

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS



TESIS

**“LA VIABILIDAD DE LA REDUCCIÓN UNILATERAL DE LA
REMUNERACIÓN EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA EN LAS
EMPRESAS PRIVADAS HUÁNUCO-2020”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR: Huaroc Orellana, Victor Raul

ASESOR: Chamoli Falcon, Andy Williams

HUÁNUCO – PERÚ

2022

U

D

H

**TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:**

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Derecho civil
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Derecho

Disciplina: Derecho

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título

Profesional de Abogado

Código del Programa: P33

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 41988959

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 43664627

Grado/Título: Doctor en gestión empresarial

Código ORCID: 0000-0002-2758-1867

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Espinoza Cañoli, Ena Armida	Maestro en derecho, con mención en ciencias penales	22425372	0000-0002-5243-1182
2	Peralta Baca, Hugo Baldomero	Abogado	22461001	0000-0001-5570-7124
3	Orellana Rodríguez, Amadeo Mario	Abogado	30143642	0000-0002-9681-2593



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las11:00 am...horas del día **18 del mes de Abril** del año dos mil veintidós, en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron el Sustentante y el Jurado calificador mediante plataforma virtual Google meet integrado por los docentes:

- | | |
|---|----------------------|
| ➤ MTRA. ENA ARMIDA ESPINOZA CAÑOLI | : PRESIDENTA |
| ➤ ABOG. HUGO BALDOMERO PERALTA BACA | : SECRETARIO |
| ➤ ABOG. MARIO AMADEO ORELLANA RODRIGUEZ | : VOCAL |
| ➤ MTRO. ALFREDO MARTEL SANTIAGO | : JURADO ACCESITARIO |
| ➤ DR. ANDY WILLIAMS CHAMOLI FALCON | : ASESOR |

Nombrados mediante la Resolución N° 598-2022-DFD-UDH de fecha 12 de Abril del 2022, para evaluar la Tesis intitulada:; **“LA VIABILIDAD DE LA REDUCCION UNILATERAL DE LA REMUNERACION EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA EN LAS EMPRESAS PRIVADAS HUÁNUCO-2020”** presentado por el Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas, **VICTOR RAUL HUAROC ORELLANA** para optar el Título profesional de Abogado.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: Exposición y Absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del jurado

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a).....**APROBADO**.....por.....**UNANIMIDAD**.....con el calificativo cuantitativo de....**16**...y cualitativo de.....**BUENO (Art. 47)**.

Siendo las...**12:46 am**.....horas del día **18 del mes de Abril** del año dos mil veintidós los miembros del jurado calificador Ratificados firman la presente Acta en señal de conformidad.


Mtra. ENA ARMIDA ESPINOZA CAÑOLI
Presidenta


Abog. Hugo Baldomero. Peralta Baca
Secretario


Abog. Mario Amadeo Orellana Rodriguez
Vocal

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

RESOLUCIÓN N° 598-2022-DFD-UDH Huánuco, 12 de Abril del 2022

Visto, la solicitud con ID: 000001044, **presentado** por el Bachiller **VICTOR RAUL HUAROC ORELLANA** quien solicita se señale fecha y hora para sustentar el Trabajo de Investigación (Tesis) intitulado **"LA VIABILIDAD DE LA REDUCCIÓN UNILATERAL DE LA REMUNERACIÓN EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA EN LAS EMPRESAS PRIVADAS HUÁNUCO-2020"** para optar el Título Profesional de Abogado; y

CONSIDERANDO:

Que, según Resolución N° 1392-2021 -DFD-UDH de fecha 21/SET/21 se nombran Jurados revisores del Informe Final del Trabajo de Investigación a los docentes Mtra Ena Armida ESPINOZA CAÑOLI, Abog. Hugo Baldomero PERALTA BACA y Abog. Mario Amadeo ORELLANA RODRIGUEZ;

Que, mediante Resolución N° 314-2022-DFD-UDH de fecha 07/MAR/22 se aprueba el Informe Final del Trabajo de Investigación intitulado **"LA VIABILIDAD DE LA REDUCCIÓN UNILATERAL DE LA REMUNERACIÓN EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA EN LAS EMPRESAS PRIVADAS HUÁNUCO-2020"** del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Huánuco;

Que, con Resolución N° 387-2022-DFD-UDH de fecha 16/MAR/22 se declara apto al Bachiller para sustentar la tesis.

Que, debido al estado de Emergencia Sanitaria Nacional a consecuencia del COVID-19 la Sustentación de la Tesis se hará de manera virtual cumpliendo con las exigencias del Reglamento de Grados y Títulos;

Estando a lo dispuesto en el Capítulo VI del Reglamento General de Grados y Títulos a lo establecido en el Art. 68° de la Nueva Ley Universitaria N° 3220; inc. N) del Art. 44° del Estatuto de la Universidad de Huánuco y la Facultad contemplada en la Resolución N° 795-18-R-CU-UDH de fecha 13/JUL/18 y Resolución N° 001-2021-R-AU-UDH del 05/ENE./21;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- DESIGNAR a los miembros del Jurado calificador del Trabajo de Investigación para examinar al Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Huánuco **VICTOR RAUL HUAROC ORELLANA** para optar el Título Profesional de Abogado por la modalidad de Sustentación del Trabajo de Investigación a los siguientes docentes:

- | | |
|---|---------------------------|
| o Mtra. Ena Armida ESPINOZA CAÑOLI | PRESIDENTA |
| o Abog. Hugo Baldomero PERALTA BACA | SECRETARIO |
| o Abog. Mario Amadeo ORELLANA RODRIGUEZ | VOCAL |
| o Mtro. Alfredo MARTEL SANTIAGO | JURADO ACCESITARIO |
| o Dr. Andy Williams CHAMOLI FALCON | ASESOR |

El acto de Sustentación se realizará el día 18 de Abril del año 2022 a horas 11:00 am, mediante la Plataforma Virtual Google meet.

Regístrese, comuníquese y archívese



Distribución.- Exp-Grad.- Interesado.- Jurados.- FCB/gtc

DEDICATORIA

A Dios todo poderoso, por permitirme alcanzar las metas que me he propuesto y la culminación de mi carrera. A mi familia, por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, valores, su cariño y apoyo constante

AGRADECIMIENTO

Mi más profundo y sincero agradecimiento a la universidad de Huánuco en referencia a su decano, catedráticos, planta académica y administrativos por la preocupación permanente en mejorar la educación peruana impartiendo y compartiendo conocimientos y experiencias.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE GRÁFICOS	IX
RESUMEN.....	XI
ABSTRACT.....	XII
INTRODUCCIÓN	XIII
CAPÍTULO I.....	15
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	15
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	16
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	16
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	16
1.3. OBJETIVO GENERAL	17
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	17
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
1.5.1. TEÓRICA	17
1.5.2. METODOLÓGICA	17
1.5.3. INSTITUCIONAL	17
1.6. LIMITACIONES	18
1.6.1. LIMITACIÓN BIBLIOGRÁFICA.....	18
1.6.2. LIMITACIÓN DE TEMPORALIDAD	18
1.6.3. LIMITACIÓN DE INVESTIGACIÓN DE CAMPO	18
CAPÍTULO II.....	19
MARCO TEÓRICO	19
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
2.1.1. ANTECEDENTES LOCALES	19
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	19
2.1.3. ANTECEDENTES INTERNACIONALES.....	21
2.2. BASES TEÓRICAS	24

2.2.1.	LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN EL PERÚ	24
2.2.2.	LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN EL ESTADO SOCIAL Y DEMOCRÁTICO DE DERECHO	25
2.2.3.	LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, EMPLEO PÚBLICO Y FUNCIÓN PÚBLICA	26
2.2.4.	EXISTENCIA DIVERSOS REGÍMENES JURÍDICOS DEL EMPLEO EN LA ADMINISTRACIÓN PUBLICA.....	27
2.2.5.	LA TEORÍA GENERAL DEL PROCESO Y EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO	33
2.2.6.	PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL LABORAL EN LA LEY Nº 29497	35
2.2.7.	LOS DERECHOS LABORALES EN EL EMPLEO PÚBLICO ...	46
2.2.8.	CONTRATO DE TRABAJO Y FIGURAS AFINES	51
2.2.9.	CLASES DE CONTRATOS LABORALES	54
2.3.	DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	57
2.4.	HIPÓTESIS	57
2.4.1.	HIPÓTESIS GENERAL	57
2.4.2.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	58
2.5.	VARIABLES.....	58
2.5.1.	VARIABLE INDEPENDIENTE	58
2.5.2.	VARIABLE DEPENDIENTE	58
2.6.	PARALIZACIÓN DE VARIABLES (DIMENSIONES E INDICADORES).....	59
CAPÍTULO III.....		60
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		60
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN	60
3.1.1.	ENFOQUE	60
3.1.2.	ALCANCE O NIVEL	61
3.1.3.	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.	61
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA	62
3.2.1.	POBLACIÓN	62
3.2.2.	MUESTRA.....	62
3.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	62
3.3.1.	TÉCNICAS	62

3.3.2. INSTRUMENTOS.....	63
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	63
CAPÍTULO IV	64
RESULTADOS	64
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS	64
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS ..	74
CAPÍTULO V	75
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	75
5.1. PRESENTACIÓN DE LA CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN	75
CONCLUSIONES	77
RECOMENDACIONES	78
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	79
ANEXOS.....	80

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 ¿cree usted que, tras la declaratoria del Decreto Supremo N° 008-2020-SA, empezaron los problemas de remuneración como recorto de personal y bajas compensaciones por parte de la empresa en donde trabaja?	64
Tabla 2 ¿Usted cree que se ha utilizado correctamente las medidas de prevención y control para evitar la propagación del Covid 19 en el ámbito laboral?	65
Tabla 3 ¿La Declaratoria de Estado de Emergencia Nacional ha sido factor determinante para el poco ingreso y a veces escaso de la remuneración en su centro de trabajo?	66
Tabla 4 ¿fueron efectivas las restricciones en el ámbito de la actividad comercial, actividades culturales, establecimientos y actividades recreativas, hoteles y restaurantes?	67
Tabla 5 ¿Los que tuvieron su contrato a plazo indeterminado sufrieron las consecuencias de la declaratoria del Decreto Supremo N° 008-2020-SA, empezando así los problemas de remuneración?	68
Tabla 6 ¿Los que tuvieron su contrato a tiempo parcial sufrieron las consecuencias de la declaratoria del Decreto Supremo N° 008-2020-SA, empezando así los problemas de remuneración?	69
Tabla 7 ¿Los que tuvieron su contrato a plazo fijo o sujetos a modalidad sufrieron las consecuencias de la declaratoria del Decreto Supremo N° 008-2020-SA, empezando así los problemas de remuneración?	70
Tabla 8 ¿Los demandantes y en su caso que demandó por el concepto de reducción de remuneración en sus respectivas empresas, son los que el monto mínimo no supera los \$1,200.00 (mil doscientos nuevos soles con cero céntimos)?	71
Tabla 9 ¿Usted considera que la remuneración actual le es suficiente para cubrir las necesidades de su hogar?	72

Tabla 10 ¿Cree usted que debería existir un acuerdo entre el empleador y su trabajador para que pueda proceder la reducción de la remuneración, a pesar de estar en los tiempos de pandemia?.....	73
---	----

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 ¿cree usted que, tras la declaratoria del Decreto Supremo N° 008-2020-SA, empezaron los problemas de remuneración como recorto de personal y bajas compensaciones por parte de la empresa en donde trabaja?	64
Gráfico 2 ¿Usted cree que se ha utilizado correctamente las medidas de prevención y control para evitar la propagación del Covid 19 en el ámbito laboral?	65
Gráfico 3 ¿La Declaratoria de Estado de Emergencia Nacional ha sido factor determinante para el poco ingreso y a veces escaso de la remuneración en su centro de trabajo?	66
Gráfico 4 ¿fueron efectivas las restricciones en el ámbito de la actividad comercial, actividades culturales, establecimientos y actividades recreativas, hoteles y restaurantes?	67
Gráfico 5 ¿Los que tuvieron su contrato a plazo indeterminado sufrieron las consecuencias de la declaratoria del Decreto Supremo N° 008-2020-SA, empezando así los problemas de remuneración?	68
Gráfico 6 ¿Los que tuvieron su contrato a tiempo parcial sufrieron las consecuencias de la declaratoria del Decreto Supremo N° 008-2020-SA, empezando así los problemas de remuneración?	69
Gráfico 7 ¿Los que tuvieron su contrato a plazo fijo o sujetos a modalidad sufrieron las consecuencias de la declaratoria del Decreto Supremo N° 008-2020-SA, empezando así los problemas de remuneración?	70
Gráfico 8 ¿Los demandantes y en su caso que demando por el concepto de reducción de remuneración en sus respectivas empresas, son los que el monto mínimo no supera los \$1,200.00 (mil doscientos nuevos soles con cero céntimos?	71
Gráfico 9 ¿Usted considera que la remuneración actual le es suficiente para cubrir las necesidades de su hogar?	72

Gráfico 10 ¿Cree usted que debería existir un acuerdo entre el empleador y su trabajador para que pueda proceder la reducción de la remuneración, a pesar de estar en los tiempos de pandemia?.....73

RESUMEN

El presente estudio titulado, La Viabilidad de la Reducción Unilateral de la Remuneración en el Contexto de la Pandemia en las Empresas Privadas en la Ciudad de Huánuco, Periodo 2020, tuvo como objetivo conocer si la reducción de la remuneración, sin previo acuerdo de las partes (trabajador y empleador), implican en la atención y va en contra de la subsistencia, limitando su acceso a los bienes y servicios de primera necesidad por la falta de financiamiento económico.

El método e investigación usado fue el cuantitativa y no experimental por el procesamiento de la información numérica y estadístico. La muestra de estudio consistió en expedientes y 10 personas conocedoras e informadas sobre el tema materia de investigación, es decir, relacionados con la reducción unilateral de la remuneración en el contexto de la pandemia en las empresas en la ciudad de Huánuco.

Utilizando el cuestionario para poder llegar a las conclusiones y las recomendaciones sobre la reducción de la remuneración, sin previo acuerdo de las partes. Por consiguiente y de acuerdo a las tabla N° 3, 6, 8 y 9; se analiza la explicación y relación la reducción de la remuneración y su implicancia contra la subsistencia; donde el valor calculado de Chi cuadrado es de 4.889 para grados de libertad del diseño muestral y significancia de 0.558; por lo que con una probabilidad de error mayor al 5%, por lo que con una probabilidad de error mayor al 5% se admite que la reduccion de la remuneracion y sus implicacnaias contra la subsitencia y el escaso vinculo laboral en este contexto de la Pandemia del Covid 19 en la ciudad de Huánuco.

Palabras clave: Viabilidad, Contrato, Pandemia, Decreto, Reducción

ABSTRACT

The present study entitled, The Viability of the Unilateral Reduction of Remuneration in the Context of the Pandemic in Private Companies in the City of Huánuco, Period 2020, aimed to know if the reduction of remuneration, without prior agreement of the parties (worker and employer), involved in care and goes against subsistence, limiting their access to essential goods and services due to the lack of financial financing.

The method and research used was quantitative and not experimental for the processing of numerical and statistical information. The study sample consisted of files and 10 knowledgeable and informed people on the subject matter of investigation, that is, related to the unilateral reduction of remuneration in the context of the pandemic in companies in the city of Huánuco.

Using the questionnaire to be able to reach conclusions and recommendations on the reduction of remuneration, without prior agreement of the parties. Consequently, and according to table Nos. 3, 6, 8 and 9; The explanation and relationship of the reduction in remuneration and its implication against subsistence is analyzed; where the calculated value of Chi square is 4.889 for degrees of freedom of the sample design and significance of 0.558; Therefore, with a probability of error greater than 5%, so with a probability of error greater than 5%, it is admitted that the reduction in remuneration and its implications against subsistence and the scarce labor link in this context of the Pandemic of Covid 19 in the city of Huánuco.

Keywords: Feasibility, Contract, Pandemic, Decree, Reduction

INTRODUCCIÓN

Este trabajo habla sobre la Viabilidad de la Reducción Unilateral de la Remuneración en el Contexto de la Pandemia en las Empresas Privadas en la Ciudad de Huánuco, Periodo 2020.

Tiene como objetivo revisar las bases conceptuales, los antecedentes, su tipología lo relacionado con la administración pública, los regímenes de la administración, etc. y todo lo relacionado para poder investigar nuestro problema planteado. La administración pública en el Perú se ha desarrollado y evolucionado en diferentes procesos históricos, pasando por el incanato; cuya organización del imperio incaico fue admirable, tanto para la nobleza como para el pueblo, posteriormente por el virreinato donde se trató de organizar una maquinaria administrativa.

En diciembre de 2019 se inició el brote epidémico más largo de la historia conocido como Coronavirus o COVID-19, lo que inicialmente empezó como un brote epidémico local en la ciudad de Wuhan al Sur de China, se ha convertido en una pandemia afectando a miles de ciudades y países en todo el mundo, cuya solución se dará al descubrir y aplicar la vacuna para dicho virus.

