

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO
CONCURSO DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN PARA TESIS
A NIVEL DE PREGRADO 2020**



El Principio Protector y los Contratos Laborales Temporales Frente al Covid-19, en el Distrito Judicial - Tarapoto 2020

Tesis para optar el Título Profesional de Abogado

AUTOR:

Rosa Elisa Ramírez Culquicondor

ASESOR:

Abg. Mg. José Roberto Sladen Valdivieso

Tarapoto - Perú

2021



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución- NoComercial-Compartirigual 2.5 Perú](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe/).
Vea una copia de esta licencia en <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe/>

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO
CONCURSO DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN PARA TESIS
A NIVEL DE PREGRADO 2020



El Principio Protector y los Contratos Laborales Temporales Frente al Covid-19, en el Distrito Judicial - Tarapoto 2020

Tesis para optar el Título Profesional de Abogado

AUTOR:

Rosa Elisia Ramírez Culquicondor

ASESOR:

Abg. Mg. José Roberto Sladen Valdivieso

Tarapoto - Perú

2021

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO
CONCURSO DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN PARA TESIS
A NIVEL DE PREGRADO 2020



El Principio Protector y los Contratos Laborales Temporales Frente al Covid-19, en el Distrito Judicial – Tarapoto 2020

Tesis para optar el Título Profesional de Abogado

AUTOR:

Rosa Elisia Ramírez Culquicondor

ASESOR:

Abg. Mg. José Roberto Siaden Valdivieso

Tarapoto – Perú

2021

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO
CONCURSO DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN PARA TESIS
A NIVEL DE PREGRADO 2020



El Principio Protector y los Contratos Laborales Temporales Frente al Covid-19, en el Distrito Judicial – Tarapoto 2020

AUTOR:

Rosa Elisia Ramírez Culquicondor

Sustentada y aprobada el día 28 de diciembre de 2021, ante el honorable jurado:

.....
Abg. Dr. Víctor Daniel Coral Pérez
Presidente

.....
Abg. Mg. Jorge Luis Miranda Bautista
Secretario

.....
Abg. Mg. Herson Antonio Otoya Yglesias
Vocal

.....
Abg. Mg. José Roberto Siaden Valdivieso
Asesor

Declaratoria de autenticidad

Rosa Elisia Ramírez Culquicondor, con DNI N° 76966449, bachiller de la Escuela profesional de Derecho, Facultad de Derecho y ciencias Políticas de la Universidad Nacional de San Martín, autor de la tesis titulada: **El Principio Protector y los Contratos Laborales Temporales Frente al Covid-19, en el Distrito Judicial – Tarapoto 2020**

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis presentada es de mi autoría
2. La redacción fue realizada respetando las citas y referencias de las fuentes bibliográficas consultadas.
3. Toda la información que contiene la tesis no ha sido auto plagiada;
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido alterados ni copiados, por tanto, la información de esta investigación debe considerarse como aporte a la realidad investigada.

Por lo antes mencionado, asumo bajo responsabilidad las consecuencias que deriven de mí accionar, sometiéndome a las leyes de nuestro país y normas vigentes de la Universidad Nacional de San Martín

Tarapoto, 28 de diciembre del 2021



A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'R. Culquicondor', positioned above a dotted line.

.....
Bach. Rosa Elisia Ramírez Culquicondor
DNI N° 76966449

Formato de autorización NO EXCLUSIVA para la publicación de trabajos de investigación, conducentes a optar grados académicos y títulos profesionales en el Repositorio Digital de Tesis

1. Datos del autor:

Apellidos y nombres:	Ramírez Culpquicondor, Rosa Elisia		
Código de alumno :	129137	Teléfono:	982874456
Correo electrónico :	reramirez@alumno.unsm.edu.pe	DNI:	76966443

(En caso haya más autores, llenar un formulario por autor)

2. Datos Académicos

Facultad de:	Derecho y Ciencias Políticas
Escuela Profesional de:	Derecho

3. Tipo de trabajo de investigación

Tesis	<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajo de investigación	<input type="checkbox"/>
Trabajo de suficiencia profesional	<input type="checkbox"/>		

4. Datos del Trabajo de investigación

Título :	El principio Protector y los contratos laborales Temporales Frente al Covid-19, en el distrito Judicial - Tarapoto 2020
Año de publicación:	2021

5. Tipo de Acceso al documento

Acceso público *	<input checked="" type="checkbox"/>	Embargo	<input type="checkbox"/>
Acceso restringido **	<input type="checkbox"/>		

Si el autor elige el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto, una licencia **No Exclusiva**, para publicar, conservar y sin modificar su contenido, pueda convertirla a cualquier formato de fichero, medio o soporte, siempre con fines de seguridad, preservación y difusión en el Repositorio de Tesis Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.

En caso que el autor elija la segunda opción, es necesario y obligatorio que indique el sustento correspondiente:

6. Originalidad del archivo digital.

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, como parte del proceso conducente a obtener el título profesional o grado académico, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado.

7. Otorgamiento de una licencia *CREATIVE COMMONS*

Para investigaciones que son de acceso abierto se les otorgó una licencia *Creative Commons*, con la finalidad de que cualquier usuario pueda acceder a la obra, bajo los términos que dicha licencia implica

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe/>

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Digital de Tesis, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.

Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales - RENATI “Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA”.


.....


Firma del Autor

8. Para ser llenado en el Repositorio Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto de la UNSM - T.

Fecha de recepción del documento.

11 / 03 / 2022


UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN
Repositorio Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto - UNSM.

Ing. Grecia Vanessa Fachin Ruíz
Responsable

***Acceso abierto:** uso lícito que confiere un titular de derechos de propiedad intelectual a cualquier persona, para que pueda acceder de manera inmediata y gratuita a una obra, datos procesados o estadísticas de monitoreo, sin necesidad de registro, suscripción, ni pago, estando autorizada a leerla, descargarla, reproducirla, distribuirla, imprimirla, buscarla y enlazar textos completos (Reglamento de la Ley No 30035).

** **Acceso restringido:** el documento no se visualizará en el Repositorio.

Dedicatoria

A mi familia, por brindarme la asistencia necesaria para seguir adelante, por manifestarme ese cariño incondicional y apoyo consistente.

Rosa Elisia Ramírez Culquicondor

Agradecimiento

Quiero agradecer a mis profesores de la Universidad Nacional de San Martín, a mis amigos, y compañeros de universidad, gracias por sus contantes motivaciones.

Rosa Elisia Ramírez Culquicondor

Índice de general

Dedicatoria.....	vi
Agradecimiento.....	vii
Índice de general.....	viii
Índice de tablas	xi
Índice de Figuras.....	xii
Resumen	xiii
Abstract.....	xiv
Introducción.....	1
CAPÍTULO I.....	3
REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA.....	3
1.1. Antecedentes de la Investigación.....	3
1.1.1. A nivel internacional.....	3
1.1.2. A nivel nacional	4
1.1.3. A nivel local	5
1.2. Bases Teóricas.....	6
1.2.1. Funciones de la norma.....	6
1.2.2. Principio de la norma más favorable al trabajador	8
1.2.3. Situación de Vulnerabilidad	9
1.2.4. Los Contratos Laborales Temporales	10
1.3. Definición de Términos Básicos.....	16
CAPÍTULO II.....	18
MATERIAL Y MÉTODOS	18
2.1. Tipo y nivel de investigación.....	18
2.2. Diseño de investigación.....	18
2.3. Población y muestra	19

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.	21
2.6. Materiales y métodos.	21
2.7. Hipótesis.....	21
2.8. Operacionalización de Variables.....	22
2.9. Matriz de Operacionalización	25
CAPÍTULO III.....	26
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	26
3.1. Resultados Descriptivos.....	26
3.1.1. Objetivo Específico 1	26
3.1.2. Objetivo Específico 2	27
3.1.3. Objetivo Específico 3	28
3.1.4. Objetivo General.....	29
3.2. Discusión de Resultados	30
CONCLUSIONES	34
RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	37
ANEXOS	41
Anexo 1 – Matriz de consistencia.....	42
Anexo 2 – Instrumento de recolección de datos	44
Anexo 3 – Juicio de experto 1	48
Anexo 4 – Juicio de Experto 2.....	49
Anexo 5 – Juicio de Experto 3.....	50
Anexo 6 – Instrumento de recolección de datos	51
Anexo 7 – Juicio de Experto 1.....	54
Anexo 8 – Juicio de Experto 2.....	55
Anexo 9 – Juicio de Experto 3.....	56

Anexo 10 – Matriz de Datos para variable Principio Protector.....	57
Anexo 11 – Matriz de Datos para variable Contratos Laborales Temporales.....	58
Anexo 12 – Autorización.....	59

Índice de tablas

Tabla 1 Validez de Juicio de Expertos.....	19
Tabla 2 Análisis de Confiabilidad de variable Principio Protector	20
Tabla 3 Estadísticas de fiabilidad de Cuestionario “Principio Protector”	20
Tabla 4 Análisis de Confiabilidad de Variable Contratos Laborales.....	21
Tabla 5 Estadística de fiabilidad del Cuestionario “Contratos Laborales Temporales”	21
Tabla 6 Operacionalizacion de las Variables.....	22
Tabla 7 Matriz de operacionalización.....	25
Tabla 8 Nivel de Aplicación del Principio Protector	26
Tabla 9 Nivel de aplicación de Contratos Laborales Temporales	27
Tabla 10 Nivel de aplicación de las dimensiones del principio protector en los contratos laborales	28
Tabla 11 Prueba de Normalidad	29
Tabla 12 Correlación Spearman de Variables	29

Índice de Figuras

Figura 1 Nivel de Aplicación del Principio Protector	26
Figura 2 Nivel de Aplicación de contratos Laborales Temporales	27

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el Principio Protector y los Contratos Laborales Temporales Frente al Covid-19, en el Distrito Judicial -Tarapoto 2020. Fue de tipo básico, no experimental, con diseño Correlacional. La población estuvo conformada por 85 servidores judiciales y muestra estuvo conformada por 30 servidores judiciales. Se empleó como técnica encuesta y el instrumento del cuestionario. Los resultados muestran que la relación entre el Principio Protector y los Contratos Laborales Temporales Frente al Covid-19, en el Distrito Judicial -Tarapoto 2020, es una relación del tipo negativa muy baja con un valor de -0.092 y no resulta ser significativa pues la significación bilateral fue de 0.630 que es mayor al valor referencial de 0.05 . En tal sentido, no se evidenció que el principio protector dentro de la situación coyuntural San Martínense relacionada con la pandemia del Covid-19, se haya encontrado garantizado o sirva de garantía para los contratos laborales temporales.

Palabras Clave: Principio Protector, contratos laborales temporales y Covid – 19.



Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between the Protective Principle and the Temporary Labor Contracts in front of Covid-19, in the Judicial District -Tarapoto 2020. It was a basic, non-experimental, correlational design. The population consisted of 85 judicial employees and the sample consisted of 30 judicial employees. The survey technique and the questionnaire instrument were used. The results show that the relationship between the Protective Principle and the Temporary Labor Contracts in front of Covid-19, in the Judicial District -Tarapoto 2020, is a very low negative relationship with a value of -0.092 and it is not significant because the bilateral significance was 0.630, which is higher than the reference value of 0.05. In this sense, it was not evident that the protective principle within the San Martín situation related to the Covid-19 pandemic has been guaranteed or serves as a guarantee for temporary labor contracts.

Keywords: Protective Principle, temporary employment contracts, Covid - 19.

Introducción

El Coronavirus o también denominado Covid-19, es una enfermedad que ha sido advertida como alarma sanitaria por la Organización Mundial de la Salud (2020), producto de su alto nivel de contagio en diversos países a nivel mundial desde su primer brote en Wuhan – China, siendo que, desde el 11 de marzo del 2020, fue declarado como pandemia.

En la misma fecha, se expide el Decreto Supremo Nro. 008-2020-SA, que dispone la declaratoria del estado de emergencia a nivel nacional por noventa días calendarios, dictándose medidas de previsión y organización frente al COVID-19. En este sentido, frente al estado de emergencia declarado por el Estado Peruano, se dispuso el otorgamiento de licencias sujetas a compensación posterior de conformidad con lo establecido en el Derecho de Urgencia Nro. 026-2020, de fecha 16 de marzo de 2020. Estando los servidores del estado percibiendo sus salarios de forma habitual, aunque no se encontrasen realizando labores efectivas, toda vez que como lo indica la citada normatividad, se encontraban sujetos a compensación posterior.

Sin embargo, existen muchos trabajadores estatales que estuvieron con vínculo contractual modal; es decir, contratados en la modalidad temporal o a plazo determinado, que igualmente se han vistos impedidos de laborar de forma habitual y que tampoco pudieron haber realizado labores efectivas debido a la terminación de su contrato durante el periodo de estado de emergencia. Por otro lado, el artículo 1156° del Código Civil, versa sobre la no realización de actividades laborales sin imputabilidad a las partes, disponiéndose que, para tal caso, el ex trabajador estatal deberá devolver al empleador todo lo que por razón de su obligación hubiera percibido, debido al trabajo no realizado.

Sin embargo, exigir la devolución de todo lo percibido, deja vulnerable a los ex servidores estatales, pues por el vínculo laboral que ostentaban no fueron beneficiados con ningún bono establecido por el Gobierno, y tampoco pudieron realizar otras actividades económicas para satisfacer sus necesidades básicas de subsistencia frente al estado de emergencia decretado por el gobierno peruano.

Asimismo, la exigencia en dicha devolución permitiría inferir que el vínculo laboral del ex trabajador estatal, hubiera terminado desde la declaratoria del estado de emergencia, advirtiéndose una clara vulneración al principio protector como rol funcional del estado,

cuya finalidad es superar el desequilibrio que nace de la desigualdad económica y social entre el empleador y el trabajador estatal.

