

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO



=====

**LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES Y EL EMPLEO FORMAL
DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA EN INDUSTRIAS DEL DISTRITO
DE CALLERÍA 2020**

=====

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
GESTIÓN EMPRESARIAL CON MENCIÓN EN
AUDITORÍA DE LA GESTIÓN EMPRESARIAL**

LICETH DAVILA PANDURO

PUCALLPA – PERÚ

2021



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI



ANEXO N° 4

ACTA DE DEFENSA DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS

En la Sala de grados de la Universidad Nacional de Ucayali siendo las 09.00 horas, del día 17 de DICIEMBRE, ante el Jurado de Tesis o trabajo de investigación constituido por :

- M. JOLIO CESAR PASTOR SEGURA Presidente
- Mp. ALEX DAVIS ASTORUSMAN HORRANPA Secretario
- Mp. OLMEDO PIZANGO ISUIZA Vocal

El aspirante al GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS en: GESTION EMPRESARIAL

Mención: AUDITORIA EN LA GESTION EMPRESARIAL

Don(ña) LICETH DAVIDA PANDUO

Procedió al acto de Defensa:

- a. Con la exposición de la tesis o trabajo de investigación, titulada: " LA SUSPENSION PERFECTA DE LIBEROS Y C/ - EMP/3 O ROANO / DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA EN INDUSTRIAS DEL DISTRITO DE COLLETA 2020".

- b. Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante a Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI



- a) Presentación personal
- b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones
- c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente
- d) Dicción y dominio de escenario

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis o trabajo de investigación **las observaciones** siguientes:

.....

.....

.....

.....

.....

Obteniendo en consecuencia el Maestría la **Nota** de DISAPROBADA (17)

Equivalente a APROBADO, por lo que se recomienda

(aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las 12:00 horas del 19 de DICIEMBRE del 2021.

..... 

PRESIDENTE


.....
SECRETARIO


.....
VOCAL



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCION DE PRODUCCION INTELLECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

N° V/0268-2020

La Dirección General de Producción Intelectual, hace constar por la presente, que el Informe Final (Tesis) Titulado:

LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES Y EL EMPLEO FORMAL DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA EN INDUSTRIAS DEL DISTRITO DE CALLERIA 2020.

Cuyo autor (es) : DAVILA PANDURO, LICETH

Escuela : POSGRADO

Maestría : GESTIÓN EMPRESARIAL,

Mención : AUDITORIA GESTIÓN EMPRESARIAL

Asesor(a) : Dr. PALOMINO OCHOA, JUAN JOSÉ

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 02%**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: **SÍ** Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que **SÍ** se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se entrega la presente constancia.

Fecha: 17/11/2020



Dra. DINA PARI QUISPE
Dirección de Producción Intelectual

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, LICETH DÁVILA PANDURO.

Autor(a) de la TESIS de posgrado titulada:

"LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES Y EL EMPLEO FORMAL DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA EN INDUSTRIAS DEL DISTRITO DE CALLERÍA 2020".Sustentada el año: 2021.Con la asesoría de: DR. JUAN JOSÉ PALOMINO OCHOA.En la Escuela de Posgrado, Maestría: GESTIÓN EMPRESARIAL.Mención: AUDITORÍA DE LA GESTIÓN EMPRESARIAL.**Autorizo la publicación:**

PARCIAL Significa que se publicará en el repositorio institucional solo la caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPÍ cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 17 / 12 / 2021

Email: licethdapan@gmail.com

Firma: 

Teléfono: 938807877

DNI: 00185368

DEDICATORIA

Dedico de manera especial a mi hermana Alicia, pues ella fue el principal origen para la construcción de mi vida profesional, puso en mí, base de responsabilidad y deseo de superación, en ella tuve el espejo en el cual me quiero reflejar, por sus virtudes infinitas y su gran corazón me llevan a admirarla cada día más que desde el cielo iluminan mi destino y me dan fortalezas para seguir adelante.

A mis padres, que son personas que han ofrecido el amor y la calidez de la familia al cual amo.

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios, porque cada día bendice mi vida con la hermosa oportunidad de estar y disfrutar al lado de mis dos hijos Farid y Thiago y también de las personas que sé que más me aman.

Gracias a la vida, por este nuevo triunfo, gracias por su continua guía durante el desarrollo, a mi asesor que fue un apoyo fundamental en la elaboración de mi tesis y un agradecimiento a la Universidad Nacional de Ucayali.

RESUMEN

La investigación de acuerdo al objetivo fue analizar la relación de la suspensión perfecta de labores y el empleo formal durante la emergencia sanitaria en industrias del distrito de Callería, considerando que la pandemia ocasionada por el Covid-19, dejó una secuela de hechos que ocasionaron paralizaciones y cierres de negocios y por ende la situación de la empleabilidad quedó en una crisis, en esa línea se analizó el tratamiento de acuerdo a la suspensión perfecta de labores a los trabajadores del grupo de riesgo por edad con respecto a las licencias con goce de haber durante la emergencia sanitaria, este grupo fue el que más ha tenido complicaciones en algunos casos continúan efectuando trabajos remotos, lo que afecta indirectamente por no contar con el espacio de trabajo en su centro de labores, realizando está en su domicilio, la investigación en concordancia con la metodología planteada fue de enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo correlacional, de diseño no experimental transeccional, de acuerdo a los resultados se confirma la relación entre la suspensión perfecta de labores y el empleo formal durante la emergencia sanitaria en industrias, por ello que de los datos obtenidos se concluye que existe grado de relación entre la suspensión perfecta de labores y el empleo formal durante la emergencia sanitaria en industrias del distrito de Callería.

Palabras Clave: Suspensión perfecta de labores, empleo, industrias.

ABSTRACT

The investigation according to the objective was to analyze the relationship between the perfect suspension of work and formal employment during the health emergency in industries of the Callería district, considering that the pandemic caused by Covid-19, left a sequel of events that caused stoppages and business closures and therefore the situation of employability was in a crisis, in this line the treatment was analyzed according to the perfect suspension of work to the workers of the risk group by age with respect to the licenses with enjoyment of having During the health emergency, this group was the one that had the most complications, in some cases they continued to carry out remote work, which indirectly affects because they do not have the work space in their work center, carrying out the investigation in accordance with their homes. With the proposed methodology, it is quantitative approach, descriptive correlational scope, non-experimental design transectional, according to the results, the relationship between the perfect suspension of work and formal employment during the health emergency in industries is confirmed, therefore, from the data obtained it is concluded that there is a degree of relationship between the perfect suspension of work and the formal employment during the health emergency in industries in the Callería district.

Keywords: Perfect suspension of work, employment, industries.

INTRODUCCIÓN

La investigación tiene como propósito analizar grado de relación entre la suspensión perfecta de labores y el empleo formal durante la emergencia sanitaria en industrias del distrito de Callería. La suspensión perfecta de labores en nuestro país es de varias datas, sin embargo esta se aplicaba de manera excepcional en los casos que se suscitaban en las industrias con el personal, la emergencia sanitaria ha provocado situaciones totalmente imprevistas y como una salida ante la paralización de las empresas de sus operaciones, se dio la posibilidad de que los empleadores como un mecanismo de salvaguardar el vínculo laboral, atribuir la suspensión perfecta con algunos requisitos a fin de no sorprender a la autoridad de trabajo y dejar de lado a los trabajadores, asimismo se dio una serie de medidas a fin de que los trabajadores contaran con liquidez durante el aislamiento social obligatorio. Por ello que el Gobierno dio acceso a la libre disponibilidad de la compensación por tiempo de servicios, AFPs, para que los trabajadores contaran con esta liquidez durante la paralización de labores.

La investigación cumple los parámetros establecidos en el reglamento de grados y títulos en cuanto a la parte formal de la estructura y contenido, tal como está compuesta.

Capítulo I, se describe los problemas principales de la investigación, se formula el problema general y específicas, objetivo general y específicas, hipótesis general y específicas, variables de estudio, justificación e importancia de la investigación, viabilidad y limitaciones.

Capítulo II, Se plantean los antecedentes internacionales y nacionales, bases teóricas, definición de términos, bases epistémicas.

Capítulo III, se plantean la metodología de estudio, el enfoque y alcance de la investigación, el diseño, población, muestra de estudio, instrumentos de recolección de datos.

Capítulo IV, se presentan los resultados obtenidos y el análisis de los datos de la investigación.

Capítulo V, se presentan la discusión de resultados, contrastación del trabajo de campo y la contratación de la hipótesis general.

Finalmente, se presentan las conclusiones, sugerencias, las referencias bibliográficas y anexos correspondientes.

ÍNDICE

	Pág.
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	x
ÍNDICE	xii
ÍNDICE DE TABLAS	xiv
ÍNDICE DE FIGURAS	xv
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	3
1.2.1. Problema General	3
1.2.2. Problemas Específicos	3
1.3. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
1.3.1. Objetivo General	4
1.3.2. Objetivos Específicos	4
1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS	5
1.4.1. Hipótesis General	5
1.4.2. Hipótesis Específicas	5
1.5. VARIABLE	6
1.5.1. Variable Independiente	6
1.5.2. Variable Dependiente	6
1.5.3. Variable Interviniente	6
1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA	7

1.7. VIABILIDAD	8
1.8. LIMITACIONES	8
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	9
2.1. ANTECEDENTES	9
2.1.1. A Nivel Internacional.....	9
2.1.2. A Nivel Nacional.....	11
2.2. BASES TEÓRICAS	14
2.3. BASES O FUNDAMENTOS FILOSÓFICOS	20
2.4. DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	20
2.5. BASES EPISTÉMICOS	24
CAPÍTULO III. MARO METODOLÓGICO.....	25
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	25
3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE INVESTIGACIÓN	25
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	26
3.4. TÉCNICAS DE RECOJO	27
3.5. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	28
CAPÍTULO IV. RESULTADOS	29
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	101
CONCLUSIONES	103
SUGERENCIAS.....	104
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	105
ANEXOS.....	109

ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1.	Trabajadores grupo de riesgo por edad – I.....	29
Tabla 2.	Trabajadores grupo de riesgo por edad – II.....	32
Tabla 3.	Trabajadores grupo de riesgo por edad – III.....	35
Tabla 4.	Trabajadores grupo de riesgo por edad – IV.....	38
Tabla 5.	Libre disposición de CTS – I.....	41
Tabla 6.	Libre disposición de CTS – II.....	44
Tabla 7.	Libre disposición de CTS – III.....	47
Tabla 8.	Libre disposición de CTS – IV.....	50
Tabla 9.	Vínculo laboral – I.....	53
Tabla 10.	Vínculo laboral – II.....	56
Tabla 11.	Vínculo laboral – III.....	59
Tabla 12.	Vínculo laboral – IV.....	62
Tabla 13.	Licencia con goce de haber – I.....	65
Tabla 14.	Licencia con goce de haber – II.....	68
Tabla 15.	Licencia con goce de haber – III.....	71
Tabla 16.	Licencia con goce de haber – IV.....	74
Tabla 17.	Licencia sin goce de haber – I.....	77
Tabla 18.	Licencia sin goce de haber – II.....	80
Tabla 19.	Licencia sin goce de haber – III.....	83
Tabla 20.	Licencia sin goce de haber – IV.....	86
Tabla 21.	Vacaciones adelantadas – I.....	89
Tabla 22.	Vacaciones adelantadas – II.....	92
Tabla 23.	Vacaciones adelantadas – III.....	95
Tabla 24.	Vacaciones adelantadas – IV.....	98

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Trabajadores grupo de riesgo por edad – I.....	29
Figura 2. Trabajadores grupo de riesgo por edad – II.....	32
Figura 3. Trabajadores grupo de riesgo por edad – III.....	35
Figura 4. Trabajadores grupo de riesgo por edad – IV.....	38
Figura 5. Libre disposición de CTS – I.....	41
Figura 6. Libre disposición de CTS – II.....	44
Figura 7. Libre disposición de CTS – III.....	47
Figura 8. Libre disposición de CTS – IV.....	50
Figura 9. Vínculo laboral – I.....	53
Figura 10. Vínculo laboral – II.....	56
Figura 11. Vínculo laboral – III.....	59
Figura 12. Vínculo laboral – IV.....	62
Figura 13. Licencia con goce de haber – I.....	65
Figura 14. Licencia con goce de haber – II.....	68
Figura 15. Licencia con goce de haber – III.....	71
Figura 16. Licencia con goce de haber – IV.....	74
Figura 17. Licencia sin goce de haber – I.....	77
Figura 18. Licencia sin goce de haber – II.....	80
Figura 19. Licencia sin goce de haber – III.....	83
Figura 20. Licencia sin goce de haber – IV.....	86
Figura 21. Vacaciones adelantadas – I.....	89
Figura 22. Vacaciones adelantadas – II.....	92
Figura 23. Vacaciones adelantadas – III.....	95
Figura 24. Vacaciones adelantadas – IV.....	98

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

El empleo a nivel mundial es uno de los factores de desarrollo para mejorar la actividad empresarial, así como la mejora de la calidad de vida de los trabajadores, sin embargo, como consecuencia de la pandemia mundial COVID-19, ha provocado un desequilibrio sin precedentes en el empleo, originando la suspensión de actividades empresariales y por ende la suspensión de labores que afecta a un número de trabajadores en el mundo.

En ese contexto, Vargas (2020). La inamovilidad decretada por el ejecutivo ante el COVID-19 ha impactado considerablemente en las empresas, impidiendo la apertura de distintos negocios e imposibilitando la suscripción de diversos documentos con contenido o repercusión legal (contratos, operaciones financieras, medidas laborales y tributarias) (p.65). Por ello es necesario efectuar un análisis de las causas que originaron el desempleo en el país, así como en las industrias del distrito de Callería, por lo que el Gobierno implementó la suspensión perfecta de labores, una medida para salvaguardar el vínculo laboral de los trabajadores con los empleadores, al originarse despidos masivos por la paralización ocasionada por el coronavirus y ante la emergencia sanitaria dictada por el ejecutivo que suspende actividades empresariales, que genera problemas de orden económico, laboral, social y psicológico, al no generarse los ingresos salariales de los trabajadores quienes pasan a un aislamiento social ante el coronavirus, que afecta de manera significativa la

empleabilidad en las industrias que son las que generan mayores puestos de trabajo.

La lucha del coronavirus ha tenido efectos diversos en el campo económico, específicamente en la parte laboral, en el que gran número de trabajadores dejaron de trabajar y otros fueron considerados en la figura de suspensión de labores, implica dejar temporalmente el trabajo, la norma previsto que se deben cumplir requisitos como la de negociar con el trabajador, respecto a sus vacaciones adelantadas, gratificaciones o licencias, siempre que la empresa se encuentra sin realizar actividad alguna, no considera un despido, sino una transición para mitigar el impacto del coronavirus que afecta a las empresas y trabajadores por las medidas de emergencia sanitaria a nivel nacional por espacio de 90 días calendarios. Los trabajadores en el distrito de Callería, tienen problemas en sus ingresos, afectando de manera significativamente en la calidad de vida, al no contar con sus remuneraciones, por otro lado, la suspensión perfecta de labores es una solución para las empresas a fin de no pagar las remuneraciones y evitar conflictos con el trabajador, las empresas optaron por acogerse a esta figura sin contemplar posibilidades de trabajos remotos que podría realizar el trabajador.

La importancia de la investigación radica analizar la suspensión perfecta de labores establecida en las normas laborales y su relación con los trabajadores en este contexto del coronavirus, que ha puesto en un escenario distinto de las relaciones empresariales, que para operar requieren de protocolos mínimos a fin de evitar contagios con el coronavirus entre sus trabajadores y los consumidores, por otro lado, esta pandemia ha provocado la pérdida de puesto de trabajo que de acuerdo al Instituto

Nacional de Estadística (2020), 2'318,300 empleos, considerando solo Lima Metropolitana a junio 2020.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

- ¿Cómo se relaciona la suspensión perfecta de labores y el empleo formal durante la emergencia sanitaria en industrias del distrito de Callería?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Cuál es el tratamiento de acuerdo a la suspensión perfecta de labores a los trabajadores del grupo de riesgo por edad con respecto a las licencias con goce de haber durante la emergencia sanitaria en industrias del distrito de Callería?
- ¿Cómo la libre disposición de la compensación por tiempo de servicios coadyuva en aquellos trabajadores que tienen licencias sin goce de remuneración durante la emergencia sanitaria en industrias del distrito de Callería?
- ¿Cómo garantiza el vínculo laboral la suspensión perfecta de labores en aquellos trabajadores que gozan de vacaciones adelantadas durante la emergencia sanitaria en industrias del distrito de Callería?

1.3. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.3.1. Objetivo General

- Analizar la relación de la suspensión perfecta de labores y el empleo formal durante la emergencia sanitaria en industrias del distrito de Callería.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Analizar el tratamiento de acuerdo a la suspensión perfecta de labores a los trabajadores del grupo de riesgo por edad con respecto a las licencias con goce de haber durante la emergencia sanitaria en industrias del distrito de Callería.
- Evaluar en qué medida la libre disposición de la compensación por tiempo de servicios coadyuva en aquellos trabajadores que tienen licencias sin goce de remuneración durante la emergencia sanitaria en industrias del distrito de Callería.
- Analizar en qué medida garantiza el vínculo laboral la suspensión perfecta de labores en aquellos trabajadores que gozan de vacaciones adelantadas durante la emergencia sanitaria en industrias del distrito de Callería.

1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS

1.4.1. Hipótesis General

- La suspensión perfecta de labores tiene una relación significativa en el empleo formal durante la emergencia sanitaria en industrias del distrito de Callería.

1.4.2. Hipótesis Específicas

- El tratamiento de acuerdo a la suspensión perfecta de labores a los trabajadores del grupo de riesgo por edad tiene relación significativa con respecto a las licencias con goce de haber durante la emergencia sanitaria en industrias del distrito de Callería.
- La evaluación de la libre disposición de la compensación por tiempo de servicios coadyuva significativamente en aquellos trabajadores que tienen licencias sin goce de remuneración durante la emergencia sanitaria en industrias del distrito de Callería.
- El vínculo laboral de acuerdo a la suspensión perfecta de labores se relaciona significativamente en aquellos trabajadores que gozan de vacaciones adelantadas durante la emergencia sanitaria en industrias del distrito de Callería.

1.5. VARIABLE

1.5.1. Variable Independiente

- Suspensión perfecta de labores.

Indicadores:

- Trabajadores grupo de riesgo por edad.
- Libre disposición de CTS.
- Vínculo laboral.

1.5.2. Variable Dependiente

- Empleo formal.

Indicadores:

- Licencia con goce de haber.
- Licencia sin goce de haber.
- Vacaciones adelantadas.

1.5.3. Variable Interviniente

- Emergencia sanitaria en industria del distrito de Callería 2020.

1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

La investigación realizada aborda la suspensión perfecta de labores como una figura de excepcionalidad que pueden aplicar los empleadores, que deben estar plenamente justificadas, y posteriormente ser supervisadas las acciones realizadas por la autoridad de trabajo, en esta esfera se entiende que la suspensión perfecta no es despido del trabajador, sino que temporalmente por situaciones adversas no controladas por el empleador puede paralizarse las actividades empresariales. La actual situación que atraviesa el mundo como consecuencia del coronavirus, ha hecho que los Gobiernos opten por medidas especiales como la dictada por el Gobierno la emergencia sanitaria por espacio de 90 días calendario, con un aislamiento social obligatorio y suspensión de actividades empresariales para salvaguardar la salud de la población, tal como ocurre en el distrito de Callería, donde los índices de contagio y mortalidad por el COVID-19 son bastante significativos, ante esta situación la suspensión perfecta de labores sirve como una herramienta para mantener el vínculo laboral de los trabajadores con el empleador, a pesar que esta norma impide el pago de las remuneraciones por el tiempo en el que las empresas estén inactivas, sin operaciones. De ahí, la importancia del análisis de la suspensión perfecta de labores en un escenario complejo e incierto del coronavirus, que se mantiene en el país con altos índices de contagio y mortalidad, todo ello afecta a los trabajadores al no contar con recursos para solventar el hogar, asimismo las industrias tienen problemas financieros que en muchos casos consumen el capital de la empresa, haciendo complejo el pago de créditos a entidades financieras y bancarias. En la investigación se aplican

metodología científica de tipo cuantitativo de diseño no experimental transversal, que permite describir, analizar y relacionar la suspensión perfecta de labores y el empleo formal en las industrias del distrito de Callería.

1.7. VIABILIDAD

La investigación ha sido posible de realizar porque el tema planteado permite tener alcance en la información de la suspensión perfecta de labores de acuerdo a las variables planteadas, por otro lado, las industrias están dispuestas a facilitar la información laboral de sus trabajadores que están acogidos a esta figura de la suspensión perfecta de labores en el distrito de Callería.

1.8. LIMITACIONES

De acuerdo al análisis efectuado esta contiene limitaciones en cuanto al tiempo de la investigación, siendo de diseño transversal no barca periodos para comparar el comportamiento de este escenario del coronavirus, en el cual las industrias deben operar.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. A Nivel Internacional

Tesis de Block Vargas (2019), el presente trabajo tiene por objeto investigar y dilucidar el concepto de daño moral y la posibilidad de que este sea resarcido en el derecho del trabajo, específicamente en el procedimiento de tutela de derechos fundamentales. Para esto se abordará en primer lugar la evolución que ha tenido el daño moral tanto en el derecho general como en el derecho del trabajo y la aplicación que ha tenido en casos de accidentes del trabajo, de despido injustificado y de auto despido o despido indirecto. En segundo lugar, nos referiremos al procedimiento de tutela de derechos fundamentales y si en este procedimiento es indemnizable el daño moral. Para esto nos adentraremos en la discusión doctrinaria sobre de la naturaleza de la indemnización que establece en el artículo 489. Este artículo señala las indemnizaciones que se deben con ocasión del despido cuando un trabajador ha sido vulnerado en sus derechos fundamentales, dentro de las que se contempla las indemnizaciones típicas del despido injustificado más una indemnización adicional de 6 a 11 remuneraciones mensuales la cual se fija según el criterio del juez, es precisamente respecto de esta última indemnización que se ha discutido si esta indemnización es una sanción al empleador por la vulneración de los derechos fundamentales o si por el contrario tiene la finalidad de indemnizar el daño moral. Por ultimo analizaremos tanto la

doctrina como la jurisprudencia sobre la reparación del daño moral en las distintas hipótesis que se pueden dar en el procedimiento de tutela, es decir, si la vulneración de derechos fundamentales del trabajador se ha dado estando vigente la relación laboral, se ha dado con ocasión del despido o con ocasión del auto despido o despido indirecto.