Los Coronavirus (CoV) son una amplia familia de virus que pueden causar diversas afecciones, desde el resfriado común hasta enfermedades más graves, como ocurre con el coronavirus causante del síndrome respiratorio de Oriente Medio (MERS-CoV) y el que ocasiona el síndrome respiratorio agudo severo (SRAS-CoV). El que se padece, hoy en día, es un nuevo Coronavirus, cuya cepa de coronavirus no se había encontrado antes en el ser humano (OMS, 2020, s/p, en Línea)

El gobierno peruano fue uno de los primeros en Latinoamérica en tomar medidas contra la COVID-19, declarando Estado de Emergencia Nacional mediante el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM el 15 de marzo del presente año (Gob.pe, 2020, s/p, en línea). Con la finalidad de proteger a la población de contagios masivos, sin embargo, hubo personas que desobedecieron la

norma de inmovilización social obligatoria (cuarentena) produciendo de esta manera una alta ola de contagios en Lima Metropolitana. Debido a esta inmovilización social, muchas personas perdieron sus empleos y otros les redujeron la remuneración que normalmente percibían, acarreado el desabastecimiento de su familia

Sin embargo, con el transcurso de los meses se han evidenciado los avances en cuanto a la reactivación económica, en sectores como restaurantes, comercios, transporte urbano, transporte interprovincial, teniendo presente el cumplimiento de protocolos emitidos por el Ministerio de Salud (MINSA).

Por otro lado, debido al impacto generado por la COVID-19 se han dictado medidas económicas por parte del Gobierno peruano para reducir dicho impacto en la economía peruana, sin embargo, es importante analizar las medidas laborales, así como la modalidad del trabajo remoto. Es por ello que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2020) aprobó el Decreto de Urgencia N° 038-2020 que tiene como objetivo lo siguiente: 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 de la COVID-19, así como preservar los empleos de dichos trabajadores. (MTPE, p.1, en línea)

Los resultados de la investigación han permitido demostrar que la reducción de la remuneración, sin previo acuerdo de las partes (trabajador y empleador), implican en la atención y va en contra de la subsistencia, limitando su acceso a los bienes y servicios de primera necesidad por la falta de financiamiento económico.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

A raíz del Decreto Supremo N° 008-2020-SA, de fecha 11 de marzo del 2020, mediante la cual se declara en emergencia sanitaria a nivel nacional por el plazo de 90 días calendarios y dicta medidas de prevención y control de Covid-19, asimismo en el Decreto Supremo mencionado en líneas anteriores, en su artículo 2º dispone diversas medidas de prevención y control para evitar la propagación del Covid-19.

Así también mediante el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, de fecha 15 de marzo de 2020, en su artículo 1º decreta Estado de emergencia Nacional por el plazo de 15 días calendarios y dispone el aislamiento social obligatorio por las graves circunstancias que afectan a la vida en la Nación a consecuencia del brote del Covid-19 y esto nos conlleva a la suspensión del ejercicio de Derechos Constitucionales (la libertad, inviolabilidad del domicilio, a la libertad de reunión, etc.), se restringe las diversas actividades comerciales, actividades culturales, establecimientos y actividades recreativas, hoteles y restaurantes; cierre temporal de las fronteras y se restringe el transporte en el territorio nacional, así se establece en su artículo 4º se dispone la circulación por vías públicas para la prestación y acceso a los servicios y bienes básicos.

En el marco del estado de emergencia que tuvo inicio el 16 de marzo del 2020 y sus ampliaciones mediante diversos decretos, se reconoce la paralización de la economía Nacional por la poca actividad comercial que se desarrolla en los periodos de aislamiento y esto tiene diversos impactos en las empresas de Derecho Público y Privado.

Es así como los estimados más conservadores hablan de una caída del PBI en un 5%, mientras que los más pesimistas calculan que estas pueden ser de 15% a 20%. Así también afirman que esto va a depender del ritmo en la que se abra la economía y que tanto se pueda controlar la pandemia.

Varios sectores han sido golpeados durante la crisis, lo que significa que las empresas al percibir disminución en sus ingresos mensuales se ven obligadas a cerrar los locales, a disminuir su personal o en otros casos mantener el número de personal, pero reducirles su salario mensual para que así se pueda mantener en funcionamiento la empresa o microempresa.

Es así como se tendrá en el presente proyecto el análisis de la viabilidad de la reducción unilateral de las remuneraciones en el contexto del Covid-19, como una medida excepcional y temporal que se utilizará en este contexto, con el propósito de dar continuidad a la relación laboral (para preservar el vínculo laboral). Ante el avance del Covid-19 en el país se han establecido disposiciones que incluyen suspensiones, trabajo remoto, licencias con goce, reducción de sueldos, etc. siempre teniendo en consideración los requisitos que hacen viable estas alternativas planteadas en el presente proyecto de investigación.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

PG. ¿Cuál es la viabilidad de la reducción unilateral de la remuneración en el contexto de la pandemia en las empresas privadas en Huánuco en el periodo 2020?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

PE1: ¿Sera pertinente que se regule la posibilidad de adoptar la reducción unilateral de la remuneración en el contexto de la pandemia?

PE2: ¿Es correcto la reducción unilateral de las remuneraciones en el contexto de la pandemia como una medida temporal y excepcional para dar la continuidad a la relación laboral?

PE3: ¿Cuál sería el impacto de la prohibición de la reducción de la remuneración unilateral en el contexto de la pandemia en las empresas privadas en Huánuco en el 2020?

1.3. OBJETIVO GENERAL

OG: Determinar si es viable la reducción unilateral de la remuneración en el contexto de la pandemia en las empresas privadas en Huánuco del año 2020.

1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OE1: Determinar si es pertinente regular la disminución de la remuneración unilateral en el contexto de la pandemia en el marco del derecho laboral.

OE2: Determinar si es viable la reducción de la remuneración unilateral en el contexto de la pandemia como una medida temporal y excepcional.

OE3: Determinar el impacto que genera en las empresas privadas la no regulación de la reducción de la remuneración unilateral.

1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. TEÓRICA

La presente justificación radica en su importancia para la contribución al conocimiento sobre la viabilidad de la reducción unilateral de la remuneración en el contexto de la pandemia en las empresas privadas de Huánuco 2020. de esta manera orientar a los operadores jurídicos a la correcta administración de justicia.

1.5.2. METODOLÓGICA

Es conveniente esta investigación ya que el uso de determinadas técnicas e instrumentos de investigación pueden servir para otras investigaciones similares. Es así que en la presente investigación se tiene los cuestionarios que estarán acorde a las dimensiones de las variables.

1.5.3. INSTITUCIONAL

Con la presente investigación se logrará determinar si es viable la reducción de la remuneración unilateral en las empresas privadas de

Huánuco y si con esta medida temporal y excepcional se lograra mantener el vínculo laboral y de esta manera no afectar al trabajador.

1.6. LIMITACIONES

La presente investigación presenta las siguientes limitaciones:

1.6.1. LIMITACIÓN BIBLIOGRÁFICA

Por ser un tema nuevo, no se tiene suficientes estudios realizados de la naturaleza de la investigación.

1.6.2. LIMITACIÓN DE TEMPORALIDAD

Por cuestiones laborales y de estudio tiene dificultades para poder dedicar el tiempo que se requiere para desarrollar una adecuada investigación, en las instancias que son necesarias para la recopilación de información.

1.6.3. LIMITACIÓN DE INVESTIGACIÓN DE CAMPO

Por cuestiones de la inmovilización social se tuvo dificultades para la recopilación de la información.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES LOCALES

Habiendo realizado las siguientes investigaciones en mi localidad, dejo constancia que no fue encontrado en las Universidades cercanas a los temas similares de nuestro Proyecto de Investigación. Asimismo, las variables o enfoques son temas que otros proyectos de tesis lo desarrollaron.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

TITULO: “Los contratos administrativos de servicios – CAS, como efecto de la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores de la administración pública peruana”

AUTOR: Mendoza Ancco Hermógenes

UNIVERSIDAD: Universidad Nacional del Altiplano

CONCLUSIÓN:

Primero: Concluimos señalando que, en nuestro país, que el potencial humano y su tratamiento legal constituye uno de los aspectos más críticos de la normativa administrativa vigente, no se cuenta con un ordenamiento jurídico en materia de derechos laborales, justa, razonable, equitativa en función de los principios que deben primar en toda relación laboral. No existe un ente rector que uniformice y permita consolidar los derechos de los trabajadores, se han creado regímenes especiales con la Contratación Administrativa de Servicios, a fin de paliar la crítica situación de la normatividad laboral del Empleo Público. Sin embargo, solo se ha agravado, en razón de que vulnera los derechos de los trabajadores y atenta los principios más elementales de los principios laborales de los trabajadores. El Estado Peruano, sin bien es cierto ha hecho los esfuerzos necesarios para consolidar los derechos de los trabajadores estos no se han concretizado, escudándose principalmente

en deficiencias financieras y presupuestales, para evitar los deberes que como empleador corresponde al Estado o para evitar la transparencia en la gestión gubernativa, nos encontramos ante un conjunto de normas cuya actualización y modernización se hace urgente

Segundo: Se puede advertir, del texto de la norma, que los contratos administrativos de servicios, se pueden renovar o prorrogar la veces que sean necesarias por la entidad contratante, en su defecto comunicar al trabajador con una anticipación de no menor de cinco (5) días hábiles previos al vencimiento del contrato, contraviniendo los principios de la continuidad de las relaciones laborales y el principio de la primacía de la realidad, por estos principios, en la relación se pondrá fin cuando se produzcan circunstancias que hagan imposibles o incompatibles las relaciones entre las partes, por tanto el empleador no podrá dar por terminada la relación laboral a no ser por una causal establecida por la ley. Tratándose de los trabajadores de la Administración Pública, el empleador pondrá fin a la relación laboral, cuando los trabajadores hayan incurrido en faltas expresamente tipificadas en las normas, como causal para dar término a la relación laboral, cuando se trate de prestación de servicios personales en labores de carácter permanente. Sin embargo, en aplicación de la normativa de la Ley de Contratación Administrativa de Servicios, los funcionarios cometen una serie de arbitrariedades y abusos, poniendo condiciones para las renovaciones o prórrogas de contratos bajo esta modalidad, inclusive se comete acoso y hostigamiento sexual hacia las trabajadoras. Por lo que este tipo de contratos debe estar proscrita y en tanto se haga las reformas, los contratos para labores de carácter permanente solo deben ser resueltas, cuando los trabajadores, hayan incurrido en faltas tipificadas expresamente en las normas como causal de cese o retiro del trabajador.

Tercero: En lo que respecta al goce de vacaciones cuando él se extingue antes del cumplimiento del año de servicios, se establece que tienen derecho a los dozavos o treintavos según corresponda sobre la base del 50% de la retribución se percibía el trabajador al momento del cese. Estos hechos atentan el principio de no discriminación consagrado en la Constitución Política del Estado, entendiendo que los trabajadores

bajo del régimen del CAS, cuando desempeñan labores de naturaleza permanente, y en las mismas condiciones y funciones que los trabajadores del Régimen del Decreto Legislativo N° 276. De otra parte los ingresos que perciban los trabajadores bajo el régimen de Contratos Administrativos de Servicios, conforme al Decreto Legislativo N° 1057, constituyen ingresos de cuarta categoría para efectos del Impuesto a la Renta, como que fueran trabajadores independientes debiendo emitir los respectivos Recibos Por Honorarios Profesionales, cuando en realidad corresponde a ingresos de quinta categoría, como trabajadores dependientes con los derechos laborales que le reconoce las propias normas al respecto. Situación que restringen los derechos de los trabajadores.

2.1.3. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

1. TITULO: “La viabilidad de la reducción unilateral de la remuneración en el contexto de la pandemia en las empresas privadas”

AUTOR: Jiménez Rojas Francisco

UNIVERSIDAD: Universidad de Murcia

CONCLUSIÓN:

Primero: La globalización económica, esta que impulsa los cambios estructurales en la producción flexible actual, lejos de ser un proceso de integración lineal y uniforme a nivel planetario, genera grandes contrastes, desigualdades e interdependencias, y no siempre es garantía de desarrollo social. Tal proceso de mundialización de mercados, auspiciado por una ideología política dominante de signo claramente neoliberal, proclive a la potenciación de los mercados y la inhibición de los Estados en ella economía y la política social, toma impulso sobre la base del desarrollo de las tecnologías de la información y el conocimiento.

En ese contexto, frente a la imposición del mercado global, emergen núcleos de resistencia local, se reactivan los viejos distritos industriales y aparecen subsistemas territoriales de empleo, con

vocación de hacer frente al fenómeno globalizador y sus efectos deslocalizadores.

Segundo: De la mano de la globalización, la competitividad de las empresas y la descentralización productiva exigen una flexibilidad permanentemente en los ordenamientos jurídicos – laborales, que supone una pérdida de autonomía económica y soberanía política en las posibilidades de intervención de los Estados nacionales. Al mismo tiempo que se incrementa la fragmentación social, los Estados del bienestar inician su andadura en la dinámica del desmantelamiento paulatino y progresivo de coberturas sociales. Se amplían las situaciones de la vulnerabilidad sociolaboral y las zonas de exclusión ciudadana.

Tercero: Desde el punto de vista empresarial, el grupo de empresas prolifera, merced a la descentralización productiva, es un empleador resbaladizo y opaco. Desprovisto de personalidad jurídica, o bien se muestra como tal grupo al exterior, si así le conviene, o bien oculta su existencia, a veces con fines exclusivos, pero lo cierto es que los rasgos caracterizadores que le identifican como tal, el de dirigir unitariamente a todas las empresas que componen el grupo y asimismo tomar decisiones que afectan a todos sus miembros, sin necesidad de contratar directamente a los trabajadores o de ser formalmente parte del contrato de trabajo, le convierten en un sujeto para el derecho cada vez más difumado, más difícil de localizar, y en consecuencia, dotado de mayores ventajas a la hora de escapar de las responsabilidades de todo orden, incluidas las laborales, que en su condición de empleador debe asumir. El culto a la personalidad jurídica y la no exigencia de formalismos en cuanto a la constitución del grupo, proporcionan un magnífico estímulo a la generación de este tipo de situaciones adversas para los trabajadores, derivadas de la falta de localización empresarial que presenta el grupo de empresas.

Cuarto: En fin, se revela con claridad, en síntesis, que la globalización de los mercados (de productos) ha influido en los modos de producción, y estos a su vez, a través de la descentralización productiva en sus múltiples variantes, han impulsado extraordinariamente la creación de grupos de empresas como mecanismos de flexibilidad laboral, capaces de incidir profundamente en los mercados de trabajo y modificar las relaciones laborales.

2. TITULO: “Estudio pluridisciplinar del absentismo laboral como consecuencia de riesgos y entornos empresariales físicas y psicológicamente nocivos”

AUTOR: Serrat Julia Miguel Ángel

UNIVERSIDAD: Universidad Autónoma de Barcelona

CONCLUSIÓN:

Primero: Las decisiones, tomadas desde bases y valores éticos, son un factor esencial en la administración y dirección de las empresas modernas, físicas y psicológicamente saludables. Las tomas de decisiones empresariales éticas se fundamentan en la integridad, confianza, justicia, diálogo, transparencia, dignidad, legalidad, compromiso y responsabilidad, así como en el examen y en el análisis exhaustivo de la información objetiva de que se disponga, relacionada con la situación conflictiva, perjudicial o negativa que se presente en la organización y procurando que esta información sea lo más completa y actualizada posible.

Las virtudes sociales de los líderes empresariales, en la toma de sus decisiones, como la honestidad, responsabilidad, lealtad, respeto, calidad y eficiencia en el desempeño de sus deberes, no solo tienen mérito como valores éticos, también poseen un valor económico tangible y ayudan a la empresa al logro de objetivos compartidos: productividad, calidad, crecimiento, confianza, credibilidad y prestigio a la comunidad.

Segundo: El estilo de liderazgo basado en la toma de decisiones referidas al impulso y promoción de entornos física y psicológicamente

saludables afecta a la seguridad integral en las empresas, por sus efectos en la percepción del clima de seguridad y la conciencia de seguridad que se instaura entre el personal.

Tercero: La efectividad de la decisión, para lograr el objetivo esperado, dependerá del conocimiento del proceso que se tenga por parte del decisor, así como del contexto en el que se enmarca la propia decisión, de las dificultades encontradas en las diferentes etapas decisorias y también de la capacidad y creatividad del decisor, para tomar otros rumbos, si la decisión no es suficientemente acertada respecto al resultado esperado.

Cuarto: Ante un caso relacionado con el malestar organizacional, durante el proceso de toma de decisiones, el dialogo constructivo, la comunicación asertiva y la actitud respetuosa entre las partes afectadas son los elementos clave, esenciales para que la discusión, análisis y argumentación del caso que se plantea, encuentre una solución rápida consensuada y eficaz.

Quinto: Para que las decisiones sean lo máximo, la persona que las toma debe poseer unas características básicas, experiencia, buen juicio, habilidades cuantitativas y creatividad.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN EL PERÚ

La administración pública en el Perú se ha desarrollado y evolucionado en diferentes procesos históricos, pasando por el incanato; cuya organización del imperio incaico fue admirable, tanto para la nobleza como para el pueblo, posteriormente por el virreinato donde se trató de organizar una maquinaria administrativa, inspirada en la metrópoli española pero adecuándola a la fenecida organización del incanato conformada por el Virrey, la Real Audiencia de los cabildos y de los corregidores y las intendencias para llegar finalmente la República,

época en la que se establece los fines esenciales que debe cumplir la administración pública es lograr el bienestar de la colectividad (interés general) (Abanto Revilla & Javier, 2017).

