



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**  
**TESIS**

La vulneración del derecho del trabajador y la suspensión imperfecta del contrato de trabajo en tiempo de emergencia sanitaria en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

**ABOGADO**

**AUTORES:**

Bach. Fiorella Astrid Pajuelo Alvarado

Bach. Grover Andrés Carrasco Sandoval

**ASESOR:**

Mg. Patricia Verónica Torres Saavedra

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Derecho Constitucional

**Sub línea:**

Derecho Procesal Penal

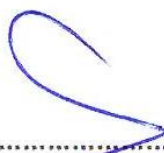
**UCAYALI – PERÚ**

**2022**

**PÁGINA DEL JURADO**



.....  
**Dr. Jaime Augusto Rojas Elecano**  
**Presidente**



.....  
**Mg. Saúl Tovar Yachachi**  
**Secretario**



.....  
**Mg. Sheyby Sharon Mozombite Balvin**  
**Vocal**



.....  
**Mg. Patricia Veronica Torres Saavedra**  
**Asesora**

## **DEDICATORIA**

A DIOS por darme la sabiduría, fuerza que me permitieron seguir a delante en mis estudios.

## **AGRADECIMIENTO**

A los catedráticos ya que sus conocimientos impartidos en las aulas de una manera desinteresada han servido de mucho para mi formación profesional.

**Los autores.**

## Declaración jurada de autenticidad

Yo, Fiorella Astrid Pajuelo Alvarado identificada con DNI N° 72958557 y Grover Andrés Carrasco Sandoval con DNI N° 00122814, Bachilleres de la Carrera Profesional Derecho y Ciencias Políticas de la Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Privada de Pucallpa, con la tesis titulada: “La vulneración del derecho del trabajador y la suspensión imperfecta del contrato de trabajo en tiempo de emergencia sanitaria en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021”.

Declaramos bajo juramento que:

1. La presente investigación es autoría de las suscritas.
2. En su redacción he respetado, normas de citas y referencias, no existiendo plago total o parcial.
3. No existe auto plagio; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos contenidos y los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

Pucallpa, diciembre 2021.

Fiorella Astrid Pajuelo Alvarado  
DNI:72958557

Grover Andres Carrasco Sandoval  
DNI: 00122814



“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

**COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN DE LA  
UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA**

**Constancia de Originalidad de trabajo de Investigación N° 05**

Pucallpa 14 de enero del 2021.

Yo, Dr. JAIME AUGUSTO ROJAS ELESCANO, informo a la decanatura y a quien corresponda que se presentó a mi despacho el informe de tesis titulado: “LA VULNERACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO Y LA SUSPENSIÓN IMPERFECTA DEL CONTRATO DE TRABAJO EN TIEMPO DE EMERGENCIA SANITARIA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACocha – PROVINCIA DE CORONEL PORTILLO - REGIÓN UCAYALI, 2021” perteneciente a los bachilleres: PAJUELO ALVARADO FIORELLA ASTRID y CARRASCO SANDOVAL GROVER ANDRES.

Facultad : Derecho y Ciencias Políticas  
Escuela : Derecho y Ciencias Políticas  
Asesor : Mg. Patricia Veronica Torres Saavedra

Habiendo realizado la verificación de coincidencia con el Software Antiplagio PlagScan, los resultados de similitud fueron **28,2 %**. El cual está en los parámetros aceptados por las normas de la Universidad Privada de Pucallpa, que es máximo el 30%, por consiguiente, esta Coordinación da su aprobación de conformidad de la aplicación de la prueba de similitud y se autoriza a los bachilleres a continuar con el trámite administrativo correspondiente.

Es todo por informar a su despacho señora Decana.

Atentamente,

Dr. Jaime Augusto Rojas Elescano  
Coordinador de Investigación de la Facultad de FDyCP

## Resumen

La presente investigación titulada “La vulneración del derecho del trabajador y la suspensión imperfecta del contrato de trabajo en tiempo de emergencia sanitaria en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021, teniendo como objetivo determinar en qué medida la vulneración se relaciona con la suspensión imperfecta del contrato de trabajo en tiempo de emergencia sanitaria en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021, siendo la hipótesis general: La vulneración del derecho del trabajador se relaciona significativamente con la suspensión imperfecta del contrato de trabajo en tiempo de emergencia sanitaria en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021, el estudio es de tipo no experimental descriptivo, diseño correlacional, con una población de 110 trabajadores y muestra de 75 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha. Se logró determinar que existe relación entre la vulneración del derecho del trabajador y la suspensión imperfecta del contrato de trabajo en tiempo de emergencia sanitaria en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha. De igual manera se determinó que la variable vulneración del derecho del trabajador, se observa que el 42.67% de encuestados refieren casi nunca, seguido del 30.67% casi siempre, 14.67% siempre, y el 12% nunca. Y en la variable suspensión imperfecta del contrato de trabajo; se observa que el 34.67% de encuestados refieren nunca; seguido del 32% casi nunca, 18.67% siempre, y el 14.67% casi siempre.

La conclusión general se llegó a determinar que existe relación significativa entre la vulneración del derecho del trabajador y la suspensión imperfecta del contrato de trabajo en tiempo de emergencia sanitaria en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, con un valor de  $r = 0.898$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.

**Palabra clave:** Vulneración del derecho del trabajador, suspensión imperfecta de contrato de trabajo.

## Abstract

The present investigation entitled "The violation of the worker's right and the imperfect suspension of the employment contract in time of health emergency in the District Municipality of Yarinacocha - Coronel Portillo Province - Ucayali Region 2021, aiming to determine to what extent the violation is It relates to the imperfect suspension of the work contract in time of health emergency in the District Municipality of Yarinacocha - Coronel Portillo Province - Ucayali Region 2021, being the general hypothesis: The violation of the worker's right is significantly related to the imperfect suspension of the contract of work in time of health emergency in the District Municipality of Yarinacocha - Coronel Portillo Province - Ucayali Region 2021, the study is of a descriptive non-experimental type, correlational design, with a population of 110 workers and a sample of 75 workers from the District Municipality by Yarinacocha to. It was possible to determine that there is a relationship between the violation of the worker's right and the imperfect suspension of the work contract in time of sanitary emergency in the District Municipality of Yarinacocha. Similarly, it was determined that the variable violation of the worker's right, it is observed that 42.67% of respondents refer almost never, followed by 30.67% almost always, 14.67% always, and 12% never. And in the variable imperfect suspension of the employment contract; It is observed that 34.67% of respondents never refer; followed by 32% almost never, 18.67% always, and 14.67% almost always.

The general conclusion was reached to determine that there is a significant relationship between the violation of the worker's right and the imperfect suspension of the employment contract in time of sanitary emergency in the District Municipality of Yarinacocha, with a value of  $r = 0.898$  estimated by the coefficient of Pearson's correlation. There is a significantly high positive relationship.

**Key word:** Violation of worker's rights, imperfect suspension of employment contract.



## índice

Portada .....	i
Página de Jurado .....	ii
Dedicatoría .....	iii
Agradecimiento .....	iv
Constancia de originalidad .....	v
Resumen .....	vi
Abstract.....	vii
Indice .....	viii
Indice de tablas y figuras .....	ix
Introducción .....	xii
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN .....	1
1.1 Descripción del problema .....	1
1.2. Formulación del problema .....	3
1.3. Formulación de Objetivos de la investigación .....	3
1.4. Justificación de la investigación .....	4
1.5. Delimitacion del estudio .....	6
1.6. Viabilidad del estudio .....	7
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	8
2.1. Antecedentes del problema .....	8
2.2. Bases Teóricas .....	11
2.3. Definición de término básico. ....	24
2.4. Formulacion de hipotesis (si corresponde).....	26
2.5. Variables.....	26
2.5.1. Definicion conceptual de la variable . ....	27
2.5.2. Definicion operacional de la vairlable . ....	27
2.5.3. Operacionalizacion de la vairlable . ....	29
CAPITULO IIII: METODOLOGÍA.....	31
3.1. Diseño de la investigación .....	31
3.2. Población y muestra.....	32
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	34
3.4. Validez y confiabilidad del instrumento .....	34

3.5. Técnicas para el procesamiento de la información .....	35
CAPITULO V: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	36
4.1. Presentación de resultados.....	36
4.2. Discusión .....	49
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	51
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	55
ANEXOS .....	59
Anexo 01: Matriz de consistencia.....	60
Anexo 02: Instrumento de aplicación .....	61
Anexo 03: Validación de los instrumentos.....	63
Anexo 04: Base de datos .....	69

## Índice de tablas

Tabla 1 dimensión vulneración al derecho a una estabilidad laboral .....	36
Tabla 2 dimensión características del vínculo laboral.....	37
Tabla 3 dimensión factores del vínculo laboral .....	38
Tabla 4 variable vulneración del derecho al trabajador.....	39
Tabla 5 dimensión licencia con goce de haber.....	40
Tabla 6 dimensión pago de haberes.....	41
Tabla 7 dimensión jornada de trabajo.....	42
Tabla 8 variable suspensión imperfecta del contrato de trabajo.....	43
Tabla 9 Correlación Pearson hipótesis general.....	45
Tabla 10 Correlación Pearson vulneración al derecho a una estabilidad laboral y suspensión imperfecta del contrato de trabajo.....	46
Tabla 11 Correlación Pearson características y suspensión imperfecta del contrato de trabajo.....	47
Tabla 12 Correlación Pearson factores y suspensión imperfecta del contrato de trabajo.....	48

## Índice de Figuras

Figura 1 dimensión vulneración al derecho a una estabilidad laboral.....	37
Figura 2 dimensión características del vínculo laboral .....	38
Figura 3 dimensión factores del vínculo laboral.....	39
Figura 4 variable vulneración del derecho del trabajador.....	40
Figura 5 dimensión licencia con goce de haberes.....	41
Figura 6 dimensión pago de haberes.....	42
Figura 7 dimensión jornada de trabajo.....	43
Figura 8 variable suspensión imperfecta del contrato de trabajo.....	44

## Introducción.

En el derecho laboral podemos encontrar una elasticidad que se puede definir como la eliminación o reducción de la detención laboral tradicional con el objetivo de incrementar la inversión, el empleo o la competitividad de los trabajadores de la empresa, se necesita una perspectiva histórica, somos capaces de asegurar que en Además de las proporciones de las normas que regulan el despido e inmovilización de los trabajadores ante este evento, se han utilizado dos modelos de uso y cumplimiento mutuo. Uno es un “garante” y el otro es un modelo de “mínima defensa” (Bustamante, 2015)

El derecho a la estabilidad laboral en el trabajo ha sido establecido por ley: decreto emitido en noviembre de 1970, que establece un sistema laboral dirigido a establecimiento de empleados de operaciones privadas y empresas públicas "en nuestra ciudad, encontramos el inconveniente que tenían los guardias de la ciudad, en primer lugar, el grado en que son contratados no es bueno, en segundo lugar, las ciudades lo estipulan como trabajadores y ellos son privados está regulado por el DL 728 pero en realidad son contratados por el contrato CAS (Vela), 201 )

Cabe aclarar que la dignidad de la persona es un concepto que se refiere al valor intrínseco, independiente de factores externos; vinculado a la hecho de que la persona es el fin en sí misma y no el medio, porque es un ser importante porque tiene razón y puede decidir su vida, es libre, de elegir entre el bien y el mal, entonces a significa esencialmente trabajo, recuerda la dignidad humana como un acto individual de creatividad.

En el derecho laboral y otros principios fundamentales estos fueron dejados de lado con el advenimiento de los Contratos de Servicios Administrativos - CAS, en ese sentido este estudio busca conocer en qué medida sus niveles de empleo son reconocidos, incorporados y socialmente beneficiados a través de este programa y sus no se vulneren los derechos laborales como trabajadores del Municipio del Municipio de Yarinacocha.

Esta tesis comprende los siguientes elementos:

Capítulo I. Se formula el problema, tomando como punto principal de la investigación, se plantea el tema del trabajo informal y la explotación laboral infantil, el objetivo es Se construyen objetivos, argumentos y factibilidad a partir de la investigación.

capítulo II: Se desarrolla el marco teórico, en el cual se muestra el contexto de la investigación; desarrollar bases teóricas, construir hipótesis, definir el funcionamiento de las variables.

Capítulo III. Se desarrolla la metodología, se sugieren las técnicas de recolección de datos para obtener los resultados pertinentes al área de investigación y a la vez lograr los resultados mediante la aplicación de la encuesta, también incluye el diseño, población y muestra.

Capítulo IV: Se desarrolló y donde se encuentran los hallazgos de la investigación, los resultados obtenidos de las investigaciones obtenidas en este estudio, se detallan en tablas.

En el capítulo V: Se desarrollan las conclusiones y recomendaciones.

En el Capítulo VI: Este capítulo desarrolla las fuentes de información bibliográfica utilizadas, con referencia a la Norma APA.

## **CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACION**

### **1.1. Planteamiento del problema.**

Nuestra legislación laboral contempla diferentes formas de extinción de la relación de trabajo, tenemos: muerte del trabajador o del empleador si es persona natural, renuncia, extinción del empleo o servicios, inconformidad, invalidez absoluta, jubilación, despido y extinción de la relación laboral relación por causas objetivas en los casos y formas permitidos por la ley. Para esta última forma de extinción se han prescrito cuatro causas objetivas, descritas en el artículo 6 del texto único del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, adoptado por Decreto N° 00397TR, cuando la tecnología, estructura o economía similar motivos, dispone que ésta se llevará a cabo únicamente en los casos en que involucre un número de trabajadores no inferior al diez por ciento (10%) del número total de empleados de la empresa; En cuanto a esta última causa, la norma exige su implantación con carácter general.

Al respecto, la doctrina jurídica define el despido colectivo como aquel que se produce como consecuencia de una situación de apuros o crisis económica del empleador, no sólo en relación con las pérdidas de un ejercicio a otro, sino que también debe referirse a una saldo negativo, es decir, sus ingresos son menores que sus gastos (Quispe, 2015).

Así, en principio, los derechos de los trabajadores están protegidos por la Constitución política del Perú, las normas laborales y demás normas, el Estado, mediante el Decreto Supremo N° 00397TR en su artículo 8, que prescribe los procedimientos aplicables al colectivo. despididos por razones económicas para desempeñarse sin vulnerar los derechos de los trabajadores; Así, según reglamentariamente, los empleadores que soliciten cesantías colectivas por causas económicas deberán presentar los procedimientos administrativos ante la Dirección General Regional del Trabajo, facultando al empleador para solicitar la terminación del trabajo dentro del plazo del procedimiento, esto se aprueba de conformidad con la ley recibir la notificación anterior, sin esperar la finalización del trámite (Congreso de la República del Perú, 2003).

Constatamos que la suspensión del contrato de trabajo se encuentra tipificada en el artículo 11 del DS N° 0397TR, en donde la suspensión del contrato de trabajo se entiende como la cesación temporal de la obligación de prestación de los servicios propios y que debe pagar el empleador. respectiva remuneración, en caso contrario desaparece la relación laboral.

