

**Universidad Católica de Santa María**  
**Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas**  
**Escuela Profesional de Derecho**



**Margen de Disponibilidad de los Derechos Laborales Irrenunciables  
afectados por la Licencia Covid-19**

Tesis presentada por la Bachiller:

**Romero Linares, Anna Paula Lorena**

**ORCID: 0009-0005-3401-8529**

para optar el Título Profesional de Abogada

Asesor:

**Dr. Neyra Amat, Carlos Alberto**

**ORCID: 0009-0001-1696-5507**

Arequipa - Perú

2024

UCSM-ERP

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA**

**DERECHO**

**TITULACIÓN CON TESIS**

**DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR**

Arequipa, 31 de Marzo del 2024

**Dictamen: 010925-C-EPDD-2024**

Visto el borrador del expediente 010925, presentado por:

**2017202572 - ROMERO LINARES ANNA PAULA LORENA**

Titulado:

**MARGEN DE DISPONIBILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES IRRENUNCIABLES AFECTADOS  
POR LA LICENCIA COVID-19**

Nuestro dictamen es:

**APROBADO**

**71238129 - GONZALES ORTEGA BERLY  
DICTAMINADOR**



**72629802 - SANCHEZ CARDENAS DIEGO ALEJANDRO  
DICTAMINADOR**



# Margen de Disponibilidad de los Derechos Laborales Irrenunciables afectados por la Licencia Covid-19

## ORIGINALITY REPORT

4%

SIMILARITY INDEX

4%

INTERNET SOURCES

1%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1

[hdl.handle.net](https://hdl.handle.net)

Internet Source

3%

2

[gacetalaboral.com](https://gacetalaboral.com)

Internet Source

1%

3

[tesis.pucp.edu.pe](https://tesis.pucp.edu.pe)

Internet Source

1%

Exclude quotes Off

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography Off

## RESUMEN

La presente investigación busca analizar la existencia de una dimensión disponible de los derechos irrenunciables laborales que se vieron afectados durante la pandemia del Covid-19, siendo que este carácter de disponibilidad no afecte en absoluto el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales ni el contenido constitucionalmente protegido de los derechos. Esta situación se produjo a raíz de una secuencia de hechos atípicos generados por el Estado de Emergencia Sanitario por la pandemia del Covid-19 por lo que el derecho, y en particular, el derecho laboral tuvo que adaptarse con el fin de proteger al trabajador y al empleador.

Durante el desarrollo de esta tesis, se analizará lo referente al principio de irrenunciabilidad y sus diferencias con los actos de disponibilidad; este análisis incluirá pensamientos doctrinarios y manifestaciones jurisprudenciales de ambas figuras.

Posteriormente se analizará el impacto de la licencia Covid-19, originada en el 2020, en las relaciones laborales entre empresas y trabajadores incluyendo entrevistas a expertos en la materia y pronunciamientos judiciales al respecto.

Finalmente se demostrará que los actos de disponibilidad de derechos irrenunciables, siempre y cuando cumplan con ciertos requisitos en su ejercicio, no afectan el principio de irrenunciabilidad y, por el contrario, son una manifestación del derecho de los trabajadores.

### **Palabras Clave:**

Irrenunciabilidad, disponibilidad de derechos, licencia Covid.

## ABSTRACT

The present research seeks to analyze the existence of an available dimension of non-waivable labor rights that were affected during the Covid-19 pandemic, ensuring that this availability does not in any way affect the principle of non-waiver of labor rights or the constitutionally protected content of such rights. This situation arose from a sequence of atypical events generated by the State of Sanitary Emergency due to the Covid-19 pandemic, causing the right, particularly labor rights, to adapt in order to protect both the worker and the employer.

Throughout this thesis, the principle of non-waiver and its differences with acts of availability will be analyzed; this analysis will include doctrinal thoughts and jurisprudential manifestations of both concepts. Subsequently, the impact of the Covid-19 license, originated in 2020, on labor relations between companies and workers will be examined, including interviews with experts in the field and judicial pronouncements on the matter.

Finally, it will be demonstrated that acts of availability of non-waivable rights, as long as they meet certain requirements in their exercise, do not affect the principle of non-waiver and, on the contrary, are a manifestation of workers' rights.

### **Palabras Clave:**

Non-waiver, availability of rights, Covid license.

## ÍNDICE

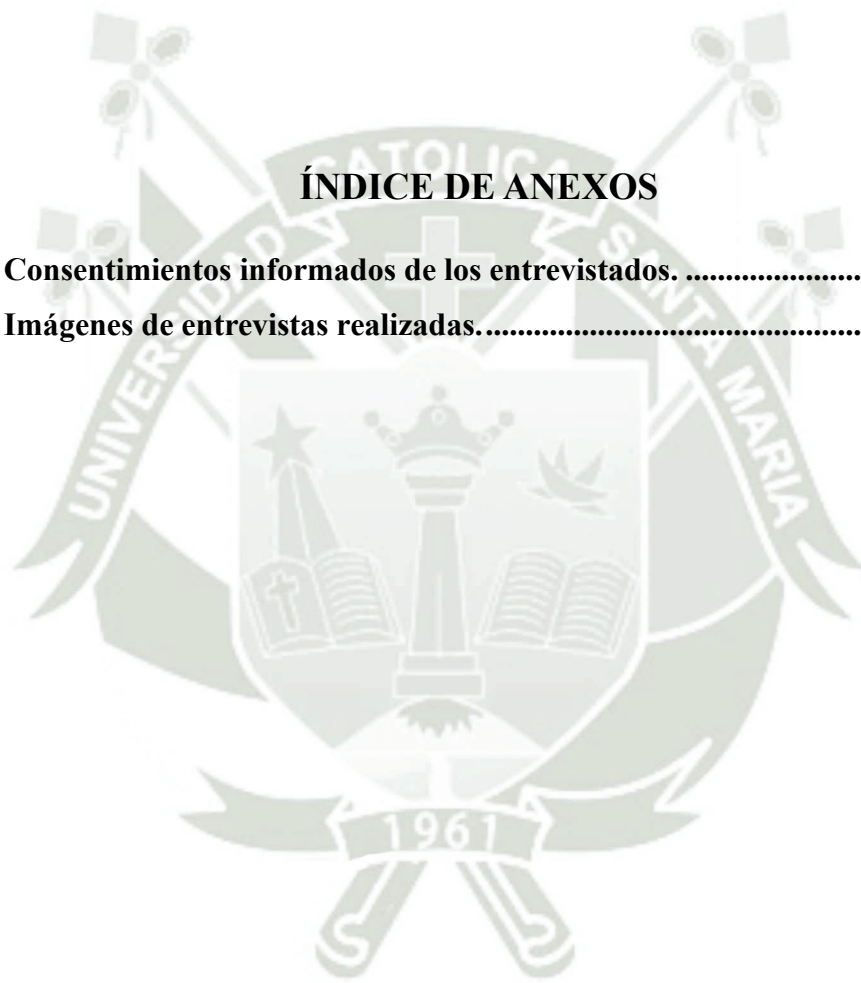
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN.....	8
CAPÍTULO I	
1. FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LOS DERECHOS LABORALES IRRENUNCIABLES.....	10
1.1. Irrenunciabilidad.....	10
1.1.1. Diferencias entre la regla y el principio.....	14
1.2. Autonomía Privada .....	16
CAPÍTULO II	
2. FUNDAMENTOS NORMATIVOS DE LA LICENCIA “COVID - 19” .....	24
2.1. Contexto Económico y Sanitario .....	24
2.2. Decreto Supremo N° 044-2020-PCM .....	27
CAPÍTULO III	
3. MARGEN DE DISPONIBILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES IRRENUNCIABLES.....	30
3.1. Disponibilidad.....	30
3.2. Relación entre la Disponibilidad y la Renunciabilidad.....	31
CAPÍTULO IV	
4. METODOLOGÍA.....	35
4.1. Enfoque.....	35
4.2. Tipo .....	35
4.3. Población y Muestra.....	35
4.4. Instrumento.....	35
4.5. Aspectos Éticos.....	35
CAPÍTULO V	
5. RESULTADOS.....	37
5.1. Entrevistas.....	37
5.2. Fichas Bibliográficas .....	49

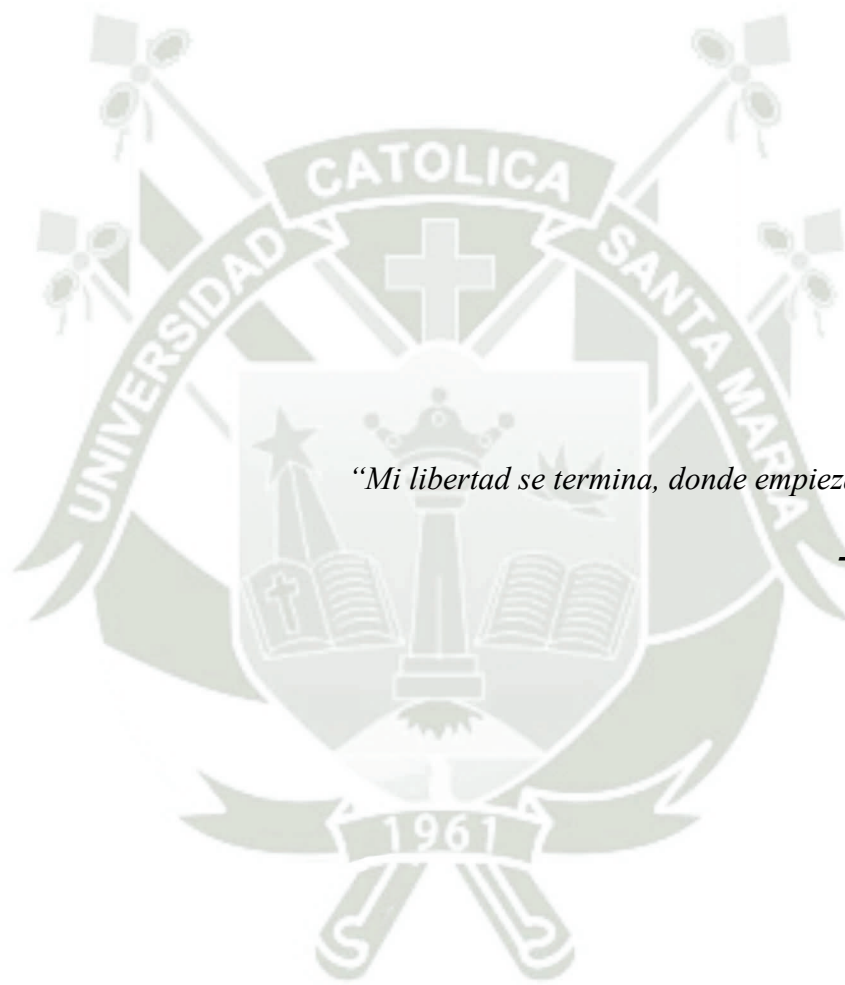
## CAPÍTULO VI

<b>6. DISCUSIÓN.....</b>	<b>55</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>60</b>
<b>APORTE .....</b>	<b>64</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>67</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>69</b>

## ÍNDICE DE ANEXOS

<b>Anexo 1: Consentimientos informados de los entrevistados. ....</b>	<b>69</b>
<b>Anexo 2: Imágenes de entrevistas realizadas.....</b>	<b>74</b>





*“Mi libertad se termina, donde empieza la de los demás”*

*- Jean-Paul Sartre*

## INTRODUCCIÓN

El principio que prohíbe la renuncia de derechos ha tenido un papel fundamental en la investigación jurídica académica. Este principio ha estado siempre relacionado con la idea de protección y, en última instancia, es uno de los pilares que diferencia el derecho laboral de otras ramas del derecho, particularmente del derecho civil (Mangarelli, 2008). La doctrina laboral, conforme a lo mencionado, ha evolucionado con el tiempo, abarcando otras áreas del derecho y permitiendo que algunas de estas se unan a su ámbito. En esta integración, podemos observar que el derecho laboral no se limita únicamente a cuestiones fundamentales y exclusivas, sino que se amplía para incluir la protección y garantía de los denominados "derechos no específicos". Esto amplía el conjunto de garantías que un trabajador puede invocar (Ruay, 2019).

Además, existen diversas opiniones sobre la no renuncia de derechos. Una de ellas sostiene que este principio debe abarcar los derechos surgidos a través de actos normativos como los convenios colectivos de trabajo, dada su innegable naturaleza normativa y obligatoria dentro de su ámbito de aplicación. Esto implica interpretar la irrenunciabilidad como aplicable a cualquier derecho reconocido en una normativa (Toyama, 2001).

En contraposición, algunas perspectivas argumentan que el principio de irrenunciabilidad funciona como un instrumento de autodefensa legal en respaldo del trabajador. Dada su posición contractual generalmente más débil en comparación con el empleador, el trabajador podría, en contra de su propia voluntad, prescindir de derechos otorgados por la legislación, si no se garantiza la aplicación de este principio (Boza, 2011).

Así mismo, existe una curiosa variación de criterio del Poder Judicial que plantea actualmente que el carácter irrenunciable de los derechos laborales significa también que estos son indisponibles, cuando inicialmente su lógica refería que los actos de disposición de derechos fundamentales del trabajador no afectaban el principio de irrenunciabilidad. De esta manera se evidencia una clara contraposición de interpretaciones del principio de irrenunciabilidad de derechos y el margen de disponibilidad de estos.

Esta antagonía es consecuencia de la aparición del Covid-19 ya que se crearon diversas disposiciones legales para el ámbito laboral destinadas a proteger el trabajo, las cuales permitían la disponibilidad de los derechos irrenunciables del trabajador tales como remuneración, vacaciones y jornada de trabajo

En este contexto, es esencial examinar la convergencia doctrinal que se ha desarrollado en relación con la teoría "neoconstitucionalista" sobre la no renuncia de los derechos, considerando la naturaleza cambiante de este paradigma legal al abordar la importancia y actualidad del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales y su consonancia con esta perspectiva jurídica.

También, siguiendo este razonamiento, resulta fundamental analizar este fenómeno, dado que la falta de consenso o uniformidad de opiniones en relación con la renunciabilidad de los derechos irrenunciables abre la puerta a la generación de diversas interpretaciones de este principio, algunas de las cuales pueden ser más restrictivas que otras.

Por todo lo anteriormente expuesto surge la siguiente pregunta de investigación: ¿El carácter irrenunciable de los derechos laborales los hace también indisponibles?

Para abordar esta duda, la investigación tendrá la siguiente estructura:

1. El primer capítulo trató de los fundamentos teóricos de los derechos laborales irrenunciables, donde se analizó las posiciones doctrinarias de lo que implica la irrenunciabilidad de los derechos y la autonomía privada en materia laboral.
2. El segundo capítulo tratará de los fundamentos normativos de la "Licencia Covid – 19", donde realizó una contextualización económica y sanitaria que llevó a la implementación de Decreto Supremo N° 044-2020-PCM.
3. El tercer capítulo tratará del margen de disponibilidad de los derechos laborales irrenunciables, realizando una comparación de las contraposiciones doctrinarias y normativas, incluyendo una disertación a cerca de la relación entre la disponibilidad y la renunciabilidad.
4. El cuarto capítulo describirá la metodología usada en el informe.
5. El quinto capítulo muestra los resultados de los instrumentos.
6. El sexto capítulo discute los resultados de ambos instrumentos cruzando ambas fuentes de información, y extrayendo de ellas una reflexión final.

Finalmente el informe de tesis cierra con las respectivas conclusiones y el aporte que esta investigación ha dado.

## CAPÍTULO I: FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LOS DERECHOS LABORALES IRRENUNCIABLES.

### 1.1. Irrenunciabilidad

En el contexto del derecho laboral, el principio de irrenunciabilidad de derechos se erige como un baluarte fundamental destinado a salvaguardar los intereses y la dignidad del trabajador frente al poder inherente del empleador. Este principio establece de manera categórica que ningún trabajador puede, en ninguna circunstancia, renunciar a un derecho reconocido en una norma imperativa, ya sea antes, durante o después de la relación laboral. La razón subyacente es clara: evitar la vulneración de los derechos laborales más básicos y proteger al trabajador de posibles abusos o prácticas injustas por parte del empleador (Higa, s. f.).

Así pues, la irrenunciabilidad de derechos adquiere una dimensión aún más crucial cuando se considera que cualquier intento de renuncia por parte del trabajador se considera nulo de pleno derecho, conforme a lo establecido en el artículo V del Título Preliminar del Código Civil. Esta disposición legal refleja la importancia y el carácter irrevocable de los derechos laborales reconocidos por la legislación, y subraya la necesidad de preservar su integridad y aplicación uniforme en todos los ámbitos de la relación laboral.

Además, dada la trascendencia y la claridad de estos principios, podría argumentarse que resulta innecesario dedicar un capítulo completo al desarrollo del principio de irrenunciabilidad de derechos en el marco de una obra o investigación jurídica. Sin embargo, esta aparente evidencia no debe llevarnos a subestimar la importancia de comprender en profundidad los fundamentos y las implicancias de este principio en el contexto laboral (Higa, s. f.).

Un análisis más detenido de estas premisas revela que, lejos de ser una cuestión trivial o superflua, el principio de irrenunciabilidad de derechos encierra una serie de matices y complejidades que merecen ser explorados y discutidos en detalle. Por ejemplo, es crucial examinar cómo se articula este principio con otros aspectos del derecho laboral, como las disposiciones contractuales y las políticas empresariales, así como también entender su relación con los derechos humanos y las normativas internacionales del trabajo.

Además, es importante tener en cuenta que, si bien el principio de irrenunciabilidad de derechos se presenta como una herramienta vital para proteger al trabajador siendo que a este se le considera la parte débil de la relación laboral frente al empleador y su poder de dirección,

su aplicación no está exenta de desafíos y controversias. La interpretación y la aplicación práctica de este principio pueden variar según el contexto específico y las circunstancias particulares de cada caso, lo que plantea interrogantes sobre su alcance y sus límites en la práctica jurídica.

Por lo tanto, aunque pueda parecer que el principio de irrenunciabilidad de derechos es una cuestión clara y evidente a primera vista, su análisis en profundidad revela la necesidad de abordarlo con la seriedad y la atención que merece en cualquier estudio o investigación jurídica relacionada con el derecho laboral. Solo a través de un examen exhaustivo y reflexivo de este principio es posible comprender plenamente su importancia y su impacto en la protección de los derechos de los trabajadores en el ámbito laboral.