2.2.2. LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN EL ESTADO SOCIAL Y DEMOCRÁTICO DE DERECHO

Dentro de la egida de la concepción Keynesiana, acerca del rol del Estado en la economía y el empuje de la idea del Estado social de Derecho o Estado de bienestar. La dimensión de la Administración Pública, experimentó un crecimiento sustancial en el número y tamaño de las instituciones integrantes, es así que el Estado actual entró en campos que anteriormente le eran desconocidos tanto por la necesidad de bienestar de las comunidades y la necesaria equidad en la relación de convivencia de los diferentes sectores de su población, así como también la propia dinámica de la promoción de las inversiones privadas asegurando las actividades estructurales que este requería.

El estado Social Democrático de Derecho no es un Estado Socialista dentro de su marco. Sin embargo, puede llevarse a cabo una acumulación de políticas. Que, obviamente pueden Incluso desembocar en un socialismo democrático es una forma de estado que corresponde históricamente con la etapa del Capitalismo Tardío o Neocapitalismo cuyos principios pretende precisamente sancionar, mantener y salvaguardar. Así, parece una nueva racionalidad en la estructuración misma del estado que de forma directa va a intentar satisfacer las demandas planteadas en aras a la efectividad de una progresiva integración social.

Ciertamente, la administración pública busca mejorar la prestación de servicios y la ejecución de acciones por parte de las instituciones públicas que conforma el gobierno nacional, regional y local, teniendo como principal protagonista “el potencial humano” encargado de poner en movimiento toda la maquinaria administrativa del Estado. Esto es el

ejercicio de sus actividades en los diferentes órganos del Estado en la función pública al servicio de la nación.

La Administración Pública, por las actividades y servicios que brindan los diferentes niveles de la propia Administración, juega un rol fundamental en el estado y en la sociedad. Por consiguiente, en un estado social y democrático de derecho administración pública y sobre todo quienes conforman dicha maquinaria del Estado deben cumplir determinadas pautas generales tal y como son detalladas (Abanto Revilla & Javier, 2017).

2.2.3. LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, EMPLEO PÚBLICO Y FUNCIÓN PÚBLICA

Hemos señalado que el potencial humano es el principal factor que pone en marcha la maquinaria operativa del Estado y, por ende, de la administración pública en sus diferentes niveles. Desde la antigüedad hasta la modernidad, el Estado “siempre ha necesitado de brazos para ejecutar sus acciones. De allí las grandes construcciones de la Mesopotamia, Egipto Grecia, Roma, etc., y, en la actualidad, es la prestación de importantes servicios públicos indispensables para la supervivencia de las sociedades. Estos son los trabajadores o servidores del estado, que prestan su trabajo al llamado Leviatán, bajo una relación de dependencia, llamada “régimen del empleo público” que tiene algunas características particulares.

Es así como la doctrina a denominado con empleo público al conjunto de funciones y actividades esenciales y propias de la administración pública, que son realizados por los empleados públicos. En suma, desde un punto de vista amplio, el funcionario y servidor público es toda persona que realiza y ejecuta las funciones esenciales del Estado, determinando, regulando y manifestando su voluntad.

Entonces se denomina empleo público a la relación jurídica que existe entre el estado y sus servidores públicos, a través de un vínculo laboral con ciertas particularidades para la prestación de servicios públicos a la

nación y en el cual se establece una corriente reciproca de obligaciones y derechos entre las partes. Dichas particularidades se reflejan en la observancia de determinadas normas estatutarias que inciden de alguna u otra forma en la regularización de las relaciones del trabajo en el empleo público. Ello implica que, además de la existencia de los tres elementos esenciales que caracterizan a una relación laboral, esta se materializa con el ejercicio de la función pública, desempeño de las funciones de las entidades públicas del estado, es decir, el ejercicio de la “función pública” (Abanto Revilla & Javier, 2017).

2.2.4. EXISTENCIA DIVERSOS REGÍMENES JURÍDICOS DEL EMPLEO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

a. Consideraciones Generales

En esto, (Abanto Revilla & Javier, 2017) lo desarrollan como la evolución, desarrollo intentos de reforma de la Administración pública, también han surgido diferentes formas de regulación de las relaciones de trabajo en el empleo público, esto es, de la prestación de los servicios personales, subordinados y remunerada de los empleados públicos, cualquiera fuera su clasificación con las entidades del sector público.

Cómo lo expresa JAIME QUIROGA, a lo largo de la historia republicana los servidores del Estado han tenido siempre un régimen legal distinto al de los trabajadores a cargo de empleadores que pertenezcan a estamentos diferentes al público por la naturaleza del ente que contrata sus servicios, el que representa la sociedad misma, asumiendo una magnitud tangencial que conlleva un grado de abstracción total respecto a la identificación del verdadero empleador. Es así como nuestra Constitución establece básicamente dos regímenes laborales en su Título I: (i) el de la actividad privada regulada en los artículos 22 al 29 del capítulo II y (ii)

el del servicio público, regulado en los artículos 39 al 42 del capítulo IV.

Es así como al efectuar un diagnóstico de la situación del empleo público peruano podemos afirmar que entre los diversos problemas que enfrentan, principalmente tenemos la existencia de 3 diversos regímenes laborales al interior del sector público, las mismas que se sujetan a normas, principios y criterios diferentes entre cada una. Así tenemos:

- **El régimen de la Carrera Administrativa**, regulado por el Decreto Legislativo N° 276 Ley De Bases De La Carrera Administrativa y de La Remuneración Del Sector Público y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-90-PCM. Conocido también como el régimen Público de la Administración Pública de naturaleza estatutaria y que se rige principalmente por el Derecho Administrativo; aunque, confluye también con el reconocimiento de Derechos Laborales (teoría contractualista).
- **El régimen laboral de la actividad privada**, regulado por el Decreto Legislativo N° 728 y el Decreto Supremo N° 003-97-TR Texto Único Ordenado De La Ley De Productividad y Competitividad Laboral. Conocido también como en “Régimen Privado” del Empleo Público de Naturaleza Contractual y que se rige principalmente por el Derecho Laboral.
- **El régimen laboral especial del CAS**, regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, que Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicio y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 055-2008-PCM, Modificado por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM; además, por la Ley N° 29849, Ley que establece la eliminación progresiva de Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057 y otorga

derechos laborales conocidos también como el régimen administrativo laboral especial de servicios del empleo Público, de naturaleza especial y con una regulación normativa específica.

Recientemente en julio de 2013 se promulgó la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, con el propósito de Establecer un nuevo régimen único y exclusivo del empleo público (ahora denominada servicio civil), para las personas que presta servicios en el estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, el ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios, a cargo de este nuevo régimen laboral temporalmente coexistirá con otros regímenes señalados anteriormente, hasta que todos hayan migrado no del régimen único y exclusivo, que es el objetivo del mismo (Abanto Revilla & Javier, 2017).

b. El Régimen de la Carrera Administrativa

El régimen de la carrera administrativa (Abanto Revilla & Javier, 2017), tiene como antecedente inmediato a la Ley N° 11377, del 9 de mayo de 1950, mediante la cual se crea el estatuto y escalafón del servicio civil. esta norma tuvo tres décadas de vigencia. Aunque su aplicación fue limitada por diversas razones, sobre todo de orden político y también por falta de sensibilidad social y de decisión de algunas autoridades y funcionarios públicos, siendo que en varias veces se intentó modificarla o emplazarla por otra Ley en atención a los avances de orden doctrinario y técnico en el sistema personal.

Asimismo el Decreto Legislativo N° 276, en su artículo 1, define a la Carrera Administrativa “(...)como el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso los derechos y los deberes que corresponden a los servidores

públicos que con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la administración pública” con el objetivo de incorporar personal idóneo garantizando su permanencia, desarrollo y promoción en el desempeño del Servicio Público, según determinadas calificaciones y méritos. Sólo el personal nombrado (servidores públicos de carrera que tienen estabilidad laboral indeterminada), están comprendidos en la Carrera Administrativa, de acuerdo con el artículo 3 del Decreto Supremo N° 005-90-PCM, se reconoce como “servidor público” a todo ciudadano que presta servicio en entidades de la administración pública con nombramiento o contrato de trabajo, con las formalidades de la ley, informada legal y sujeto a retribución en periodos regulares. Por otra parte, el Decreto Legislativo N° 276, señala que la estructura de la Carrera Administrativa está conformada por tres grupos ocupacionales (profesional, técnico y auxiliar) y 14 niveles, siendo que cada nivel le corresponde a un conjunto de cargos compatibles con aquél, dentro de la estructura organizacional de cada entidad. Los 8 primeros niveles le corresponden al grupo profesional, 10 niveles comprendidos entre el tercer y el duodécimo nivel corresponde al grupo técnico, finalmente los siete niveles inferiores al grupo auxiliar. Posteriormente, la estructura del régimen de la carrera administrativa se adecuó a la clasificación de los servidores que estableció la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público: (i) funcionario público; (ii) empleado de confianza; (iii) servidor público: directivo Superior, ejecutivo, especialista, apoyo, la Ley N° 28175, se dictó “con vocación de universalidad y con el objetivo de reconducir en un solo régimen, gobernado por el Derecho Administrativo, todos los sistemas incoherentes y heterogéneos que existen en el estado. Debía ser seguida por otras cinco leyes, que nunca llegaron a ser aprobadas: a) carrera del servidor público; b) funcionarios y empleados de confianza; c) sistema de

remuneraciones de empleo público; d) gestión del empleo público; y e) incompatibilidades y responsabilidades”.

c. El Régimen Laboral de la Actividad Privada

El régimen laboral de la actividad privada, conocido también como el régimen laboral privado del empleo público, se rige por el Decreto Legislativo N° 728 Ley de Fomento del Empleo, promulgada el 8 de noviembre de 1991, de naturaleza contractual y, por ende, regulado por el Derecho del Trabajo con ciertas limitaciones y restricciones de Corte presupuestal. Decreto Legislativo N° 728 fue creado con la finalidad de permitir a los empresarios hacer frente a la crisis económicas con las que atravesaba el país relativizando la estabilidad absoluta otorgándole posibilidad de celebrar contratos de trabajo de naturaleza temporal y contratos para obra o servicios además de ampliar las causales objetivas para la extinción de contrato de trabajo incluyendo la posibilidad de ceses colectivos el citado decreto creó varias modalidades de contratación a tiempo determinado con una gran liberalidad señaló los casos de suspensión del contrato de trabajo y limitó la estabilidad laboral de manera que para los trabajadores que ingresen en lo sucesivo si eran despedidos sin causa justa podrían demandar la reposición o la indemnización.

En efecto el régimen laboral de la actividad privada se dio en un contexto de reformas del estado centrada en la creación de entidades que funcionen como enclaves de excelencia ligadas a las reformas económicas permitiéndose aplicar dicho régimen a las entidades públicas responsables del régimen monetario, el control de la inflación y el déficit fiscal así como la regulación general de los mercados inclusive algunas instituciones paradigmáticamente públicas estatales como el Poder Legislativo, el Poder Judicial y el Tribunal Constitucional que en conjunto dio lugar a la creación de las denominadas islas de eficiencia.

Por otra parte el decreto legislativo número 728 establece la organización de las entidades bajo el régimen laboral de la actividad privada en cuanto a la clasificación del personal trabajadores, empleados, de confianza y personal de dirección en la determinación de las escalas remunerativas el reconocimiento de derechos individuales y colectivos, obligaciones, causas de despido justo, entre otros aspectos que en conjunto permitieron gestionar de manera flexible al personal en la administración pública.

En resumen el régimen laboral de la actividad privada constituye un sistema abierto, un puesto determinado donde se incorpora personal capacitado en posiciones de responsabilidad, siendo exonerado del requisito de ascender peldaño a peldaño en la estructura de niveles, y que se organice bajo un sistema de puestos por lo que no existen mecanismos formales de promoción y ascensos de personal, al igual que el régimen laboral público administrativo, existe una disparidad de sueldos originando que las brechas de salarios sean altas, por otro tipo de entidad y grupo ocupacional; y en cuanto a desvinculación de servidores este régimen establece un período de prueba y compensación económica frente al despido arbitrario, con una única reparación por el daño sufrido. En la gestión de servidores profesionales del régimen laboral de la actividad privada podemos identificar procesos de selección, capacitación, promoción, evaluación, remuneración, incentivos y vinculación.

d. El Régimen Laboral Especial del CAS

Régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios, conocido también como el régimen administrativo laboral especial de servicios del empleo público, y está regulado por el decreto legislativo N° 1057, Norma de naturaleza especial y que tiene una regulación normativa específica; este régimen tiene como antecedente inmediato a

los denominados contratos por Servicios No Personales (SNP).

Es así que el régimen laboral especial CAS constituye un sistema abierto de un cargo determinado temporal, el cual supone una contratación temporal, por un período restringido a un año fiscal renovable. A partir del año 2010 adquiere su naturaleza laboral y, en 2012, mediante ley N° 29849, se establece que el servidor, bajo este régimen se considera dentro del ámbito de la Ley marco del empleo público y de la Ley del código de ética de función pública, debiendo ajustarse a las mismas y completar su regulación en términos de los derechos laborales que le competen. Por la naturaleza de dicho régimen, en este no existe la promoción o ascenso. No existen escalas remunerativas, siendo las remuneraciones negociadas contrato por contrato y cuyo promedio mensual varía en función del número de años de permanencia y por tipo de entidad; sin embargo, el rango de dispersión de los ingresos es menor que en los regímenes de la carrera administrativa y de la actividad privada y en cuanto a la desvinculación de servidores cuenta con un recompensa económica hasta 3 remuneraciones como máximo frente al despido arbitrario, previo a la superación del período de prueba

Entre los procesos que forman la gestión de servidores bajo el régimen CAS, podemos identificar 7 procesos: de selección y contratación, capacitación, promoción y evaluación, desplazamiento o movilidad, remuneración e incentivos y desvinculación (Abanto Revilla & Javier, 2017).

2.2.5. LA TEORÍA GENERAL DEL PROCESO Y EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

La mayoría de los estudios consideran a la Teoría General del Proceso como la base del Derecho Procesal (Abanto Revilla &

Javier, 2017). Dicha Teoría estudia, principalmente, las instituciones, principios y conceptos comunes a todo tipo de procesos. Aunque, en apariencia reciente, la teoría general del proceso estudia las diferentes figuras procesales que se conformaron a partir del derecho romano, canónico y germánico que precisamente conforman la base del sistema judicial de common law.

Según autores como Alcalá-Zamora la Teoría General del Proceso es la parte de la ciencia del derecho procesal que se ocupa del estudio de los conceptos, principios e instituciones comunes a las diversas disciplinas procesales especiales. Asimismo, se señala que se trata del conjunto de conceptos e instituciones y principios comunes a las distintas ramas del enjuiciamiento.

En sí existe una serie de conceptos que llevan a establecer que la base de todo derecho Procesal va a ser la Teoría General del Proceso lo que importa determinar que para que elija una norma procesal sólida tiene que levantarse necesariamente sobre los conceptos comunes y denominadores a la teoría general del proceso que no sólo abarca el estudio de conceptos, principios e instituciones comunes a las diversas ramas especiales del derecho procesal, sino que va más allá y va a determinar el tipo de sistema procesal por el cual el legislador ha optado y aquello que se denota desarrollo principista que emerge de la propia Constitución y de las principios generales señalados en los Títulos Preliminares de las normas y los que se deducen del propio desarrollo de la norma procesal.

Ante ello hay que tomar la conceptualización que se tiene del Derecho Procesal entendiendo a ella como la rama del Derecho Público interno y que reglamenta la organización del órgano jurisdiccional, quien fija su jurisdicción y competencia y establece el procedimiento para llevar adelante dicho cometido, es necesario recurrir a la Ciencia generadora que va a nutrir de dichos elementos, y no es otra que la Teoría General del Proceso.

Existen una serie de conceptos y acercamiento que tratan de llegar precisamente a una definición de esta ciencia del derecho al buscar un género próximo y una diferencia específica y al respecto, Humberto Briseño Sierra señala que es *“El que contiene los principios y normas que regulan el procedimiento civil y el criminal la administración de Justicia ante los jueces y tribunales de una y otra jurisdicción o de otras especiales”*.

De igual manera, el maestro argentino Adolfo Alvarado Velloso menciona que el Derecho Procesal es la rama del derecho que estudia el fenómeno del proceso y los problemas que le son conexos. Explican, asimismo, es una rama por dos razones: 1) porque se elabora a partir del concepto elemental de acción que le es propio y que por tanto ninguna otra disciplina jurídica puede explicar, y 2) por la unidad de sus conceptos fundamentales que, aunque diversos se combinan entre sí para configurar el fenómeno (Abanto Revilla & Javier, 2017).

2.2.6. PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL LABORAL EN LA LEY N° 29497

a. Principio de inmediación

Este principio se encuentra positivizado en la ALPT, en su artículo I del Título Preliminar y es igualmente plasmado de manera expresa en la Nueva Ley Procesal del Trabajo coincidentemente en el artículo I de su Título Preliminar, evidenciándose la validez del referido principio, sin embargo, como se demuestra en el nuevo sistema, apuesta por generar condiciones normativas y fácticas para que esta pueda gozar no sólo de validez sino también de eficacia, carente en el anterior sistema y aquello que denota en el artículo 12 cuando se menciona: *“...las audiencias son sustancialmente un debate oral de disposiciones presididas por el Juez, quién puede interrogar a las partes sus abogados y terceros participantes en cualquier momento...”*, también aquel

principio evidencia en el artículo 24 y en el desarrollo del proceso ordinario, abreviado y en todas las audiencias laborales que ha establecido la presente ley.