Aponte, Arnedo y Castellanos (2019). La Ley 100 de 1993 reglamenta el Sistema General de Pensiones, por lo que actualmente hay dos regímenes para adquirir una pensión en Colombia, el Régimen de Prima Media con Prestación Definida administrado por Colpensiones entidad adscrita al Ministerio del Trabajo y el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, administrado por fondos privados. Dicha ley fue creada con el fin de garantizar un sustento para las personas que hayan cotizado durante determinado tiempo, y puedan hacer uso de este dinero en contingencias como la vejez y enfermedad. En Colombia el Sistema General de Pensiones no cumple con las expectativas y necesidades de los afiliados, presentando innumerables falencias, entre ellas; “La cobertura es muy baja y favorece principalmente a las personas acomodadas. Alrededor del 35% de la población con edad para jubilarse recibe una pensión, en comparación con el promedio del 90% de la OCDE”. Estudios realizados como el de la OCDE, evidencian la grave situación que atraviesa el país en materia pensional, afirmando; “casi el 90% del gasto en pensiones va dirigido al 20% más acaudalado, y menos del 6% a los pobres”. Demostrando de esta forma la gran brecha social y económica que caracteriza la economía colombiana, afectando seriamente principios como la eficacia, universalidad, solidaridad e integralidad pilares de nuestro Sistema de Seguridad Social; “las pensiones en su mayoría están exentas

de impuestos, y no se gravan en absoluto los aportes a pensiones ni los retornos sobre inversiones financieras”. La OCDE identifica la informalidad como causante de la baja cobertura al Sistema General de Pensiones; “cerca de un tercio de los trabajadores pagan 76 activamente los aportes a la pensión. La informalidad también penaliza desproporcionadamente a los más desfavorecidos. Únicamente el 30% más acaudalado entre los hombres y el 10% entre las mujeres aporta lo suficiente para poder disfrutar de una pensión normal. Las personas que se encuentran en el 10% inferior cotizan en promedio cinco semanas por año; por ende, no alcanzan a cumplir el requisito de 1.300 semanas en una vida laboral normal”. (OCDE, 2016)

2.1.2. A Nivel Nacional

Paredes (2019). “Suspensión perfecta en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas y la vulneración a los derechos del trabajador”. Dicha investigación tuvo como objeto determinar la forma en que la suspensión perfecta de labores que se otorga de forma automática ante la solicitud del empleador en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas vulnera los derechos del trabajador. De esta manera, se analizó la legislación laboral vigente, resoluciones administrativas emitidas por el Ministerio de Trabajo, y doctrina sobre la materia; utilizando los métodos de investigación analítico, sintético e inductivo, y métodos jurídicos como el hermenéutico, doctrinario, dialectico y comparativo. Asimismo, se empleó el fichaje y el análisis de contenido como técnicas de recolección de datos, utilizando la ficha y el protocolo de análisis como

instrumento, respectivamente. Conclusión: el contenido esencial del derecho del trabajo comprende no solo la obligación del estado de facilitar un puesto de trabajo, mediante apropiadas y oportunas políticas económicas y sociales, sino, igualmente, el derecho del trabajador a conservar su puesto de trabajo, salvo que medie una causa o motivo objetivo que justifique su separación.

Carita (2017). “Determinantes del acceso al empleo formal en Puno – 2014”. El autor tiene como objetivo principal identificar los factores más relevantes que influyen en el acceso al empleo formal en Puno, periodo 2014. Para la estimación de los modelos de empleo formal se ha utilizado el método Logit y el método de Mínimo Cuadrado Ordinario (MCO) y los datos de la Escuela Nacional de Hogares (ENAH-2014). Los resultados de estudio muestran que el valor de los coeficientes sugiere para estas ecuaciones específicas, que los factores socioeconómicos del jefe de hogar tienen mayor influencia en el acceso al empleo formal, mientras que los factores regionales tienen menor influencia en el nivel de empleo formal. Según el modelo estimado ganador se determinó que las variables socioeconómicas más significativas e influyentes en el acceso al empleo formal son: la edad y el nivel educativo. Finalizando, en dicha tesis se logró estimar la ecuación socioeconómica y la ecuación regional de empleo formal por el método de Máxima Verosimilitud (MV) y el método de Mínimo Cuadrado Ordinario (MCO) respectivamente. El valor de los coeficientes sugiere para estas ecuaciones específicas, que los factores socioeconómicos del jefe de hogar tienen mayor influencia en el acceso al empleo formal, mientras que los factores regionales tienen menor influencia en el nivel de empleo formal.

Quispe (2019). “Manifestación de la penalidad salarial por maternidad en empleos formales e informales en el Perú 2014-2018”. La investigación presentada tiene como objetivo general estimar la brecha salarial por maternidad que se manifiesta en empleos formales e informales y determinar en cuál de ellos existe mayores penalidades salariales. El autor concluye que la investigación permite estimar la diferencia de ingresos entre madres y mujeres que no tienen hijos en empleos informales y formales, así como, determinar los efectos de variables observables de cada grupo de mujeres sobre la determinación de sus ingresos. Mediante el proceso econométrico aplicado se halló evidencia de que en empleos formales las madres reciben una mayor penalidad salarial que en empleos informales, siendo 33% y 14 respectivamente. Ello indicaría que las madres encontrarían un mayor incentivo en incidir en empleos informales, lo cual se sustenta en que 78% de las mujeres que tienen hijos de la muestra analiza laboran en empleos informales. Asimismo, se puede concluir que la estimación de una brecha de mayor magnitud en empleos formales se explicaría en que contiene el componente de género, constituyendo una doble penalidad.

Polack (2018). “Análisis de la probabilidad de formalización de los trabajadores que se ubican en el sector informal de la economía del Perú en el periodo 2007-2015”. Dicha tesis tiene como objeto de estudio estudiar la informalidad laboral en el Perú. Para ello, se propone estimar la probabilidad de que un trabajador pase desde un empleo informal hacia un empleo formal, tomando en cuenta como variables las características del trabajador y los periodos de expansión y de desaceleración de la economía. Se estima que entre los años 2007 y 2015 la probabilidad de formalización

laboral no es constante, sino que oscilo entre 6.2 por ciento y 12.75 por ciento. Además, dicha probabilidad depende del ingreso y de la educación del trabajador. Se concluye que la probabilidad de que un trabajador informal pase al sector formal no es constante, sino que es variable. Existe evidencia de una relación directa entre la formalización y el incremento del PBI real. El coeficiente de correlación entre ambas variables en el periodo 2007-2015 es de 63%. Este resultado está en línea con la evidencia mostrada por Loayza y Rigolini (2006), y se sustenta en que existe ganancias de productividad como resultado de la formalización. En otras palabras, la probabilidad de formalización es procíclica.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Suspensión perfecta de labores

Según, Carrasco (2020) el derecho al trabajo es un derecho constitucional y fundamental de contenido alimentario de impostergable satisfacción, sustento de la dignidad y base de la realización de la persona humana, el cual presenta operatividad mediante la celebración del contrato de trabajo entre el empleador y el trabajador. Este tiene su regulación específica, en el régimen laboral privado, mediante el T.U.O de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, con carácter tuitivo de protección, privilegiando la estabilidad laboral mediante los contratos de trabajo a plazo indefinido y sancionando el fraude a la ley laboral con la declaración jurisdiccional de la desnaturalización de los contratos modales laborales a plazo determinado

y los contratos civiles de locación de servicios encubiertos en una verdadera relación laboral.

Vale decir, los empleadores antes de aplicar la suspensión de los contratos de trabajo por caso fortuito y fuerza mayor, previamente deberán realizar un estudio técnico y sobre la base de criterios objetivos indispensables del giro de la actividad que continuarán en funcionamiento durante el término del plazo de la suspensión de los contratos de trabajo.

Según, Lora (2016). En el universo de las relaciones de trabajo privadas existen situaciones que, por motivos ajenos al vínculo laboral cotidiano, general que entidades empleadoras cuenten con trabajadores que no pueden tener una ocupación efectiva en determinado momento.

Frente a dichos eventos. Y tomando en cuenta que los mismos pueden ser únicamente momentáneas o temporales, la legislación laboral aplicable al régimen laboral de la actividad privada ha incluido la posibilidad de suspender el vínculo contractual por caso fortuito o fuerza mayor. Ninguna empresa se encuentra exenta que, por razones ajenas a su propia voluntad empresarial, no requiera temporalmente de la prestación de los servicios de sus trabajadores; sea cual fuere esta razón.

Para, Zavala (2009), el sustento constitucional de la suspensión de labores de encuentra, como ya ha sido adelantado, en el principio de continuidad laboral. En función al referido principio, se desprende la existencia de una vocación de conservación en el tiempo en la relación existente entre empleador y trabajador por un periodo indeterminado.

Para, Toyama (2015), si bien no existe una mención específica al principio de continuidad dentro de la Constitución Política de 1993, su inclusión como pieza gravitante dentro del ordenamiento laboral peruano

se desprende de los dispuesto en sus artículo 22 y 27. El artículo 22 señala que el trabajo es un deber y un derecho, siendo base del bienestar social y un medio para la realización de la persona, mientras que el artículo 27 establece que la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario. Como lo sostiene Toyama (2015), a partir de dichos preceptos constitucionales que claro que su finalidad es la conservación del contrato de trabajo, como manifestación del principio de continuidad laboral.

2.2.1.1. Importancia de la suspensión perfecta de labores

Según Verona (2020). El contrato de trabajo, tiene un ciclo vital. Un inicio, desarrollo y conclusión, durante el transcurso del mismo puede afrontar situaciones en que la relación quede interrumpida pero no terminada, esto se conoce como la suspensión, que es una de las contingencias naturales más frecuentes que se observa en el vínculo laboral. Durante la ejecución del contrato esta figura reviste gran importancia, debido a que es una expresión del principio de estabilidad, con ella se busca que, a pesar de presentarse circunstancias de adversidad durante el desarrollo del contrato, o situaciones que en otros ámbitos harían desaparecer la relación, esta se mantenga vigente.

2.2.1.2. Características de la suspensión perfecta de labores

Para Verona (2020), las características esenciales de estas figuras laborales son la causalidad y la temporalidad, por tanto, esta situación, tiene que ser temporal y su duración está determinada por la causa que la motiva, la cual a su vez debe ser legítima y válida. Una vez finalizada la suspensión, el trabajador tiene derecho a reincorporarse a su puesto y el contrato vuelve a cobrar plenitud de efectos.

2.2.1.3. Causas de la suspensión perfecta de labores

Verona (2020). Por su parte, el artículo 12 de la misma norma indica las causas de suspensión del contrato de trabajo, tanto para la suspensión imperfecta del contrato de trabajo, como causales de suspensión perfecta. El literal i) se refiere al caso fortuito o la fuerza mayor, en relación a este supuesto específico, el artículo 15 del mismo texto faculta al empleador. Sin necesidad de agudización previa, a aplicar la suspensión temporal perfecta de labores hasta por un máximo de noventa días, con comunicación inmediata a la autoridad administrativa de trabajo, a fin de que esta en un plazo máximo de seis días realice a actividad inspectiva y verifique la existencia y procedencia de la causa invocada, pudiendo ordenar la inmediata reanudación de labores y el pago de remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido. Se indica además que el empleador, debe ponderar todas las demás opciones posibles antes de adoptar esta medida, en aras de evitar agravar la situación de los trabajadores.

En el momento actual de contingencia que atraviesa el país por la pandemia del coronavirus se han presentado una serie de dudas respecto a esta y otras muchas cuestiones laborales. Al respecto, el Ministerio de Trabajo, ha recordado en diferentes oportunidades las opciones con las que cuenta el empleador para procurar mantener el contrato de trabajo y que el trabajador mantenga un ingreso, aun cuando no sea posible que preste sus servicios en el centro de trabajo, producto de aislamiento social obligatorio, así como las demás medidas asociadas a la contención de la crisis sanitaria. La máxima autoridad de este gabinete recientemente indico que “Durante el periodo de la emergencia nacional no está habilitada la figura de la suspensión perfecta de labores pues rige el Decreto de Urgencia N° 029-2020 que establece la licencia con goce de haber compensable”.

2.2.1.4. Licencias laborales

Según, Serkovic (2020) entre la vigencia del Decreto de Urgencia N° 026-2020, del 16 de marzo, que estableció medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus y la vigencia del Decreto de Urgencia N° 038-2020, del 15 de abril, que dispuso medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causado por el virus a los trabajadores y empleadores, existe un lapso de poco más de un mes.

En ese corto periodo de tan solo 31 días, y en lo concerniente exclusivamente a la materia laboral, han sucedido muchas cosas. En concreto ante la obligatoria cuarentena se ha transitado desde la inicial licencia con goce de remuneraciones, hasta la opción del empleador afectado en su economía de establecer otras medias, incluso la suspensión

perfecta de labores o, lo que es lo mismo, una licencia sin goce de haberes.

2.2.1.5. Libre disponibilidad de la comprensión por tiempo de servicios

Según Calonge (2020), tal como se puede observar el fondo de intangibilidad del CTS ha recibido modificaciones en el tiempo, por política económica y ahora por Decreto de Urgencia 033-2020, por políticas de estado de emergencia, se ha decidido liberar la CTS hasta por la suma de S/. 2,400.00. ¿Se desnaturaliza el CTS? Mi posición es que no, en esta primera etapa, pues, finalmente cumple la finalidad del CTS que resulta ser otorgar liquidez al trabajador ante el despido o cese y, aunque, no existe un despido o cese, en concreto, es decir, la finalidad no es la misma; la pandemia que origina el COVID-19 lo justifica y, lo podemos equiparar, pues, permite al trabajador afrontar con holgura económica esta cuarentena nacional, pues, ello justifica la existencia de un estado excepcional en el derecho laboral peruano.

Hecho y situación, totalmente diferente, si se aplica, la segunda etapa o desembolso y ello, en razón de los siguientes factores:

- El promedio de la remuneración en el Perú, es de S/ 1,000.00 a S/ 1,200.00, ello, significa que el trabajador tiene como fondo de CTS, la suma de S/ 4,000.00 o S/ 4,800.00 y si a ello le retiramos S/ 2,400.00 nos queda la suma de S/ 1,600.00 o S/ 2,400.00; lo que implica, dejar en cero el fondo del CTS.
- Empobrecimiento del trabajador; pues, finalmente, el fondo del CTS es de propiedad del trabajador y no de la empresa o del Estado, si

bien se puede justificar un primer retiro, ello se justifica por el Estado de Emergencia, de un día a otro, pero, así el trabajo tenga un fondo mayor CTS, el segundo retiro, disminuye su fondo.

2.3. BASES O FUNDAMENTOS FILOSÓFICOS

Las bases filosóficas están sostenidas según Spector (2015), debido a que estos argumentos surgen en el marco de debates filosóficos más abstractos, no se encuentran presentes en la literatura sobre derecho laboral. Consecuentemente, este artículo también tiene como objetivo la fusión de la literatura filosófica y de derecho laboral. En algunos casos también debo incluir obras económicas. De hecho, mientras que algunos argumentos filosóficos son insensibles a cuestiones económicas, otros argumentos dependen en mayor medida de presupuestos económicos; en estos casos la discusión respecto de dichos presupuestos es inevitable. (p.264)

2.4. DEFINICIONES CONCEPTUALES

2.4.1. Contratos

Según Diez (2018). Todo negocio jurídico bilateral cuyos efectos consisten en constituir, modificar o extinguir una relación jurídica patrimonial.

Según Lacruz (2010). El contrato sigue siendo hoy el vehículo de la división del trabajo; la clave de la economía en los países de mayor nivel de vida; el instrumento príncipe de las relaciones económicas entre los

hombres, las cuales se establecen en vista de la complementariedad de las economías individuales y de las exigencias del intercambio.

Según Azúe (2000). Contrato es el acuerdo de voluntades de dos o más personas para crear o transferir entre si derechos y obligaciones. De su naturaleza explica que, es un acto bilateral o plurilateral, o si se prefiere, dos o más actos jurídicos emanados respectivamente de dos o más personas, que concurren a la realización de un negocio en el que se encuentran interesados.

2.4.2. Empresas

Según Romero (1997). Es el organismo formado por personas, bienes materiales, aspiraciones y realizaciones comunes para dar satisfacciones a su clientela.

Según Garcia y Casanueva (2000). Entidad que, mediante la organización de elementos humanos, materiales, técnicos y financieros proporciona bienes o servicios a cambio de un precio que le permite la reposición de los recursos empleados y la consecución de unos objetivos determinados.

Según Chiavenato (1999). Es una organización social por ser una asociación de personas para la explotación de un negocio y que tiene por fin un determinado objetivo, que puede ser el lucro o la atención de una necesidad social.

2.4.3. Emergencia

Según Goldstein (1999). Surgimiento de estructuras, patrones y

propiedades nuevas y coherentes durante el proceso de auto organización en los sistemas complejos.

Según Real Academia Española (2014). Situación de peligro o desastre que requiere una acción inmediata.

2.4.4. Empleo

Según Neffa (1999). El empleo es el resultado del cociente entre la producción y la productividad.

2.4.5. Licencia sin Goce de Haber

Según Aselmo (2018). Es un permiso que otorga el empleador, o la empresa, a un trabajador, por un tiempo determinados. Los días que no labora no se le pagan sueldo y tampoco se toman en cuenta este periodo para ser computado para el pago de algunos derechos laborales y las utilidades.

2.4.6. Pago

Según Zannoni (1996). Es el cumplimiento de la prestación que hace el objeto de la obligación, ya se trate de una obligación de hacer, y una obligación de dar.

Según Alterini (1998). Se entendió por pago cualquier modo de solutio, esto es, de extinción de la obligación, aunque el acreedor no se satisficiera específicamente.

2.4.7. Remuneraciones

Según Congreso Constituyente Democrático (1993). El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

2.4.8. Sueldo

Según, Real Academia Española (2014). Remuneración regular asignada por el desempeño de un cargo o servicio profesional.

2.4.9. Suspensión perfecta de labores

Según, AS Perú (2020). Es una figura existente en la Constitución del Perú que permite a empleadores y trabajadores resolver su vínculo laboral en situaciones fortuitas o de fuerza mayor, como lo es sin duda alguna la crisis provocada por el coronavirus.

Según, Gestión (2020). Implica el cese temporal de la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin extinción del vínculo laboral; pudiendo comprender a uno o más trabajadores.

2.4.10. Vínculo Laboral

Según, Dictamen de la Comisión de Trabajo (2006). Artículo I del Título Preliminar dice: se presume la existencia de un vínculo laboral entre quien presta un servicio y quien lo recibe, salvo prueba en contrario.

2.5. BASES EPISTÉMICOS

La base epistémica de la suspensión perfecta de labores está dada en base a lo señalado por Renzo (2020), así pues, es necesario remontarnos nuevamente al Estado de emergencia en el que nos encontramos, en especial, al aislamiento social obligatorio sin fecha cierta de término. Si bien lo anterior pone en peligro la subsistencia de las empresas, no existe certeza sobre la reanudación de labores, incluso de admitirse la suspensión perfecta de labores, no hay garantía de que las empresas no se declaren en quiebra durante el estado de emergencia o que refloten luego de la cuarentena. Ante tal incertidumbre, el derecho laboral debe reafirmar su rol garantista, protector, asegurando que los empleadores no aprovechen esta crisis para trasladar sus pérdidas a los trabajadores.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

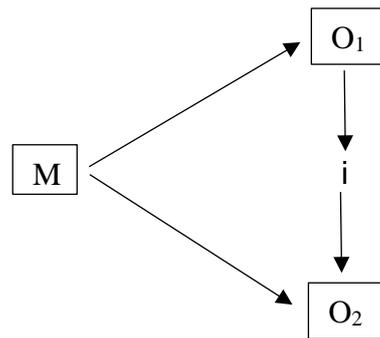
En cuanto al tipo de investigación es cuantitativa, tal como señala, Hernández y Mendoza (2018), la ruta cuantitativa es apropiada cuando queremos estimar las magnitudes u ocurrencia de los fenómenos y probar hipótesis. (p.6)

El alcance de la investigación es descriptiva y correlacional, tal como manifiesta Hernández y Mendoza (2018), los estudios descriptivos pretenden especificar las propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier fenómeno que se someta a un análisis. (p.108)

Asimismo, es de alcance correlacional en cuanto a esto señala, Hernández y Mendoza (2018), este tipo de estudios tienen como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular. (p.109)

3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE INVESTIGACIÓN

Respecto al diseño es no experimental, transversal, en ese sentido señala Hernández y Mendoza (2018), en la ruta cuantitativa el investigador utiliza sus diseños para analizar la certeza de las hipótesis formuladas en un contexto en particular para responder a las preguntas de investigación exploratorias o descriptivas. (p.150)

Esquema de la investigación:**3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA****3.3.1. Población**

La población fue de 64 industrias del distrito de Callería, tal como señala Carrasco (2007), algunos autores emplean el término universo como sinónimo de población, otros designan con la palabra universo a todos los elementos de una determinada área o ámbito territorial para investigaciones físicas, es decir, cuando aquello que se investiga es abiótico o elementos inanimados, como agua, área, roca, luz, etc.; y población para referirse a investigaciones sociales o naturales, donde lo que se investiga son seres vivos, como personas animales o plantas. (p.236)

3.3.2. Muestra

La muestra estuvo conformada por 59 industrias del distrito de Callería, tal como señala Hernández y Mendoza (2018), lo primero es determinar cuál es la unidad de muestreo. Aquí el interés se centra sobre “que” o “quienes” se recolectarán los datos (personas u otros seres vivos, objetos, sucesos, colectividades de estudio), lo cual depende del

planteamiento del problema, los alcances de la investigación, las hipótesis formuladas y el diseño de investigación. (p.197)

3.4. TÉCNICAS DE RECOJO

3.4.1. Técnicas de recolección de datos

Tal como señala, Hernández y Mendoza (2018), recolección de datos significa aplicar uno o varios instrumentos de medición para recabar la información pertinente de las variables de estudio en la muestra o casos seleccionados (personas, grupos, organizaciones, procesos, eventos, etc.). Los datos obtenidos son la base de análisis. Sin datos no hay investigación. (p.226)

3.4.2. Procesamiento de comprobación de la validez y confiabilidad de los instrumentos

Dentro del procesamiento de comprobación de la validez y confiabilidad de los instrumentos se evaluaron las variables de estudio, por otro lado, se efectuó la revisión bibliográfica y por último se identificaron los indicadores a medir.

En ese sentido señala, Hernández y Mendoza (2018), en relación a la validez de contenido, lo primero que debes hacer es revisar cómo han medido la variable otros investigadores; y, con base en dicha revisión, elaborar un universo de ítems o reactivos posibles para medir la variable y sus dimensiones. (p.240)

3.5. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE LA INFORMACIÓN

La investigación requiere instrumentos para su procesamiento en ese sentido se utilizaron programas de análisis o software, tal como manifiesta, Hernández y Mendoza (2018), actualmente tienes disponibles diferentes programas para analizar tus datos integrados en la matriz de codificación. El funcionamiento de todos es similar y, generalmente, incluyen las dos partes o segmentos que se mencionaron en el capítulo anterior: una parte de definiciones de las variables, que a su vez explican los datos (los elementos de la codificación ítem por ítem o indicador por indicador), y la otra parte, la matriz de datos. (p.312)

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. INDICADOR: TRABAJADORES GRUPO DE RIESGO POR EDAD

La emergencia sanitaria ha detenido las labores empresariales en el que se encuentran afectados los trabajadores considerados del grupo de riesgo por edad.