En este sentido, es importante señalar que tanto las suspensiones perfectas como las imperfectas son temporales, es decir, en ambos casos, luego de la aplicación de estas medidas, los trabajadores se reincorporarán al trabajo (Cortés, 2000).

Sin embargo, al permitir la presentación de una demanda de suspensión imperfecta y al permitir su aplicación inmediata junto con el proceso de despido colectivo, se estaría vulnerando el derecho al trabajo, sin que se acredite que el empleador alega un despido definitivo. La relación de trabajo constituye una causa objetiva reconocida por la ley, el hecho de que el trabajador deje de percibir su retribución habitual de forma repentina y afecte a su salud económica, social y familiar, especialmente cuando durante este período se desconozca el origen o no sea despedido por causas objetivas (Vidal, 2015).



En este sentido, durante el desarrollo del procedimiento de despido, encontramos que era claro que el empleador favoreció al empleador porque utilizó una medida injusta contra el trabajador como lo fue el despido perfecto, imponiendo así una situación de ganar.

Por ello, Grados (2016), quien se desempeñó como Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo en el gobierno de Pedro Pablo Kuczynski, argumenta que los trabajadores no están protegidos antes de iniciar un procedimiento de despido de clase, además especifica que la suspensión del contrato de trabajo no es un contrato automático y sólo puede solicitarse en el caso de un despido colectivo por causas económicas graves, previo proceso ante la Autoridad Laboral, teniendo en cuenta que 'ahora el patrón, autorizado por el Decreto N° 00397TR, unilateralmente decide suspender a los trabajadores involucrados en despido colectivo (Reyes y Juape, 2016).

Por las razones expuestas, se hace necesario un análisis del procedimiento administrativo de despido colectivo para determinar en qué medida es violatorio autorizar una suspensión de labores a instancia exclusiva del empleador.

## **1.2. Formulación del problema de investigación.**

### **1.2.1. Problema general.**

¿En qué medida la vulneración del derecho del trabajador se relaciona con la suspensión imperfecta del contrato de trabajo en tiempo de emergencia sanitaria MDY – PCP – RU 2021?

### **1.2.2 Problemas específicos.**

1. ¿En qué medida la vulneración al derecho a una estabilidad laboral se relaciona con la suspensión imperfecta del contrato de trabajo en tiempo de emergencia sanitaria MDY – PCP – RU 2021

2. ¿En qué medida las características del vínculo laboral se relacionan con la suspensión imperfecta del contrato de trabajo en tiempo de emergencia sanitaria MDY – PCP – RU 2021?

3. ¿En qué medida los factores del vínculo laboral se relacionan con la suspensión imperfecta del contrato de trabajo en tiempo de emergencia sanitaria MDY – PCP – RU 2021?

### **1.3. Formulación de objetivos**

#### **1.3.1 Objetivo general.**

Determinar en qué medida la vulneración del derecho del trabajador se relaciona con la suspensión imperfecta del contrato de trabajo en tiempo de emergencia sanitaria en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021.

#### **1.3.2. Objetivos específicos.**

1. Determinar en qué medida la vulneración al derecho a una estabilidad laboral se relaciona con la suspensión imperfecta del contrato de trabajo en tiempo de emergencia sanitaria MDY – PCP – RU 2021.

2. Determinar en qué medida las características del vínculo laboral se relacionan con la suspensión imperfecta del contrato de trabajo en tiempo de emergencia sanitaria MDY – PCP – RU 2021.

3. Determinar en qué medida los factores del vínculo laboral se relacionan con la suspensión imperfecta del contrato de trabajo en tiempo de emergencia sanitaria MDY – PCP – RU 2021.

### **1.4. Justificación.**

#### **1.4.1. Metodológica**

El método utilizado es inductivo, ya que va de lo particular a lo general; La técnica utilizada para recolectar los datos es una encuesta y una herramienta de cuestionario, incluyendo la primera variable de 09 preguntas y 09 preguntas en la segunda variable. El método utilizado es cuantitativo.

### **1.4.2. Social**

Actualmente se trata de una investigación sobre un problema social ocasionado por despidos consecutivos e incluso falta de pago de los empleados que afecta a muchas personas ya que actualmente es un problema en todos los sectores de la nación.

### **1.4.3. Práctico**

En la práctica, este procedimiento se realiza entre patronos, sindicatos y/o trabajadores, especialmente cuando no existe un sindicato que los represente, siendo los sindicatos los que menos saben de los procedimientos colectivos de reducción laboral que les conciernen, así como por su escaso y en ocasiones inexistente conocimiento de la norma, no pueden cumplir ni oponerse a la medida que se les impone, porque además debido a una perfecta suspensión de labores aplicada, tampoco cuentan con los recursos económicos para permitir a efectos de determinando si esta suspensión perfecta afecta a los trabajadores, recomendando su remoción para salvar a los trabajadores no sindicalizados.

### **1.4.4. Teórico**

La importancia de esta investigación se centra en esclarecer que el procedimiento de despido colectivo a partir de una suspensión perfecta corresponde a los trabajadores involucrados y se otorga automáticamente al empleador. los trabajadores requerían un procedimiento de despido colectivo, que al día de hoy resultó ser un proceso beneficioso para el empleador, y es este aprovechamiento indebido, una vez identificado, el que hace que reconozcamos los estereotipos que sufren los trabajadores, permitiéndonos contribuir al conocimiento existente; Esto puede llevarnos a proponer modificaciones pertinentes al proceso expuesto para que se puedan asimilar las condiciones entre empleadores y trabajadores.

## **1.5. Delimitación del estudio.**

### **a) Delimitación espacial**

Se desarrolló en la MDY.

### **b) Delimitación temporal**

Se ejecutó durante el periodo del segundo semestre del año 2021, en los meses de mayo hasta agosto.

### **c) Delimitación teórica**

Los elementos teóricos están alineados fundamentalmente en la vulneración del derecho del trabajador y la suspensión del contrato de trabajo en tiempo de emergencia sanitaria en la MDY.

## **1.6. Viabilidad del estudio.**

### **a) Evaluación técnica**

En la elaboración de este estudio se tomaron en cuenta todos los factores necesarios para su procesamiento e implementación, de acuerdo con el reglamento del comité de grado y título de la Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Particular de Pucallpa.

### **b) Evaluación ambiental**

Congruente con el diseño de la investigación básica, así como del tipo de investigación descriptiva y correlacional, de carácter académico, sin impacto ambiental negativo.

### **c) Evaluación financiera**

Esta investigación está financiada por investigadores.

**d) Evaluación social**

Es realizada por un grupo de trabajo debidamente ejecutado tanto a nivel teórico como metodológico.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.**

### **2.1 Antecedentes del problema**

Sobre la investigación citamos como antecedentes:

#### **En lo internacional**

Idrovo (2017) en su tesis *“El desahucio y la estabilidad laboral dentro del sistema constitucional ecuatoriano” realizado en la ciudad de Machala, Ecuador*. Concluyó que el actual trabajo investigativo está encaminado a determinar si en el Ecuador a través de leyes, constituciones y tratados a nivel mundial se logra la principal garantía de seguridad de los trabajadores presente o no, pues sin ella los patrones pueden dividir a sus trabajadores a su antojo y sin ningún tipo de responsabilidad. justificación, es la parte débil de esta relación económica y jurídica.

Correa (2015) en su tesis *“La inestabilidad de un derecho que la carta magna protege a los trabajadores de las entidades públicas del país de Ecuador y no fueron consultado a una reforma regulado según la ley orgánica del servicio público (art. 108 del reglamento) mediante el decreto ejecutivo N° 813” realizado en la ciudad de Quito, Ecuador*. Concluyó que existen serias desventajas del desempleo para el progreso global y el bajo costo de las personas. Dentro de este Marco se adoptará un estudio exhaustivo de las consecuencias de una renuncia, pero con la correspondiente indemnización sin omitir el derecho a la jubilación.

Hernández (2016) en su tesis *“Mediante un estado de derecho el empleador debe ser sancionado y denunciado si comete irregularidades negativas hacia sus empleadores destituyéndolos de sus labores sin causa”*, Concluyó que, antes de buscar resultados, criticaría las sanciones al no tratar el despido como una forma de sanción disciplinaria y, por lo tanto, no tener un formulario de ejecución previa, así como buscar un mecanismo para ayudar a los trabajadores a buscar registros. eso lo ayudará a prevenir la igualdad de protección contra los despidos injustificados, ya que el problema que existe en Colombia son los despidos masivos que violan el derecho a la estabilidad y esto se refleja más en las instituciones privadas.

### **En lo nacional**

Cabanillas y Lavado (2020) en su investigación: *“Terminación del contrato CAS producto de la mala contratación en los trabajadores obreros como forma de vulneración al derecho a una estabilidad laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2020”*. Concluye: Sobre la terminación del contrato CAS por vulnerar el derecho a la estabilidad laboral del trabajador en la ciudad de Nuevo Chimbote 2017, el día 32, el trabajador accedió plenamente a reconocer que la estabilidad en el trabajo de los trabajadores fue vulnerada al término de su contrato, 30% aceptado, esto es consistente con un régimen inestable, lo que resulta en la desprotección de los trabajadores para los empleadores utilizan su mano de obra para ser despedidos sin causa.

Bruno y Váldez (2020) *“Suspensión imperfecta al personal y su influencia en la liquidez de la empresa Tranxcarga S.A.C. Chorrillos - 2020”*. Concluye: El coeficiente de rollover imperfecto incide directamente en la liquidez de la empresa Tranxcarga SAC, debido a que se ha determinado el coeficiente de correlación de Spearman = 0.578, lo que significa que existe una correlación media positiva entre las variables, por lo que se entiende como un mejor control por la parada imperfecta. variable, la liquidez de Tranxcarga SAC en el distrito de Chorrillos - 2020 será mejor.

Gil (2020) *“Análisis de la suspensión perfecta de labores y la vulneración al trabajo en la Corporación Ynem EIRL Arequipa, 2020”*. La naturaleza de las garantías constitucionales señaladas en los artículos 22 y 27 garantiza el derecho de todos los trabajadores a un empleo adecuado y les permite alcanzar su desarrollo personal.

Céspedes (2019) *“La vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – Cas en la Corte Superior de Lima Norte - 2017”*. Concluye: El nivel de vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de contratación administrativa para los servicios CAS de la Corte Superior de Lima Norte es alto, debido a que cuenta con 81 aprobaciones de los trabajadores entrevistados bajo este régimen y cuando existe evidencia estadística que avala que estos derechos tienen sido violado.

Valdiviezo (2019) *“Suspensión perfecta en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas y la vulneración a los derechos del trabajador”*. Concluye: El contenido central de la ley laboral incluye no solo la obligación del Estado de crear condiciones de empleo, a través de políticas económicas y sociales apropiadas y oportunas, sino también los derechos de los trabajadores. razón. su separación.

## **2.2 Bases teóricas**

### **Variable 1: Vulneración del derecho del trabajador**

Castillo (2017) Estos derechos son vulnerados cuando se restringe el ejercicio de los derechos conferidos por la ley a los empleadores sin causa suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respetar su contenido esencial. En otras palabras, los mismos derechos constitucionales que rigen para todos los peruanos se extrapolan en el ámbito del derecho laboral para evitar o acabar con ciertos abusos de los que pueden ser objeto los trabajadores.

### **El contenido constitucional de los derechos fundamentales**

Serna (2000) Comprendiendo que los derechos fundamentales resguardan los bienes exigidos al hombre por su propia naturaleza, se hace



necesario garantizar su ejercicio pleno, con ello no se busca la protección de un ejercicio extralimitado del derecho. En este sentido se afirma que los derechos “nacen ajustados entre sí y en armonía con los elementos que integran el bien de la comunidad política en que viven los titulares de estos”.

Castillo (2017) Gracias a ciertos criterios hermenéuticos que posibilitan la identificación del contenido constitucional de cada derecho fundamental, podemos proteger el mismo y sostener que el ejercicio de un derecho no impide el ejercicio razonable de otro derecho fundamental, debido a que únicamente se protege su contenido constitucional y este, si realmente es tal, será necesariamente uno razonable que no es contrario ni al bien humano que lo sostiene ni al resto de bienes humanos del resto de derechos fundamentales. unitaria, es así como, las necesidades que brotan de su naturaleza humana (de cualquiera de sus ámbitos), no se contraponen, de modo que tampoco se contraponen los bienes humanos llamados a satisfacer esas necesidades o carencias.

Por ello nos adherimos a la postura de Castillo Córdova, quien manifiesta que: “Todos los derechos se definen como realidades jurídicas limitadas, tienen como presupuesto ontológico un carácter limitado de modo que permita el pleno desarrollo del hombre individual y socialmente considerado. Y esa realidad jurídica limitada hay que delimitarla, hay que descubrir sus contornos en cada caso concreto, momento en el que juegan su papel principios como la razonabilidad y la proporcionalidad en el juicio interpretativo de todos los factores que influyen en la definición del contenido del derecho.

Estos principios no deben ser empleados para determinar cuál derecho pesa más en el caso concreto (ponderar derechos), sencillamente porque los derechos no pueden jerarquizarse ni en abstracto ni en concreto, salvo que admitamos que sus titulares sí pueden jerarquizarse. Una vez delimitada esa realidad jurídica como contenido del derecho, se convierte en una realidad ilimitable y, en este sentido, convierte al derecho constitucional en un derecho

absoluto”. En consecuencia, surge la necesidad de definir el contenido constitucional de un derecho fundamental.

Para poder llevar a cabo la delimitación necesaria se debe seguir ciertos criterios de interpretación. En primer lugar, hay que acudir a la Constitución, y observar lo que ahí se dispone del derecho fundamental en específico, ésta interpretación sobre lo constitucionalmente dispuesto se debe realizar sujetándose a los principios de unidad y concordancia práctica.

### **Dimensión de libertad del derecho fundamental al trabajo**

Castillo (2017) Los primeros alcances del derecho al trabajo se desprenden de la interpretación del artículo 2.15 del texto Constitucional, el cual dispone el derecho “A trabajar libremente, con sujeción a ley”.

### **Dimensión prestacional del derecho fundamental al trabajo**

Castillo (2017) Por otro lado, se reconoce la dimensión social que conforma el contenido constitucional del derecho al trabajo, que posee un doble componente:

#### **A. El derecho de acceso**

El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo”. Es en este sentido, que deja de ser una facultad para convertirse en una obligación del Estado, la de promover el empleo.

### **El derecho a permanecer en el puesto de trabajo**

Castillo (2017) Debe tenerse presente que existen varios dispositivos constitucionales que reconocen el derecho a permanecer en el puesto de trabajo, en específico nos remitimos al artículo 27 del texto constitucional, el cuál nos define el segundo componente de la dimensión prestacional del derecho al trabajo.

