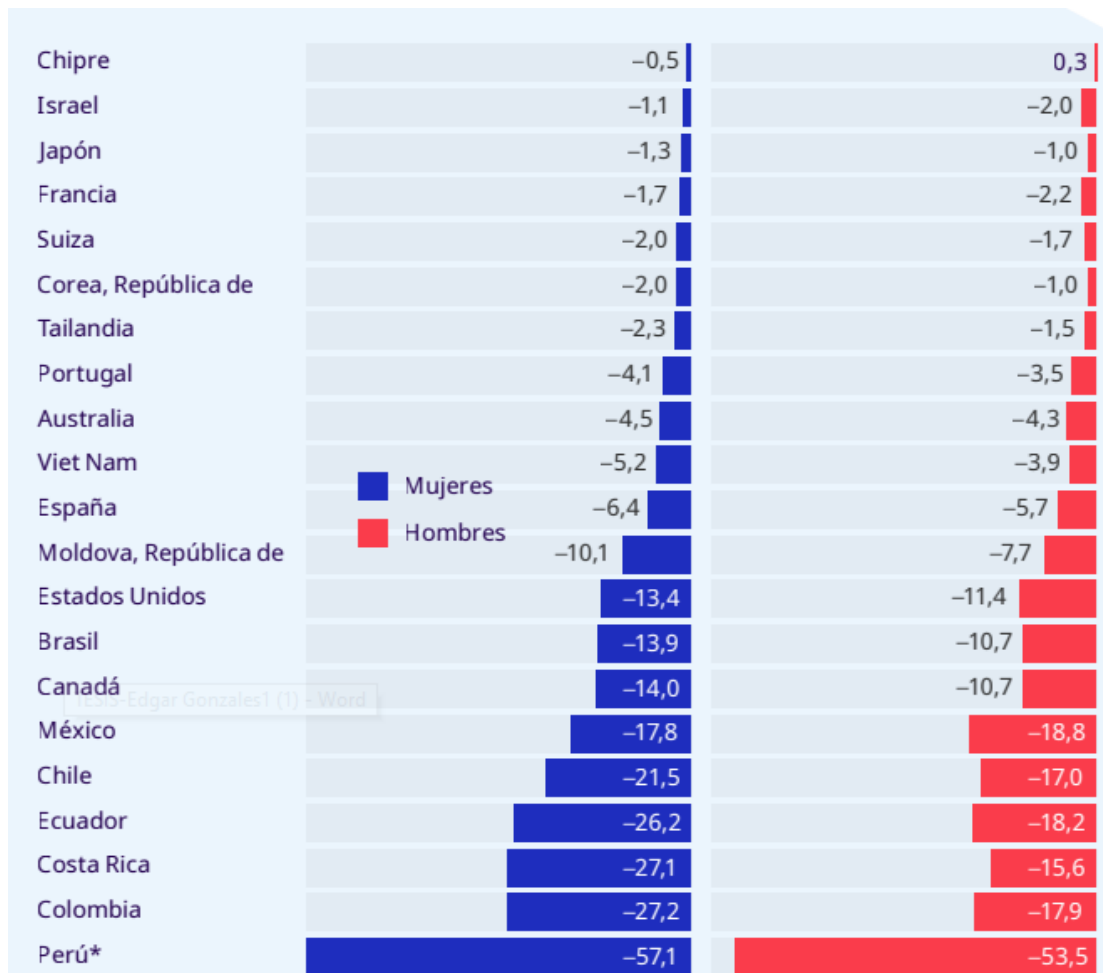
3.3. Descripción de resultados de la técnica análisis documental relativo al objetivo específico 2.

A continuación, se describirán los resultados relativos al objetivo específico 2 que consiste en: analizar el impacto de la regulación en materia laboral en época de pandemia en Latinoamérica.

La pandemia causada por el Covid-19, ha afectado a varios países de la región dejando tanto a hombres como a mujeres sin un empleo, tal y como se evidencia en la siguiente figura:

Figura 7

Reducción del empleo de T2/2019 a T2/2020, por sexo, en varios países (Valores porcentuales).



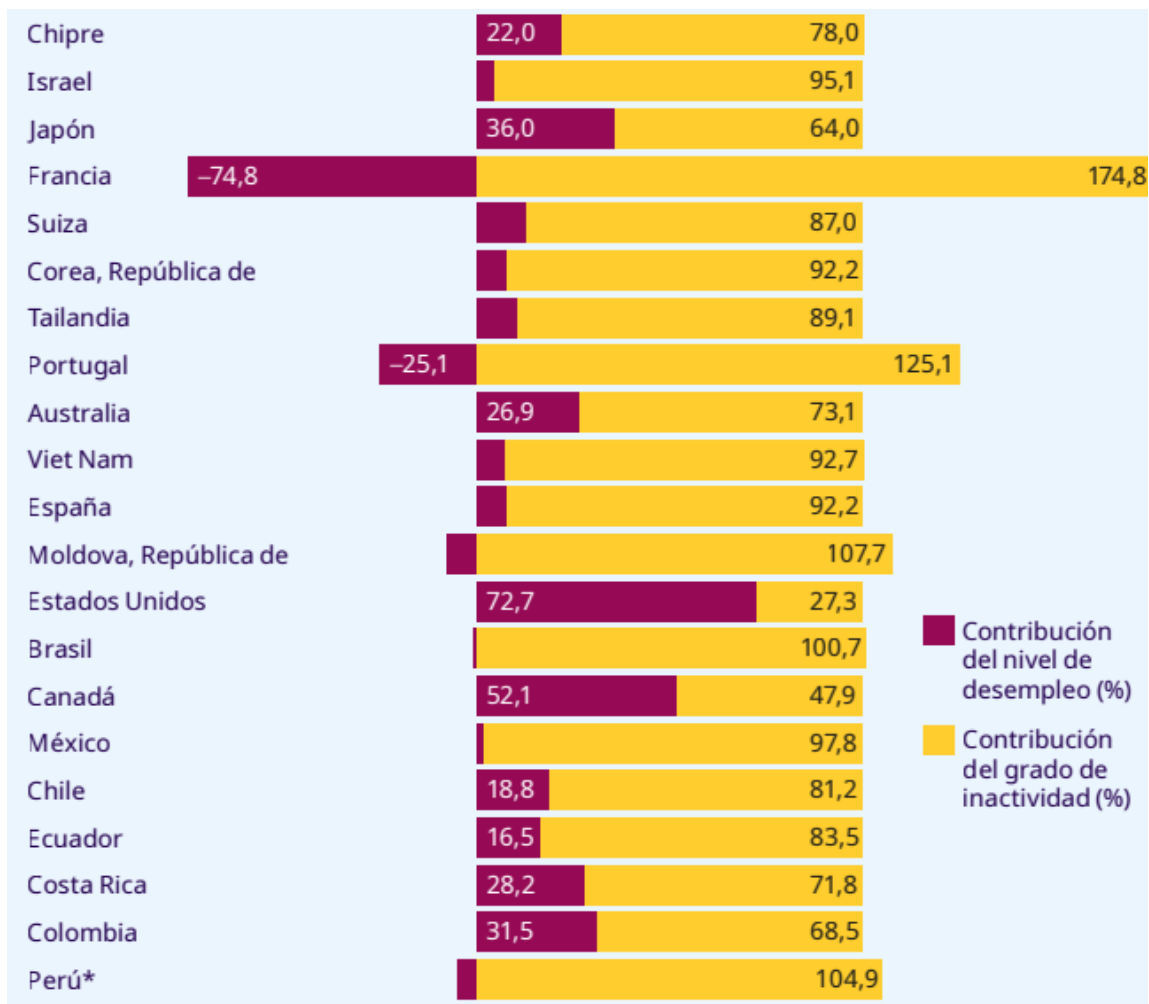
Fuente: ILOSTAT citado por la OIT, 2020.