Tabla 1. Trabajadores grupo de riesgo por edad - I

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	33	55.93	55.93
De acuerdo	15	25.42	81.36
Poco de acuerdo	10	16.95	98.31
Nada de acuerdo	1	1.69	100.00
No sabe	0	0.00	100.00
Total	59	100%	

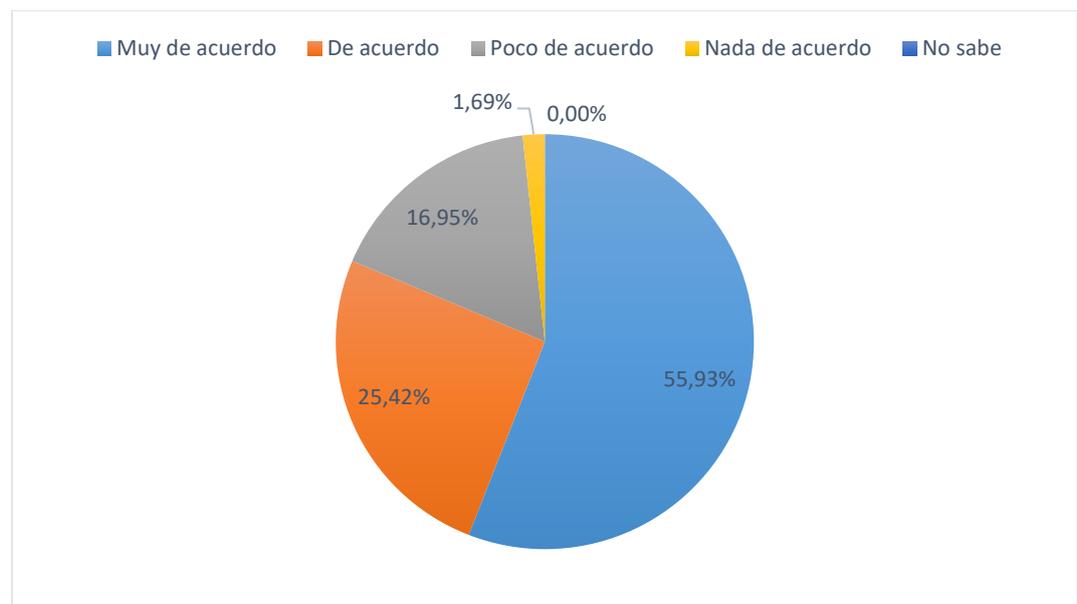


Figura 1. Trabajadores grupo de riesgo por edad - I

Análisis:

La emergencia sanitaria ha detenido las labores empresariales en el que se encuentran afectados los trabajadores considerados del grupo de riesgo por edad. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 55.93% de los encuestados respondieron que están muy de acuerdo que la emergencia sanitaria ha detenido las labores empresariales en el que se encuentran afectados los trabajadores considerados del grupo de riesgo por edad.

La emergencia sanitaria ha detenido las labores empresariales en el que se encuentran afectados los trabajadores considerados del grupo de riesgo por edad. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 25.42% de los encuestados respondieron que están de acuerdo que la emergencia sanitaria ha detenido las labores empresariales en el que se encuentran afectados los trabajadores considerados del grupo de riesgo por edad.

La emergencia sanitaria ha detenido las labores empresariales en el que se encuentran afectados los trabajadores considerados del grupo de riesgo por edad. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 16.95% de los encuestados respondieron que están poco de acuerdo que la emergencia sanitaria ha detenido las labores empresariales en el que se encuentran afectados los trabajadores considerados del grupo de riesgo por edad.

La emergencia sanitaria ha detenido las labores empresariales en el que se encuentran afectados los trabajadores considerados del grupo de riesgo por edad. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 1.69% de los encuestados respondieron que están nada de acuerdo que la

emergencia sanitaria ha detenido las labores empresariales en el que se encuentran afectados los trabajadores considerados del grupo de riesgo por edad.

La emergencia sanitaria ha detenido las labores empresariales en el que se encuentran afectados los trabajadores considerados del grupo de riesgo por edad. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 0.00% de los encuestados respondieron que no saben que la emergencia sanitaria ha detenido las labores empresariales en el que se encuentran afectados los trabajadores considerados del grupo de riesgo por edad.

4.2. INDICADOR: TRABAJADORES GRUPO DE RIESGO POR EDAD

Los trabajadores de empresas privadas y públicas como consecuencia del COVID-19 quedaron con aislamiento social obligatorio por considerarse grupos vulnerables por padecer enfermedades.

Tabla 2. Trabajadores grupo de riesgo por edad - II

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	8	13.56	13.56
De acuerdo	40	67.80	81.36
Poco de acuerdo	5	8.47	89.83
Nada de acuerdo	3	5.08	94.92
No sabe	3	5.08	100.00
Total	59	100%	

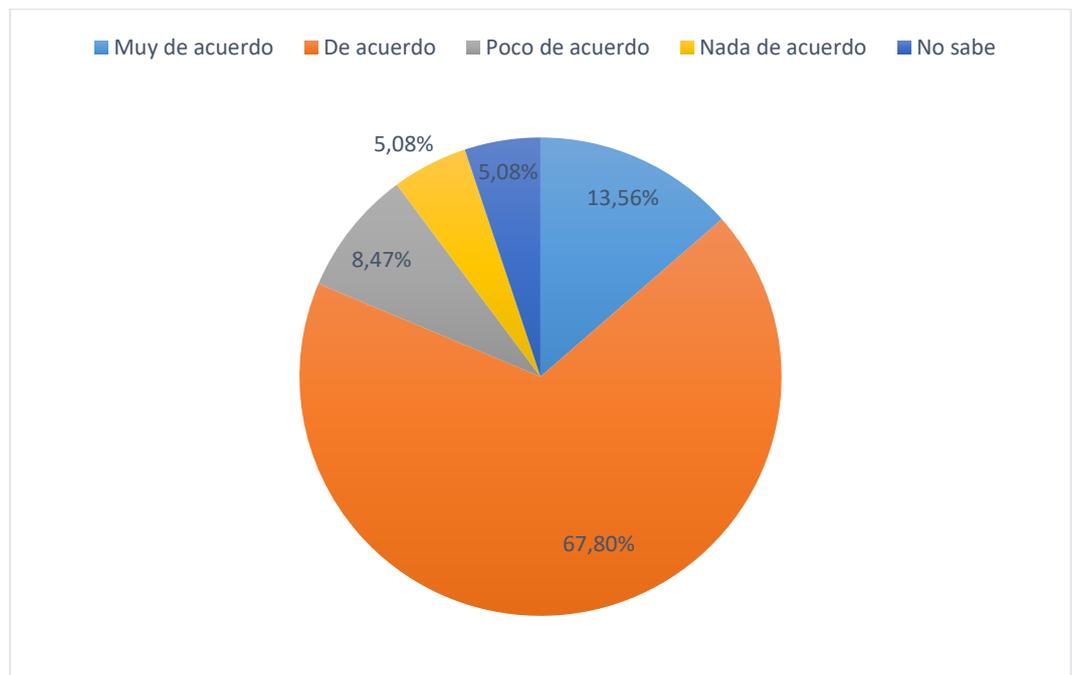


Figura 2. Trabajadores grupo de riesgo por edad - II

Análisis:

Los trabajadores de empresas privadas y públicas como consecuencia del COVID-19 quedaron con aislamiento social obligatorio por considerarse grupos vulnerables por padecer enfermedades. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 13.56% de los encuestados respondieron que están muy de acuerdo que los trabajadores de empresas privadas y públicas como consecuencia del COVID-19 quedaron con aislamiento social obligatorio por considerarse grupos vulnerables por padecer enfermedades.

Los trabajadores de empresas privadas y públicas como consecuencia del COVID-19 quedaron con aislamiento social obligatorio por considerarse grupos vulnerables por padecer enfermedades. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 67.80% de los encuestados respondieron que están de acuerdo que los trabajadores de empresas privadas y públicas como consecuencia del COVID-19 quedaron con aislamiento social obligatorio por considerarse grupos vulnerables por padecer enfermedades.

Los trabajadores de empresas privadas y públicas como consecuencia del COVID-19 quedaron con aislamiento social obligatorio por considerarse grupos vulnerables por padecer enfermedades. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 8.47% de los encuestados respondieron que están poco de acuerdo que los trabajadores de empresas privadas y públicas como consecuencia del COVID-19 quedaron con aislamiento social obligatorio por considerarse grupos vulnerables por padecer enfermedades.

Los trabajadores de empresas privadas y públicas como consecuencia del COVID-19 quedaron con aislamiento social obligatorio por considerarse grupos vulnerables por padecer enfermedades. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 5.08% de los encuestados respondieron que están nada de acuerdo que los trabajadores de empresas privadas y públicas como consecuencia del COVID-19 quedaron con aislamiento social obligatorio por considerarse grupos vulnerables por padecer enfermedades.

Los trabajadores de empresas privadas y públicas como consecuencia del COVID-19 quedaron con aislamiento social obligatorio por considerarse grupos vulnerables por padecer enfermedades. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 5.08% de los encuestados respondieron que no saben que los trabajadores de empresas privadas y públicas como consecuencia del COVID-19 quedaron con aislamiento social obligatorio por considerarse grupos vulnerables por padecer enfermedades.

4.3. INDICADOR: TRABAJADORES GRUPO DE RIESGO POR EDAD

Los trabajadores de grupos vulnerables por edad no pueden salir de sus hogares a efectuar sus labores en las empresas por la que realizan labores remotas como consecuencia del COVID-19.

Tabla 3. Trabajadores grupo de riesgo por edad - III

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	35	59.32	59.32
De acuerdo	13	22.03	81.36
Poco de acuerdo	7	11.86	93.22
Nada de acuerdo	4	6.78	100.00
No sabe	0	0.00	100.00
Total	59	100%	

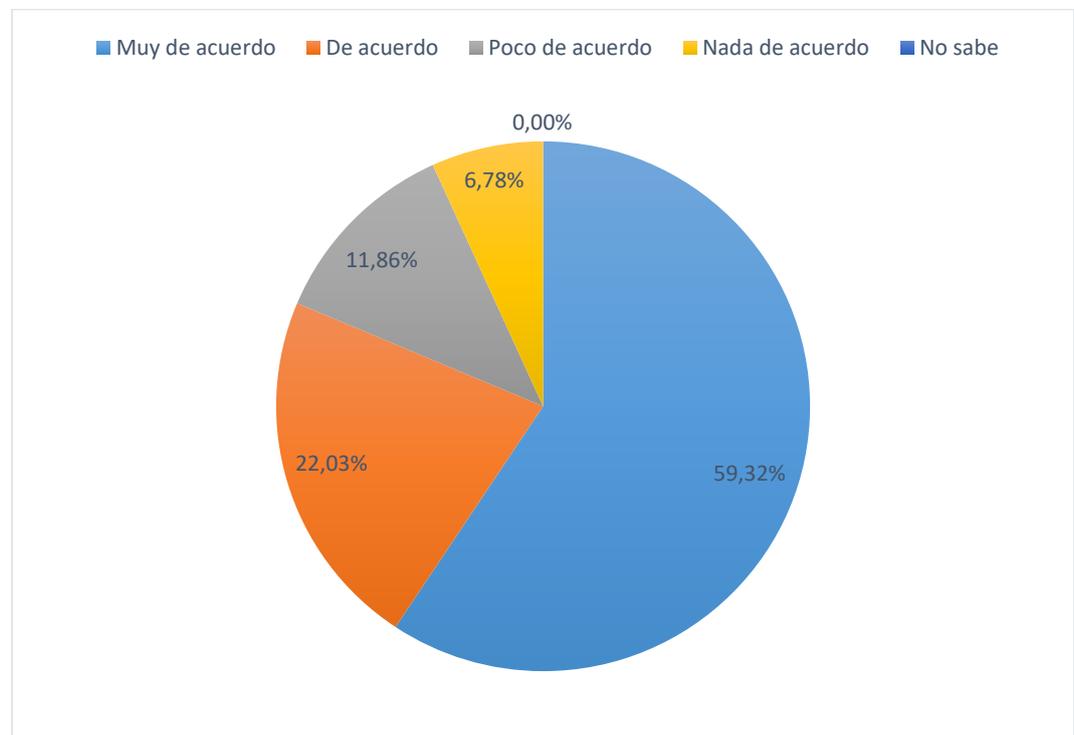


Figura 3. Trabajadores grupo de riesgo por edad - III

Análisis:

Los trabajadores de grupos vulnerables por edad no pueden salir de sus hogares a efectuar sus labores en las empresas por la que realizan labores remotas como consecuencia del COVID-19. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 59.32% de los encuestados respondieron que están muy de acuerdo que los trabajadores de grupos vulnerables por edad no pueden salir de sus hogares a efectuar sus labores en las empresas por la que realizan labores remotas como consecuencia del COVID-19.

Los trabajadores de grupos vulnerables por edad no pueden salir de sus hogares a efectuar sus labores en las empresas por la que realizan labores remotas como consecuencia del COVID-19. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 22.03% de los encuestados respondieron que están de acuerdo que los trabajadores de grupos vulnerables por edad no pueden salir de sus hogares a efectuar sus labores en las empresas por la que realizan labores remotas como consecuencia del COVID-19.

Los trabajadores de grupos vulnerables por edad no pueden salir de sus hogares a efectuar sus labores en las empresas por la que realizan labores remotas como consecuencia del COVID-19. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 11.86% de los encuestados respondieron que están poco de acuerdo que los trabajadores de grupos vulnerables por edad no pueden salir de sus hogares a efectuar sus labores en las empresas por la que realizan labores remotas como consecuencia del COVID-19.

Los trabajadores de grupos vulnerables por edad no pueden salir de sus hogares a efectuar sus labores en las empresas por la que realizan labores remotas como consecuencia del COVID-19. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 6.78% de los encuestados respondieron que están nada de acuerdo que los trabajadores de grupos vulnerables por edad no pueden salir de sus hogares a efectuar sus labores en las empresas por la que realizan labores remotas como consecuencia del COVID-19.

Los trabajadores de grupos vulnerables por edad no pueden salir de sus hogares a efectuar sus labores en las empresas por la que realizan labores remotas como consecuencia del COVID-19. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 0.00% de los encuestados respondieron que no saben que los trabajadores de grupos vulnerables por edad no pueden salir de sus hogares a efectuar sus labores en las empresas por la que realizan labores remotas como consecuencia del COVID-19.

4.4. INDICADOR: TRABAJADORES GRUPO DE RIESGO POR EDAD

La situación laboral de los grupos considerados vulnerables por la edad se ha complicado al entrar en un escenario incierto como consecuencia del COVID-19 en el distrito de Callería.

Tabla 4. Trabajadores grupo de riesgo por edad - IV

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	18	30.51	30.51
De acuerdo	32	54.24	84.75
Poco de acuerdo	5	8.47	93.22
Nada de acuerdo	2	3.39	96.61
No sabe	2	3.39	100.00
Total	59	100%	

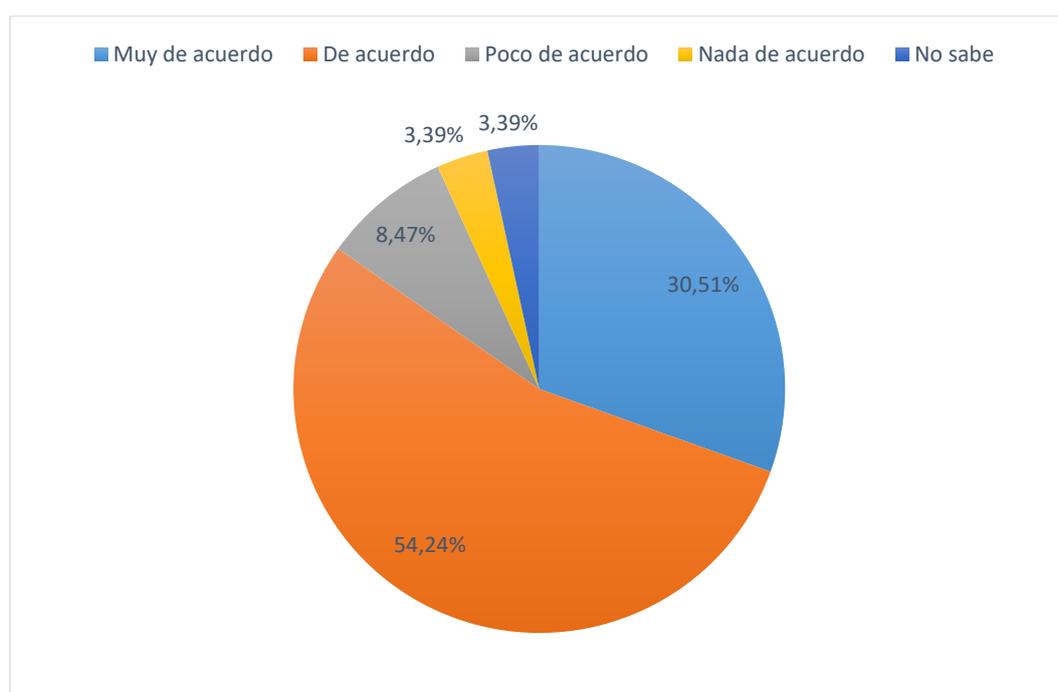


Figura 4. Trabajadores grupo de riesgo por edad - IV

Análisis:

La situación laboral de los grupos considerados vulnerables por la edad se ha complicado al entrar en un escenario incierto como consecuencia del COVID-19 en el distrito de Callería. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 30.51% de los encuestados respondieron que están muy de acuerdo que la situación laboral de los grupos considerados vulnerables por la edad se ha complicado al entrar en un escenario incierto como consecuencia del COVID-19 en el distrito de Callería.

La situación laboral de los grupos considerados vulnerables por la edad se ha complicado al entrar en un escenario incierto como consecuencia del COVID-19 en el distrito de Callería. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 54.24% de los encuestados respondieron que están de acuerdo que la situación laboral de los grupos considerados vulnerables por la edad se ha complicado al entrar en un escenario incierto como consecuencia del COVID-19 en el distrito de Callería.

La situación laboral de los grupos considerados vulnerables por la edad se ha complicado al entrar en un escenario incierto como consecuencia del COVID-19 en el distrito de Callería. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 8.47% de los encuestados respondieron que están poco de acuerdo que la situación laboral de los grupos considerados vulnerables por la edad se ha complicado al entrar en un escenario incierto como consecuencia del COVID-19 en el distrito de Callería.

La situación laboral de los grupos considerados vulnerables por la edad se ha complicado al entrar en un escenario incierto como consecuencia del COVID-19 en el distrito de Callería. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 3.39% de los encuestados respondieron que están nada de acuerdo que la situación laboral de los grupos considerados vulnerables por la edad se ha complicado al entrar en un escenario incierto como consecuencia del COVID-19 en el distrito de Callería.

La situación laboral de los grupos considerados vulnerables por la edad se ha complicado al entrar en un escenario incierto como consecuencia del COVID-19 en el distrito de Callería. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 3.39% de los encuestados respondieron que no saben que la situación laboral de los grupos considerados vulnerables por la edad se ha complicado al entrar en un escenario incierto como consecuencia del COVID-19 en el distrito de Callería.

4.5. INDICADOR: LIBRE DISPOSICIÓN DE CTS

La suspensión perfecta de labores conlleva a que el Gobierno mediante decretos de urgencia autorice la libre disponibilidad de sus fondos de intangible.

Tabla 5. Libre disposición de CTS - I

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	44	74.58	74.58
De acuerdo	8	13.56	88.14
Poco de acuerdo	3	5.08	93.22
Nada de acuerdo	3	5.08	98.31
No sabe	1	1.69	100.00
Total	59	100%	

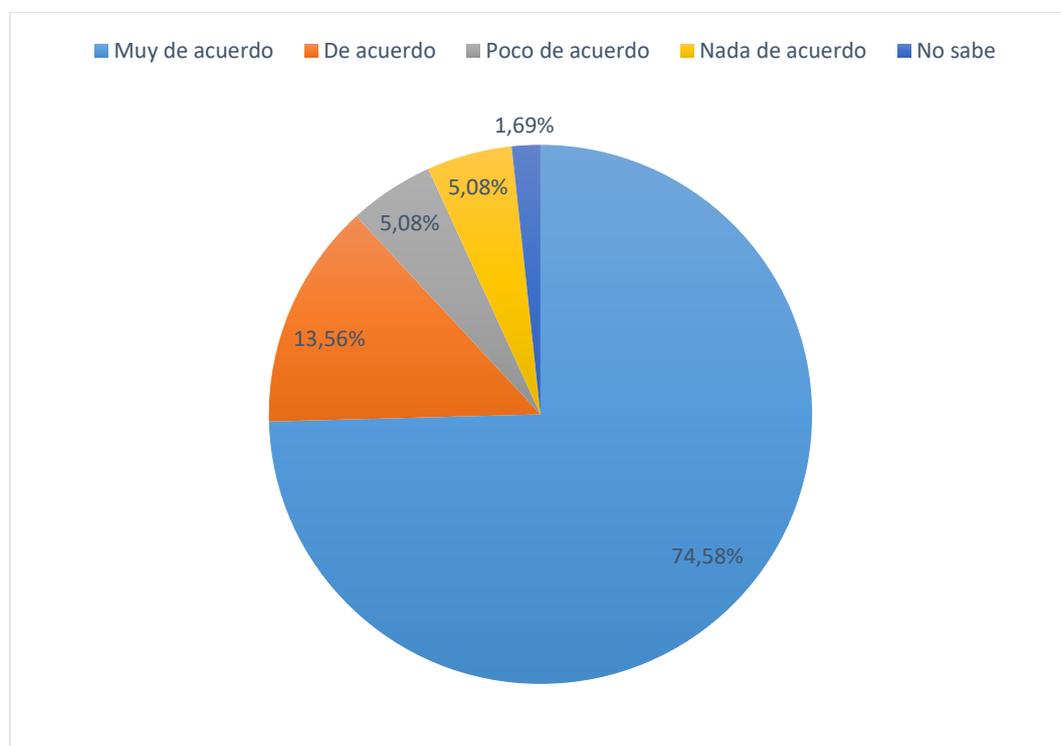


Figura 5. Libre disposición de CTS - I

Análisis:

La suspensión perfecta de labores conlleva a que el Gobierno mediante decretos de urgencia autorice la libre disponibilidad de sus fondos de intangible. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 74.58% de los encuestados respondieron que están muy de acuerdo que la suspensión perfecta de labores conlleva a que el Gobierno mediante decretos de urgencia autorice la libre disponibilidad de sus fondos de intangible.

La suspensión perfecta de labores conlleva a que el Gobierno mediante decretos de urgencia autorice la libre disponibilidad de sus fondos de intangible. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 13.56% de los encuestados respondieron que están de acuerdo que la suspensión perfecta de labores conlleva a que el Gobierno mediante decretos de urgencia autorice la libre disponibilidad de sus fondos de intangible.

La suspensión perfecta de labores conlleva a que el Gobierno mediante decretos de urgencia autorice la libre disponibilidad de sus fondos de intangible. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 5.08% de los encuestados respondieron que están poco de acuerdo que la suspensión perfecta de labores conlleva a que el Gobierno mediante decretos de urgencia autorice la libre disponibilidad de sus fondos de intangible.