Por el momento precisamos que no puede interpretarse la norma como un dispositivo abierto que dé paso a una regulación de carácter legal sin ningún

tipo de limitación, puesto que se vaciaría el contenido constitucional del derecho fundamental al trabajo.

Si bien se trata de una actividad legislativa, ésta no significa que definirá un contenido legal ilimitado, pues tiene por finalidad definir una facultad del contenido constitucional del derecho de forma directa de la norma constitucional.

### **Dimensión 1: Vulneración al derecho a una estabilidad laboral**

Toyama (2015) la estabilidad laboral es intrínsecamente protectora de un empleado que desempeña su trabajo siempre que no esté sujeto a ningún elemento de despido previsto en la normatividad peruana; y la responsabilidad del empleador de apoyar a sus empleados en el lugar de trabajo siempre que lo anterior no contravenga lo establecido por la normativa aplicable, ni bajo ninguna causal de despido.

#### **Indicadores de la dimensión vulneración a una estabilidad laboral**

1. Terminó y condiciones
2. Pérdida de sus derechos
3. Aprovechamiento económico

### **Dimensión 2: Características del vínculo laboral**

Vidal (2015) Aun llamada materia de contratos en el espacio de la sede judicial, en la actualidad se trata de una competencia de jurisdicción administrativa más que civil.

#### **Indicadores de la dimensión características del vínculo laboral**

1. Vulneración de una de las partes
2. Naturaleza contractual
3. Beneficios que no le corresponden

### **Dimensión 3: Factores del vínculo laboral**

Valdez (2015) En cuanto a los elementos de la relación de trabajo, podemos decir que ha sufrido muchos cambios en cuanto a la seguridad en el trabajo

porque lo que está escrito en nuestra constitución No. 93 es muy diferente con el artículo 79 porque uno de ellos estipula que el la debida estabilidad básica del trabajo está expresada en el artículo 9 de la citada constitución, el trabajo está más protegido porque incluye la estabilidad a la entrada y también a la salida su regulación cambia de manera más amplia, ahora estamos diciendo que el trabajador solo puede ser despedido por un hecho externo motivo que esté claramente establecido en la ley y que además deberá ser debidamente verificado. (pág. 125)

### **Indicadores de la dimensión factores del vínculo laboral**

1. Permanencia laboral
2. Forma de contratar
3. Omisión de normas

### **Teoría sobre Vulneración del derecho del trabajador**

#### **Teorías de los derechos fundamentales**

Para el estudio de la presente investigación se tendrá en cuenta a las teorías de los derechos fundamentales, que son desarrolladas en cinco modelos teóricos que se analizaré de manera breve (Böckenförde, 2004, p.p. 61-64).

#### **Teoría liberal**

Refiere que los derechos fundamentales como derechos de libertad de los individuos frente al Estado; es decir, que importa más los derechos que poseen las personas, porque los derechos son anteriores al Estado, por lo tanto, debe reconocerlo como tal, además de garantizar jurídicamente su cumplimiento de los derechos inherentes a ello.

#### **Teoría institucionalista**

Plantea a diferencia de la anterior teoría, que otorga al Estado un rol protagónico; es decir, que los derechos nacen por regulación del Estado, quien va a garantizar la existencia de la libertad, la igualdad, la participación de los ciudadanos.

## **Teoría axiológica**

Está íntimamente ligada con la teoría anteriormente descrita, está basada en que el Estado se va a integrar con el fomento a los valores, la preservación de las creencias y la cultura, que son los principios fundamentales de la Constitución. Siendo así que, los derechos fundamentales le van a otorgar legitimidad al ordenamiento jurídico positivo (Landa, 2002, párr. 40).

## **Variable 2: Suspensión imperfecta del contrato de trabajo**

Según el artículo 11 del Decreto Supremo 00397TR, establece que la suspensión perfecta es cuando el empleador deja de pagar la remuneración correspondiente al trabajador sin que desaparezca la relación laboral y el trabajador cese temporalmente en sus actividades o servicios. Asimismo, se define suspensión imperfecta cuando un empleador paga a un trabajador sin indemnización laboral (despido temporal) con derecho a una indemnización futura.

The Pacific Institute (2020) explica que la ordenanza de emergencia marca la diferencia entre los trabajadores en grupos de riesgo y los que no lo están, lo que demuestra que: En el primer caso, regla del teletrabajo obligatorio, pues se entiende que, si se puede aplicar, y si esto no es posible por la naturaleza del trabajo, el operador aplicará la licencia con un crédito compensable compensación, supuestamente para configurar una suspensión imperfecta en la relación laboral, es que el trabajador está obligado a remunerar sin prestar el servicio, y cuando el trabajador se reincorpore al lugar de trabajo, se compensarán los días pagados. (pág. 57).

## **Importancia de la suspensión imperfecta**

La suspensión imperfecta permite que el trabajador continúe con los ingresos, teniendo en cuenta que debe trabajar horas extras, el patrón coordina con el trabajador para ver si recupera las horas no trabajadas como si fueran pagadas a tiempo. empleador y por lo tanto no pierde los beneficios otorgados ni la relación laboral.

## **Características de la suspensión imperfecta**

Toyama (2015) Entre las características más importantes de la suspensión imperfecta tenemos:

- Pago al empleado.
- Recuperación de horas no laboradas.
- Continuidad de vínculo laboral.
- Días efectivamente trabajados.

## **Dimensión 1: Licencia con goce de haber**

Serkovic (2020) **dice: El tiempo libre pagado** es la regla. Su compensación dependerá del acuerdo o decisión del empleador. (párr. 11).

### **Indicadores de la dimensión licencia con goce de haber**

1. Pago de remuneraciones
2. Vínculo laboral
3. Descanso vacacional

## **Dimensión 2: Pago de haberes**

Alan (2016) El pago es la obligación del empleador para con el trabajador desde el primer día de trabajo a cambio de su prestación de servicios en la empresa. El pago recurrente pactado se detalla en el contrato, el pago puede ser diario, semanal, quincenal o mensual por no más de 30 días.

### **Indicadores de la dimensión pago de haberes**

1. Gratificación
2. CTS
3. Vacaciones

## **Dimensión 3: Jornada de trabajo**

Jornada de trabajo es el tiempo o período de trabajo destinado a la realización de actividades en la empresa según lo convenido entre el empleador

y el trabajador, es decir, el tiempo que el trabajador destina a realizar sus servicios profesionales está especificado en el contrato de trabajo. (Anaya, 2019).

### **Indicadores de la dimensión jornada de trabajo**

1. Horas trabajadas
2. Recuperación de horas
3. Sobretiempo

### **Teorías de Suspensión imperfecta del contrato de trabajo:**

#### **Compensación por tiempo de servicio (CTS)**

De acuerdo con el Instituto del Pacífico (2019), resulta que los trabajadores pueden ser remunerados por tiempo de servicio (CTS) cuando tienen una jornada laboral de al menos horas diarias, lo que se entiende que requiere Se pueden ejercer horas diarias cuando el valor medio de la jornada laboral semanal (dividida por 5 o 6 días) no es inferior al estándar establecido ( horas diarias).

Sin embargo, si la jornada laboral es inferior a 5 días, el requisito que establece la norma es que el trabajador no trabaje al menos 20 horas semanales para recibir CTS.

CTS se brinda a todos los trabajadores como una ayuda que pueden retirar en el momento de CESE y encontrar otro trabajo, y ahora por el tema de la pandemia ha sido de gran ayuda para muchos trabajadores, porque el estado ha aprobado una legislación para retirar su cuentas para apoyar económicamente a las familias afectadas..

## **2.3 Definición de términos básicos.**

### **Contrato laboral.**

En toda prestación de servicios remunerados y subordinados, hecha entre un empleado y un patrón, por escrito, a tiempo parcial o indefinido, para un trabajo o servicio determinado o sujeto a condiciones o plazos en los casos y con los requisitos establecidos por la ley. (Landa, 2002)

### **Indemnización.**

El artículo 9 de la Ordenanza Suprema N° 001 97TR, establece que “la remuneración se computará como la remuneración base y todas las cantidades que el trabajador reciba regularmente en dinero o en especie a cambio de su trabajo”, cualquiera que sea la denominación que se les dé, como siempre y cuando sean de su libre disposición.”

### **Bienestar social.**

Estos son los derechos reconocidos a los trabajadores y son derechos obligatorios para los empleadores, que van más allá de la remuneración normal y periódica que perciben por su trabajo. (Mujica, 2010)

### **Vacaciones.**

Las vacaciones son el derecho que tiene todo trabajador para realizar una actividad privada, siempre que cumpla con las condiciones prescritas por la legislación laboral. (Vidal, 2015)

### **Utilidades.**

Son pagos que realiza el empleador con base en la utilidad obtenida al cierre del ejercicio por la venta en el mercado, que es un porcentaje que se distribuye al trabajador y este derecho corresponde al empleador reconocido constitucionalmente en el país. (Quispe, 2015)



### **Suspensión total del trabajo**

Se trata de una serie de leyes laborales, regidas por el ordenamiento jurídico peruano, que se refiere a la cesación del trabajo y por ende a la interrupción de la remuneración durante el período de empleo por un tiempo determinado de tiempo, no hay intención de terminar la relación laboral entre el empleador y el trabajador. (Alan, 2016)

### **Estado de Emergencia**

Esta es una situación excepcional declarada por el gobierno por la cual la orden restringe los derechos consagrados en la Constitución política del Perú, tales como la libertad, el derecho a la inviolabilidad del domicilio, la libertad de reunión y la libertad de movimiento (Anaya, 2019)

### **Derechos de los trabajadores**

Es un conjunto de obligaciones o deberes que tiene un empleador para cumplir con sus trabajadores, amparados por el ordenamiento jurídico. (Bustamante, 2015)

## **2.4 Formulación de hipótesis.**

### **2.4.1. Hipótesis general.**

La vulneración del derecho del trabajador se relaciona significativamente con la suspensión imperfecta del contrato de trabajo en tiempo de emergencia sanitaria MDY – PCP - RU 2021.

### **2.4.2. Hipótesis específicas.**

1. La vulneración al derecho a una estabilidad laboral se relaciona significativamente con la suspensión imperfecta del contrato de trabajo en tiempo de emergencia sanitaria MDY – PCP - RU 2021.

2. Las características del vínculo laboral se relaciona significativamente con la suspensión imperfecta del contrato de trabajo en tiempo de emergencia sanitaria MDY – PCP - RU 2021.

3. Los factores del vínculo laboral se relaciona significativamente con la suspensión imperfecta del contrato de trabajo en tiempo de emergencia sanitaria MDY – PCP - RU 2021.

## **2.5 Variables.**

### **Vulneración del derecho del trabajador (V1)**

#### **Dimensiones:**

- Vulneración al derecho a una estabilidad laboral
- Características del vínculo laboral
- Factores del vínculo laboral

### **suspensión imperfecta del contrato de trabajo (V2)**

#### **Dimensiones:**

- Licencia con goce de haber
- Pago de haberes
- Jornada de trabajo

#### **2.5.1. Definición conceptual de las variables.**

##### **Vulneración del derecho del trabajador**

Valdez (2015) Se vulneran estos derechos cuando “en el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador se limita el pleno ejercicio de aquello sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respecto a su contenido esencial”

## **Suspensión imperfecta del contrato de trabajo**

Seminario (2020) argumenta que el artículo 20 de la resolución ministerial 08 2020MINSa y sus modificatorias describe prácticas obligatorias de teletrabajo (trabajo desde casa), para el grupo de edad de exposición con Covid19, así mismo, la resolución establece que en caso de que no sea posible trabajar a distancia por la naturaleza de la operación.

### **2.5.2. Definición operacional de las variables.**

#### **Vulneración del derecho al trabajador**

Toyama (2015) Los derechos de los trabajadores son vulnerados o lesionados cuando su empleador o representante actúa o toma medidas que restringen el pleno ejercicio de sus derechos fundamentales sin razón suficiente, de manera arbitraria o desproporcionada, o sin respetar su contenido esencial.

## **Suspensión imperfecta del contrato de trabajo**

Gil (2020) La suspensión imperfecta es la remuneración sin considerar el desempeño laboral, el cual se medirá mediante un instrumento de medición, un cuestionario compuesto por 9 ítems de preguntas, con un puntaje máximo de 5 puntos, a través de aspectos: licencia con derecho a crédito, salario y horario trabajó.

### 2.5.3. Operacionalización de variables.

#### Variable 1: Vulneración del derecho del trabajador

Dimensiones	Indicadores	N°	Ítems	Escala de medición
			Contenido	
D1. Vulneración al derecho a una estabilidad laboral	Termino y condiciones	1	¿Al momento de firmar su contrato con la Municipalidad Distrital de Yarinacocha tienen conocimiento de los términos y condiciones laborales a los cuales va a estar sujeto?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. Casi siempre 4. Siempre
	Pérdida de sus derechos	2	¿Si bien es cierto usted suscribió su contrato bajo el régimen esto no implica de ninguna manera la pérdida de sus derechos laborales?	
	Aprovechamiento económico	3	¿Usted cree que la municipalidad distrital de Yarinacocha hace un aprovechamiento económico como entidad al contratar personal obrero bajo un régimen que no lo corresponde?	
D2. Características del vínculo laboral	Vulneración una de las partes	4	¿Considera usted que el estar contratado bajo cualquier régimen vulnera sus derechos laborales de los trabajadores?	
	Naturaleza contractual	5	¿Sabía usted que como trabajador no puede ser contratado bajo otro régimen en ninguna institución pública del estado?	
	Beneficios que no le corresponden	6	¿Al ser contratados bajo cualquier régimen no se estarían reconociendo íntegramente sus beneficios laborales que por ley le corresponde al trabajador obrero en la Municipalidad?	
D3. Factores del vínculo laboral	Permanencia laboral	7	¿Sabía usted que en su mayoría la municipalidad hace una mala contratación del personal para así vulnerar su permanencia laboral en su puesto de trabajo?	
	Forma de contratar	8	¿Considera usted que la forma de contratar trabajadores obreros en la municipalidad sea la adecuada?	
	Omisión de normas	9	¿La temporalidad laboral de un trabajador se ve reflejado en que la entidad municipal hace caso omiso a las disposiciones legales que prohíben este tipo de contratación?	