En la figura se puede identificar que, en los países de la región de Latinoamérica, como es el caso de Portugal, Brasil, México, Chile, Ecuador, Costa Rica, Colombia y Perú, sus habitantes han sido perjudicados en un gran porcentaje, ya que han sido dejados sin empleo, claramente se puede observar, además que la diferencia entre el sexo masculino y el femenino es mínimo.

Como se ha mencionado, la covid-19 ha afectado severamente a la sociedad en múltiples aspectos, siendo el ámbito laboral uno de los que se ha visto más afectado, para ello es importante observar lo que se muestra en la figura 6.

Figura 8

Contribución del aumento del nivel de desempleo y del grado de inactividad a la reducción el valor agregado del empleo T2/2019 a T2/2020 (valores porcentuales).



Fuente: ILOSTAT citado por la OIT, 2020.

Nota: Los valores del desglose porcentual reflejado en el gráfico suman 100 por ciento. Los valores negativos corresponden a una disminución del valor de los indicadores para el segundo trimestre de 2020, con respecto al segundo trimestre de 2019; la contribución del nivel de desempleo a la reducción de empleo disminuyó en Brasil, Francia, República de Moldova, Perú y Portugal. * Los datos del Perú se refieren únicamente a Lima y su área metropolitana, que es el área cubierta por la encuesta «Encuesta Permanente de Empleo (EPE)».

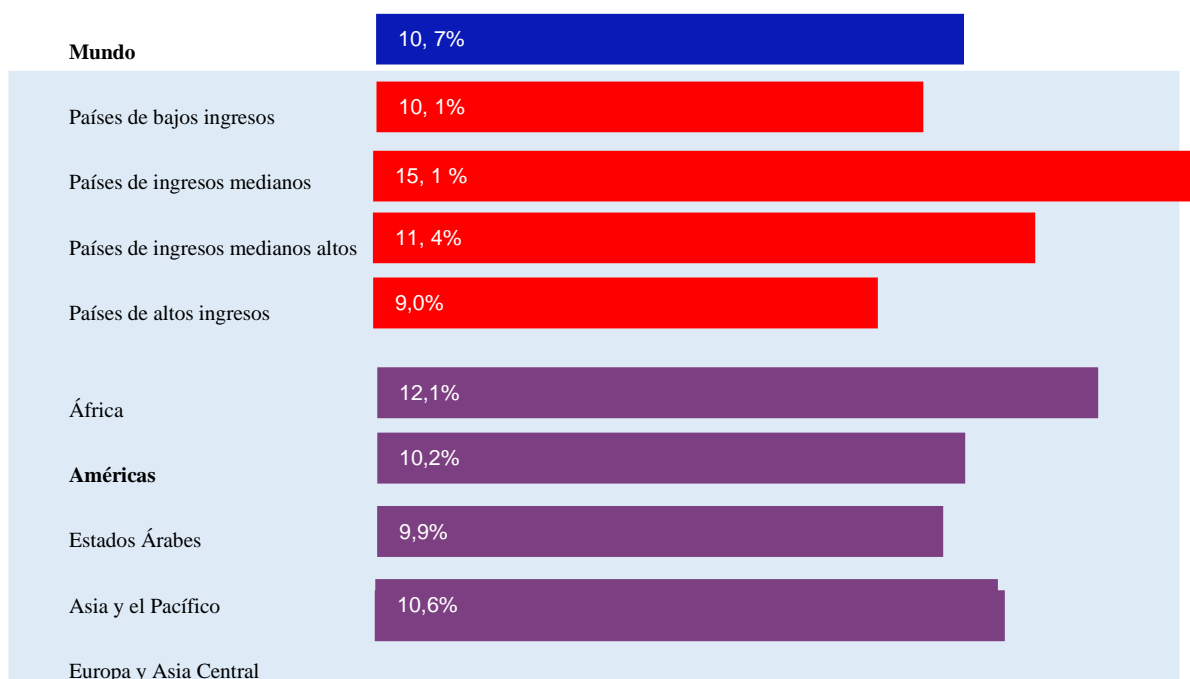
Como se muestra en la figura, la contribución del nivel de desempleo disminuyó en Brasil, Perú y Portugal. Así mismo, la contribución del grado de inactividad se evidencia con un alto porcentaje en los países latinoamericanos, empezando por Portugal con un 125,1 %;

Brasil 100,7%; México 97,8%, Chile 81,2; Ecuador 83,5%; Costa Rica 71,8%; Colombia 68,5% y Perú 104, 5%.

De la misma forma, los ingresos se han visto afectados, aquello a causa de la disminución de las horas laborales, así como se advierte a continuación:

Figura 9

Pérdida de ingresos provenientes del trabajo a raíz de la disminución de la cantidad de horas de trabajo en los tres primeros trimestres de 2020 (sin tener en cuenta las medidas de ayuda aplicadas para garantizar ingresos), a escalas mundial y regional, por grupo de ingresos y región (valores porcentuales).