La suspensión perfecta de labores conlleva a que el Gobierno mediante decretos de urgencia autorice la libre disponibilidad de sus fondos de intangible. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 5.08% de los encuestados respondieron que están nada de acuerdo que la

suspensión perfecta de labores conlleva a que el Gobierno mediante decretos de urgencia autorice la libre disponibilidad de sus fondos de intangible.

La suspensión perfecta de labores conlleva a que el Gobierno mediante decretos de urgencia autorice la libre disponibilidad de sus fondos de intangible. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 1.69% de los encuestados respondieron que no saben que la suspensión perfecta de labores conlleva a que el Gobierno mediante decretos de urgencia autorice la libre disponibilidad de sus fondos de intangible.

4.6. INDICADOR: LIBRE DISPOSICIÓN DE CTS

La compensación por Tiempo de Servicios tiene por finalidad de que el trabajador pueda acceder al haber dejado de laborar en una entidad, sin embargo, el Gobierno autorizó al paralizarse las actividades empresariales que los trabajadores retiren sus fondos.

Tabla 6. Libre disposición de CTS - II

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	14	23.73	23.73
De acuerdo	38	64.41	88.14
Poco de acuerdo	6	10.17	98.31
Nada de acuerdo	1	1.69	100.00
No sabe	0	0.00	100.00
Total	59	100%	

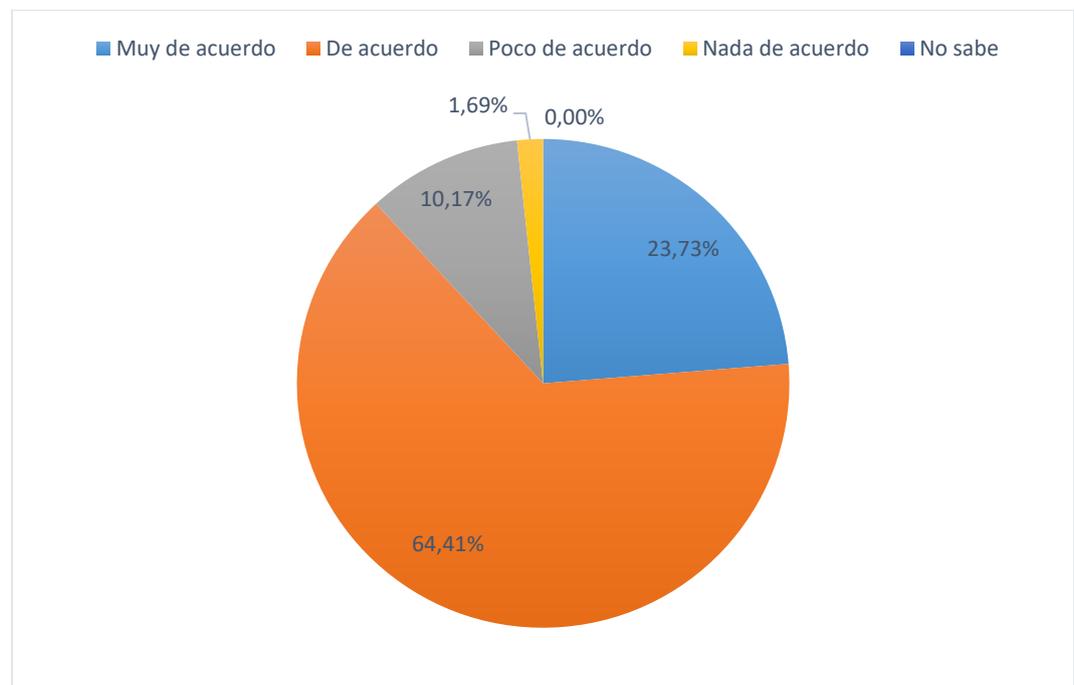


Figura 6. Libre disposición de CTS - II

Análisis:

La compensación por Tiempo de Servicios tiene por finalidad de que el trabajador pueda acceder al haber dejado de laborar en una entidad, sin embargo, el Gobierno autorizó al paralizarse las actividades empresariales que los trabajadores retiren sus fondos. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 23.73% de los encuestados respondieron que están muy de acuerdo que la compensación por Tiempo de Servicios tiene por finalidad de que el trabajador pueda acceder al haber dejado de laborar en una entidad, sin embargo, el Gobierno autorizó al paralizarse las actividades empresariales que los trabajadores retiren sus fondos.

La compensación por Tiempo de Servicios tiene por finalidad de que el trabajador pueda acceder al haber dejado de laborar en una entidad, sin embargo, el Gobierno autorizó al paralizarse las actividades empresariales que los trabajadores retiren sus fondos. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 64.41% de los encuestados respondieron que están de acuerdo que la compensación por Tiempo de Servicios tiene por finalidad de que el trabajador pueda acceder al haber dejado de laborar en una entidad, sin embargo, el Gobierno autorizó al paralizarse las actividades empresariales que los trabajadores retiren sus fondos.

La compensación por Tiempo de Servicios tiene por finalidad de que el trabajador pueda acceder al haber dejado de laborar en una entidad, sin embargo, el Gobierno autorizó al paralizarse las actividades empresariales que los trabajadores retiren sus fondos. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 10.17% de los encuestados respondieron que están poco de acuerdo que la compensación por Tiempo de Servicios tiene por finalidad de que el trabajador pueda acceder al haber dejado de laborar

en una entidad, sin embargo, el Gobierno autorizó al paralizarse las actividades empresariales que los trabajadores retiren sus fondos.

La compensación por Tiempo de Servicios tiene por finalidad de que el trabajador pueda acceder al haber dejado de laborar en una entidad, sin embargo, el Gobierno autorizó al paralizarse las actividades empresariales que los trabajadores retiren sus fondos. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 1.69% de los encuestados respondieron que están nada de acuerdo que la compensación por Tiempo de Servicios tiene por finalidad de que el trabajador pueda acceder al haber dejado de laborar en una entidad, sin embargo, el Gobierno autorizó al paralizarse las actividades empresariales que los trabajadores retiren sus fondos.

La compensación por Tiempo de Servicios tiene por finalidad de que el trabajador pueda acceder al haber dejado de laborar en una entidad, sin embargo, el Gobierno autorizó al paralizarse las actividades empresariales que los trabajadores retiren sus fondos. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 0.00% de los encuestados respondieron que no saben que la compensación por Tiempo de Servicios tiene por finalidad de que el trabajador pueda acceder al haber dejado de laborar en una entidad, sin embargo, el Gobierno autorizó al paralizarse las actividades empresariales que los trabajadores retiren sus fondos.

4.7. INDICADOR: LIBRE DISPOSICIÓN DE CTS

La suspensión perfecta de labores ha dejado a muchos trabajadores sin la remuneración por la paralización obligatoria de las actividades empresariales en el distrito de Callería.

Tabla 7. Libre disposición de CTS - III

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	31	52.54	52.54
De acuerdo	20	33.90	86.44
Poco de acuerdo	8	13.56	100.00
Nada de acuerdo	0	0.00	100.00
No sabe	0	0.00	100.00
Total	59	100%	

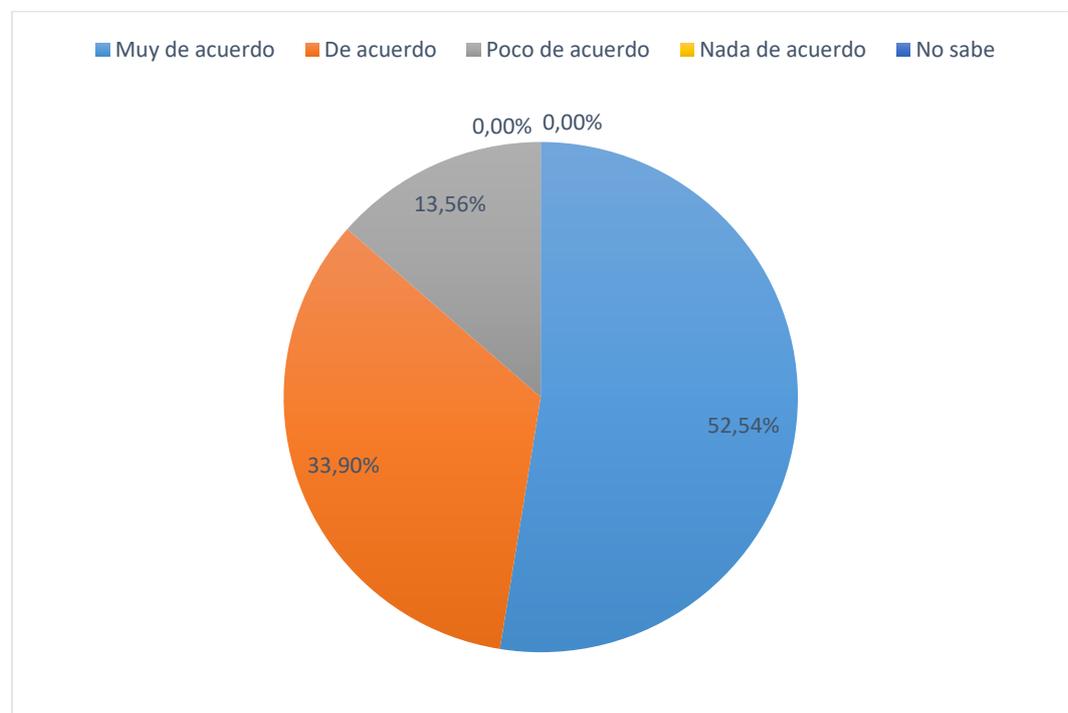


Figura 7. Libre disposición de CTS - III

Análisis:

La suspensión perfecta de labores ha dejado a muchos trabajadores sin la remuneración por la paralización obligatoria de las actividades empresariales en el distrito de Callería. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 52.54% de los encuestados respondieron que están muy de acuerdo que la suspensión perfecta de labores ha dejado a muchos trabajadores sin la remuneración por la paralización obligatoria de las actividades empresariales en el distrito de Callería.

La suspensión perfecta de labores ha dejado a muchos trabajadores sin la remuneración por la paralización obligatoria de las actividades empresariales en el distrito de Callería. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 33.90% de los encuestados respondieron que están de acuerdo que la suspensión perfecta de labores ha dejado a muchos trabajadores sin la remuneración por la paralización obligatoria de las actividades empresariales en el distrito de Callería.

La suspensión perfecta de labores ha dejado a muchos trabajadores sin la remuneración por la paralización obligatoria de las actividades empresariales en el distrito de Callería. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 13.56% de los encuestados respondieron que están poco de acuerdo que la suspensión perfecta de labores ha dejado a muchos trabajadores sin la remuneración por la paralización obligatoria de las actividades empresariales en el distrito de Callería.

La suspensión perfecta de labores ha dejado a muchos trabajadores sin la remuneración por la paralización obligatoria de las actividades empresariales en el distrito de Callería. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 0.00% de los encuestados respondieron que

están nada de acuerdo que la suspensión perfecta de labores ha dejado a muchos trabajadores sin la remuneración por la paralización obligatoria de las actividades empresariales en el distrito de Callería.

La suspensión perfecta de labores ha dejado a muchos trabajadores sin la remuneración por la paralización obligatoria de las actividades empresariales en el distrito de Callería. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 0.00% de los encuestados respondieron que no saben que la suspensión perfecta de labores ha dejado a muchos trabajadores sin la remuneración por la paralización obligatoria de las actividades empresariales en el distrito de Callería.

4.8. INDICADOR: LIBRE DISPOSICIÓN DE CTS

Trabajadores utilizaron su compensación por tiempo de servicio por efecto de la suspensión perfecta de labores como consecuencia del COVID-19.

Tabla 8. Libre disposición de CTS - IV

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	16	27.12	27.12
De acuerdo	37	62.71	89.83
Poco de acuerdo	4	6.78	96.61
Nada de acuerdo	2	3.39	100.00
No sabe	0	0.00	100.00
Total	59	100%	

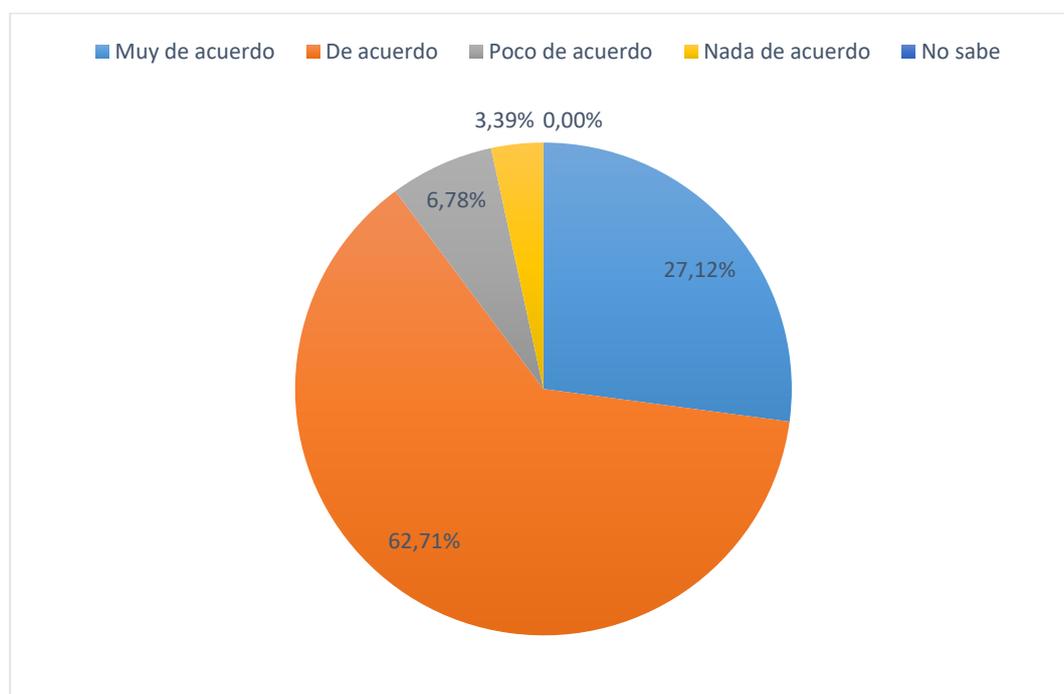


Figura 8. Libre disposición de CTS - IV

Análisis:

Trabajadores utilizaron su compensación por tiempo de servicio por efecto de la suspensión perfecta de labores como consecuencia del COVID-19. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 27.12% de los encuestados respondieron que están muy de acuerdo que los trabajadores utilizaron su compensación por tiempo de servicio por efecto de la suspensión perfecta de labores como consecuencia del COVID-19.

Trabajadores utilizaron su compensación por tiempo de servicio por efecto de la suspensión perfecta de labores como consecuencia del COVID-19. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 62.71% de los encuestados respondieron que están de acuerdo que los trabajadores utilizaron su compensación por tiempo de servicio por efecto de la suspensión perfecta de labores como consecuencia del COVID-19.

Trabajadores utilizaron su compensación por tiempo de servicio por efecto de la suspensión perfecta de labores como consecuencia del COVID-19. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 6.78% de los encuestados respondieron que están poco de acuerdo que los trabajadores utilizaron su compensación por tiempo de servicio por efecto de la suspensión perfecta de labores como consecuencia del COVID-19.

Trabajadores utilizaron su compensación por tiempo de servicio por efecto de la suspensión perfecta de labores como consecuencia del COVID-19. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 3.39% de los encuestados respondieron que están nada de acuerdo que los trabajadores utilizaron su compensación por tiempo de servicio por efecto de la suspensión perfecta de labores como consecuencia del COVID-19.

Trabajadores utilizaron su compensación por tiempo de servicio por efecto de la suspensión perfecta de labores como consecuencia del COVID-19. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 0.00% de los encuestados respondieron que no saben que los trabajadores utilizaron su compensación por tiempo de servicio por efecto de la suspensión perfecta de labores como consecuencia del COVID-19.

4.9. INDICADOR: VÍNCULO LABORAL

La suspensión perfecta de labores ha ocasionado que muchos trabajadores rompan el vínculo laboral por la paralización decretada por el Gobierno como consecuencia de la pandemia.

Tabla 9. Vínculo Laboral - I

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	46	77.97	77.97
De acuerdo	8	13.56	91.53
Poco de acuerdo	3	5.08	96.61
Nada de acuerdo	1	1.69	98.31
No sabe	1	1.69	100.00
Total	59	100%	

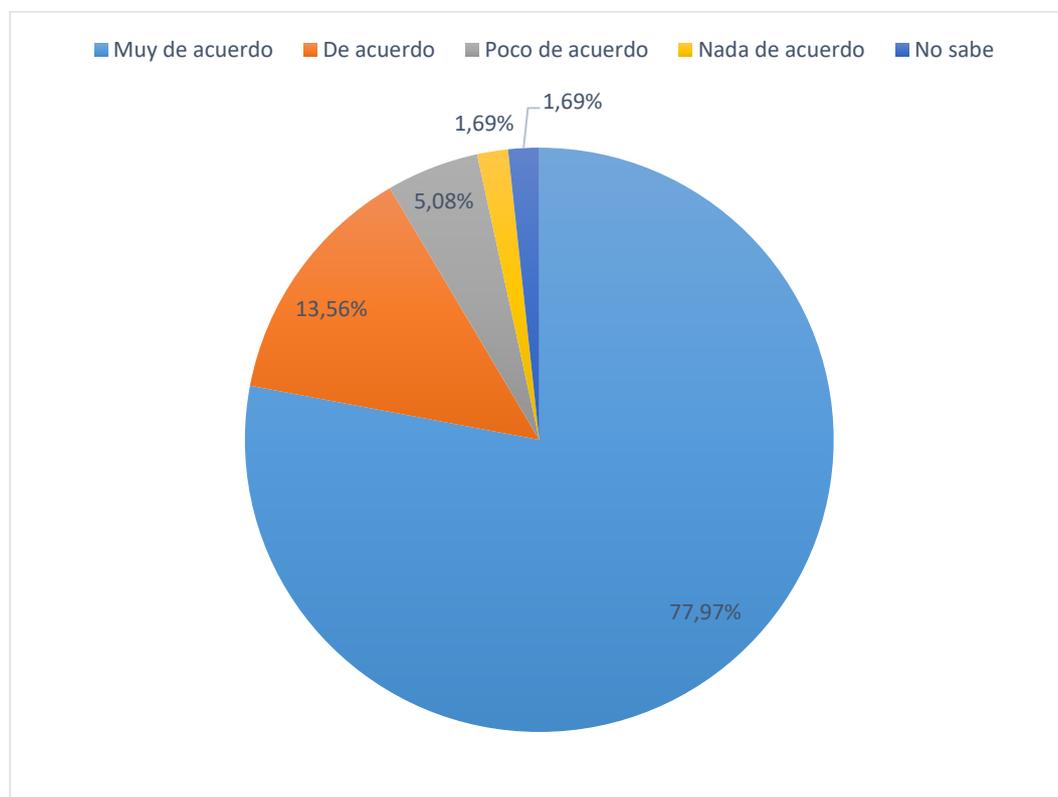


Figura 9. Vínculo Laboral - I

Análisis:

La suspensión perfecta de labores ha ocasionado que muchos trabajadores rompan el vínculo laboral por la paralización decretada por el Gobierno como consecuencia de la pandemia. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 77.97% de los encuestados respondieron que están muy de acuerdo que la suspensión perfecta de labores ha ocasionado que muchos trabajadores rompan el vínculo laboral por la paralización decretada por el Gobierno como consecuencia de la pandemia.

La suspensión perfecta de labores ha ocasionado que muchos trabajadores rompan el vínculo laboral por la paralización decretada por el Gobierno como consecuencia de la pandemia. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 13.56% de los encuestados respondieron que están de acuerdo que la suspensión perfecta de labores ha ocasionado que muchos trabajadores rompan el vínculo laboral por la paralización decretada por el Gobierno como consecuencia de la pandemia.

La suspensión perfecta de labores ha ocasionado que muchos trabajadores rompan el vínculo laboral por la paralización decretada por el Gobierno como consecuencia de la pandemia. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 5.08% de los encuestados respondieron que están poco de acuerdo que la suspensión perfecta de labores ha ocasionado que muchos trabajadores rompan el vínculo laboral por la paralización decretada por el Gobierno como consecuencia de la pandemia.

La suspensión perfecta de labores ha ocasionado que muchos trabajadores rompan el vínculo laboral por la paralización decretada por el

Gobierno como consecuencia de la pandemia. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 1.69% de los encuestados respondieron que están nada de acuerdo que la suspensión perfecta de labores ha ocasionado que muchos trabajadores rompan el vínculo laboral por la paralización decretada por el Gobierno como consecuencia de la pandemia.

La suspensión perfecta de labores ha ocasionado que muchos trabajadores rompan el vínculo laboral por la paralización decretada por el Gobierno como consecuencia de la pandemia. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 1.69% de los encuestados respondieron que no saben que la suspensión perfecta de labores ha ocasionado que muchos trabajadores rompan el vínculo laboral por la paralización decretada por el Gobierno como consecuencia de la pandemia.

4.10. Indicador: Vínculo Laboral

La suspensión perfecta de labores ha contribuido de que muchos trabajadores se desvinculen de las empresas que efecto a las industrias en el distrito de Callería.

Tabla 10. Vínculo Laboral - II

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	10	16.95	16.95
De acuerdo	41	69.49	86.44
Poco de acuerdo	4	6.78	93.22
Nada de acuerdo	3	5.08	98.31
No sabe	1	1.69	100.00
Total	59	100%	

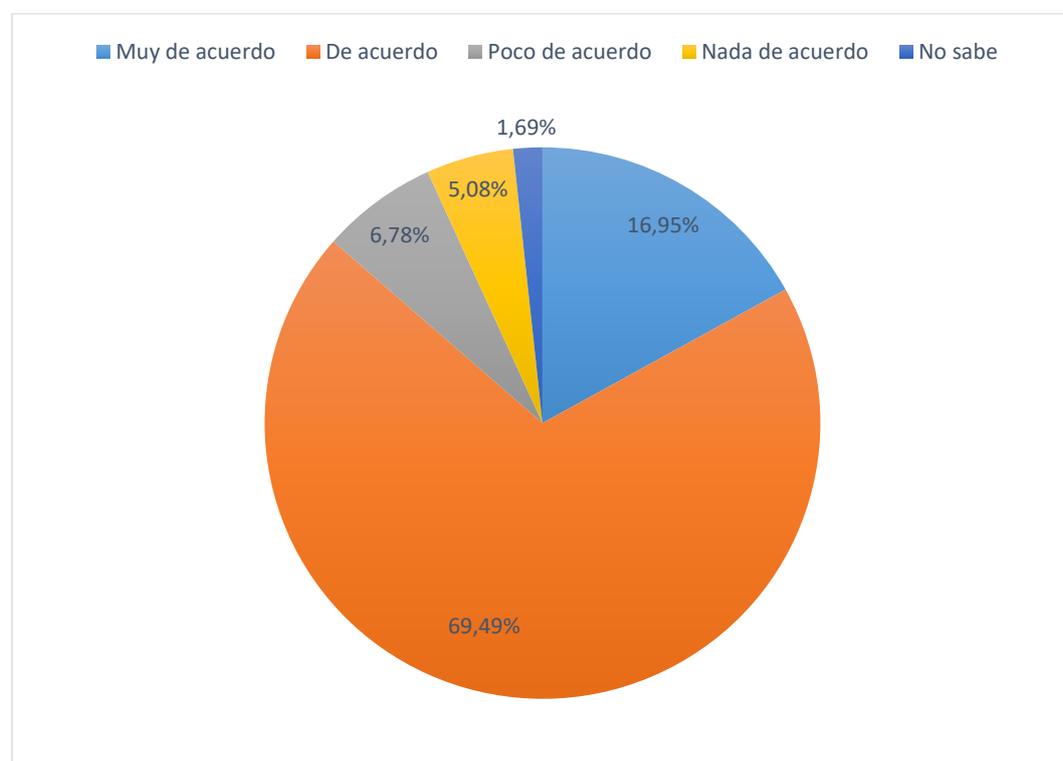


Figura 10. Vínculo Laboral - II

Análisis:

La suspensión perfecta de labores ha contribuido de que muchos trabajadores se desvinculen de las empresas que efecto a las industrias en el distrito de Callería. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 16.95% de los encuestados respondieron que están muy de acuerdo que la suspensión perfecta de labores ha contribuido de que muchos trabajadores se desvinculen de las empresas que efecto a las industrias en el distrito de Callería.