Para Hurtado Reyes, este principio no sólo busca la participación activa del Juez en el proceso, sino que además él exige un contacto pleno con el significado con ello, que el contacto debe ser con las partes para escuchar sus posiciones, sus intereses e Investigar de manera directa como realmente sucedieron los hechos es así que debemos recalcar que la cercanía con las partes los medios de prueba y su actuación lo conducen a generar una mayor convicción para el momento de emitir Sentencia.

(Ismael, 2018) menciona que, La inmediación significa que la presencia del juez es vital al momento del debate o discusión y en todo lo relativo a la producción de pruebas, debiendo ser el mismo Juez en persona el que lo reciba y presencie la actuación de pruebas y dicte sentencia; el principio de inmediación implica que el Juez que ha presenciado la actuación de los medios probatorios, que ha oído a las partes y que ha apreciado su conducta en el proceso, sea el mismo que dicte la sentencia.

Es por ello que, la reforma al proceso laboral ha tratado de materializar este principio para darle además la validez, eficacia y sobre todo viabilidad a través de varias propuestas, siendo la novedad que luego de escuchar el debate probatorio y la expresión de los alegatos de clausura, de manera inmediata debe emitirse fallo absolutorio estimando o desestimando el derecho como regla general y excepcionalmente debe efectuarse 5 días después, de ser un caso complejo. Cómo observamos, la nueva normativa, apuesta y acondiciona que este principio en la práctica sea efectivizado y no sea una simple formalidad como en el anterior sistema que posponía un tiempo no prudente para la sentencia agregada la realidad de la provisionalidad o

suplencia de los jueces y las constantes rotaciones abusivas el personal de los juzgados que resienten al propio despacho al dejar de lado todo un trabajo formativo de especialidad que tienen los jueces y los propios secretarios de juzgado con su personal debido al mismo exceso de abuso del proceso, esto es el uso y el abuso de los escritos intrascendentes maliciosos y el atosigamiento de expedientes de las oficinas de revisores de planillas los cuales nunca conocieron a las partes, ni presenciaron la actuación de pruebas y que dejaban de lado la vinculación del juez con los medios de prueba. Cómo se aprecia el mencionado principio carecía de eficacia, Lo que implica quien esta nueva ley se deba dinamizar el mismo a fin de poder instrumentalizar lo en forma de vida efectos de que se cumpla la finalidad para que está diseñado y tal como se menciona el mismo sea eficaz.

Ahora bien, en cuanto a la recepción de la prueba debemos manifestar que la recepción de ésta es de manera personal porque después se constituyen en palabras, una forma de garantizar la *apreciación* crítica sobre la misma y para formarse un criterio anticipado que lo lleve de manera paulatina a la convicción es por ello que se señala que esto no sucederá si las actuación del medio probatorio se hace por comisión a otro Juez o a la realiza como es frecuente en la práctica, de forma irregular el auxiliar jurisdiccional, del mismo parecer es Monroy Cabra al señalar que además del permanente contacto entre el juez y las partes que actúan en el proceso, también lo es en la producción de la prueba.

Se ha recordado que este principio se encuentra estrechamente vinculado con el de oralidad, pero no en la forma cómo se exteriorizan las actuaciones procesales, sino, al hecho de realizarse en presencia del juzgador es por lo que se concluye que la oralidad hace efectivo y cumple en concordancia con Monroy a cabalidad el principio de inmediación.

En consecuencia, podemos concluir, que el principio de inmediación se evidencia en el proceso con el contacto personal que debe tener el juez no solamente con las partes, sino también con los medios de prueba y la eficacia del mismo se denota por el grado de apreciación y convicción que puede formarse a través de esta vía utilizando sus cinco sentidos en audiencias en donde necesariamente debe acudir los principios de oralidad, publicidad, concentración y veracidad que desarrollaremos más adelante a efectos de poder evidenciarse a plenitud.

b. Principio de oralidad

A diferencia del anterior sistema normativo procesal, y sobre todo por una política de resaltar la oralidad como predominante en este nuevo sistema, se ha introducido de manera expresa este principio en el artículo I de su título preliminar, como referimos a que él cumple una función de expresar una nueva filosofía de esta reforma, no pretendiendo con el devenir del tiempo, resultó un concepto que goza solamente de validez, sino, asegurar su aplicación de manera efectiva generando las condiciones para la misma del mismo modo tampoco pretende especificar qué se trata de un proceso exclusivamente oral sino que tal como se ha asumido en la mayoría de reformas laborales en Latinoamérica, a excepción de Venezuela, qué es casi total. Nos encontramos ante una oralidad dictada, siendo, el caso del Perú y en forma preponderante en los procesos por audiencias.

Recordando, como lo señaló Supra, no se debe considerar la oralidad como algo totalizante del Nuevo Proceso Laboral, se debe entender el carácter predominante de que estás tienen en las audiencias en nuestro Sistema Procesal Laboral al margen que algunos lo consideran como principio y otros como una forma más eficaz de resolver conflictos, es decir un método, es por ello que es menester citar a uno de los propulsores de la oralidad a nivel mundial, el jurista italiano y

quién nos informa a pesar de su orientación por el desarrollo oral, siempre tuvo en cuenta la escrituralidad dentro de ella observando la posición de predominancia a quién citamos textualmente.

Asimismo, (Ismael, 2018) menciona que, la oralidad constituye un valioso medio de hacer efectiva la intermediación, pero ningún procedimiento es íntegramente oral o escrito, sino que una de aquellas características es predominante.

Exclusivamente oral sólo puede ser un proceso primitivo cuando los pleitos y los medios de prueba, son sencillos, simples y no se admiten las impugnaciones o apelaciones y los medios de reproducción de la palabra son difíciles en los pleitos de una civilización más avanzada, la escritura tiene siempre una parte todo proceso moderno es por lo tanto mixto y será oral o escrito, según la importancia que él le cede de a la oralidad y la escritura y sobre todo según el modo de verificar la oralidad.

Pues, así también, el venezolano Carlos Alberto Colmenares, señala que en el proceso oral tiene contacto directo y personal con las partes y los demás sujetos que intervienen en su desarrollo, impartiendo una justicia humanizada que es precisamente la que reclama la carta política venezolana, la precisión racional de la prueba sólo es posible en la oralidad por ello al mismo tiempo asumir un papel de interacción entre las partes para poder entender el objeto del proceso los hechos controvertidos y la prueba admisible y pertinente esto es procurando buscar la verdad real y asegurando la igualdad real entre las partes (artículo del 3 del título preliminar), resultando que el justiciable victorioso, sea quien tenga la razón y no el que posee más medios económicos para poder pagar un representante hábil que elabora estrategias y volver al proceso engorroso, presentando escritos con resultados visiblemente infundados o improcedentes, con el fin de retrasar el proceso en interés de su representado.

Es menester señalar que la oralidad en el proceso laboral implica por parte del Juez, de probidad a la altura de este nuevo modelo. Asimismo, de otro lado para los abogados quienes, acostumbrados, al modelo anterior aún tienen paradigmas anacrónicos en cuanto al desarrollo del proceso, es por ello que Umberto Cuenca nos refiere que la denominación de escrito, oral depende del predominio de una u otra forma y que por discusión oral no debe entenderse una declaración académica que convierte a la audiencia en una escuela de oradores, sino un debate de índole estrictamente jurídica en que los abogados ignorantes o incapaces, serían facialmente eliminados en el ejercicio profesional y aquí ocurre y seguirá ocurriendo. En primer término, por la propia inercia de los colegas del ejercicio profesional que no muestran su confianza en el nuevo sistema, muchas veces por desconocimiento del mismo y otras por falta de preparación y prefieren adelantar con el escrito aunque saben a ciencia cierta que todas las peticiones escritas o se le van a introducir más al nuevo proceso a efectos de procurar una respuesta escrita del Juez, sino, que aquellas peticiones y resoluciones de las mismas van a encontrar una respuesta oral en la audiencia, razón por la cual se debe ir desechando la idea de las peticiones escritas para luego realizar las cuándo aquellas de acuerdo alabanza de proceso debe plantearse en forma oral y en las audiencias tal como lo describe nuevo proceso en los artículos 42 a 47 de nuevo modelo procesal.

c. Principio de concentración

El principio en estudio al igual que el de inmediación se encuentra positivizado en la derogada Ley N° 26636, en su artículo 1 del Título Preliminar y es Igualmente plasmado de manera expresa en la NLPT, coincidentemente con el artículo 1 de su Título Preliminar. Asimismo, como especificamos en

líneas anteriores. Se aprecia la validez, pero ausencia de eficacia en el anterior sistema, dificultad que pretende superar la nueva Norma procesal generando condiciones normativas y fácticas que pueden operativizar el referido principio.

Sobre lo especificado Véscovi señala que el principio de concentración pretende reunir toda la actividad procesal en la menor cantidad de posibles actos y a evitar la dispersión, esto es en consecuencia, contribuye a la aceleración del proceso. Asimismo, enfatiza que dicho principio se cumple fundamentalmente a través de la audiencia, etapa en la cual se concentraba la recepción de la prueba el debate oral y el silencio, de este parecer es el peruano, Hurtado Reyes aportando los actos procesales en base este principio que concentran o se fusionan en determinadas circunstancias diversos actos procesales que se realizan un solo acto.

Asimismo, (Ismael, 2018) señala que, este principio busca que los actos de juicio se realicen con la máxima aproximación posible en el tiempo, contribuyendo de esta forma a la más rápida solución de conflictos que motiva el proceso. Supone la asociación de la mayor cantidad de actos procesales en un solo acto complejo y sin solución de continuidad, maximizando los recursos judiciales y todo ello conlleva un mayor grado de certeza para los justiciables.

Hubiera sido interesante afectos de poder otorgar mayor viabilidad del proceso laboral y hacer mucho más efectivo el principio de concentración que lo normal ahora lo cogiera la idea del proceso penal a efecto de establecer la continuidad del proceso ordinario laboral en sesiones continuas, ininterrumpidas, hasta su conclusión como la señal en el artículo 360 del nuevo Código Procesal Penal.

Por otro lado, en lo referente a la emisión de la sentencia la nueva normativa con el propósito de poder efectivizar este principio, logrando la concentración de las actuaciones procesales. Anteriormente prescritas y esta se tomen un

esfuerzo vano y por lo tanto no sea fructífera para el proceso. En consecuencia, de una postergación imprudente para la emisión de la sentencia es que ha previsto para ello toda la imposición del operador jurisdiccional tanto en el proceso ordinario como en el abreviado, el de emitir su resolución sobre el fondo, como regla general en el plazo de 60 minutos y excepcionalmente 5 días, en casos que se guarden complejidad.

d. El principio de celeridad

El principio de celeridad al igual que en el principio de oralidad, inmediación y concentración se encuentra positivizada en la anterior Norma derogada Ley N° 26636, lo mismo ocurrido en la nueva ley procesal de trabajo, la cual regula en su artículo I del Título Preliminar, al principio en Misión. Así mismo como síndico en otros apartados trataremos de explicar de qué manera. Esta nueva normatividad busca efectivizar en el referido principio.

Es así como Pablo Sánchez Velarde, al enseñar que la celeridad procesal aparece como un principio dirigida la actividad procesal, sea de largo, de jurisdiccional como del órgano fiscal, a fin de que las diligencias judiciales se realicen con la prontitud de vida, dejando de lado cualquier posibilidad implique demora en el desarrollo y continuidad del procedimiento. Desde la perspectiva del justiciable o de las partes en general puede invocarse el mismo principio, aun cuando es posible su exigencia a título de derecho de un proceso sin dilaciones indebidas.

Asimismo, la celeridad es uno de los principios básicos del Derecho Procesal del Trabajo porque constituye el objetivo principal que se persigue en el Proceso Laboral para buscar la rapidez a través, de la simplificación de los tramites, limitación de los recursos impugnatorios, brevedad de los

plazos, limitación de las instancias, perentoriedad de los términos, etc. (Ismael, 2018).

En base a lo anterior, podemos sostener que el principio de emisión insiste que el proceso se concreta y únicamente a las etapas esenciales y necesarias. Además, que cada etapa debe ser limitada y ajustarse al término perentorio y preclusivo establecido por la ley por lo tanto en la aplicación correcta de este principio se debe rechazarse plazos o prórrogas extras a una determinada etapa procesal.

Es así como, el proceso debe ser sustanciado en esclarecer su resolución sin más demoras, para lo cual el operador jurisdiccional debe evitar las causas que alertar en el proceso.

e. Principio de economía procesal

Este principio lo encontramos expresado en el artículo I del Título Preliminar de la nueva ley procesal del trabajo tal como en su momento se encontró plasmada en la Ley N° 26636. Sin embargo, en esta nueva normatividad está bien insertada desde una óptica de dotarlo de eficacia. Para ello, se han establecido supuestos que faciliten que se explicitará en el transcurso de este apartado.

Monroy Cabra, resume que mediante este principio debe buscarse el mayor resultado con el mínimo de empleo de la actividad Procesal agregando HURTADO REYES, que el principio de concentración, cuál ayuda a tal propósito, pues, la idea es no permitir actos procesales innecesarios. También cabe precisar que el principio se encuentra íntimamente ligada al de celeridad, especificando que nuestra apreciación en esta última se refiere en esenciales y calcio de los actos procesales mientras que la segunda evita las actuaciones innecesarias, destacando que no es una diferencia excluyente sino más bien complementaria.

Es así que, (Ismael, 2018) señala que, el principio de Economía Procesal, al trabajo y al tiempo diremos que los actos procesales represente un costo menor para las partes procesales y el propio poder judicial que, como es sabido, recibe insuficiente asignación de recursos presupuestales, se trata de salir de las actividades hiatos que corresponden al juez, auxiliares jurisdiccionales, las partes y abogados; por ellos se buscan un adecuado diseño de la distribución de trabajo, mínima complicidad de procesos y máxima sencillez y desarrollando actos necesarios que conllevara a las finalidades para una solución a la controversia. por último, respecto al valiosos elementos de tiempo, el principio se orienta a un esquema de fase, cada una de ellas sea la de menor duración posible, minimizando las posibilidades de articulaciones e incidentes que puedan alargar el proceso.

Ahora bien, se suele relacionar a la economía procesal con el ahorro de gasto teniendo una visión sesgada de la misma contacto apósito para llevar y vislumbra que no solo es referido a eso sino en el principio en cuestión se enfoca también.

Por otro lado, en lo referente al gasto, para Hurtado Reyes, el principio propone el ahorro de gasto traducido en el desmedro económico, que tienen las partes por la duración del proceso. Cuanto más dura un proceso, más caro el costo que tienen que asumir las partes, a mayor duración del proceso, mayor gasto por las partes. Es decir, se pretende que los costos que pueden desencadenar el proceso no es un obstáculo para que el proceso siga su transcurso con la normatividad que la ley le faculta.

Al igual que los principios anteriores esto se encuentra plasmado de manera expresa en el artículo I del título preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, tal como en

su momento se encontró inserta en la Ley N° 26636, pero a diferencia de la anterior normativa, el enfoque se centra en darle eficacia mediante condiciones adecuadas.

f. Principio de veracidad

Al igual que los principios antecesores esto se encuentra plasmado en de manera expresa en el artículo I del Título Preliminar de NLPT, tal como en su momento se encontró inserta en la Ley N° 26636 pero diferencia de la anterior normativa, el enfoque se centra en darle eficacia mediante condiciones adecuadas para su efectivización.

Es por ello, que consideramos que el material probatorio no debe ser utilizado para encubrir o desvirtuar lo que en los hechos ha sucedido, ni mucho menos mediante argucias legales y conceptuales inducir a error o engaño de manera dolosa, por lo expuesto, en base a lo señalado nuestra NLPT, en su Artículo III especifica que los Jueces Laborales, tienen un rol protagónico en el estado de impulso del proceso e impiden de manera excepcional la conducta contraria a los deberes de veracidad, probidad, lealtad y buena fe de las partes, sus representantes, sus abogados y terceros.

Así que (Ismael, 2018) menciona que, se trata del peculiar principio de búsqueda de la verdad real, que deriva de uno de los principios básicos del Derecho del Trabajo, el principio de primacía de la realidad, si nos fijamos en la jurisprudencia, advertiremos que es uno de los que ha tenido más aplicación entre los jueces, frente a lo que podríamos llamar la verdad formal, resultante de la prueba escrita, como son los documentos, los informes, etc. Más interesa la verdad de lo que ocurrió efectivamente en la realidad por eso se habla de la verdad real. En el proceso laboral más debe prevalecer la verdad sobre el fondo de la verdad, sobre la forma que se

otorga primacía absoluta a la verdad real que a la verdad aparente o formal.

2.2.7. LOS DERECHOS LABORALES EN EL EMPLEO PÚBLICO

a. Los Derechos Individuales en el empleo Publico

La estabilidad Laboral

La estabilidad laboral es uno de los temas más polémicos en el derecho laboral y que ha sido materia de incesantes debates sobre su vigencia o no. Es defendida por los trabajadores y sus representantes y es criticada por los empleadores y sus representantes, quedando para el Estado y la Facultad de Establecer un equilibrio a través de la normatividad laboral.