Sin embargo, el análisis del principio de irrenunciabilidad de derechos ha sido objeto de diversos enfoques y argumentaciones por parte de expertos en derecho laboral. En este sentido, el reconocido jurista Plá (1990) destacaba la existencia de múltiples formas de fundamentar este principio, sugiriendo que su alcance puede variar dependiendo de la base en la que se sustente. Esta perspectiva invita a una reflexión profunda sobre las distintas dimensiones y matices de este principio fundamental en el ámbito laboral.

Así pues, una de las formas de fundamentar el principio de irrenunciabilidad de derechos, según el autor citado, es desde la perspectiva de protección al trabajador, considerando su posición de desventaja frente al empleador en términos de poder de negociación. Bajo esta premisa, se argumenta que los derechos laborales deben ser protegidos de manera absoluta, incluso aquellos derivados de acciones que no estén directamente reguladas por normativas específicas. Este enfoque refleja una visión amplia y progresista del principio, que busca garantizar la integridad y la dignidad del trabajador en todas las facetas de su relación laboral.

Por otro lado, existe una interpretación más restrictiva del principio de irrenunciabilidad de derechos, especialmente en países como Chile. Según esta perspectiva, el principio solo sería aplicable mientras la relación laboral esté vigente, lo que significa que una vez finalizada dicha relación, el trabajador podría renunciar voluntariamente a ciertos derechos sin que ello implique una vulneración del principio (Higa, s. f.). Esta interpretación, aunque más limitada en su alcance, refleja una concepción más pragmática y contextualizada del principio, que busca equilibrar los intereses de ambas partes en el marco de la relación laboral.

En este sentido, resulta evidente que el principio de irrenunciabilidad de derechos es un concepto dinámico y sujeto a interpretaciones diversas, que pueden variar según el contexto legal, cultural y social de cada país. Su comprensión y aplicación adecuadas requieren un análisis cuidadoso y detallado de las circunstancias específicas de cada caso, así como una consideración de los principios fundamentales de justicia y equidad que subyacen en el derecho laboral.

Por lo tanto, es fundamental para los estudiosos del derecho laboral y los profesionales del campo jurídico continuar explorando y debatiendo sobre las distintas dimensiones y enfoques del principio de irrenunciabilidad de derechos, con el fin de enriquecer el conocimiento jurídico y promover un desarrollo normativo más justo y equitativo en el ámbito laboral.

En contraste, el principio de irrenunciabilidad de derechos en nuestra legislación constitucional ha sido objeto de análisis y debate en el ámbito jurídico, especialmente en relación con su aplicación y alcance. En contraste con la amplia interpretación propuesta por algunos expertos, nuestra Constitución ha establecido de manera específica el ámbito de aplicación de este principio, vinculándolo únicamente a ciertas normativas que reconocen los derechos laborales. Sin embargo, esta delimitación ha generado críticas por parte de la doctrina, especialmente debido a su exclusión del ámbito del convenio colectivo, lo que ha generado un debate sobre la extensión y la protección efectiva de los derechos del trabajador.

A pesar de las críticas y controversias en torno a la aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos, resulta relevante destacar que algunas instituciones, como el Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (Indecopi), han emitido pronunciamientos que pueden tener un impacto significativo en la interpretación y aplicación de este principio. En un precedente de observancia obligatoria, Indecopi ha señalado que las renunciaciones a derechos laborales no necesariamente serían inválidas si resultan beneficiosas para el trabajador, independientemente de la fuente que reconozca el derecho en cuestión. Esta posición introduce un elemento de flexibilidad en la aplicación del principio, al reconocer la posibilidad de que ciertas renunciaciones puedan ser consideradas válidas en determinadas circunstancias, siempre y cuando se demuestre que son favorables para el trabajador y no vulneren sus derechos fundamentales.

Esta postura plantea importantes interrogantes sobre la interpretación y aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos en nuestro ordenamiento jurídico, y destaca la

necesidad de un análisis más detallado y contextualizado de cada caso. Si bien la Constitución establece límites claros en cuanto al ámbito de aplicación de este principio, la jurisprudencia y los pronunciamientos de organismos como Indecopi pueden influir en su interpretación y aplicación práctica, especialmente en situaciones donde se encuentren en juego derechos laborales y condiciones de trabajo.

En este sentido, es fundamental para los operadores jurídicos y los estudiosos del derecho laboral profundizar en el análisis y la comprensión de las implicancias y alcances del principio de irrenunciabilidad de derechos en el contexto de nuestra legislación, con el fin de garantizar una protección efectiva de los derechos de los trabajadores y promover un equilibrio justo entre los intereses de las partes involucradas en la relación laboral.

Cabe destacar, que el debate en torno al principio de irrenunciabilidad de derechos ha generado una amplia gama de interpretaciones y enfoques por parte de la doctrina nacional. Sin embargo, es importante reconocer que ninguna de estas interpretaciones puede ser considerada como absolutamente "correcta" o "incorrecta". Esta afirmación puede resultar sorprendente para aquellos que han sido formados en un paradigma legal que tiende a favorecer una interpretación particular del principio, pero es esencial para comprender la complejidad y la multidimensionalidad del concepto en cuestión.

Al margen por un momento del concepto tradicionalmente respaldado por la mayoría de la doctrina nacional, es crucial reconocer que las diferentes interpretaciones del principio de irrenunciabilidad de derechos están intrínsecamente ligadas a las teorías jurídicas y filosóficas que las sustentan. En este sentido, la evaluación de una determinada conceptualización del principio dependerá en realidad de la teoría que se adopte para fundamentarlo. Por lo tanto, lo que puede considerarse como una interpretación válida desde una perspectiva legalista puede ser cuestionada desde una mirada más crítica o contextualizada.

Esta diversidad de enfoques y perspectivas enriquece el debate académico y contribuye a una comprensión más profunda y matizada del principio de irrenunciabilidad de derechos. En lugar de buscar una única interpretación "correcta", es más productivo explorar las diferentes teorías y enfoques que existen en relación con este principio, reconociendo que cada uno puede aportar perspectivas únicas y valiosas a la discusión.

Por lo tanto, en lugar de buscar una única respuesta definitiva, es importante promover un diálogo abierto y constructivo entre los diferentes actores del ámbito jurídico, incluyendo académicos, juristas, jueces y legisladores. Este enfoque pluralista y multidisciplinario puede

ayudar a enriquecer nuestra comprensión del principio de irrenunciabilidad de derechos y a promover un desarrollo normativo más equitativo y justo en el ámbito laboral y más allá.

### ***1.1.1. Diferencias entre la regla y el principio***

La distinción entre principios y reglas es un tema que ha generado amplio debate en la doctrina jurídica, y aunque se ha intentado definir claramente las diferencias entre ambos conceptos, no existe un consenso unánime al respecto. Esta falta de consenso ha dado lugar a dos posturas principales dentro de la doctrina: la postura "débil" y la postura "fuerte", cada una con argumentos y enfoques distintos sobre la naturaleza y el alcance de los principios en el ordenamiento jurídico (Arce, 2023).

La postura "débil" sostiene que la diferencia entre principios y reglas radica principalmente en su grado de generalidad y su función en el sistema jurídico. Según esta perspectiva, los principios son normas jurídicas generales que expresan valores o criterios fundamentales para la interpretación y aplicación del derecho, mientras que las reglas son normas específicas que regulan conductas particulares en situaciones concretas. Desde esta óptica, los principios se caracterizan por su flexibilidad y capacidad de adaptación a diversas circunstancias, mientras que las reglas son más rígidas y vinculantes, aplicándose de manera directa y sin necesidad de ponderación.

Por otro lado, la postura "fuerte" argumenta que la diferencia entre principios y reglas va más allá de su grado de generalidad, y se basa en la naturaleza misma de estos conceptos. Según esta perspectiva, los principios tienen una dimensión de peso o importancia que las reglas no poseen, ya que expresan valores fundamentales del sistema jurídico y sirven como criterios orientadores para la interpretación y aplicación del derecho. Desde esta óptica, los principios tienen una primacía sobre las reglas y deben ser considerados en la resolución de conflictos normativos, incluso cuando entran en contradicción con reglas específicas.

Esta división en la doctrina refleja la complejidad del tema y la dificultad de establecer límites precisos entre principios y reglas en el ordenamiento jurídico. Sin embargo, más allá de las diferencias en enfoques y perspectivas, tanto la postura "débil" como la postura "fuerte" reconocen la importancia de los principios como elementos fundamentales del sistema jurídico, cuya función esencial es garantizar la coherencia, la equidad y la justicia en la aplicación del derecho.

Los defensores de la postura débil en la distinción entre principios y reglas sostienen que los principios se caracterizan por su alto nivel de vaguedad, generalidad y abstracción, lo

que los diferencia de las reglas más específicas y concretas. Desde esta perspectiva, los principios actúan como guías generales que orientan la interpretación y aplicación del derecho, proporcionando criterios flexibles para resolver casos difíciles o situaciones no contempladas expresamente por las reglas. Esta flexibilidad permite a los principios adaptarse a diferentes contextos y evolucionar con el tiempo, reflejando así los valores fundamentales de la sociedad.

Sin embargo, la crítica dirigida a esta distinción se centra en el hecho de que muchas reglas también presentan un lenguaje vago y ambiguo, lo que dificulta su aplicación directa y requiere un proceso interpretativo similar al de los principios. En este sentido, algunos argumentan que la distinción entre principios y reglas no es tan clara como sugieren los defensores de la postura débil, ya que ambos tipos de normas pueden compartir características similares en términos de vaguedad y generalidad.

Además, se plantea que la supuesta flexibilidad de los principios puede generar incertidumbre y arbitrariedad en la aplicación del derecho, ya que su interpretación y aplicación pueden variar según la perspectiva del intérprete. Esto podría conducir a una falta de coherencia y predictibilidad en las decisiones judiciales, socavando así la certeza y la seguridad jurídica.

Por otro lado, los críticos de la postura débil argumentan que la distinción entre principios y reglas no debe basarse únicamente en criterios formales como la vaguedad o la generalidad del lenguaje normativo, sino que también debe considerar su función y su importancia dentro del sistema jurídico. Desde esta perspectiva, los principios se destacan no solo por su formulación abstracta, sino también por su peso normativo y su papel fundamental en la configuración del ordenamiento jurídico.

Los defensores de la postura fuerte resaltan la disparidad en las implicaciones de aplicar principios y reglas, respectivamente, subrayando que esta diferencia no se limita solo a aspectos formales como la vaguedad del lenguaje normativo, sino que también se extiende a su función y efectos dentro del sistema jurídico. Desde esta perspectiva, argumentan que los principios desempeñan un papel fundamental en la coherencia y la integridad del ordenamiento jurídico al actuar como criterios rectores que guían la interpretación y aplicación de las normas jurídicas, en el caso que nos concierne estableciendo, por ejemplo, que el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales supone la protección de los mismo, por consiguiente prohíbe que, por medio de un acto de disposición, el titular de un derecho renuncie establecidos en una norma, siendo inválidos todos los actos de renuncias de derechos al ser indisponibles (Plá, 1990).

En este sentido, los defensores de la postura fuerte sostienen que la coherencia del sistema legal requiere eliminar cualquier conflicto entre reglas mediante los principios de eliminación de antinomias. Según este enfoque, si surge un conflicto entre reglas, solo una de ellas puede ser aplicable, mientras que las demás serían invalidadas. Este principio de jerarquía normativa otorga prioridad a los principios sobre las reglas en caso de conflicto, ya que se considera que los principios reflejan los valores y principios fundamentales del ordenamiento jurídico.

Además, los defensores de la postura fuerte argumentan que los principios tienen un mayor grado de generalidad y aplicabilidad que las reglas, lo que les permite abarcar una amplia gama de situaciones y contextos jurídicos. Esta amplitud de los principios les confiere una flexibilidad que les permite adaptarse a diferentes circunstancias y evolucionar con el tiempo, lo que los hace especialmente adecuados para abordar problemas complejos y emergentes que no están contemplados por reglas específicas.

Por otro lado, se destaca que los principios tienen un carácter normativo vinculante y obligatorio, aunque su formulación sea más abstracta y general que la de las reglas. Esta dimensión normativa de los principios les confiere un peso jurídico significativo y los convierte en elementos centrales de la argumentación jurídica y el razonamiento judicial. En consecuencia, los principios no solo actúan como criterios interpretativos, sino que también sirven como fundamentos para la toma de decisiones judiciales y la resolución de conflictos legales.

## **1.2. Autonomía Privada**

El sistema legal desempeña un papel esencial en la sociedad al otorgar a las personas un conjunto de derechos y libertades que pueden ejercer según su propia voluntad, fundamentados en el principio de la autonomía privada. La autonomía privada es un concepto fundamental en el ámbito legal y se define como el poder de autodeterminación que poseen las personas para establecer las reglas y tomar decisiones que consideren apropiadas con el fin de satisfacer sus intereses mutuos (Ferri, 1975). Así pues, este principio de autonomía privada se basa en la premisa de que los individuos tienen la capacidad y el derecho de tomar decisiones autónomas sobre asuntos que les conciernen, siempre que estas decisiones no entren en conflicto con la ley ni infrinjan los derechos de terceros. Por lo tanto, la autonomía privada abarca una amplia gama de áreas de la vida, desde la toma de decisiones personales, como las decisiones médicas y financieras, hasta la capacidad de celebrar contratos y acuerdos voluntarios.

La capacidad de autodeterminación implica que las personas pueden definir sus propios objetivos, intereses y preferencias, y actuar en consecuencia. Esto se traduce en el poder de celebrar acuerdos y contratos, tomar decisiones sobre su atención médica, decidir sobre su vida personal y familiar, así como determinar el destino de su propiedad y recursos (Toyama, 2001). En ese sentido, el concepto de autonomía privada es fundamental para el funcionamiento de una sociedad democrática y libre, ya que reconoce la dignidad y el valor de la persona como individuo. Sin embargo, es importante destacar que esta autonomía tiene límites, y no se puede ejercer de manera ilimitada si entra en conflicto con los derechos de otras personas o va en contra de la ley.

La autonomía privada, como capacidad de autogestión de la que disfrutaban los individuos privados, representa uno de los pilares fundamentales en cualquier sistema legal moderno. En la sociedad actual, es inconcebible un sistema legal en el cual las personas no tengan la libertad de celebrar o no acuerdos legales según sus intereses y necesidades. La contratación y el ejercicio de la autonomía privada son elementos esenciales en una amplia gama de contextos, abarcando desde la economía contemporánea hasta las interacciones sociales y las relaciones laborales, entre otros aspectos (De Castro, 2016).

Siguiendo al autor antes citado, se puede afirmar que la contratación desempeña un papel crítico en la economía moderna, ya que es el motor de las transacciones comerciales y la base sobre la cual se construyen las relaciones comerciales. Permite que las partes involucradas definan los términos y condiciones de un acuerdo, desde acuerdos de compraventa hasta contratos laborales y financieros. La libertad de contratación, un aspecto central de la autonomía privada promueve la eficiencia económica al permitir la asignación de recursos de acuerdo con las preferencias y necesidades de las partes involucradas.

En el ámbito de las interacciones sociales, la autonomía privada permite a las personas tomar decisiones relacionadas con su vida personal, familiar y comunitaria. Esto incluye la capacidad de decidir sobre el matrimonio, la reproducción, la educación de los hijos, la atención médica y otros asuntos personales. La autonomía privada respeta la diversidad de valores y creencias de las personas y les brinda la libertad de tomar decisiones en consonancia con sus propios principios éticos y morales (Stiglitz, 1993).

En el contexto laboral, la autonomía privada se refleja en la capacidad de los trabajadores para negociar acuerdos laborales, definir sus condiciones de empleo y tomar decisiones sobre su carrera profesional. La contratación laboral, basada en la autonomía

privada, permite a los empleados y empleadores establecer las reglas que mejor se adapten a sus necesidades y expectativas. Sin embargo, es importante señalar que la autonomía privada no es absoluta y tiene límites. No se permite que las decisiones basadas en la autonomía privada violen la ley o los derechos de otras personas. Además, el sistema legal a menudo interviene en casos de desigualdad de poder, abuso o explotación para proteger a las partes más vulnerables.

La distinción dual en relación con el alcance de la autonomía privada es una noción comúnmente aceptada en el ámbito legal. De acuerdo con la perspectiva de De la Puente y Lavalle, citados en Sardón (1990), esta distinción abarca dos aspectos fundamentales que desempeñan roles complementarios en la toma de decisiones legales y contractuales. En primer lugar, tenemos la libertad de contratar, que se refiere a la facultad de decidir cómo, cuándo y con quién se celebra un contrato, siempre con plena conciencia de que esta acción conlleva la creación de derechos y obligaciones legales. En segundo lugar, encontramos la libertad contractual, también conocida con mayor precisión como la libertad de configuración interna, que se relaciona con la capacidad de determinar el contenido específico del contrato.

Así mismo, la libertad de contratar se refiere a la posibilidad de que las partes involucradas en una negociación contractual tomen decisiones fundamentales sobre cómo, cuándo y con quién celebrar un contrato. Esta fase de la autonomía privada abarca la voluntad de las partes de entrar en un acuerdo contractual y determinar los términos generales del mismo. Los individuos tienen la libertad de decidir si desean o no establecer un contrato y con qué otra parte desean celebrarlo.

Por otro lado, la libertad contractual, o libertad de configuración interna, se relaciona con la capacidad de las partes para determinar el contenido específico de un contrato. Esto implica que las partes tienen la libertad de acordar los términos, condiciones y obligaciones detalladas que regirán su relación contractual (Messineo, 1952). La libertad contractual les permite personalizar el acuerdo de acuerdo con sus necesidades y preferencias específicas, siempre dentro de los límites legales y éticos.

Además, esta distinción dual es crucial para comprender cómo funciona la autonomía privada en el ámbito legal. La libertad de contratar y la libertad contractual son dos facetas interconectadas de la toma de decisiones contractuales, y ambas desempeñan un papel central en la creación y ejecución de contratos. La libertad de contratar permite a las partes decidir si desean participar en un contrato, mientras que la libertad contractual les otorga el poder de

definir los detalles específicos del acuerdo, lo que refleja la diversidad de necesidades y preferencias en un entorno legal y contractual (Toyama, 2001).