Nota: Los ingresos provenientes del trabajo se han agregado con respecto a los tipos de cambio de paridad del poder adquisitivo (PPA). En el Anexo estadístico, se proporcionan datos pormenorizados desagregados a escalas regional y subregional.

Fuente: Organización Internacional del Trabajo, 2020.

Por su parte, esta figura muestra que entre las región más afectada por la pandemia ha sido América, esto en cuanto refiere a las pérdidas de ingresos provenientes del trabajo a

causa de la disminución de las horas laborales en los tres primeros trimestres del año 2020.

En adición a lo que se ha ido mencionando, es importante evaluar detalladamente la afectación de la pandemia en el trabajo, para esto es necesario observar la figura que se muestra a continuación:

Tabla 4

Proyecciones de la pérdida de horas de trabajo, a nivel mundial, por grupo de ingreso y región, cuarto trimestre de 2020 (empleos equivalentes a tiempo completo, y porcentaje).

Zona de referencia	Cantidad de empleos equivalentes a tiempo completo (48 horas semanales) en millones	Pérdida de horas (%)
Escenario de referencia		
Mundo	245	8,6
Países de ingreso bajo	17	7,7
Países de ingreso mediano bajo	105	10,4
Países de ingreso mediano alto	90	7,6
Países de ingreso alto	33	7,2
África	29	7,9
Américas	55	14,9
Estados Árabes	6	9,3
Asia y el Pacífico	125	7,3
Europa y Asia Central	28	8,5
Escenario pesimista		
Mundo	515	18,0
Países de ingreso bajo	29	13,2

Países de ingreso mediano bajo	225	22,0
Países de ingreso mediano alto	200	17,0
Países de ingreso alto	65	14,0
África	55	14,7
Américas	100	26,2
Estados Árabes	10	16,1
Asia y Pacífico	305	17,4
Europa y Asia Central	50	15,6
Escenario optimista		
Mundo	160	18,0
Países de ingreso bajo	11	5,1
Países de ingreso mediano bajo	65	6,5
Países de ingreso mediano alto	60	5,2
Países de ingreso alto	24	5,2
África	19	5,0
Américas	38	10,1
Estados Árabes	4	6,0
Asia y Pacífico	85	4,8
Europa y Asia Central	19	5,7

Fuente: Organización Internacional del Trabajo, 2020.

Por su parte, esta figura da a conocer acerca de las proyecciones de la pérdida de horas de trabajo a nivel mundial, durante el cuarto trimestre del 2020, donde las Américas siguen siendo una de las regiones con mayor afectación en el ámbito laboral, en el primer

cuadrante esta región cuanta con un 14,9 % de horas perdidas desde un escenario de referencia, empero, desde un escenario pesimista el porcentaje varía casi el doble con un 26,2%, por último, desde un escenario optimista se muestra con un 10,1%.

Continuando con las muestras del aumento de las horas perdidas de trabajo y desempleo, es fundamental identificar cuáles son las pérdidas de ingreso para las regiones durante los tres trimestres de 2020, para se debe apreciar la siguiente tabla:

Tabla 5

Pérdida de ingresos procedentes del trabajo durante los primeros tres trimestres de 2020, por región y subregión (dólares estadounidenses y porcentajes).

	Pérdida de ingresos procedentes del trabajo (en miles de millones de dólares EE. UU. 2019)	Pérdida de ingresos procedentes del trabajo (porcentaje de los ingresos laborales)	Pérdida de ingresos procedentes del trabajo (porcentaje del PIB)
África	115	10,7	5,2
África del Norte	40	11,8	4,9
África Subsahariana	75	10,2	5,4
Américas	1235	12,1	6,8
América Latina y el Caribe	495	19,3	10,1
América del Norte	735	9,4	5,5
Estados Árabes	45	10,2	3,4
Asia y el Pacífico	870	9,9	4,1
Asia Oriental	480	7,2	3,3
Asia Sudoriental y el Pacífico	140	9,5	3,9
Asia Meridional	250	17,6	8,1
Europa y Asia Central	1205	10,6	6,0

Europa Septentrional, Meridional y Occidental	955	10,7	6,2
Europa Oriental	105	8,0	3,9
Asia Central y Occidental	145	16,3	6,7

Fuente: Organización Internacional del Trabajo, 2020.

Nota: Las pérdidas de los ingresos procedentes del trabajo expresadas en mil millones de dólares estadounidenses se redondean a los 5 mil millones más cercanos. Debido al redondeo, los valores correspondientes a las subregiones podrían no sumar al valor total de la correspondiente región.

En dicha tabla, se puede apreciar la pérdida de ingresos procedentes del trabajo durante los primeros tres trimestres de 2020 que tuvo la región de las Américas con un 1235 en miles de millones de dólares EE. UU, con un 12% de pérdidas de ingresos procedentes del trabajo y con un 6,8% de pérdida de ingresos del trabajo del PBI y, América Latina y el Caribe, con 495 que indica la pérdida de ingresos procedentes del trabajo en miles de millones de dólares EE.UU, lo que en porcentaje significa el 19,3% del total, por último, el 10,1% que representa la pérdida pero en porcentajes del PBI.

En adición, se debe tener presente cuáles fueron las horas pérdidas de trabajo y el estímulo fiscal en américa latina en el año 2020, para lo cual es importante interpretar la siguiente tabla:

Tabla 6

Pérdida de horas de trabajo y estímulo fiscal, a nivel mundial y por región y subregión, promedio de los tres primeros trimestres de 2020 (empleos equivalentes a tiempo completo).