Según Los Defensores en la estabilidad laboral, específica debido a que las necesidades básicas de subsistencia, como son la salud, la educación, la vivienda, la alimentación, etc. son habitualmente satisfechas con el producto del trabajo dependiente remunerado. Si las necesidades básicas son de carácter permanente, entonces el medio licito de financiar las debe también tener el mismo carácter de permanente.

Los que opinan en contrario manifiestan que no se debe buscar la estabilidad del trabajador en el puesto de trabajo, sino, que se debe buscar la estabilidad del puesto de trabajo, más no de la persona, para lo cual se deben dar las condiciones para que el empresario pueda invertir en mantener los puestos de trabajo o incrementarlos. También manifiestan que la estabilidad absoluta sólo protege a los malos trabajadores y que ningún empresario podría despedir a un buen trabajador.

Con la insurgencia de gobierno militar dirigido por el general Juan Velasco Alvarado, la situación laboral cambio de una forma traumática, en establecerse por primera vez la estabilidad absoluta, con la promulgación del Decreto Ley N°

18471, a partir de ello no se podía despedir a los trabajadores, salvo que incurrieron en causales de faltas graves o debidamente comprobadas establecidas en la Ley, situación por los demás difícil, por no decir imposible.

El laboralista Pasco Cosmópolis decía, *de ahí en adelante la estabilidad laboral pasó a ser la bete noir del derecho laboral peruano el sacrosanto derecho absoluto a la inmovilidad que reclaman y defienden los trabajadores y la causa y la explicación de la mayoría de los malos que aquejan a la producción a la economía que acusan a los empleadores*. El destacado maestro de la Universidad Católica, en su compilación de 1987, destacaba: “es desde ese momento una cuestión política social económica jurídica, pero sobre todo psicológico”. Este derecho al consulado Rango constitucional a probarse la Constitución de 1979.

Las consecuencias traumáticas el historial laboral siguen afectando al sector empresarial, en un contexto en que ya no existe legal ni constitucionalmente; sin embargo, el Tribunal Constitucional viene sentando jurisprudencia de cumplimiento obligatorio que va en contra de los intereses de los empleadores. A ello se debe el mantenimiento de la Contratación Indirecta a través de servicios y cooperativas de trabajo y contrataciones atípicas.

La doctrina estableció dos tipos principales de estabilidad laboral la absoluta y la relativa:

- ***Estabilidad absoluta.*** - Ocurre cuando el trabajador, después, de pasar un período de prueba no puede ser despedido por el empleador, salvo que incurra en una causa de falta grave y demostrar ante la autoridad judicial competente, en caso de no aprobarse dicha falta, el trabajador tiene expedita su reposición en el mismo puesto de trabajo.

- **Estabilidad relativa.** - Está se produce cuando el empleador está facultado para resolver el vínculo laboral, sin causa justificada, sólo con el pago de una indemnización especial u otorgándole en el plazo determinado con preaviso. También se presenta la estabilidad relativa cuando, impugnado el despido del trabajador y resuelto judicialmente a favor de este, el juez no puede ordenar la reposición sino sólo el pago de una indemnización especial.

(Julio, 2008)

b. Las Remuneraciones en el Empleo Publico

La remuneración, que también es un derecho constitucional, es el pago realizado por el empleador directamente al trabajador, siempre que sea de su libre disposición, ya sea en dinero o en especie, y hace en forma periódica o por una sola vez durante el curso del contrato de trabajo.

Son pagos periódicos las cantidades abonadas al trabajador al terminar periodos de tiempo, que pueden ser semanales, quincenales, mensuales, semestrales o anuales.

Constituyen también remuneración, la Alimentación otorgada en crudo o preparada y las sumas que por tal concepto se abona a un concesionario o directamente al trabajador.

Doctrina estableció algunas características especiales para las remuneraciones entre las cuales podemos destacar:

- **Es una contraprestación.** - al existir un trabajo dependiente o prestación corresponde como contraprestación el pago de una remuneración. Este elemento es utilizado como un criterio fundamental para decidir sobre la existencia o no del vínculo laboral.
- **Debe ser de libre disposición.** - los montos remunerativos pagados al trabajador, debe ser utilizados a su libre albedrío en los gastos que él disponga, sin necesidad de consultar o informar a su empleador; sin

embargo, en calidad de excepción se considera también remuneración a la alimentación otorgada al trabajador y/o las sumas que por tal concepto abonen al concesionario directamente al trabajador.

- ***Debe ser pagada en dinero.*** - a las remuneraciones deben ser pagadas en dinero por el contrato laboral oneroso, sin embargo, por excepción también se puede recibir una remuneración en especie, es decir, en artículos o productos de primera necesidad previa aceptación del trabajador.
- ***Es intangible.*** - la remuneración no puede ser tocada por nadie, ni siquiera por el empleador, ya que sólo puede ser cobrada por el trabajador y excepcionalmente por su esposa, sus padres, su hijos y previa carta poder firmada solemnemente.
- ***Es inembargable.*** - las deudas ordinarias del trabajador no pueden originar medidas de embargo sobre ellas. La excepción a esta regla es la pensión alimenticia autorizada con orden judicial.
 - **Tiene carácter preferencial o prevalente.** - en caso de quiebra o liquidación de la empresa, las remuneraciones, así como los beneficios sociales del trabajador tiene preferencia frente a otros créditos del empleador. (Julio, 2008)

c. La Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)

Se otorga al personal nombrado en el momento de cese por el importe siguiente:

- Servidores con menos de 20 años de servicio: 50% de su remuneración principal por cada año completo o mayor a 6 meses.
- Servidores con 20 o más años de servicios: una remuneración por cada año completo o fracción mayor a 6 meses y hasta por un máximo de 30 años de servicio.

Se entiende como remuneración principal al resultado de adicionar la remuneración básica y la remuneración reunificada. En caso de cese y posterior reingreso, la cantidad pagada surte efecto cancelatorio del tiempo de servicio anterior a este beneficio.

Las entidades públicas solo podrán adelantar la compensación por tiempo de servicio para la adquisición de terreno y la compra o construcción de vivienda única destinada al uso del servidor y su familia. (Artículo 54º, D. Leg. Nº 276 modificado por el Artículo 1º, Ley Nº 25224 Y Artículo 143º, del D. S. Nº 009-PCM). (Julio, 2008)

d. El Derecho Vacacional en el Empleo Público

El descanso vacacional es el derecho constitucional que tiene todo trabajador de suspender la prestación de servicios durante 30 días al año, sin pérdida de su remuneración habitual, con la finalidad de restaurar sus fuerzas y dedicarse a ocupaciones personales o la distracción.

En este régimen laboral privado (Decreto Legislativo Nº 728), con este derecho de 30 días de descanso, le corresponde por cada año de servicios, siempre que logre acumular el récord vacacional.

El récord vacacional es el número mínimo de días que el trabajador debe haber laborado efectivamente un año y que le servirá para acceder al beneficio del Derecho Vacacional.

El récord vacacional se puede obtener de tres formas.

- Los trabajadores cuya jornada laboral es de 6 días, deben haber laborados, por lo menos 260 días en cada año de servicios.
- Los trabajadores cuya jornada semanal es de 5 días, deben haber laborado, en forma efectiva, como mínimo 210 días en cada año de los servicios.
- Los trabajadores cuya jornada semanal sea 3 o 4 días, o cuyo centro de trabajo sufra paralizaciones temporales

aprobadas por la Autoridad Administrativa de trabajo, tiene derecho a vacaciones siempre que sus ausencias injustificadas no excedan de 210 en cada año de servicios.

Las vacaciones en los trabajadores sujetos al régimen laboral publico

Este Derecho es similar al de régimen laboral privado y se encuentra establecido en la Ley de la Carrera Administrativa especialmente en su Reglamento. Esta normatividad establece que las vacaciones anuales y remuneradas están establecidas en la Ley, son obligatorias e irrenunciables, se alcanzan después de cumplir el ciclo laboral y pueden acumularse hasta dos periodos de común acuerdo con la entidad, preferentemente por razones de servicio.

El ciclo laboral se obtiene al acumular doce meses de trabajo efectivo computándose para este efecto las licencias remuneradas y el mes de vacaciones cuando corresponda. (Artículo 102º del D. S. N° 005-90-PCM). (Julio, 2008)

e. Otros beneficios

Los funcionarios y servidores públicos tienen derecho a beneficios que se señalaran seguidamente, estos se encuentran establecidos por las Leyes y el Reglamento y son de Carácter uniforme para toda la Administración Pública. (Artículo 43º, D. Leg. N° 276).

- Asignación por cumplir 25 o 30 años de servicio.
- Aguinaldo por fiesta patrias y navidad.
- Horas extras.
- Restricciones al pago de horas extras.
 - Subsidio por fallecimiento. (Julio, 2008)

2.2.8. CONTRATO DE TRABAJO Y FIGURAS AFINES

a. El Contrato de Locación de Servicios

En el contrato de locación de servicios, las prestaciones de servicios se realizan de forma independiente, sin presencia

de subordinación o dependencia del contratado. El locador se encuentra sujeto al cumplimiento de las obligaciones contenidas en el contrato, pero sin llegar a una situación de dependencia jurídica frente a quién lo contrata.

Entre otras características de la prestación de servicios no subordinada, el educador no está sujeto a horario alguno y realiza sus labores a su real saber y entender, es decir, sin seguir normas y directrices emanadas de su comitente, mucho menos dicho operador puede ser pasible de sanción disciplinaria por parte del comitente.

Por ejemplo, mediante Resolución N° 638-2-97 del Tribunal Fiscal, en este explica esta figura de la siguiente manera: *“por la locación de servicios y locador se obliga sin estar subordinado del comitente a prestar sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado a cambio de una retribución”*.

La jurisprudencia laboral, a través de diversos pronunciamientos, como la resolución la primera sala laboral de Lima que recayó sobre el Expediente N° 355-92-CD se ha pronunciado en el sentido de la definición del Código Civil, es decir, considerando como principal elemento distintivo del contrato de locación de servicios frente al contrato de trabajo a la ausencia del elemento subordinación.

Por lo expuesto en una locación de servicios no debemos encontrar en ninguna de las manifestaciones propias de una relación laboral que mencionaremos en el siguiente acápite. (Jorge, 2005)

b. El Contrato de “Cuarta-Quinta”

El inciso e) del artículo 34° de la Ley del Impuesto a la Renta, aprobada mediante Decreto Legislativo N° 774 señala que son rentas de quinta categoría *“los ingresos obtenidos por el trabajador prestado en forma independiente con contratos de prestación de servicios normados por la legislación civil*

cuando el servicio sea prestado en un lugar y honorario designado por quién lo requiere y cuando el usuario proporcione los elementos de trabajo y asuma los gastos que la prestación de servicios demanda”.

En estos casos, nos encontramos frente a las denominadas “zonas grises”, donde resulta difícil establecer la existencia de una relación laboral. No basta con acreditar la dependencia con relación al lugar y horario de trabajo ni que exista una Asunción de materiales y gastos por parte del usuario del servicio, es necesario apreciar otros elementos, tales como el poder sancionador o fiscalizador, el pago de la remuneración del trabajo por cuenta ajena, a la prestación personalísima de los servicios la dirección técnica la prestación personal de servicios, la sujeción a directrices la empresa, etc.

Así, lo dispuso en el inciso e) del artículo 34º de la LIR no “laboraliza” una relación Civil. Las únicas consecuencias que se generan son tributarias. El contrato, pues, seguirá siendo civil.

Los servicios que estamos analizando, al no tener efectos laborales no generan las obligaciones, típicas de un contrato de trabajo pago de remuneraciones, asignación familiar, compensación por tiempo de servicio, vacaciones, etc. Asimismo, no se origina la obligación de realizar aportaciones a la seguridad social al no tener las personas contratadas la condición de aseguradas obligatorias.

(Jorge, 2005)

c. Contrato de servicios no personales

Este contrato se encontraba regulada por El Decreto Supremo N° 065-85-PCM - Reglamento Único De Adquisiciones Para El Suministro De Bienes Y Prestación De Servicios No Personales - el cual fue derogado por la ley N° 26 850 - Ley De Contrataciones Y Adquisiciones Del Estado - con fecha de publicación del 3 de agosto de 1997, esta

Norma a su vez se encuentra reglamentada por el Decreto Supremo N° 037-98-PCM- Reglamento De La Ley De Contrataciones Y Adquisiciones Del Estado en el cual fue publicada el 28 de septiembre de 1998.

Empero, su naturaleza civil, diferentes contratos de trabajo, sigue vigente se aplica en el Sector Público.

(Jorge, 2005)

d. Relaciones laborales y civiles paralelas

La última modificación Tributaria (Decreto Legislativo N° 945) ha indicado que se debe tratar como rentas de quinta categoría a todo ingreso que percibe un trabajador que está registrado en planilla (presta servicios subordinados), así como aquellos ingresos por servicios para la misma empresa bajo la modalidad de cuarta categoría (honorarios profesionales) en suma, si un trabajadores tempranillas y percibiera de las mismas empresas otros pagos que no proviene ni una relación laboral, estos ingresos también califican como de quinta categoría.

Indicar que mediante Decreto Supremo N° 134-2004-EF, se excluyó del ámbito de aplicación las rentas percibidas por ser Director, sindico, mandatario, gestor de negocios, albacea y actividades similares. De este modo, está dentro del ámbito de aplicación de estas nuevas rentas de quinta categoría cualquier prestación de servicios bajo un contrato típico de locación de servicios u obra.

(Jorge, 2005)

2.2.9. CLASES DE CONTRATOS LABORALES

Nuestro sistema jurídico prevé un sistema de contratación directa (relación directa entre el empleador y contratado), indirecto (relación con el trabajador por medio de un tercero). En virtud de lo primero, pueden constituirse relaciones jurídicas que generan efectos laborales (contratos de trabajo) y no laborales (convenios de formación y capacitación

laboral) es por medio de segundo sistema, el empleador se vale de los mecanismos de intermediación laboral (empresa de servicios especiales y cooperativas de trabajadores). En las siguientes líneas, nos dedicaremos a analizar el primer sistema de contratación laboral de personal.

El sistema de contratación laboral directa importancia a uno de los tres contratos de trabajo siguientes: contrato a plazo indeterminado, a plazo fijo, sujeto a modalidad y a tiempo parcial (por horas).

(Jorge, 2005)

a. Contrato de trabajo a plazo indeterminado

El derecho del trabajo por parte del conocimiento de la existencia de una relación entre dos sujetos que se vincula entre sí a través de una relación estructuralmente desigual no sólo económica, sino también jurídicamente, ya que un sujeto se subordina a otro aceptando acatar las instrucciones que se les den, así se ha dicho que *“el contrato de trabajo establece de este modo, una relación fundada de la idea misma de desigualdad una relación dentro de la cual la voluntad del trabajador no sólo se compromete, sino que se somete al poder de decisión Del empresario”*.

El Derecho del Trabajo es inclinada hacia la contratación por tiempo indefinido y ya que proporciona al trabajador un mayor grado de estabilidad en el empleo: mientras que, muy por el contrario, el empleado preferirá la contratación temporal, ya que genera menos costos y facilita la ruptura de la relación laboral permitiendo la adaptabilidad de la empresa las condiciones del mercado. El Derecho Laboral no es ajeno a estos intereses confrontados por lo que por un lado buscar a la protección del trabajador mediante la estabilidad del empleo y por el otro la flexibilización en el empleo dándole un mayor papel a la autonomía de la voluntad en la

determinación de la duración del contrato de trabajo en función a las necesidades empresariales.

Uno de los mecanismos que creó el Derecho Laboral, para armonizar los intereses de ambos sujetos y compensar la posición de debilidad contractual del trabajador, es la presunción de que todo contrato laboral es por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario, es decir, los contratos se presumieron por tiempo indefinido pero las partes pueden pactar que se ha determinado siempre y cuando recurran válidamente a una de las modalidades de contrato Temporal admitidas y legalmente.

(Jorge, 2005)

b. El contrato a tiempo parcial

La contratación laboral por tiempo parcial en el Perú tiene una regulación escasa y deficiente, los contratos por tiempo parcial suelen ser definidos como una prestación Regular o permanente de servicios, pero con una dedicación sensiblemente inferior a la jornada ordinaria de trabajo.

La LPCD solamente apunta que los contratos a tiempo parcial pueden suscribirse sin limitación alguna (artículo 4) y otro lado, el artículo 12 del Reglamento de la Ley De Fomento Del Empleo aprobado por Decreto Supremo N° 001-96 – CR, supedita prestación de servicios a tiempo parcial, indicando que debe ser inferior a 4 horas diarias o en promedio. Así, mientras que las normas de la OIT, prevén que la contratación por tiempo parcial se debiera determinar con relación a la jornada ordinaria de trabajo de cada centro laboral (Convenio OIT N° 175), La Legislación Nacional ha tomado como referencia para la determinación de contratación por tiempo parcial de la jornada legal máxima de trabajo (8 horas diarias). (Jorge, 2005)

c. Contratos a plazo fijo o sujetos a modalidad

Finalmente, tenemos el contrato de trabajo a plazo fijo sujetos a modalidad (denominados por algunos de “eventuales”

“temporáneas” “contratados”, etc.). En estos casos, sobre todo la base la densidad de cada empresa, se pueden contratar personal por un plazo determinado en función a la causa concreta de cada contratación.