Entonces, de acuerdo a lo señalado, cabe ahora preguntarnos si desde una perspectiva de los jueces y servidores judiciales de la Corte Superior de Justicia de San Martín Sede Maynas – Tarapoto como especialistas en derecho, se pueda responder a esta problemática social actual con un enfoque panorámico jurídico. De manera que con este planteamiento y con su desarrollo metodológico, conozcamos el ámbito de interacción entre estas variables y comprendamos la naturaleza de este conflicto.

En este sentido, hemos planteado el siguiente problema de estudio, ¿Cuál es la relación del Principio Protector y los Contratos Laborales Temporales Frente al Covid-19, en el Distrito Judicial -Tarapoto 2020?, seguidos de sus objetivos específicos, ¿Cuál es el nivel de aplicación del principio protector en el distrito judicial – Tarapoto 2020?, ¿Cuál es el nivel aplicación de los contratos laborales temporales frente al covid-19 en el distrito judicial – Tarapoto 2020?, y ¿Cuáles de las dimensiones del principio protector tienen menor relación con los contratos laborales temporales frente al covid-19 en el distrito judicial – Tarapoto, 2020?. Para su estudio de análisis se planteó como objetivo principal: Determinar la relación entre el Principio Protector y los Contratos Laborales Temporales Frente al Covid-19, en el Distrito Judicial -Tarapoto 2020. El mismo que se logró con el análisis de los objetivos específicos siguientes: Medir el nivel de aplicación del principio protector en el distrito judicial – Tarapoto 2020, Medir el nivel de aplicación los contratos laborales temporales frente al covid-19 en el distrito judicial – Tarapoto 2020, e Identificar la dimensión del principio protector que menos se relaciona con los contratos laborales temporales frente al covid-19 en el distrito judicial – Tarapoto, 2020.

Finalmente, la hipótesis demostró que El Principio Protector no se relaciona significativamente con los Contratos Laborales Temporales Frente al Covid-19, en el Distrito Judicial -Tarapoto 2020. A manera de conclusión, esta investigación se encuentra estructurada en tres capítulos conteniendo el Capítulo I la información relacionada a la revisión bibliográfica, en donde se consignan los antecedentes internacionales, nacionales y locales. Asimismo, se ha consignado un marco histórico, teórico, jurídico y conceptual. El Capítulo II contiene el apartado de los materiales y métodos. En el Capítulo III se consignan los resultados y las discusiones. Finalmente se esbozan las conclusiones y recomendaciones; así como las referencias bibliográficas y los anexos.

CAPÍTULO I

REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

1.1. Antecedentes de la Investigación.

1.1.1. A nivel internacional.

Arévalo, J. (2019) en su estudio. “Los principios del proceso laboral” (Artículo Científico), de enfoque cualitativo, con diseño descriptivo dogmático, aplicado a 15 referencias bibliográficas. Se obtuvieron como conclusiones que los principios que mayor incidencia tienen dentro del proceso laboral se clasifican de acuerdo a su naturaleza procesal y fundamental. En el primer estadio se encuentran los principios que rigen el proceso laboral, tales como la inmediación, publicidad, concentración, entre otros, y dentro de los principios de naturaleza fundamental para el derecho laboral se encuentra el principio *pro actione*, razonabilidad, tutela jurisdiccional y el principio protector, el cual se erige como aquel principio que tiene su origen debido a la desigualdad de poderes y económicos habientes entre el empleador y el trabajador, con claras desventajas e inclusive clases sociales distintas. Se vincula con la presente investigación debido a su fundamentación teórico práctico desde la perspectiva procesal del derecho laboral que sirvió como base para el estudio realizado.

Meza, L. (2017), en su estudio “Favorabilidad en el derecho procesal del trabajo: aplicación estricta o ilimitada” (artículo científico), de enfoque cuantitativo de tipo básico, se utilizó la técnica de análisis documental y como instrumento la guía de análisis documental aplicado a referencias bibliográficas a efectos de determinar posturas con respecto a la aplicación de la favorabilidad hacia el trabajador en los procesos laborales. Se obtuvo como conclusiones que exista una autonomía de pensamiento con respecto a la valoración de las pruebas en el proceso laboral y el nivel de protección al trabajador, señalándose que, si bien la favorabilidad al trabajador es esencial en el derecho laboral, precisa que no debe dejarse de lado el estatus de igualdad de las partes ante el tribunal. Se vincula con la presente investigación debido a la dialéctica de argumentos con respecto a la protección al trabajador y la primacía de la igualdad en el derecho de trabajo.

Arellano, P., y Benfeld, J. (2017) en su investigación titulada “Reflexiones sobre el principio de protección al trabajador y su influencia en el ámbito sustantivo y procesal del derecho laboral: Otra mirada al caso Kronos” (Artículo Científico), de enfoque cualitativo con diseño de estudio de caso, en donde se utilizó como técnica la entrevista y como instrumento la entrevista a profundidad a 5 jueces, arribó a las siguientes conclusiones. El principio protector aplicado al derecho de trabajo tiene sus orígenes en la revolución francesa donde se implementaron nuevas medidas tendientes a asegurar a la clase obrera de la opresión de sus empleadores. Se vincula con la presente investigación debido a que propone una perspectiva del principio protector como pilar fundamental del derecho laboral.

1.1.2. A nivel nacional

Gutiérrez (2018), en su estudio “Desnaturalización del contrato administrativo de servicios en el sector público” (Tesis de Pregrado), del tipo cualitativo – cuantitativo, con diseño descriptivo - explicativo, utilizándose como técnica el análisis de documentos y como instrumento la guía de análisis documental, aplicado a una muestra de 40 Contratos Administrativos de Servicios de la Corte Superior de Justicia de Lima, teniéndose como objetivo principal, determinar si el contrato administrativo de servicios protege al trabajador del despido arbitrario. Se arribó como conclusión que, el contrato administrativo de servicios no es el más adecuado para los servidores públicos, dado que no ofrece todos los beneficios que corresponde al servidor contratado, determinándose que dicho tipo de contrato no protege al trabajador del despido arbitrario.

Méndez & Díaz (2018), en su estudio “Desnaturalización del contrato de trabajo a través de contratos de locación de servicios en la Municipalidad distrital de la Esperanza - 2018” (Tesis de Pregrado), de tipo cuantitativo, con diseño descriptivo simple, utilizándose como técnica la observación, la recopilación documentación y la entrevista, y como instrumentos la guía de observación, la guía de análisis documental y la guía de entrevista, aplicado a una muestra de 25 locadores, teniéndose como objetivo principal el determinar en qué medida se manifiesta la desnaturalización del contrato de trabajo en la Municipalidad de la Esperanza, se arribó a la conclusión de que en el 88% de los contratos locadores de servicios se ha evidenciado que el contratante tenía un jefe inmediato, en el 76% contaba con un horario de trabajo y el 100% no recibía ningún beneficio laboral.

García (2015), con su estudio “La desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a modalidad para servicio específico en la Corte Superior de Justicia de Lima” (Tesis de Pregrado), del tipo cualitativo con diseño interpretativo y de estudios de casos, utilizándose como técnica el análisis documental y como instrumento la guía de análisis documental aplicado a una muestra de 4 expedientes y teniéndose como objetivo principal el describir las causales de desnaturalización de contratos sujetos a modalidad de la Corte de Lima, se arribó a la conclusión de que, existe una vulneración a los contratos sujetos a modalidad que suscribe la Corte de Lima para con sus servidores.

1.1.3. A nivel local

Díaz (2019), en su estudio “Vulneración del derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores administrativos en la UGEL Tarapoto”. (Tesis de Pre Grado), del tipo cuantitativa, con diseño descriptiva, utilizándose como técnica el análisis documental y la encuesta y como instrumento la guía de análisis documental y el cuestionario, aplicado a una muestra de 19 contratos suscritos en la UGEL Tarapoto, teniéndose como objetivo principal determinar el grado de vulneración del derecho a la estabilidad laboral, obteniéndose como conclusiones que existe una vulneración en los contratos suscritos por los trabajadores administrativos debido a un abuso de la condición del empleador, pues no respetan los derechos de sus empleados. Teniéndose que el 26% desconocían que los contratos de locación de servicios que habían celebrado con la entidad vulneraron sus derechos laborales por no estar contemplados de acuerdo a la actividad que desempeñaban.

Reátegui (2018), en su estudio “Desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad de plazo fijo en los trabajadores del Poder Judicial – Distrito Judicial de San Martín – Tarapoto, periodo 2013-2014” (Tesis de Pregrado), del tipo cuantitativa, con diseño correlacional, utilizándose como técnica la encuesta y la entrevista, y como instrumento el cuestionario y la guía de entrevista, aplicado a una muestra de 30 servidores judiciales, teniéndose como objetivo principal determinar las causas que originan la desnaturalización del contrato de trabajo, obteniéndose como conclusiones que el 100% de los servidores señalaron que existe desnaturalización de contratos en el poder judicial, el 30% refiere cuando que no se da renovación de contrato sin motivo del despido, el 40% refiere cuando se es contratado para una labor y se desempeña otra, y solo 20% ha referido que realiza la labor para la cual ha sido contratado.

Vásquez (2016), es su estudio “Contratos suscritos bajo el régimen MYPE, y la afectación del derecho a la igualdad ante la ley en la ciudad de Tarapoto, año 2014”. (Tesis de Pregrado), del tipo cuantitativa, con diseño descriptivo simple, utilizándose como técnica el análisis documental y la entrevista y como instrumento la guía de análisis documental y la guía de entrevista, aplicado a dos expedientes de empresas registradas en el REMYPE del Ministerio de Trabajo y a dos jueces especializados de Tarapoto, teniéndose como objetivo principal determinar si existe afectación al derecho de igualdad en los contratos suscritos bajo el régimen MYPE, se arribó a la conclusión de la existencia de la afectación al derecho a la igualdad en estas empresas por parte del Estado.

1.2. Bases Teóricas

1.2.1. Funciones de la norma.

La conceptualización de un término legal, radica especialmente en la determinación de lo que en filosofía del derecho se le conoce como naturaleza jurídica, que es aquello que hace único al concepto que permite individualizarlo y a la vez diferenciarlo de los demás. A efectos de determinar la naturaleza jurídica de la norma, es precisa analizar sus componentes a través de una interpretación sistemática de sus elementos, de manera que, se conozca su composición.

En este sentido para Carrillo y Mejía (2020) la norma es un mandato que tiene como finalidad regular el comportamiento de las personas dentro de una sociedad, y esto solo es posible a través de disposiciones que se erijan por encima de la ciudadanía como lineamientos rectores de obligatorio cumplimiento. Para Centty, B. (2020), lo anterior antes dicho corresponde a lo que John Rawls desarrolla para la creación de una sociedad en su tan aclamada Teoría de la Justicia Social.

Asimismo, encontramos varios tipos de normas dentro de las cuales están las normas sociales, las mismas que son aplicadas para la convivencia de las personas en sociedad. El ser humano tiene por naturaleza ser sociable, esto quiere decir que su ámbito de convivencia, desarrollo, y proyección lo realiza en sociedad, sería difícil hablar de una persona cuya proyección de vida sea en soledad, dado que los estados están jurídicamente organizados para cohabitar y coexistir entre personas. Debido a esto, el comportamiento humano en libertad adquiere muchas modalidades, algunas de estas suelen ser lesivas para estas mismas, y resulta ser un deber del estado impedir los daños que puedan hacerse entre

personas. Y por este motivo naces este tipo de normas de naturaleza social cuya característica principal es regir la convivencia de las personas.

En un segundo momento tenemos a las normas jurídicas, estas son reglas o disposiciones de obligatorio cumplimiento, y su finalidad es proteger bienes jurídicos de relevancia tal que el propio estado las otorga tutela, dentro de estos bienes jurídicos encontramos a la vida, la salud, el trabajo entre otros. Sin embargo, también nos damos cuentas que existen derechos y obligaciones como el de prestar alimentos o el de votar, de acuerdo a esto resulta claro que existe ciertas normas que van a tener una naturaleza primordial por sobre otras, a estas se les otorga la característica de fundamental, y se encuentran comprendidas en los tratados internacionales y en las constituciones de los estados.

En un tercer momento, tenemos a las normas morales, que son aquellas relacionadas con lo que se considera algo como bueno y correcto de acuerdo al pensamiento actual de una época determinada, la moralidad es un concepto relativo, en tanto resulta variante con el tiempo y el lugar, puesto que en un determinado estado una conducta puede ser moralmente reprochable, mientras que en otro no, tal es el caso del uso de prendas de vestir en los países medio orientales y en occidente.

Finalmente tenemos a las normas religiosas cuyos postulados están orientados a un ritmo de vida de acuerdo con el adoctrinamiento que reciben las personas, así una persona de una determinada religión tendrá ciertas formas de comportamiento de acuerdo a sus saberes doctrinales, mientras que en otra religión no. Las normas religiosas se encuentran comprendidas básicamente por el fuero divino, en donde el no acatamiento de una trae como consecuencia el pecado. Sin embargo, son de naturaleza redentora, pues su finalidad es corregir el comportamiento humano para un desenvolvimiento pacífico y armonioso.

Para Neves (2016), las funciones que debe adoptar toda normatividad frente a un contexto social, están representados bajo un análisis estratificado de la norma, el cuál comprende conocer dicha realidad para producir normas que se encuentren acordes con los fenómenos sociales que necesitan de protección jurídica. De manera que, tanto la norma como la sociedad se encuentren en perfecta armonía. Asimismo, se debe tener en cuenta que la interpretación de dicha norma debe estar acorde con la problemática que aborda, de modo que, su materialización sea efectiva.