La suspensión perfecta de labores ha contribuido de que muchos trabajadores se desvinculen de las empresas que efecto a las industrias en el distrito de Callería. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 69.49% de los encuestados respondieron que están de acuerdo que la suspensión perfecta de labores ha contribuido de que muchos trabajadores se desvinculen de las empresas que efecto a las industrias en el distrito de Callería.

La suspensión perfecta de labores ha contribuido de que muchos trabajadores se desvinculen de las empresas que efecto a las industrias en el distrito de Callería. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 6.78% de los encuestados respondieron que están poco de acuerdo que la suspensión perfecta de labores ha contribuido de que muchos trabajadores se desvinculen de las empresas que efecto a las industrias en el distrito de Callería.

La suspensión perfecta de labores ha contribuido de que muchos trabajadores se desvinculen de las empresas que efecto a las industrias en el distrito de Callería. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 5.08% de los encuestados respondieron que están nada de acuerdo que

la suspensión perfecta de labores ha contribuido de que muchos trabajadores se desvinculen de las empresas que efecto a las industrias en el distrito de Callería.

La suspensión perfecta de labores ha contribuido de que muchos trabajadores se desvinculen de las empresas que efecto a las industrias en el distrito de Callería. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 1.69% de los encuestados respondieron que no saben que la suspensión perfecta de labores ha contribuido de que muchos trabajadores se desvinculen de las empresas que efecto a las industrias en el distrito de Callería.

4.11. INDICADOR: VÍNCULO LABORAL

Las industrias en Callería se acogieron a la suspensión perfecta de labores y como consecuencia los trabajadores quedaron sin trabajo por efecto del COVID-19.

Tabla 11. Vínculo Laboral - III

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	36	61.02	61.02
De acuerdo	12	20.34	81.36
Poco de acuerdo	7	11.86	93.22
Nada de acuerdo	2	3.39	96.61
No sabe	2	3.39	100.00
Total	59	100%	

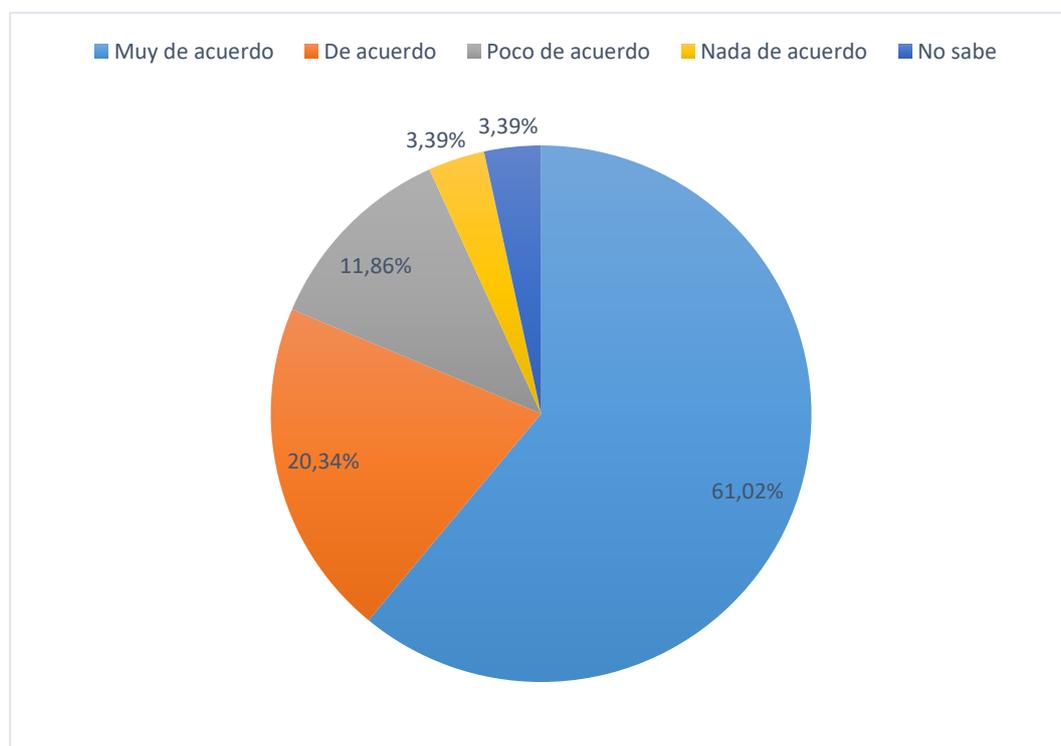


Figura 11. Vínculo Laboral - III

Análisis:

Las industrias en Callería se acogieron a la suspensión perfecta de labores y como consecuencia los trabajadores quedaron sin trabajo por efecto del COVID-19. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 61.02% de los encuestados respondieron que están muy de acuerdo que las industrias en Callería se acogieron a la suspensión perfecta de labores y como consecuencia los trabajadores quedaron sin trabajo por efecto del COVID-19.

Las industrias en Callería se acogieron a la suspensión perfecta de labores y como consecuencia los trabajadores quedaron sin trabajo por efecto del COVID-19. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 20.34% de los encuestados respondieron que están de acuerdo que las industrias en Callería se acogieron a la suspensión perfecta de labores y como consecuencia los trabajadores quedaron sin trabajo por efecto del COVID-19.

Las industrias en Callería se acogieron a la suspensión perfecta de labores y como consecuencia los trabajadores quedaron sin trabajo por efecto del COVID-19. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 11.86% de los encuestados respondieron que están poco de acuerdo que las industrias en Callería se acogieron a la suspensión perfecta de labores y como consecuencia los trabajadores quedaron sin trabajo por efecto del COVID-19.

Las industrias en Callería se acogieron a la suspensión perfecta de labores y como consecuencia los trabajadores quedaron sin trabajo por efecto del COVID-19. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 3.39% de los encuestados respondieron que están nada de

acuerdo que las industrias en Callería se acogieron a la suspensión perfecta de labores y como consecuencia los trabajadores quedaron sin trabajo por efecto del COVID-19.

Las industrias en Callería se acogieron a la suspensión perfecta de labores y como consecuencia los trabajadores quedaron sin trabajo por efecto del COVID-19. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 3.39% de los encuestados respondieron que no saben que las industrias en Callería se acogieron a la suspensión perfecta de labores y como consecuencia los trabajadores quedaron sin trabajo por efecto del COVID-19.

4.12. INDICADOR: VÍNCULO LABORAL

La suspensión perfecta de labores no implica la pérdida del vínculo laboral del trabajador sin embargo las industrias al dejar de operar no pudieron incorporar a los trabajadores.

Tabla 12. Vínculo Laboral - IV

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	19	32.20	32.20
De acuerdo	30	50.85	83.05
Poco de acuerdo	5	8.47	91.53
Nada de acuerdo	4	6.78	98.31
No sabe	1	1.69	100.00
Total	59	100%	

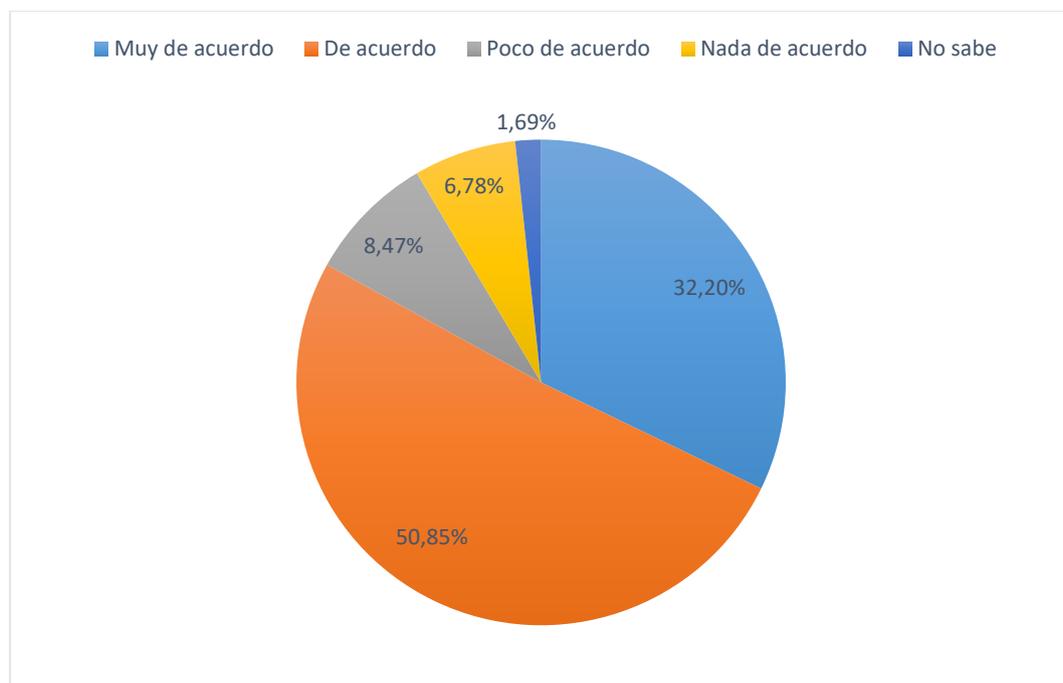


Figura 12. Vínculo Laboral - IV

Análisis:

La suspensión perfecta de labores no implica la pérdida del vínculo laboral del trabajador sin embargo las industrias al dejar de operar no pudieron incorporar a los trabajadores. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 32.20% de los encuestados respondieron que están muy de acuerdo que la suspensión perfecta de labores no implica la pérdida del vínculo laboral del trabajador sin embargo las industrias al dejar de operar no pudieron incorporar a los trabajadores.

La suspensión perfecta de labores no implica la pérdida del vínculo laboral del trabajador sin embargo las industrias al dejar de operar no pudieron incorporar a los trabajadores. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 50.85% de los encuestados respondieron que están de acuerdo que la suspensión perfecta de labores no implica la pérdida del vínculo laboral del trabajador sin embargo las industrias al dejar de operar no pudieron incorporar a los trabajadores.

La suspensión perfecta de labores no implica la pérdida del vínculo laboral del trabajador sin embargo las industrias al dejar de operar no pudieron incorporar a los trabajadores. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 8.47% de los encuestados respondieron que están poco de acuerdo que la suspensión perfecta de labores no implica la pérdida del vínculo laboral del trabajador sin embargo las industrias al dejar de operar no pudieron incorporar a los trabajadores.

La suspensión perfecta de labores no implica la pérdida del vínculo laboral del trabajador sin embargo las industrias al dejar de operar no pudieron incorporar a los trabajadores. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 6.78% de los encuestados respondieron que

están nada de acuerdo que la suspensión perfecta de labores no implica la pérdida del vínculo laboral del trabajador sin embargo las industrias al dejar de operar no pudieron incorporar a los trabajadores.

La suspensión perfecta de labores no implica la pérdida del vínculo laboral del trabajador sin embargo las industrias al dejar de operar no pudieron incorporar a los trabajadores. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 1.69% de los encuestados respondieron que no saben que la suspensión perfecta de labores no implica la pérdida del vínculo laboral del trabajador sin embargo las industrias al dejar de operar no pudieron incorporar a los trabajadores.

4.13. INDICADOR: LICENCIA CON GOCE DE HABER

La suspensión perfecta de labores implicaba que los trabajadores no pierdan el vínculo por tanto la industria acogida debía optar por dar licencia con goce de haberes al trabajador en el distrito de Callería.

Tabla 13. Licencia con goce de haber - I

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	39	66.10	66.10
De acuerdo	14	23.73	89.83
Poco de acuerdo	3	5.08	94.92
Nada de acuerdo	3	5.08	100.00
No sabe	0	0.00	100.00
Total	59	100%	

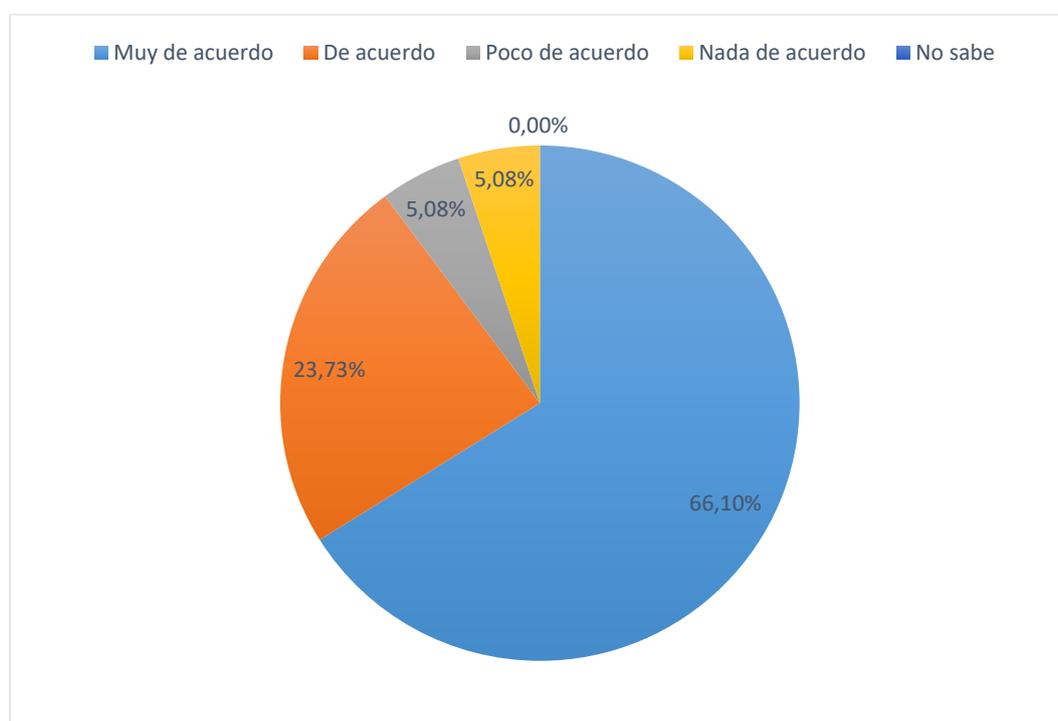


Figura 13. Licencia con goce de haber - I

Análisis:

La suspensión perfecta de labores implicaba que los trabajadores no pierdan el vínculo por tanto la industria acogida debía optar por dar licencia con goce de haberes al trabajador en el distrito de Callería. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 66.10% de los encuestados respondieron que están muy de acuerdo que la suspensión perfecta de labores implicaba que los trabajadores no pierdan el vínculo por tanto la industria acogida debía optar por dar licencia con goce de haberes al trabajador en el distrito de Callería.

La suspensión perfecta de labores implicaba que los trabajadores no pierdan el vínculo por tanto la industria acogida debía optar por dar licencia con goce de haberes al trabajador en el distrito de Callería. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 23.73% de los encuestados respondieron que están de acuerdo que la suspensión perfecta de labores implicaba que los trabajadores no pierdan el vínculo por tanto la industria acogida debía optar por dar licencia con goce de haberes al trabajador en el distrito de Callería.

La suspensión perfecta de labores implicaba que los trabajadores no pierdan el vínculo por tanto la industria acogida debía optar por dar licencia con goce de haberes al trabajador en el distrito de Callería. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 5.08% de los encuestados respondieron que están poco de acuerdo que la suspensión perfecta de labores implicaba que los trabajadores no pierdan el vínculo por tanto la industria acogida debía optar por dar licencia con goce de haberes al trabajador en el distrito de Callería.

La suspensión perfecta de labores implicaba que los trabajadores no pierdan el vínculo por tanto la industria acogida debía optar por dar licencia con goce de haberes al trabajador en el distrito de Callería. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 5.08% de los encuestados respondieron que están nada de acuerdo que la suspensión perfecta de labores implicaba que los trabajadores no pierdan el vínculo por tanto la industria acogida debía optar por dar licencia con goce de haberes al trabajador en el distrito de Callería.

La suspensión perfecta de labores implicaba que los trabajadores no pierdan el vínculo por tanto la industria acogida debía optar por dar licencia con goce de haberes al trabajador en el distrito de Callería. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 0.00% de los encuestados respondieron que no saben que la suspensión perfecta de labores implicaba que los trabajadores no pierdan el vínculo por tanto la industria acogida debía optar por dar licencia con goce de haberes al trabajador en el distrito de Callería.

4.14. INDICADOR: LICENCIA CON GOCE DE HABER

Las industrias en Callería no cumplieron con otorgar la licencia con goce de remuneraciones al acogerse a la suspensión perfecta de labores como consecuencia del COVID-19.

Tabla 14. Licencia con goce de haber - II

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	7	11.86	11.86
De acuerdo	48	81.36	93.22
Poco de acuerdo	3	5.08	98.31
Nada de acuerdo	1	1.69	100.00
No sabe	0	0.00	100.00
Total	59	100%	

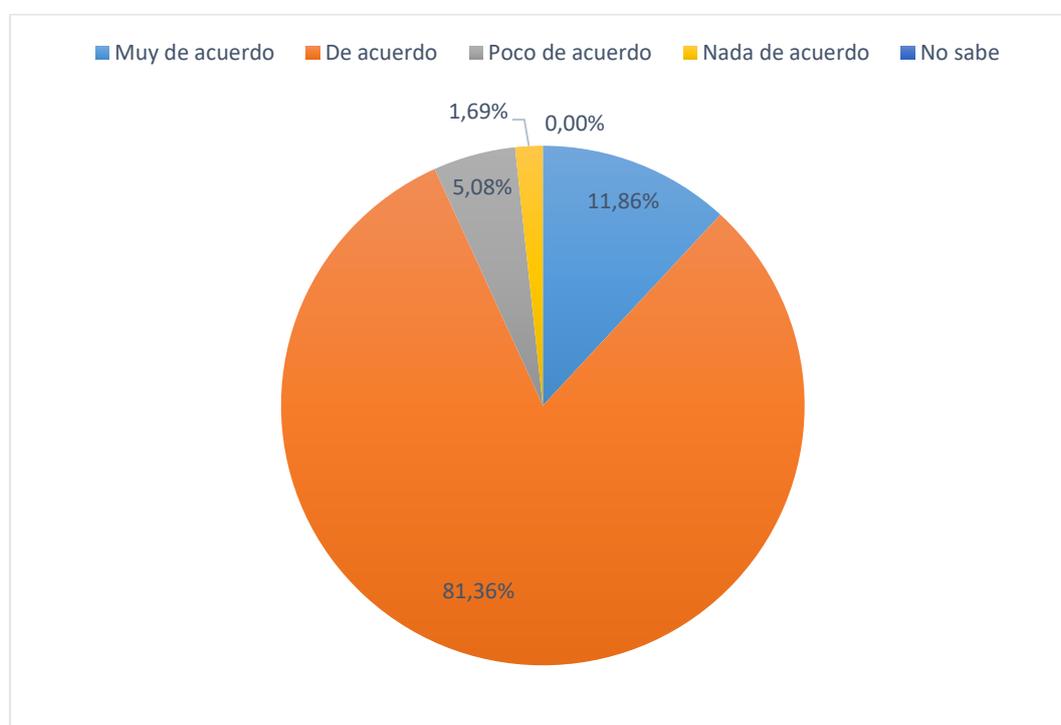


Figura 14. Licencia con goce de haber – II

Análisis:

Las industrias en Callería no cumplieron con otorgar la licencia con goce de remuneraciones al acogerse a la suspensión perfecta de labores como consecuencia del COVID-19. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 11.86% de los encuestados respondieron que están muy de acuerdo que las industrias en Callería no cumplieron con otorgar la licencia con goce de remuneraciones al acogerse a la suspensión perfecta de labores como consecuencia del COVID-19.

Las industrias en Callería no cumplieron con otorgar la licencia con goce de remuneraciones al acogerse a la suspensión perfecta de labores como consecuencia del COVID-19. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 81.36% de los encuestados respondieron que están de acuerdo que las industrias en Callería no cumplieron con otorgar la licencia con goce de remuneraciones al acogerse a la suspensión perfecta de labores como consecuencia del COVID-19.

Las industrias en Callería no cumplieron con otorgar la licencia con goce de remuneraciones al acogerse a la suspensión perfecta de labores como consecuencia del COVID-19. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 5.08% de los encuestados respondieron que están poco de acuerdo que las industrias en Callería no cumplieron con otorgar la licencia con goce de remuneraciones al acogerse a la suspensión perfecta de labores como consecuencia del COVID-19.

Las industrias en Callería no cumplieron con otorgar la licencia con goce de remuneraciones al acogerse a la suspensión perfecta de labores como consecuencia del COVID-19. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 1.69% de los encuestados respondieron que

están nada de acuerdo que las industrias en Callería no cumplieron con otorgar la licencia con goce de remuneraciones al acogerse a la suspensión perfecta de labores como consecuencia del COVID-19.

Las industrias en Callería no cumplieron con otorgar la licencia con goce de remuneraciones al acogerse a la suspensión perfecta de labores como consecuencia del COVID-19. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 0.00% de los encuestados respondieron que no saben que las industrias en Callería no cumplieron con otorgar la licencia con goce de remuneraciones al acogerse a la suspensión perfecta de labores como consecuencia del COVID-19.

4.15. INDICADOR: LICENCIA CON GOCE DE HABER

La licencia con goce de remuneraciones era una alternativa a fin de que el trabajador pueda garantizar la convivencia en su hogar por efecto del COVID-19.