Los contratos a plazo fijo, en tanto que son una excepción a la regla de contratación general, se rigen por el criterio de temporalidad *“en la medida en que para la válida celebración del contrato se exige exacta correspondencia de la duración del contrato y la naturaleza de los trabajos”*.

(Jorge, 2005)

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

- **Viable:** Calificativo del asunto o cuestión que, por sus circunstancias, tiene probabilidades del llevarse a cabo (Magno, 2010, pág. 581).
- **Reducción:** Quita, disminución, rebaja o descuento (Magno, 2010, pág. 478).
- **Unilateral:** Acto de comercio unilateral (Magno, 2010, pág. 564)
- **Remuneración:** Pago recibido por el trabajador a cambio del esfuerzo desplegado durante la jornada previamente recibida; incluye no solo el salario convencido sino también las ventajas que se puedan traducir en la satisfacción de una necesidad de naturaleza económica (Rafael, 2006, pág. 925).
- **Empresas:** Organización de un conjunto de elementos humanos y materiales de la producción o distribución de las riquezas (Magno, 2010, pág. 246)

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

HG: La reducción de la remuneración, sin previo acuerdo entre el trabajador y el empleador, implicaría atentar contra su subsistencia,

pues, limitaría el acceso a los bienes y servicios de primera necesidad por la falta de financiamiento económico.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

HE1: La regulación sobre la reducción unilateral de la remuneración en el contexto de la pandemia, no ayudaría a mantener el vínculo laboral, sino, concentraría mayor poder en el empleador y que se cometan arbitrariedades contra el trabajador.

HE2: La reducción unilateral de la remuneración no ayuda a mantener la relación laboral entre el empleador y el trabajador, pese a ser una medida excepcional y temporal.

HE3: La prohibición de la reducción unilateral de la remuneración en las empresas privadas ayudaría a que se mantenga el vínculo laboral y se garantice la subsistencia del trabajador.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

- La pandemia

2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

- La reducción unilateral de la remuneración

2.6. PARALIZACIÓN DE VARIABLES (DIMENSIONES E INDICADORES)

Variables	Dimensión	Tipo de variable	Indicador	Escala de medición
VARIABLE INDEPENDIENTE				
Independiente La Pandemia	Decreto Supremo N° 008-2020-SA	Cuantitativo	- Declara estado de emergencia por 90 días calendarios. - Medidas de prevención y control para evitar la propagación del COVID-19	Nominal
	Decreto Supremo “Decreto Supremo que declara estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencias del brote del Covid-19”	Cuantitativo	- Declaración de Estado de Emergencia Nacional - Restricciones en el ámbito de la actividad comercial, actividades culturales, establecimientos y actividades recreativas, hoteles y restaurants	Nominal
VARIABLE DEPENDIENTE				
Dependiente La reducción unilateral de la remuneración	Los contratos laborales	Cuantitativo	- A plazo indeterminado - A tiempo parcial - A plazo fijo o sujetos a modalidad	Nominal
	Monto Salarial	Cuantitativo	- Remuneración no mayor a 1,200.00 - Remuneración insuficiente	Nominal

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Teniendo en consideración lo desarrollado por (Gatuzzo, 2018), para la elaboración del presente trabajo de investigación se hará uso de los siguientes tipos de investigación:

- **I. Documental:** Es la revisión documental de determinados temas que son de interés del tesista o del investigador, donde se hace comparaciones del conocimiento de estos escritos con otros, seleccionando aquellos que se ajustan a una esquematización de estudio.
- **I. Descriptiva:** las investigaciones descriptivas se caracterizan por apreciar el fenómeno de la realidad en sus distintas características que forme parte del problema.

3.1.1. ENFOQUE

El tipo de investigación del presente proyecto será aplicada, ya que lo que se quiere obtener es información de entorno social (realidad), con la aplicación de instrumento que sean pertinente y válidos para lograr dicha información.

- Por su finalidad es de tipo aplicada, ya que nos interesa resolver problemas que están en nuestra realidad ya que estos sean de naturaleza práctica. Pues nos interesamos en resolver problemas de naturaleza práctica.
- Es cuantitativa, pues, de los hechos investigados, nos concentramos en los aspectos objetivos y los que son susceptibles de cuantificación.
- Según la intervención del investigador, no se intervendrá para la modificación de los resultados de una variable, es por ello que es de naturaleza no experimental.

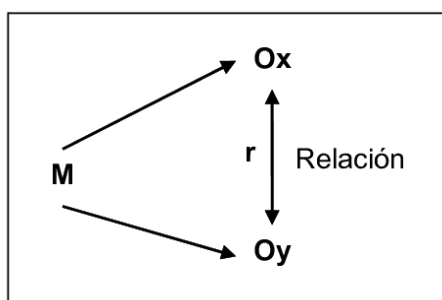
- Según el tiempo de estudio, es prospectivo porque el investigara los datos de la fuente primaria, para sí hacer su validez en el tiempo futuro.
- Según el número de variables, es analítico dado que se tiene dos variables en estudio.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

El nivel de investigación es Descriptivo – Correlacional, dado que se plantea observar los hechos tal y como se presentan en la realidad y describir sus características atendiendo a cada variable; de igual forma, pretendemos explicar la relación que existen entre nuestras variables, atendiendo a su relación de “causa – efectos” y a la influencia entre ellas.

3.1.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

Es una investigación de diseño correlacional, cuyo diseño es para describir la relación entre dos variables.



Dónde:

M: Muestra

Ox: La pandemia

Oy: La remuneración

R: Relación existente entre las variables

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

La población del presente trabajo de investigación está constituida por 20 expedientes en materia laboral sobre demandas por reducción unilateral de la remuneración en las empresas privadas de Huánuco.

3.2.2. MUESTRA

Para definir el tamaño de la muestra se utilizó el método de muestreo no probabilístico, muestreo por conveniencia al investigador. Contando con 10 expedientes de demandas laborales por la reducción de la remuneración en las empresas privadas de Huánuco en el periodo 2020.

Criterios de exclusión

- Expedientes de demanda por reducción de remuneración en las empresas privadas en Huánuco.
- Expedientes de demanda por reducción unilateral de remuneración en las empresas privadas en Huánuco.

Criterios de exclusión

- Expedientes de demandas por reducción de remuneración en las empresas privadas fuera de Huánuco
- Expedientes de demanda por reducción unilateral de remuneración en las empresas privadas fuera de Huánuco en Huánuco.
- Expedientes de demandas por reducción de remuneración diferentes a las empresas privadas.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. TÉCNICAS

Se utilizó la técnica del análisis documental, que sirvió para obtener datos de las fuentes de los expedientes laborales existentes en los

juzgados de Huánuco, principalmente de las reducciones unilaterales de la remuneración.

3.3.2. INSTRUMENTOS

Ficha de Análisis de los expedientes laborales por reducción de remuneración en los juzgados de Huánuco: Este instrumento nos permitió valorar las dimensiones de nuestras variables, para ello, este instrumento estuvo conformado por 10 ítems a valorarse en los informes de alerta de control, a su vez, se dividieron de acuerdo con el número de dimensiones. Este instrumento fue utilizado para cada expediente laboral.

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

- 1. Recolección de datos.** – El cuestionario se aplicará a 5 jueces laborales y 5 abogados litigantes participantes en procesos que implican reducción de remuneración.
- 2. Revisión de datos.** – Se analizarán en forma crítica las respuestas de los instrumentos empleados para así poder dar mayor validez a sus respuestas.
- 3. El ordenamiento de la información.** – este paso consistirá mayormente en depurar a información recolectada sobre el tema en investigación, revisando los contenidos en los instrumentos de trabajo de campo.

CAPÍTULO IV

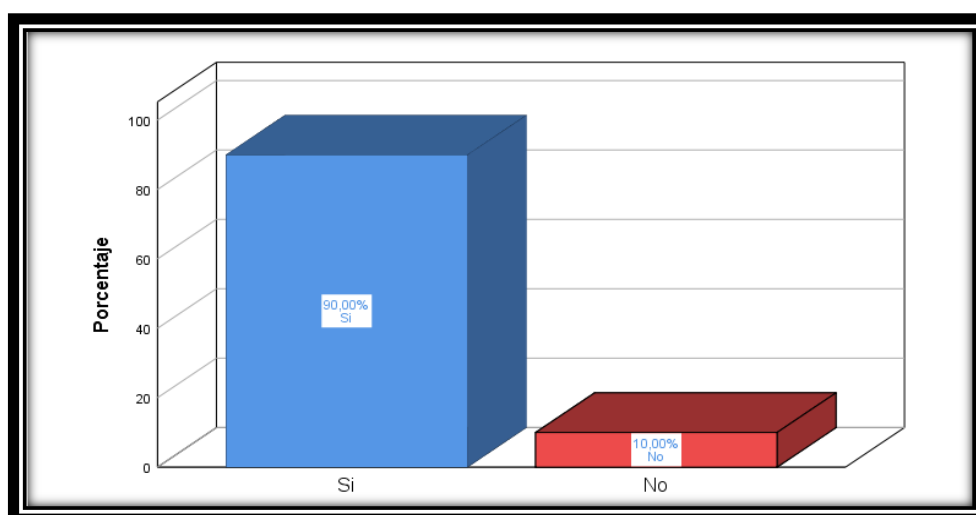
RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Tabla 1 ¿cree usted que, tras la declaratoria del Decreto Supremo N° 008-2020-SA, empezaron los problemas de remuneración como recorto de personal y bajas compensaciones por parte de la empresa en donde trabaja?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	9	90,0	90,0	90,0
	No	1	10,0	10,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Gráfico 1 ¿cree usted que, tras la declaratoria del Decreto Supremo N° 008-2020-SA, empezaron los problemas de remuneración como recorto de personal y bajas compensaciones por parte de la empresa en donde trabaja?



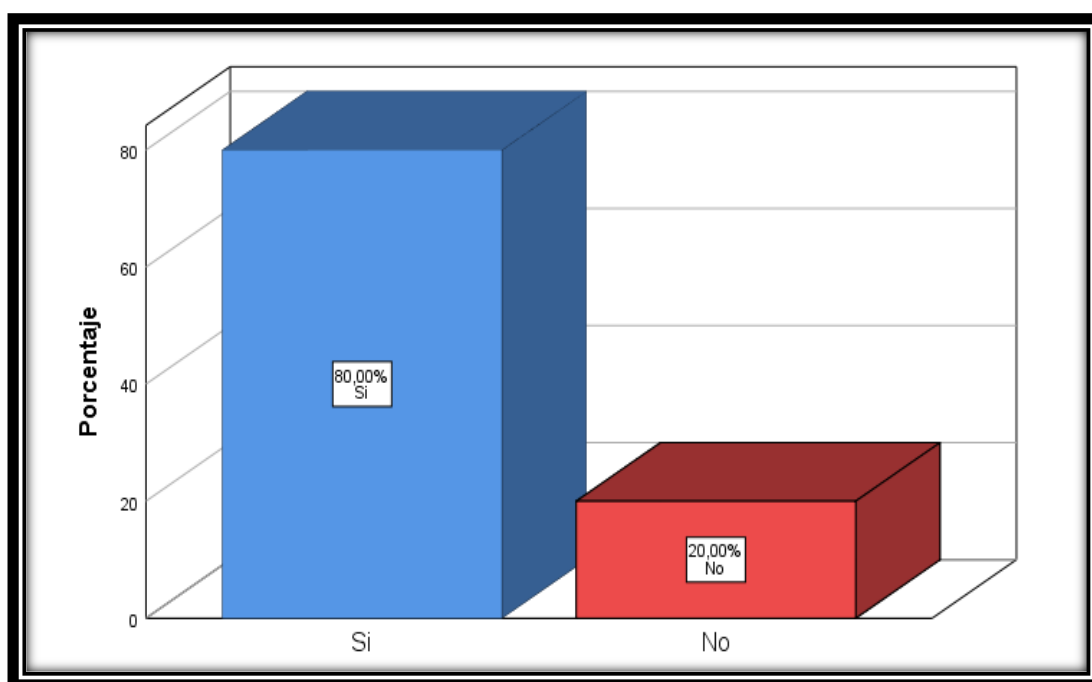
Interpretación:

En la presente tabla y gráfico, respecto al Decreto Supremo N° 008-2020-SA, se evidencia que, de los encuestados en su mayoría [90.0%(9)] manifiestan que evidentemente empezaron los problemas remunerativos y empezaron las bajas remuneraciones en las instituciones privadas, por otro lado, y en cantidad muy reducida [10.0%(1)] aseguran que no los afectó demasiado este Decreto.

Tabla 2 ¿Usted cree que se ha utilizado correctamente las medidas de prevención y control para evitar la propagación del Covid 19 en el ámbito laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	8	80,0	80,0	80,0
	No	2	20,0	20,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Gráfico 2 ¿Usted cree que se ha utilizado correctamente las medidas de prevención y control para evitar la propagación del Covid 19 en el ámbito laboral?



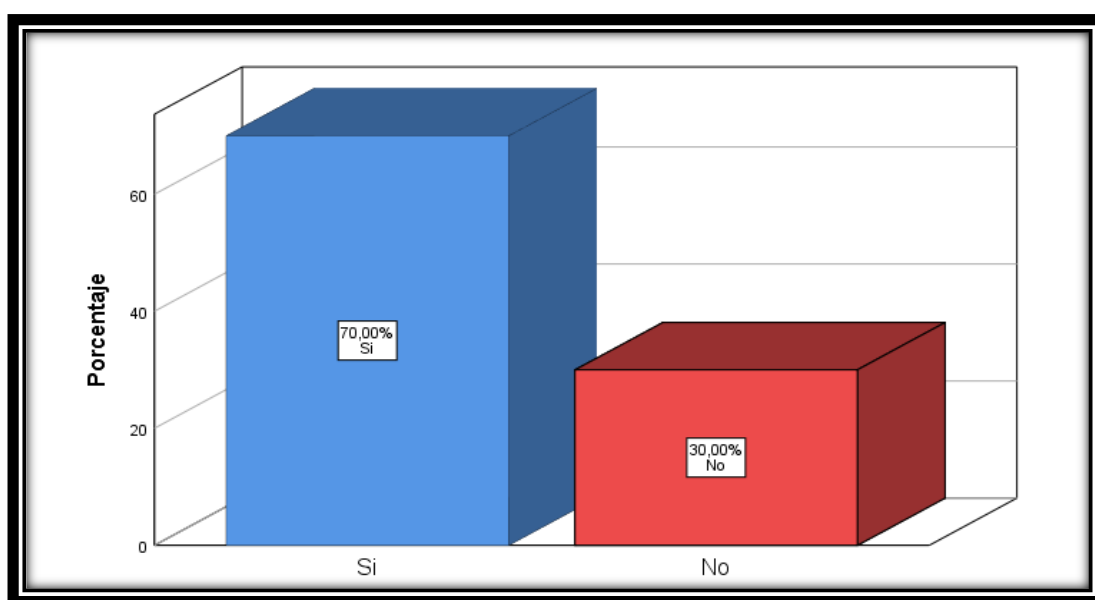
Interpretación:

En la presente tabla y gráfico, respecto al Decreto Supremo N° 008-2020-SA, se evidencia que, de los encuestados en su mayoría [80.0%(8)] manifiestan que evidentemente se utilizaron correctamente las medidas de prevención y control, en el ámbito laboral, por otro lado, y en cantidad muy reducida [20.0%(2)] aseguran que no se emplearon correctamente estas medidas.

Tabla 3 ¿La Declaratoria de Estado de Emergencia Nacional ha sido factor determinante para el poco ingreso y a veces escaso de la remuneración en su centro de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	7	70,0	70,0	70,0
	No	3	30,0	30,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Gráfico 3 ¿La Declaratoria de Estado de Emergencia Nacional ha sido factor determinante para el poco ingreso y a veces escaso de la remuneración en su centro de trabajo?



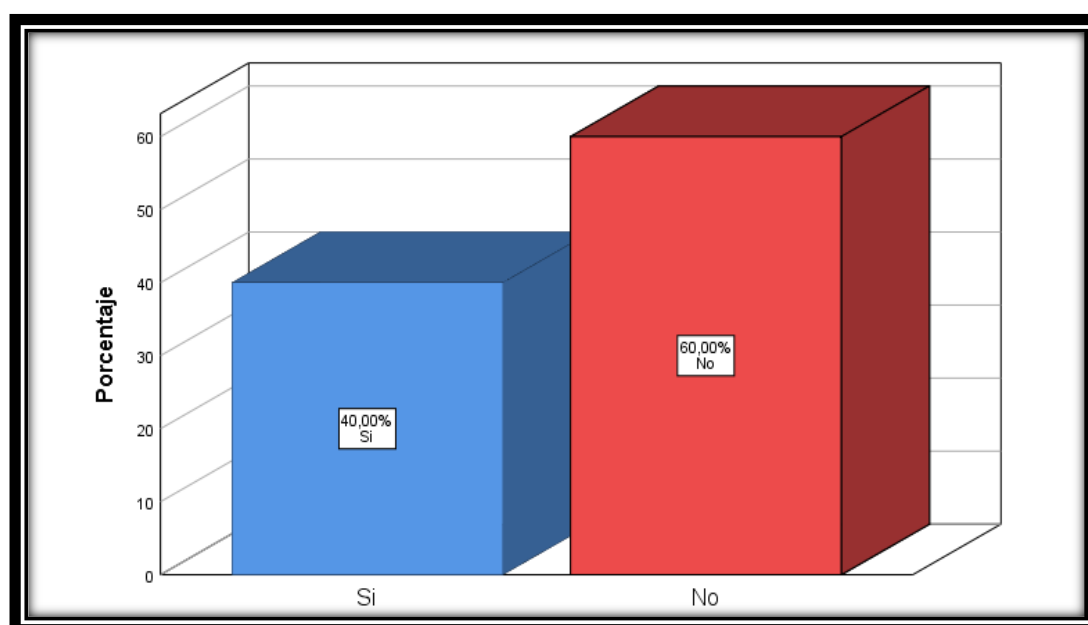
Interpretación:

En la presente tabla y gráfico, respecto al Decreto Supremo que declara en Estado de Emergencia, se evidencia que, de los encuestados en su mayoría [70.0%(7)] manifiestan que aparte de la sobrepoblación de personas buscando trabajo y la declaratoria de emergencia son factores que determinaron la baja remuneración y a veces hasta despido por parte de los contratistas, por otro lado, y en cantidad reducida [30.0%(3)] aseguran que no fue factor determinante para las bajas remuneraciones.