	Horas perdidas (porcentaje del total; parámetro de referencia = T4/2019, ajustado estacionalmente)	Número de empleos ETC perdidos (48 horas semanales) (millones)	Valor de las medidas de estímulo, expresadas como empleos ETC (millones)	Diferencia entre los empleos ETC perdidos y el equivalente ETC de las medidas de estímulo fiscal (millones)	Relación entre el equivalente ETC de las medidas de estímulo con respecto a los empleos ETC perdidos
Mundo	11,7	332	123	209	0,37
África	9,7	36	6	29	0,18
África del Norte	12,1	7	2	5	0,30
África Subsahariana	9,2	28	4	24	0,15
África Central	9,5	5	0	4	0,06
África Oriental	9,3	12	2	11	0,14
África Meridional	11,6	2	1	1	0,38
África Occidental	8,6	9	1	8	0,15
Américas	16,9	63	26	37	0,42
América Latina y el Caribe	20,9	50	10	39	0,21
América Central	22,2	15	1	14	0,05
América del Sur	21,2	50	10	23	0,29
América del Norte	9,9	13	16	-3	1,19
Estados Árabes	10,5	6	1	4	0,25
Asia y el Pacífico	11,1	192	72	120	0,37

Asia Oriental	7,5	61	43	17	0,71
Asia Sudoriental y el Pacífico	10,2	30	14	16	0,47
Asia Sudoriental	10,5	29	13	16	0,44
Asia Meridional	16,2	102	14	87	0,14
Europa y Asia Central	11,1	36	17	19	0,47
Europa Septentrional, Meridional y Occidental	11,3	18	11	7	0,61
Europa Septentrional	9,5	4	2	1	0,65
Europa Meridional	15,7	7	2	6	0,23
Europa Occidental	9,3	6	7	0	1,02
Europa Oriental	8,2	9	5	4	0,54
Asia Central y Occidental	15,5	9	2	8	0,17

Fuente: Organización Internacional del Trabajo, 2020.

En la presente tabla, se logra evidenciar que las Américas, América Latina y el Caribe, América Central y América del Norte siguen siendo las regiones mayormente afectadas por la pandemia, así pues, se muestra que en ambas regiones el número de empleos ETC perdidos en 48 horas semanales son del 50% del total. También se puede apreciar que las regiones que menos empleos han perdido en 48 horas semanales son África Meridional, Europa Septentrional, África Central, Estados Árabes y Europa Occidental.

Por otro lado, y en relación con lo que se ha venido mencionando, en Chile la Ley N°21227 permite el acceso a prestaciones del Seguro de Desempleo de la Ley N°19728,

esto solo en casos excepcionales, y es aplicable en las circunstancias de cierre temporal de empresas que hayan sido por mandato de la autoridad, pactos de suspensión del contrato laboral y estipulaciones sobre la reducción temporal de la jornada. También, previene que el trabajador pase a recibir ingresos que provienen del seguro de cesantía, mientras que el empleador conserva el compromiso de solventar las cotizaciones previsionales y de salud del trabajador (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2020).

De acuerdo Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2020) señala que, en Uruguay, el seguro de paro alcanzó las 86 000 solicitudes en el mes de marzo de 2020, en contraste con un máximo de 16 000 solicitudes mensuales en los años anteriores. Para dar frente a la crisis, este país introdujo además un subsidio especial por desempleo parcial. Así pues, la ventaja de esto es que se mantiene el vínculo laboral, lo que resulta beneficioso para los trabajadores, la empresa y la reactivación económica, puesto que no se pierde el conocimiento específico y tampoco se incurre en los costos del proceso de contratación y búsqueda de empleo.

En cuanto a Barbados el CEPAL (2020) expresa que teniendo en cuenta la posibilidad de que el desempleo se agote rápidamente, el Estado se ha comprometido a adicionar fondos de acuerdo con el espacio fiscal disponible. Incluso, los pagos del seguro de desempleo poseen una duración de hasta seis meses y cubren el 60% del sueldo asegurable. Al mismo tiempo, se ajustó la obligación de presentarse en persona a sus centros de labores de los servicios de empleo servicios de empleo para percibir estas transferencias.

Por su parte, Bahamas optó por un nuevo sistema que permite el pago de las transferencias a través de los empleadores, para acelerar el proceso de desembolso. Además, se estima que el número de favorecidos de esta transferencia se triplicará durante el segundo trimestre del presente año (CEPAL, 2020).

Por otra parte, Actualidad Laboral (2020) afirma que el desempleo a nivel mundial por causa de la pandemia se hace presente con mayor fuerza en la región de América Latina. Por esto, se han estipulado muchas restricciones, entre las cuales están la restricción al comercio, a la vida laboral y al turismo, etc., medidas de contingencia con el fin de tratar

de frenar la propagación de virus, lo cual ha dejado a 41 millones de personas desocupadas en este continente, de acuerdo con el balance de la OIT.

De acuerdo con el INEI citado por Arciniegas (2020) dispone que Chile registró una tasa de desempleo de un 12,2% entre los meses de marzo y mayo, cifra considerada como la más alta en los diez últimos años. De esta forma, el desempleo incrementó en un 4% en comparación al mismo tiempo del año anterior, pese a las medidas de aislamiento en el séptimo país con mayor número de contagios de la Covid-19 en el mundo y el tercero en América latina.

Con relación a otro país vecino como es el caso de Colombia alcanzó un 21,4% de desempleo en el mes de mayo. En otras palabras, las pérdidas de trabajo, al menos según los registros oficiales, se duplicaron en contraste al mismo periodo de 2019, cuando se registró un 10,5%. También, según lo afirma el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), las mujeres continúan siendo las más perjudicadas en el ámbito laboral, con una desocupación del 25,4% en mayo, en comparación al 18,6% de los varones (Arciniegas, 2020).

De la misma forma, la cifra de desempleo en Brasil alcanzó el 12,9% entre los meses de marzo y mayo, siendo esta la más elevada en los dos últimos años, esto según los datos del Instituto Brasileño de Geografía y Estadística. Es más, por primera vez desde el año 2012, menos de la mitad de los habitantes en edad para laborar se quedaron sin empleo. La tasa cayó a un 49,5% en comparación con el 54,55% que tenía en el mismo trimestre del año 2019.

Arciniegas (2020) afirma que, de acuerdo al Instituto Nacional de Estadística y Geografía, México a causa de la pandemia ha sufrido una variación porcentual respecto a la participación económica, ya que en mayo de 2020 fue del 47,4% mientras que en el mismo periodo del año anterior la cifra era de un 60,2%. Incluso es importante señalar que la variación a la disminución de 12 millones de ciudadanos económicamente activos en contraste con marzo se mantuvo debido a la suspensión temporal del trabajo causada por las medidas de distanciamiento social. El mismo autor, señala además sobre la pérdida de empleo formal, donde el número de ciudadanos mexicanos que laboran en el sector

informal se incrementó a unos 22,6 millones de personas en el mes de mayo, lo que significó un aumento del 4,1 con relación al mes de abril. Así que, el Fondo Monetario Internacional ha predicho que el PBI podría reducirse hasta un 10,5% este año, lo que representaría su mayor caída desde la década de 1930.