En el contexto constitucional, ambas dimensiones de la autonomía privada, es decir, la libertad de contratar y la libertad contractual, se encuentran expresamente reconocidas y protegidas. El artículo 2, numeral 14, de la Constitución de 1993 establece que "Toda persona tiene derecho: (...) A celebrar contratos con fines lícitos, siempre y cuando no contravengan leyes de orden público". Este reconocimiento constitucional ampara tanto la libertad de contratar como la facultad de configuración interna de los contratos.

En ese sentido, la libertad de contratar se refleja en el derecho constitucional de las personas a celebrar acuerdos y contratos con propósitos lícitos. Esto significa que los individuos tienen el derecho fundamental de decidir libremente si desean o no participar en un contrato. Además, tienen la capacidad de elegir a quién desean vincularse contractualmente y en qué condiciones, siempre que no contravengan las leyes de orden público.

Además, la libertad contractual, por su parte, está respaldada por el derecho a configurar internamente los contratos de acuerdo con las necesidades, deseos y objetivos de las partes involucradas. Esta faceta de la autonomía privada implica que las personas tienen la libertad de negociar y establecer los términos específicos del contrato de manera autónoma, siempre y cuando estas disposiciones se ajusten a las normativas legales y no infrinjan las leyes de orden público.

En una perspectiva más detallada, es posible observar que el Código Civil aborda con precisión ambas dimensiones de la autonomía privada en el ámbito de los actos jurídicos y los contratos. Por un lado, los artículos 140 (aplicable a los actos jurídicos en general) y 1351 (aplicable a los contratos) establecen claramente la noción de la libertad de contratar. Esta libertad implica la capacidad de las personas para crear, modificar o extinguir relaciones jurídicas de manera autónoma y voluntaria. En otras palabras, los individuos tienen el derecho fundamental de ejercer su autonomía privada al decidir si desean o no participar en actos jurídicos y contratos.

Por otro lado, el artículo 1354 del Código Civil consagra específicamente la libertad contractual al señalar que "las partes pueden libremente determinar el contenido del contrato". Esta disposición subraya la importancia de la autonomía privada en la configuración interna de los contratos. Las partes involucradas en un contrato tienen la facultad de negociar, acordar y

estipular los términos y condiciones de dicho contrato de acuerdo con sus propios intereses y necesidades.

Es importante destacar que, si bien se otorga a las partes una amplia libertad para determinar el contenido de los contratos, esta libertad no es ilimitada. El artículo 1354 también establece una restricción fundamental al afirmar que las partes no pueden estipular disposiciones que contravengan una norma legal de carácter imperativo. Esto significa que, si una disposición del contrato entra en conflicto con una ley imperativa, prevalecerá la normativa legal.

El carácter suplementario de las disposiciones del Código Civil en el ámbito laboral es un principio fundamental que se establece en el artículo IX del Título Preliminar del Código Civil. Esta disposición legal reconoce que las reglas y principios generales contenidos en el Código Civil pueden aplicarse en el ámbito laboral, siempre y cuando no modifiquen la esencia de las instituciones propias del Derecho del Trabajo.

En otras palabras, el Código Civil proporciona un conjunto de normas y principios generales que son aplicables a una amplia gama de relaciones jurídicas, incluyendo las laborales. No obstante, este principio de complementariedad establece que, en el ámbito laboral, las disposiciones del Código Civil no pueden modificar o cambiar las características esenciales del Derecho del Trabajo. El Derecho del Trabajo tiene sus propias instituciones y principios específicos que están diseñados para regular las relaciones laborales, como los contratos de trabajo, la protección de los trabajadores, las condiciones laborales, entre otros.

Por lo tanto, mientras las disposiciones del Código Civil pueden ser útiles para resolver cuestiones generales en el ámbito laboral, deben aplicarse de manera compatible con las normativas y principios laborales existentes. Esta compatibilidad garantiza que las características esenciales del Derecho del Trabajo no se vean alteradas por disposiciones de carácter civil. La intención es mantener la coherencia y la especificidad del Derecho Laboral mientras se aprovechan las disposiciones del Código Civil para cuestiones generales que no afecten la naturaleza de las instituciones laborales.

La autonomía privada desempeña un papel crucial en el sistema legal, ya que permite que las personas ejerzan los derechos otorgados por las leyes sin infringir normas de carácter público. En el contexto del Derecho Civil, la mayoría de los derechos pueden ser objeto de disposición por parte de las personas, de acuerdo con las disposiciones legales que permiten dicha disponibilidad.

Este principio de autonomía privada se basa en la idea de que las personas tienen la libertad de tomar decisiones y establecer acuerdos sobre sus propios derechos y obligaciones, siempre y cuando no contravengan normas de orden público (Toyama, 2001). Esto significa que los individuos tienen la capacidad de celebrar contratos, tomar decisiones sobre la propiedad y gestionar sus asuntos personales y económicos de acuerdo con sus deseos y necesidades.

La autonomía privada permite a las personas:

1. Celebrar contratos: Las partes pueden acordar voluntariamente los términos y condiciones de un contrato, como acuerdos de compraventa, arrendamientos, acuerdos de trabajo y muchos otros.
2. Gestionar la propiedad: Los individuos tienen la libertad de comprar, vender, donar o transferir la propiedad de bienes y activos de acuerdo con sus preferencias.
3. Tomar decisiones personales: Las personas tienen el derecho de tomar decisiones relacionadas con su vida personal, incluyendo el matrimonio, el testamento y otras cuestiones personales.

Sin embargo, es importante destacar que esta autonomía no es absoluta, ya que no permite la infracción de normas legales fundamentales ni la violación de derechos de terceros. Por ejemplo, no se pueden celebrar contratos que sean contrarios a la ley o que impliquen acciones ilegales. Además, los acuerdos deben ser realizados de buena fe y sin fraude.

La restricción a la autonomía privada no se relaciona con la capacidad para disponer de derechos, sino más bien con la manera en que se ejercen esos derechos. En este contexto, uno de los principales desafíos de la autonomía privada es determinar los "límites" de su aplicación. Esta noción de límites se refiere a las restricciones que el sistema legal impone a la capacidad de las personas para ejercer su autonomía en ciertas situaciones.

Así mismo, según Diez-Picazo citado en Coaguila (2003), estos límites a la autonomía privada están destinados a proteger el interés general, los derechos de terceros y los principios fundamentales de justicia y equidad. Algunas de las restricciones más comunes a la autonomía privada incluyen:

1. Orden público: Los actos que infringen el orden público, como actividades ilegales o inmorales, no son protegidos por la autonomía privada y, por lo tanto, son inválidos.

2. Normas imperativas: Las leyes imperativas son normas que no pueden ser modificadas por acuerdo de las partes. Esto significa que cualquier disposición contractual que contradiga una ley imperativa se considera nula.
3. Dolo y fraude: Los contratos celebrados mediante dolo o fraude son inválidos, ya que no reflejan una verdadera manifestación de voluntad de las partes.
4. Buena fe: Las partes deben actuar de buena fe en la celebración y ejecución de los contratos. La mala fe puede invalidar un contrato.
5. Lesión: La lesión es una situación en la que una parte obtiene una ventaja excesiva en un contrato en detrimento de la otra parte. En algunos sistemas legales, se pueden anular los contratos en caso de lesión.
6. Límites legales específicos: En ciertos casos, las leyes establecen restricciones específicas a la autonomía privada. Por ejemplo, en algunos países, existen limitaciones para la disposición de bienes heredados.

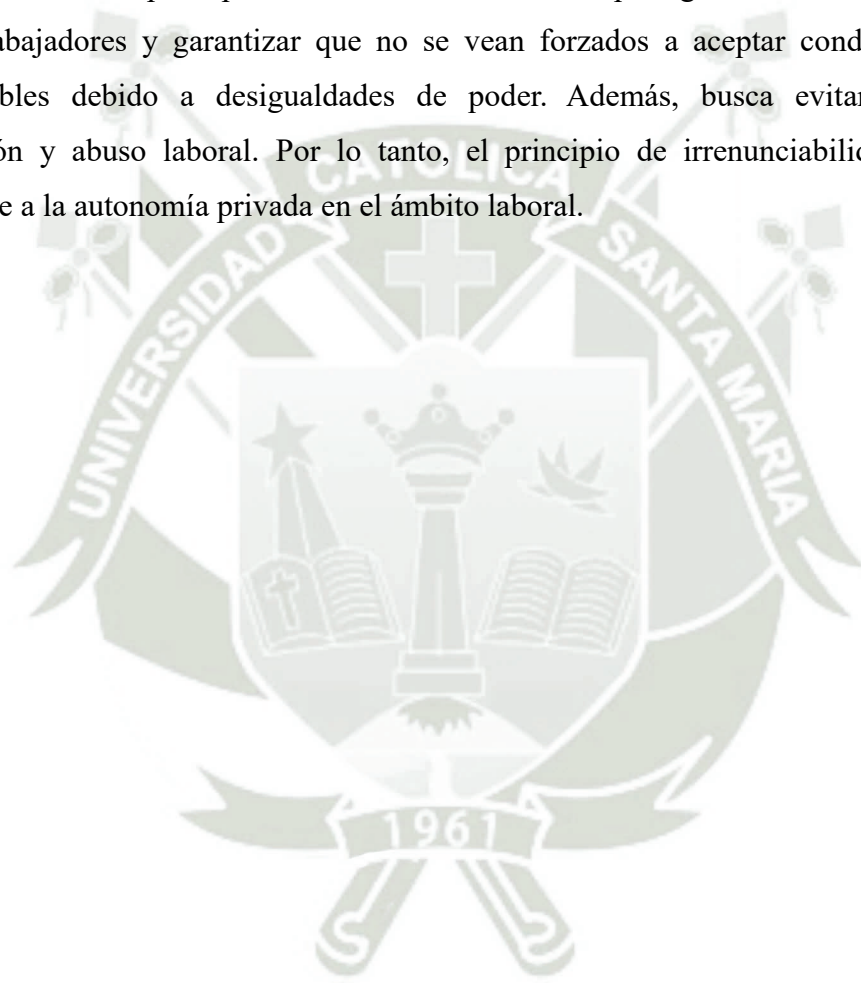
Así pues, estos límites a la autonomía privada buscan garantizar que las personas no utilicen su capacidad de toma de decisiones de manera perjudicial para otros o para la sociedad en su conjunto. En esencia, se busca equilibrar la libertad de las personas con la necesidad de mantener un sistema legal justo y ordenado. Por lo tanto, mientras que la autonomía privada es un principio fundamental en el sistema legal, no es absoluto y está sujeto a ciertas restricciones en beneficio del interés público y la justicia.

Adicionalmente, se debe resaltar que los derechos mencionados previamente funcionan como complemento a la relación laboral una vez que esta se ha consolidado, también conocidos como derechos inespecíficos laborales pues estos no derivan del vínculo laboral sino que son garantías de las cuales goza toda persona natural inherentes a ella.

Indudablemente, todos los derechos siempre cuentan con restricciones, ya que estas restricciones son inherentes a los mismos. No existe derecho alguno que carezca de límites y que permita un uso ilimitado (Tórtora, 2010). En consecuencia, el ejercicio de la autonomía privada debe llevarse a cabo de manera que no entre en conflicto con normas imperativas o, como sugiere la doctrina, con disposiciones de orden público, las cuales solo pueden ser evaluadas en cada situación particular. En el contexto laboral, uno de los límites más importantes que el Derecho Laboral impone a la autonomía privada es el principio de irrenunciabilidad (Toyama, 2001).

Siguiendo al autor mencionado, el principio de irrenunciabilidad en el Derecho Laboral establece que los trabajadores no pueden renunciar a sus derechos laborales de manera total o parcial. Esto significa que, incluso si un trabajador y un empleador acuerdan voluntariamente ciertas condiciones de trabajo, dichas condiciones no pueden ser menos favorables que las que establece la ley en términos de salarios mínimos, horas de trabajo, descanso semanal, vacaciones pagadas, entre otros.

Además, este principio se basa en la necesidad de proteger los derechos fundamentales de los trabajadores y garantizar que no se vean forzados a aceptar condiciones laborales desfavorables debido a desigualdades de poder. Además, busca evitar situaciones de explotación y abuso laboral. Por lo tanto, el principio de irrenunciabilidad es un límite importante a la autonomía privada en el ámbito laboral.



## CAPÍTULO II: FUNDAMENTOS NORMATIVOS DE LA LICENCIA

### “COVID - 19”

#### 2.1. Contexto Económico y Sanitario

La declaración de un estado de emergencia por parte del presidente, como se establece en el artículo 137 de la Constitución Política (1993), es un recurso excepcional utilizado en situaciones de crisis o emergencia nacional. Esto le otorga al presidente la autoridad para tomar medidas extraordinarias con el objetivo de hacer frente a una amenaza o crisis específica.

En el contexto de la pandemia de COVID-19, la proclamación del estado de emergencia a través del Decreto Supremo N° 044-2020-PCM y sus extensiones tenía como objetivo principal contener la propagación del virus y proteger la salud de la población. Esto implicó la implementación de diversas restricciones y medidas, como el aislamiento social obligatorio, el cierre de ciertas actividades económicas y la limitación de la movilidad.

Sin embargo, estas medidas extraordinarias también tuvieron un impacto significativo en las relaciones laborales y en la economía en general. El prolongado cese de actividades que se extendió por más de cinco meses como resultado de la pandemia de COVID-19 tuvo un efecto devastador en la economía peruana. Esta situación dio lugar a una serie de consecuencias económicas y laborales que impactaron a diversos sectores y a la población en general (Castro, 2022).

Así pues, el Banco Central de Reserva del Perú (2020) estableció que uno de los impactos más notorios fue la disminución en la creación de empleo y la pérdida de numerosos puestos de trabajo en el ámbito formal. Las empresas se vieron obligadas a reducir sus operaciones o a cerrar temporalmente debido a las restricciones impuestas para contener la propagación del virus. Esto llevó a una disminución de la demanda de trabajo, lo que resultó en la pérdida de empleos en varios sectores económicos, como la hostelería, el turismo, la manufactura y el comercio, entre otros.

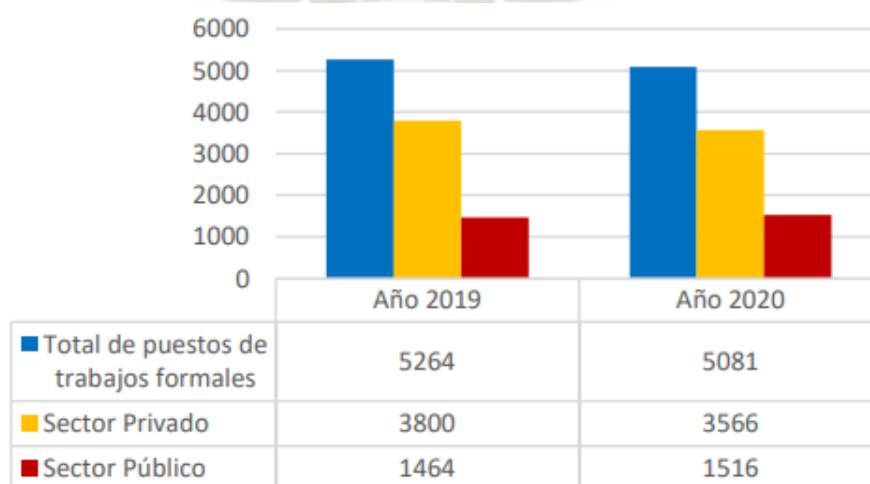
En ese sentido, las consecuencias de esta pérdida de empleos fueron significativas, ya que afectaron tanto a trabajadores asalariados como a empleadores. Muchos trabajadores se encontraron en una situación de incertidumbre y dificultades económicas, lo que repercutió en la calidad de vida de las familias peruanas. La pérdida de empleos también tuvo un impacto en la economía local, ya que redujo el poder adquisitivo de los consumidores y afectó a la demanda de bienes y servicios.

De acuerdo con el informe del Banco Central de Reserva del Perú (2019), la Planilla Electrónica registró la creación de 5,264 empleos formales, lo que representó un aumento del 2.8% en comparación con el año anterior. En 2018, se habían generado 3,800 puestos de trabajo formales en el sector privado y 1,464 en el sector público. Estos datos indicaban una tendencia positiva en la generación de empleo formal antes de que la pandemia de COVID-19 afectara la economía (Castro, 2022).

Sin embargo, la pandemia tuvo un impacto negativo en la Planilla Electrónica de 2020, ya que se reportaron 5,081 empleos formales, marcando una disminución del 3.5% en comparación con el año anterior. En 2020, se crearon 3,566 puestos de trabajo formales en el sector privado y 1,516 en el sector público, según el informe del Banco Central de Reserva del Perú en (2020). Estos números reflejan claramente el impacto económico de la pandemia, que resultó en una reducción en la creación de empleos formales en el país.

El sector privado fue particularmente afectado, ya que se observó una disminución en la generación de empleo formal en comparación con años anteriores. La incertidumbre económica, las restricciones de movilidad y las medidas de distanciamiento social impuestas para contener la propagación del virus impactaron negativamente en diversos sectores económicos, como la hostelería, el turismo, la manufactura y el comercio, lo que se tradujo en una disminución de la demanda de trabajo.

**Ilustración 1: Comparación de Puestos de Trabajo 2019 y 2020**



Fuente: Banco Central de Reserva (2020)

Según la información de la Ilustración 1, es evidente que a nivel nacional se produjo una disminución significativa del 3.5% en el número de empleos formales en el año 2020, y esta disminución se atribuye principalmente a las medidas adoptadas en respuesta a la crisis del COVID-19. La pandemia tuvo un impacto adverso en la economía peruana, lo que se tradujo en una reducción del empleo formal. Este fenómeno se observó de manera más pronunciada en el sector privado, que experimentó una disminución del 6.2%. Sin embargo, cabe destacar que este descenso en el sector privado fue parcialmente compensado por un aumento en el empleo del sector público, que registró un incremento del 3.6% en el mismo período.