Tabla 4 ¿fueron efectivas las restricciones en el ámbito de la actividad comercial, actividades culturales, establecimientos y actividades recreativas, hoteles y restaurantes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	4	40,0	40,0	40,0
	No	6	60,0	60,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Gráfico 4 ¿fueron efectivas las restricciones en el ámbito de la actividad comercial, actividades culturales, establecimientos y actividades recreativas, hoteles y restaurantes?



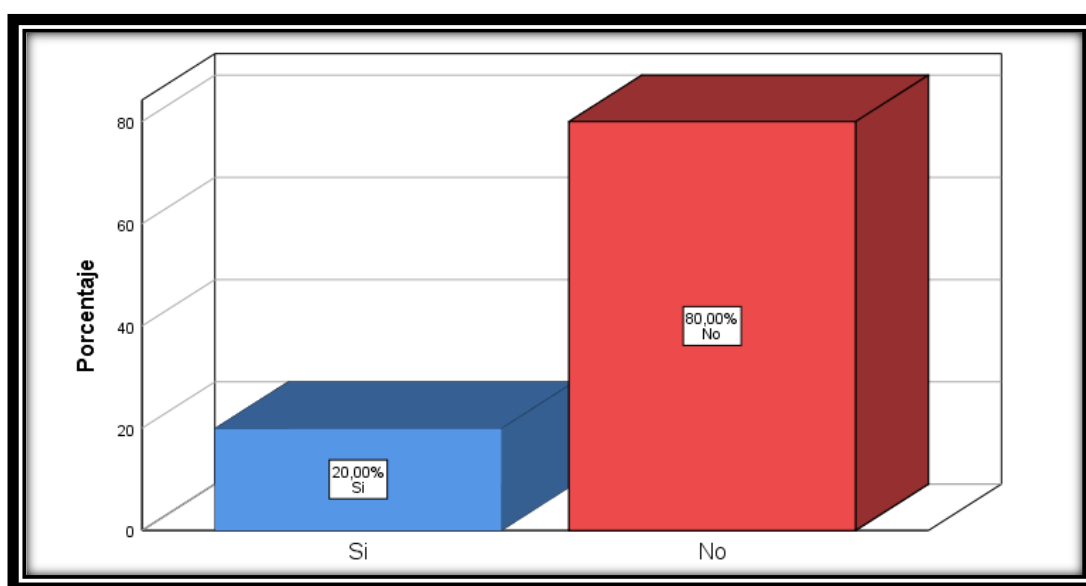
Interpretación:

En la presente tabla y gráfico, respecto al Decreto Supremo que declara en Estado de Emergencia, se evidencia que, de los encuestados en su mayoría [60.0%(6)] manifiestan que no fueron efectivas las restricciones impuestas en ámbitos comerciales, culturales, de establecimientos y actividades recreativas, hoteles y los restaurantes, porque no cumplen las reglas de bioseguridad, por otro lado, y en cantidad casi similar [40.0%(4)] aseguran que fueron efectivas, aunque no cumplan no quiere decir que estén mal redactadas.

Tabla 5 ¿Los que tuvieron su contrato a plazo indeterminado sufrieron las consecuencias de la declaratoria del Decreto Supremo N° 008-2020-SA, empezando así los problemas de remuneración?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	2	20,0	20,0	20,0
	No	8	80,0	80,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Gráfico 5 ¿Los que tuvieron su contrato a plazo indeterminado sufrieron las consecuencias de la declaratoria del Decreto Supremo N° 008-2020-SA, empezando así los problemas de remuneración?



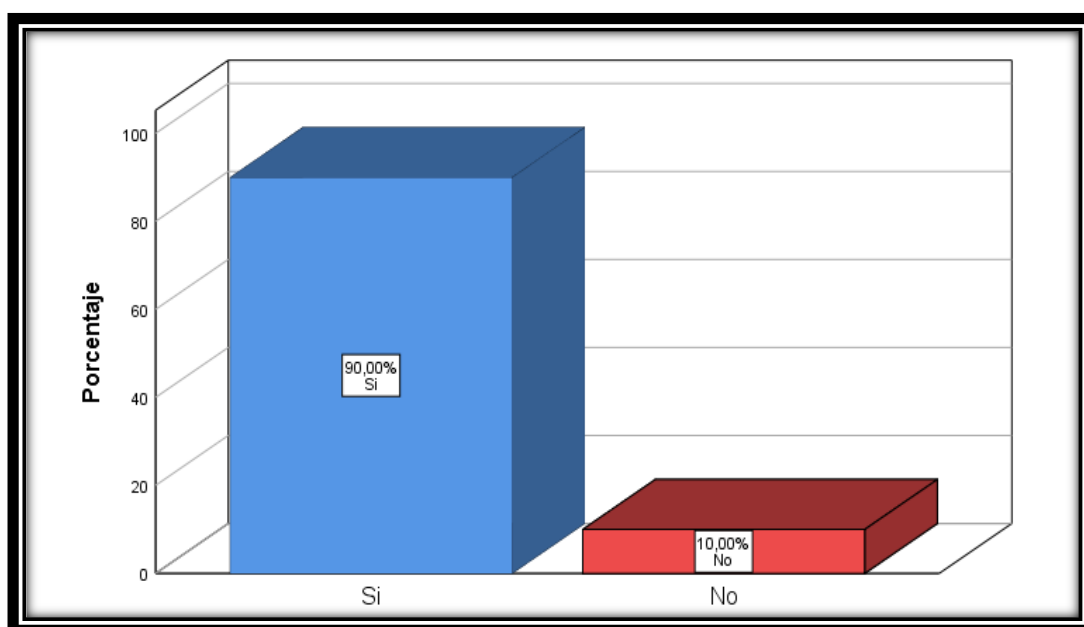
Interpretación:

En la presente tabla y gráfico, respecto a los Contratos Laborales, se evidencia que, de los encuestados en su mayoría [80.0%(8)] manifiestan que los que firmaron su contrato a plazo indeterminado no fueron afectados por las consecuencias de las bajas remuneraciones y despidos por parte de las empresas privadas en tiempos de pandemia, ajustándose al trabajo remoto, por otro lado, y en cantidad muy reducida [20.0%(2)] aseguran que fueron afectados, ya que tuvieron que firmar su renuncia voluntaria.

Tabla 6 ¿Los que tuvieron su contrato a tiempo parcial sufrieron las consecuencias de la declaratoria del Decreto Supremo N° 008-2020-SA, empezando así los problemas de remuneración?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	9	90,0	90,0	90,0
	No	1	10,0	10,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Gráfico 6 ¿Los que tuvieron su contrato a tiempo parcial sufrieron las consecuencias de la declaratoria del Decreto Supremo N° 008-2020-SA, empezando así los problemas de remuneración?



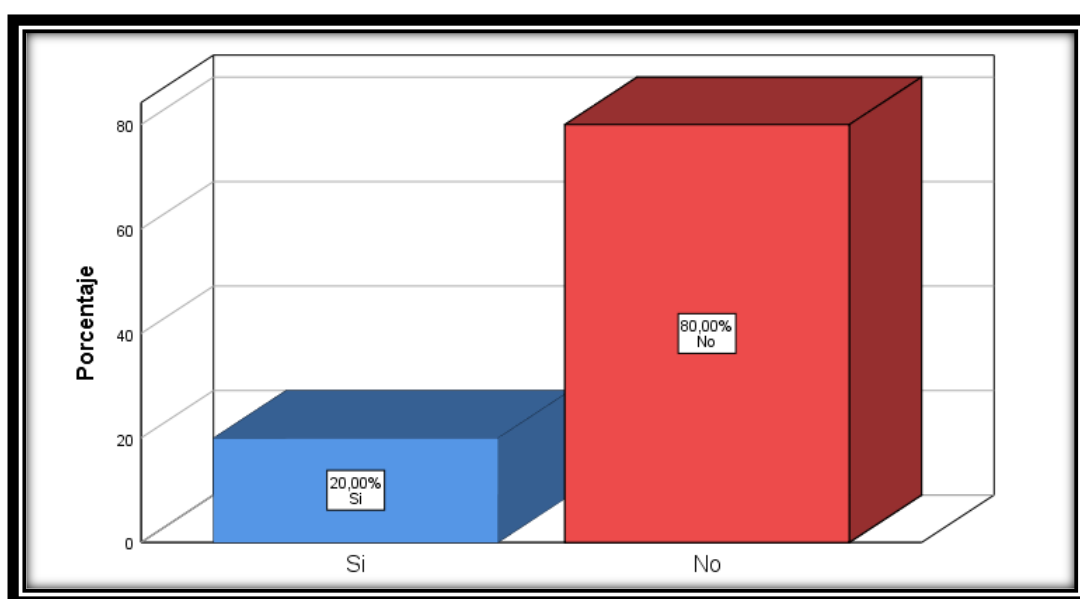
Interpretación:

En la presente tabla y gráfico, respecto a los Contratos Laborales, se evidencia que, de los encuestados en su mayoría [90.0%(9)] manifiestan los que firmaron su contrato a plazo parcial fueron afectados por las consecuencias de las bajas remuneraciones y despidos por parte de las empresas privadas en tiempos de pandemia, ya que fueron anulados sus contratos por situación de emergencia, por otro lado, y en cantidad muy reducida [10.0%(1)] aseguran que no fueron afectados, ya que no firmaron contrato y que los requerían en la modalidad de trabajo remoto.

Tabla 7 ¿Los que tuvieron su contrato a plazo fijo o sujetos a modalidad sufrieron las consecuencias de la declaratoria del Decreto Supremo N° 008-2020-SA, empezando así los problemas de remuneración?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	2	20,0	20,0	20,0
	No	8	80,0	80,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Gráfico 7 ¿Los que tuvieron su contrato a plazo fijo o sujetos a modalidad sufrieron las consecuencias de la declaratoria del Decreto Supremo N° 008-2020-SA, empezando así los problemas de remuneración?



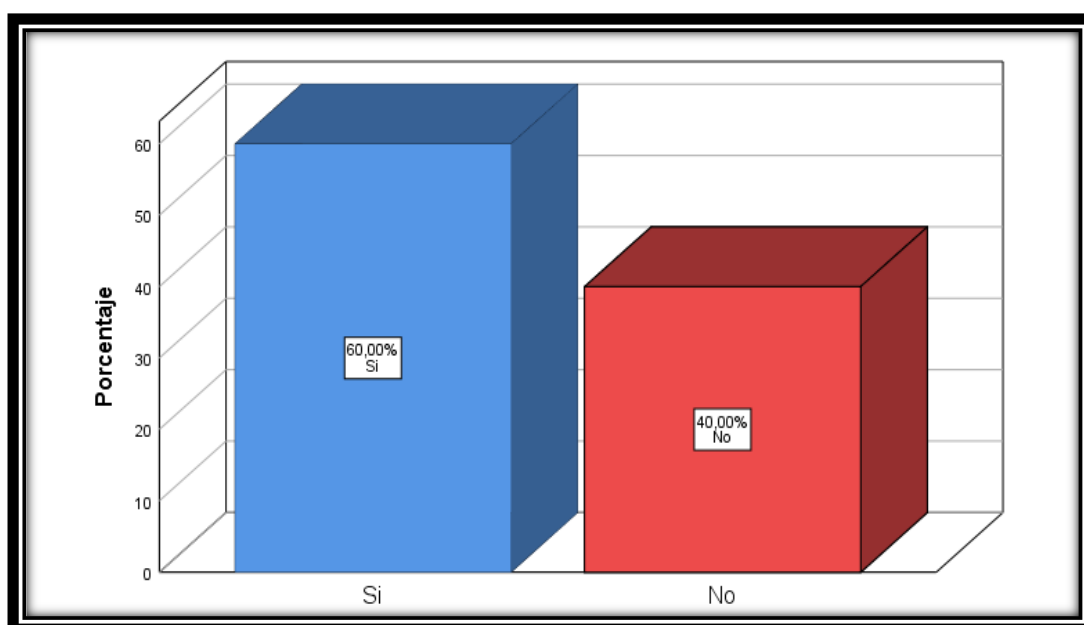
Interpretación:

En la presente tabla y gráfico, respecto a los Contratos Laborales, se evidencia que, de los encuestados en su mayoría [80.0%(8)] manifiestan que los que firmaron su contrato a plazo fijo no fueron afectados por las consecuencias de las bajas remuneraciones y despidos por parte de las empresas privadas en tiempos de pandemia, ajustándose al trabajo remoto, por otro lado, y en cantidad muy reducida [20.0%(2)] aseguran que fueron afectados, ya que hubo un recorte de personal y al estar en la última línea se vieron en la necesidad de sacrificarse.

Tabla 8 ¿Los demandantes y en su caso que demando por el concepto de reducción de remuneración en sus respectivas empresas, son los que el monto mínimo no supera los \$1,200.00 (mil doscientos nuevos soles con cero céntimos)?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	6	60,0	60,0	60,0
	No	4	40,0	40,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Gráfico 8 ¿Los demandantes y en su caso que demando por el concepto de reducción de remuneración en sus respectivas empresas, son los que el monto mínimo no supera los \$1,200.00 (mil doscientos nuevos soles con cero céntimos)?



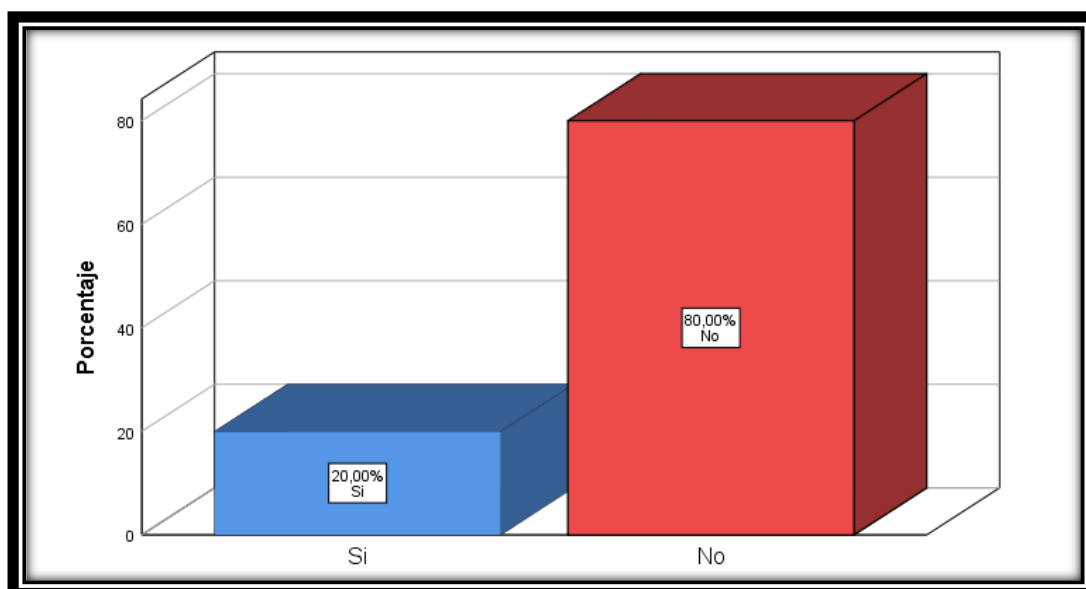
Interpretación:

En la presente tabla y gráfico, respecto a los Montos Salariales, se evidencia que, de los encuestados en su mayoría [60.0%(6)] manifiestan que los trabajadores demandantes en su mayoría son los que la suma de su remuneración no supera los \$1,200.00 (mil doscientos nuevos soles con cero céntimos), por otro lado, y en cantidad casi similar [40.0%(4)] aseguran que existen trabajadores que demandaron con el sueldo mínimo vital de \$930.00 (novecientos treinta nuevos soles, con cero céntimos)

Tabla 9 ¿Usted considera que la remuneración actual le es suficiente para cubrir las necesidades de su hogar?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	2	20,0	20,0	20,0
	No	8	80,0	80,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Gráfico 9 ¿Usted considera que la remuneración actual le es suficiente para cubrir las necesidades de su hogar?