**Variable 2: suspensión imperfecta del contrato de trabajo.**

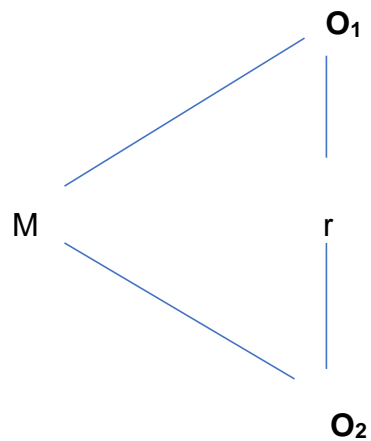
Dimensiones	Indicadores	N°	Ítems	Escala de medición
			Contenido	
D1. Licencia con goce de haber	Pago de remuneración	1	¿La institución está pagando puntualmente la remuneración a las personas con Suspensión Imperfecta?	1.Nunca 2.Casi nunca 3.Casi siempre 4. Siempre
	Vínculo laboral	2	¿La institución ha llegado a algún acuerdo con el personal que no puede laborar para no perder el vínculo laboral?	
	Descanso vacacional	3	¿La institución accede a hacer adelanto de Vacaciones al personal vulnerable?	
D2. Pago de haberes	Gratificación	4	¿La institución tiene actualmente la capacidad de realizar un adelanto de gratificaciones al personal?	
	CTS	5	¿La institución tiene actualmente la capacidad de realizar un adelanto de CTS al personal?	
	Vacaciones	6	¿El personal solicito un adelanto de sus vacaciones debido a la pandemia?	
D3. Jornada de trabajo	Horas trabajadas	7	¿La institución tiene un buen control de las horas trabajadas por el personal?	
	Recuperación de horas	8	¿El empleador tiene un buen control de las horas que tienen por compensar el personal?	
	Sobretiempo	9	¿El empleador tiene control del personal que trabaja vía remoto?	

### CAPITULO III: METODOLOGIA.

#### 3.1. Diseño de la investigación.

En este caso el propósito es determinar la relación que existe entre la vulneración del derecho del trabajador y la suspensión imperfecta del contrato de trabajo en tiempos de emergencia sanitaria en la MDY.

El esquema es:



Dónde:

M: Trabajadores de la MDY

O<sub>1</sub>: Variable 1 Vulneración del derecho del trabajador

O<sub>2</sub>: Variable 2 suspensión imperfecta del contrato de trabajo.

r: Relación entre las variables

### 3.2. Población y muestra.

#### 3.2.1. Población.

La población son 110 trabajadores de la MDY.

#### 3.2.2. Muestra.

Para calcular la muestra de 110 trabajadores de la MDY, se utiliza por separado la siguiente formula:

$$n = \frac{\frac{z^2 p(1-p)}{e^2}}{1 + \frac{z^2 p(1-p)}{e^2 N}}$$

Donde:

n = tamaño de muestra.

Z = Puntuación. (1,96)

N = tamaño de la población. (110)

e = margen de error. (0,05)

p = nivel de confianza. (0,95)

$$n = \frac{\frac{(1,96)^2(0,95)(1-0,95)}{(0,05)^2}}{1 + \frac{(1,96)^2(0,95)(1-0,95)}{(0,05)^2(110)}} = 75$$

Siendo el total de la muestra de 75 trabajadores de la municipalidad de Yarínacochoa.

1	65459405	RAMIREZ REYNAGA, SUSAN
2	65407129	CABELLO VILLANUEVA, FIDEL ESTEBAN
3	65354852	LUNA QUINCAS, JESSICA
4	65302576	CCORAHUA TOLENTINO, OSCAR
5	65250300	COSME VALENTIN, JAIM
6	65198024	DAZA MORALES, JANETH KARINA
7	65145748	IHUA RAQUI RIMACHI, SONIA
8	00015849	ESPINOZA VALDEZ, JOYCE MARVIN
9	03659853	MOZOMBITE PEREYRA, CINDY PAOLA
10	68268853	GUARDIA VASQUEZ, DANIEL HUGO
11	00000055	IHUA RAQUI TENAZOA, EDWARD LUIS
12	65987412	AMASIFUEN YUIMACHI, DAMARIS
13	32458525	SAAVEDRA PINEDO, SALVADOR
14	23541546	PEREZ RAMIREZ, PERCY
15	36985352	DELGADO APARICIO, ZULMA
16	02652660	VENANCINO CUIRANO, ESTER
17	72536852	ALVARADO INUMA, JEYSEN IQUE
18	36215183	CORDOVA TUANAMA, LIRIA
19	05965203	GUTIERREZ ANGULO, BELLA FLOR
20	65636253	AREVALO RODRIGUEZ, JHISON
21	75823658	LOAYZA ILLA, NAYRUTH MARIELA
22	60655986	CABELLO VILLANUEVA, FIDEL ESTEBAN
23	02365745	ZÚNIGA CALLUPE, AMELIA NÉRIDA
24	65856233	HUAYMACARI CANAQUIRI, ANDREA
25	74589632	DEL AGUILA BARDALES, ALEX
26	69852953	ESCUADERO ALCY, HENRY DAVID
27	78620236	MEZA INGA, CAMI MARCELINA
28	78961202	ESTRELLA CORDOVA, CARLOS ENRIQUE
29	65093471	PEREZ ROMERO, LAURA AZUCENA
30	65041195	ALAVA GARCIA, BLANCA DEIDITH
31	64988919	AUCCA MOLINA, JUSTINA
32	64936643	MACURY ANAYA, LIZ JANETH
33	64884367	BARBARAN LA TORRE, SHUBERT ABEL
34	64832091	RAMIREZ REYNAGA, SUSAN
35	64779814	CABELLO VILLANUEVA, FIDEL ESTEBAN
36	64727538	LUNA QUINCAS, JESSICA
37	64675262	CCORAHUA TOLENTINO, OSCAR
38	64622986	COSME VALENTIN, JAIM
39	64570710	DAZA MORALES, JANETH KARINA
40	64518433	IHUA RAQUI RIMACHI, SONIA
41	36215183	ESPINOZA VALDEZ, JOYCE MARVIN
42	05965203	MOZOMBITE PEREYRA, CINDY PAOLA
43	65636253	GUARDIA VASQUEZ, DANIEL HUGO
44	75823658	IHUA RAQUI TENAZOA, EDWARD LUIS
45	60655986	AMASIFUEN YUIMACHI, DAMARIS
46	02365745	SAAVEDRA PINEDO, SALVADOR
47	65856233	RIOS SAAVEDRA, MELVIN
48	74589632	ROCHA BASILIO, FERNANDO
49	69852953	ABISRROR GUEVARA, IVIS SORINA
50	78620236	SABOYA HUAMAN, JOSE
51	78961202	SABOYA HUAMAN, JOSE
52	65093471	VALLE PIZANGO, MILI
53	65041195	VARGAS RUIZ, OSCAR
54	64988919	VICHARRA GOMEZ, CLEVER JESUS
55	64936643	ZEVALLS BLAS, BENIGNO FRANCISCO
56	64884367	CHOTA AHUANARI, ODITA
57	64832091	CARNICA ROJAS, AGUSTINA
58	64779814	ARGENTALES LOPEZ, LUIS ERNESTO
59	64727538	GOMEZ NEYRA, PILAR
60	64675262	FLORES CARRERA, SANTOS CEFERINA
61	64622986	DIAZ MOZOMBITE, ISABEL
62	64570710	QUISPE CHAMBILLA, YOLANDA
63	64518433	AGUILAR CARDENAS, NANCY
64	64466157	GARCIA CHUQUIPIONDO, GENNER
65	64413881	PEREZ FLORES, JESSICA DE JESUS
66	64361605	HUARANCCA MACURI, ERICK JHORDY
67	64309329	JONES DIAZ, FABIO RAUL
68	64257053	LOPEZ GARCIA, ANTHONELLA GUADALUPE
69	64204776	MANRIQUE FIGUEROA, ANGIE LIZ
70	64152500	MARCOS VILCA, BETSI SARA I
71	65987412	NAVARRO RODRIGUEZ, MARCO MARCELO
72	32458525	OCMIN CABRERA, LLAMERY PEDRO
73	23541546	PACAYA RABANAL, ELIAS JOSUE
74	36985352	PICOTA AGUSTIN, SEBASTIAN ANDRE
75	02652660	PIZANGO FREITAS, EDDY ALBERTO

### 3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Según el estudio, para el procesamiento y análisis de datos se utilizan tablas de datos, Excel, procedimientos de tabulación, tablas de interpretación y análisis relacional de resultados.



Los instrumentos que se utilizaron en la medición de las variables son:

### **3.3.1. La técnica.**

#### **3.3.1.1 La encuesta**

Para el procesamiento y análisis de datos, este es un procedimiento destinado a medir el valor de las poblaciones porque recopila la información necesaria para interpretar las variables de investigación de un estudio, se diferencia de un cuestionario en que este último es la herramienta y la pregunta es el procedimiento. (Sánchez E, 2019).

### **3.3.2. El instrumento**

#### **3.3.2.1 El cuestionario.**

Se desarrollarán y explotarán dos: uno sobre trabajo informal basado en 9 categorías, según la evaluación de expertos, y uno sobre explotación laboral infantil, que consta de 9 artículos.

## **3.4. Validez y confiabilidad del instrumento.**

### **Validez**

Se realizará mediante una evaluación de 3 jueces, quienes revisarán el contenido de los instrumentos para demostrar objetividad en base a objetivos y teorías, que podrán aprobar para que la herramienta sea aplicada posteriormente. para recopilar información relevante para la investigación.

### **Confiabilidad**

Hernández (2010) afirma que la confiabilidad de un instrumento describe el grado en que los momentos en que se aplicará siempre producirán resultados, por lo que es confiable.

### Resultados de la confiabilidad del Coeficiente de Alfa de Cronbach

Instrumento	Nº ítems	Alfa de Cronbach
Vulneración del derecho del trabajador	09	0,879
Suspensión imperfecta del contrato de trabajo	09	0,880

“Vulneración del derecho del trabajador” de  $\alpha=0,879$  (altamente confiable) y para el instrumento: “Suspensión imperfecta del contrato de trabajo” de  $\alpha=0,880$  (altamente confiable).

### 3.5. Técnicas para el procesamiento de la información.

Los datos obtenidos serán tabulados con el programa Excel 2010 y se utilizará el software SPSS (Social Science Statistical Package) V2 para el procesamiento de datos.

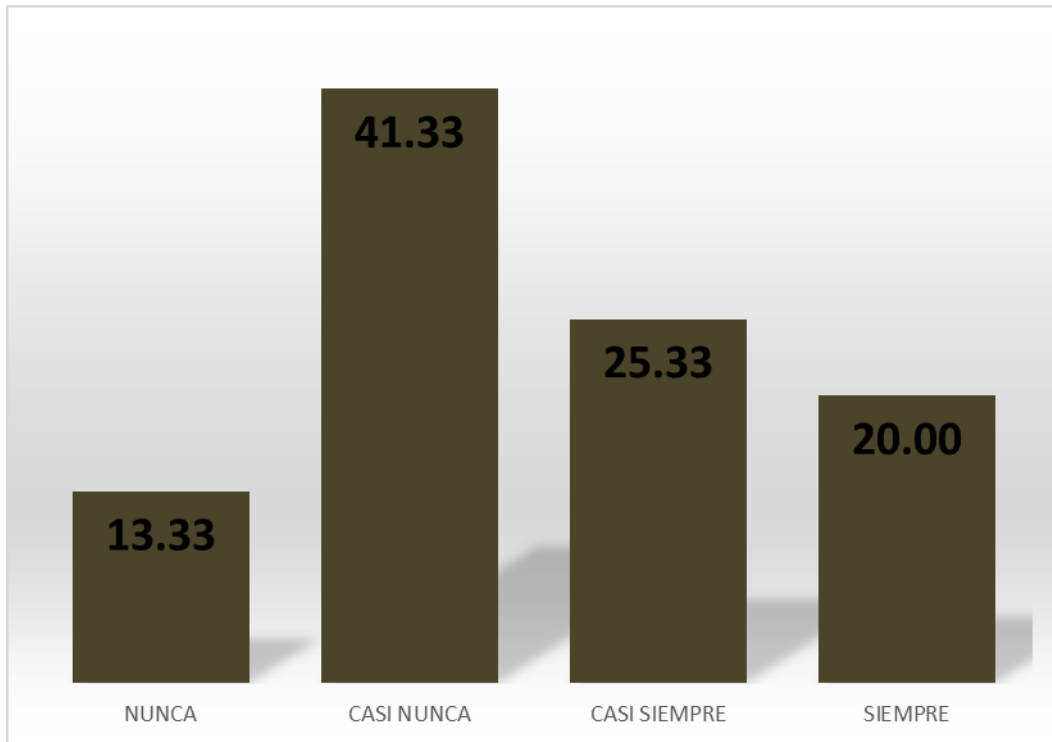
## CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.

### 4.1 Presentación de resultados.

*Tabla 1: vulneración al derecho a una estabilidad laboral.*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
NUNCA	10	<b>13.33</b>
CASI NUNCA	31	<b>41.33</b>
CASI SIEMPRE	19	<b>25.33</b>
SIEMPRE	15	<b>20.00</b>
<b>(%)</b>	<b>75</b>	<b>100.00</b>

Figura N° 1: vulneración al derecho a una estabilidad laboral

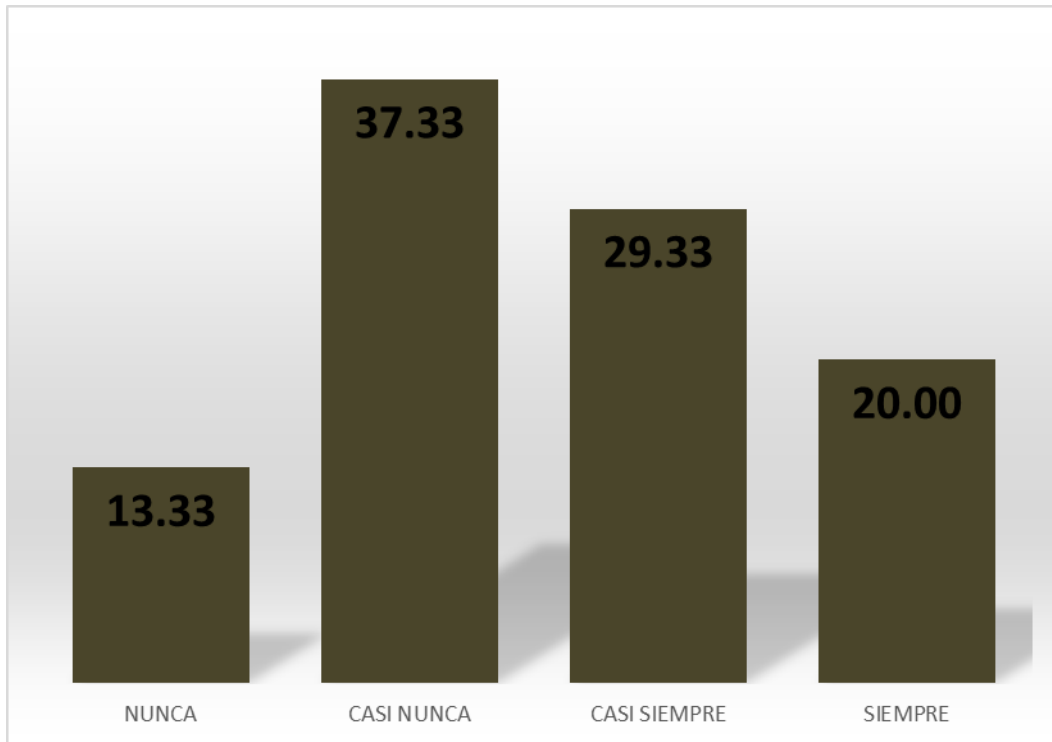


**Interpretación:** vulneración al derecho a una estabilidad laboral; 41.33% de casi nunca, 25.33% casi siempre, 20% siempre, y el 13.33% nunca.