Este análisis revela una tendencia de crecimiento en el sector público, posiblemente como una respuesta a las necesidades de la pandemia y las medidas implementadas por el Gobierno. Es importante considerar que, en situaciones de crisis, es común que el empleo público aumente para abordar cuestiones de salud, seguridad y asistencia social. Esto puede incluir la contratación de personal adicional en áreas como la salud, la educación y los servicios sociales para hacer frente a la emergencia.

Desde una perspectiva geográfica, los datos indican que la disminución en la creación de empleo formal fue más pronunciada en la región de Lima, donde se registró una caída del 5.8%. Lima es la capital y la región más poblada de Perú, y también es el centro económico y financiero del país. Por lo tanto, es comprensible que los impactos económicos y laborales de la pandemia fueran más significativos en esta región. Sin embargo, otras regiones del país también experimentaron una disminución en la creación de empleo formal, aunque en menor medida, con una caída del 0.8%.

Estos datos pusieron de manifiesto la necesidad de abordar los desafíos económicos y laborales provocados por la pandemia a nivel nacional, con un enfoque especial en las regiones más afectadas. Las políticas gubernamentales, las inversiones en infraestructura y la promoción de oportunidades de empleo fueron fundamentales para impulsar la recuperación económica y la generación de empleo en el país.

El impacto más significativo en las relaciones de trabajo se hace evidente a través de las tasas de desempleo a lo largo de 2020, especialmente desde la proclamación del estado de emergencia nacional establecido en el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM. Este evento marca un punto crucial en las estadísticas de desempleo y señala un cambio fundamental en la situación laboral a nivel nacional. De acuerdo con el informe del Banco Central de Reserva del Perú (2021), durante 2020 se observaron las tasas de desempleo más elevadas a nivel nacional.

Según este mismo informe del BCRP, en enero, la tasa de desempleo se situó en un 6.3%, pero aumentó al 7.1% en febrero y al 7.8% en marzo. Este último mes marcó el comienzo del aumento del desempleo debido a las restricciones nacionales que se implementaron para controlar la propagación del COVID-19. En abril, la tasa de desempleo llegó al 9.0%, y en mayo se disparó al 13.1%. A medida que la pandemia continuaba afectando la economía y la actividad laboral, las tasas de desempleo seguían aumentando: junio registró un 16.3%, julio un 16.4%, agosto un 15.6%, septiembre un 16.5%, octubre un 16.4%, noviembre un 15.1% y diciembre un 13.8%.

Estos datos resaltan la magnitud del impacto económico de la pandemia en Perú, así como el incremento sustancial en las tasas de desempleo a lo largo de 2020. La crisis económica desencadenada por las restricciones y la disminución de la actividad económica tuvo un efecto negativo en la creación de empleo y en la seguridad laboral de los peruanos. La recuperación económica y la recuperación del empleo se convirtieron en desafíos fundamentales en el proceso de recuperación del país.

## **2.2. Decreto Supremo N° 044-2020-PCM**

En respuesta a esta situación, el Gobierno implementó medidas de apoyo para mitigar los efectos negativos en el empleo, como la entrega de bonos y subsidios a las familias afectadas y la suspensión de despidos y licencias no remuneradas o compensables en el ámbito laboral. Estas medidas tenían como objetivo brindar apoyo a los trabajadores y sus familias, así como proteger los empleos existentes en la medida de lo posible.

La emisión del Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, implementó restricciones significativas en las actividades económicas de los sectores productivos considerados no esenciales, como la minería, la construcción, el turismo y otros. Los trabajadores se verían especialmente afectados, ya que, al no poder prestar sus servicios a los empleadores debido a las restricciones, no recibirían una remuneración por su trabajo, lo que afectaría sus ingresos y su capacidad para cubrir sus necesidades económicas básicas.

La falta de ingresos debido a la inactividad económica resultante de las restricciones y el estado de emergencia se convirtió en una fuente importante de estrés económico para muchas familias peruanas (Alarco & Sanchium, 2023). En consecuencia, la incertidumbre sobre cuándo se reanudarían las actividades económicas normales y cuándo podrían volver a trabajar añadió a la ansiedad financiera que muchas personas experimentaron durante este período.

Esta situación destacó la importancia de abordar no solo la salud pública durante una pandemia, sino también los impactos económicos y laborales en la población. La protección de los trabajadores y la provisión de redes de seguridad financiera se convirtieron en cuestiones críticas a considerar durante la respuesta a la crisis sanitaria y económica.

De esta manera, se promulgó el Decreto de Urgencia N° 026-2020 y el Decreto de Urgencia N° 029-2020. Estas disposiciones legales introdujeron la noción de "licencia con derecho a compensación salarial" como una medida para abordar los impactos económicos en los trabajadores.

El concepto de "licencia con derecho a compensación salarial" implicaba que, en lugar de que los trabajadores perdieran su remuneración por completo debido a la inactividad laboral forzada, se les otorgaba una licencia especial. Durante esta licencia, los empleadores estaban obligados a proporcionar a los trabajadores una compensación salarial o más bien una suerte de adelanto de remuneraciones con la promesa, impuesta por la ley, de compensar el dinero entregado una vez el estado de emergencia acabara. Esta medida tenía como objetivo aliviar en cierta medida el impacto financiero de los trabajadores afectados por las restricciones y el estado de emergencia.

Esta iniciativa buscaba equilibrar la necesidad de proteger la salud pública a través de restricciones de actividad con la necesidad de garantizar que los trabajadores pudieran continuar cubriendo sus gastos y mantener un nivel de seguridad económica durante la crisis.

La duración de la licencia Covid-19 se extendió durante todo el Estado de Emergencia Nacional, la población laboralmente activa que fue beneficiada con esta medida fue aquella cuyas labores en el trabajo no sean compatibles con el trabajo remoto y/o cuyas condiciones personales no permitan su normal desenvolvimiento en el centro de trabajo incluso con la aplicación de las medidas sanitarias y de seguridad.

Además de los Decretos de Urgencia mencionados previamente, se promulgó el D.U 038-2020 en el cual nuevamente se recalca la validez de la licencia Covid-19 y además fortalece la idea de la negociación entre empleador y trabajador para establecer las formas de compensación de la licencia. Dicho de otra forma, la ley habilitó a las partes, trabajador y empleador, para establecer acuerdos mediante los cuales surgiría el modo en el cual el trabajador compensaría la licencia otorgada ya sea con vacaciones pendientes de goce, jornada de trabajo extra, etc. Al trabajador se le otorgó la facultad de decidir las formas de compensar una deuda a su acreedor, es decir, su empleador.

Posteriormente a la emisión de estos Decretos de Urgencia, en diciembre del 2022 se promulgó la ley N° 31632 en la cual el legislador delimitó las formas de compensación y facilitó a las partes taxativamente opciones no excluyentes entre sí a efectos de compensar la licencia Covid-19, mediante esta Ley se manifestó el rol protector del Estado para con el trabajador, validando nuevamente su facultad de disposición de derechos y restringiendo un posible abuso de poder del empleador, no obstante reconociéndole su calidad de acreedor de la deuda derivada de la licencia Covid-19.

Si bien estas medidas legales se implementaron para abordar los desafíos inmediatos, también señalaron la importancia de contar con mecanismos de protección económica y laboral más sólidos en situaciones de emergencia y crisis. La pandemia de COVID-19 destacó la necesidad de desarrollar una mayor resiliencia económica y laboral en la sociedad.



## CAPÍTULO III: MARGEN DE DISPONIBILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES IRRENUNCIABLES

### 3.1. Disponibilidad

En un contexto más amplio, el término "disponer" engloba una serie de acciones que tienen el potencial de afectar el patrimonio o la esfera jurídica de un derecho, ya sea mediante su negociación, transacción o cualquier otro acto jurídico que implique una modificación en su titularidad o ejercicio (Pérez de los Cobos et al., 2009). Por lo tanto, cuando se habla de "derechos disponibles", se hace referencia a aquellos derechos sobre los cuales la persona tiene la capacidad de ejercer acciones de disposición. En otras palabras, se trata de derechos que no están intrínsecamente ligados a la dignidad de la persona y que pueden ser objeto de acuerdos, contratos o transacciones de diversa índole.

Los derechos disponibles se caracterizan por su naturaleza negociable y la posibilidad de ser objeto de libre disposición por parte de su titular. Esto implica que pueden ser transferidos, renunciados, modificados o ejercidos de acuerdo con la voluntad de las partes involucradas y las condiciones establecidas por la ley. Un ejemplo claro de derechos disponibles en el ámbito laboral son aquellos relacionados con la remuneración, las vacaciones, los horarios de trabajo o cualquier otro beneficio o prerrogativa que pueda ser objeto de pacto entre el empleador y el trabajador.

Es importante destacar que la disponibilidad de un derecho no implica necesariamente su renuncia o afectación irreparable, sino más bien la facultad del titular para gestionarlo de acuerdo con sus intereses y necesidades particulares. Sin embargo, esta capacidad de disposición encuentra límites en aquellos derechos considerados irrenunciables o inalienables, cuya protección se encuentra garantizada por disposiciones legales imperativas que buscan salvaguardar aspectos fundamentales como la dignidad humana, la igualdad de trato y otros principios básicos de justicia social.

En el marco mencionado, la capacidad de negociar o alcanzar acuerdos sobre estos derechos laborales refleja la flexibilidad inherente a su naturaleza, lo que permite una adaptación pragmática a diversas circunstancias y necesidades tanto del trabajador como del empleador. Sin embargo, es crucial que el trabajador posea la capacidad decisoria necesaria para disponer de sus derechos de manera consciente y voluntaria, sin que este acto implique la creación de un vicio de voluntad legal que pueda invalidar el acuerdo alcanzado (De la Cruz, 2020).

Es fundamental que en el proceso de disposición de derechos laborales se garanticen una serie de elementos internos que aseguren la legitimidad y validez de dicho acto. Entre estos elementos se encuentran el discernimiento, la intención y la voluntad informada por parte del trabajador, los cuales son esenciales para que cualquier renuncia o modificación de derechos sea considerada legítima y vinculante para las partes involucradas. En este sentido, disponer de un derecho no solo implica el reconocimiento de la titularidad sobre el mismo, sino también la capacidad de negociar su cesión, modificación o cualquier otro acto que implique una alteración en su ejercicio o titularidad.

Es importante destacar que la disponibilidad de derechos no debe interpretarse como una vulneración de los principios fundamentales que rigen las relaciones laborales, como la dignidad del trabajador o la equidad en las condiciones de empleo. Más bien, se trata de un reconocimiento de la autonomía y libertad de las partes para gestionar sus derechos de acuerdo con sus intereses y necesidades específicas, siempre y cuando dicha disposición se realice de manera voluntaria, informada y respetando los límites establecidos por la ley y los principios fundamentales del derecho laboral.

En resumen, la disponibilidad se traduce en la armonización voluntaria de un derecho subjetivo, donde la capacidad de elección del individuo se fusiona con la posibilidad de realizar ajustes en la titularidad o alcance de dicho derecho. Este enfoque resalta la importancia de la autonomía y la libre voluntad en el ejercicio de los derechos laborales, enfocándose en un marco donde la negociación y la conciliación desempeñan un papel central.

### **3.2. Relación entre la Disponibilidad y la Renunciabilidad**

La relación entre la irrenunciabilidad y la disponibilidad de los derechos laborales constituye un tema de profundo debate y reflexión en el ámbito jurídico y laboral. Por un lado, la irrenunciabilidad se presenta como un principio sólidamente arraigado en el sistema legal, con el propósito fundamental de proteger la dignidad y los intereses de los trabajadores frente al potencial desequilibrio de poder existente en la relación laboral. Esta irrenunciabilidad se traduce en la imposibilidad de renunciar a ciertos derechos laborales reconocidos en normativas imperativas, asegurando así la salvaguarda de los aspectos esenciales de la relación de trabajo.

Por otro lado, la disponibilidad de los derechos laborales introduce un elemento de flexibilidad y adaptación en la gestión de los mismos, reconociendo la capacidad de las partes involucradas, es decir, empleadores y trabajadores, para negociar y modificar ciertos aspectos de la relación laboral según las circunstancias específicas en las que se encuentren. Esta

disponibilidad no implica necesariamente una renuncia total a los derechos, sino más bien la posibilidad de ajustar su ejercicio o alcance de acuerdo con las necesidades y acuerdos individuales o colectivos de las partes.

En este sentido, la relación entre irrenunciabilidad y disponibilidad se configura como un equilibrio delicado entre la protección de los derechos fundamentales del trabajador y la necesidad de flexibilidad y adaptación en el ámbito laboral. Si bien la irrenunciabilidad garantiza la preservación de los aspectos esenciales de la relación laboral, la disponibilidad permite una mayor autonomía y capacidad de negociación, siempre y cuando se respeten los límites establecidos por la ley y los principios fundamentales del derecho laboral.

En última instancia, el análisis detallado y reflexivo de esta relación resulta fundamental para comprender plenamente la complejidad del derecho laboral y promover un desarrollo normativo equilibrado y justo, que garantice tanto la protección de los trabajadores como la eficacia y eficiencia del sistema laboral en su conjunto.

La irrenunciabilidad de los derechos laborales constituye un principio fundamental en el ámbito jurídico, diseñado para salvaguardar la dignidad y los intereses de los trabajadores frente al potencial desequilibrio de poder existente en las relaciones laborales. Esta prohibición de renunciar a derechos reconocidos en normativas laborales busca garantizar la protección integral de los trabajadores, impidiendo que se vean vulnerados sus derechos fundamentales por parte del empleador. En este sentido, la irrenunciabilidad actúa como un escudo legal que brinda seguridad y estabilidad a los trabajadores, asegurando que no se vean obligados a aceptar condiciones laborales injustas o abusivas.

La aplicación e interpretación de este principio requieren de un análisis cuidadoso y detallado de su alcance y sus matices. Es crucial tener en cuenta su relación con otras disposiciones legales laborales, así como los principios fundamentales de justicia que subyacen en el ordenamiento jurídico. Esto implica considerar no solo las normativas específicas que regulan los derechos laborales, sino también los principios generales del derecho laboral, como la igualdad, la equidad y la protección de los trabajadores más vulnerables.

Además, es importante destacar que la irrenunciabilidad de los derechos laborales no implica una rigidez absoluta, sino que se aplica de manera flexible y contextualizada según las circunstancias específicas de cada caso. Si bien su objetivo es proteger los derechos fundamentales de los trabajadores, también se reconoce la necesidad de adaptar las normativas laborales a las realidades cambiantes del mundo laboral y económico. En este sentido, la

irrenunciabilidad debe ser interpretada y aplicada de manera coherente y equitativa, buscando siempre el equilibrio entre la protección de los derechos de los trabajadores y la eficacia del sistema laboral en su conjunto.

La disponibilidad de los derechos laborales constituye un aspecto complementario a la irrenunciabilidad, y se fundamenta en el reconocimiento de la capacidad del trabajador para negociar y adaptar ciertos aspectos de sus derechos según las circunstancias específicas en las que se encuentre. Esta flexibilidad refleja la importancia de la autonomía y la libre voluntad en el ejercicio de los derechos laborales, reconociendo que los trabajadores deben tener la facultad de tomar decisiones que se ajusten a sus necesidades y preferencias individuales.

Al reconocer la capacidad de disponibilidad de los derechos laborales, se subraya la importancia de establecer un marco normativo que fomente la negociación y la conciliación como componentes esenciales del sistema laboral. Esto implica la creación de espacios y mecanismos que permitan a los trabajadores y empleadores dialogar de manera constructiva y llegar a acuerdos que satisfagan las necesidades de ambas partes. La promoción de la negociación colectiva y la mediación laboral son herramientas clave en este sentido, ya que contribuyen a la construcción de relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y la colaboración.

Es importante destacar que la disponibilidad de los derechos laborales no implica una renuncia automática a la protección legal otorgada por las normativas laborales. Más bien, se trata de un reconocimiento de que los trabajadores tienen la capacidad de ejercer sus derechos de manera flexible y adaptada a sus circunstancias individuales. Sin embargo, esta capacidad de disponibilidad debe estar sujeta a ciertos límites y condiciones, garantizando que no se vulneren los derechos fundamentales de los trabajadores ni se perpetúen situaciones de desigualdad o abuso en el ámbito laboral.

En resumen, la disponibilidad de los derechos laborales constituye un elemento clave en la configuración de un sistema laboral equitativo y justo. Al reconocer la capacidad de los trabajadores para negociar y adaptar sus derechos según sus necesidades individuales, se promueve la autonomía y la libertad en el ejercicio de los derechos laborales, contribuyendo a la construcción de relaciones laborales basadas en el diálogo, la colaboración y el respeto mutuo.

En el complejo entramado del derecho laboral, la interacción entre la irrenunciabilidad y la disponibilidad de los derechos laborales establece un equilibrio dinámico que busca

conciliar dos objetivos fundamentales: por un lado, la protección de los derechos del trabajador y, por otro, la eficacia y eficiencia del sistema laboral en su conjunto.

Este equilibrio se fundamenta en el reconocimiento de que los derechos laborales deben ser salvaguardados como garantía de la dignidad y los intereses del trabajador. La irrenunciabilidad de ciertos derechos, consagrada en normativas laborales, tiene como propósito principal proteger al trabajador de posibles abusos y prácticas injustas por parte del empleador. Sin embargo, esta protección no debe ser entendida como un obstáculo absoluto a la capacidad de adaptación y negociación en el ámbito laboral.

Por otro lado, la disponibilidad de los derechos laborales reconoce la necesidad de flexibilidad y adaptación en las relaciones laborales, permitiendo que tanto trabajadores como empleadores puedan ajustar ciertos aspectos de los derechos laborales según las circunstancias específicas en las que se encuentren. Esta capacidad de adaptación y negociación es esencial para garantizar la eficacia y eficiencia del sistema laboral, promoviendo un ambiente de colaboración y diálogo entre las partes involucradas.

En este sentido, el equilibrio entre la irrenunciabilidad y la disponibilidad de los derechos laborales no solo busca proteger los intereses del trabajador, sino también garantizar el funcionamiento adecuado del sistema laboral en su conjunto. Un análisis multidimensional y contextualizado de estas dinámicas resulta esencial para comprender plenamente la complejidad del derecho laboral y promover un desarrollo normativo más equitativo y justo, que tenga en cuenta tanto las necesidades y derechos de los trabajadores como las exigencias y requerimientos del entorno laboral en constante evolución.

## CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA

### 4.1. Enfoque

Por su enfoque la investigación será cualitativa que en palabras de Hadi et al. (2023) es aquella disciplina que se enfoca en evaluar la excelencia de las actividades, interacciones, temas, recursos, materiales o herramientas en un contexto o situación específica.

### 4.2. Tipo

Por su diseño la investigación será descriptiva pues se enfoca en identificar, describir y analizar características o causas de un fenómeno particular (Hadi et al., 2023). Esto permite una exploración profunda de las causas del fenómenos y las características específicas de este, proporcionando una visión más amplia y detallada, permitiendo una comprensión más completa.

### 4.3. Población y Muestra

En concordancia con Hernández et al. (2014) se define la población como el conjunto completo de individuos que conforman un todo o una universalidad. En el contexto de esta investigación se considerará a la población como la totalidad de los abogados laboralista de la empresa minera Southern Perú, siendo estos 8 personas.

Siguiendo la definición de Hernández et al. (2014), una muestra se obtiene al seleccionar una cantidad limitada de individuos de la población total, con el propósito de analizar un fenómeno estadístico. En este estudio el muestreo será no probabilístico, ya que se usará la técnica del muestreo por conveniencia, lo que se ajusta a los criterios de oportunidad, cercanía, economía y adecuación que toda muestra no probabilística debe tener (Hernández, 2021). Así pues, la muestra de la presente investigación fue de 5 abogados laboralistas que representa al 75% de toda la población en cuestión.

### 4.4. Instrumento

Se usó la guía de entrevista como instrumento de investigación, este consiste en el conjunto de preguntas que el investigador elabora para consultar al entrevistado (Hadi et al., 2023). Además, se incluirá la ficha bibliográfica.

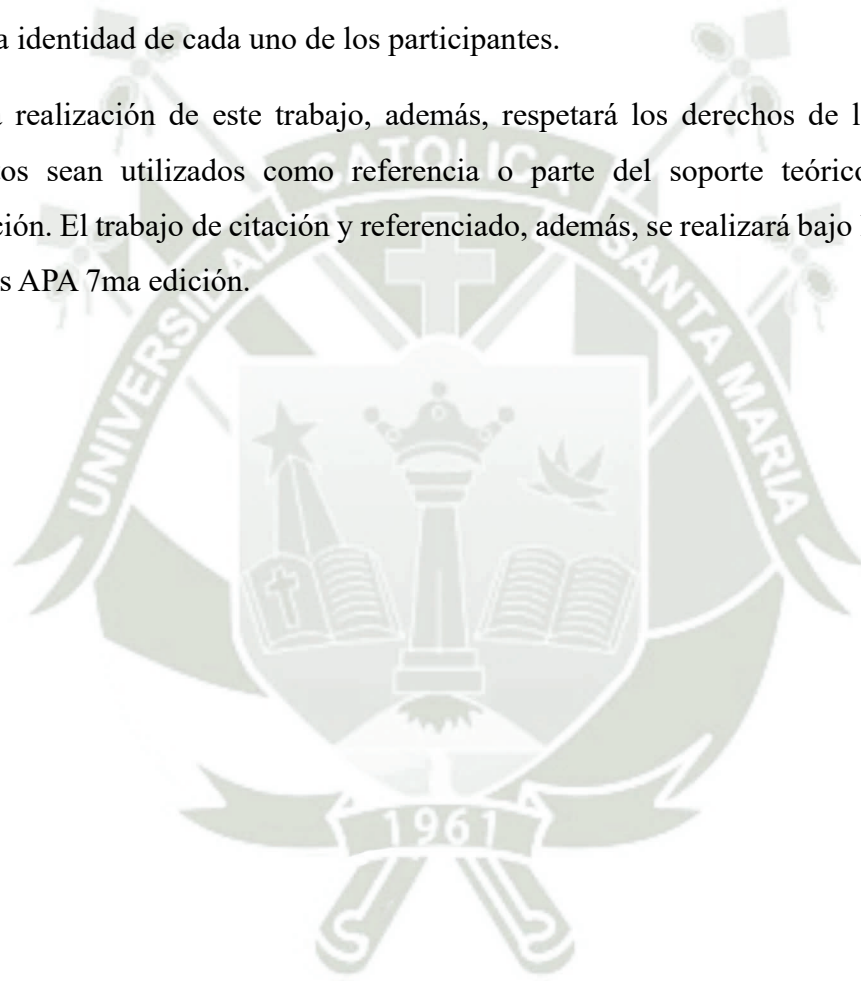
### 4.5. Aspectos Éticos

Todas las actividades que se efectuarán en función de los fines y objetivos de la presente investigación, lo que incluye la aplicación de la entrevista y el procesamiento de los datos

obtenidos, se realizarán en estricto cumplimiento y observancia de los principios consignados en el Código de Ética en Investigación de la Universidad.

Esto implica que los participantes podrán decidir libremente participar o no en la aplicación de los instrumentos, pudiendo también retirarse de dicho proceso durante cualquier fase de este. También implica, además, que el uso de los datos obtenidos durante la aplicación de los instrumentos o cualquier otra información personal vertida en el proceso de investigación se utilizará exclusivamente para los fines que la propia investigación requiera protegiendo, además, la identidad de cada uno de los participantes.

La realización de este trabajo, además, respetará los derechos de los autores cuyos documentos sean utilizados como referencia o parte del soporte teórico de la presente investigación. El trabajo de citación y referenciado, además, se realizará bajo los parámetros de las normas APA 7ma edición.



## CAPÍTULO V: RESULTADOS

### 5.1. Entrevistas

#### *Entrevista 1*

<b>GUÍA DE ENTREVISTA</b>
<p><b>1. Datos del entrevistado</b>                      Nombre: Gina María Arteta Dueñas.                      Cargo/Ocupación: Abogada/Jefa de Relaciones Laborales Toquepala - SPCC.                      Experiencia laboral: 10 años.</p>
<p><b>2. Contextualización y Experiencia Laboral</b>                      - ¿Cuál es su experiencia en el ámbito del derecho laboral?  <u>Mi experiencia como Jefa de Relaciones Laborales, cargo que ocupó actualmente, nos encargamos de ver toda la parte de conflictos laborales, soluciones laborales, asesoramiento a línea funcional dentro de la empresa con lo que respecta a derechos de los trabajadores y conflictos laborales que se puedan suscitar en las unidades operativas de las áreas que tenemos.</u>                      - ¿Ha estado involucrado directa o indirectamente con casos relacionados con la licencia COVID-19 y la protección de los derechos laborales?  <u>Sí, en el año 2020 durante la pandemia, se generaron muchos cambios a nivel laboral, las empresas no estaban preparadas para asumir diferentes perspectivas que se dieron durante la pandemia sobre todo relacionados con derechos con derechos laborales. Hemos estado relacionados directamente con los casos sobre Licencia Covid porque la empresa tuvo que implementar distintos aspectos como licencias con goce de haber para trabajadores de grupo de riesgo que no podían laborar en las operaciones por un tema de obligatoriedad establecida por el Estado.</u></p>
<p><b>3. Entendimiento de los Derechos Laborales Irrenunciables</b>                      - ¿Cómo definiría usted los derechos laborales irrenunciables?  <u>Los derechos laborales irrenunciables son aquellos que no pueden ser renunciados por los propios trabajadores y que están destinados a proteger sus condiciones básicas. La idea de estos derechos irrenunciables es garantizar un nivel mínimo de protección para los trabajadores para evitar situaciones donde pueda haber algún tipo de explotación laboral y en cada país están regulados de manera distinta.</u>                      - ¿Considera que existe un margen de disponibilidad en los derechos laborales irrenunciables? En caso afirmativo, ¿cómo definiría este margen?  <u>Considero que generalmente no tienen un margen de disponibilidad porque el propósito es proteger los derechos, las condiciones básicas de los trabajadores y muchas veces al ser protegidos por la legislación laboral en sí, no pueden ser eliminados o negociados por la voluntad de solamente una de las partes. Sin embargo, considero que las leyes pueden ir variando y se podría revisar en cada caso cómo es que se podría ser flexible.</u></p>
<p><b>4. Impacto de la Licencia COVID-19</b>                      ¿Cuál es su percepción sobre la influencia de la Licencia Covid-19 en los derechos laborales irrenunciables durante la pandemia?</p>

Las licencias fueron implementadas en muchos centros de trabajo como en el que estamos nosotros y abordaron muchas situaciones específicas que permitían a los trabajadores ausentarse del trabajo con el respectivo pago de remuneración porque no podían laborar, sin embargo, considero que es esencial asegurarse de que estas licencias puedan respetar los derechos fundamentales. Considero que pueden haber desafíos relacionados con la estabilidad laboral, salarios o condiciones pero esta evaluación que se va a hacer va a depender de leyes específicas y su implementación.

¿Ha observado situaciones donde los empleados se han visto obligados a disponer de ciertos derechos laborales debido a la situación generada por la pandemia?

Yo creo que sí, por ejemplo, durante la pandemia los trabajadores tuvieron una modificación en sus contratos de trabajo pues algunos no podían realizar el trabajo en el lugar propio y tuvieron que migrar y ser un poco flexibles al trabajo remoto, o se dio la suspensión del contrato o la modificación de la jornada de trabajo, entonces sí hemos observado situaciones en donde dispongan de ciertos derechos laborales.

### **5. Principio de Irrenunciabilidad vs. Disponibilidad**

¿Cree que el carácter de disponibilidad de los derechos laborales puede afectar el principio de irrenunciabilidad que protege los mismos? ¿Por qué?

Creo que podía afectar en la medida que unos trabajadores podrían sentirse presionados cuando aceptan algunos cambios en sus condiciones laborales debido a las circunstancias excepcionales como una emergencia o una crisis como fue la pandemia, entonces en estas situaciones de emergencia las empresas van a buscar realizar ajustes temporales y los empleados podrían sentir esa necesidad de aceptar las condiciones nuevas para no perder sus empleos.

¿Existen situaciones específicas durante la pandemia en las que ha sido evidente el conflicto entre la disponibilidad de derechos y su carácter irrenunciable?

Durante la pandemia sí se dieron varias situaciones y tal vez se puso evidenciar un conflicto entre disponer de un derecho fundamental y su carácter irrenunciable, por ejemplo la suspensión temporal de contratos, que fue utilizada por muchas empresas para hacer frente a la paralización de actividades, o la modificación de las condiciones de trabajo como fue la transición al trabajo remoto.

### **6. Perspectivas Legales y Soluciones**

¿Desde el punto de vista legal, cómo podría abordarse el equilibrio entre la disponibilidad de los derechos laborales y su irrenunciabilidad, especialmente en contextos de emergencia como la pandemia de COVID-19?

Creo que para abordar este equilibrio, las empresas deberían considerar aplicar medidas específicas como tener acuerdos voluntarios, negociar, y que de alguna manera respeten los límites legales y se garantice este través de un consentimiento informado y así no sea coaccionado o, asegurar que las medidas que se puedan adoptar no debiliten estos estándares de protección de los derechos irrenunciables, fomentar mucho diálogo entre empleadores, trabajadores, representantes sindicales creo que es un punto importante para mantener un equilibrio.

¿Qué otras soluciones existen para proteger los derechos laborales irrenunciables sin comprometer la necesidad de flexibilidad y adaptación en tiempos de crisis?

Otras soluciones podrían ser invertir en realizar programas de capacitación para que trabajadores adquieran nuevas habilidades o mantener jornadas laborales flexibles que permitan proteger los derechos del trabajador o reducir la jornada sin que se vea afectada la remuneración pero esto debe ir alineado con la legislación y debe ser implementado de manera muy transparente.

### 7. Cierre

Se agradece al entrevistado por su tiempo y colaboración. Y se le ofrece la oportunidad de añadir comentarios adicionales o compartir alguna otra perspectiva que consideren relevante para la investigación.

## Entrevista 2

### GUÍA DE ENTREVISTA

#### 1. Datos del entrevistado

Nombre: Ernesto Salmon Farcic.

Cargo/Ocupación: Abogado/Supervisor de Relaciones Laborales Ilo - SPCC.

Experiencia laboral: 5 años.

#### 2. Contextualización y Experiencia Laboral

- ¿Cuál es su experiencia en el ámbito del derecho laboral?

Soy abogado del área de Relaciones Laborales de Southern Perú en Ilo desde el año 2017, en el área vemos todas las ramas del derecho laboral salvo el derecho laboral migratorio; vemos derecho individual, colectivo, administrativo, derechos constitucionales, amparos, procedimientos ante SUNAFIL, el Ministerio de Trabajo y el día a día de las relaciones laborales que se presentan en el interior de la empresa.

- ¿Ha estado involucrado directa o indirectamente con casos relacionados con la licencia COVID-19 y la protección de los derechos laborales?

Sí, desde la parte administrativa hasta la parte judicial, hemos tenido procesos laborales vinculados al cumplimiento de obligaciones de compensación de trabajadores derivada de la licencia con goce de haber compensable otorgada a estos durante la pandemia. Hemos recibido sentencias favorables para la empresa tanto en primera como segunda instancia.

#### 3. Entendimiento de los Derechos Laborales Irrenunciables

- ¿Cómo definiría usted los derechos laborales irrenunciables?

Los definiría como aquella porción de derechos, prerrogativas que no son negociables y que siempre deben permanecer en la esfera del trabajador como un aspecto tuitivo. Son esos derechos laborales los cuales no pueden estar sujetos a transacción, a una negociación, o a un apartamiento de su esfera personal como un elemento protector de su condición de trabajador.

- ¿Considera que existe un margen de disponibilidad en los derechos laborales irrenunciables? En caso afirmativo, ¿cómo definiría este margen?

Sí, considero que sí. La disponibilidad no quiere decir que lo vayas a perder. Por ejm. El descanso físico vacacional que necesita el trabajador como un derecho fundamental laboral puede ser sujeto a una modificación o acuerdo como la venta de vacaciones, fraccionamiento, modificación, el tema vinculado a la compensación por trabajo en día de descanso. Hay un margen de disponibilidad que la propia norma permite, un claro ejemplo es el art. 3° de la Ley N° 31632 sobre la compensación de licencia Covid con 15 días de vacaciones.

#### **4. Impacto de la Licencia COVID-19**

¿Cuál es su percepción sobre la influencia de la Licencia Covid-19 en los derechos laborales irrenunciables durante la pandemia?

Primero tendríamos que delimitar qué derechos laborales irrenunciables podrían verse afectados durante la pandemia, uno de ellos es las vacaciones. La licencia covid está en el marco de unas normas de excepción, siempre hay que considerar a todo lo que sucedió durante la pandemia como una excepción, todas las normas durante la pandemia fueron a base de una situación de emergencia y como una respuesta del gobierno para adecuar esta situación al cumplimiento de normas laborales. Ningún empleador estaría facultado a justificar haber afectado derechos irrenunciables de sus trabajadores alegando una situación de emergencia. En el contexto en el que se esté hay derechos que tienen que ser respetados y que son irrenunciables.

¿Ha observado situaciones donde los empleados se han visto obligados a disponer de ciertos derechos laborales debido a la situación generada por la pandemia?

Sí, de disposición, en el tema de vacaciones cuando han tenido que laborar durante sus vacaciones en compensación, también sobre las jornadas laborales, por la pandemia hubo trabajadores que laboraron en sobretiempo y percibieron su respectiva sobretasa, entre otros.

#### **5. Principio de Irrenunciabilidad vs. Disponibilidad**

¿Cree que el carácter de disponibilidad de los derechos laborales puede afectar el principio de irrenunciabilidad que protege los mismos? ¿Por qué?

Podría, pero va a corresponder a la Autoridad administrativa y al Poder Judicial disponer hasta qué punto se puede disponer del derecho en cuestión. Hay un concepto que tiene que ver con los derechos humanos que es sobre el núcleo esencial del derecho humano y una porción del mismo que puede ser objeto de disposición, entonces cuando tu no afectas el núcleo de la irrenunciabilidad del derecho, la disposición tendrá que ver con cuestiones de razonabilidad y proporcionalidad y no se afecten disposiciones legales respecto al mismo.

¿Existen situaciones específicas durante la pandemia en las que ha sido evidente el conflicto entre la disponibilidad de derechos y su carácter irrenunciable?

Según mi perspectiva, no. Nosotros siempre hemos tenido en claro el tema de la disponibilidad. En los casos que hemos tenido, nunca hemos afectado el carácter irrenunciable del derecho de los trabajadores, siempre hemos operado dentro de los parámetros legales y los acuerdos con los trabajadores que fueron amparados con la norma los cuales generaban obligaciones tanto para el empleador como para el trabajador, ahí nace el deber de compensación de la licencia Covid de los trabajadores y la obligación de la empresa de continuar con el pago de remuneraciones.

## 6. Perspectivas Legales y Soluciones

¿Desde el punto de vista legal, cómo podría abordarse el equilibrio entre la disponibilidad de los derechos laborales y su irrenunciabilidad, especialmente en contextos de emergencia como la pandemia de COVID-19?

Creo que lo importante es hacer un análisis claro de los derechos que tienen una porción o margen de disponibilidad, nos queda claro que las vacaciones lo tienen, esto fue amparado por el poder judicial y evidenciado en la propia norma. Yo creo que el equilibrio estaría en encontrar ese margen de disponibilidad que tienen los derechos que no le quite el carácter de irrenunciable. También hay que tener en cuenta que esto debe ser prerrogativa del trabajador y del empleador para que ambos puedan disponer de este derecho. Disposición es distinto a renuncia, eso debemos tenerlo en claro.

¿Qué otras soluciones existen para proteger los derechos laborales irrenunciables sin comprometer la necesidad de flexibilidad y adaptación en tiempos de crisis?

Tenemos que tener como premisa que el Estado de Emergencia no es justificación para afectar derechos laborales o fundamentales de los trabajadores, lo que se debe observar es qué derechos pueden ser materia de disponibilidad y así se pueda facilitar el cumplimiento de las labores en el marco de la emergencia. Yo creo que el tema de la jornada laboral de ocho horas, las vacaciones, el tema de la contratación, todo ello debe darse en el marco de cumplimiento de derechos laborales así sea en el marco de una emergencia y sin afectar su núcleo esencial. La solución va a ser siempre la tutela que deba ejercer la autoridad administrativa, el Ministerio de Trabajo y el Poder Judicial, además la flexibilidad y la adaptabilidad en tiempos de crisis viene de la mano de la propia gestión el recurso humano, va a ser trabajo de ellos ver como encajar el requerimiento operacional de la empresa y la situación de crisis sin afectar los derechos de los trabajadores.