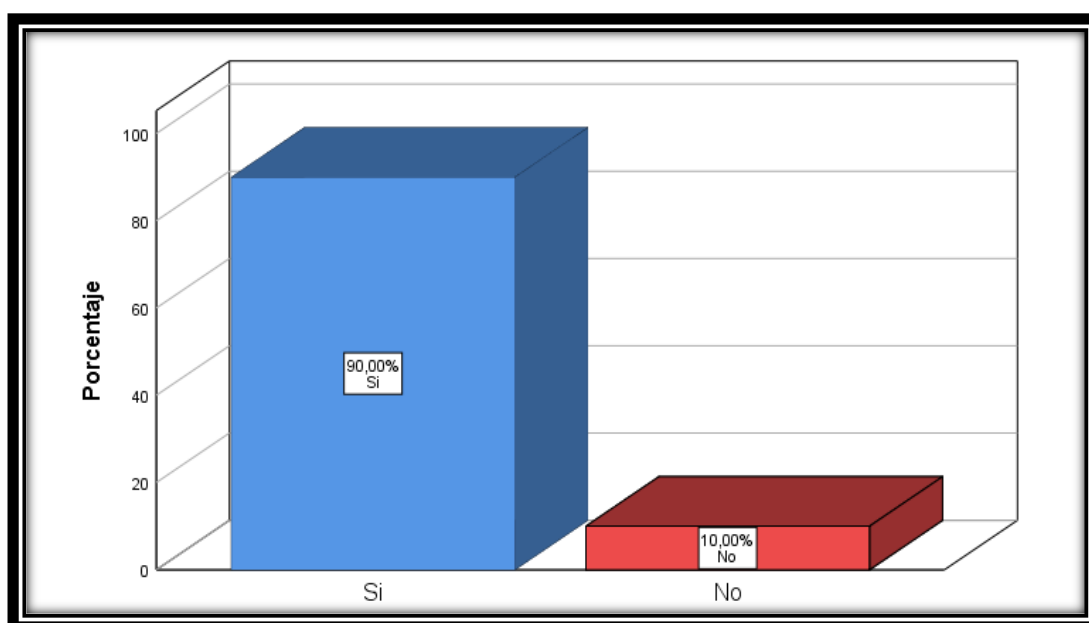
Interpretación:

En la presente tabla y gráfico, respecto a los Montos Salariales, se evidencia que, de los encuestados en su mayoría [80.0%(8)] manifiestan que el sueldo actual, o respectivamente, el sueldo que tenían no les alcanzaba para poder cubrir gastos básicos, haciendo esfuerzos para poder recurrirse en otros trabajos para solventar dichos gastos, y con el recorte de personal bajo las posibilidades de sobrevivir, por otro lado, y en cantidad reducida [20.0%(2)] que le es suficiente el sueldo que perciben, recalcando que estas personas son solteras y sin ninguna carga adicional que ellos mismos.

Tabla 10 ¿Cree usted que debería existir un acuerdo entre el empleador y su trabajador para que pueda proceder la reducción de la remuneración, a pesar de estar en los tiempos de pandemia?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	9	90,0	90,0	90,0
	No	1	10,0	10,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Gráfico 10 ¿Cree usted que debería existir un acuerdo entre el empleador y su trabajador para que pueda proceder la reducción de la remuneración, a pesar de estar en los tiempos de pandemia?



Interpretación:

En la presente tabla y gráfico, respecto a los Montos Salariales, se evidencia que, de los encuestados en su mayoría [90.0%(9)] manifiestan que el inicio de un contrato se da con la aprobación de ambas partes, a no ser que se trate de un contrato de adhesión, así mismo debe ser el fin del contrato, con el acuerdo de ambas partes para que sea beneficioso para los dos, por otro lado, y en cantidad muy reducida [10.0%(1)] afirman que no es necesario el acuerdo ambas partes, ya que se trata de un Estado de Emergencia Sanitaria la que se está viendo en estos momentos, a situaciones extremas, decisiones extremas.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

“La Viabilidad De La Reducción Unilateral De La Remuneración En El Contexto De La Pandemia En Las Empresas Privadas Huánuco, Periodo 2020”

Variables de correlación	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
La Pandemia del Covid 19			
	4,889	6	,558
La Reducción Unilateral de la Remuneración			

Fuente. Base de datos (Elaboración propia)

De las presentes tablas y gráficos, se analizaron la explicación y relación entre el la reducción de remuneracion y las implicancias contra la subsistencia, no ayudando a mantener el vinvulo laboral, es decir la inviabilidad de la reduccion de las remuneraciones en este contexto de Pandemia del Covid 19; donde el valor calculado de Chi cuadrado es de 4.889 para grados de libertad del diseño muestral y significancia de 0.558; por lo que con una probabilidad de error mayor al 5% se admite que la reduccion de la remuneracion y sus implicacnaias contra la subsitencia y el escaso vinculo laboral en este contexto de la Pandemia del Covid 19 en la ciudad de Huánuco. Se rechaza la hipótesis de nula y se determina que evidentemente la relacion entre estas dos variables es significativa, por ende es mas trabajoso poder diferencairlos, ya que su relacion supera el 5% aceptable.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. PRESENTACIÓN DE LA CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

En esta parte del estudio se van a reiterar los puntos más relevantes de los hallazgos, con ello se podrá dar mayor validez a nuestros resultados obtenidos y se hará la contrastación con otros resultados de estudios de diferentes autores que son afines al tema de la presente investigación.

El objetivo general planteado en la presente tesis fue determinar si la reducción de la remuneración, sin previo acuerdo entre el trabajador y el empleador, implicaría atentar contra su subsistencia, limitando su acceso a los bienes y servicios de primera necesidad por falta de financiamiento económico. Ahora bien, por consiguiente y de acuerdo a las tablas 3, 6, 8 y 9; se analiza la explicación y relación la reducción de la remuneración y su implicancia contra la subsistencia; donde el valor calculado de Chi cuadrado es de 4.889 para grados de libertad del diseño muestral y significancia de 0.558; por lo que con una probabilidad de error mayor al 5%, por lo que con una probabilidad de error mayor al 5% se admite que la reducción de la remuneración y sus implicaciones contra la subsistencia y el escaso vínculo laboral en este contexto de la Pandemia del Covid 19 en la ciudad de Huánuco. Se rechaza la hipótesis de nula y se determina que evidentemente la relación entre estas dos variables es significativa, se concluye que estas dos variables se relacionan directamente, sin mantener el vínculo laboral, y estos no ayudan a mantener la relación entre el empleador y el trabajador.

Estos resultados, al ser comprobados con los resultados de Rojas Francisco, Jiménez, en su tesis titulada “La viabilidad de la reducción unilateral de la remuneración en el contexto de la pandemia en las empresas privadas” por la Universidad de Murcia, quien en su primera conclusión sostiene que La globalización económica, esta que impulsa los cambios estructurales en la producción flexible actual, lejos de ser un proceso de integración lineal y uniforme a nivel planetario, genera grandes contrastes, desigualdades e

interdependencias, y no siempre es garantía de desarrollo social. Tal proceso de mundialización de mercados, auspiciado por una ideología política dominante de signo claramente neoliberal, proclive a la potenciación de los mercados y la inhibición de los Estados en ella economía y la política social, toma impulso sobre la base del desarrollo de las tecnologías de la información y el conocimiento.

En ese contexto, frente a la imposición del mercado global, emergen núcleos de resistencia local, se reactivan los viejos distritos industriales y aparecen subsistemas territoriales de empleo, con vocación de hacer frente al fenómeno globalizador y sus efectos deslocalizadores.

En ese sentido, nuestros resultados se ven comprobados y guardan relación con las tesis adjuntadas en nuestros antecedentes.

CONCLUSIONES

PRIMERO. – Los resultados han permitido demostrar que la disminución de la remuneración, sin previo acuerdo entre el trabajador y el empleador, afecta directamente contra su subsistencia, ya que al tener una baja remuneración de las empresas en donde trabajan, limita el acceso a los bienes y servicios de primera necesidad por la falta de financiamiento económico.

SEGUNDO. – Los resultados permitieron demostrar que la regulación sobre la reducción unilateral de esta remuneración en el contexto de la pandemia del Covid 19, no ayuda a mantener el vínculo laboral, ya que, al ser unilateral, solo se toma en cuenta lo que requiere el empleador, cometiéndose arbitrariedades en la presente, ya que aquellos desempleados dudan mucho si volver en su ex trabajo, con las bajas remuneraciones que este le ofrecía, y pero aun en tiempos de Pandemia

TERCERO. – Se comprobó que la reducción unilateral de las remuneraciones, parte de afectar el vínculo laboral, este no ayuda fortalecer la relación entre el empleador y el trabajador, pese a ser una medida excepcional y temporal, sin mencionar que cada empresa recibió un bono de reactivación para no afectar a los empleados que necesitan de verdad el trabajo por ser sustento para su familia.

CUARTO. – Se identificó que si se bajarán estos índices de reducción de remuneraciones se mantendría el vínculo laboral, como también dar una mejor calidad de vida para sus trabajadores, y como para el empleador.

RECOMENDACIONES

PRIMERO. - Se recomienda a las empresas públicas crear una comisión especial para el tratamiento de los trabajadores que tuvieron que ser desempleados por motivos de la pandemia del Covid 19, y puedan ser reincorporados a sus puestos de trabajo, para que así tenga como solventar sus gastos básicos para él y su familia.

SEGUNDO. – Se recomienda a las empresas privadas crear una comisión especial dedicada al tratamiento de los trabajadores que tuvieron que ser desempleados por motivos de la pandemia del Covid 19, y puedan ser reincorporados a sus puestos de trabajo, para que así tenga como solventar sus gastos básicos para él y su familia.

TERCERO. - Realizar y promover campañas de concientización sobre al uso excesivo de la reducción de las remuneraciones de los trabajadores de los sectores públicos y privados, que ahora, ya con el dote de las vacunas, se está combatiendo con más eficiencia y buscan poder controlar la pandemia generada por la Covid 19.

CUARTO. – Se recomienda a la Municipalidad velar por la transparencia de los procesos y las acusaciones que llegan en su despacho por despidos arbitrarios y bajas excesivas remuneraciones de los trabajadores.

QUINTO. – Se recomienda, a los especialistas a los cuales llegan estas demandas laborales por remuneración y hasta incluso despido arbitrario de los trabajadores, por el tema de la pandemia del Covid 19 en la ciudad de Huánuco

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Abanto Revilla, C., & Javier, P. M. (2017). *Manual del Regimen Laboral Publico*. Lima: Gaceta Juridica S. A.
2. Castilla, R. P. (s.f.). *Teoria de la educacion*. San Marcos.
3. Ismael, R. R. (2018). *Manual Practico del Proceso Laboral*. Lima: Motivensa S.R.L.
4. Jorge, T. M. (2005). *Instituciones del Derecho Laboral*. Lima: Gaceta Juridica S. A.
5. Julio, H. C. (2008). *Derecho Laboral Publico*. Lima: San Marcos E.I.R.L.
6. Magno, C. (2010). *Diccionario Juridico*. Colombia: D vinni s. a.
7. Rafael, M. M. (2006). *Diccionario Juridico General, Tomo III*. Mexico: Iure Editores S. A.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
I. PROBLEMA GENERAL ¿Cuál la Viabilidad de la reducción unilateral de la remuneración en el contexto de la pandemia en las empresas privadas en Huánuco en el periodo 2020? II. PROBLEMAS ESPECÍFICOS PE1: ¿Sera pertinente que se regule la posibilidad de	I. OBJETIVO GENERAL Determinar si es viable la reducción unilateral de la remuneración el contexto de la pandemia en las empresas privadas en Huánuco del año 2020. II. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	I. HIPÓTESIS GENERAL HG: La reducción de la remuneración, sin previo acuerdo entre el trabajador y el empleador, implicaría atentar contra su subsistencia, pues, limitaría el acceso a los bienes y servicios de primera necesidad por la falta de financiamiento económico. II. HIPÓTESIS ESPECÍFICA HE1: La regulación sobre la reducción unilateral de la remuneración en el contexto de la pandemia, no ayudaría a mantener el vínculo laboral, sino, concentraría mayor poder en el empleador y que	I. VARIABLES 1. V.I. (X) La pandemia. (X) 2. V.D. (Y) La reducción unilateral de la remuneración. (Y) II. INDICADORES 1. V.I. (X)	I. TIPO DE INVESTIGACIÓN Aplicada II. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN ✓ Mixto III. NIVEL DE INVESTIGACIÓN Descriptivo	I. TÉCNICAS I.1. Encuesta tipos cuestionario. I.2. Entrevista I.3. Análisis de documentos.

adoptar la reducción unilateral de la remuneración en el contexto de la pandemia? PE2: ¿Es correcto la reducción unilateral de las remuneraciones en el contexto de la pandemia como una medida temporal y excepcional para dar la continuidad a la relación laboral? PE3: ¿Cuál sería el impacto de la prohibición de la reducción de la remuneración unilateral en el contexto de la pandemia en las empresas privadas en Huánuco en el 2020?	OE1: Determinar si es pertinente regular la disminución de la remuneración unilateral en el contexto de la pandemia en el marco del derecho laboral. OE2: Determinar si es viable la reducción de la remuneración unilateral en el contexto de la pandemia como una medida temporal y excepcional. OE3: Determinar el impacto que genera en las empresas privadas la no regulación de la reducción de la remuneración unilateral.	se cometan arbitrariedades contra el trabajador. HE2: La reducción unilateral de la remuneración no ayuda a mantener la relación laboral entre el empleador y el trabajador, pese a ser una medida excepcional y temporal. HE3: La prohibición de la reducción unilateral de la remuneración en las empresas privadas ayudaría a que se mantenga el vínculo laboral y se garantice la subsistencia del trabajador.	X1: Declara estado de emergencia por 90 días calendarios. X2: Medidas de prevención y control para evitar la propagación del COVID-19. X3: Declaración de Estado de Emergencia Nacional. X4: Restricciones en el ámbito de la actividad comercial, actividades culturales, establecimientos y actividades recreativas, hoteles y restaurants 2. V.D. (Y) Y1: Contratos a plazo indeterminado. Y2: Contratos a tiempo parcial Y3: A plazo fijo o determinado.	IV. DISEÑO No experimental. V. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN - Hermenéutico VI POBLACIÓN Y MUESTRA 5.1. POBLACIÓN: 20 expedientes 5.2. MUESTRA: 10 sentencias	II. INSTRUMENTOS II.1. Cuestionarios II.2. Guías de entrevista
--	---	---	--	--	--



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Nº encuesta:

Fecha: / /

Cuestionario de “¿es viable la reducción de la remuneración en tiempos de pandemia”

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: “La Viabilidad de la Reducción Unilateral de la Remuneración en el Contexto de la Pandemia en las Empresas Privadas en la Ciudad de Huánuco, periodo 2020”

INSTRUCCIONES. Estimado (a) señor (a), a continuación, se le presenta una serie de preguntas, lea detenidamente y con atención, tómese el tiempo que sea necesario luego marque con un aspa (X), las respuestas que crea usted conveniente.

Es necesario precisar que el presente cuestionario, es de utilidad exclusiva para la investigación y es de carácter anónimo y confidencial.

Ítems		1	2
Variable Independiente			
Nº	Dimensión: Decreto Supremo N° 008-2020-SA	SI	NO
01	Estimado Señor(a) ¿cree usted que, tras la declaratoria del Decreto Supremo N° 008-2020-SA, empezaron los problemas de remuneración como recorto de personal y bajas compensaciones por parte de la empresa en donde trabaja?	x	
02	Estimado Señor(a), ¿cree usted que se ha utilizado correctamente las medidas de prevención y control para evitar la propagación del Covid 19 en el ámbito laboral?	x	
Dimensión: Decreto Supremo que Declara en Estado de Emergencia			

03	Estimado Señor(a), ¿la Declaratoria de Estado de Emergencia Nacional ha sido factor determinante para el poco ingreso y a veces escaso de la remuneración en su centro de trabajo?	x	
04	Estimado Señor(a), ¿fueron efectivas las restricciones en el ámbito de la actividad comercial, actividades culturales, establecimientos y actividades recreativas, hoteles y restaurantes?		x
Variable dependiente			
Dimensión: Los Contratos Laborales			
05	Estimado Señor(a), ¿los que tuvieron su contrato a plazo indeterminado sufrieron las consecuencias de la declaratoria del Decreto Supremo N° 008-2020-SA, empezando así los problemas de remuneración?		x
06	Estimado Señor(a), ¿los que tuvieron su contrato a tiempo parcial sufrieron las consecuencias de la declaratoria del Decreto Supremo N° 008-2020-SA, empezando así los problemas de remuneración?	x	
07	Estimado Señor(a), ¿los que tuvieron su contrato a plazo fijo o sujetos a modalidad sufrieron las consecuencias de la declaratoria del Decreto Supremo N° 008-2020-SA, empezando así los problemas de remuneración?		x
Dimensión: Monto Salarial			
08	Estimado Señor (a), ¿los demandantes y en su caso que demandó por el concepto de reducción de remuneración en sus respectivas empresas, son los que el monto mínimo no supera los \$1,200.00 (mil doscientos nuevos soles con cero céntimos)?	x	
09	Estimado Señor (a), ¿usted considera que la remuneración actual le es suficiente para cubrir las necesidades de su hogar?		x
10	Estimado Señor (a), ¿cree usted que debería existir un acuerdo entre el empleador y su trabajador para que pueda proceder la reducción de la remuneración, a pesar de estar en los tiempos de pandemia?	x	