Por último, Argentina obtuvo las peores cifras de desempleo desde 2006, ya que la desocupación laboral subió al 10,4% en el primer trimestre de 2020. Lo que significa que aumentó 1,5 puntos porcentuales en contraste con el mismo periodo del año 2019, esto de acuerdo con los datos expuestos por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC). Si bien es sabido, en el caso de Argentina existe un contexto de recesión económica en los dos últimos años, la cual sin duda ha sido agravada en los últimos meses de cuarentena. Además, en este marco de pandemia y crisis económica el gobierno de Alberto Fernández, presidente, se decretó una prohibición de los despidos sin causa y se creó un programa, donde el Estado paga como máximo un 50% de los salarios a los trabajadores del sector privado (Arciniegas, 2020).

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Discusión

A continuación, se analizará los resultados obtenidos durante el proceso de investigación considerando los objetivos ya especificados.

El Estado tiene el deber de proteger los derechos fundamentales a fin de salvaguardar el bienestar común. El derecho al trabajo es uno de los más importantes para el desarrollo de la persona. Sin embargo, se podría que la legislación peruana es ambigua en cuanto se refiere a la protección de este, ya que existe gran porcentaje de población que no cuenta con un trabajo pese a haber terminado sus estudios superiores. En ese sentido, Zaldívar (2019) alude que en Lima Metropolitana el 41, 0% de estudiantes que han llevado estudios superiores (completa o incompleta) están desempleados. Así que, es importante tener en cuenta que esa cifra es solo de un parte de la capital, lo que hace creer que, si se tuviese en consideración las demás zonas del país, es probable que la cifra sea aún mayor, esto basándose en que el Perú es un país centralizado.

Ahora bien, en el contexto de la pandemia muchos ámbitos del país se han visto perjudicados, el trabajo es uno de ellos. Empero, el Estado con el fin de evitar que las consecuencias sean aún mayores para este ámbito ha implementado una serie de medidas. De esa forma entró en vigor el Decreto de Urgencia N°026-2020, Decreto de Urgencia N°029-2020, Decreto Supremo N°010-2020, Decreto de Urgencia N°038-2020 y Decreto Supremo N°011-2020-TR. Todos estos desarrollados anteriormente. No obstante, es importante analizar si han cumplido con sus objetivos; es decir, si han sido eficaces o no.

A partir de la figura 1 “comparación de niveles de empleo en el Perú: febrero a marzo de 2019 y 2020: se puede evidenciar que el número de desempleos en 2019 es menor en comparación al 2020, ya que en este último periodo el desempleo disminuyó en un 25% lo que significa que un promedio de 1 241 300 personas, en comparación al 2019. De la misma forma, se evidencia que el desempleo abierto decreció en un 6,4%. Sin embargo, de acuerdo con los datos actualizados por parte el INEI citado en Actualidad Laboral (2020) se observa que cuando el Perú entro en cuarentena (16 de marzo) al 24 de mayo,

la suma de desempleados ascendió a los 4 millones 739 ciudadanos, cabe resaltar que esto sin tener en cuenta a las personas que trabajan para entidades dedicadas a los rubros considerados no esenciales. Entonces, a partir de esto se puede inferir que las medidas no están cumpliendo con su objetivo, lo cual afecta no solo al trabajador, sino también empresas para su correcto funcionamiento. De la misma forma, es primordial que el Estado modifique o busque nuevas estrategias con el fin de asegurar que la población goce satisfactoriamente de este derecho, ya que de acuerdo con el artículo 1 de la C.P.P la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo del Estado y de la sociedad.

De la misma forma, el INEI citado por Arciniegas (2020) informó que, en la ciudad de Lima, en el mes de abril, el 2,3% de los ciudadanos se configuran como no laborables, por lo que la economía del país se redujo en un 40,409%, cifra que representa el peor registro mensual de la historia. Al respecto, se podría afirmar que la economía decayó como consecuencia de la falta de personas trabajando, esto pese a existir medidas que deberían hacer que el impacto sea menor, sin embargo, es todo lo contrario, ello se ve evidenciado en las cifras anteriormente mostradas.

Por otro lado, muchos trabajadores optaron por ser parte de la suspensión perfecta. Según el ministro de Trabajo y Promoción de Empleo, Javier Palacios citado por Andina (2020) afirmó que aproximadamente 22 mil empleados ya son parte de esto, por lo cual ya se encuentran recibiendo 760 soles mensuales. Agregó, además, que ya se han resultado 15 mil solicitudes de suspensión perfecta hasta el mes de agosto, donde cerca del 60% no fueron aprobadas y el 40% sí se llegaron a aprobar. Cabe resaltar que aquellas personas que han recibido dicha mensualidad son porque no perciben un ingreso y se encuentran fuera de planilla. Mientras que, en Uruguay, el seguro paro solo en el mes de marzo alcanzó 86 mil solicitudes, país que además introdujo un subsidio especial por desempleo parcial. Lo que resulta beneficioso, no solo para el entidad y trabajador, sino también para la reactivación económica. En este mismo punto, el gobierno de Barbados se comprometió a que, si el desempleo llega a agotarse rápidamente, va a adicionar fondos de acuerdo con el espacio fiscal disponible, es más, los pagos del seguro de desempleo poseen una duración de máximo seis meses y cubren el 60% del sueldo asegurable (CEPAL, 2020).

En la figura 5, se muestra que la población económicamente activa también ha sufrido variaciones negativas, debido a que se quedaron sin un empleo por la pandemia, donde 4 millones 277 mil personas entre hombres y mujeres se quedaron sin empleo (INEI, 2020). No obstante, en México, solo en el mes de marzo ya existía 12 millones de personas económicamente activos sin empleo. Lo que generó el aumento de trabajadores informales a un 22,6 de ciudadanos en el mes de mayo.