Tabla 2: características del vínculo laboral

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	10	<b>13.33</b>
CASI NUNCA	28	<b>37.33</b>
CASI SIEMPRE	22	<b>29.33</b>
SIEMPRE	15	<b>20.00</b>
<b>(%)</b>	<b>75</b>	<b>100.00</b>

Figura N° 2: características del vínculo laboral

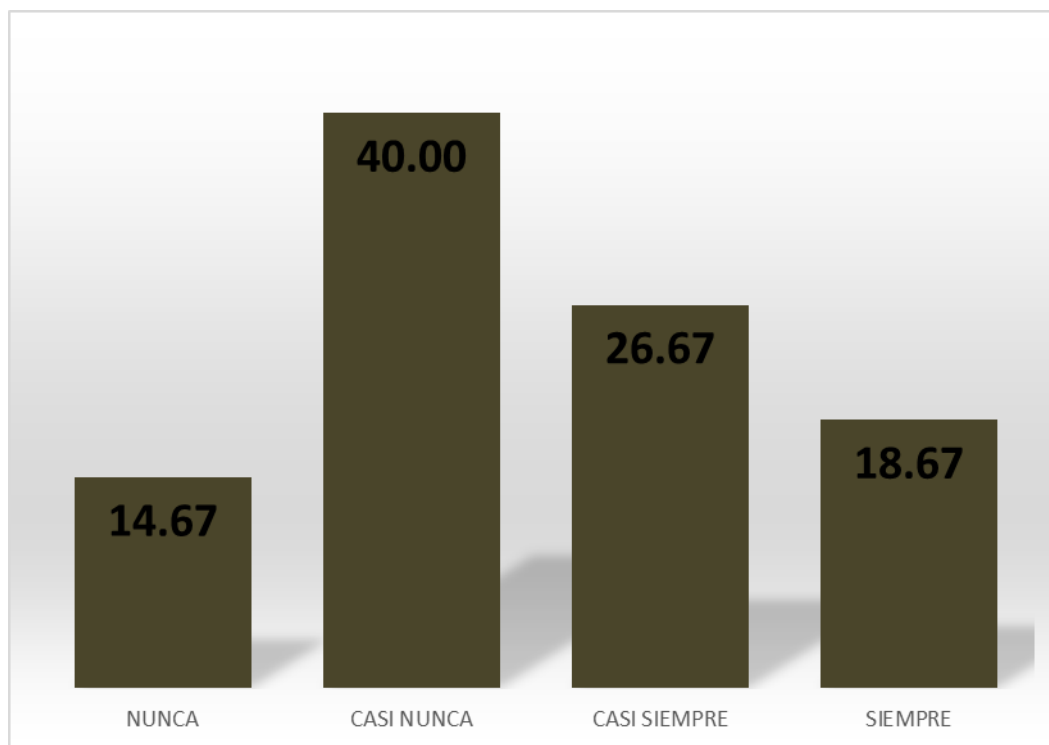


**Interpretación:** características del vínculo laboral; 37.33% casi nunca, 29.33% casi nunca, 20% siempre, y el 13.33% nunca.

Tabla 3: dimensión factores del vínculo laboral

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	11	14.67
CASI NUNCA	30	40.00
CASI SIEMPRE	20	26.67
SIEMPRE	14	18.67
(%)	75	100.00

Figura N° 3: factores del vínculo laboral

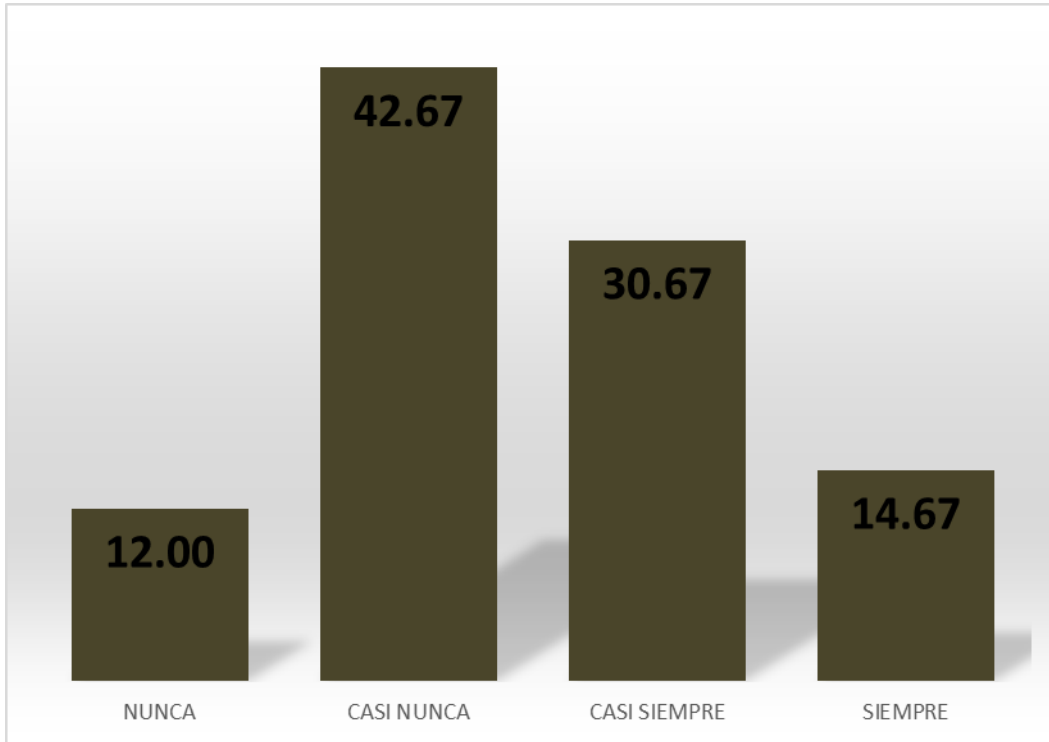


**Interpretación:** factores del vínculo laboral; 40% casi nunca, seguido del 26.67% casi siempre, 18.67% siempre, y el 14.67% nunca.

*Tabla 4 variable vulneración del derecho del trabajador*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
NUNCA	9	<b>12.00</b>
CASI NUNCA	32	<b>42.67</b>
CASI SIEMPRE	23	<b>30.67</b>
SIEMPRE	11	<b>14.67</b>
<b>(%)</b>	<b>75</b>	<b>100.00</b>

Figura N° 4: vulneración del derecho del trabajador

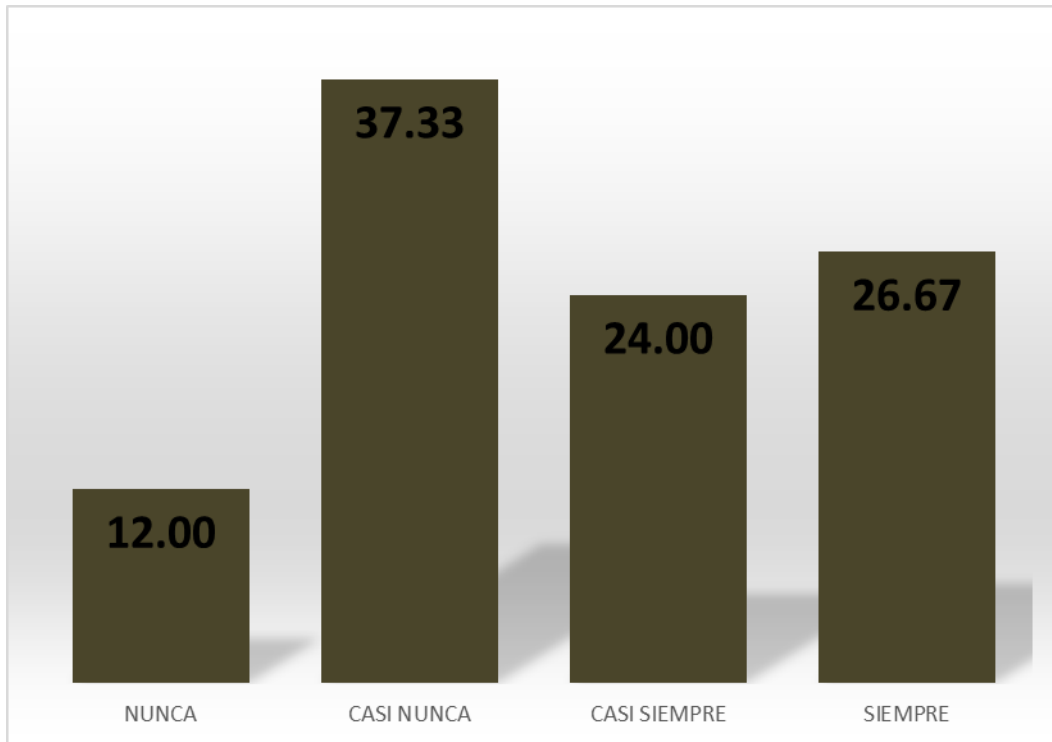


**Interpretación:** vulneración del derecho del trabajador, 42.67% casi nunca, 30.67% casi siempre, 14.67% siempre, y el 12% nunca.

Tabla 5: licencia con goce de haber

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	9	12.00
CASI NUNCA	28	37.33
CASI SIEMPRE	18	24.00
SIEMPRE	20	26.67
<b>(%)</b>	<b>75</b>	<b>100.00</b>

Figura N° 5: licencia de haberes



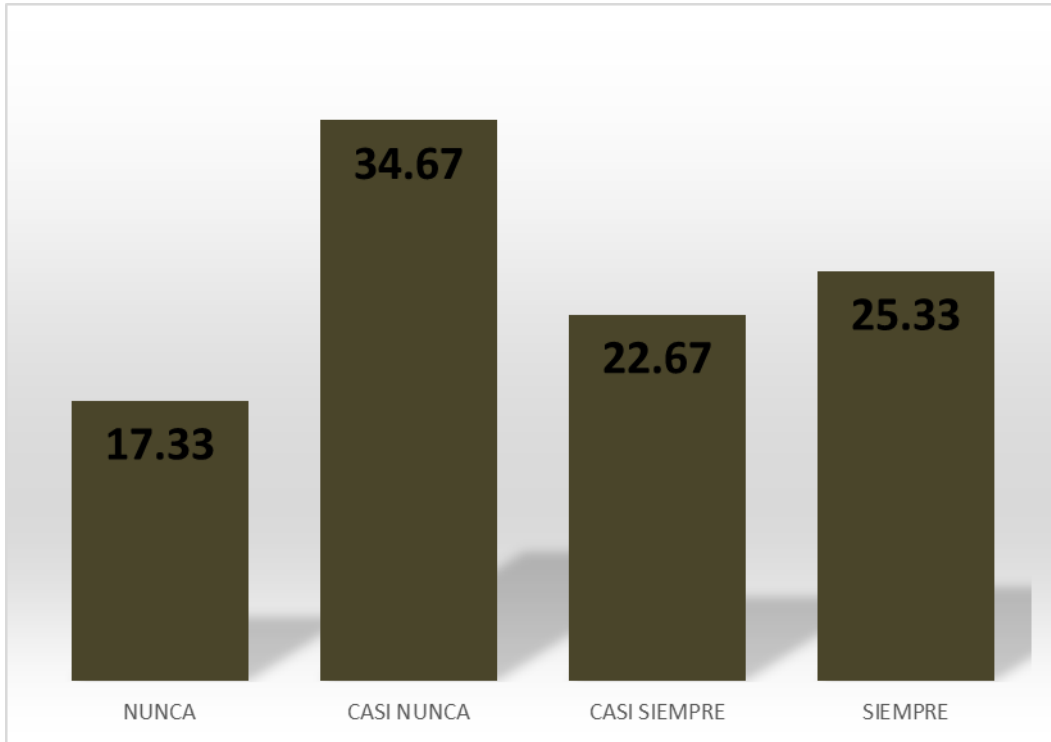
**Interpretación:** licencia con goce de haber; 37.33% casi nunca, 26.67% siempre, 24% casi siempre, y el 12% nunca.

Tabla 6: pago de haberes

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	13	17.33
CASI NUNCA	26	34.67
CASI SIEMPRE	17	22.67
SIEMPRE	19	25.33
<b>(%)</b>	<b>75</b>	<b>100.00</b>



Figura N° 6: pago de haberes

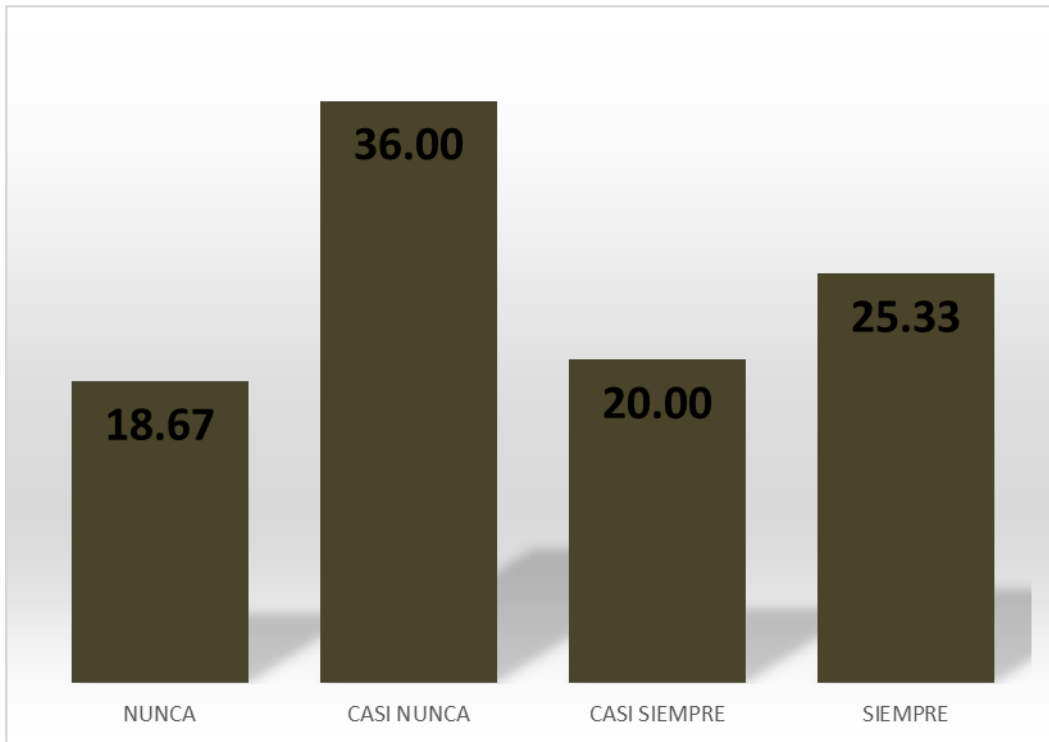


**Interpretación:** pago de haberes; el 34.67% casi nunca, seguido del 25.33% siempre, 22.67% casi siempre, y el 17.33% nunca.