Tabla 15. Licencia con goce de haber - III

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	42	71.19	71.19
De acuerdo	11	18.64	89.83
Poco de acuerdo	4	6.78	96.61
Nada de acuerdo	1	1.69	98.31
No sabe	1	1.69	100.00
Total	59	100%	

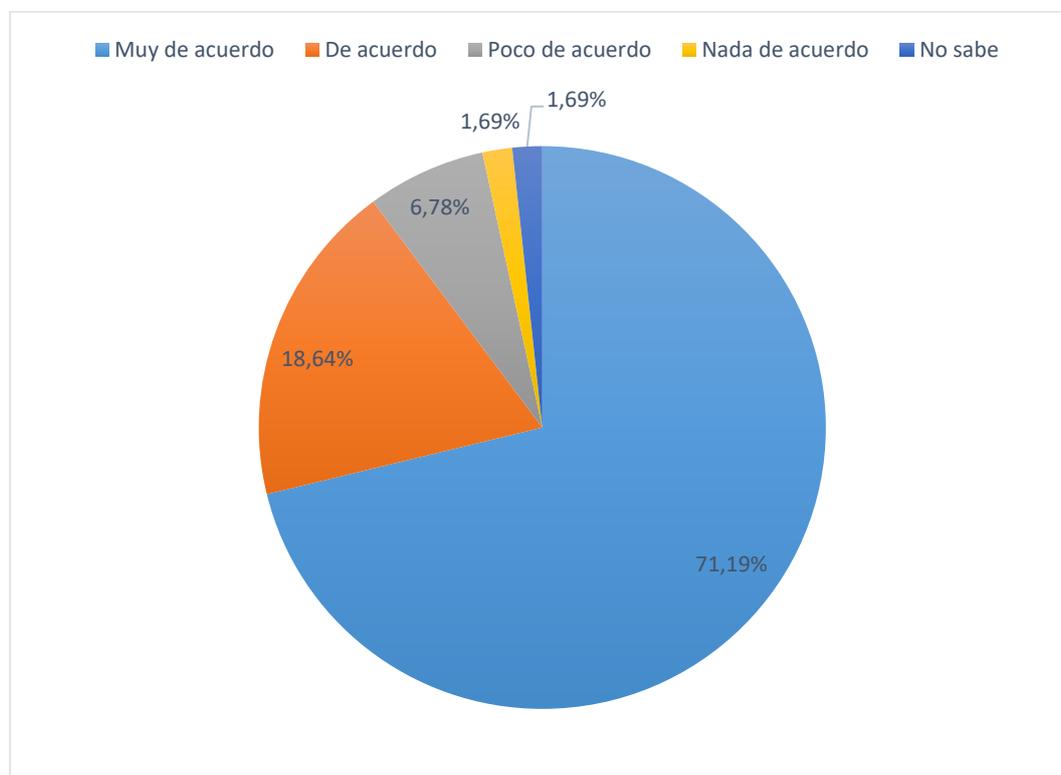


Figura 15. Licencia con goce de haber - III

Análisis:

La licencia con goce de remuneraciones era una alternativa a fin de que el trabajador pueda garantizar la convivencia en su hogar por efecto del COVID-19. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 71.19% de los encuestados respondieron que están muy de acuerdo que la licencia con goce de remuneraciones era una alternativa a fin de que el trabajador pueda garantizar la convivencia en su hogar por efecto del COVID-19.

La licencia con goce de remuneraciones era una alternativa a fin de que el trabajador pueda garantizar la convivencia en su hogar por efecto del COVID-19. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 18.64% de los encuestados respondieron que están de acuerdo que la licencia con goce de remuneraciones era una alternativa a fin de que el trabajador pueda garantizar la convivencia en su hogar por efecto del COVID-19.

La licencia con goce de remuneraciones era una alternativa a fin de que el trabajador pueda garantizar la convivencia en su hogar por efecto del COVID-19. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 6.78% de los encuestados respondieron que están poco de acuerdo que la licencia con goce de remuneraciones era una alternativa a fin de que el trabajador pueda garantizar la convivencia en su hogar por efecto del COVID-19.

La licencia con goce de remuneraciones era una alternativa a fin de que el trabajador pueda garantizar la convivencia en su hogar por efecto del COVID-19. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el

1.69% de los encuestados respondieron que están nada de acuerdo que la licencia con goce de remuneraciones era una alternativa a fin de que el trabajador pueda garantizar la convivencia en su hogar por efecto del COVID-19.

La licencia con goce de remuneraciones era una alternativa a fin de que el trabajador pueda garantizar la convivencia en su hogar por efecto del COVID-19. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 1.69% de los encuestados respondieron que no saben que la licencia con goce de remuneraciones era una alternativa a fin de que el trabajador pueda garantizar la convivencia en su hogar por efecto del COVID-19.

4.16. INDICADOR: LICENCIA CON GOCE DE HABER

Las industrias al no otorgar alternativas como la licencia con goce de haberes fueron descalificadas de la suspensión perfecta de labores en el distrito de Callería.

Tabla 16. Licencia con goce de haber - IV

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	13	22.03	22.03
De acuerdo	34	57.63	79.66
Poco de acuerdo	10	16.95	96.61
Nada de acuerdo	2	3.39	100.00
No sabe	0	0.00	100.00
Total	59	100%	

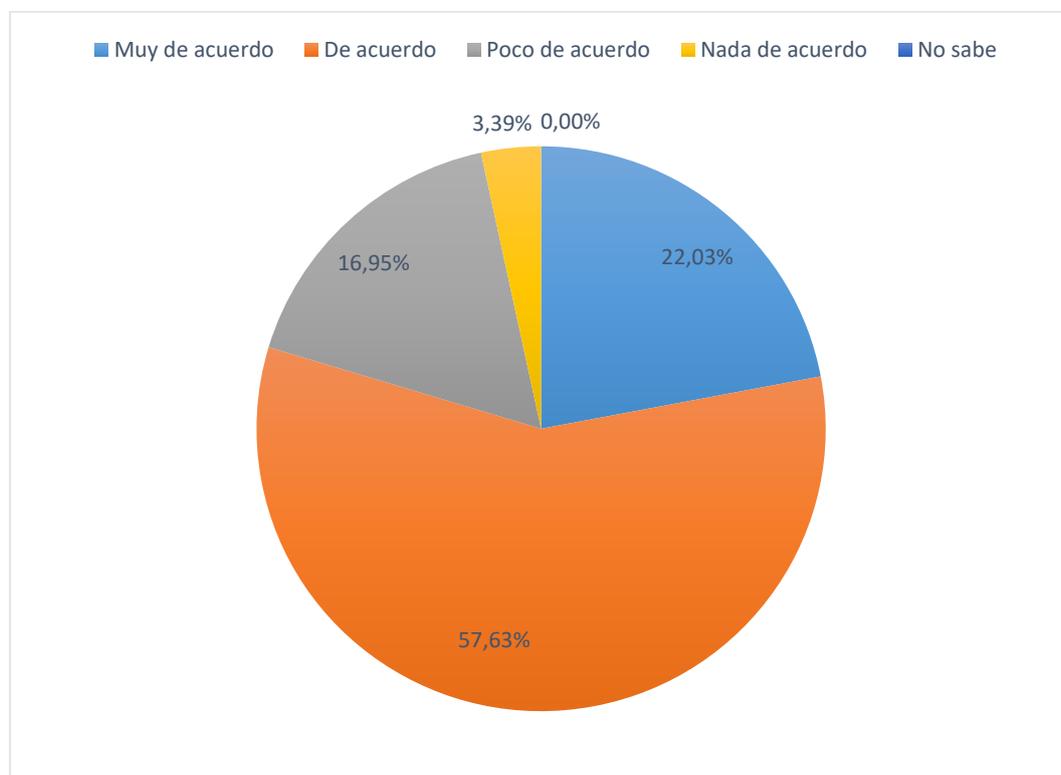


Figura 16. Licencia con goce de haber - IV

Análisis:

Las industrias al no otorgar alternativas como la licencia con goce de haberes fueron descalificados de la suspensión perfecta de labores en el distrito de Callería. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 22.03% de los encuestados respondieron que están muy de acuerdo que las industrias al no otorgar alternativas como la licencia con goce de haberes fueron descalificados de la suspensión perfecta de labores en el distrito de Callería.

Las industrias al no otorgar alternativas como la licencia con goce de haberes fueron descalificados de la suspensión perfecta de labores en el distrito de Callería. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 57.63% de los encuestados respondieron que están de acuerdo que las industrias al no otorgar alternativas como la licencia con goce de haberes fueron descalificados de la suspensión perfecta de labores en el distrito de Callería.

Las industrias al no otorgar alternativas como la licencia con goce de haberes fueron descalificados de la suspensión perfecta de labores en el distrito de Callería. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 16.95% de los encuestados respondieron que están poco de acuerdo que las industrias al no otorgar alternativas como la licencia con goce de haberes fueron descalificados de la suspensión perfecta de labores en el distrito de Callería.

Las industrias al no otorgar alternativas como la licencia con goce de haberes fueron descalificados de la suspensión perfecta de labores en el distrito de Callería. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 3.39% de los encuestados respondieron que están nada de acuerdo que

las industrias al no otorgar alternativas como la licencia con goce de haberes fueron descalificados de la suspensión perfecta de labores en el distrito de Callería.

Las industrias al no otorgar alternativas como la licencia con goce de haberes fueron descalificados de la suspensión perfecta de labores en el distrito de Callería. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 0.00% de los encuestados respondieron que no saben que las industrias al no otorgar alternativas como la licencia con goce de haberes fueron descalificados de la suspensión perfecta de labores en el distrito de Callería.

4.17. INDICADOR: LICENCIA SIN GOCE DE HABER

Las industrias en Callería optaron por otorgar licencia sin goce de haberes a sus trabajadores a fin de evitar la salida de efectivo con lo que muchos trabajadores fueron perjudicados como consecuencia del COVID-19.

Tabla 17. Licencia sin goce de haber - I

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	46	77.97	77.97
De acuerdo	9	15.25	93.22
Poco de acuerdo	3	5.08	98.31
Nada de acuerdo	0	0.00	98.31
No sabe	1	1.69	100.00
Total	59	100%	

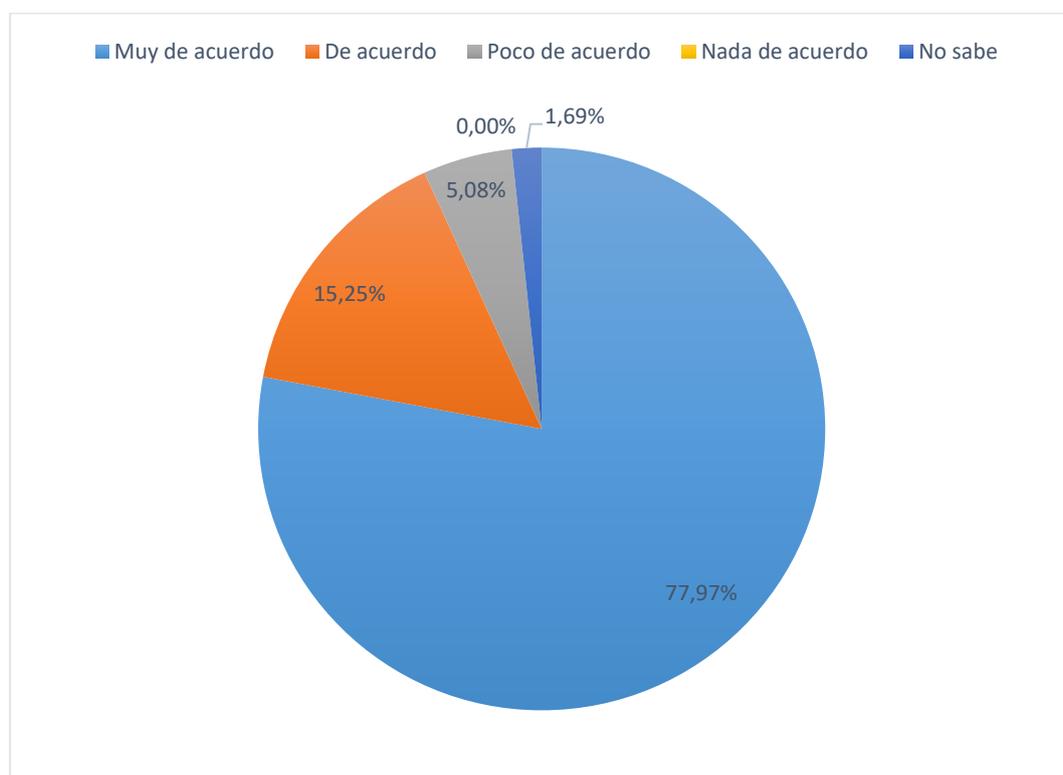


Figura 17. Licencia sin goce de haber - I

Análisis:

Las industrias en Callería optaron por otorgar licencia sin goce de haberes a sus trabajadores a fin de evitar la salida de efectivo con lo que muchos trabajadores fueron perjudicados como consecuencia del COVID-19. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 77.97% de los encuestados respondieron que están muy de acuerdo que las industrias en Callería optaron por otorgar licencia sin goce de haberes a sus trabajadores a fin de evitar la salida de efectivo con lo que muchos trabajadores fueron perjudicados como consecuencia del COVID-19.

Las industrias en Callería optaron por otorgar licencia sin goce de haberes a sus trabajadores a fin de evitar la salida de efectivo con lo que muchos trabajadores fueron perjudicados como consecuencia del COVID-19. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 15.25% de los encuestados respondieron que están de acuerdo que las industrias en Callería optaron por otorgar licencia sin goce de haberes a sus trabajadores a fin de evitar la salida de efectivo con lo que muchos trabajadores fueron perjudicados como consecuencia del COVID-19.

Las industrias en Callería optaron por otorgar licencia sin goce de haberes a sus trabajadores a fin de evitar la salida de efectivo con lo que muchos trabajadores fueron perjudicados como consecuencia del COVID-19. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 5.08% de los encuestados respondieron que están poco de acuerdo que las industrias en Callería optaron por otorgar licencia sin goce de haberes a sus trabajadores a fin de evitar la salida de efectivo con lo que muchos trabajadores fueron perjudicados como consecuencia del COVID-19.

Las industrias en Callería optaron por otorgar licencia sin goce de haberes a sus trabajadores a fin de evitar la salida de efectivo con lo que muchos trabajadores fueron perjudicados como consecuencia del COVID-19. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 0.00% de los encuestados respondieron que están nada de acuerdo que las industrias en Callería optaron por otorgar licencia sin goce de haberes a sus trabajadores a fin de evitar la salida de efectivo con lo que muchos trabajadores fueron perjudicados como consecuencia del COVID-19.

Las industrias en Callería optaron por otorgar licencia sin goce de haberes a sus trabajadores a fin de evitar la salida de efectivo con lo que muchos trabajadores fueron perjudicados como consecuencia del COVID-19. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 1.69% de los encuestados respondieron que no saben que las industrias en Callería optaron por otorgar licencia sin goce de haberes a sus trabajadores a fin de evitar la salida de efectivo con lo que muchos trabajadores fueron perjudicados como consecuencia del COVID-19.

4.18. INDICADOR: LICENCIA SIN GOCE DE HABER

La licencia sin goce de haberes fue una gran ayuda a las industrias quienes con esta modalidad pudieron acogerse a la suspensión perfecta de labores en Callería.

Tabla 18. Licencia sin goce de haber - II

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	12	20.34	20.34
De acuerdo	43	72.88	93.22
Poco de acuerdo	2	3.39	96.61
Nada de acuerdo	1	1.69	98.31
No sabe	1	1.69	100.00
Total	59	100%	

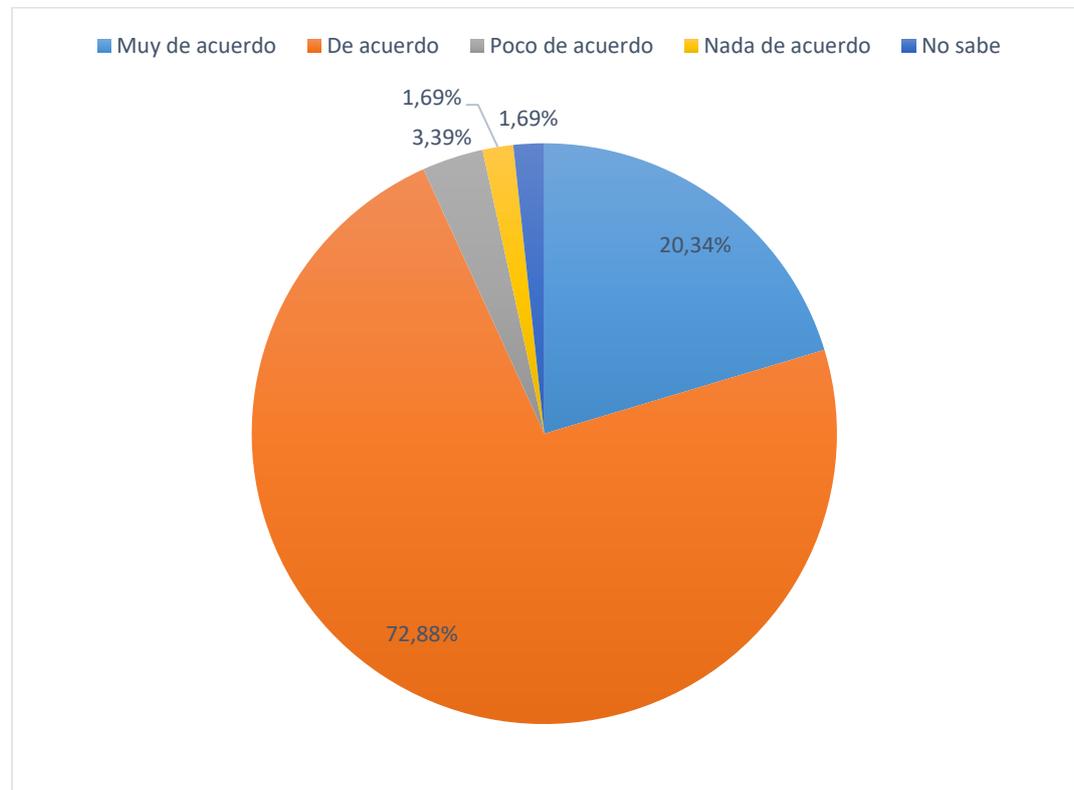


Figura 18. Licencia sin goce de haber - II

Análisis:

La licencia sin goce de haberes fue una gran ayuda a las industrias quienes con esta modalidad pudieron acogerse a la suspensión perfecta de labores en Callería. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 20.34% de los encuestados respondieron que están muy de acuerdo que la licencia sin goce de haberes fue una gran ayuda a las industrias quienes con esta modalidad pudieron acogerse a la suspensión perfecta de labores en Callería.

La licencia sin goce de haberes fue una gran ayuda a las industrias quienes con esta modalidad pudieron acogerse a la suspensión perfecta de labores en Callería. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 72.88% de los encuestados respondieron que están de acuerdo que la licencia sin goce de haberes fue una gran ayuda a las industrias quienes con esta modalidad pudieron acogerse a la suspensión perfecta de labores en Callería.

La licencia sin goce de haberes fue una gran ayuda a las industrias quienes con esta modalidad pudieron acogerse a la suspensión perfecta de labores en Callería. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 3.39% de los encuestados respondieron que están poco de acuerdo que la licencia sin goce de haberes fue una gran ayuda a las industrias quienes con esta modalidad pudieron acogerse a la suspensión perfecta de labores en Callería.

La licencia sin goce de haberes fue una gran ayuda a las industrias quienes con esta modalidad pudieron acogerse a la suspensión perfecta de labores en Callería. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 1.69% de los encuestados respondieron que están nada de acuerdo que

la licencia sin goce de haberes fue una gran ayuda a las industrias quienes con esta modalidad pudieron acogerse a la suspensión perfecta de labores en Callería.

La licencia sin goce de haberes fue una gran ayuda a las industrias quienes con esta modalidad pudieron acogerse a la suspensión perfecta de labores en Callería. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 1.69% de los encuestados respondieron que no saben que la licencia sin goce de haberes fue una gran ayuda a las industrias quienes con esta modalidad pudieron acogerse a la suspensión perfecta de labores en Callería.

4.19. INDICADOR: LICENCIA SIN GOCE DE HABER

La suspensión perfecta implica la negociación de la industria con sus trabajadores en poder otorgar una salida y en ese efecto estaba las licencias laborales.

Tabla 19. Licencia sin goce de haber - III

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	36	61.02	61.02
De acuerdo	9	15.25	76.27
Poco de acuerdo	7	11.86	88.14
Nada de acuerdo	7	11.86	100.00
No sabe	0	0.00	100.00
Total	59	100%	

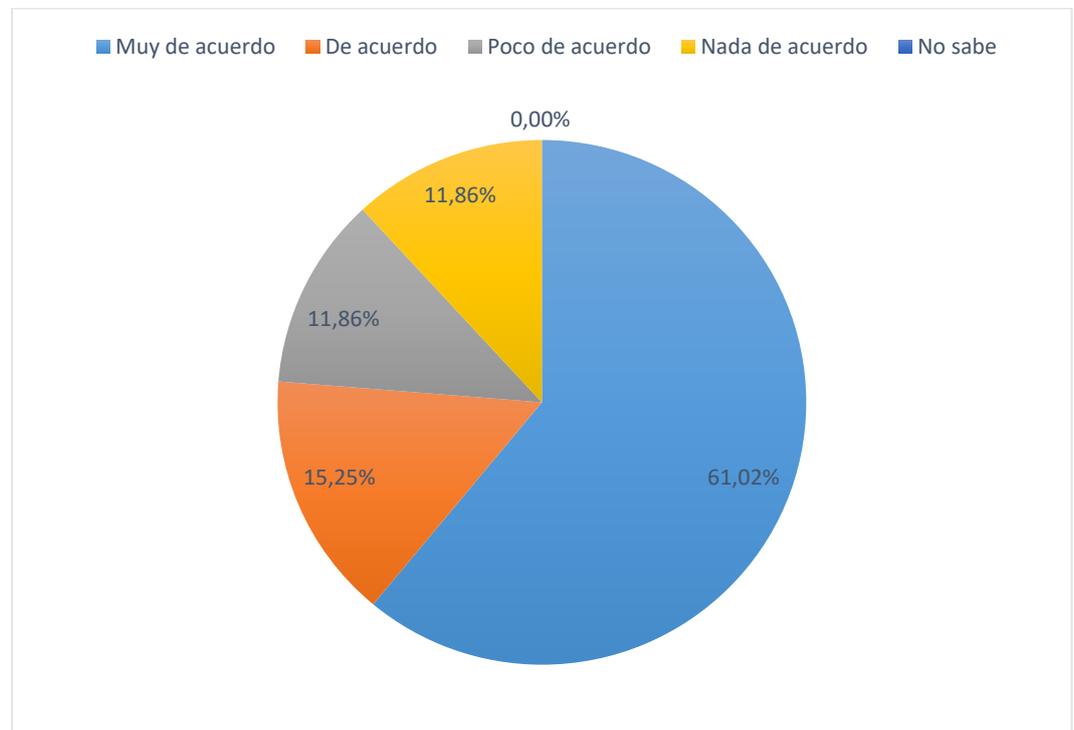


Figura 19. Licencia sin goce de haber - III

Análisis:

La suspensión perfecta implica la negociación de la industria con sus trabajadores en poder otorgar una salida y en ese efecto estaba las licencias laborales. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 61.02% de los encuestados respondieron que están muy de acuerdo que la suspensión perfecta implica la negociación de la industria con sus trabajadores en poder otorgar una salida y en ese efecto estaba las licencias laborales.