En efecto, respecto con lo ostentado en los dos últimos párrafos, cada nación ha sufrido cifras distintas en cuanto se refiere a la cantidad de desempleados, empero países como Uruguay y Barbados han tenido medidas más beneficiosas para los trabajadores y de así, de cierta forma evitar que la tasa de los desempleados aumente. Respecto al Perú y México, el más afectado ha sido este último, teniendo presente que, en esta nación residen aproximadamente 130 millones de personas. Perú, por su parte, ha implementado una serie de medidas, pero ninguna ha beneficiado en gran medida a los millones de personas que se han quedado sin su trabajo a causa de la pandemia, entonces se considera que se han vulnerado aparte del artículo 1, el art. 22 de C.P.P “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”, como también lo establecido en el art. 23, y 24.

Conclusiones

A modo de conclusión se puede señalar lo siguiente:

Las medidas que el gobierno ha decretado en época de pandemia para la protección del derecho laboral resultaron ineficaces puesto que no están dando los resultados que se esperaban, poco cuanto los índices de afectación a este derecho excedieron significativamente los límites superados.

Asimismo, al no ser eficaces las medidas dictadas por el Estado, entonces significa que el derecho al trabajo no se ha garantizado como se había planteado en un inicio. En ese sentido, el gobierno, no está poniendo en práctica lo que consagra la Constitución Política Peruana en su artículo primero, como también lo consagrado en los arts. 23 “protección y fomento del empleo”; 22 “El Estado y el Trabajo” y 24 “Derechos del trabajador”.

Por último, las medidas que se han implementado en países como Barbados y Uruguay han tenido mejores resultados en comparación a las medidas dadas por el gobierno peruano. Sin embargo, México, ha tenido una cifra mucho mayor en cuanto refiere desempleados en comparación a Perú.

Recomendaciones

El gobierno, en situaciones excepcionales como lo merece el contexto actual debería de adaptar medidas más favorables para los trabajadores y que les ponga a las empresas condiciones más estrictas para que de esta forma les dé a los trabajadores facilidades económicas como: el subsidio de las planillas, etc., pero priorizando la protección de los derechos laborales de los empleados.

Además, podrían adoptar medidas como las que han adoptado Uruguay y Barbados. En el primer caso, el seguro de paro y un subsidio especial por desempleo parcial, lo cual ha resultado beneficioso no solo para la empresa y el trabajador sino también para la reactivación económica; y en el segundo, el gobierno se comprometió a que, si el desempleo llega a agotarse rápidamente, va a adicionar fondos de acuerdo con el espacio fiscal disponible, es más, los pagos del seguro de desempleo poseen una duración de máximo seis meses y cubren el 60% del sueldo asegurable.

REFERENCIAS

Actualidad Laboral. (08 de junio de 2020). Efectos laborales de la pandemia por la COVID-19 en el Perú. Incertidumbre y desafíos. Recuperado de <https://actualidadlaboral.com/efectos-laborales-de-la-pandemia-por-la-covid-19-en-el-peru/>

Altamirano, A., Azuara, O., & Gonzales, s. (abril de 2020). Políticas Sociales en Respuestas al Coronavirus. Recuperado de https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/C%C3%B3mo_impactar%C3%A1_la_COVID-19_al_empleo_Posibles_escenarios_para_Am%C3%A9rica_Latina_y_el_Caribe.pdf

Guerrero, V. (2015). Manual del Derecho del Trabajo (1. ed.). Lima: Lex & Iuris.

Andina. (21 de agosto de 2020). Suspensión perfecta: 22, 000 trabajadores ya reciben S/760 por pandemia. Recuperado de <https://andina.pe/agencia/noticia-suspension-perfecta-22000-trabajadores-ya-reciben-s-760-pandemia-810820.aspx>

Arce, G. (2006). Estabilidad laboral y contratos temporales. Lima: Fondo Editorial PUCP.

Arciniegas, Y. (02 de julio de 2020). OIT: América Latina es la región con más empleos perdidos por cuenta de la pandemia. France24. Recuperado de <https://www.france24.com/es/20200701-oit-latinoamerica-desempleo-economia-pandemia-covid19>

Bonilla, L., Flores, L., Hermida, D., Lasso, F., Morales, L., Pulido, K., y otros. (2020). El mercado laboral: Desempeño a febrero y estimación del impacto de la Emergencia Sanitaria. Reportes del Mercado Laboral, 17.

Boza Pro, G. (2014). Surgimiento, Evolución y Consolidación del Derecho del Trabajo. THEMIS 65, 16.

Chávez F. (2012). El contrato de trabajo a tiempo parcial y su regulación en el proyecto de la ley general del trabajo. *Soluciones Laborales*, 23-28.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2020). *El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19)*. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45557/4/S2000307_es.pdf

Comisión Presidencial Coordinadora de la política del Ejecutivo en materia de Derechos Humanos (COPREDEH). (s.f de 2011). Pacto de Derechos Económicos Sociales y Culturales. Obtenido de <http://www.corteidh.or.cr/tablas/28142.pdf>

Conexión ESAN. (24 de abril de 2020). Impacto del COVID-19 en el empleo en el Perú. Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2020/04/24/impacto-del-covid-19-en-el-empleo-en-el-peru/>

Constitución Política del Perú. (2012). Lima, Perú: Corporación Editora Chirrey S.A.

Dedios Córdova, C. S. (noviembre de 2014). El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, según la OIT: aplicación de los principios en el Perú. tesis para obtener el título profesional de Abogado. Piura: Universidad de Piura.

Del Campo Gaytan, T. J. (2014). La Configuración del Derecho a la seguridad y salud en el trabajo, a partir de los elementos que conforman la seguridad y salud en el trabajo, su regulación normativa y su análisis en la ley N° 29783 y su modificatoria por la ley N° 30222. Tesis para obtener el título de Magíster en Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Lima, Lima, Perú: Universidad Católica del Perú.

Diccionario Real Academia Española. (2019). Real Academia Española. Obtenido de <https://dle.rae.es/trabajo>

Diez Piccaso, L. M. (1988). Concepto de Ley y Tipos de Leyes. *Revista Española de Derecho Constitucional*, 48.

Dirección de Educación y Doctrina PNP. (2014). *Reglamento del Proceso de Admisión*. Lima: DEYD.

El Peruano. (13 de abril de 2020). Decreto de Urgencia 038-2020. **DECRETO DE URGENCIA QUE ESTABLECE MEDIDAS COMPLEMENTARIAS PARA MITIGAR LOS EFECTOS ECONÓMICOS CAUSADOS A LOS TRABAJADORES Y EMPLEADORES ANTE EL COVID-19 Y OTRAS MEDIDAS.**

El Peruano. (15 de marzo de 2020). Decreto Supremo N° 044-2020-PCM. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566448/DS044-PCM_1864948-2.pdf

García, A. (2011). *Jornada, horario de trabajo y horas extras*. Lima: Gaceta Jurídica.