Por otro lado, debe tenerse en cuenta tres supuestos adicionales, el primero relacionado con las ventajas de mantener en vigencia dicha norma o de lo contrario limitarla a un adecuado periodo de tiempo. Esto se aplica cuando no se tiene el conocimiento del impacto de una normatividad, tal como ocurrió con la implementación del Decreto Legislativo Nro. 957 que pone en vigencia al Nuevo Código Procesal Penal, y su implementación progresiva en la ciudad de Huara, para ser aplicado en el resto del país.

En segundo lugar, debemos tener en cuenta la sustitución de normas; es decir, que de encontrarse en conflicto se prefiera la menos dañina para el individuo, de allí el nacimiento del principio indubio pro operatio, que, en su tradición al castellano, significa la duda favorece al trabajador, precisamente por ser la parte más débil de la relación laboral frente al estado, se prefiere causar el menor daño posible. En tercer lugar, como se sostuvo existe la posibilidad de afectación al individuo, de acuerdo con el artículo primero de nuestra Carta Magna, debe evitarse, toda vez que la vida y seguridad de las personas es el fin supremo de la sociedad y del estado.

1.2.2. Principio de la norma más favorable al trabajador

Como se sostuvo en el párrafo anterior, en caso de conflictos de normas en una relación laboral, debe preferirse aquella sea menor perjudicial para el trabajador, por tanto lo sostenido en la realidad problemática del presente trabajo de investigación sobre la supuesta aplicación del Decreto Legislativo No. 295 con respecto al artículo 1156 del Código Civil, que dispone la devolución de todo en cuanto al concepto de prestación no efectiva, resultaría dañino para el ex trabajador estatal que haya culminado su periodo laboral en épocas de pandemia, pues como se sabe, los recursos económicos de todos los sectores se vieron afectados, los insumos de primera necesidad subieron avasallantemente sus precios, hubo escasez de alimentos para muchas personas. Por ende, debe ponderarse aplicar una norma menos dañosa para la parte más débil de la relación laboral, teniéndose en cuenta además el contexto social experimentado.

Asimismo, la norma cumple con un carácter de ser informadora, imperativa e interpretadora, por lo que en la elección de una normatividad menos dañosa debe tenerse en cuenta estos criterios dentro del ámbito de aplicación del principio de igualdad ante la ley, todos merecemos un trato razonable y en la misma medida proporcional para todos.

1.2.3. Situación de Vulnerabilidad

Para Villacis y Reis (2016). Existe unos estándares para que un trabajo sea considerado como decente, dentro de las perspectiva protectora y garantizadora el estado, es así que se han determinado propuestas de políticas públicas para cumplir con tales finalidades, sin embargo, resulta necesario estandarizar aquellos factores observables a lo que debe recurrir el investigador para medir la vulnerabilidad de una relación laboral frente al estado como empleador. Es así que, se proponen como instrumentos de medición en primer lugar la protección de la norma, este criterio se aplica cuando los trabajadores se encuentran protegidos por las normas que impulsan su contratación, estabilidad, y aseguramiento de derechos producto de la actividad que realiza.

Lo que se ha considerado para el presente trabajo, en el caso en concreto de la pandemia originada por el Covid – 19 y en el supuesto de una culminación del contrato laboral en esta coyuntura, es que el tan solo hecho de haber mantenido un vínculo laboral para con el estado, ha hecho que el gobierno actual excluya a todos estos servidores estatales de tal beneficio social, pues como se consideró en su oportunidad, solo debían aplicarse a las personas independientes, con extrema pobreza, bono de familias vulnerables, lo cual no cumplía el servidor judicial por este ex vínculo laboral. Sin embargo, el Decreto Legislativo No. 295 con respecto al artículo 1156 del Código Civil, dispone la devolución de todo lo percibido por el periodo no laborado.

Esto es, desde el inicio del estado de emergencia el 16 de marzo de 2020, por lo que, si el trabajador culminará en el mes de abril o mayo, no habría laborado aproximadamente de dos a tres meses. Remuneración del cual dependió no solo su propia subsistencia sino además la de su familia, sin dejar de lado que toda expectativa social genera la distribución de los ingresos para determinados fines, ya sea capacitaciones, deudas, entre otros; que hacen suponer que la remuneración mensual ya está destinada para cierto fin. Lo cual resulta contraproducente que se exija los pagos realizados, tanto más si un servidor público en planilla tiene presupuestado su sueldo por el periodo de contratación y el estado no va a desaparecer por tal motivo, como si lo puede hacer el particular ante la situación crítica en la que atraviesa el país, más que todo con los medicamentos que cada vez resultan más escasos.

Entonces advertimos nuestro segundo indicador, el cual es la carga familiar y/o las deudas que predisponen a selección una remuneración para que se destine acorde a sus fines

presupuestos por el trabajador estatal, lo cual ya hemos comentado con anterioridad. Un último indicador es la imposibilidad de poder haber prestado una actividad económica distinta, pues si el estado hiciera efectivo dicho artículo, se supondría que el contrato laboral a plazo determinado hubiera fenecido con anterioridad, esto es con el inicio de la pandemia, por tanto el trabajador hubiera podido advertir otras formas de ingresos, dado que de la relación laboral estatal aun existente se impedía realizar otras actividades que no estén relacionadas con las que disponga el empleador estatal, pues es evidente que todavía se ejecutaban órganos de emergencia a través del cual el estado debe velar por su funcionamiento. Entonces, es como si el servidor estuviera a la espera de un llamado que nunca se hizo, y es más desencadenó con este artículo la imposición de una obligación de devolver todo lo percibido, lo cual resulta evidente que se pusiera en una especial situación de peligro para con el servidor judicial.

1.2.4. Los Contratos Laborales Temporales

Con relación a la raíz etimológica de la palabra trabajo ésta deriva del latín Trabs o Trabis que significa traba, cuya conexión se encuentra vinculada a esfuerzo que realiza una persona para determinadas labores. De forma general, Puntriano, Valderrama y Gonzales (2019) definen al trabajo como una actividad que tiene como finalidad la obtención de recursos económicos. Esta actividad que puede ser desarrollada tanto por el esfuerzo humano como por la intelectualidad del hombre, siempre se encuentra dirigido a la obtención de bienes, recursos, cosas que mejoren su estatus, así como el de las demás personas.

Puntriano, Valderrama y Gonzales (2019) señalan que, si bien el trabajo es una actividad económica, no debe olvidarse que el mismo tiene sus bases en la ética y se encuentra dirigido para convivir en sociedad. Muchos autores coinciden en esta conceptualización del trabajo, al considerar que existe una relación entre quien produce y su producto; asimismo, cabría señalar que actualmente debería añadirse en la ecuación, para quién va dirigido el producto dado que existe trabajos orientados a la obtención de productor para el autoconsumo, y para un tercero, este producto puede identificarse tanto en bienes como en servicios. Asimismo, debe considerar la finalidad del trabajo pues conforme se ha señalado anteriormente, el trabajo tiende a elevar la calidad de la persona y asimismo a dignificarla, de ahí su relevancia para que sea aplicada dentro de una sociedad.

El pensamiento en torno al trabajo realizado por el hombre ha tenido un cambio de perspectiva en estos últimos tiempos, pues en un inicio se tomaba al ser humano como un medio y no como un fin, es decir como un recurso que podría ser explotado y no como un fin de realización. Debido al constante atropello a los trabajadores es que se han establecido reglas de obligatorio cumplimiento que permitiesen preservar a aquella que resulta tan importante para la sociedad, al individuo y a su familia. Una de estas normatividades con mayor trascendencia lo encontramos en el tratado de Versalles, en donde uno de los principales acuerdos fue precisamente el reconocimiento de los derechos de los trabajadores. Esta brecha social entre empleadores y trabajadores ha generado una desigualdad social que evidentemente culminada con el atropello hacia la parte más débil de la relación laboral.

Frente a situaciones que la historia nos ha presentado, como el abuso de los trabajadores sometidos a horarios, condiciones inhumanas, salarios recortados entre otros, que básicamente hacían ver un sistema opresor hacia la clase obrera para preservar los intereses de las oligarquías de cada nación, es que, se procuró un cambio en donde actualmente se respete los derechos de los trabajadores bajo una filosofía protectora por parte del estado, quien debe asumir no solo este rol, sino que además debe garantizar el cumplimiento de una normatividad tendiente a humanizar al trabajo.

De acuerdo con Martínez, Oviedo y Luna (2013), el trabajo al que se contrae el derecho laboral se distingue de la relajación o goce estético, y de la admiración de las artes. Esta conceptualización antes señalada responde principalmente a que el trabajo para los fines conceptuales del derecho de trabajo es una actividad relacionada con el esfuerzo remunerativo, por ende, toda aquella actividad que no sea remunerativa no tiene significancia para las relaciones laborales o contractuales regulados en el derecho de trabajo. Esto no quiere decir que alguien no pueda sentir pasión por el trabajo que realiza, sino que los autores antes mencionados tratan de hacer una distinción entre lo que significa trabajo para los fines legales de las actividades meramente cotidianas y estéticas.

Ahora una de las características del trabajo es que debe satisfacer ciertas necesidades, conforme se ha señalado anteriormente pueden ser estas propias o de terceros, el punto resaltante es que el trabajo responde a una necesidad concreta de realizarse, esto es principalmente una de las características del contrato de trabajo. Las necesidades de

conformidad con Arévalo (2021) son biológicas, psicológicas y sociales. Señala el autor en pocas veces es visto de manera gratificante, pero realza su naturaleza de ser necesario. Esta perspectiva de ser necesaria no implica su gratuidad dado que debe ser realizado por un factor social y económico específico. Es por eso que la mayor parte de las relaciones laborales existentes en la actualidad no se encuentran dirigidas al autoconsumo, sino a la producción de servicios generalmente para un tercero.

Si bien hemos hablado de que el trabajo tiene una finalidad retributiva como parte de su naturaleza jurídica, es necesario individualizar ahora otros aspectos del derecho de trabajo que forman parte de su regulación. Con tal finalidad no remontamos a lo desarrollado por Puntriano, Valderrama y Gonzales (2019), con relación a las otras perspectivas o características del trabajo que permiten incluirlo dentro de un régimen laboral, a efectos de que formen parte de su composición.

- **Tiene una finalidad económica.** Conforme se ha ido desarrollando, la prestación realizada por el trabajo tiene una naturaleza de cubrir necesidades, desde un principio tales necesidades eran desarrolladas para el propio autoconsumo y supervivencia, sin embargo, con el pasar del tiempo tales actividades se fueron desarrollando para terceros con la finalidad de acumular riquezas y recursos. Con la protección de los derechos de los trabajadores, esta prestación se convirtió en onerosa, es decir, bajo prestación económica, lo que convierte al trabajo en una actividad laboral remunerativa para las personas, y asimismo nace la figura del empleador, quien tiene el deber de brindar tal remuneración.
- **Se produce en una relación de ajenidad.** El producto del trabajador realizado por el trabajador no va directamente para éste, sino para un tercero, de ahí que la naturaleza del derecho laboral, indica que dicha prestación es realizada para un tercero, por ser propiedad de todos los bienes el empleador asimismo la contraprestación que recibe el trabajar es precisamente para la obtención de recursos, de igual forma el trabajador percibe aunque el empleador no haya obtenido el recurso deseado, precisamente por la relación laboral que manejan.
- **Se genera una relación de sujeción o dependencia.** Precisamente el hecho de recibir una contraprestación hace que el trabajador se encuentre sometido a ciertas reglas de conducta laboral que permitan al empleador obtener los

recursos deseados con el mayor beneficio, entonces, una de estas reglas de conducta laboral, es el estado de dependencia o sujeción, conforme se ha señalado, esto permite al empleador disponer del trabajador, y someterlo a un horario de trabajo, este tipo de relación tiene una naturaleza jurídica laboral, que impide al empleador sobrepasar los límites de la legalidad.

- **Es voluntaria y lícita.** Por otra parte, si bien es cierto en una relación laboral existe la sujeción o subordinación, es de resaltar que tal vínculo es voluntario, pues nace de la voluntad y conciencia del trabajador, y por otra parte lícita, pues el derecho laboral no protege a las relaciones contractuales relativas del trabajo con el carácter de ilícitas, así en el caso de contratar un experto para robar una casa, dicha relación no puede ser sujeta por las normas del derecho. En este sentido, la voluntariedad significa que nadie puede ser obligado a realizar una labor sin el previo consentimiento del trabajador, caso en contrario estaríamos ante relaciones que colindarían con la esclavitud situación que es regulatoria del derecho penal, pero que sin embargo no es ajeno a nuestra realidad, como lo es con la trata de personas con fines de explotación sexual y laboral.
- **La persona es intransferible.** La persona que es contratada para realizar un trabajo debe realizarla a título personal, esta labor no puede ser transferible debido a que significaría una ruptura de la relación laboral bilateral, claro que existen ciertas figuras contractuales que permiten algo parecido, como lo es la tercería, pero hablamos de una empresa que se dedica a vender servicios, figura distinta es la tocada en el presente apartado en donde se habla del trabajador individual quien no puede transferir la labor para la cual es contratado.

Duración

Asimismo, Villacis y Reis (2016) advierte que uno de las dimensiones medibles en la relación laboral es la estabilidad; es decir, es decir que el trabajador va a poder hacer efectiva su prestación hasta la culminación de su contrato. Esto se manifiesta en la duración del mismo. Sin embargo, consideramos que, ante tal situación descrita en el párrafo anterior, lo que el estado debería hacer es aplicar su propia disposición, Derecho de Urgencia Nro. 026-2020, aplicado para los servidores con relación laboral vigente. Una adecuación de dicha normatividad permitiría que los servidores judiciales puedan hacer efectiva la devolución de las horas no laboradas, en aplicación del principio de estabilidad.