Tabla 7: jornada de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	14	18.67
CASI NUNCA	27	36.00
CASI SIEMPRE	15	20.00
SIEMPRE	19	25.33
<b>(%)</b>	<b>75</b>	<b>100.00</b>

Figura N° 7: jornada de trabajo

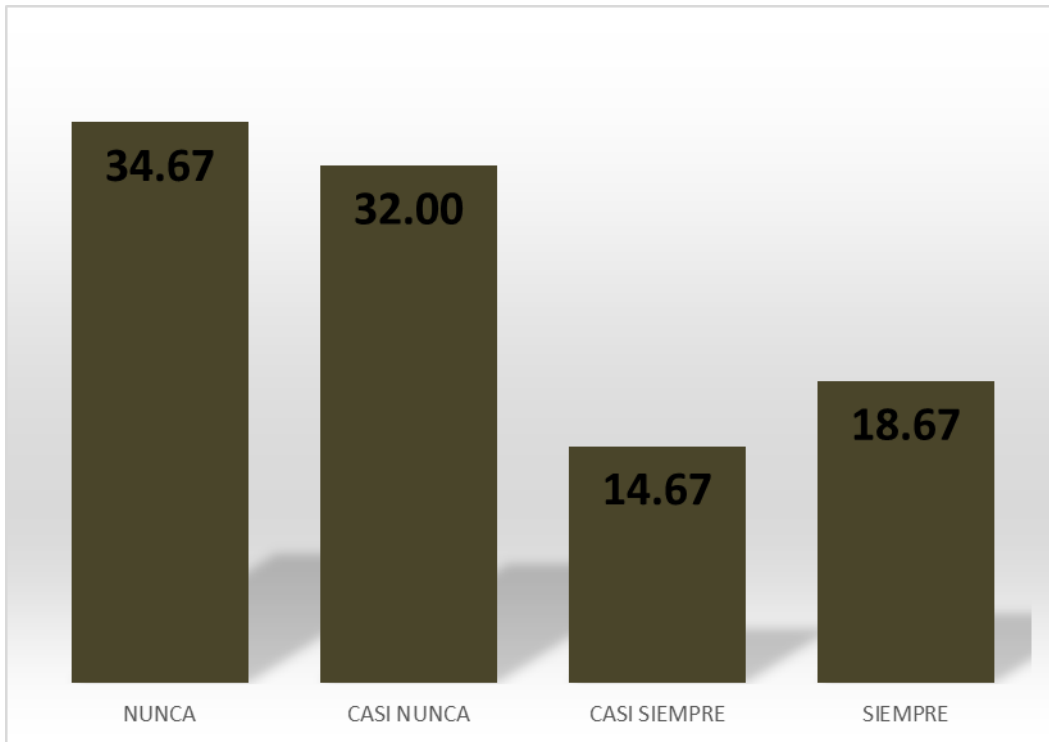


**Interpretación:** jornada de trabajo; 36% casi nunca, 25.33% siempre, 20% casi siempre, y el 18.67% nunca

Tabla 8: variable suspensión imperfecta del contrato de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	26	34.67
CASI NUNCA	24	32.00
CASI SIEMPRE	11	14.67
SIEMPRE	14	18.67
<b>(%)</b>	<b>75</b>	<b>100.00</b>

Figura N° 8: variable suspensión imperfecta del contrato de trabajo



**Interpretación:** variable suspensión imperfecta del contrato de trabajo; 34.67% nunca; 32% casi nunca, 18.67% siempre, y el 14.67% casi siempre.

#### 4.1.1 Prueba de Hipótesis.

##### Prueba de Hipótesis General

##### Hipótesis general

La vulneración del derecho del trabajador se relaciona significativamente con la suspensión imperfecta del contrato de trabajo en tiempo de emergencia sanitaria en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha - Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021.

Tabla 4. Hipótesis general

		Correlaciones	
		Vulneración del derecho del trabajador	Suspensión imperfecta del contrato de trabajo
	Correlación de Pearson	1	,898**
Vulneración del derecho del trabajador	Sig. (bilateral)		,000
	N	75	75
	Correlación de Pearson	,898**	1
Suspensión imperfecta del contrato de trabajo	Sig. (bilateral)	,000	
	N	75	75

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Interpretación:** Se acepta la hipótesis alterna porque  $r < 0.05$  y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación significativa entre la vulneración del derecho del trabajador y la suspensión imperfecta del contrato en tiempo de emergencia sanitaria en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha - Provincia de Coronel Portillo con un valor  $r = 0.898$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.

## Prueba de hipótesis específicas

HE1. La vulneración al derecho a una estabilidad laboral se relaciona significativamente con la suspensión imperfecta del contrato de trabajo en tiempo de emergencia sanitaria en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha - Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021.

Tabla 5.

*Correlación de Pearson de vulneración al derecho a una estabilidad laboral y suspensión imperfecta del contrato de trabajo.*

		Vulneración al derecho a una estabilidad laboral	Suspensión imperfecta del contrato de trabajo
Correlación de Pearson		1	,905**
Vulneración al derecho a una estabilidad laboral	Sig. (bilateral)		,000
	N	75	75
Correlación de Pearson		,905**	1
Suspensión imperfecta del contrato de trabajo	Sig. (bilateral)	,000	
	N	75	75

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Interpretación:** Se acepta la hipótesis alterna porque  $r < 0.05$  y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación significativa entre la vulneración al derecho a una estabilidad laboral y la suspensión imperfecta del contrato en tiempo de emergencia sanitaria en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha - Provincia de Coronel Portillo con un valor  $r = 0.905$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.

HE2. Las características del vínculo laboral se relacionan significativamente con la suspensión imperfecta del contrato de trabajo en tiempo de emergencia sanitaria en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha - Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021.

Tabla 6.

*Correlación de Pearson de características del vínculo laboral y suspensión imperfecta del contrato de trabajo*

<b>Correlaciones</b>			
		Características del vínculo laboral	Suspensión imperfecta del contrato de trabajo
Correlación de Pearson		1	,899**
Características del vínculo laboral	Sig. (bilateral)		,000
	N	75	75
Correlación de Pearson		,899**	1
Suspensión imperfecta del contrato de trabajo	Sig. (bilateral)	,000	
	N	75	75

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Interpretación:** Se acepta la hipótesis alterna porque  $r < 0.05$  y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación significativa entre las características del vínculo laboral y la suspensión imperfecta del contrato en tiempo de emergencia sanitaria en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha - Provincia de Coronel Portillo con un valor  $r = 0.899$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.

HE3. Los factores del vínculo laboral se relacionan significativamente con la suspensión imperfecta del contrato de trabajo en tiempo de emergencia sanitaria en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha - Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021.

Tabla 7.

*Correlación de Pearson de factores del vínculo laboral y suspensión imperfecta del contrato de trabajo*

		Factores del vínculo laboral	Suspensión imperfecta del contrato de trabajo
Correlación de Pearson		1	,893**
Factores del vínculo laboral	Sig. (bilateral)		,000
	N	75	75
Correlación de Pearson		,893**	1
Suspensión imperfecta del contrato de trabajo	Sig. (bilateral)	,000	
	N	75	75

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Interpretación:** Se acepta la hipótesis alterna porque  $r < 0.05$  y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación significativa entre los factores del vínculo laboral y la suspensión imperfecta del contrato en tiempo de emergencia sanitaria en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha - Provincia de Coronel Portillo con un valor  $r = 0.898$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.

## 4.2 Discusión.

La investigación titulada “La vulneración del derecho del trabajador y la suspensión imperfecta del contrato de trabajo en tiempo de emergencia sanitaria en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha - Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021”, Según la percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha. El valor de la correlación fue de 0.898 (correlación positiva alta). De igual manera se determinó que la variable vulneración del derecho del trabajador, se observa que el 42.67% de encuestados refieren casi nunca, seguido del 30.67% casi siempre, 14.67% siempre, y el 12% nunca. Y en la variable suspensión imperfecta del contrato de trabajo; se observa que el 34.67% de encuestados refieren nunca; seguido del 32% casi nunca, 18.67% siempre, y el 14.67% casi siempre.

Estos resultados de la variable vulneración del derecho del trabajador se encuentran sustentado en la investigación realizada por Céspedes (2019) “*La vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – Cas en la Corte Superior de Lima Norte - 2017*”. Concluye: El nivel de la vulneración de los derechos laborales en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Corte Superior de Lima Norte es alto, ya que cuenta con un 81% de aprobación por parte de los trabajadores encuestados bajo este régimen y en donde existen evidencias estadísticas para afirmar que dichos derechos son vulnerados.

En relación con la variable suspensión imperfecta del contrato de trabajo se encuentran sustentados en la investigación de Bruno y Váldez (2020) “*Suspensión imperfecta al personal y su influencia en la liquidez de la empresa Tranxcarga S.A.C. Chorrillos - 2020*”. Concluye: La suspensión imperfecta influye de manera directa en la liquidez de la empresa Tranxcarga SAC., puesto que se ha determinado un coeficiente de correlación de Spearman = 0,578 lo quiere decir que existe una correlación positiva media entre las variables, esto se interpreta que a un mejor control de la variable suspensión imperfecta, mejor será la liquidez de la empresa Tranxcarga S.A.C. en el distrito de Chorrillos – 2020.



En tal sentido los resultados coinciden con la teoría que se sustentan Teoría social, Considera una doble vertiente, por un lado, surgen nuevos derechos, derechos sociales, como el derecho a la salud, el derecho a la educación y el trabajo; así como el contenido prestacional que compromete la acción del Estado para garantizar la libertad, igualdad, participación y la realización de los derechos fundamentales, por otro lado, se reinterpretan todos los demás derechos desde la dimensión social y prestacional; es decir, que el Estado debe fomentar las condiciones para garantizar el cumplimiento y respeto de los derechos fundamentales.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

### Conclusiones.

1. En cuanto al objetivo general; se acepta la hipótesis alterna porque  $r < 0.05$  y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación significativa entre la vulneración del derecho del trabajador y la suspensión imperfecta del contrato en tiempo de emergencia sanitaria en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha - Provincia de Coronel Portillo con un valor  $r = 0.898$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.
2. En cuanto a los objetivos específicos; en relación con la vulneración al derecho a una estabilidad laboral y la suspensión imperfecta del contrato de trabajo. Se acepta la hipótesis alterna porque  $r < 0.05$  y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación significativa entre la vulneración al derecho a una estabilidad laboral y la suspensión imperfecta del contrato en tiempo de emergencia sanitaria en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha - Provincia de Coronel Portillo con un valor  $r = 0.905$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.
3. En relación con las características del vínculo laboral y la suspensión imperfecta del contrato de trabajo. Se acepta la hipótesis alterna porque  $r < 0.05$  y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación significativa entre las características del vínculo laboral y la suspensión imperfecta del contrato en tiempo de emergencia sanitaria en la Municipalidad Distrital de

Yarinacocha - Provincia de Coronel Portillo con un valor  $r = 0.899$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta

4. En relación con los factores del vínculo laboral y la suspensión imperfecta del contrato de trabajo. Se acepta la hipótesis alterna porque  $r < 0.05$  y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación significativa entre los factores del vínculo laboral y la suspensión imperfecta del contrato en tiempo de emergencia sanitaria en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha - Provincia de Coronel Portillo con un valor  $r = 0.898$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.

## **Recomendaciones.**

- Así mismo, referente a los efectos jurídicos de la SPL se recomienda ser aplicada, ya que tiene como objetivo proteger la fuente de trabajo frente a causas que ponen en riesgo su subsistencia, como es en el caso del descanso vacacional, invalidez, entre otros. Por lo que, en este caso, la norma identifica a ciertos grupos de empleadores que no puedan cumplir de manera transparente y eficaz las medidas laborales dispuestas por el Gobierno, en tal sentido, se los exhorta excepcionalmente a adherirse a la suspensión de labores, por lo que tendrán que sustentar los motivos.
- Con relación al vínculo laboral, la cual engloba básicamente el principio de continuidad de la relación laboral, se recomienda en este caso optar por una negociación entre empleador y trabajador y por qué no con el Estado, aplicar una negociación tripartita, de esa manera ambas partes hacen su descargo y así afrontar este estado de emergencia sanitaria, sin afectar la calidad de vida y el estado financiero ya sea de la persona natural como la jurídica.
- Se recomienda que la entidad de la SUNAFIL incremente el número de trabajadores, ya que conforme se va extendiendo el estado de emergencia también se va a ampliar la suspensión de labores, la cual va a generar carga procesal al momento de presentar quejas como denuncias por parte de los trabajadores, ya que mucho de ellos están siendo despedidos injustificadamente, alguno desconoce si su empresa se encuentra en SPL, debido a que no se encuentran informados y algunos empleadores hacen uso de dicha figura legal de manera fraudulenta y no se está verificando ni inspeccionando de manera correcta.

## Referencias Bibliográficas

- Anaya, M. (15 de noviembre de 2019). *¿Cuál es la importancia de la jornada de trabajo?* [mensaje en un blog]. Asuntos Legales.
- Alan, P. (11 de julio de 2016). *Pago de haberes* [mensaje en un blog]. Credilikeme.
- Bernuy, A. (2020). *Manual práctico laboral – obligaciones laborales del empleador medidas laborales adoptadas en el marco del covid-19*.
- Bustamante, C. (2015). *Derechos laborales y la estabilidad*. Lima: Palestra editores.
- Bruno y Váldez (2020) “*Suspensión imperfecta al personal y su influencia en la liquidez de la empresa Tranxcarga S.A.C. Chorrillos - 2020*”. Universidad Autónoma del Perú.
- Cabanillas y Lavado (2020) en su investigación: “*Terminación del contrato CAS producto de la mala contratación en los trabajadores obreros como forma de vulneración al derecho a una estabilidad laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2020*”.
- Castillo (2017) “*Acerca de la garantía del contenido esencial y de la doble dimensión de los derechos fundamentales*”.
- Castillo (2017) “*Algunas pautas para la determinación del contenido constitucional de los derechos fundamentales*”.
- Castillo (2017) “*Conflictos entre derechos constitucionales en la jurisprudencia del tribunal constitucional*”.
- Castillo (2017) “*El Contenido constitucional de los derechos fundamentales como objeto de protección del amparo*”.
- Castillo (2017). “*El valor jurídico de la persona humana*”.
- Castillo (2017) “*Fundamentación filosófica de los derechos humanos*”.
- Castillo (2017) “*Justificación de los derechos fundamentales implícitos*”.