## 7. Cierre

Se agradece al entrevistado por su tiempo y colaboración. Y se le ofrece la oportunidad de añadir comentarios adicionales o compartir alguna otra perspectiva que consideren relevante para la investigación.

*Entrevista 3*

**GUÍA DE ENTREVISTA**

**1. Datos del entrevistado**

Nombre: Juanfrancisco Medina Muñoz.

Cargo/Ocupación: Abogado/Jefe de Relaciones Laborales Ilo - SPCC.

Experiencia laboral: 13 años

**2. Contextualización y Experiencia Laboral**

- ¿Cuál es su experiencia en el ámbito del derecho laboral?

En el ámbito del derecho del trabajo me ha tocado verlo desde hace muchos años tanto del punto de vista de la consultoría a nivel laboral con un estudio de abogados como también desde el punto de vista de una empresa privada, viendo temas del derecho del trabajo tanto individuales como colectivos, aproximadamente llevo viendo estos temas unos 15 años.

- ¿Ha estado involucrado directa o indirectamente con casos relacionados con la licencia COVID-19 y la protección de los derechos laborales?

Sí, el tema de la pandemia que surge en marzo del 2020 trajo como consecuencia una situación en la que los trabajadores tuvieron que manejarse sobre ciertas circunstancias atípicas en atención al Estado de Emergencia que no solo involucraba asuntos de índole de seguridad o de salud sino también asuntos de índole laboral.

**3. Entendimiento de los Derechos Laborales Irrenunciables**

- ¿Cómo definiría usted los derechos laborales irrenunciables?

Entiendo que los derechos laborales irrenunciables están orientados como una especie de garantía para que los trabajadores no puedan disponer o abdicar a derechos que están reconocidos constitucionalmente en la normativa laboral, es una especie de seguro o candado para poder garantizar derechos laborales y que los trabajadores como parte débil de una relación laboral no puedan estar sujetos a renunciar a este tipo de derechos..

- ¿Considera que existe un margen de disponibilidad en los derechos laborales irrenunciables? En caso afirmativo, ¿cómo definiría este margen?

En realidad, va a depender de muchas cosas. Particularmente creo que va a depender de la coyuntura; el caso de la Emergencia Nacional vinculado con la pandemia trajo como consecuencia que el Gobierno restringiera ciertos derechos reconocidos constitucionalmente y se hayan tomado diferentes tipos de medidas para poder desarrollarse durante la pandemia. En el caso del derecho laboral, hubieron muchas cosas que en su momento podían determinarse como una suerte de garantía pero que generaron una coyuntura muy distinta como es el caso de la licencia con goce de haber compensable. Por principio el derecho del trabajo se circunscribe al principio de proporcionalidad y razonabilidad y las situaciones se meritan en base a estos.

**4. Impacto de la Licencia COVID-19**

¿Cuál es su percepción sobre la influencia de la Licencia Covid-19 en los derechos laborales irrenunciables durante la pandemia?

Creo que en lugar de haber sido un problema, la licencia Covid-19 ha generado una evolución en el derecho del trabajo porque trajo como consecuencia la posibilidad de que se abriera una licencia con goce de haber compensable dentro de la magnitud que se dio. Debemos recordar que cuando inició la pandemia en marzo del 2020 la mayoría de personas pensábamos que iba a ser por 15-20 días pero se extendió por casi 3 años, esto generó que algunos trabajadores acumularan una deuda y una sobrecarga y esto trajo como consecuencia a su vez que existan deudas impagables y situaciones de imposibilidad de pago por las condiciones de cada trabajador que escapaban de su voluntad. Ahí surge el debate de cómo pagar esas deudas que debe ser analizado.

¿Ha observado situaciones donde los empleados se han visto obligados a disponer de ciertos derechos laborales debido a la situación generada por la pandemia?

En realidad el término “obligados” es un término que no lo he visto porque cuando se dieron las normas vinculadas a la compensación a priori salía dentro de las normas que la forma de compensación en principio debía hacerse de manera consensuada, entonces el término “obligados” significaría que la persona fuera de su voluntad haya tenido que realizar algún tipo de compensación de forma unilateral, situación que no he visto pues siempre se ha priorizado los acuerdos entre las partes.

### **5. Principio de Irrenunciabilidad vs. Disponibilidad**

¿Cree que el carácter de disponibilidad de los derechos laborales puede afectar el principio de irrenunciabilidad que protege los mismos? ¿Por qué?

Considero que va a depender. Tomemos como ejemplo el derecho de vacaciones, estas están establecidas como un derecho y una garantía en la normativa laboral pero la misma norma establece la posibilidad de partir, acumular y vender las vacaciones, entonces decir que las vacaciones son un derecho irrenunciable sería también contradecir lo que la propia norma dice, entonces evidentemente existe la posibilidad de disponer de derechos irrenunciables, como hemos visto con las vacaciones, y esto no va a significar que esté renunciando a su derecho. El margen de disponibilidad no puede ser absoluto evidentemente, la disponibilidad no puede significar una renuncia.

¿Existen situaciones específicas durante la pandemia en las que ha sido evidente el conflicto entre la disponibilidad de derechos y su carácter irrenunciable?

Dentro de mi experiencia sí he visto situaciones en la que los trabajadores, tanto pre norma N° 31632 como post norma y durante la vigencia de esta, han intentado dejar sin efecto los acuerdos pactados con la empresa en donde querían omitir este tema de las vacaciones y no compensar durante su periodo vacacional, o también señalaban que su derecho de vacaciones era irrenunciable lo cual colisionaba con la obligación de compensar establecida en la Ley N° 31632, en estos casos he podido verificar que se generó el debate.

### **6. Perspectivas Legales y Soluciones**

¿Desde el punto de vista legal, cómo podría abordarse el equilibrio entre la disponibilidad de los derechos laborales y su irrenunciabilidad, especialmente en contextos de emergencia como la pandemia de COVID-19?

Creo que si bien estamos hablando de irrenunciabilidad y contextos y coyunturas muy especiales como lo fue la pandemia, tenemos que ir también sobre otros principios como la proporcionalidad y la razonabilidad; y esto nos va a dar un baremo para

determinar hasta qué punto podría ser viable la disponibilidad de derechos. Hay que tomar en consideración de que el derecho laboral existe para equiparar esta diferencia que existe en la relación laboral respecto del trabajador y el empleador pero que el empleador también tiene derechos. El trasfondo para mí está orientado a que cuando el trabajador obtiene este tipo de beneficios como la licencia Covid, después no se distraiga de las obligaciones que tiene con el empleador.

¿Qué otras soluciones existen para proteger los derechos laborales irrenunciables sin comprometer la necesidad de flexibilidad y adaptación en tiempos de crisis?

El tema de la irrenunciabilidad de derechos va de la mano con las medidas que estableció el gobierno, no creo que este debate haya estado orientado desde un comienzo a quitarle o restringir derechos a los trabajadores por parte de los empleadores. Considero que se pudieron tomar otras medidas como la licencia con goce de haber únicamente con la remuneración básica o licencias sin goce de haber pero con prestaciones de salud y prestaciones económicas proporcionadas por el gobierno, subsidios para efectos de no perjudicar a los empleadores; entonces debió haberse dado un equilibrio sin darle toda la carga laboral a las empresas sin que exista prestación efectiva de las labores.

#### 7. Cierre

Se agradece al entrevistado por su tiempo y colaboración. Y se le ofrece la oportunidad de añadir comentarios adicionales o compartir alguna otra perspectiva que consideren relevante para la investigación.

#### Entrevista 4

### GUÍA DE ENTREVISTA

#### 1. Datos del entrevistado

Nombre: Gonzalo Alanoca Choquepuma

Cargo/Ocupación: Abogado/Supervisor de Relaciones Laborales Toquepala - SPCC.

Experiencia laboral: 10 años

#### 2. Contextualización y Experiencia Laboral

- ¿Cuál es su experiencia en el ámbito del derecho laboral?

En el ámbito del derecho laboral he tenido experiencia tanto en el sector público como en el sector privado. En el sector público estuve en el equipo de la Dirección de Trabajo en Tacna casi por 5 años ocupando distintos puestos, luego en el sector privado en la litigación en estudios jurídicos y como abogado interno de empresas lo cual me llevó al campo de la minería siendo la última de ellas Southern Perú.

- ¿Ha estado involucrado directa o indirectamente con casos relacionados con la licencia COVID-19 y la protección de los derechos laborales?

Sí, esta etapa del covid-19 cayó como un baldaso de agua a todas las empresas. Cuando inicia la pandemia yo me encontraba trabajando en la Clínica Arequipa y tuvimos una interacción directa tanto con lo relacionado a los vínculos laborales con los trabajadores

como con las prestaciones de Salud y posteriormente en casos que pude conocer como abogado de empresa minera de más de 2 mil trabajadores.

### **3. Entendimiento de los Derechos Laborales Irrenunciables**

- ¿Cómo definiría usted los derechos laborales irrenunciables?

Considero que hablar de derecho laboral es hablar también de irrenunciabilidad porque en nuestro caso (del Perú) es un principio constitucional reconocido en el artículo 26 de la Constitución. Partiría definiéndolo como un principio constitucional y partiendo de esa premisa podemos irlo desarrollando; y yendo por la parte práctica podemos decir que en esencia cuando hablamos de un derecho constitucional, va a ir ligado a la irrenunciabilidad lo cual quiere decir que el trabajador no va a poder renunciar a estos.

- ¿Considera que existe un margen de disponibilidad en los derechos laborales irrenunciables? En caso afirmativo, ¿cómo definiría este margen?

El término de disponibilidad se hizo muy conocido cuando se debatía la Nueva Ley Procesal del Trabajo y se hablaba del famoso Test de Disponibilidad. La NLPT trajo consigo la novedad de la conciliación lo cual llevó a estudiar este fenómeno de disponibilidad que podía hacer un trabajador de un derecho como su liquidación por ejemplo, que la autoridad judicial valide un acto de disposición significaba la posibilidad de disponer de un derecho, la práctica nos ha llevado a que se dé el caso de que la autoridad no cuestione estos acuerdos conciliatorios y los respete, hubo un porcentaje de casos que llegó al poder judicial y fue este el encargado en cada caso de aplicar este test de disponibilidad. Así que en la práctica sí se puede dar.

### **4. Impacto de la Licencia COVID-19**

¿Cuál es su percepción sobre la influencia de la Licencia Covid-19 en los derechos laborales irrenunciables durante la pandemia?

La licencia Covid-19 y en sí la pandemia trajo muchas figuras jurídicas nuevas en materia laboral como por ejm la suspensión perfecta que ponía en jaque la situación de las empresas, la posición de la autoridad fue proteger al trabajador y no afectar de ninguna manera sus derechos. Creo que podíamos hablar de dos etapas, la primera fue al comienzo de la pandemia cuando la autoridad aplicó muy estrictamente la irrenunciabilidad de derechos y la segunda etapa cuando ya no existía certeza de la duración del Estado de Emergencia, y se vieron las consecuencias económicas de estas medidas, aquí la autoridad fue más razonable con los criterios aplicar.

¿Ha observado situaciones donde los empleados se han visto obligados a disponer de ciertos derechos laborales debido a la situación generada por la pandemia?

Sí, pero creo que más que disponer, han sido acordados ciertos aspectos como por ejm las compensaciones; un trabajador lo que no quería perder definitivamente era su dinero. En muchos escenarios he podido ver como los trabajadores con tal de tener ese dinero para poder subsistir, llegaban a acuerdos con empleadores de diferentes sectores económicos para que por ejm se le adelante remuneraciones, cts, gratificaciones y de no ser devueltas, serían descontadas de lo que corresponda al finalizar el periodo o de lo trunco o de la liquidación, etc. Entonces considero que fue una situación en la que el trabajador sí se sintió obligado a llegar a acuerdos porque de lo contrario se podía aplicar la suspensión perfecta o la empresa podía desaparecer como fue el caso de algunas instituciones educativas.

### **5. Principio de Irrenunciabilidad vs. Disponibilidad**

¿Cree que el carácter de disponibilidad de los derechos laborales puede afectar el principio de irrenunciabilidad que protege los mismos? ¿Por qué?

Definitivamente al hablar de disponibilidad y teniendo en cuenta los casos comentados anteriormente, sí se afecta el principio de irrenunciabilidad, pero, al ser las autoridades las que avalan ello, hay un margen permitido por la práctica que hace que esto sea viable.

¿Existen situaciones específicas durante la pandemia en las que ha sido evidente el conflicto entre la disponibilidad de derechos y su carácter irrenunciable?

Creo que sí. Hace poco la Ley N° 31632 puso un alto a acuerdos de descuento de liquidación de beneficios sociales y esta fue una situación en la que el Estado tomó la batuta al establecer la prohibición de descuento en materia de licencias Covid-19 si es que hubiera una deuda aun así haya sido acordado y autorizado por el trabajador; entonces ha sido evidente la intervención del Estado y pone un alto al conflicto entre la disposición del derecho y su carácter irrenunciable protegiendo totalmente al trabajador y dejando a las empresas con grandes pérdidas contables de remuneraciones pagadas que no fueron compensadas con trabajo efectivo.

### **6. Perspectivas Legales y Soluciones**

¿Desde el punto de vista legal, cómo podría abordarse el equilibrio entre la disponibilidad de los derechos laborales y su irrenunciabilidad, especialmente en contextos de emergencia como la pandemia de COVID-19?

Pudo haber un equilibrio si después de un análisis de los casos, el Estado hubiera implementado ciertas figuras como por ejm que haya un acuerdo entre las partes y a falta de este, una conciliación administrativa y agotando esas etapas se diera lo conveniente en base a la razonabilidad, es decir, por un lado yo como empresa he cumplido con pagar la licencia covid por varios meses y por otro lado un trabajador que no ha cumplido o no le alcanza para asumir toda la deuda; entonces se pudieron haber implementado figuras excepcionales como formas de pago de deuda, la posibilidad de descontar un porcentaje como compensación de la liquidación, etc. Pudo haber un equilibrio si el Estado hubiera acercado a las partes en lugar de inclinarse por una de ellas.

¿Qué otras soluciones existen para proteger los derechos laborales irrenunciables sin comprometer la necesidad de flexibilidad y adaptación en tiempos de crisis?

Considero que las soluciones tenían que ver estrictamente con el rol del Estado. El Estado pudo haber participado más mediante el Ministerio de Trabajo entre los conflictos que pudieron surgir entre empleador y trabajador en cuanto a licencia covid se refiera. Cuando se emite la Ley N° 31632 pudieron haberse implementado figuras distintas como la posibilidad de descontar como máximo un 50% de una liquidación en compensación total de la deuda y no la prohibición total del descuento.

### **7. Cierre**

Se agradece al entrevistado por su tiempo y colaboración. Y se le ofrece la oportunidad de añadir comentarios adicionales o compartir alguna otra perspectiva que consideren relevante para la investigación.

Entrevista 5

**GUÍA DE ENTREVISTA**

**1. Datos del entrevistado**

Nombre: Mario Alzamora Wilson

Cargo/Ocupación: Abogado/Gerente de Relaciones Laborales - SPCC.

Experiencia laboral: 36 años

**2. Contextualización y Experiencia Laboral**

- ¿Cuál es su experiencia en el ámbito del derecho laboral?

Yo me dedico a estos temas de derecho laboral desde el año 1988.

- ¿Ha estado involucrado directa o indirectamente con casos relacionados con la licencia COVID-19 y la protección de los derechos laborales?

Sí, justamente me encontraba desempeñando posiciones similares a la que tengo en otras compañías mineras, el Covid me tocó llevarlo en Cajamarca en una mina; como la situación era atípica en todo el mundo, me tocó formar parte del comité de crisis para poder tomar soluciones adecuadas y oportunas relacionadas al Covid máxime si día a día se emitieron una serie de normas que buscaban cautelar los derechos laborales y la vida y salud de los trabajadores.

**3. Entendimiento de los Derechos Laborales Irrenunciables**

- ¿Cómo definiría usted los derechos laborales irrenunciables?

El tema del derecho laboral se vincula con la autonomía de la voluntad del trabajador en la cual el trabajador ejerce los derechos y el Estado ejerce la tutela sobre el ejercicio adecuado de estos derechos puesto que se considera que, en la relación laboral, el trabajador es la parte más débil. El tema de protección se refiere justamente a esa no disponibilidad y la cautela del Estado para poder proteger los derechos de los trabajadores.

- ¿Considera que existe un margen de disponibilidad en los derechos laborales irrenunciables? En caso afirmativo, ¿cómo definiría este margen?

No lo creo porque el tema de la irrenunciabilidad está concebida dentro de un tema protector por el cual no se puede pactar ni imponer algún tipo de condición ni acuerdo en el que se niegue o limite un derecho laboral que sea irrenunciable. Por ejm renunciar a la estabilidad laboral significaría que el empleador en cualquier momento puede despedir. La irrenunciabilidad está consagrada en la constitución y todas las personas tanto naturales como jurídicas tienen la obligación de cumplirlas, no se puede abrir una ventana en la cual se pueda disponer de un derecho irrenunciable.

**4. Impacto de la Licencia COVID-19**

¿Cuál es su percepción sobre la influencia de la Licencia Covid-19 en los derechos laborales irrenunciables durante la pandemia?

La pandemia fue un tema atípico y que nos cambió la vida a todos. En el Perú existieron una serie de disposiciones que lo primero que cautelaban era la vida y la salud del trabajador y segundo protegiendo su fuente de trabajo, entonces bajo estos escenarios hubo cierta flexibilidad en la disponibilidad de los derechos laborales pero sin llegar a la renuncia de derechos. Lo que se buscó fue adoptar medidas flexibles sin afectar los

derechos de los trabajadores afectados, la disponibilidad se ha basado en un tema de flexibilidad buscando la mejor manera de proteger y las empresas cumplieron con esas normas.

¿Ha observado situaciones donde los empleados se han visto obligados a disponer de ciertos derechos laborales debido a la situación generada por la pandemia?