Remuneración

Como se sabe, la remuneración es un concepto económico, que sustenta o es el núcleo de la prestación laboral que espera el servidor estatal, el fin precisamente de las contrataciones laborales es la satisfacción de necesidades y demandas sociales. Por ende, el trabajador tiene una expectativa respecto a la retribución que percibe, esa expectativa le permite redistribuir la obtención de sus riquezas para determinadas actividades que son necesarias para la sustentación de su familia o necesidades particulares. Asimismo, Almada (2016) en su investigación sobre protección al derecho del trabajo ha propuesto como indicador el factor compensatorio de la retribución, es decir que tiene que ser digna y acorde a la función que se realiza. No obstante, como se observó anteriormente, en nuestros antecedentes, las entidades del estado maquillan las relaciones contractuales, ya sea para modificar la actividad o la remuneración a pagar, sirviéndose de la utilización de contratos civiles.

Modalidad

Para Reátegui (2018), La ley procesal del trabajo, ha permitido establecer que el empleador tiene la carga probatoria para probar el cumplimiento de las prestaciones realizadas por el trabajador estatal. No obstante, así como el empleador cuenta con esta carga probatoria, también cuenta con los medios idóneos para poder hacer efectiva la contraprestación no realizada por el trabajador como consecuencia de la declaratoria de emergencia por parte del gobierno a nivel nacional.

Así, a lo largo del devenir de esta coyuntura se ha podido observar tres tipos de modalidades contractuales que se efectuaron durante este periodo, el primero las labores efectivas, consistentes en la prestación física del servidor en las instalaciones o la sede de la entidad estatal, pues como se ha sostenido anteriormente, había órganos de emergencia que debían seguir funcionando. Se comprende que ante este supuesto el servidor judicial hubiera podido hacer efectivas sus horas, aun cuando su contrato culminase en el periodo de emergencia.

Por otro lado, ante la falta de concentración de personas en estos centros laborales de quienes no podían asistir a las sedes pero se encontraban dentro de este personal de emergencia, se habilitó la modalidad de trabajo remoto, para que pudieran hacer efectivas sus labores, contándose con un sistema integrado que facilitara tal finalidad, sin embargo, en este supuesto también se encuentran comprendidos aquellos servidores que no

estuvieron comprendidos en el personal de emergencia, y que por ello no pudieron realizar sus labores por esta modalidad, ya sea porque no fueron seleccionados o porque simplemente sus contratos ya culminó antes de la implementación de esta metodología de trabajo virtual. Y finalmente, tenemos a los que no pudieron realizar ningún tipo de prestación, que son los que ya mencionamos y que contra ellos son quienes la norma desprotegería con su aplicación.

Teoría del Contrato Social aplicado al principio protector.

De acuerdo con Jacobo (1999), la teoría del contrato social es la manifestación de unas de las principales ideas filosóficas políticas introducidas por Jean Jacques Rousseau a través de su obra “El contrato Social”, el cual esboza sobre la igualdad y libertad de los seres humanos desde la perspectiva de un orden estatal que los protege de las adversidades extrañas a dicha sociedad, y que básicamente se constituye o erige como un medio de control social para dichos individuos. Así nace el control social como un acuerdo de voluntades entre las personas para adquirir derechos y deberes de protección, instituyendo la fuerza conjunta en un ente jurídico abstracto comprendido como el estado, el cual edifica una serie de normas que regulen las actividades de sus participantes.

El control social, constituido como teoría de política de estados, explica la génesis y la finalidad de lo que en un inicio se conocían como ciudades estados y lo que hoy conocemos como países. La esencia de dicha teoría, es la práctica de una vivencia en sociedad permitida por el estado, a través del cual se crea una relación de protección para con el individuo, que es la esencia del principio protector. Sin embargo, como se ha podido advertir en las investigaciones consignadas en los antecedentes, muchas veces las personas embestidas por el poder estatal, adulteran dicha finalidad política filosófica que sustenta esta teoría, para perjudicar o generar vulnerabilidad al elemento más débil de una relación contractual que precisamente es el individuo particular.

Teoría General del Contrato y la autonomía de la voluntad aplicado a los contratos temporales.

Para Torres (2012), resulta una importante institución dogmática que regula el tratamiento de las relaciones contractuales a través de sus distintas modalidades dentro de las cuales está la modalidad laboral estatal, el cual se rige bajo la aplicación del principio de escrituralidad, por cuando es un requisito *sin ne qua non*, para que surja efectos jurídicos y

dentro del ámbito de comprensión de la legalidad. Asimismo, se considera el principio de publicidad, por cuanto debe quedar en registro público, y el principio de causalidad objetiva, el cual se manifiesta por la motivación suficiente que conllevó a la celebración de ese contrato para con el estado. Dichos principios de aplicación a la relación laboral para con el estado, han sido recogidos, reproducidos, interpretados y aplicados en nuestra legislación peruana a través del artículo 72 del Decreto Legislativo 728, Ley de Competitividad y Productividad laboral, aplicado también para los servidores estatales.

Asimismo, Sanguineti (2013), ha señalado que los contratos modales o de plazo determinado, tienen un criterio especial de aplicación, pues dada su propia naturaleza, solo se deben suscribir cuando se deban satisfacer labores por un periodo limitado o determinado de tiempo, ya sea debido a múltiples circunstancias que requiera saciar el ente estatal durante un periodo transitorio. De manera que, cuando la prestación deba ser continua por parte del estado se advertirá una desnaturalización del contrato de trabajo que el órgano estatal conociendo la naturaleza del contrato, pretende desviar.

1.3. Definición de Términos Básicos

Contrato administrativo de servicios.- Para Puntriano, Valderrama, y Gonzales (2019), es aquella prestación laboral celebrada bajo los cánones de legalidad, es decir, bajo la normatividad vigente, cuya prestación se realiza con otra persona pública o privada, para satisfacer necesidades que pueden ser de carácter temporal como intemporal, estos presupuestos de aplicación se encuentran regulados en el Decreto Legislativo Nro. 1057.

Elementos genéricos del contrato.- Lo encontramos regulado en el Código Civil específicamente en el artículo 140, que establece como requisitos para su validez la presencia de agente capaces, con objeto de celebración física y jurídicamente posible, además de ser adecuado a un fin lícito, y a la observancia prescrita bajo sanción de nulidad. Estos elementos según García (2016) son los que definen la validez del contrato laboral de conformidad con la adecuación de un contexto social o realidad de los hechos. No debemos dejar de lado que también debe advertirse el carácter subordinado y remunerado.

Primacía de la realidad.- Para Arévalo (2016), la primacía de la realidad se erige como un principio dogmático del Derecho Laboral, principalmente porque existen situaciones que permiten inferir que las condiciones laborales propuestas por el empleador y desarrolladas por el trabajador no se encuentran reflejadas por lo establecido en el vínculo

laboral, o es más en algunos casos esta figura es aparentada para evadir responsabilidad como la evasión de impuestos por contratar un trabajador en una modalidad no adecuada a sus funciones. Es así que, este principio nace de la contradicción entre el acuerdo y lo que realmente se efectúa, el mismo que debe ser advertido, antes de iniciada la relación laboral, durante e inclusive después, como lo es el caso cuando existe obligaciones de devolver horas no efectuadas.

Irrenunciabilidad.- Para Pacheco (2011), este principio permite proteger al trabajador de que necesita continuar con su relación laboral, que acepte condiciones degradantes o lesivas para la continuación de prestación de sus servicios, los doctrinarios sostienen que este principio como institución dogmática solo protege al trabajador mas no al empleador. La Constitución Política del Perú incorpora materialmente este principio a través del artículo 26 literal 2) aplicable para todos los ciudadanos que no pueden renunciar a los derechos reconocidos por la Carta Magna.

Continuidad.- Cabe precisar que para Rivero (2019) la materialización de este principio, es indispensable, dado que ayuda a comprender que los contratos no se culminan de un momento a otro, sino que perduran a través del tiempo, como una manera de asegurar el futuro de las personas, pues la realidad globalizada hace cada vez más que se busque la estabilidad de las cosas. Por ello, consideramos de aplicación esto, por cuanto debe respetarse la continuidad del contrato laboral de los servidores que hubieran culminado su contrato ante la emergencia sanitaria, pues no resultaba una causa imputable a su persona, por ende, no pudiese le exigirse como medida dañosa la devolución de sus retribuciones percibidas por este periodo, precisamente para el aseguramiento de su subsistencia.

Razonabilidad.- De acuerdo con Martínez y Zúñiga (2011), las medidas que se adopten tienen que ser razonables, para ello debe hacerse un juicio de idoneidad, que implica que debe existir entre el medio empleado para resolver esta problemática social y el fin protector del trabajador que se persigue. Asimismo, un juicio de necesidad en sentido estricto implica si la medida adoptada es realmente imprescindible para dicho fin, o existen otras formas menos perjudiciales. Y por último un juicio de proporcionalidad, que implica la realización de una ponderación entre derechos y principios y cuál es el que deba resultar en gran medida o en menor grado afectado. Se prevalece uno por sobre el otro buscándose un equilibrio que es el sentido de la proporcionalidad aplicado a los casos en concreto.

CAPÍTULO II

MATERIAL Y MÉTODOS

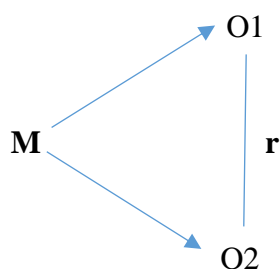
2.1. Tipo y nivel de investigación.

La presente investigación fue de enfoque cuantitativo porque los datos obtenidos fueron medidos a través de los instrumentos estadísticos de investigación elaborados para el presente trabajo. Por otro lado, el tipo de investigación fue no experimental, porque no se manipularon las variables, sino que fueron estudiadas dentro de su contexto natural, que a criterio de Sáez (2008), resulta propio de las investigaciones en ciencias sociales como lo es el derecho. Asimismo, el nivel de investigación fue básico, porque buscó la generación de nuevos conocimientos en lo que respecta a la ciencia jurídica y el tema estudiado.

2.2. Diseño de investigación.

El diseño de la presente investigación fue correlacional, pues se buscó establecer la relación entre nuestras variables de estudio consistentes en el principio protector y los contratos laborales temporales. De acuerdo con Hernández, Fernández y Batista (2014), las investigaciones correlaciones buscan establecer asociaciones entre conceptos estudiados, a través de la cuantificación de sus variables.

El diseño es:



Dónde:

M: Muestra

V1: Principio Protector

V2: Contrato Laborales Temporales

r: relación

2.3. Población y muestra

Población. La población estuvo compuesta por 85 servidores judiciales del distrito judicial de san Martín sede Maynas – Tarapoto, el cual comprende a asistentes, especialistas, secretarios y jueces.

Muestra. La muestra de estudio estuvo constituida por 30 servidores judiciales, seleccionados por conveniencia y de acuerdo a la oportunidad de contacto, dado que se cuenta con un personal que varía cada cierto tiempo debido a las medidas adoptadas para frenar la propagación del covid-19 aplicadas a la sede de Tarapoto del Poder Judicial de la Corte Superior de Justicia de San Martín.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Se utilizó la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario el mismo que se adjunta en anexos, y que responde a la distribución de nuestra variable de estudio, siendo un cuestionario para medir el principio protector y otro cuestionario para medir los contratos laborales temporales. Para la validez de los cuestionarios se utilizó el juicio de expertos, y para la confiabilidad el coeficiente de Alfa de Cronbach debidamente analizado a través del programa de análisis estadístico SPSS.

Validez

La validez del cuestionario utilizado para la recolección de datos en la presente investigación, ha sido aprobada a través de juicios de expertos. Se muestra la siguiente tabla con la calificación sistematizada de los tres expertos consultados.

Tabla 1

Validez de Juicio de Expertos

Variable	N.º	Especialidad	Promedio	Criterio de aplicabilidad
Principio Protector	1	Metodólogo	4,7	Válido
	2	Especialista	4,7	Válido
	3	Especialista	4,6	Válido
Contratos Laborales	1	Metodólogo	4,6	Válido
	2	Especialista	4,5	Válido
	3	Especialista	4,6	Válido

Interpretación:

Los cuestionarios utilizados para la medición de nuestras variables, fueron sometidos a la experticia de tres Jueces; quienes verificaron la coherencia y pertinencia de los indicadores a través de los cuales se midieron las variables de estudio. El resultado arrojó un promedio de 4.6 representando el 93% de concordancia para el instrumento utilizado en ambas variables, lo que indica la alta validez del instrumento; por lo que se concluye que reunió las condiciones metodológicas para su aplicación.

Confiabilidad

La confiabilidad se determinó a través del coeficiente Alfa de Cronbach en este sentido se muestran las conclusiones arribadas de conformidad con cada variable analizada.

Tabla 2

Análisis de Confiabilidad de variable Principio Protector

	N	%
Válido	30	100.0
Excluido ^a	0	0.0
Total	30	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 3

Estadísticas de fiabilidad de Cuestionario “Principio Protector”

Alfa de Cronbach	N de elementos
.901	21

Interpretación:

El instrumento de la variable del Principio Protector tuvo un coeficiente de Alpha de Cronbach de 0.901 que cumple con ser mayor a 0.70 como estándar referencial. De manera que, el instrumento se consideró adecuado para ser aplicado.

Tabla 4*Análisis de Confiabilidad de Variable Contratos Laborales*

	N	%
Válido	30	100.0
Excluido ^a	0	0.0
Total	30	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 5*Estadística de fiabilidad del Cuestionario “Contratos Laborales Temporales”*

Alfa de Cronbach	N de elementos
.848	11

Interpretación:

El instrumento de la variable del Contratos Laborales Temporales tuvo un coeficiente de Alpha de Cronbach de 0.848 que cumple con ser mayor a 0.70 como estándar referencial. De manera que, el instrumento se consideró adecuado para ser aplicado.