Castillo (2017) “La eficacia de los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares”.

Castillo (2017) “La Interpretación iusfundamental en el marco de la persona como inicio o fin del derecho”.

Castillo (2017). “Los derechos humanos: La persona como inicio y fin del derecho”.

Céspedes (2019) *“La vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – Cas en la Corte Superior de Lima Norte - 2017”*. Universidad Federico Villarreal. Perú.

Cortés, J. (2000). Flexibilidad en la terminación de la relación de trabajo por decisión unilateral del empleador (Tesis magistral). Pontificia Universidad Católica Del Perú, Lima, Perú.

Correa (2015) en su tesis *“La inestabilidad de un derecho que la carta magna protege a los trabajadores de las entidades públicas del país de Ecuador y no fueron consultado a una reforma regulado según la ley orgánica del servicio público (art. 108 del reglamento) mediante el decreto ejecutivo N° 813” realizado en la ciudad de Quito, Ecuador*.

Congreso de la República del Perú (2003). Dictamen recaído en el Proyecto de Ley N° 8656/2003-CR, que modifica el artículo 48° del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en lo referido al procedimiento de cese colectivo por causas objetivas.

Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057.

Decreto Supremo N° 003-97-TR. Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL). Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 27 de marzo de 1997.

Decreto legislativo N° 1057. Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.

- Diario Gestión. (28 de Setiembre de 2018). Diez cosas que debes saber sobre la jornada de trabajo en el Perú. *Gestión*.
- Gil (2020) “*Análisis de la suspensión perfecta de labores y la vulneración al trabajo en la Corporación Ynem EIRL Arequipa, 2020*”. Universidad Tecnológica del Perú.
- Grados, A. (2016, Diciembre 2). Conferencia de Prensa [Andina Agencia Peruana de Noticias].
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc GRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta*. Santa Fe, México: Mc Graw-Hill.
- Hernández (2016) en su tesis “*Mediante un estado de derecho el empleador debe ser sancionado y denunciado si comete irregularidades negativas hacia sus empleadores destituyéndolos de sus labores sin causa*”, realizado en la ciudad de Bogotá, Colombia.
- Idrovo (2017) en su tesis “*El desahucio y la estabilidad laboral dentro del sistema constitucional ecuatoriano*” realizado en la ciudad de Machala, Ecuador”.
- Instituto Pacífico (2020). *Normativas Relevantes Frente a la Pandemia COVID-19*.
- Mujica, J. (2010). “*Introducción al Derecho del Trabajo*”. Perú: PUCP.
- Landa, C. (enero- junio, 2002). Teoría de los derechos fundamentales. *Cuestiones Constitucionales* 6.
- Seminario, B. (29 de marzo de 2020). *Licencia con goce de haber sujeta a compensación y vacaciones adelantadas en épocas del covid-19*. Perú: Pasión por el Derecho.
- Serkovic, G. (18 de mayo de 2020). *De la licencia con goce de remuneraciones a la suspensión perfecta*. Lima, Perú: La Ley.

Quispe, M. (2015). Terminación de la relación de trabajo por causas objetivas. *Actualidad Empresarial*, 1 (319), pp. VI-4 al VI-6.

Reyes, J. y Juape, M. (12 de agosto de 2016). PPK: estas son las medidas laborales que se aplicarán en sus 100 primeros días de Gobierno. *Gestión*.

Valdiviezo (2019) *"Suspensión perfecta en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas y la vulneración a los derechos del trabajador"*. Universidad Privada Antenor Orrego. Perú.

Vidal, M. (2015). Cese colectivo y motivos económicos.



# **Anexos**

## Anexo 01: Matriz de consistencia

**Título: La vulneración del derecho del trabajador y la suspensión imperfecta del contrato de trabajo en tiempo de emergencia sanitaria en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha- Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021.**

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN
<p>¿En qué medida la vulneración del derecho del trabajador se relaciona con la suspensión imperfecta del contrato de trabajo en tiempo de emergencia sanitaria en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha - Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021?</p>	<p>Determinar En qué medida la vulneración del derecho del trabajador se relaciona con la suspensión imperfecta del contrato de trabajo en tiempo de emergencia sanitaria en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha - Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021.</p>	<p>La vulneración del derecho del trabajador se relaciona significativamente con la suspensión imperfecta del contrato de trabajo en tiempo de emergencia sanitaria en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha - Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021.</p>	<p style="text-align: center;"><b>VARIABLE 1</b></p> <p><b>VULNERACION DEL DERECHO DEL TRABAJADOR</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ DIMENSIÓN VULNERACION AL DERECHO A UNA ESTABILIDAD LABORAL                             <ul style="list-style-type: none"> <li>Termino y condiciones</li> <li>Perdida de sus derechos</li> <li>Aprovechamiento económico</li> </ul> </li> <li>■ DIMENSIÓN CARACTERISTICAS DEL VINCULO LABORAL                             <ul style="list-style-type: none"> <li>Vulneración una de las partes</li> <li>Naturaleza contractual</li> <li>Beneficios que no le corresponden</li> </ul> </li> <li>■ DIMENSIÓN FACTORES DEL VINCULO LABORAL                             <ul style="list-style-type: none"> <li>Permanencia laboral</li> <li>Forma de contratar</li> <li>Omisión de normas</li> </ul> </li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>VARIABLE 2</b></p> <p><b>SUSPENSION IMPERFECTA DEL CONTRATO DE TRABAJO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ DIMENSIÓN LICENCIA CON GOCE DE HABER                             <ul style="list-style-type: none"> <li>Pago de remuneraciones</li> <li>Vínculo laboral</li> <li>Descanso vacacional</li> </ul> </li> <li>■ DIMENSIÓN PAGO DE HABERES                             <ul style="list-style-type: none"> <li>Gratificación</li> <li>CTS</li> <li>Vacaciones</li> </ul> </li> <li>■ DIMENSIÓN JORNADO DE TRABAJO                             <ul style="list-style-type: none"> <li>Horas trabajadas</li> <li>Recuperación de horas</li> <li>Sobretiempo</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b> No Experimental</p> <p><b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b> Está constituida por 110 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha.</p> <p><b>MUESTRA</b> La muestra es probabilística siendo 75 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha.</p> <p><b>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN</b> CORRELACIONAL</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD     M --&gt; O1     M --&gt; O2     O1 &lt;--&gt;  r  O2                     </pre> </div>
<p>a) ¿En qué medida la vulneración al derecho a una estabilidad laboral se relaciona con la suspensión imperfecta del contrato de trabajo en tiempo de emergencia sanitaria en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha - Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021?</p> <p>b) ¿En qué medida las características del vínculo laboral se relacionan con la suspensión imperfecta del contrato de trabajo en tiempo de emergencia sanitaria en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha - Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021?</p> <p>c) ¿En qué medida los factores del vínculo laboral se relacionan con la suspensión imperfecta del contrato de trabajo en tiempo de emergencia sanitaria en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha - Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021?</p>	<p>a) Determinar en qué medida la vulneración al derecho a una estabilidad laboral se relaciona con la suspensión imperfecta del contrato de trabajo en tiempo de emergencia sanitaria en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha - Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021.</p> <p>b) Determinar en qué medida las características del vínculo laboral se relacionan con la suspensión imperfecta del contrato de trabajo en tiempo de emergencia sanitaria en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha - Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021.</p> <p>c) Determinar en qué medida los factores del vínculo laboral se relacionan con la suspensión imperfecta del contrato de trabajo en tiempo de emergencia sanitaria en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha - Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021.</p>	<p>a) La vulneración al derecho a una estabilidad laboral se relaciona significativamente con la suspensión imperfecta del contrato de trabajo en tiempo de emergencia sanitaria en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha - Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021.</p> <p>b) Las características del vínculo laboral se relacionan significativamente con la suspensión imperfecta del contrato de trabajo en tiempo de emergencia sanitaria en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha - Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021.</p> <p>c) Los factores del vínculo laboral se relacionan significativamente con la suspensión imperfecta del contrato de trabajo en tiempo de emergencia sanitaria en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha - Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021.</p>		

**Anexo 02 Instrumento de aplicación  
CUESTIONARIO**



Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un (X).

Dónde: Nunca = 1, Casi nunca =2, Casi siempre = 3, Siempre = 4

**Variable1: Vulneración del derecho del trabajador**

Nº	ITEMS	1	2	3	4
01	¿Al momento de firmar su contrato con la Municipalidad Distrital de Yarinacocha tienen conocimiento de los términos y condiciones laborales a los cuales va a estar sujeto?				
02	¿Si bien es cierto usted suscribió su contrato bajo el régimen esto no implica de ninguna manera la pérdida de sus derechos laborales?				
03	¿Usted cree que la municipalidad distrital de Yarinacocha hace un aprovechamiento económico como entidad al contratar personal obrero bajo un régimen que no lo corresponde?				
04	¿Considera usted que el estar contratado bajo cualquier régimen vulnera sus derechos laborales de los trabajadores?				
05	¿Sabía usted que como trabajador no puede ser contratado bajo otro régimen en ninguna institución pública del estado?				
06	¿Al ser contratados bajo cualquier régimen no se estarían reconociendo íntegramente sus beneficios laborales que por ley le corresponde al trabajador obrero en la Municipalidad?				
07	¿Sabía usted que en su mayoría la municipalidad hace una mala contratación del personal para así vulnerar su permanencia laboral en su puesto de trabajo?				
08	¿Considera usted que la forma de contratar trabajadores obreros en la municipalidad sea la adecuada?				
09	¿La temporalidad laboral de un trabajador se ve reflejado en que la entidad municipal hace caso omiso a las disposiciones legales que prohíben este tipo de contratación?				

## Anexo 03 Validación de los instrumentos por juicio de tres expertos

**MATRIZ DE VALIDACIÓN**  
**TÍTULO DE LA TESIS:** La vulneración del derecho del trabajador y la suspensión imperfecta del contrato de trabajo en tiempo de emergencia sanitaria en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CITERIOS DE EVALUACIÓN						Observación y/o recomendación
				Nunca (1)	Casi nunca (2)	Casi siempre (3)	Siempre (4)	Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
								Si	No	Si	No	Si	No	
VULNERACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJADOR	Vulneración al derecho a una estabilidad laboral	Termino y condiciones	¿Al momento de firmar su contrato con la Municipalidad Distrital de Yarinacocha tienen conocimiento de los términos y condiciones laborales a los cuales va a estar sujeto?	X				X	X	X	X			
		Pérdida de sus derechos	¿Si bien es cierto usted suscribió su contrato bajo el régimen esto no implica de ninguna manera la pérdida de sus derechos laborales?	X				X	X	X	X			
	Características del vínculo laboral	Aprovechamiento económico	¿Usted cree que la municipalidad distrital de Yarinacocha hace un aprovechamiento económico como entidad al contratar personal obrero bajo un régimen que no lo corresponde?	X				X	X	X	X			
		Vulneración una de las partes	¿Considera usted que el estar contratado bajo cualquier régimen vulnera sus derechos laborales de los trabajadores?	X				X	X	X	X			
Factores del vínculo laboral	Permanencia laboral	Naturaleza contractual	¿Sabía usted que como trabajador no puede ser contratado bajo otro régimen en ninguna institución pública del estado?	X				X	X	X	X			
		Beneficios que no le corresponden	¿Al ser contratados bajo cualquier régimen no se estarían reconociendo integralmente sus beneficios laborales que por ley le corresponde al trabajador obrero en la Municipalidad?	X				X	X	X	X			
Factores del vínculo laboral	Forma de contratar	Omisión de normas	¿Sabía usted que en su mayoría la municipalidad hace una mala contratación del personal para así vulnerar su permanencia laboral en su puesto de trabajo?	X				X	X	X	X			
			¿Considera usted que la forma de contratar trabajadores obreros en la municipalidad sea la adecuada?	X				X	X	X	X	X		
			¿La temporalidad laboral de un trabajador se ve reflejado en que la entidad municipal hace caso omiso a las disposiciones legales que prohíben este tipo de contratación?	X				X	X	X	X			

Mg. Olivia Ríos Ordoñez  
 DNI N° 41539395

**MATRIZ DE VALIDACIÓN**

**TÍTULO DE LA TESIS:** La vulneración del derecho del trabajador y la suspensión imperfecta del contrato de trabajo en tiempo de emergencia sanitaria en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN					Observación y/o recomendación		
				Nunca (1)	Casi nunca (2)	Casi siempre (3)	Siempre (4)	Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems			Relación entre el ítems y la opción de respuesta	
								Si	No	Si	No		Si	No
VULNERACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJADOR	Vulneración al derecho a una estabilidad laboral	Termino y condiciones	¿Al momento de firmar su contrato con la Municipalidad Distrital de Yarinacocha tienen conocimiento de los términos y condiciones laborales a los cuales va a estar sujeto?	X				X			X			
		Pérdida de sus derechos	¿Si bien es cierto usted suscribió su contrato bajo el régimen esto no implica de ninguna manera la pérdida de sus derechos laborales?	X				X			X			
		Aprovechamiento económico	¿Usted cree que la municipalidad distrital de Yarinacocha hace un aprovechamiento económico como entidad al contratar personal obrero bajo un régimen que no lo corresponde?	X				X			X			
	Características del vínculo laboral	Vulneración una de las partes		¿Considera usted que el estar contratado bajo cualquier régimen vulnera sus derechos laborales de los trabajadores?	X				X			X		
			Naturaleza contractual	¿Sabia usted que como trabajador no puede ser contratado bajo otro régimen en ninguna institución pública del estado?	X				X			X		
		Beneficios que no le corresponden		¿Al ser contratados bajo cualquier régimen no se estarían reconociendo integralmente sus beneficios laborales que por ley le corresponde al trabajador obrero en la Municipalidad?	X				X			X		
			Permanencia laboral	¿Sabía usted que en su mayoría la municipalidad hace una mala contratación del personal para así vulnerar su permanencia laboral en su puesto de trabajo?	X				X			X		
	Factores del vínculo laboral	Forma de contratar		¿Considera usted que la forma de contratar trabajadores obreros en la municipalidad sea la adecuada?	X				X			X		
		Omisión de normas		¿La temporalidad laboral de un trabajador se ve reflejado en que la entidad municipal hace caso omiso a las disposiciones legales que prohíben este tipo de contratación?	X				X			X		