La suspensión perfecta implica la negociación de la industria con sus trabajadores en poder otorgar una salida y en ese efecto estaba las licencias laborales. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 15.25% de los encuestados respondieron que están de acuerdo que la suspensión perfecta implica la negociación de la industria con sus trabajadores en poder otorgar una salida y en ese efecto estaba las licencias laborales.

La suspensión perfecta implica la negociación de la industria con sus trabajadores en poder otorgar una salida y en ese efecto estaba las licencias laborales. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 11.86% de los encuestados respondieron que están poco de acuerdo que la suspensión perfecta implica la negociación de la industria con sus trabajadores en poder otorgar una salida y en ese efecto estaba las licencias laborales.

La suspensión perfecta implica la negociación de la industria con sus trabajadores en poder otorgar una salida y en ese efecto estaba las licencias laborales. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 11.86% de los encuestados respondieron que están nada de acuerdo

que la suspensión perfecta implica la negociación de la industria con sus trabajadores en poder otorgar una salida y en ese efecto estaba las licencias laborales.

La suspensión perfecta implica la negociación de la industria con sus trabajadores en poder otorgar una salida y en ese efecto estaba las licencias laborales. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 0.00% de los encuestados respondieron que no saben que la suspensión perfecta implica la negociación de la industria con sus trabajadores en poder otorgar una salida y en ese efecto estaba las licencias laborales.

4.20. INDICADOR: LICENCIA SIN GOCE DE HABER

En qué medida la licencia sin goce de haberes otorgados a sus trabajadores por las industrias ha contribuido a conseguir la suspensión perfecta de labores.

Tabla 20. Licencia sin goce de haber - IV

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	6	10.17	10.17
De acuerdo	45	76.27	86.44
Poco de acuerdo	4	6.78	93.22
Nada de acuerdo	2	3.39	96.61
No sabe	2	3.39	100.00
Total	59	100%	

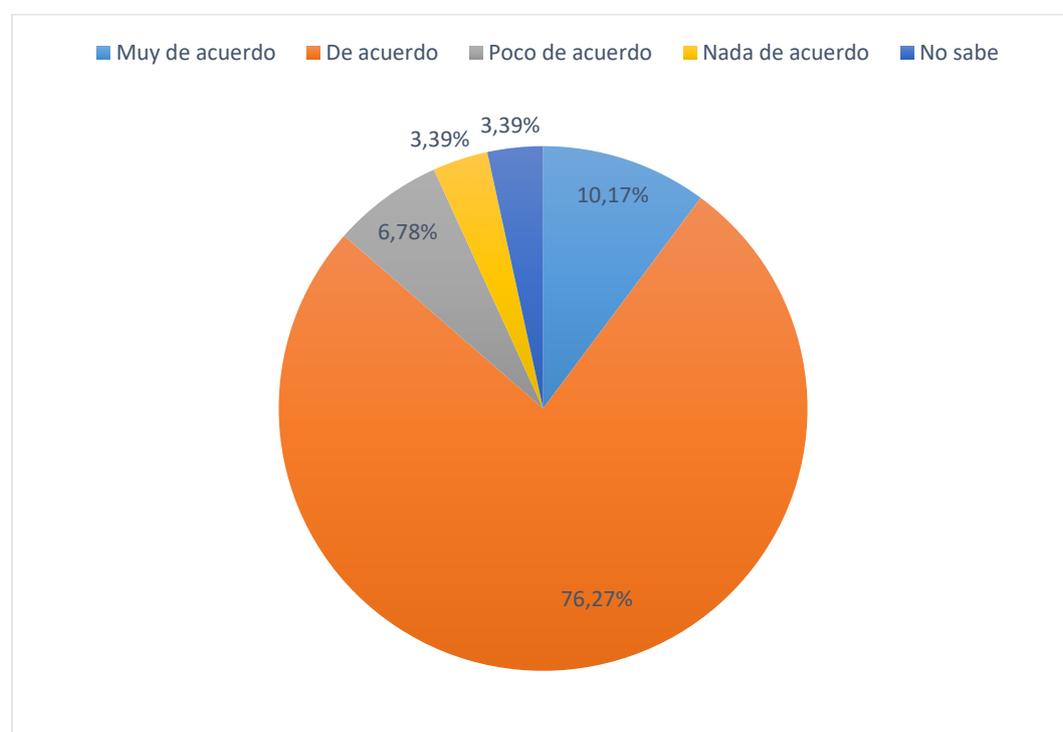


Figura 20. Licencia sin goce de haber - IV

Análisis:

En qué medida la licencia sin goce de haberes otorgados a sus trabajadores por las industrias ha contribuido a conseguir la suspensión perfecta de labores. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 10.17% de los encuestados respondieron que están muy de acuerdo sobre en qué medida la licencia sin goce de haberes otorgados a sus trabajadores por las industrias ha contribuido a conseguir la suspensión perfecta de labores.

En qué medida la licencia sin goce de haberes otorgados a sus trabajadores por las industrias ha contribuido a conseguir la suspensión perfecta de labores. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 76.27% de los encuestados respondieron que están de acuerdo sobre en qué medida la licencia sin goce de haberes otorgados a sus trabajadores por las industrias ha contribuido a conseguir la suspensión perfecta de labores.

En qué medida la licencia sin goce de haberes otorgados a sus trabajadores por las industrias ha contribuido a conseguir la suspensión perfecta de labores. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 6.78% de los encuestados respondieron que están poco de acuerdo sobre en qué medida la licencia sin goce de haberes otorgados a sus trabajadores por las industrias ha contribuido a conseguir la suspensión perfecta de labores.

En qué medida la licencia sin goce de haberes otorgados a sus trabajadores por las industrias ha contribuido a conseguir la suspensión perfecta de labores. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 3.39% de los encuestados respondieron que están nada de acuerdo

sobre en qué medida la licencia sin goce de haberes otorgados a sus trabajadores por las industrias ha contribuido a conseguir la suspensión perfecta de labores.

En qué medida la licencia sin goce de haberes otorgados a sus trabajadores por las industrias ha contribuido a conseguir la suspensión perfecta de labores. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 3.39% de los encuestados respondieron que no saben sobre en qué medida la licencia sin goce de haberes otorgados a sus trabajadores por las industrias ha contribuido a conseguir la suspensión perfecta de labores.

4.21. INDICADOR: VACACIONES ADELANTADAS

Las industrias en Callería optaron de acuerdo a las negociaciones otorgar vacaciones adelantadas a sus trabajadores con la finalidad de acogerse a la suspensión perfecta de labores.

Tabla 21. Vacaciones adelantadas - I

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	47	79.66	79.66
De acuerdo	8	13.56	93.22
Poco de acuerdo	3	5.08	98.31
Nada de acuerdo	1	1.69	100.00
No sabe	0	0.00	100.00
Total	59	100%	

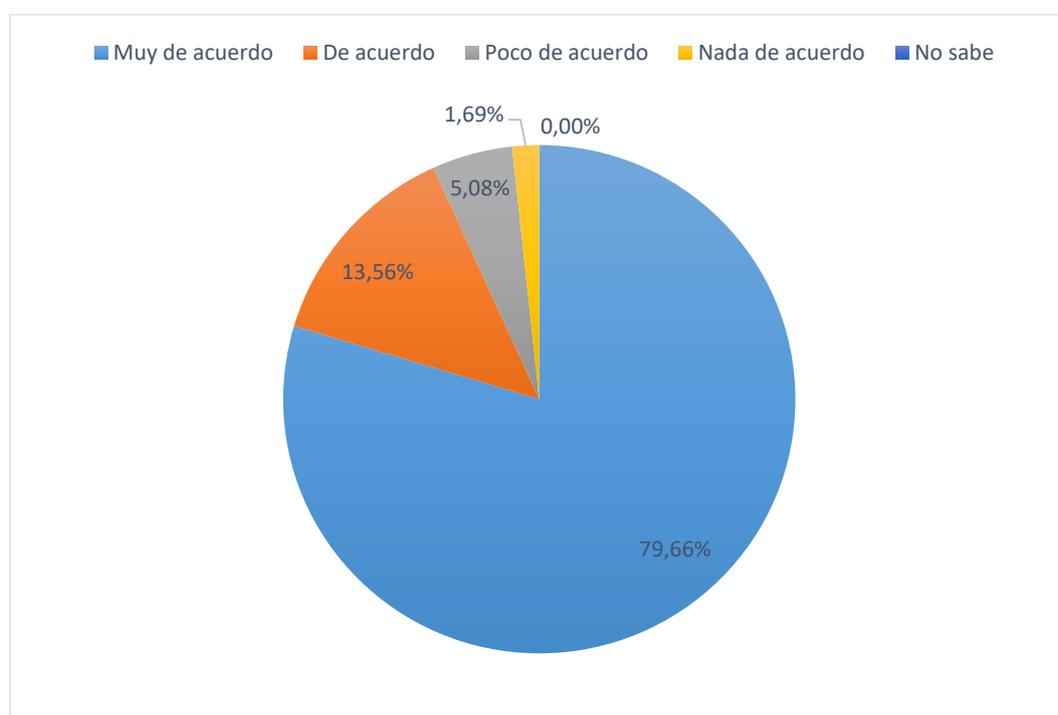


Figura 21. Vacaciones adelantadas - I

Análisis:

Las industrias en Callería optaron de acuerdo a las negociaciones otorgar vacaciones adelantadas a sus trabajadores con la finalidad de acogerse a la suspensión perfecta de labores. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 79.66% de los encuestados respondieron que están muy de acuerdo que las industrias en Callería optaron de acuerdo a las negociaciones otorgar vacaciones adelantadas a sus trabajadores con la finalidad de acogerse a la suspensión perfecta de labores.

Las industrias en Callería optaron de acuerdo a las negociaciones otorgar vacaciones adelantadas a sus trabajadores con la finalidad de acogerse a la suspensión perfecta de labores. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 13.56% de los encuestados respondieron que están de acuerdo que las industrias en Callería optaron de acuerdo a las negociaciones otorgar vacaciones adelantadas a sus trabajadores con la finalidad de acogerse a la suspensión perfecta de labores.

Las industrias en Callería optaron de acuerdo a las negociaciones otorgar vacaciones adelantadas a sus trabajadores con la finalidad de acogerse a la suspensión perfecta de labores. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 5.08% de los encuestados respondieron que están poco de acuerdo que las industrias en Callería optaron de acuerdo a las negociaciones otorgar vacaciones adelantadas a sus trabajadores con la finalidad de acogerse a la suspensión perfecta de labores.

Las industrias en Callería optaron de acuerdo a las negociaciones otorgar vacaciones adelantadas a sus trabajadores con la finalidad de acogerse a la suspensión perfecta de labores. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 1.69% de los encuestados respondieron que

están nada de acuerdo que las industrias en Callería optaron de acuerdo a las negociaciones otorgar vacaciones adelantadas a sus trabajadores con la finalidad de acogerse a la suspensión perfecta de labores.

Las industrias en Callería optaron de acuerdo a las negociaciones otorgar vacaciones adelantadas a sus trabajadores con la finalidad de acogerse a la suspensión perfecta de labores. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 0.00% de los encuestados respondieron que no saben que las industrias en Callería optaron de acuerdo a las negociaciones otorgar vacaciones adelantadas a sus trabajadores con la finalidad de acogerse a la suspensión perfecta de labores.

4.22. INDICADOR: VACACIONES ADELANTADAS

El COVID-19 ha paralizado la gran parte de las actividades empresariales y en ese contexto la suspensión perfecta de labores contribuyo a que las empresas no tengan sobrecostos.

Tabla 22. Vacaciones adelantadas - II

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	15	25.42	25.42
De acuerdo	32	54.24	79.66
Poco de acuerdo	10	16.95	96.61
Nada de acuerdo	1	1.69	98.31
No sabe	1	1.69	100.00
Total	59	100%	

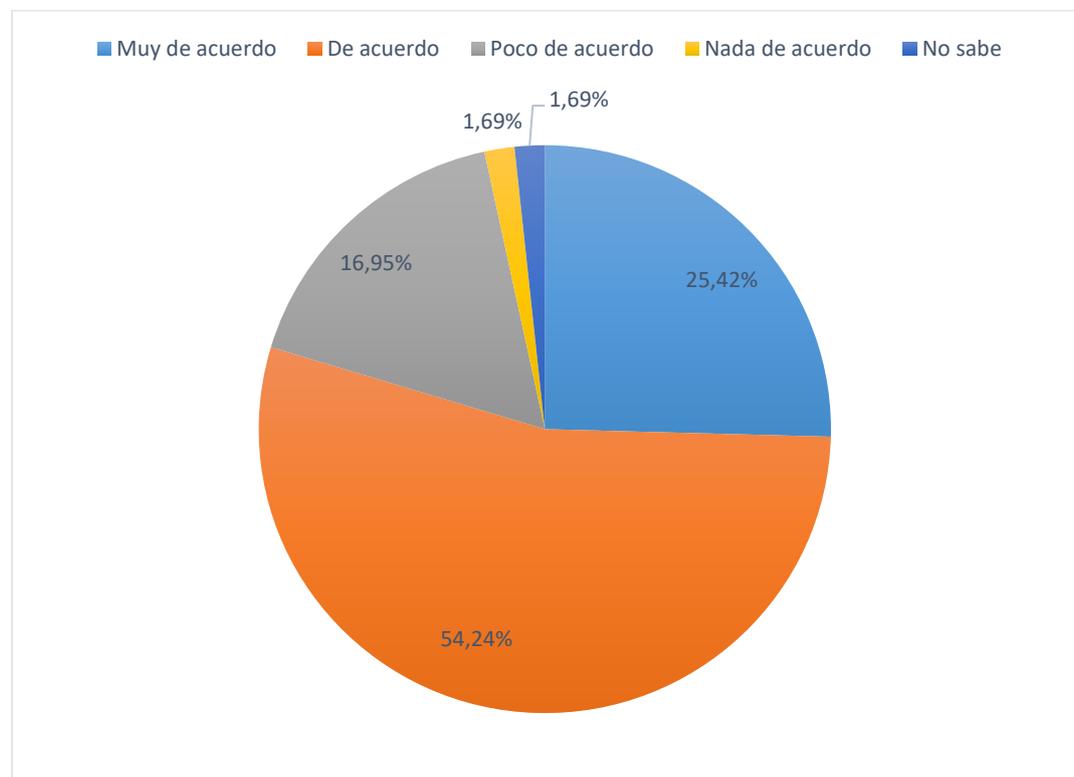


Figura 22. Vacaciones adelantadas - II

Análisis:

El COVID-19 ha paralizado la gran parte de las actividades empresariales y en ese contexto la suspensión perfecta de labores contribuyo a que las empresas no tengan sobrecostos. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 25.42% de los encuestados respondieron que están muy de acuerdo que el COVID-19 ha paralizado la gran parte de las actividades empresariales y en ese contexto la suspensión perfecta de labores contribuyo a que las empresas no tengan sobrecostos.

El COVID-19 ha paralizado la gran parte de las actividades empresariales y en ese contexto la suspensión perfecta de labores contribuyo a que las empresas no tengan sobrecostos. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 54.24% de los encuestados respondieron que están de acuerdo que el COVID-19 ha paralizado la gran parte de las actividades empresariales y en ese contexto la suspensión perfecta de labores contribuyo a que las empresas no tengan sobrecostos.

El COVID-19 ha paralizado la gran parte de las actividades empresariales y en ese contexto la suspensión perfecta de labores contribuyo a que las empresas no tengan sobrecostos. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 16.95% de los encuestados respondieron que están poco de acuerdo que el COVID-19 ha paralizado la gran parte de las actividades empresariales y en ese contexto la suspensión perfecta de labores contribuyo a que las empresas no tengan sobrecostos.

El COVID-19 ha paralizado la gran parte de las actividades empresariales y en ese contexto la suspensión perfecta de labores

contribuyó a que las empresas no tengan sobrecostos. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 1.69% de los encuestados respondieron que están nada de acuerdo que el COVID-19 ha paralizado la gran parte de las actividades empresariales y en ese contexto la suspensión perfecta de labores contribuyó a que las empresas no tengan sobrecostos.

El COVID-19 ha paralizado la gran parte de las actividades empresariales y en ese contexto la suspensión perfecta de labores contribuyó a que las empresas no tengan sobrecostos. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 1.69% de los encuestados respondieron que no saben que el COVID-19 ha paralizado la gran parte de las actividades empresariales y en ese contexto la suspensión perfecta de labores contribuyó a que las empresas no tengan sobrecostos.

4.23. INDICADOR: VACACIONES ADELANTADAS

Las vacaciones adelantadas otorgada a los trabajadores por las industrias fue una salida acertada a fin de que las industrias puedan mantener sus activos durante el tiempo de la pandemia.

Tabla 23. Vacaciones adelantadas - III

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	40	67.80	67.80
De acuerdo	18	30.51	98.31
Poco de acuerdo	1	1.69	100.00
Nada de acuerdo	0	0.00	100.00
No sabe	0	0.00	100.00
Total	59	100%	

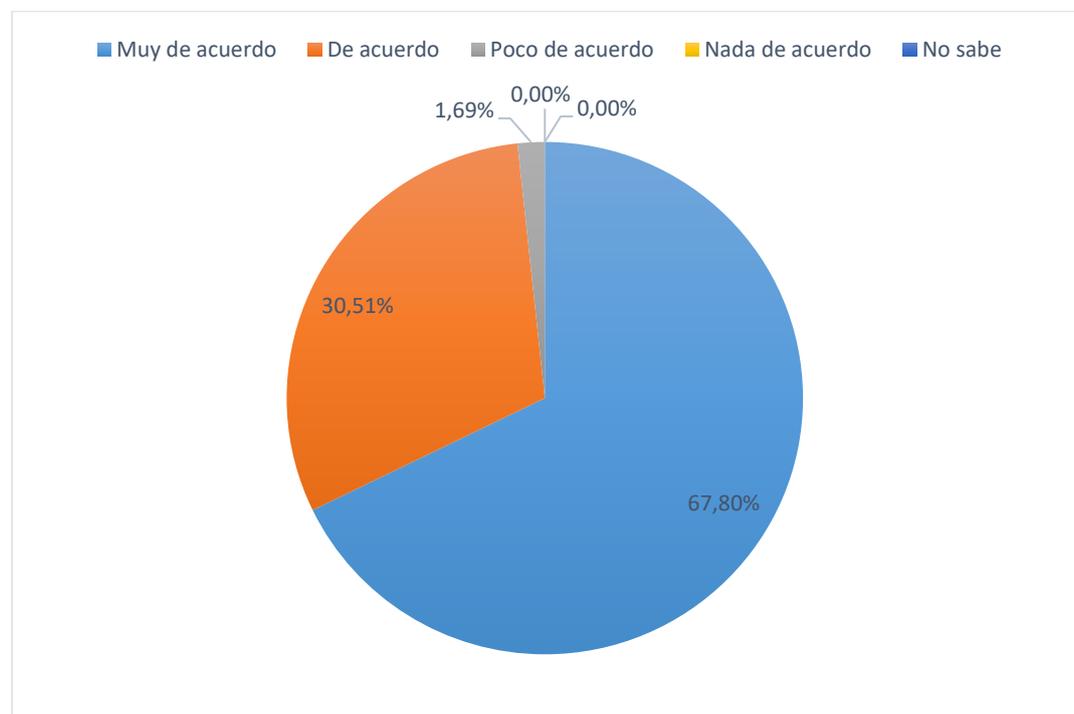


Figura 23. Vacaciones adelantadas - III

Análisis:

Las vacaciones adelantadas otorgada a los trabajadores por las industrias fue una salida acertada a fin de que las industrias puedan mantener sus activos durante el tiempo de la pandemia. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 67.80% de los encuestados respondieron que están muy de acuerdo que las vacaciones adelantadas otorgada a los trabajadores por las industrias fue una salida acertada a fin de que las industrias puedan mantener sus activos durante el tiempo de la pandemia.

Las vacaciones adelantadas otorgada a los trabajadores por las industrias fue una salida acertada a fin de que las industrias puedan mantener sus activos durante el tiempo de la pandemia. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 30.51% de los encuestados respondieron que están de acuerdo que las vacaciones adelantadas otorgada a los trabajadores por las industrias fue una salida acertada a fin de que las industrias puedan mantener sus activos durante el tiempo de la pandemia.

Las vacaciones adelantadas otorgada a los trabajadores por las industrias fue una salida acertada a fin de que las industrias puedan mantener sus activos durante el tiempo de la pandemia. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 1.69% de los encuestados respondieron que están poco de acuerdo que las vacaciones adelantadas otorgada a los trabajadores por las industrias fue una salida acertada a fin de que las industrias puedan mantener sus activos durante el tiempo de la pandemia.

Las vacaciones adelantadas otorgada a los trabajadores por las industrias fue una salida acertada a fin de que las industrias puedan mantener sus activos durante el tiempo de la pandemia. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 0.00% de los encuestados respondieron que están nada de acuerdo que las vacaciones adelantadas otorgada a los trabajadores por las industrias fue una salida acertada a fin de que las industrias puedan mantener sus activos durante el tiempo de la pandemia.

Las vacaciones adelantadas otorgada a los trabajadores por las industrias fue una salida acertada a fin de que las industrias puedan mantener sus activos durante el tiempo de la pandemia. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 0.00% de los encuestados respondieron que no saben que las vacaciones adelantadas otorgada a los trabajadores por las industrias fue una salida acertada a fin de que las industrias puedan mantener sus activos durante el tiempo de la pandemia.

4.24. INDICADOR: VACACIONES ADELANTADAS

Muchos trabajadores fueron beneficiados con las vacaciones adelantadas en tiempo de COVID-19, que resulta muy perjudicial ya que incumple el objeto de goce de vacaciones en tiempo normales.

Tabla 24. Vacaciones adelantadas - IV

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	16	27.12	27.12
De acuerdo	33	55.93	83.05
Poco de acuerdo	7	11.86	94.92
Nada de acuerdo	2	3.39	98.31
No sabe	1	1.69	100.00
Total	59	100%	

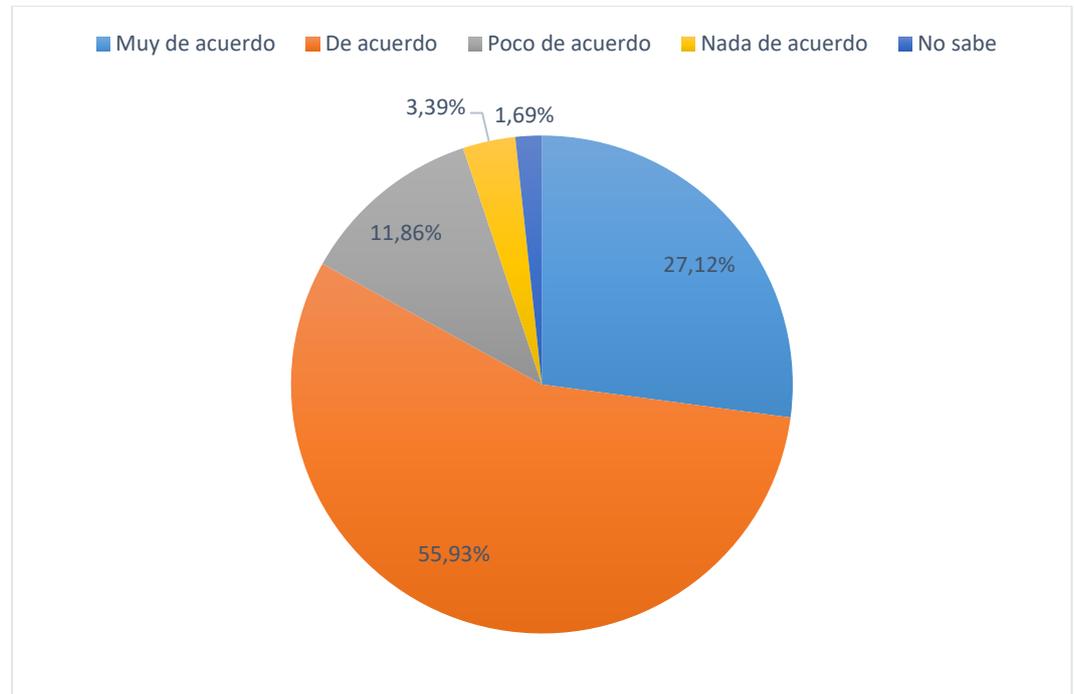


Figura 24. Vacaciones adelantadas - IV

Análisis:

Muchos trabajadores fueron beneficiados con las vacaciones adelantadas en tiempo de COVID-19, que resulta muy perjudicial ya que incumple el objeto de goce de vacaciones en tiempo normales. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 27.12% de los encuestados respondieron que están muy de acuerdo que muchos trabajadores fueron beneficiados con las vacaciones adelantadas en tiempo de COVID-19, que resulta muy perjudicial ya que incumple el objeto de goce de vacaciones en tiempo normales.