2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

Se utilizó para el procesamiento de los datos el programa de Word y Excel, en donde representamos nuestra información recopilada de los cuestionarios, y en donde se estructuró nuestra matriz de datos debidamente codificados. Para el análisis de los datos se utilizó el programa estadístico SPSS.

2.6. Materiales y métodos.

Los materiales utilizados para el desarrollo de la presente investigación fueron libros, artículos científicos y publicaciones académicas de repositorios y revistas indexadas. Asimismo, los métodos empleados para la interpretación de la información fueron el hermenéutico los textos legales, el dogmático para el desarrollo de las teorías y el analítico para el estudio del material bibliográfico.

2.7. Hipótesis.

El Principio Protector se relaciona significativamente con los Contratos Laborales Temporales Frente al Covid-19, en el Distrito Judicial -Tarapoto 2020.

2.8. Operacionalización de Variables

Tabla 6

Operacionalización de las Variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Sistema de Medición
Principio Protector	Funciones de la Norma	Aplicabilidad	¿Cómo califica usted las decisiones adoptadas por el Poder Judicial, para el respeto de los derechos laborales, frente al Covid-19?	Nominal: 1.- Muy Malo. 2.- Malo. 3.- Regular. 4.- Bueno. 5.- Muy Bueno.
			¿Cómo califica usted las decisiones adoptadas por su juzgado, para el respeto de los derechos laborales, frente al Covid-19?	
			¿Cómo califica usted, el ejercicio de la defensa ejercida en los procesos administrativos a los que son sometidos los servidores en el Poder Judicial?	
		Modalidad de Trabajo	¿Cómo califica usted la implementación del trabajo remoto y el trabajo presencial?	
			¿Cómo califica usted la decisión adoptada de realizar trabajo presencial en dos turnos?	
			¿Cómo califica usted la jornada laboral de 05 horas diarias y 35 semanales de acuerdo a la situación actual de la pandemia relacionada con el Covid-19?	
		Medidas de Bioseguridad	¿Cómo califica usted que su salud se encuentre asegurada frente a las medidas adoptadas por la corte?	
			¿Cómo califica usted, el servicio de pruebas para el descarte de Covid-19?	
			¿Cómo califica usted el Seguro de vida y de salud conforme a ley sobre la materia?	
			¿Cómo califica usted el cumplimiento de las medidas de bioseguridad por parte de la Corte, para el ejercicio de sus labores?	

	Condiciones laborales	<p>¿Cómo califica usted el goce del descanso vacacional efectivo y continuo de 30 días durante el año 2020?</p> <hr/> <p>¿Usted considera que la corte les ha dado un trato igualitario con respecto a sus otros colegas?</p> <hr/> <p>¿Cómo califica usted el otorgamiento de permisos y licencias de acuerdo a lo establecido en las normas reglamentarias?</p> <hr/> <p>¿Cómo califica usted la remuneración de acuerdo a la función que realiza?</p>
Cumplimiento del Artículo 1156 del Código Civil	Efectividad	<p>¿Cómo califica usted el hecho de que su remuneración por el tiempo no laborado durante la pandemia sea calificada como pago indebido y por ende tenga que devolverse al empleador?</p> <hr/> <p>¿Considera usted que el estado debe aplicar una normatividad civil del tipo de obligación de hacer o no hacer, frente a la Ley Laboral, para la devolución de la remuneración?</p>
	Compensación	<p>¿Cómo califica usted la alternativa de compensación posterior de horas por parte de los servidores judiciales frente al Covid 19?</p> <hr/> <p>¿Cómo califica usted el hecho de que si no se compensan dichas horas hasta diciembre del 2021 su empleador pueda iniciar un proceso contra usted?</p>
Situación de Vulnerabilidad Económica	Remuneración	<p>¿Cómo califica usted, que por el hecho de ser servidor del estado no haya percibido bonos, durante el estado de emergencia?</p> <hr/> <p>¿Cómo califica usted como servidor del estado, que su remuneración haya influido en su subsistencia y la de su familia durante el estado de emergencia?</p> <hr/> <p>¿Cómo califica usted como servidor del estado, que su remuneración haya influido en sus deudas y otras obligaciones durante el estado de emergencia?</p>
Temporalidad	Eficacia	<p>¿Cómo califica usted la contratación bajo la modalidad temporal?</p>

		Cómo califica usted la contratación temporal del personal administrativo y/o jurisdiccional, teniendo en cuenta que se pretendía la aprobación de una ley que permita el nombramiento de los servidores con más de cinco años de antigüedad ¿Existe temporalidad?	
Contratos laborares temporales	Actividades	¿Cómo califica usted la contratación temporal del personal de conducción (choferes)?	
	Permanentes	¿Cómo califica usted la contratación temporal del personal de vigilancia?	
		¿Cómo califica usted la contratación temporal del personal de limpieza? Es decir, realmente es una labor temporal o permanente.	
	Cumplimiento de Función en el contrato Laboral Temporal	Desnaturalización del contrato de Trabajo	¿Cómo califica usted el hecho de ser contratado temporalmente para una actividad, y en la realidad desempeñe otra?
			¿Cómo califica usted el hecho de que se le ordene asumir más de una función no contemplada para su labor?
			¿Considera usted que se respete las funciones para la cual es contratado?
	Percepción del trabajador frente al comportamiento del empleador	Actuación maliciosa del empleador	¿Cómo califica usted el periodo de prueba de 03 meses señalado en los contratos temporales por parte del empleador (D.L. 728), teniendo en cuenta que en la mayoría de los casos solo son contratados por 30 días?
		¿Cómo califica usted que el empleador al celebrar un contrato con el trabajador, disponga de una cláusula mediante el cual no se sujete a dar aviso, ni motivo del de término del mismo, si en la mayoría de los casos es renovado constantemente, amparándose bajo el argumento de que la fecha de término ha sido fijada?	
		¿Cómo califica usted, que lo anterior señalado se preste para que el personal contratado bajo la modalidad temporal sea remplazado con facilidad sin indicación o motivo de su prescindencia puesto que en la mayoría de los casos la contratación es por 30 días?	

2.9. Matriz de Operacionalización

Tabla 7

Matriz de operacionalización

Variable	D. Conceptual	D. Operacional	Dimensiones	Indicadores
Principio Protector	Para Becerra (2015) es el principio que protege al trabajador de la desigualdad existente entre éste y su empleador, de manera que, sean jurídicamente iguales.	Para Villasís y Miranda (2016), comprende la forma en la que se medirá la variable, para la presente investigación se utilizó el cuestionario aplicado a 30 servidores judiciales.	Funciones de la Norma	Aplicabilidad
				Modalidad de Trabajo
				Medidas de Bioseguridad
			Cumplimiento del art. 1156 del CC.	Condiciones laborales
				Efectividad
Vulnerabilidad	Compensación			
Contratos Laborales Temporales	Para Godínez (2020) el contrato temporal busca cubrir las necesidades del personal o mano de obra en momentos concretos.	Igualmente para la medición de esta variable se utilizó el cuestionario aplicado a 30 servidores judiciales.	Temporalidad	Eficacia
			Cumplimiento	Actividades permanentes
				Desnaturalización del contrato de Trabajo
			Percepción del trabajador frente al comportamiento del empleador	Actuación maliciosa del empleador

CAPÍTULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Resultados Descriptivos.

3.1.1. Objetivo Específico 1

Medir el nivel de aplicación del principio protector en el distrito judicial – Tarapoto 2020.

Tabla 8

Nivel de Aplicación del Principio Protector

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	3	10.0	10.0	10.0
Medio	25	83.3	83.3	93.3
Alto	2	6.7	6.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

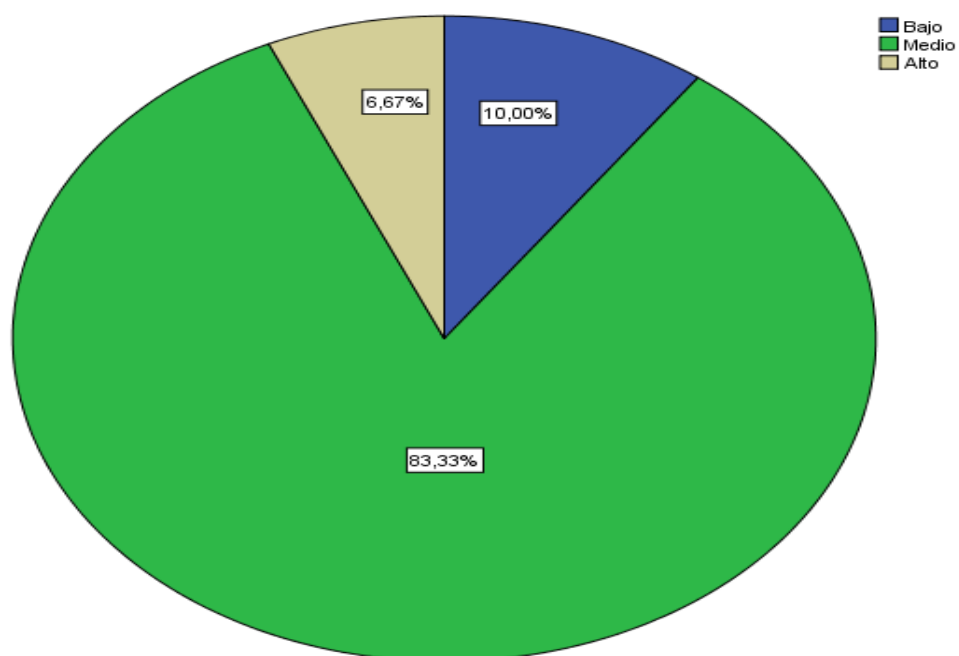


Figura 1. Nivel de Aplicación del Principio Protector

Interpretación:

En la tabla 8, se muestran los resultados relacionados al nivel de aplicación del principio protector en el distrito judicial – Tarapoto 2020. Para el 83,33% de los colaboradores que representan un total de 25 servidores judiciales, el nivel de aplicación del principio protector por parte del estado es evaluado como medio. Para el 10 % como bajo y solo para el 6.7% como alto.

3.1.2. Objetivo Específico 2

Medir el nivel de aplicación los contratos laborales temporales frente al covid-19 en el distrito judicial – Tarapoto 2020.

Tabla 9

Nivel de aplicación de Contratos Laborales Temporales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	30	100.0	100.0	100.0
Medio	0	0	0	0
Alto	0	0	0	0
Total	30	100.0	100.0	

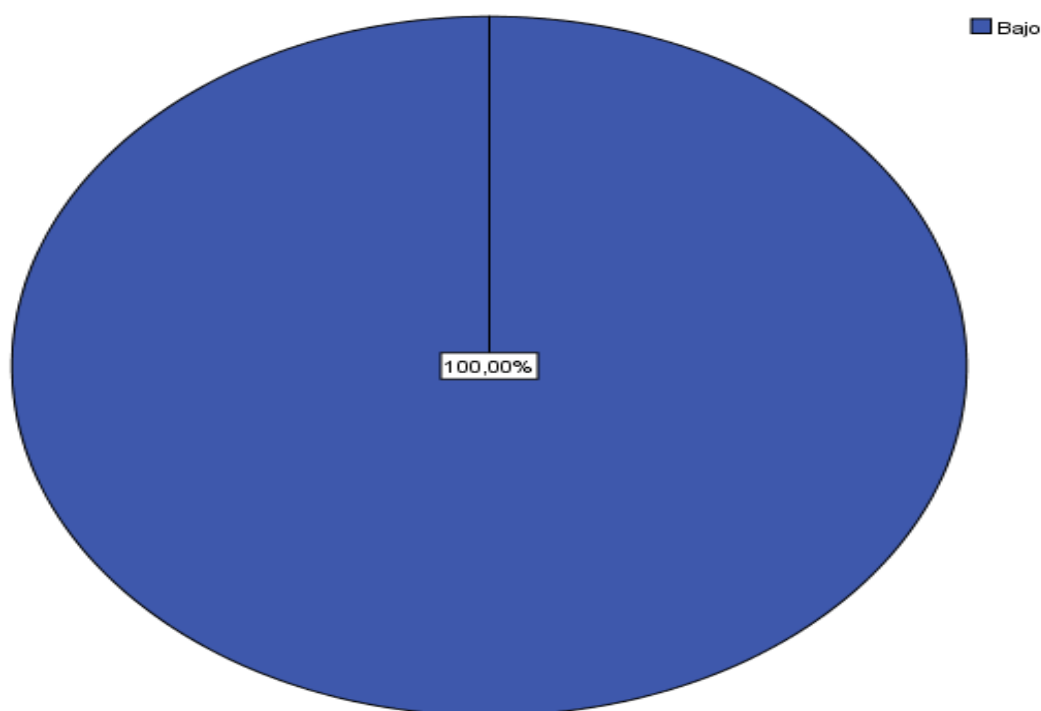


Figura 2. Nivel de Aplicación de contratos Laborales Temporales

Interpretación:

En la tabla 9, se muestran los resultados relacionados al nivel de aplicación de los Contratos Laborales Temporales en el distrito judicial – Tarapoto 2020. Para el 100% de los colaboradores que representan el total de la muestra de 30 servidores judiciales, el nivel de aplicación de esta variable es Bajo, para el 0% representado por un total de 0 servidores judiciales, el nivel de aplicación es Medio o Alto.

3.1.3. Objetivo Específico 3

Identificar la dimensión del principio protector que menos se relaciona con los contratos laborales temporales frente al covid-19 en el distrito judicial – Tarapoto, 2020.

Tabla 10

Nivel de aplicación de las dimensiones del principio protector en los contratos laborales

Dimensiones del Principio Protector	Relación con los Contratos Laborales	Rango de Relación
Funciones de la Norma	-0.025	Correlación negativa muy baja
Cumplimiento	0.095	Correlación positiva baja
Vulnerabilidad	0.102	Correlación positiva baja

Interpretación

En la tabla 10, se esbozan que las dimensiones de la variable principio protector que presentan una menor relación con la variable de contratos laborales temporales, son las Funciones de la norma con -0.025 equivalente a una correlación negativa muy baja y la dimensión de Cumplimiento con 0.095, equivalente a una correlación positiva baja.