Gestión. (12 de abril de 2020). *Conciertos, cines, eventos deportivos y otros van a quedar postergadas todo el año por coronavirus*. Recuperado de <https://gestion.pe/peru/politica/coronavirus-peru-conciertos-cines-eventos-qa<adeportivos-y-otros-van-a-quedar-postergadas-todo-el-ano-por-coronavirus-zeballos-nndc-noticia/?ref=gesr>

Gestión. (18 de abril de 2020). *La educación virtual en el país: ¿está funcionando?* Recuperado de <https://gestion.pe/opinion/la-educacion-virtual-en-el-pais-esta-funcionando-noticia/>

Gorriti, G. (29 de mayo de 2020). “El shock sanitario”. *IDL Reporteros*. Recuperado de <https://www.idl-reporteros.pe/el-martillo-y-el-bisturi/>

Huaman., E. (noviembre de 2009). *El Contrato Laboral a tiempo parcial. Deficiencias e incongruencias de una insuficiente regulación*. *Diálogo con la Jurisprudencia*, 251-263.

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (05 de mayo de 2020). Situación del mercado laboral en Lima Metropolitana. Obtenido de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/05-informe-tecnico-n05_mercado-laboral-feb-mar-abr.2020.pdf

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020). Comportamiento de la Economía Peruana en el Segundo Trimestre de 2020. Recuperado de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/boletin_pbi_trimestral_iit_2020.pdf

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020). Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana. Recuperado de <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/09-informe-tecnico-mercado-laboral-jun-jul-ago-2020.pdf>

La República. (21 de abril de 2020). Cuarentena por coronavirus: 4 ventajas que ofrece el trabajo remoto. Recuperado de <https://larepublica.pe/apunte-educativo/2020/04/21/cuarentena-por-coronavirus-4-ventajas-que-ofrece-el-trabajo-remoto/>

Lalanne, J. (Julio de 2015). Los Principios del Derecho del Trabajo. Segunda Época, p.44.

Latina. (06 de junio de 2020). González Izquierdo: “El Gobierno debe apoyar a trabajadores con suspensión perfecta”. Recuperado de <https://www.latina.pe/noticias/90/politica/gonzalez-izquierdo-el-gobierno-debe-apoyar-a-trabajadores-con-suspension-perfecta>

Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo. (01 de octubre de 1996). Decreto Legislativo N° 854. Obtenido de http://www.cormeseinsac.com/media_dievia/uploads/normas/35-.pdf

Lora, G. (08 de mayo de 2020). El trabajo remoto llegó para quedarse. Damma. Recuperado de <https://www.damma.com.pe/el-trabajo-remoto-llego-para-quequedarse/>

Marti Amengual , G., Sanz Gallen, P., & Arimany Manzo, J. (2020). Valoración medicolegal de la infección por COVID-19 en el ámbito laboral. Revista Española de medicina legal, 7.

Mejia , R. (2012). La regulación del tiempo de trabajo. Ius Et Veritas.

Muy, E. (enero de 2020). Los riesgos laborales en la Modalidad del teletrabajo en Ecuador. tesis para optar al grado de Magíster en derecho laboral y seguridad social. Cuenca, Ecuador: Universidad de Cuenca.

Neffa, J. (sf). El trabajo humano. Buenos aires, México: Lumen Humanitas.

Ojo Público. (04 de octubre de 2020). Más de la mitad de los empleos formales perdidos en pandemia fueron por suspensión perfecta. Recuperado de <https://ojo-publico.com/2140/el-55-del-empleo-formal-se-perdio-por-suspension-perfecta>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (S.f). Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos. Obtenido de http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL_ID=26059&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html

Organización Internacional del Trabajo. (2020). La COVID-19 y el mundo del trabajo. Sexta edición. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_755917.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (S.f). Historia de OIT.

Organización Mundial de la Salud. (05 de enero de 2020). Preparación y respuesta ante emergencias - Neumonía de causa desconocida - China. Obtenido de <https://www.who.int/csr/don/05-january-2020-pneumonia-of-unkown-cause->

china/es/?fbclid=IwAR0CJfnKEshpJxvVDV_ym1GxK50iS1klTdB04C31ZX__
GPUkTuUYrqsAlko

Pinzón, E. R. (30 de abril de 2020). Análisis Carolina. Madrid, España.

Policía Nacional del Perú. (2018). Prospecto de admisión para la Escuela de Oficiales de la Policía Nacional del Perú. Lima: PNP.

Ponce D., R. (2014). Problemática de la jornada a tiempo parcial en la contratación a plazo determinado de los docentes en condición de “contratados” de las Universidades UCV, UPN y UPAO de la ciudad de Trujillo en el periodo 2011-2013. Tesis de Título de Abogada. Trujillo, Perú: Universidad Privada Antenor Orrego.

Quesada, R. (1998). Manual de derecho del trabajo. Madrid: Centro de Estudios Ramon Areces.

Quispe Limpe, L. G. (2017). La jornada de trabajo del contrato a tiempo parcial en el derecho laboral peruano. tesis para optar el título profesional de Abogado. Cuzco, Cusco, Perú: Universidad Andina del Cusco.

Rivera Tantaruna, A. (2017). La Vulneración de los Derechos Laborales por Parte Tribunal Constitucional en aplicación del precedente vinculante del Expediente (Tesis de pregrado). Facultad de Derecho y Ciencia Política - Universidad Ricardo Palma -.

Toyama, J. (2005). Instituciones del Derecho Laboral (2^oed). Lima: Gaceta Jurídica.

Valderrama, L., Garcia, I., & Paredes, A. (2015). Sistema de Legislación Laboral. Lima: Gaceta Jurídica.