Muchos trabajadores fueron beneficiados con las vacaciones adelantadas en tiempo de COVID-19, que resulta muy perjudicial ya que incumple el objeto de goce de vacaciones en tiempo normales. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 55.93% de los encuestados respondieron que están de acuerdo que muchos trabajadores fueron beneficiados con las vacaciones adelantadas en tiempo de COVID-19, que resulta muy perjudicial ya que incumple el objeto de goce de vacaciones en tiempo normales.

Muchos trabajadores fueron beneficiados con las vacaciones adelantadas en tiempo de COVID-19, que resulta muy perjudicial ya que incumple el objeto de goce de vacaciones en tiempo normales. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 11.86% de los encuestados respondieron que están poco de acuerdo que muchos trabajadores fueron beneficiados con las vacaciones adelantadas en tiempo de COVID-19, que resulta muy perjudicial ya que incumple el objeto de goce de vacaciones en tiempo normales.

Muchos trabajadores fueron beneficiados con las vacaciones adelantadas en tiempo de COVID-19, que resulta muy perjudicial ya que incumple el objeto de goce de vacaciones en tiempo normales. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 3.39% de los encuestados respondieron que están nada de acuerdo que muchos trabajadores fueron beneficiados con las vacaciones adelantadas en tiempo de COVID-19, que resulta muy perjudicial ya que incumple el objeto de goce de vacaciones en tiempo normales.

Muchos trabajadores fueron beneficiados con las vacaciones adelantadas en tiempo de COVID-19, que resulta muy perjudicial ya que incumple el objeto de goce de vacaciones en tiempo normales. Para esto se encuestaron a 59 personas de las cuales el 1.69% de los encuestados respondieron que no saben que muchos trabajadores fueron beneficiados con las vacaciones adelantadas en tiempo de COVID-19, que resulta muy perjudicial ya que incumple el objeto de goce de vacaciones en tiempo normales.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO CON LOS REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS DE LAS BASES TEÓRICAS

Luego de finalizado la investigación obteniendo los resultados se pudo analizar la relación de la suspensión perfecta de labores y el empleo formal durante la emergencia sanitaria en industrias del distrito de Callería, tal como se puede apreciar de las tablas y figuras 1, 3.

Verona (2020), señala que la suspensión perfecta de acuerdo al artículo 12 de la misma norma indica las causas de suspensión del contrato de trabajo, tanto para la suspensión imperfecta del contrato de trabajo, como causales de suspensión perfecta, en ese contexto muestra el literal i) en el que se refiere al caso fortuito o la fuerza mayor, en relación a este supuesto específico, el artículo 15 del mismo texto faculta al empleador. Sin necesidad de agudización previa, a aplicar la suspensión temporal perfecta de labores hasta por un máximo de noventa días, con comunicación inmediata a la autoridad administrativa de trabajo, a fin de que esta en un plazo máximo de seis días realice actividad inspectiva y verifique la existencia y procedencia de la causa invocada, pudiendo ordenar la inmediata reanudación de labores y el pago de remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido.

En relación a la investigación se analizó el tratamiento de acuerdo a la suspensión perfecta de labores a los trabajadores del grupo de riesgo por edad con respecto a las licencias con goce de haber durante la emergencia sanitaria en industrias del distrito de Callería.

Por ello se pudo evaluar la libre disposición de la compensación por tiempo de servicios de los trabajadores que tienen licencias sin goce de remuneración durante la emergencia sanitaria en industrias del distrito de Callería, de alguna manera a servido como un colchón mientras dure el aislamiento sanitario, también se pudo establecer del análisis el vínculo laboral la suspensión perfecta de labores en aquellos trabajadores que gozan de vacaciones adelantadas durante la emergencia sanitaria en industrias del distrito de Callería.

5.2. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL EN BASE A LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

De la contratación de la hipótesis general en base a la prueba de hipótesis se pudo comprobar que existe grado de relación entre la suspensión perfecta de labores y el empleo formal durante la emergencia sanitaria en industrias del distrito de Callería.

CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados conseguidos se concluye que el tratamiento de acuerdo a la suspensión perfecta de labores a los trabajadores del grupo de riesgo por edad tiene un grado de relación con respecto a las licencias con goce de haber durante la emergencia sanitaria en industrias del distrito de Callería, el 55,93% está muy de acuerdo que el tratamiento de acuerdo a la suspensión perfecta de labores a los trabajadores del grupo de riesgo por edad tiene un grado de relación con respecto a las licencias con goce de haber solo el 1,69% se encuentra nada de acuerdo.

De acuerdo a los resultados conseguidos se concluye que la libre disposición de la compensación por tiempo de servicios coadyuva significativamente en aquellos trabajadores que tienen licencias sin goce de remuneración durante la emergencia sanitaria en industrias del distrito de Callería, el 74,58% está muy de acuerdo con la libre disposición de la compensación por tiempo de servicios coadyuva significativamente en aquellos trabajadores que tienen licencias sin goce de remuneración, frente a un 5,08% que esta nada de acuerdo.

De acuerdo a los resultados conseguidos se concluye que el vínculo laboral de acuerdo a la suspensión perfecta de labores se relaciona significativamente en aquellos trabajadores que gozan de vacaciones adelantadas durante la emergencia sanitaria en industrias del distrito de Callería, el 77,97% está muy de acuerdo que el vínculo laboral de acuerdo a la suspensión perfecta de labores se relaciona significativamente en aquellos trabajadores que gozan de vacaciones adelantadas, frente a un 1,69% que están nada de acuerdo.

SUGERENCIAS

El tratamiento de acuerdo a la suspensión perfecta de labores debe estar enmarcada de acuerdo a las normativas a fin de cumplir con las exigencias establecidas para los trabajadores del grupo de riesgo por edad que fueron otorgadas mediante las licencias con goce de haber durante la emergencia sanitaria en industrias del distrito de Callería.

La libre disposición de la compensación por tiempo de servicios debe tenerse en cuenta que esta tiene como espíritu la de garantizar mientras que el trabajador deje de trabajar y mientras obtenga otro puesto de trabajo pueda servir para su subsistencia, y no necesariamente como en caso fortuito de la pandemia que se ha normado para aquellos trabajadores que tienen licencias sin goce de remuneración durante la emergencia sanitaria puedan hacer uso de libre disposición en industrias del distrito de Callería.

Se debe tener en cuenta que el vínculo laboral de acuerdo a la suspensión perfecta de labores continua vigente de manera excepcional ante la situación de emergencia en el que algunas industrias están obligadas a mantener cerrada sus empresas, y por ende se mantiene dicho vínculo con sus trabajadores mientras gozan de vacaciones adelantadas, de cambiar tal situación la empresa asumirá los beneficios sociales de los trabajadores y las penalidades del caso por despido arbitrario durante la emergencia sanitaria en industrias del distrito de Callería.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Altamirano, Á., Azuara, O., Gonzáles, S. (2020). *¿Cómo impactará la COVID-19 al empleo?* Buenos Aires: BID.
- Alterini, A. A. (1998). *Derecho y obligaciones civiles y comerciales*. Buenos Aires, Argentina: Edit. Abeledo-Perrot.
- AS Perú. (2020). *¿Qué es la suspensión perfecta de labores en el Perú?* Lima, Perú: Ediciones AS Perú.
- Aselmo. (junio de 2018). *La licencia sin goce de haber, el trabajador y la empresa*. Obtenido de Destino Negocio: <https://destinonegocio.com/pe/emprendimiento-pe/la-licencia-sin-goce-de-haber-el-trabajador-y-la-empresa/#:~:text=La%20licencia%20sin%20goce%20de%20haber%20es%20un%20permiso%20que,derechos%20laborales%20y%20las%20utilidades>.
- Azúe Reyes, S. T. (2000). *Teoría General de las Obligaciones*. México: Editorial Porrúa.
- Calonge Rojas, R. D. (abril de 2020). La liberación de la CTS en tiempo de Coronavirus: ¿El Decreto de Urgencia 033-2020, en su primera etapa, desnaturaliza la CTS? *Revista Actualidad Laboral*, 13.
- Carita Yanqui, O. P. (2017). *Determinantes del acceso al empleo formal en Puno - 2014*. Tesis, Universidad Nacional del Altiplano, Facultad de Ingeniería Económica, Puno, Perú.
- Carrasco Chugnas, J. A. (2020). La suspensión del contrato y la tutela del trabajador frente al Coronavirus: Cuando la suspensión no implica la inactividad laboral. *Revista Soluciones Laborales*, 23.

- Carrasco Díaz, S. (2007). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Chiavenato, I. (1999). *Iniciación a la Organización y Técnica Comercial*. McGraw-Hill.
- Congreso Constituyente Democrático. (1993). *Constitución Política del Perú*. Lima, Perú.
- Dictamen de la Comisión de Trabajo. (2006). *Ley General del Trabajo*. Lima, Perú: Congreso de la República.
- Diez Picazo, L. (2018). *Sistema de Derecho Civil*. Madrid, España: Editorial Tecnos.
- García del Junco, J., Casanueva Rocha, C. (2000). *Prácticas de la Gestión Empresarial*. España: McGraw-Hills Interamericana de España.
- Gestión. (2020). Suspensión perfecta de labores: Las diez reglas para aplicar en la licencia sin goce de haber. *Revista Gestión*, 20.
- Goldstein, J. (1999). *Emergence as a Construct: History and issues*. New York: Emergence.
- Hernández Sampieri, R., Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGRAW_Hill.
- Lacruz Bardejo, J. L. (2010). *Elementos del Derecho Civil*. Madrid, España: Edit. Dykinson.
- Lora Álvarez, G. (2016). La suspensión de labores por caso fortuito y fuerza mayor: análisis legal y casuístico. *Revista IUS ET Veritas*, pág. 52.
- Neffa, J. C. (1999). *Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate*. Argentina: Orientación y Sociedad.
- Paredes Valdiviezo, P. F. (2019). *Suspensión perfecta en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas y la vulneración a los derechos del*

trabajador. Tesis, Universidad Privada Antenor Orrego, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Trujillo, Perú.

Polack Chalco, A. (2018). *Análisis de la probabilidad de formalización de los trabajadores que se ubican en el sector informal de la economía del Perú en el periodo 2007-2015*. Tesis, Universidad San Ignacio de Loyola, Facultad de Ciencias Empresariales, Lima, Perú.

Quispe Chávez, G. (2020). *La Ley*. Lima: <https://laley.pe/art/9553/la-suspension-perfecta-de-labores-en-tiempos-de-pandemia-no-dejemos-que-muera-el-caballo-a-proposito-del-decreto-de-urgencia-n-038-2020>.

Quispe Quispe, C. C. (2019). *Manifestación de la penalidad salarial por maternidad en empleos formales e informales en el Perú 2014-2018*. Tesis, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Facultad de Economía, Lima, Perú.

Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la Lengua Española*. Madrid, España: Editorial Espasa.

Renzo Quijano. (2020). *La suspensión perfecta de labores en los tiempos de COVID-19*. Lima: Geose.

Romero, R. (1997). *Marketing*. Editorial Palmir.

Serkovic, G. G. (18 de mayo de 2020). De la licencia con goce de remuneraciones a la suspensión perfecta. *La Ley: El ángulo legal de la noticia*, 16.

Spector, H. (2015). *Los fundamentos filosóficos*. Mexico: Instituto de Investigaciones Jurídicas.

Toyama Mivagusuku, J. (2015). El derecho individual del trabajo en el Perú. *Revista Gaceta Jurídica*, 460.

Vargas Castillo, M. J. (mayo de 2020). Sistema integral de información para contadores, administradores y gerentes. *Revista Contadores y Empresas*, pag. 373.

Verona Baluarte, J. (08 de abril de 2020). La suspensión perfecta de labores. *Grupo Verona*, 23.

Zannoni, E. A. (1996). *Elementos de la obligación*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Astrea.

Zavala Costa, J. (2009). *El principio de continuidad en los procedimientos de cese o despido colectivo*. Lima, Perú: Edit. Grijley.

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES Y EL EMPLEO FORMAL DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA EN INDUSTRIAS DEL DISTRITO DE CALLERÍA, 2020”

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cómo se relaciona la suspensión perfecta de labores y el empleo formal durante la emergencia sanitaria en industrias del distrito de Callería?	Analizar la relación de la suspensión perfecta de labores y el empleo formal durante la emergencia sanitaria en industrias del distrito de Callería.	La suspensión perfecta de labores tiene una relación significativa en el empleo formal durante la emergencia sanitaria en industrias del distrito de Callería.	VARIABLE INDEPENDIENTE: SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES		Tipo de Investigación Ruta cuantitativa Nivel de Investigación Descriptivo-correlacional Método de Investigación Analítico
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	INDICADORES:		Diseño de la Investigación No experimental Población 64 representantes legales de industrias del Distrito de Callería Muestra 59 representantes legales de industrias del Distrito de Callería Técnica Encuesta Instrumento Cuestionario
¿Cuál es el tratamiento de acuerdo a la suspensión perfecta de labores a los trabajadores del grupo de riesgo por edad con respecto a las licencias con goce de haber durante la emergencia sanitaria en industrias del distrito de Callería?	Analizar el tratamiento de acuerdo a la suspensión perfecta de labores a los trabajadores del grupo de riesgo por edad con respecto a las licencias con goce de haber durante la emergencia sanitaria en industrias del distrito de Callería.	El tratamiento de acuerdo a la suspensión perfecta de labores a los trabajadores del grupo de riesgo por edad tiene relación significativa con respecto a las licencias con goce de haber durante la emergencia sanitaria en industrias del distrito de Callería.	Trabajadores grupo de riesgo por edad Libre disposición de CTS Vínculo laboral	Legislación Laboral Decretos de Urgencias D.U. N. 038-2020	
¿Cómo la libre disposición de la compensación por tiempo de servicios coadyuva en aquellos trabajadores que tienen licencias sin goce de remuneración durante la emergencia sanitaria en industrias del distrito de Callería?	Evaluar en qué medida la libre disposición de la compensación por tiempo de servicios coadyuva en aquellos trabajadores que tienen licencias sin goce de remuneración durante la emergencia sanitaria en industrias del distrito de Callería.	La evaluación de la libre disposición de la compensación por tiempo de servicios coadyuva significativamente en aquellos trabajadores que tienen licencias sin goce de remuneración durante la emergencia sanitaria en industrias del distrito de Callería.	VARIABLE DEPENDIENTE: EMPLEO FORMAL	Demanda laboral Remuneraciones	
¿Cómo garantiza el vínculo laboral la suspensión perfecta de labores en aquellos trabajadores que gozan de vacaciones adelantadas durante la emergencia sanitaria en industrias del distrito de Callería?	Analizar en qué medida garantiza el vínculo laboral la suspensión perfecta de labores en aquellos trabajadores que gozan de vacaciones adelantadas durante la emergencia sanitaria en industrias del distrito de Callería.	El vínculo laboral de acuerdo a la suspensión perfecta de labores se relaciona significativamente en aquellos trabajadores que gozan de vacaciones adelantadas durante la emergencia sanitaria en industrias del distrito de Callería.	INDICADORES: Licencia con goce de haber Licencia sin goce de haber Vacaciones adelantadas	Derechos laborales	

ANEXO 2

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES DE ESTUDIO

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES	Quispe (2020), En estos momentos el caballo que tira el carro de la economía nacional no la pasa bien, los empresarios la están pasando mal, especialmente los emprendedores de la micro y pequeña empresa, que en muchos casos, ya no cuentan con el respaldo financiero necesario para seguir cumpliendo con las obligaciones laborales que acarrea la formalidad y que el sistema las exige.	Legislación Laboral	- Trabajadores grupo de riesgo por edad.	Cuestionario
		Decretos de Urgencias D.U. N. 038-2020	- Libre disposición de CTS.	Encuesta
			- Vínculo laboral	Análisis documental
EMPLEO FORMAL	Altamirano, Azuara y Gonzáles (2020) actual emergencia sanitaria está poniendo a prueba el funcionamiento de la seguridad social (acceso y calidad), particularmente de los sistemas de salud de América Latina y el Caribe. Es muy probable que, una vez concluida la emergencia, se deban rediseñar los esquemas de acceso y financiamiento de los sistemas de seguridad social que hoy en día están ligados a los mercados laborales. Asimismo, la región tendrá que hacer frente a los efectos de la recesión económica ocasionada por la propagación del virus, particularmente en un aspecto crítico como el empleo.	Demanda Laboral	- Licencia con goce de haber.	Cuestionario
		Remuneraciones	- Licencia sin goce de haber.	Encuesta
		Derechos laborales	- Vacaciones adelantadas.	Análisis documental

ANEXO 3

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

ENCUESTA

Instrumento, tesis titulada “LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES Y EL EMPLEO FORMAL DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA EN INDUSTRIAS DEL DISTRITO DE CALLERÍA, 2020”; marcar las alternativas que considere correctas con una (X):

Ítems	1	2	3	4	5
	Muy de acuerdo	De acuerdo	Poco De acuerdo	Nada acuerdo	No sabe

ÍTEMS	1 MA	2 DA	3 PA	4 NA	5 NS
I. DIMENSIÓN: TRABAJADORES GRUPO DE RIESGO POR EDAD					
1. La emergencia sanitaria ha detenido las labores empresariales en el que se encuentran afectados los trabajadores considerados del grupo de riesgo por edad.					
2. Los trabajadores de empresas privadas y públicas como consecuencia del COVID-19 quedaron con aislamiento social obligatorio por considerarse grupos vulnerables por padecer enfermedades.					
3. Los trabajadores de grupos vulnerables por edad no pueden salir de sus hogares a efectuar sus labores en las empresas por la que realizan labores remotas como consecuencia del COVID-19.					
4. La situación laboral de los grupos considerados vulnerables por la edad se ha complicado al entrar en un escenario incierto como consecuencia del COVID-19 en el distrito de Callería.					
II. DIMENSIÓN: LIBRE DISPOSICIÓN DE CTS					
5. La suspensión perfecta de labores conlleva a que el Gobierno mediante decretos de urgencia autorice la libre disponibilidad de sus fondos de intangible.					

6. La compensación por Tiempo de Servicios tiene por finalidad de que el trabajador pueda acceder al haber dejado de laborar en una entidad, sin embargo, el Gobierno autorizó al paralizarse las actividades empresariales que los trabajadores retiren sus fondos.					
7. La suspensión perfecta de labores ha dejado a muchos trabajadores sin la remuneración por la paralización obligatoria de las actividades empresariales en el distrito de Callería.					
8. Trabajadores utilizaron su compensación por tiempo de servicio por efecto de la suspensión perfecta de labores como consecuencia del COVID-19.					
III. DIMENSIÓN: VÍNCULO LABORAL					
9. La suspensión perfecta de labores ha ocasionado que muchos trabajadores rompan el vínculo laboral por la paralización decretada por el Gobierno como consecuencia de la pandemia.					
10. La suspensión perfecta de labores ha contribuido de que muchos trabajadores se desvinculen de las empresas que efecto a las industrias en el distrito de Callería.					
11. Las industrias en Callería se acogieron a la suspensión perfecta de labores y como consecuencia los trabajadores quedaron sin trabajo por efecto del COVID-19.					
12. La suspensión perfecta de labores no implica la pérdida del vínculo laboral del trabajador sin embargo las industrias al dejar de operar no pudieron incorporar a los trabajadores.					
IV. DIMENSIÓN: LICENCIA CON GOCE DE HABER					
13. La suspensión perfecta de labores implicaba que los trabajadores no pierdan el vínculo por tanto la industria acogida debía optar por dar licencia con goce de haberes al trabajador en el distrito de Callería.					
14. Las industrias en Callería no cumplieron con otorgar la licencia con goce de remuneraciones al acogerse a la suspensión perfecta de labores como consecuencia del COVID-19.					
15. La licencia con goce de remuneraciones era una alternativa a fin de que el trabajador pueda garantizar la convivencia en su hogar por efecto del COVID-19.					
16. Las industrias al no otorgar alternativas como la licencia con goce de haberes fueron descalificados de la suspensión perfecta de labores en el distrito de Callería.					
V. DIMENSIÓN: LICENCIA SIN GOCE DE HABER					
17. Las industrias en Callería optaron por otorgar licencia sin goce de haberes a sus trabajadores a fin de evitar la salida de efectivo con lo que muchos trabajadores fueron perjudicados como consecuencia del COVID-19.					
18. La licencia sin goce de haberes fue una gran ayuda a las industrias quienes con esta modalidad pudieron acogerse a la suspensión perfecta de labores en Callería.					
19. La suspensión perfecta implica la negociación de la					

industria con sus trabajadores en poder otorgar una salida y en ese efecto estaba las licencias laborales.					
20. En qué medida la licencia sin goce de haberes otorgados a sus trabajadores por las industrias ha contribuido a conseguir la suspensión perfecta de labores.					
VI. DIMENSIÓN: VACACIONES ADELANTADAS					
21. Las industrias en Callería optaron de acuerdo a las negociaciones otorgar vacaciones adelantadas a sus trabajadores con la finalidad de acogerse a la suspensión perfecta de labores.					
22. El COVID-19 ha paralizado la gran parte de las actividades empresariales y en ese contexto la suspensión perfecta de labores contribuyo a que las empresas no tengan sobrecostos.					
23. Las vacaciones adelantadas otorgada a los trabajadores por las industrias fue una salida acertada a fin de que las industrias puedan mantener sus activos durante el tiempo de la pandemia.					
24. Muchos trabajadores fueron beneficiados con las vacaciones adelantadas en tiempo de COVID-19, que resulta muy perjudicial ya que incumple el objeto de goce de vacaciones en tiempo normales.					

Gracias por su colaboración.