3.1.4. Objetivo General

Determinar la relación entre el Principio Protector y los Contratos Laborales Temporales Frente al Covid-19, en el Distrito Judicial -Tarapoto 2020.

Tabla 11

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Principio Protector	.432	30	.000	.571	30	.000
Contratos Laborales Temporales	.210	30	.002	.883	30	.003

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 11, se muestra la prueba de normalidad para las variables principio protector y contratos laborales temporales, se obtuvo una significación bilateral (p-valor) de 0.000. Para que las variables tengan una distribución normal, la significación bilateral debe ser mayor a 0.05. En tal sentido, se concluye que la distribución no es normal. Para el desarrollo de la vinculación entre las variables de estudio se empleó el coeficiente de correlación de Rh de Spearman.

Tabla 12

Correlación Spearman de Variables

Variables		Principio Protector	Contratos Laborales Temporales
Principio Protector	Coeficiente de correlación	1.000	-.092
	Sig. (bilateral)		.630
	N	30	30
Contratos Laborales Temporales	Coeficiente de correlación	-.092	1.000
	Sig. (bilateral)	.630	
	N	30	30

Interpretación:

En la investigación se planteó la siguiente hipótesis:

Hi: El Principio Protector se relaciona significativamente con los Contratos Laborales Temporales Frente al Covid-19, en el Distrito Judicial -Tarapoto 2020.

Ho: El Principio Protector no se relaciona significativamente con los Contratos Laborales Temporales Frente al Covid-19, en el Distrito Judicial -Tarapoto 2020.

El coeficiente de correlación Rho de Spearman arrojó un valor de -0.092 equivalente a una correlación negativa muy baja. Asimismo, se obtuvo una significación bilateral de 0.630 que es mayor a 0.05, En tal sentido, se concluye que no existe vinculación de las variables principio protector y los contratos laborales temporales, de forma significativa confirmándose lo planteado en la hipótesis nula.

3.2. Discusión de Resultados

Los resultados relacionados al nivel de aplicación del principio protector en el distrito judicial – Tarapoto 2020, determinaron que el 83.33% de los servidores judiciales del Poder Judicial, han evaluado como medio a la capacidad del estado de hacer prevalecer sus derechos durante el estado de emergencia, ocasionado por el Covid – 19, el 10% ha calificado al nivel de aplicación del principio protector como malo y solo el 6.7 como alto.

Debe realizarse una primera precisión en torno a estos datos obtenidos. El primero está relacionado a explicar en qué consiste el 6.7% de la muestra de encuestados que evidenciaron como bueno la capacidad del estado de hacer prevalecer sus derechos, frente al 93.33% que calificó como malo y regular.

Ante ello, debe aclararse que en la institución del Poder Judicial se efectuaron muchos despidos durante el estado de emergencia, lo cual ocasionó que se contratará nuevo personal a efectos de poder continuar con las funciones. Por ello al momento de aplicar las encuestas, que tuvieron como criterio de aplicación a la oportunidad de contacto. Es decir, de acuerdo a la oportunidad de recibimiento por parte del personal judicial dentro de los cuales se encontraban los nuevos trabajadores y los antiguos, en ambientes determinados como oficinas, despachos entre otros y de acuerdo a horarios, pues se implementó un tiempo el trabajo remoto, inter diario y presencial con 05 horas de trabajo, en este caso de

acuerdo al recibimiento de éstos servidores judiciales y al permiso otorgado por el coordinador de sede, se pudieron obtener estos resultados de forma válida y confiable.

Asimismo, no se aplicaron criterios de exclusión porque fueron 30 los servidores judiciales que de acuerdo al contacto tuvimos acceso debido al estado de emergencia y al cuidado de los protocolos de bioseguridad. Entonces, de las encuestas realizadas, se tiene que el 6.7% de los servidores judiciales lo conformaban trabajadores con no menos de 3 meses de antigüedad, motivo por el cual se justifica su respuesta discordante con el resto de la muestra estudiada, quienes manifestaron ser servidores con más tiempo de servicio.

Para entender por qué el 93.33% de los encuestados han señalado al principio protector como un postulado de irrelevante cumplimiento por parte del estado peruano durante el estado de emergencia, y que por qué el 100% de los encuestados han señalado como malo el cumplimiento de los contratos laborales temporales frente al covid-19, debemos citar a García (2015), Gutiérrez (2018) y, Méndez y Díaz (2018), pues en sus respectivas investigaciones han podido evidenciar, que no solo existe desnaturalización del contrato de trabajo en las cortes judiciales de lima, sino que además se advierte esta problemática, dentro del sector público de manera general, inclusive antes de iniciada la pandemia, por lo que no resulta novedoso que; ésta situación, no se haya visto soslayada durante el transcurso del estado de emergencia; es decir desde el 15 de marzo de 2020, cuando la Organización Mundial de la Salud declaró la emergencia sanitaria a nivel nacional, ejecutándose el confinamiento de toda la población, a efectos de evitar la propagación del Covid – 19 en el territorio peruano.

Es de igual postura la investigación realizada por Reátegui (2018), pues una de las principales manifestaciones para la vulneración de los derechos de los trabajadores, se da al momento de realizar la contratación a plazo determinado, ya sea en la modalidad CAS, 728 o 276, pues en una de las cláusulas del contrato de trabajo a plazo determinado se indica la duración y el termino de éste; sin embargo, existe constantes renovaciones, pues resulta evidente que la labor realizada es de carácter permanente, sin embargo, ante una situación que el empleador evidencia como ventajosa, se realiza el cese de dicho trabajador bajo el argumento de que en el contrato mismo se advierte la fecha de término, por ende no se da motivo del despido.

Esta modalidad contractual permite reemplazar al trabajador con tanta facilidad, a pesar de que como señala el autor, se haya realizado al desnaturalización del contrato de trabajo,

llegándose a la conclusión de que del 100% de los encuestados, el 30% refirió que existe constancia en los despidos bajo éste supuesto, el 40% refirió que son contratados para labores distintas a lo establecido en el contrato y el 30% refirió que además de sus labores tienen que realizar otras labores no acordes a su función.

Tal situación demuestra una total inaplicación de la teoría del contrato social en donde los individuos pertenecientes de una sociedad, ceden cierta parte de su libertad para obtener del estado la protección necesaria para afrontar amenazas externas. Pues, se evidencia todo lo contrario; es decir, que ya desde antes de la pandemia e inclusive en el transcurso de ésta, no se está respetando el principio protector como intermediario de las relaciones contractuales entre los trabajadores y el estado, motivo por el cual también existe inaplicación de la teoría general del contrato, lo cual refuerzan los resultados obtenidos en la presente investigación.

No solo la teoría se refleja inaplicada, soslaya, o ventajosamente utilizada para fines contractuales inadecuados, sino además las normas de carácter internacional, pues el artículo 23 numeral uno, parte in fine de nuestro antecedente internacional denominado **Declaración Universal de los Derechos Humanos** establece que toda persona tiene protección contra el desempleo, que evidentemente es una referencia al desempleo originado por despidos arbitrarios por parte de los empleadores tanto particulares como estatales.

En este sentido, la realidad plasmada durante el estado de emergencia, conforme lo han señalado los propios servidores judiciales encuestados, ha permitido evidenciar que el despido de sus colegas, no fue lo más injustificado dentro de las decisiones adoptadas por el estado peruano, sino que además se requería a cada trabajador cesado, la devolución del 100% de lo percibido durante el estado de emergencia por labor no efectiva; es decir, que a pesar de gozar con licencia con goce de haber conforme lo establece el Decreto Supremo N° 40-2020, se requería que devolviese lo percibido desde el 15 de marzo de 2020 hasta la fecha de su cese, y en caso de negativa del trabajador, dicho monto adeudado era cobrado de su liquidación y el saldo deudor a través de un proceso judicial iniciado por el propio empleador, conforme así lo manifestaron los encuestados al momento de aplicar los cuestionarios.

En pocas palabras y de forma indirecta el empleador estatal estaba comunicando a estos trabajadores, que prácticamente sus labores habrían cesado desde el inicio del estado de

emergencia. Ante esto, el **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966**, en su artículo 6 prescribe que los estados partes reconocen el derecho a trabajar que comprende el derecho de toda persona a ganarse la vida mediante un trabajo libremente aceptado, y como es claro este derecho habría sido recortado desde el inicio del estado de emergencia. En consecuencia, se evidencian claros atropellos hacia los derechos de los trabajadores y una clara vulneración de las normas internacionales, en esta coyuntura social y actual de San Martín.

Asimismo, las investigaciones de Vásquez (2016) y Díaz (2019) permiten concluir que además de las afectaciones antes advertidas, existe dentro del mundo contractual una serie de vulneraciones al derecho a la igualdad y un marcado trato diferenciado hacia los trabajadores por parte de los empleadores contratantes.

Por otro lado, habiendo identificado la problemática en cuestión nos planteamos como objetivo el determinar cuáles de las dimensiones del principio protector tienen menos relación con los contratos laborales temporales frente al covid-19, concluyéndose de los datos obtenidos y analizados que la dimensión de funciones de la norma, tiene una correlación negativa muy baja con un valor dentro de la escala de Spearman de -0.025, esto significa que las normas no reflejan el contexto objetivo de su aplicación, pareciendo ser cada vez más abstracto y alejado de la realidad.

Finalmente, nuestro objetivo de correlación entre nuestras variables principio protector y contratos laborales temporales arrojó una correlación negativa muy baja con un valor de -0.092 y una significación bilateral de 0.630 lo cual indica que al ser mayor al valor referencial de 0.05 no existe una relación significativa, motivo por el cual debe confirmarse la hipótesis nula en cuanto a que no existe relación entre nuestras variables.

CONCLUSIONES

En la presente investigación se llegó a las siguientes conclusiones:

1. El nivel de aplicación del principio protector en el distrito judicial – Tarapoto 2020, sigue siendo vulnerado de forma constante, debido a las modalidades y términos contractuales por parte del empleador Estatal, y que, durante el estado de emergencia, esta práctica se ha continuado de forma permanente, motivo por el cual justifica que el 93.33% de los encuestados haya calificado a la labor del estado en cuanto a la salvaguarda del principio protector como malo y regular.
2. El nivel de aplicación de los contratos laborales temporales frente al covid-19 en el distrito judicial – Tarapoto 2020, ha sido casi nulo durante el estado de emergencia, pues no ha existido seguridad jurídica hacia los trabajadores cesados y es más algunos de ellos tuvieron que pagar toda la remuneración percibida por labor no efectiva, durante el estado de emergencia hasta la fecha de su cese, y en caso de negativa, tal monto era cobrado de su liquidación, esta situación ha generado que el 100% de los trabajadores haya calificado como mal la labor del estado de garantizar la protección de los derechos en cuanto a los contratos laborales temporales, frente al Covid – 19.
3. La dimensión del principio protector que menos se relaciona con los contratos laborales temporales frente al covid-19 en el distrito judicial – Tarapoto, 2020, es la de funciones de la norma, esto quiere decir que las leyes que regulan la protección de los derechos de los trabajadores relativas al principio protector no se han visto materializadas en los contratos laborales temporales, lo cual es un indicador de producción de normas abstractas en total disonancia con la realidad que se pretende regular.
4. La relación entre el Principio Protector y los Contratos Laborales Temporales Frente al Covid-19, en el Distrito Judicial -Tarapoto 2020, es una correlación negativa muy baja con un valor de -0.092 y no resulta ser significativa pues la significación bilateral fue de 0.630 que es mayor al valor referencial de 0.05. En tal sentido, no se evidencia que el principio protector dentro de la situación coyuntural San Matritense relacionada con la pandemia del Covid-19, se haya encontrado garantizado o sirva de garantía para los contratos laborales temporales.