Mg. Rosita Karina Vargas Cristanchi  
DNI N° 40590600

**MATRIZ DE VALIDACIÓN**

**TÍTULO DE LA TESIS:** La vulneración del derecho del trabajador y la suspensión imperfecta del contrato de trabajo en tiempo de emergencia sanitaria en la Municipalidad Distrital de Yarínacochoa – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				Observación y/o recomendación		
				Nunca (1)	Casi nunca (2)	Casi siempre (3)	Siempre (4)	Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems			Relación entre el ítems y la opción de respuesta	
								Si	No	Si	No		Si	No
SUSPENSIÓN IMPERFECTA DEL CONTRATO DE TRABAJO	Licencia con goce de haber	Pago de remuneración	¿La institución está pagando puntualmente la remuneración a las personas con Suspensión Imperfecta?					X		X		X		
		Vínculo laboral	¿La institución ha llegado a algún acuerdo con el personal que no puede laborar para no perder el vínculo laboral?					X		X		X		
	Pago de haberes	Descanso vacacional	¿La institución accede a hacer adelanto de Vacaciones al personal vulnerable?					X		X		X		
		Gratificación	¿La institución tiene actualmente la capacidad de realizar un adelanto de gratificaciones al personal?					X		X		X		
		CTS	¿La institución tiene actualmente la capacidad de realizar un adelanto de CTS al personal?					X		X		X		
		Vacaciones	¿El personal solicitó un adelanto de sus vacaciones debido a la pandemia?					X		X		X		
	Jornada de trabajo	Horas trabajadas	¿La institución tiene un buen control de las horas trabajadas por el personal?					X		X		X		
		Recuperación de horas	¿El empleador tiene un buen control de las horas que tienen por compensar el personal?					X		X		X		
		Sobretiempo	¿El empleador tiene control del personal que trabaja vía remoto?					X		X		X		



Mg. Olivia Ríos Ordoñez  
DNI N° 41539395

**MATRIZ DE VALIDACIÓN**

**TÍTULO DE LA TESIS:** La vulneración del derecho del trabajador y la suspensión imperfecta del contrato de trabajo en tiempo de emergencia sanitaria en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN						Observación y/o recomendación		
				Nunca (1)	Casi nunca (2)	Casi siempre (3)	Siempre (4)	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems			Relación entre el ítems y la opción de respuesta	
								Si	No	Si	No	Si	No		Si	No
SUSPENSIÓN IMPERFECTA DEL CONTRATO DE TRABAJO	Licencia con goce de haber	Pago de remuneración	¿La institución está pagando puntualmente la remuneración a las personas con Suspensión Imperfecta?					X		X		X		X		
		Vínculo laboral	¿La institución ha llegado a algún acuerdo con el personal que no puede laborar para no perder el vínculo laboral?					X		X		X		X		
	Pago de haberes	Descanso vacacional	¿La institución accede a hacer adelanto de Vacaciones al personal vulnerable?					X		X		X		X		
		Gratificación	¿La institución tiene actualmente la capacidad de realizar un adelanto de gratificaciones al personal?					X		X		X		X		
		CTS	¿La institución tiene actualmente la capacidad de realizar un adelanto de CTS al personal?					X		X		X		X		
		Vacaciones	¿El personal solicitó un adelanto de sus vacaciones debido a la pandemia?					X		X		X		X		
	Jornada de trabajo	Horas trabajadas	¿La institución tiene un buen control de las horas trabajadas por el personal?					X		X		X		X		
		Recuperación de horas	¿El empleador tiene un buen control de las horas que tienen por compensar el personal?					X		X		X		X		
		Sobretiempo	¿El empleador tiene control del personal que trabaja vía remoto?					X		X		X		X		



Mg. Rosita Karina Vargas Cristianchi  
DNI N° 40590600

**MATRIZ DE VALIDACIÓN**

**TÍTULO DE LA TESIS:** La vulneración del derecho del trabajador y la suspensión imperfecta del contrato de trabajo en tiempo de emergencia sanitaria en la Municipalidad Distrital de Yarínacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CITERIOS DE EVALUACIÓN								Observación y/o recomendación
				Nunca (1)	Casi nunca (2)	Casi siempre (3)	Siempre (4)	Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta				
								Si	No	Si	No	Si	No			
SUSPENSIÓN IMPERFECTA DEL CONTRATO DE TRABAJO	Licencia con goce de haber	Pago de remuneración	¿La institución está pagando puntualmente la remuneración a las personas con Suspensión Imperfecta?					X		X		X		X		
		Vínculo laboral	¿La institución ha llegado a algún acuerdo con el personal que no puede laborar para no perder el vínculo laboral?					X		X		X		X		
	Pago de haberes	Descanso vacacional	¿La institución accede a hacer adelanto de Vacaciones al personal vulnerable?					X		X		X		X		
		Gratificación	¿La institución tiene actualmente la capacidad de realizar un adelanto de gratificaciones al personal?					X		X		X		X		
Jornada de trabajo	CTS	CTS	¿La institución tiene actualmente la capacidad de realizar un adelanto de CTS al personal?					X		X		X		X		
			Vacaciones	¿El personal solicitó un adelanto de sus vacaciones debido a la pandemia?					X		X		X		X	
	Horas trabajadas	Horas trabajadas	¿La institución tiene un buen control de las horas trabajadas por el personal?					X		X		X		X		
		Recuperación de horas	¿El empleador tiene un buen control de las horas que tienen por compensar el personal?					X		X		X		X		
Sobretiempo	Sobretiempo	¿El empleador tiene control del personal que trabaja vía remoto?					X		X		X		X			



Mg. Patricia Verónica Torres Saavedra  
DNI N° 46384059



## Anexo 04 Base de datos

VULNERACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJADOR												
N°	Vulneración al derecho a ua estabilidad laboral			Σ	Características del vínculo laboral			Σ	Factores del vínculo laboral			Σ
	1	2	3		4	5	6		7	8	9	
1	2	2	1	5	2	1	5	8	4	5	5	14
2	2	1	1	4	2	4	4	10	4	4	4	12
3	4	2	3	9	4	3	2	9	3	4	4	11
4	4	1	2	7	2	2	4	8	4	4	4	12
5	1	1	1	3	2	2	3	7	1	4	4	9
6	4	1	2	7	2	2	5	9	4	4	5	13
7	2	2	2	6	2	4	2	8	4	4	4	12
8	1	1	1	3	3	4	4	11	4	4	4	12
9	1	1	2	4	5	2	4	11	1	1	1	3
10	2	2	2	6	3	4	4	11	4	3	4	11
11	3	4	2	9	2	3	3	8	5	5	4	14
12	2	1	1	4	4	4	1	9	1	5	5	11
13	5	4	4	13	3	5	2	10	3	4	4	11
14	4	2	3	9	4	4	2	10	3	4	4	11
15	3	1	2	6	2	2	4	8	4	4	4	12
16	1	1	3	5	3	4	4	11	2	3	2	7
17	1	5	4	10	4	3	4	11	1	5	1	7
18	2	2	2	6	4	5	2	11	3	4	4	11
19	2	2	1	5	4	2	4	10	2	2	4	8
20	2	2	2	6	2	2	2	6	2	4	2	8
21	3	2	2	7	2	3	2	7	4	4	4	12
22	3	2	2	7	2	3	2	7	4	4	4	12
23	2	2	2	6	2	4	2	8	1	1	2	4
24	4	3	4	11	1	5	1	7	2	1	5	8
25	1	1	1	3	2	2	4	8	4	4	4	12
26	5	3	3	11	4	4	4	12	1	2	2	5
27	2	2	2	6	4	4	4	12	4	3	2	9
28	1	2	2	5	2	2	4	8	4	4	4	12
29	4	2	2	8	2	4	4	10	2	4	2	8
30	4	2	2	8	2	4	2	8	2	3	4	9
31	2	2	3	7	5	3	4	12	4	4	4	12
32	3	3	3	9	2	2	4	8	3	2	4	9
33	5	2	2	9	4	4	4	12	3	4	4	11
34	2	2	2	6	3	2	4	9	4	4	4	12
35	2	2	2	6	4	4	2	10	3	4	4	11
36	1	2	2	5	4	3	2	9	2	3	3	8
37	4	1	1	6	5	5	4	14	4	4	4	12
38	4	2	2	8	2	3	2	7	3	4	3	10
39	5	5	1	11	4	1	1	6	5	5	5	15
40	1	1	5	7	1	4	1	6	4	2	1	7
41	1	2	2	5	4	4	3	11	2	3	4	9
42	2	2	2	6	4	4	3	11	4	2	4	10
43	2	2	1	5	4	4	4	12	4	4	4	12
44	2	2	2	6	5	5	5	15	4	4	4	12
45	4	2	2	8	4	4	2	10	4	4	4	12
46	4	2	2	8	3	3	4	10	4	3	4	11
47	2	2	1	5	4	5	4	13	2	4	5	11
48	2	2	2	6	2	4	2	8	2	2	4	8
49	4	2	2	8	2	4	3	9	2	2	2	6
50	2	2	1	5	2	2	3	7	3	3	3	9
51	4	4	2	10	4	4	2	10	4	4	4	12
52	2	2	2	6	2	3	4	9	4	4	4	12
53	3	1	1	5	4	4	4	12	2	4	4	10
54	3	2	2	7	2	3	3	8	3	4	4	11
55	2	1	2	5	2	3	3	8	5	4	4	13
56	2	1	2	5	2	2	2	6	3	1	2	6
57	2	2	1	5	2	1	5	8	4	5	5	14
58	2	1	1	4	2	4	4	10	4	4	4	12
59	4	2	3	9	4	3	2	9	3	4	4	11
60	4	1	2	7	2	2	4	8	4	4	4	12
61	1	1	1	3	2	2	3	7	1	4	4	9
62	4	1	2	7	2	2	5	9	4	4	5	13
63	2	2	2	6	2	4	2	8	4	4	4	12
64	1	1	1	3	3	4	4	11	4	4	4	12
65	1	1	2	4	5	2	4	11	1	1	1	3
66	2	2	2	6	3	4	4	11	4	3	4	11
67	3	4	2	9	2	3	3	8	5	5	4	14
68	2	1	1	4	4	4	1	9	1	5	5	11
69	5	4	4	13	3	5	2	10	3	4	4	11
70	4	2	3	9	4	4	2	10	3	4	4	11
71	3	1	2	6	2	2	4	8	4	4	4	12
72	1	1	3	5	3	4	4	11	2	3	2	7
73	1	5	4	10	4	3	4	11	1	5	1	7
74	2	2	2	6	4	5	2	11	3	4	4	11
75	2	2	1	5	4	2	4	10	2	2	4	8

SUSPENSIÓN IMPERFECTA DEL CONTRATO DE TRABAJO												
Nº	Daño psíquico			Σ	Daño Somático			Σ	Daño a los sentimientos			Σ
	1	2	3		4	5	6		7	8	9	
1	2	2	2	6	2	3	2	7	2	3	2	7
2	3	2	3	8	2	3	4	9	3	3	3	9
3	1	1	2	4	3	3	4	10	2	3	2	7
4	2	2	2	6	3	4	4	11	3	4	3	10
5	4	3	2	9	4	3	3	10	3	3	3	9
6	3	4	3	10	4	3	4	11	4	3	3	10
7	1	2	1	4	3	2	3	8	2	2	3	7
8	3	2	4	9	3	2	2	7	4	2	4	10
9	3	3	4	10	3	3	3	9	2	3	3	8
10	1	2	3	6	2	3	2	7	2	3	3	8
11	2	2	2	6	4	3	3	10	3	3	2	8
12	3	3	3	9	3	2	3	8	4	2	3	9
13	3	2	1	6	2	3	2	7	2	3	1	6
14	2	2	2	6	3	3	2	8	1	3	2	6
15	3	4	2	9	3	4	4	11	3	4	3	10
16	1	2	1	4	2	3	4	9	3	3	3	9
17	3	4	3	10	4	3	3	10	3	3	4	10
18	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	3	7
19	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	2	8
20	1	3	3	7	2	2	4	8	2	2	3	7
21	2	1	2	5	3	1	3	7	2	1	3	6
22	2	2	2	6	3	4	4	11	2	4	2	8
23	2	2	3	7	3	2	2	7	1	2	2	5
24	3	2	2	7	3	4	4	11	2	4	3	9
25	2	2	4	8	3	3	4	10	4	3	3	10
26	2	4	3	9	2	4	4	10	4	4	3	11
27	2	4	3	9	2	3	3	8	3	3	4	10
28	1	1	1	3	1	2	2	5	1	2	1	4
29	1	2	2	5	2	4	3	9	3	4	3	10
30	2	1	2	5	3	3	3	9	1	3	2	6
31	2	3	2	7	4	4	3	11	3	4	2	9
32	3	3	3	9	3	4	4	11	4	4	2	10
33	3	3	4	10	3	3	4	10	4	3	3	10
34	2	3	1	6	2	1	3	6	3	5	3	11
35	2	3	3	8	3	3	4	10	3	3	2	8
36	2	4	1	7	5	4	1	10	4	4	2	10
37	3	4	3	10	4	4	3	11	4	4	3	11
38	4	2	3	9	3	2	3	8	2	5	2	9
39	3	4	1	8	3	2	2	7	4	2	3	9
40	2	3	3	8	2	2	4	8	3	2	3	8
41	2	4	2	8	3	4	2	9	4	4	3	11
42	3	1	2	6	4	4	2	10	1	4	2	7
43	4	3	2	9	3	3	2	8	5	5	3	13
44	4	5	4	13	5	4	4	13	5	4	3	12
45	2	2	1	5	3	3	3	9	2	3	1	6
46	2	1	2	5	3	4	2	9	1	4	1	6
47	2	3	3	8	3	3	2	8	3	3	2	8
48	1	2	2	5	2	3	2	7	2	3	3	8
49	1	2	1	4	3	3	2	8	3	3	1	7
50	3	2	4	9	4	4	4	12	3	4	3	10
51	4	4	4	12	5	4	4	13	4	4	2	10
52	3	3	4	10	4	3	4	11	2	3	3	8
53	3	3	1	7	4	2	2	8	3	2	3	8
54	2	2	2	6	4	3	3	10	2	3	2	7
55	3	4	4	11	3	4	4	11	4	4	5	13
56	3	2	1	6	4	2	3	9	3	2	2	7
57	2	2	2	6	2	3	2	7	2	3	2	7
58	3	2	3	8	2	3	4	9	3	3	3	9
59	1	1	2	4	3	3	4	10	2	3	2	7
60	2	2	2	6	3	4	4	11	3	4	3	10
61	4	3	2	9	4	3	3	10	3	3	3	9
62	3	4	3	10	4	3	4	11	4	3	3	10
63	1	2	1	4	3	2	3	8	2	2	3	7
64	3	2	4	9	3	2	2	7	4	2	4	10
65	3	3	4	10	3	3	3	9	2	3	3	8
66	1	2	3	6	2	3	2	7	2	3	3	8
67	2	2	2	6	4	3	3	10	3	3	2	8
68	3	3	3	9	3	2	3	8	4	2	3	9
69	3	2	1	6	2	3	2	7	2	3	1	6
70	2	2	2	6	3	3	2	8	1	3	2	6
71	3	4	2	9	3	4	4	11	3	4	3	10
72	1	2	1	4	2	3	4	9	3	3	3	9
73	3	4	3	10	4	3	3	10	3	3	4	10
74	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	3	7
75	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	2	8