Zaldívar, D. (2019). “Análisis de la población desempleada con experiencia laboral en Lima Metropolitana dispuesta a obtener capacitación vía internet” (Tesis para optar el grado de Magister Scientiae). Universidad Nacional Agraria La Molina,

Lima. <http://repositorio.lamolina.edu.pe/bitstream/handle/UNALM/4277/zaldivar-pena-doris-adriana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

ANEXO N° 01

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA PRESENTACION DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

El asesor, Guisseppi Paul Morales Cauti, Docente de la Universidad Privada del Norte Facultad de Derecho y Ciencia Políticas, Carrera Profesional de DERECHO, ha realizado el seguimiento del proceso de formulación y desarrollo de la investigación de los estudiantes:

- Edgar Gonzales Loayza

Por cuanto, **CONSIDERA** que el trabajo de investigación titulado: LA REGULACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL Y SU IMPACTO EN EL DERECHO AL TRABAJO EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA. UN ANÁLISIS DESDE LA LEGISLACIÓN COMPARADA, para aspirar al título profesional por la Universidad Privada del Norte, reúne las condiciones adecuadas, por lo cual **AUTORIZA** a los interesados para su presentación.

Dr. Giuseppe Paul Morales Cauti
Asesor

ANEXO N° 2

ACTA DE SUSTENTACION DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

El comité del trabajo de investigación, designado mediante Resolución de Dirección Académica ha procedido a realizar la evaluación del trabajo de investigación del estudiante Edgar Gonzales Loayza; para aspirar al título profesional con el trabajo de investigación: “LA REGULACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL Y SU IMPACTO EN EL DERECHO AL TRABAJO EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA. UN ANÁLISIS DESDE LA LEGISLACIÓN COMPARADA”. Por cuanto, CONSIDERA que el trabajo de investigación titulado.

Luego de la revisión del trabajo en forma y contenido los miembros del jurado acuerdan:

Aprobación por unanimidad

Calificativo:

Excelente [18 – 20]

Sobresaliente [15 – 17]

Buena [13 – 14]

Aprobado

Desaprobado

Firma de conformidad

Haga clic o pulse aquí para escribir
texto.

ANEXO N° 03

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“LA REGULACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL Y SU IMPACTO EN EL DERECHO AL TRABAJO EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA. UN ANÁLISIS DESDE LA LEGISLACIÓN COMPARADA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	DEFINICION CONCEPTUAL	METODOLOGIA
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál ha sido la naturaleza y el contenido de la regulación laboral dictada en épocas de pandemia desde la perspectiva del derecho al trabajo en el Perú y en el extranjero?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la naturaleza y el contenido de la regulación laboral dictada en épocas de pandemia desde la perspectiva del derecho al trabajo en el Perú y en el extranjero.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>La regulación de la relación laboral dictada en época de pandemia por el gobierno peruano no ha tomado en cuenta la magnitud del problema provocado por la pandemia de tal manera que su naturaleza y contenido no se ajusta a la necesidad de protección del derecho al trabajo ni de la empresa; esta situación se evidencia también en países de Latinoamérica.</p>	<p>La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha manifestado la importancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo en el sentido que:</p> <p><i>[...] Las disposiciones fundamentales de las normas internacionales del trabajo relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo (SST), las modalidades de trabajo, la protección de categorías específicas de trabajadores, la no discriminación, la seguridad social o la protección del empleo es una garantía de que los trabajadores, los empleadores y los gobiernos pueden mantener unas condiciones de trabajo decente mientras se ajustan a las consecuencias socioeconómicas de la pandemia de COVID-19... que casi la mitad de la población activa mundial, unos 1600</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tipo de Investigación: El trabajo que presentamos es del tipo básico, en razón que hemos interpretado conceptos, características, elementos lo que nos ha permitido desarrollar conocimiento particular. ▪ Metodología de investigación: Se empleará los siguientes métodos: Investigación cualitativa y descriptivo-explicativa. ▪ Diseño de la Investigación: Diseño fenomenológico, pues se observará los hechos o fenómenos tal cual suceden en la realidad; asimismo, se recolectará datos de un determinado momento ya que la

			<p><i>millones de trabajadores que laboran en el sector informal, están en riesgo de perder sus medios de subsistencia debido al constante descenso del número de horas trabajadas a causa del brote del COVID-19. (2020, s/p)</i></p>	<p>finalidad será determinar las variables, analizar su incidencia e interrelación en momentos dados.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Población y muestra (es lo mismo para este caso)
<p>Problema Específicos</p> <p>¿De qué manera la regulación de la relación laboral dictadas por el gobierno peruano, en épocas de pandemia, garantiza el derecho al trabajo en el Perú y cuál es la orientación que ha tenido la regulación en otros Estados?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>Analizar si la regulación de la relación laboral dictadas por el gobierno peruano, en épocas de pandemia, garantiza el derecho al trabajo en el Perú y, ¿cuál es la orientación que ha tenido la regulación en otros Estados?</p>	<p>Hipótesis Específicas</p> <p>La regulación de la relación laboral en épocas de pandemia dictadas por el gobierno peruano ha sido deficiente e ineficaz en relación a la protección de los derechos del trabajador; de tal manera que millones de trabajadores han sido afectados en sus derechos laborales y despedidos de sus centros de trabajo; un problema similar ha ocurrido en otros Estados de Latinoamérica.</p>	<p>Según la Constitución Política del Perú, en su artículo 22 establece que: “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”. (Constitución Política del Perú, 2012)</p>	<p>07 abogados especialista en Derecho Registral y Civil del Registro de Propiedad Inmueble de la Zona Registral N° IX-Sede Lima, así como 08 abogados litigantes especialistas en derecho Civil; 05 resoluciones judiciales emitidas por la Corte de Justicia de Lima; 05 resoluciones Administrativas emitidas por el Tribunal Registral,</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Técnicas: Análisis de la fuente documental, entrevista, análisis de la legislación nacional, análisis de la jurisprudencia nacional. ▪ Instrumentos: Fichas de análisis de fuente documental, guía de entrevista.
<p>¿Cuál ha sido el impacto de la regulación en materia laboral en época de pandemia en el Perú y en Latinoamérica?</p>	<p>Analizar el impacto de la regulación en materia laboral en época de pandemia en el Perú y en Latinoamérica.</p>	<p>La regulación de la relación laboral, dictada en época de pandemia, por el gobierno peruano ha beneficiado significativamente a las grandes empresas que han tenido la facilidad de despedir a sus trabajadores sin que</p>		

		haya operado los mecanismos idóneos que implementó el Estado en el Perú. En el extranjero ocurrió situación similar en algunos Estados; provocando la flexibilización laboral que viene perjudicando a los trabajadores.		
--	--	--	--	--