RECOMENDACIONES

En la investigación se plantea las siguientes recomendaciones:

1. Se recomienda al jefe de personal de la Corte Superior de Justicia de San Martín realizar un mejor control en cuanto a la normativa y aplicación del principio protector en el distrito judicial de San Martín, y aún más en la sede estudiada en donde se ha evidencia una clara afectación a los derechos laborales.
2. Se recomienda al Presidente, al Gerente y al Jefe de Personal de la Corte Superior de Justicia de San Martín, evitar la contratación bajo la modalidad temporal de servidores para labores que claramente son permanentes, que la problemática no radica en modificar el régimen o trasladar a los trabajadores CAS a 728 u otra modalidad, sino en garantizar los derechos de los trabajadores, y eso se logra evitándose contratar a servidores bajo la modalidad temporal, cuando a todas luces se puede llevar a cabo nuevas convocatorias de nombramiento, como se ha advertido en otras Cortes del Poder Judicial y en otras instituciones, como en el Ministerio Público, pero ya a casi un año de la pandemia la Corte de San Martín no realiza ninguna convocatoria y sigue contratando bajo la modalidad temporal, pudiendo éstos trabajadores ser despedidos sin causa o motivo, bajo el pretexto de que solo han sido contratados por un mes, a pesar de contar con varias renovaciones de contrato por el mismo plazo.
3. Se recomienda a los legisladores, una mejor redacción de normas en cuanto a su ámbito procesal, pues de nada sirve contar con una serie de Leyes o modalidades contractuales con beneficios o no, si éstos no se logran aplicar en la realidad, cuando los vacíos legales resultan ser más consistentes que la propia corrección normativa, motivo por el cual la dimensión del principio protector advertida, que menos se relaciona con los contratos laborales temporales, son las funciones de la norma.
4. Se recomienda, a efectos de mejorar la correlación entre el principio protector y los contratos laborales frente al Covid – 19 en el distrito judicial de San Martín, que si bien existe revisiones o visitas periódicas por parte del personal de Sunafil a las instituciones públicas, resulta necesario que en el caso de la Corte de San Martín, sea el propio presidente que advierta la situación de sus trabajadores, viajando a cada sede en particular, pues es evidente que los directivos, coordinadores y demás personal administrativo o de confianza que tenga a su cargo personal, no están haciendo prevalecer, las normas laborales frente al covid-19. Motivo por el cual son los

trabajadores que alzan su voz, y muestran una disconformidad total con las condiciones laborales que ofrece esta institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arévalo, J. (2021). El contrato de trabajo en la legislación peruana vigente. *Revista De Derecho Procesal Del Trabajo*, 3(3), 13-55. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v3i3.2>
- Arévalo, J. (2019). Los principios del proceso laboral. *Lex - Revista de la Facultad De Derecho y Ciencias Políticas*. 16(22), 253-270. <http://dx.doi.org/10.21503/lex.v16i22.1657>
- Arévalo, J. (2016). *Tratado de Derecho Laboral*. Instituto Pacífico. S.A.C.
- Arellano, P., y Benfeld, J. (2017). Reflexiones sobre el principio de protección al trabajador y su influencia en el ámbito sustantivo y procesal del derecho laboral: Otra mirada al caso Kronos. *Revista Chilena de Derecho y Tecnología*. 6(2), 3-24, doi:10.5354/0719-2584.2017.46138
- Almada, C. (2016). *La protección del derecho al trabajo digno entre el garantismo y la flexibilidad*. [Tesis de Doctorado, Universidad de Barcelona]. Archivo Digital. <https://cutt.ly/dUOz2ZI>
- Becerra, C. (2015). *Principios del Derecho del Trabajo: Principio Protector*. [Video]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=_Xp_2lwl_UQ
- Carrillo, J., y Mejía J. (2020). “Como nace el derecho” de Francesco Canelutti. *Advocatus*, 17(34), 163–165. <https://doi.org/10.18041/0124-0102/a.34.6595>
- Centy, B. (2020). La justicia como objeto de estudio para construir una ciencia social consistente. *Prolegómenos*, 23(46), 89-103. <https://doi.org/10.18359/prole.4214>
- Chávez, N. (2017). *Contratos modales laborales*. [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco] Repositorio Institucional. <https://cutt.ly/PUORHM9>
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948, 02 de marzo). IX Conferencia Panamericana Bogotá. <https://cutt.ly/9UOdFLa>
- Declaración Universal de Derechos Humanos (1948, 10 de diciembre). Asamblea de las Naciones Unidas. <https://cutt.ly/qUOwh7Y>

- Decreto Legislativo 728 (1997, 27 de marzo). Ley de la productividad y competitividad laboral. Diario Oficial El Peruano. <https://cutt.ly/IUOEARZ>
- Decreto Legislativo No. 295 (1984, 14 de noviembre). Código Civil. Artículo 1156. Congreso de la República. <https://cutt.ly/4UIZrJB>
- Decreto Legislativo Nro. 957 (2004, 29 de julio). Congreso de la República. Diario Oficial El Peruano Nro. 8804.
- Decreto Supremo Nro. 008-2020-SA (2020, 11 de enero). Congreso de la República. Diario Oficial El Peruano. No. 15304.
- Derecho de Urgencia Nro. 026-2020 (2020, 15 de marzo). Congreso de la República. Diario Oficial El Peruano. No. 15312.
- Díaz, S. (2019). *Vulneración del derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores administrativos en la UGEL Tarapoto*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo] Repositorio Digital Institucional. <https://cutt.ly/4UORV87>
- García, et all (2016). *Manual de Contratación Laboral. Análisis legal, doctrinario y Jurisprudencial*. Madrid, España: Gaceta Jurídica.
- García, S. (2015). *La desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a modalidad para servicio específico en la Corte Superior de Justicia de Lima*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional. <https://cutt.ly/gUOR6mv>
- Godínez, A. (2020). *Recursos Humanos. Contrato Temporal de Trabajo*. [Video]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=92w6Tj_sNNo
- Gutiérrez, W. (2018). *Desnaturalización del Contrato Administrativo de Servicios en el Sector Público*. [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional. <https://cutt.ly/PUOTu3w>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mc. Graw Hill.
- Jacobo (1999). *El Contrato Social o Principios de Derecho Político*. Madrid, España: Elealeph.

- Martínez, J., y Zúñiga, F. (2011). El Principio de Razonabilidad en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional. *Estudios constitucionales*, 9(1), 199-226. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-52002011000100007>
- Martínez, L., Oviedo, O, y Luna , C (2013). Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral. *Salud Uninorte*, 29(3), 542-560. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81730431015>
- Méndez, M. & Díaz, A. (2018), “*Desnaturalización del contrato de trabajo a través de contratos de locación de servicios en la Municipalidad distrital de la Esperanza - 2018*” [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional. <https://cutt.ly/ZUOISaq>
- Meza, L. (2017). Favorabilidad en el derecho procesal del trabajo: aplicación estricta o ilimitada. *Estudios Socio-Jurídicos*, 19(2), 197-221. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.4772>
- Neves, J. (2016). *Introducción al Derecho de Trabajo*. Fondo Editorial de la PUCP.
- Organización Mundial de la Salud. (2020). COVID-19: cronología del Avance del Coronavirus a nivel Mundial. *World Health Organization*. <https://www.who.int/es/news-room/detail/27-04-2020-who-timeline---covid-19>
- Pacheco, L. (2011). *Características de la irrenunciabilidad de los derechos laborales en el Perú y el derecho comparado*. [Universidad de Piura]. Archivo Digital. <https://cutt.ly/2UFIYth>
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966, 16 de diciembre). Naciones Unidas Derechos Humanos. <https://cutt.ly/bUOez17>
- Puntriano, C., Valderrama, L., y Gonzales, L. (2019). *Los Contratos de Trabajo. Régimen Jurídico en el Perú*. Gaceta Jurídica S.A.
- Reátegui, N. (2018). *Desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad de plazo fijo en los trabajadores del Poder Judicial – Distrito Judicial de San Martín – Tarapoto, periodo 2013-2014*. [Tesis de Pregrado. Universidad César Vallejo] Repositorio Digital Institucional. <https://cutt.ly/gUOcEr>

- Rivero, E. (2019). Principales factores de la continuidad en las empresas familiares. *Quipukamayoc*, 27(53), 97–103. <https://doi.org/10.15381/quipu.v27i53.15993>
- Sáez, E. (2008). *Cómo investigar y escribir en ciencias sociales*. Universidad Autónomas Metropolitana.
- Sanguinetti, M. (2013). *Modalidades de Contrataciones Públicas*. Gaceta Jurídica.
- Torres, A. (2012). *Teoría General del Contrato*. Instituto Pacífico S.A.C.
- Vásquez, G. (2016). *Contratos suscritos bajo el régimen MYPE, y la afectación del derecho a la igualdad ante la ley en la ciudad de Tarapoto, año 2014*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional <https://cutt.ly/JUOGG00>
- Villacis, A., y Reis, M. (2016). Análisis de la vulnerabilidad laboral y los determinantes del trabajo decente. El caso de Ecuador 2008-2011. *Revista de Economía del Rosario*, 18(02), 157-185. <https://doi.org/10.12804/rev.econ.rosario.18.02.2015.01>
- Villasís, M, y Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación IV: las variables de estudio. *Revista Alergia México*, 63(3), 303-310. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755025003>

ANEXOS

Anexo 1 – Matriz de consistencia

Título: “El Principio Protector y los Contratos Laborales Temporales Frente al Covid-19, en el Distrito Judicial – Tarapoto 2020”

Autor: Rosa Elisia Ramírez Culquicondor

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general ¿Cuál es la relación del Principio Protector y los Contratos Laborales Temporales Frente al Covid-19, en el Distrito Judicial - Tarapoto 2020?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es el nivel de aplicación del principio protector en el distrito judicial – Tarapoto 2020?</p> <p>¿Cuál es el nivel aplicación de los contratos laborales temporales frente al covid-19 en el distrito judicial – Tarapoto 2020?</p> <p>¿Cuáles de las dimensiones del principio protector tienen menor relación con los contratos laborales temporales frente al covid-19 en el distrito judicial – Tarapoto, 2020?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre el Principio Protector y los Contratos Laborales Temporales Frente al Covid-19, en el Distrito Judicial - Tarapoto 2020.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Medir el nivel de aplicación del principio protector en el distrito judicial – Tarapoto 2020.</p> <p>Medir el nivel de aplicación los contratos laborales temporales frente al covid-19 en el distrito judicial – Tarapoto 2020.</p> <p>Identificar la dimensión del principio protector que menos se relaciona con los contratos laborales temporales frente al covid-19 en el distrito judicial – Tarapoto, 2020.</p>	<p>Hipótesis general: Hi: El Principio Protector se relaciona significativamente con los Contratos Laborales Temporales Frente al Covid-19, en el Distrito Judicial -Tarapoto 2020.</p> <p>Ho: El Principio Protector no se relaciona significativamente con los Contratos Laborales Temporales Frente al Covid-19, en el Distrito Judicial -Tarapoto 2020</p> <p>Hipótesis específicas El nivel de aplicación del principio protector en el distrito judicial – Tarapoto 2020 es Alto.</p> <p>El nivel de aplicación los contratos laborales temporales frente al covid-19 en el distrito judicial – Tarapoto 2020, es alto.</p> <p>La dimensión del principio protector que tienen una menor relación con los contratos laborales temporales, Frente al Covid-19, en el Distrito Judicial -Tarapoto 2020, es la vulnerabilidad.</p>	<p>Técnica Encuesta estructurada.</p> <p>Instrumentos Cuestionario con una escala de valoración tipo Likert.</p>

Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones			
El enfoque de la investigación fue cuantitativo, de nivel transversal y no experimental, con un diseño correlacional entre las variables de estudio.	Población: Conformada por 85 Servidores judiciales. Muestra: Conformada por 30 servidores judiciales.	Principio Protector	Dimensiones		
			Funciones de la norma		Art, 1156 del C.C.
Materiales	Método	Contratos Laborales Temporales	Vulnerabilidad		
Se utilizaron libros, artículos científicos y publicaciones académicas de repositorios y revistas indexadas.	Los métodos empleados fueron el hermenéutico para la interpretación de los textos, el dogmático para el desarrollo de las teorías y el método analíticos		Temporalidad		Cumplimiento
			Percepción		

Anexo 2 – Instrumento de recolección de datos



CUESTIONARIO
PRINCIPIO PROTECTOR



Universidad Nacional de San Martín
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
Escuela Profesional de Derecho

La presente encuesta, tiene por finalidad recoger información para desarrollar el trabajo de investigación, que lleva por título: **“El Principio Protector y los Contratos Laborales Temporales Frente al Covid-19, en el Distrito Judicial – Tarapoto 2020”**. Para el cual solicito a usted su colaboración en el desarrollo del cuestionario.

Datos generales:

N° de cuestionario: 01

Fecha de recolección:/...../.....

Nombre: _____ Cargo: _____

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad conocer el nivel de aplicación del Principio Protector en la Corte Superior de Justicia de San Martín.

Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala de conversión	
Muy malo	1
Malo	2
Regular	3
Bueno	4
Muy bueno	5

N	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Escala de calificación				
		11	22	33	44	55
Funciones de la norma						
01	¿Cómo califica usted las decisiones adoptadas por el Poder Judicial, para el respeto de los derechos laborales, frente al Covid-19?					
02	¿Cómo califica usted las decisiones adoptadas por su juzgado, para el respeto de los derechos laborales, frente al Covid-19?					
03	¿Cómo califica usted la implementación del trabajo remoto y el trabajo presencial?					
04	¿Cómo califica usted el cumplimiento de las medidas de bioseguridad por parte de la Corte, para el ejercicio de sus labores?					
05	¿Cómo califica usted la decisión adoptada de realizar trabajo presencial en dos turnos?					
06	¿Cómo califica usted, el servicio de pruebas para el descarte de Covid-19?					
07	¿Cómo califica usted que su salud se encuentre asegurada frente a las medidas adoptadas por la corte?					
08	¿Cómo califica usted la remuneración de acuerdo a la función que realiza?					
09	¿Cómo califica usted el goce del descanso vacacional efectivo y continuo de 30 días durante el año 2020?					
10	¿Cómo califica usted la jornada laboral de 05 horas diarias y 35 semanales de acuerdo a la situación actual de la pandemia relacionada con el Covid-19?					
11	¿Usted considera que la corte les ha dado un trato igualitario con respecto a sus otros colegas?					

12	¿Cómo califica usted el otorgamiento de permisos y licencias de acuerdo a lo establecido en las normas reglamentarias?					
13	¿Cómo califica usted el Seguro de vida y de salud conforme a ley sobre la materia?					
14	¿Cómo califica usted, el ejercicio de la defensa ejercida en los procesos administrativos a los que son sometidos los servidores en el Poder Judicial?					
Cumplimiento del artículo 1156 del Código Civil						
15	¿Cómo califica usted el hecho de que su remuneración por el tiempo no laborado durante la pandemia sea calificada como pago indebido y por ende tenga que devolverse al empleador?					
16	¿Considera usted que el estado debe aplicar una normatividad civil del tipo de obligación de hacer o no hacer, frente a la Ley Laboral, para la devolución de la remuneración?					
17	¿Cómo califica usted la alternativa de compensación posterior de horas por parte de los servidores judiciales frente al Covid 19?					
18	¿Cómo califica usted el hecho de que si no se compensan dichas horas hasta diciembre del 2021 su empleador pueda iniciar un proceso contra usted?					
Situación de Vulnerabilidad Económica						
19	¿Cómo califica usted, que por el hecho de ser servidor del estado no haya percibido bonos, durante el estado de emergencia?					
20	¿Cómo califica usted como servidor del estado, que su remuneración haya influido en su subsistencia y la de su familia durante el estado de emergencia?					