Durante la pandemia, el derecho laboral más recurrente que he visto ha sido las vacaciones principalmente porque en algún momento para que no se lleguen a juntar dos periodos consecutivos de goce pendiente de vacaciones, el trabajador tuvo que salir obligatoriamente de vacaciones y percibir obligatoriamente todos los beneficios económicos que ello implicaba, con la norma que salió en el 2022 si aún existía deuda por licencia covid, sí se permitía pagarla hasta con 15 días de vacaciones. En algún momento en las empresas cuando ya era difícil su situación económica optaban por una suspensión perfecta de la relación laboral solicitada al Ministerio de Trabajo.

### **5. Principio de Irrenunciabilidad vs. Disponibilidad**

¿Cree que el carácter de disponibilidad de los derechos laborales puede afectar el principio de irrenunciabilidad que protege los mismos? ¿Por qué?

No porque el carácter de disponibilidad yo lo entiendo como una flexibilidad, no quiere decir una vulneración o una renuncia. Los derechos son irrenunciables. Bajo ese contexto de los casos que he mencionado como el de las vacaciones nace una flexibilidad que es permitida por la ley. La disponibilidad de derechos ha sido marcada por el Estado que tuvo un rol tuitivo hacia los derechos de los trabajadores y esto no significó en ningún momento que estos derechos laborales, habiendo una disponibilidad temporal, impliquen una renuncia. El Estado fue el encargado de controlar que esta disponibilidad o flexibilidad no implique una renuncia de derechos.

¿Existen situaciones específicas durante la pandemia en las que ha sido evidente el conflicto entre la disponibilidad de derechos y su carácter irrenunciable?

Sí ha existido, después de 100 años se dio una pandemia, nadie esperaba esa situación, las reglas estaban hechas para situaciones normales y en este caso todo el mundo se paralizó, las empresas se paralizaron y la concurrencia a estas fue mínima por un tema de asistencia a laboral. El tema de la disponibilidad de derechos ha sido adecuada al momento que se vivió pero mínimamente y respetando los criterios que toma el derecho del trabajo para que estos derechos sean protegidos y no haya una renuncia, la disponibilidad estuvo vinculada a un tema de flexibilidad.

### **6. Perspectivas Legales y Soluciones**

¿Desde el punto de vista legal, cómo podría abordarse el equilibrio entre la disponibilidad de los derechos laborales y su irrenunciabilidad, especialmente en contextos de emergencia como la pandemia de COVID-19?

Eso existió con toda la normatividad Covid que se presentó a partir de marzo del 2020 y la sucesiva normativa que emitía el gobierno en cautela de los derechos de los trabajadores en la que se cautelaba el derecho al trabajo y la vida y la salud de las personas, procurando cierta flexibilidad en cuanto al ejercicio de derechos que están cautelados por la constitución, la ley y la doctrina como derechos irrenunciables, ha habido cierta flexibilidad en cuanto a la administración de estos beneficios, como en el caso del pago de gratificaciones y cts en tiempos de pandemia, y la disponibilidad ha

sido buscando una posición intermedia de manera que no se eliminan los derechos sino procurando un derecho mayor que es el derecho al trabajo

¿Qué otras soluciones existen para proteger los derechos laborales irrenunciables sin comprometer la necesidad de flexibilidad y adaptación en tiempos de crisis?

Yo creo mucho en el diálogo y los acuerdos, en mi experiencia personal en época de pandemia, tuve que buscar ser muy creativo y así por ejm lo que buscábamos con la gente si estábamos en un régimen típico de jornada de 8 horas en turnos A,B o C, podíamos pasar a jornadas atípicas y en estas jornadas, dependiendo de la gravedad del momento, se buscaba acuerdos con las organizaciones sindicales y con los trabajadores en los cuales se justifique y se valide una situación de emergencia para poder lograr el objetivo principal que era mantener una fuente de trabajo y un ingreso para los trabajadores entonces mediante estos acuerdos se pudo implementar diferentes sistemas de trabajo como los 4x3, 9x5, 8x6, 9x7, etc. Esas salidas mediante el diálogo fueron fundamentales.

### 7. Cierre

Se agradece al entrevistado por su tiempo y colaboración. Y se le ofrece la oportunidad de añadir comentarios adicionales o compartir alguna otra perspectiva que consideren relevante para la investigación.

## 5.2. Fichas Bibliográficas

### *Ficha Bibliográfica 1*

FICHA BIBLIOGRÁFICA	
Nombre del Documento	Sentencia N° 009-2023
N° de Expediente	00334-2022-0-2802-JR-LA-01
Autores	Yohel Wuilver Cornejo Chavez Juez de Trabajo de Ilo
Idioma	Español
Fecha de Elaboración	06 de enero del 2023
Número de Páginas	31
Resumen del Documento	El juez declara infundada la demanda de reposición por despido fraudulento en tanto se ha acreditado la validez del despido pues el demandando incumplió con su acuerdo de compensación de horas de licencia covid durante su periodo vacacional

*Ficha Bibliográfica 2*

<b>FICHA BIBLIOGRÁFICA</b>	
Nombre del Documento	Sentencia de Vista N° 187-2023
N° de Expediente	00334-2022-0-2802-JR-LA-01
Autores	Máximo Loo Segovia, Judith Alegre Valdivia Magistrados de la Sala Mixta Descentralizada de Ilo
Idioma	Español
Fecha de Elaboración	09 de mayo del 2023
Número de Páginas	10
Resumen del Documento	La Sala declara Nula la Sentencia de primera instancia en tanto considera que el juez no se ha pronunciado sobre el medio probatorio referido a la Constancia de Goce Vacacional del demandante ordenando la emisión de una nueva sentencia

*Ficha Bibliográfica 3*

<b>FICHA BIBLIOGRÁFICA</b>	
Nombre del Documento	Sentencia N° 154-2023
N° de Expediente	00334-2022-0-2802-JR-LA-01
Autores	Yohel Wuilver Cornejo Chavez Juez de Trabajo de Ilo
Idioma	Español
Fecha de Elaboración	20 de julio 2023
Número de Páginas	38
Resumen del Documento	El juzgado de trabajo de Ilo varía su criterio y declara fundada la demanda de reposición por despido fraudulento al considerar que el derecho de vacaciones es irrenunciable e indisponible, por lo tanto el acuerdo de compensación con vacaciones suscrito por el demandante con la empresa es inválido

*Ficha Bibliográfica 4*

<b>FICHA BIBLIOGRÁFICA</b>	
Nombre del Documento	Sentencia de Vista N° 393-2023
N° de Expediente	00334-2022-0-2802-JR-LA-01
Autores	Máximo Loo Segovia, Judith Alegre Valdivia, Fredy Fernández Sánchez, Magistrados de la Sala Mixta Descentralizada de Ilo
Idioma	Español
Fecha de Elaboración	12 de setiembre 2023
Número de Páginas	17
Resumen del Documento	Los magistrados de la Sala Mixta de Ilo resuelven revocar la nueva sentencia emitida por primera instancia y declaran infundada la demanda pues consideran que el despido fue válido en tanto el demandante incumplió con sus obligaciones de compensar sus horas de licencia covid con sus vacaciones tal y como lo había acordado con la Empresa, no siendo este acuerdo inválido al no contravenir el principio de irrenunciabilidad

*Ficha Bibliográfica 5*

<b>FICHA BIBLIOGRÁFICA</b>	
Nombre del Documento	Sentencia N° 115-2023
N° de Expediente	00337-2022-0-2802-JR-LA-01
Autores	Yohel Wuilver Cornejo Chavez Juez de Trabajo de Ilo
Idioma	Español
Fecha de Elaboración	03 de junio del 2023
Número de Páginas	32
Resumen del Documento	El Juzgado laboral de Ilo declara infundada la demanda de reposición por despido fraudulento pues considera que el demandante fue despedido válidamente al incumplir el acuerdo de compensación de la licencia covid con días de sus vacaciones, el cual tiene validez legal.

*Ficha Bibliográfica 6*

<b>FICHA BIBLIOGRÁFICA</b>	
Nombre del Documento	Sentencia de Vista N° 359-2023
N° de Expediente	00337-2022-0-2802-JR-LA-01
Autores	Máximo Loo Segovia, Fredy Fernandez Sanchez, Eloy Coaguila Mita, Magistrados de la Sala Mixta Descentralizada de Ilo
Idioma	Español
Fecha de Elaboración	21 de agosto del 2023
Número de Páginas	31
Resumen del Documento	La Sala Mixta de Ilo resuelve confirmar declarar infundada la demanda en tanto considera que el despido es válido pues el demandante incumplió con su obligación de compensar las horas de licencia covid con sus vacaciones según acordó con su empleador.

*Ficha Bibliográfica 7*

<b>FICHA BIBLIOGRÁFICA</b>	
Nombre del Documento	Sentencia del Tribunal Constitucional
N° de Expediente	01192-2001-AA/TC
Autores	Aguirre Roca, Rey Terry, Revoredo Marsano, Alva Orlandini, Dardelli Lartirigoyen, Garcia Toma, Magistrados del TC
Idioma	Español
Fecha de Elaboración	06 de diciembre del 2002
Número de Páginas	4
Resumen del Documento	Pese a que el demandante autorizó el descuento de sus haberes en el supuesto de incumplimiento de pago del crédito, el descuento efectuado por la entidad al ser casi del 100% resulta en irrazonable y desproporcional pues infringe la garantía de la remuneración otorgada por la Constitución

*Ficha Bibliográfica 8*

<b>FICHA BIBLIOGRÁFICA</b>	
Nombre del Documento	Sentencia del Tribunal Constitucional
N° de Expediente	EXP. N.° 03667-2022-PA/TC
Autores	Gutierrez Ticse, Morales Saravia, Dominguez Haro, Magistrados del TC
Idioma	Español
Fecha de Elaboración	28 de agosto del 2023
Número de Páginas	6
Resumen del Documento	La intangibilidad de la remuneración no es absoluta en tanto se puede reducir en ciertos supuestos que cumplan con ser excepcionales y razonables tal como la reducción consensuada.

*Ficha Bibliográfico 9*

<b>FICHA BIBLIOGRÁFICA</b>	
Nombre del Documento	Casación Laboral N° 489-2015 Lima
N° de Expediente	00489-2015-0-5001-SU-DC-01
Autores	Yrrivarren Fallaque, Chaves Zapater, Arias Lazarte, De la Rosa Bedriñana, Malca Guaylupo, Magistrados de la Corte Suprema
Idioma	Español
Fecha de Elaboración	07 de junio del 2016
Número de Páginas	7
Resumen del Documento	La reducción de la remuneración en el contexto de la Ley N° 9463 puede ser consensuada y no consensuada, requiriéndose para el primer supuesto la aceptación del trabajador.

*Ficha Bibliográfica 10*

<b>FICHA BIBLIOGRÁFICA</b>	
Nombre del Documento	Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SUNAFIL/TFL-PRIMERA SALA
Autores	Luz Pacheco Zegarra, Desirée Orsini Wisotzki, Luis Mendoza Legoas, Vocales de la Primera Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral
Idioma	Español
Fecha de Elaboración	30 julio del 2021
Número de Páginas	5
Resumen del Documento	La Sala establece como precedente vinculante sobre las jornadas acumulativas de trabajo que la ampliación temporal de jornada máxima de trabajo es válida si es pactado con sindicatos que representen a la mayoría de trabajadores afectados con la medida, tiene un carácter temporal-provisional y si considera la naturaleza y características del centro de trabajo..



## CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN

El debate en torno a la disponibilidad de los derechos laborales irrenunciables es sin duda complejo y tiene múltiples facetas. En el campo jurídico, encontramos diversas posturas que reflejan las diferentes interpretaciones sobre este tema fundamental. Tanto los pronunciamientos anteriores como los más recientes del Tribunal Constitucional, del Poder Judicial y de la Autoridad Administrativa han validado ciertas formas en las que se pueden disponer de los derechos laborales irrenunciables, como el salario, la jornada de trabajo y las vacaciones.

Si bien estos precedentes jurisprudenciales brindan cierta claridad en algunos aspectos, también plantean interrogantes adicionales sobre cómo se deben aplicar estas disposiciones, especialmente en el contexto excepcional que ha surgido con la licencia COVID-19. Por lo tanto, es crucial analizar detenidamente estos pronunciamientos y evaluar su coherencia con los principios fundamentales del derecho laboral para establecer un marco normativo claro y coherente que proteja efectivamente los derechos de los trabajadores durante situaciones de crisis sanitaria.

Uno de los pronunciamientos más recientes del Poder Judicial que arroja luz sobre esta problemática se encuentra plasmado en los Expedientes 334-2022 y 337-2022 de la Sala Mixta Descentralizada de Ilo. En estos expedientes se aborda la cuestión de la validez de los acuerdos entre trabajador y empleador, específicamente aquellos en los cuales el trabajador acepta compensar las horas de trabajo adeudadas debido a la licencia COVID-19 con los días de su periodo vacacional pendiente de goce. La deliberación en torno a estos casos revela una interesante fluctuación en el criterio adoptado por el Juzgado Laboral.

Inicialmente, se sostiene la posición de que las vacaciones, al ser consideradas un derecho irrenunciable, son indisponibles, lo que lleva a la conclusión de que los acuerdos de compensación son inválidos. Sin embargo, posteriormente, la Sala revoca este criterio y establece su propio análisis, fundamentado en la excepcionalidad de la situación generada por la pandemia de COVID-19. En este sentido, la Sala argumenta que la licencia con goce de haber compensable responde a una coyuntura excepcional, siendo su carácter compensatorio atribuido por la ley misma.

Además, se reconoce la facultad de las partes para determinar las formas de compensación de dicha licencia. Por lo tanto, se concluye que el compromiso del demandante de compensar las horas adeudadas con su descanso vacacional no vulnera el principio de

irrenunciabilidad de derechos, ni implica renuncia alguna por parte del trabajador. Este pronunciamiento jurisprudencial refleja la complejidad de la aplicación de los derechos laborales irrenunciables en situaciones extraordinarias, así como la necesidad de analizar cada caso particular con un enfoque contextualizado y equitativo.

Por otro lado, y en contraposición a la estricta posición doctrinaria que dicta que cualquier acto de disposición de los derechos irrenunciables es nulo, se han registrado diversos casos en los cuales el poder judicial ha validado ciertos actos de disposición de derechos laborales. En este sentido, merece especial atención el análisis del derecho a la remuneración, sobre el cual el Tribunal Constitucional emitió una sentencia trascendental en el expediente 1192-2001-AA/TC. En dicho fallo, se estableció que, si bien existe una autorización del deudor para descontar de su remuneración el monto correspondiente al pago de una deuda, no es admisible descontar el 100% de sus haberes, ya que ello contravendría los principios de razonabilidad y proporcionalidad al menoscabar el carácter alimentario constitucionalmente protegido de la remuneración. Esta sentencia marcó un hito al delinear los límites precisos en los cuales pueden operar los descuentos sobre la remuneración de los trabajadores, garantizando así su protección integral.

Además, en pronunciamientos posteriores, como el registrado en el expediente 3667-2022-PA/TC, el Tribunal Constitucional reafirmó esta postura, señalando que si bien la remuneración no es un derecho totalmente intangible, dado que puede ser objeto de reducción, dicha reducción debe cumplir con ciertos requisitos. Entre ellos, se destaca que debe ser consensuada entre las partes, de carácter excepcional y, sobre todo, razonable. Esta jurisprudencia ha contribuido a esclarecer el tratamiento de la remuneración como un derecho laboral fundamental, estableciendo parámetros claros para su modificación, con el fin de salvaguardar los derechos y la dignidad de los trabajadores en todo momento.

Es fundamental tener en consideración que la Ley N° 9463 otorga a los trabajadores la facultad de consentir, en caso de ser necesario, una eventual reducción de su remuneración. Esta disposición legal ha sido objeto de análisis y desarrollo por parte de la Corte Suprema en una serie de pronunciamientos jurisprudenciales. Uno de los fallos más destacados al respecto es la Casación Laboral N° 489-2015 Lima, el cual arroja luz sobre la importancia del consentimiento del titular del derecho, es decir, del trabajador, en el proceso de disposición de derechos laborales irrenunciables.

En este precedente, la Corte Suprema reitera la premisa de que la validez de cualquier acto de disposición de derechos está intrínsecamente ligada al consentimiento libre y consciente del trabajador. Este principio refleja el reconocimiento de la autonomía de la voluntad del trabajador y su capacidad para negociar las condiciones de su relación laboral. Así, se establece que únicamente cuando el consentimiento del trabajador es plenamente informado y otorgado de manera voluntaria, puede considerarse que el acto de disposición de derechos irrenunciables es válido y jurídicamente vinculante. Este enfoque jurisprudencial enfatiza la protección de los intereses y la dignidad del trabajador, al tiempo que garantiza un equilibrio adecuado entre las partes en la relación laboral.

Además de lo anteriormente mencionado, y retomando el contexto generado por la pandemia de COVID-19, cabe destacar el pronunciamiento del Tribunal de Fiscalización Laboral plasmado en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SUNAFIL/TFL-PRIMERA SALA. En este precedente vinculante, se aborda específicamente la cuestión de la ampliación de la jornada máxima de trabajo, ofreciendo importantes directrices sobre la validez de este tipo de actos de disposición en circunstancias excepcionales. En este contexto, se valida la ampliación de la jornada máxima de trabajo siempre y cuando dicho acuerdo haya sido pactado con las organizaciones sindicales que representen a la mayoría de los trabajadores afectados.

Es decir, la ampliación de la jornada laboral debe haber sido consensuada con los propios trabajadores, a través de sus legítimos representantes sindicales. Este pronunciamiento jurisprudencial pone de manifiesto una vez más que los derechos laborales irrenunciables no son estáticos, sino que poseen un margen de disponibilidad validado tanto por la ley como por la jurisprudencia. Es importante destacar que esta flexibilidad en la disponibilidad de ciertos derechos laborales no implica en modo alguno una renuncia tácita o implícita a los mismos, sino más bien una adaptación a circunstancias excepcionales con el debido respeto a los principios fundamentales del derecho laboral y los derechos de los trabajadores.