21	¿Cómo califica usted como servidor del estado, que su remuneración haya influido en sus deudas y otras obligaciones durante el estado de emergencia?					
----	--	--	--	--	--	--

Muchas gracias

Anexo 3 – Juicio de experto 1



Universidad Nacional de San Martín
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
Escuela Profesional de Derecho



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

“El Principio Protector y los Contratos Laborales Temporales Frente al Covid-19, en el Distrito Judicial -Tarapoto 2020”

Nombre y apellido del experto : Abg. ALBERT JULCA PEREZ
 Institución en la que trabaja/cargo : Poder Judicial / Juez Civil Especializado del Juzgado Civil Transitorio-T
 Dependencia : Corte Superior de Justicia de San Martín.
 Nombre de Instrumento : Cuestionario El Principio Protector
 Autor de Instrumento : Rosa Elisía Ramírez Culquicondor

Muy Deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

I.- CRITERIOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acordes con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, jurídico inherente al trabajo de investigación.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a la hipótesis, problemas y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo del a investigación					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento se relacionan con los indicadores de cada dimensión de las variables de estudio.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre de instrumento.					X
Total						

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

46

Tarapoto, 07 de septiembre de 2020

PODER JUDICIAL
 CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE SAN MARTÍN
 ALBERT JULCA PEREZ
 JUEZ (S)
 JUZGADO CIVIL TRANSITORIO
 TARAPOTO

Anexo 4 – Juicio de Experto 2



Universidad Nacional de San Martín
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
Escuela Profesional de Derecho



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

“El Principio Protector y los Contratos Laborales Temporales Frente al Covid-19, en el Distrito Judicial -Tarapoto 2020”

Nombre y apellido del experto : Abg. MELVYN BALTAZAR PAUCAR
 Institución en la que trabaja/cargo : Poder Judicial / Juez del Cuarto Juzgado de Paz Letrado de San Martín
 Dependencia : Corte Superior de Justicia de San Martín.
 Nombre de Instrumento : Cuestionario El Principio Protector
 Autor de Instrumento : Rosa Elisia Ramirez Culquicondor

Muy Deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

I.- CRITERIOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acordes con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, jurídico inherente al trabajo de investigación.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a la hipótesis, problemas y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo del a investigación					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento se relacionan con los indicadores de cada dimensión de las variables de estudio.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre de instrumento.					X
Total						

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

47

Tarapoto, 07 de septiembre de 2020

PODER JUDICIAL
 CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE SAN MARTIN
 Melvyn Baltazar Paucar
 JUEZ SUPERNUMERARIO
 4º Juzgado Paz Letrado - Prox. de San Martín

Anexo 5 – Juicio de Experto 3



Universidad Nacional de San Martín
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
Escuela Profesional de Derecho



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

“El Principio Protector y los Contratos Laborales Temporales Frente al Covid-19, en el Distrito Judicial -Tarapoto 2020”

Nombre y apellido del experto : Abg. Mg. JOSE SAMUEL LIZARZABURO REBATA
 Institución en la que trabaja/cargo : Poder Judicial / Juez del Primer Juzgado de Paz Letrado de San Martín
 Dependencia : Corte Superior de Justicia de San Martín.
 Nombre de Instrumento : Cuestionario El Principio Protector
 Autor de Instrumento : Rosa Elisía Ramírez Culquicondor

Muy Deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

L- CRITERIOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acordes con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, jurídico inherente al trabajo de investigación.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a la hipótesis, problemas y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo del a investigación					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento se relacionan con los indicadores de cada dimensión de las variables de estudio.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre de instrumento.				X	
Total						

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

47

Tarapoto, 07 de septiembre de 2020

PODER JUDICIAL
 CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE SAN MARTÍN

JOSE SAMUEL LIZARZABURO REBATA
 JUEZ SUPLENENTE
 1er. JUZGADO DE PAZ LETRADO TARAPOTO

Anexo 6 – Instrumento de recolección de datos



CUESTIONARIO
CONTRATOS LABORALES TEMPORALES



Universidad Nacional de San Martín
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
Escuela Profesional de Derecho

La presente encuesta, tiene por finalidad recoger información para desarrollar el trabajo de investigación, que lleva por título: **“El Principio Protector y los Contratos Laborales Temporales Frente al Covid-19, en el Distrito Judicial – Tarapoto 2020”**. Para el cual solicito a usted su colaboración en el desarrollo del cuestionario.

Datos generales:

N° de cuestionario: 02

Fecha de recolección:/...../.....

Nombre: _____ Cargo: _____

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad conocer el nivel de aplicación del Principio Protector en la Corte Superior de Justicia de San Martín.

Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala de conversión	
Muy malo	1
Malo	2
Regular	3
Bueno	4
Muy bueno	5

N	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Escala de calificación				
		11	22	33	44	55
Temporalidad						
01	¿Cómo califica usted la contratación bajo la modalidad temporal?					
02	¿Cómo califica usted la contratación temporal del personal de limpieza? Es decir, realmente es una labor temporal o permanente.					
03	¿Cómo califica usted la contratación temporal del personal de vigilancia?					
04	¿Cómo califica usted la contratación temporal del personal de conducción (choferes)?					
05	¿Cómo califica usted la contratación temporal del personal administrativo y/o jurisdiccional, teniendo en cuenta que se pretendía la aprobación de una ley que permita el nombramiento de los servidores con más de cinco años de antigüedad ¿Existe temporalidad?					
Cumplimiento de función en el contrato laboral temporal						
06	¿Cómo califica usted el hecho de ser contratado temporalmente para una actividad, y en la realidad desempeñe otra?					
07	¿Cómo califica usted el hecho de que se le ordene asumir más de una función no contemplada para su labor?					
08	¿Considera usted que se respeta las funciones para la cual es contratado?					
Percepción del trabajador frente al comportamiento del empleador						
09	¿Cómo califica usted el periodo de prueba de 03 meses señalado en los contratos temporales por parte del empleador (D.L. 728), teniendo en cuenta que en la mayoría de los casos solo son contratados por 30 días?					

10	¿Cómo califica usted que el empleador al celebrar un contrato con el trabajador, disponga de una cláusula mediante el cual no se sujete a dar aviso, ni motivo del de término del mismo, si en la mayoría de los casos es renovado constantemente, amparándose bajo el argumento de que la fecha de término ha sido fijada?					
11	¿Cómo califica usted, que lo anterior señalado se preste para que el personal contratado bajo la modalidad temporal sea remplazado con facilidad sin indicación o motivo de su prescindencia puesto que en la mayoría de los casos la contratación es por 30 días?					

Muchas gracias

Anexo 7 – Juicio de Experto 1



Universidad Nacional de San Martín
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
Escuela Profesional de Derecho



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

“El Principio Protector y los Contratos Laborales Temporales Frente al Covid-19, en el Distrito Judicial -Tarapoto 2020”

Nombre y apellido del experto : Abg. ALBERT JULCA PEREZ
 Institución en la que trabaja/cargo : Poder Judicial / Juez Civil Especializado del Juzgado Civil Transitorio-T
 Dependencia : Corte Superior de Justicia de San Martín.
 Nombre de Instrumento : Cuestionario Contratos Laborales Temporales
 Autor de Instrumento : Rosa Elisa Ramírez Culquicondor

Muy Deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

I.- CRITERIOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acordes con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, jurídico inherente al trabajo de investigación.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a la hipótesis, problemas y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo del a investigación					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento se relacionan con los indicadores de cada dimensión de las variables de estudio.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre de instrumento.					X
Total						

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

46

Tarapoto, 07 de septiembre de 2020

PODER JUDICIAL
 CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE SAN MARTÍN

 Albert Julca Pérez
 JUEZ (S)
 JUZGADO CIVIL TRANSITORIO
 TARAPOTO

Anexo 8 – Juicio de Experto 2



Universidad Nacional de San Martín
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
Escuela Profesional de Derecho



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

“El Principio Protector y los Contratos Laborales Temporales Frente al Covid-19, en el Distrito Judicial -Tarapoto 2020”

Nombre y apellido del experto : Abg. MELVYN BALTAZAR PAUCAR
 Institución en la que trabaja/cargo : Poder Judicial / Juez del Cuarto Juzgado de Paz Letrado de San Martín
 Dependencia : Corte Superior de Justicia de San Martín.
 Nombre de Instrumento : Cuestionario Contratos Laborales Temporales
 Autor de Instrumento : Rosa Elisia Ramírez Culquicondor

Muy Deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

I.- CRITERIOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acordes con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, jurídico inherente al trabajo de investigación.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a la hipótesis, problemas y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo del a investigación				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento se relacionan con los indicadores de cada dimensión de las variables de estudio.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre de instrumento.				X	
Total					X	

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

45

Tarapoto, 07 de septiembre de 2020

PODER JUDICIAL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE SAN MARTIN
 Melvyn Baltazar Paucar
JUEZ SUPLENTE
 4º Juzgado Paz Letrado - Proba de San Martín

Anexo 9 – Juicio de Experto 3



Universidad Nacional de San Martín
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
Escuela Profesional de Derecho



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

“El Principio Protector y los Contratos Laborales Temporales Frente al Covid-19, en el Distrito Judicial -Tarapoto 2020”

Nombre y apellido del experto : Abg. Mg. JOSE SAMUEL LIZARZABURO REBATA
 Institución en la que trabaja/cargo : Poder Judicial / Juez del Primer Juzgado de Paz Letrado de San Martín
 Dependencia : Corte Superior de Justicia de San Martín.
 Nombre de Instrumento : Cuestionario Contratos Laborales Temporales
 Autor de Instrumento : Rosa Elisia Ramírez Culquicondor

Muy Deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

I- CRITERIOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acordes con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, jurídico inherente al trabajo de investigación.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a la hipótesis, problemas y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo del a investigación				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento se relacionan con los indicadores de cada dimensión de las variables de estudio.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre de instrumento.					X
Total						

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

46

Tarapoto, 07 de septiembre de 2020

PODER JUDICIAL
 CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE SAN MARTÍN
 JUEZ DEL PRIMER JUZGADO DE PAZ LETRADO
 Tarapoto
 J. Samuel Lizarzaburo Rebata
 JUEZ DEL PRIMER JUZGADO DE PAZ LETRADO
 Tarapoto

Anexo 10 – Matriz de Datos para variable Principio Protector

Personas Encuestadas	Funciones de la norma														Cumplimiento Art. 1159 CC.				S. Vulnerabilidad		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21
Trabajador 1	3	3	4	5	4	2	3	3	1	2	5	3	2	3	2	2	4	3	2	3	4
Trabajador 2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3
Trabajador 3	3	3	3	2	4	2	2	3	2	4	4	4	2	2	1	1	4	1	4	3	3
Trabajador 4	3	3	5	5	4	2	4	5	1	4	2	3	3	2	1	1	3	1	2	5	5
Trabajador 5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3
Trabajador 6	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1
Trabajador 7	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
Trabajador 8	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3
Trabajador 9	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	2	4	1	2	3	2
Trabajador 10	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3
Trabajador 11	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2	1	4	1	3	4	3
Trabajador 12	1	2	3	1	3	2	1	1	4	4	1	2	3	2	1	5	3	1	1	3	3
Trabajador 13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	1	5	5
Trabajador 14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1
Trabajador 15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1
Trabajador 16	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	4	3	1	3	3
Trabajador 17	4	4	3	4	4	3	3	2	4	4	3	4	3	3	2	1	1	1	4	3	3
Trabajador 18	3	2	1	3	3	2	1	3	3	4	3	2	1	3	1	3	2	1	3	4	5
Trabajador 19	4	4	3	2	4	2	4	4	4	5	4	4	4	3	1	3	3	1	3	4	4
Trabajador 20	3	2	1	2	4	2	3	3	3	5	4	4	4	3	1	3	3	1	3	4	4
Trabajador 21	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	2	2	1	4	4	2
Trabajador 22	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	1	3	4	1	2	4	4
Trabajador 23	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	1	2	3	2	3	3	3
Trabajador 24	3	3	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	3	3	1	1	3	1	2	3	3
Trabajador 25	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	1	1	4	1	1	4	3
Trabajador 26	3	3	4	2	4	2	3	4	3	4	4	3	4	3	1	2	4	2	2	3	4
Trabajador 27	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	5	3	1	3	3	2	1	4	3
Trabajador 28	3	4	4	2	4	2	3	4	4	4	3	3	3	3	1	1	3	1	2	4	4
Trabajador 29	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	5	3	1	2	3	2	3	3	3
Trabajador 30	4	4	3	2	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	1	2	4	3	1	4	3

Anexo 12 – Autorización

PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE SAN MARTIN
JUZGADO PENAL COLEGIADO SUPRAPROVINCIAL
Jirón Maynas Nro. 356 – Tarapoto**

Tarapoto, 07 de septiembre de 2020.

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

El Juez del Juzgado Civil Transitorio de Tarapoto, Juez Civil Especializado (S): Albert Julca Pérez;

HACE CONSTAR:

Que la estudiante **Rosa Elisa Ramírez Culquicondor**, de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de San Martín, obtuvo la autorización para realizar la investigación titulada: **“El Principio Protector y los Contratos Laborales Temporales Frente al Covid-19, en el Distrito Judicial -Tarapoto 2020”**, en base a los lineamientos del Poder Judicial Sede Maynas. Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado para los fines pertinentes.

PODER JUDICIAL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE SAN MARTIN
Albert Julca Pérez
JUEZ (S)
JUZGADO CIVIL TRANSITORIO
TARAPOTO