Además de lo anteriormente expuesto, es relevante destacar que se llevó a cabo un estudio exhaustivo que incluyó la recopilación de opiniones de cinco reconocidos abogados laboristas con más de cinco años de experiencia en el ámbito, con respecto a la cuestión de la disponibilidad de derechos irrenunciables durante la pandemia de COVID-19. Este proceso de consulta permitió obtener una visión más amplia y diversificada sobre el tema en cuestión. Entre las opiniones recogidas, se destacan las vertidas por el Dr. Mario Alzamora y la Dra. Gina

Arteta, quienes argumentan que no existe un margen de disponibilidad de derechos, dado que la irrenunciabilidad está consagrada en la Constitución y es de obligatorio cumplimiento.

Sin embargo, ambos expertos reconocen que la pandemia ha generado una situación excepcional, que ha obligado a flexibilizar ciertos derechos laborales para adaptarse a la coyuntura imperante. Este enfoque refleja la complejidad de la situación y la necesidad de encontrar un equilibrio entre la protección de los derechos laborales fundamentales y la respuesta eficaz a las demandas y desafíos planteados por la pandemia. La posición de estos expertos resalta la importancia de abordar esta problemática desde una perspectiva contextualizada y pragmática, que permita garantizar tanto la protección de los trabajadores como la viabilidad de las empresas en un contexto de crisis sanitaria sin precedentes.

Los doctores Salmón, Medina y Alanoca, por otro lado, plantean una perspectiva que reconoce la existencia de un margen de disponibilidad en los derechos laborales irrenunciables, el cual ha sido validado tanto por la legislación como por la jurisprudencia en la práctica. Estos expertos argumentan que dicho margen de disponibilidad se evidencia en diversas instancias, como por ejemplo en el uso del Test de disponibilidad en la conciliación laboral, conforme a lo establecido en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Asimismo, señalan disposiciones específicas, como el Decreto Legislativo N° 713, que regula el descanso vacacional, así como la normativa laboral implementada durante el Estado de Emergencia por la pandemia de COVID-19, incluyendo la Ley N° 31632, entre otros marcos normativos relevantes. Estos ejemplos concretos ilustran cómo la ley reconoce la posibilidad de ciertos actos de disposición de derechos laborales en circunstancias específicas y excepcionales.

Sin embargo, los expertos advierten que este margen de disponibilidad y los actos de disposición resultantes deben estar siempre sujetos a los principios de razonabilidad y proporcionalidad. En otras palabras, cualquier medida que implique la disposición de derechos laborales irrenunciables debe ser justificada en función de su necesidad, adecuación y proporcionalidad con respecto al fin perseguido, garantizando así que los intereses y derechos de los trabajadores sean debidamente protegidos en todo momento. Este enfoque resalta la importancia de encontrar un equilibrio entre la protección de los derechos laborales y la adaptación a las circunstancias cambiantes, asegurando una aplicación justa y equitativa de la normativa laboral en el contexto de la realidad laboral contemporánea.

Es fundamental reconocer que el derecho laboral responde a las realidades cambiantes del mundo del trabajo. A pesar de que la doctrina mantenga una postura sólida en cuanto a la

nulidad de cualquier acto de disposición de los derechos laborales irrenunciables, a lo largo del tiempo se han registrado diversas instancias en las que se ha validado la disposición de estos derechos. En el transcurso del análisis de cada caso, los juristas, encarnados en magistrados y expertos en la materia, han delineado una serie de requisitos que deben ser observados en cada acto de disposición para que no se interprete como una renuncia al derecho en cuestión.

Es crucial tener en cuenta la excepcionalidad inherente a cada situación y aplicar los principios de razonabilidad y proporcionalidad, así como el derecho a la libre autodeterminación de los individuos. En este sentido, un acto de disponibilidad de un derecho laboral irrenunciable puede considerarse válido siempre y cuando no menoscabe el carácter constitucionalmente protegido de dicho derecho. Es decir, debe cumplir con los requisitos de excepcionalidad, proporcionalidad y razonabilidad, garantizando así que los intereses y derechos de los trabajadores sean debidamente protegidos en todo momento. Este enfoque refleja la complejidad de la aplicación del derecho laboral en la práctica y la necesidad de adoptar un enfoque contextualizado y equilibrado que asegure una protección efectiva de los derechos de los trabajadores en un entorno laboral dinámico y cambiante.

## CONCLUSIONES

**Primero.** Se concluye que el carácter de disponibilidad de los derechos laborales y su relación con el principio de irrenunciabilidad revela una compleja interacción entre la protección legal y la autonomía de las partes involucradas. Esta conclusión se sustenta en una amplia gama de pronunciamientos, tanto históricos como contemporáneos, emitidos por el poder judicial, el cual ejerce su función de administrar justicia en nombre del Estado. Estos pronunciamientos han validado actos de mínima disposición de derechos laborales, como las vacaciones, la remuneración y la jornada de trabajo, sin que ello implique una renuncia completa o irrazonable a estos derechos. En consecuencia, se afirma que el principio de irrenunciabilidad se mantiene protegido, garantizando así un equilibrio entre la protección legal de los derechos laborales y la libertad contractual de las partes.

Es importante destacar que esta conclusión no solo se basa en una interpretación literal de la legislación laboral, sino también en una comprensión más amplia de los principios fundamentales que rigen las relaciones laborales. En este sentido, se reconoce que la irrenunciabilidad de ciertos derechos laborales, como los mencionados anteriormente, busca proteger la parte más vulnerable en la relación laboral y garantizar condiciones dignas de trabajo para todos los trabajadores. Sin embargo, esta protección no debe interpretarse como una restricción absoluta a la capacidad de las partes para negociar y acordar términos y condiciones laborales que se ajusten a sus necesidades y circunstancias específicas.

Por lo tanto, que el carácter de disponibilidad de los derechos laborales no afecte el principio de irrenunciabilidad implica un reconocimiento de la flexibilidad inherente al sistema laboral, que permite a las partes adaptar las condiciones de trabajo a sus particularidades individuales y contextuales, siempre y cuando dichas adaptaciones no vulneren los derechos fundamentales ni socaven los principios básicos de equidad y justicia laboral. En este sentido, los pronunciamientos del poder judicial juegan un papel crucial al establecer límites claros y garantizar que cualquier disposición de derechos laborales sea justa, razonable y equitativa para ambas partes.

**Segundo.** Se concluye que las opiniones divergentes en torno al margen de disponibilidad de los derechos laborales irrenunciables reflejan un debate constante entre la rigidez de la normativa legal y la realidad práctica en el ámbito laboral. Si bien tanto la doctrina como la propia constitución imponen la nulidad a cualquier acto de disposición de estos derechos, es decir, aquellos que se consideran inalienables e indispensables para garantizar

condiciones dignas de trabajo, la experiencia jurídica de reconocidos profesionales sugiere la existencia de un margen válido de disponibilidad de estos derechos, el cual no ha sido declarado nulo en la práctica.

Este análisis pone de relieve la complejidad inherente a la aplicación de los principios legales en el contexto laboral, donde se entrecruzan los imperativos de protección del trabajador con la necesidad de flexibilidad y adaptabilidad en las relaciones laborales. Si bien es cierto que la normativa laboral establece límites claros respecto a los derechos irrenunciables, la práctica jurídica ha demostrado que existen ciertas situaciones en las cuales se permite una cierta medida de disponibilidad de estos derechos, siempre y cuando no se menoscabe la protección y dignidad del trabajador.

Es importante reconocer que este margen de disponibilidad no implica una licencia para vulnerar los derechos fundamentales del trabajador ni para perpetuar situaciones de abuso o explotación laboral. Por el contrario, debe entenderse como una herramienta para conciliar los intereses de ambas partes en el contrato laboral, permitiendo la negociación y el acuerdo en torno a aspectos específicos de las condiciones de trabajo, siempre dentro de los límites establecidos por la ley y respetando los principios fundamentales de equidad y justicia laboral.

En este sentido, la jurisprudencia y la práctica jurídica desempeñan un papel crucial al interpretar y aplicar la normativa laboral de manera coherente y justa, teniendo en cuenta las circunstancias particulares de cada caso y buscando alcanzar un equilibrio adecuado entre la protección del trabajador y la viabilidad económica de las empresas. Es a través de este diálogo entre la teoría y la práctica que se puede garantizar una adecuada protección de los derechos laborales, promoviendo condiciones de trabajo justas y equitativas para todos los trabajadores.

**Tercero.** La cuestión de la disponibilidad de derechos constituye un tema de constante y amplio debate en el ámbito jurídico, generando discusiones que se extienden a lo largo del tiempo y abarcando una diversidad de perspectivas y argumentos. Como se ha observado en numerosas ocasiones, existen sentencias emitidas por el Poder Judicial que datan de más de 15 años atrás, las cuales han respaldado actos de disposición de derechos laborales. Sin embargo, la llegada de la pandemia del Covid-19 introdujo un nuevo y crucial elemento en esta discusión, en mi opinión, intensificando el debate y situándolo en el centro de atención.

La irrupción de la pandemia del Covid-19 representó un punto de inflexión sin precedentes en la historia moderna, alterando profundamente no solo la dinámica social y económica, sino también el marco normativo y jurídico que rige las relaciones laborales. En mi

perspectiva, esta crisis sanitaria mundial generó una urgente necesidad de adaptación por parte del derecho laboral, que se vio desafiado a encontrar un equilibrio delicado entre la protección de los derechos laborales de los trabajadores y la viabilidad operativa de las empresas, en un contexto de aislamiento social obligatorio y restricciones sanitarias impuestas en todo el territorio peruano.

La necesidad de conciliar la preservación del derecho al trabajo y la salud de los trabajadores con las exigencias impuestas por la emergencia sanitaria llevó a una revisión y reinterpretación de las normativas laborales existentes, así como a la implementación de nuevas medidas y protocolos destinados a garantizar la seguridad y el bienestar de los trabajadores en el entorno laboral. En este sentido, el derecho laboral se vio desafiado a adaptarse rápidamente a las circunstancias cambiantes, adoptando enfoques innovadores y flexibles para abordar los desafíos planteados por la pandemia.

Es importante destacar que esta situación excepcional no solo puso a prueba la capacidad de respuesta del derecho laboral frente a crisis inesperadas, sino que también suscitó debates profundos sobre la naturaleza y el alcance de la disponibilidad de derechos en tiempos de emergencia. En mi parecer, la discusión sobre este tema alcanzó su punto álgido durante la pandemia, ya que se debatió intensamente sobre la necesidad de proteger los derechos laborales fundamentales sin sacrificar la capacidad de adaptación y supervivencia de las empresas en un contexto de crisis sanitaria y económica sin precedentes.

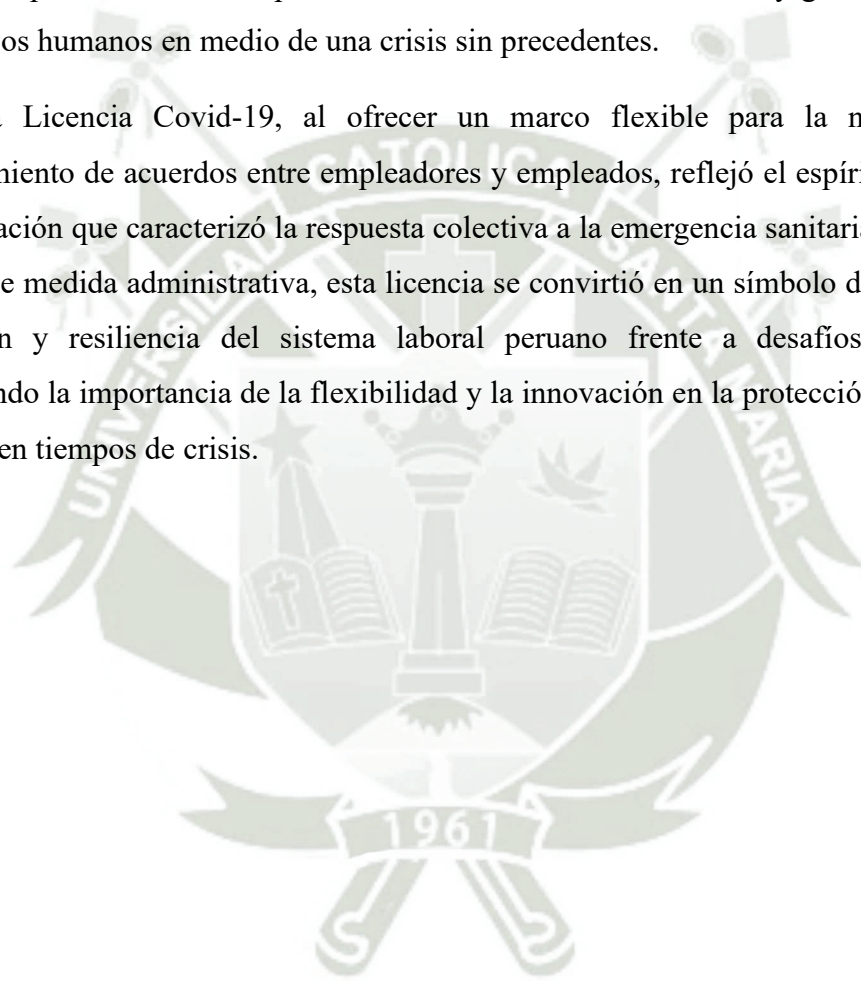
**Cuarto.** La implementación de la licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior, popularmente conocida como Licencia Covid-19, marcó un hito significativo en el ámbito del derecho laboral peruano durante la crisis sanitaria desencadenada por la pandemia. Esta medida emergente se diseñó con el propósito primordial de brindar flexibilidad y protección tanto a los trabajadores como a las empresas, reconociendo sus respectivas facultades de negociación y establecimiento de acuerdos de compensación laboral para hacer frente al impacto económico generado por la imposibilidad de que la totalidad de los trabajadores activos pudiera acudir a sus lugares de trabajo.

La Licencia Covid-19 representó una respuesta innovadora y adaptativa a una situación sin precedentes, permitiendo a las empresas y a los trabajadores sortear los desafíos impuestos por las restricciones de movilidad y las medidas de distanciamiento social implementadas para contener la propagación del virus. Al otorgar a los trabajadores la posibilidad de ausentarse del

trabajo con goce de haber, se les brindó un alivio temporal y una garantía de protección económica en un momento de incertidumbre y dificultades financieras generalizadas.

Esta medida no solo buscaba salvaguardar los intereses económicos de los trabajadores, sino también preservar su salud y bienestar, alentando el cumplimiento de las directrices sanitarias y reduciendo el riesgo de contagio en los lugares de trabajo. Al mismo tiempo, se reconocía la necesidad imperiosa de las empresas de mantener su operatividad y viabilidad económica, permitiéndoles adaptarse a las circunstancias cambiantes y gestionar eficazmente sus recursos humanos en medio de una crisis sin precedentes.

La Licencia Covid-19, al ofrecer un marco flexible para la negociación y el establecimiento de acuerdos entre empleadores y empleados, reflejó el espíritu de solidaridad y colaboración que caracterizó la respuesta colectiva a la emergencia sanitaria. Más allá de ser una simple medida administrativa, esta licencia se convirtió en un símbolo de la capacidad de adaptación y resiliencia del sistema laboral peruano frente a desafíos extraordinarios, demostrando la importancia de la flexibilidad y la innovación en la protección de los derechos laborales en tiempos de crisis.



## APORTE

**Primero.** Se recomienda a los Jueces del Poder Judicial que revisen y actualicen su criterio respecto al entendimiento de los derechos laborales irrenunciables y su relación con los actos de disposición, tomando en consideración una serie de características clave, no necesariamente excluyentes, derivadas de la investigación realizadas en la presente tesis:

- El acto de disposición debe considerarse como una medida de última ratio, aplicable únicamente en situaciones excepcionales en las cuales la relación laboral no pueda desarrollarse de manera normal. Esta disposición debe ser contemplada como una solución extrema, a ser implementada solo cuando otras alternativas viables hayan sido agotadas.
- Debe surgir como resultado de una negociación o acuerdo explícito entre el trabajador, en calidad de titular del derecho, y el empleador. Es fundamental que cualquier acto de disposición de derechos laborales sea el producto de un proceso transparente y equitativo de negociación, en el cual ambas partes participen de manera activa y consciente.
- Debe estar fundamentado en los principios de razonabilidad y proporcionalidad, asegurando que cualquier acto de disposición sea justificado y proporcionado en relación con los objetivos perseguidos y los derechos involucrados. Es esencial que los Jueces evalúen la coherencia y adecuación de los actos de disposición a la luz de estos principios fundamentales.
- No debe menoscabar el contenido constitucionalmente protegido del derecho al trabajo. Es imprescindible que cualquier acto de disposición de derechos laborales respete y salvaguarde la esencia y los fundamentos de este derecho fundamental, evitando cualquier forma de vulneración o restricción indebida.

Con la finalidad de garantizar una aplicación coherente y equitativa del principio protector en el ámbito laboral, se insta a los magistrados a considerar y validar tanto el derecho contractual entre el trabajador y el empleador como los derechos individuales de cada parte. Esto implica reconocer y respetar la autonomía y la capacidad de toma de decisiones del trabajador, al tiempo que se salvaguardan los intereses legítimos y las obligaciones del empleador. En última instancia, se busca promover un equilibrio justo y equitativo en las relaciones laborales, en el cual se protejan los derechos de ambas partes sin comprometer la dignidad ni la seguridad jurídica de ninguna de ellas.

**Segundo.** Se les recomienda a los próximos investigadores y juristas que muestren interés en profundizar en este tema, abordar el desarrollo de nuevas perspectivas y la formación de una corriente doctrinaria renovada que reconozca y valide los actos de disposición de derechos fundamentales. Este enfoque innovador podría abrir nuevas puertas en el campo del derecho laboral, al tiempo que promueve un análisis más equilibrado y contextualizado de la relación entre los trabajadores y los empleadores.

Una posible área de investigación podría centrarse en explorar los límites y alcances de la autonomía contractual en el contexto de los derechos laborales irrenunciables. Esto implicaría examinar detenidamente las circunstancias en las cuales los trabajadores y los empleadores pueden llegar a acuerdos que impliquen cierto grado de disposición de derechos, sin que esto implique una vulneración o menoscabo de estos. Este enfoque permitiría identificar posibles soluciones intermedias que concilien los intereses de ambas partes de manera justa y equitativa.

Asimismo, se podría investigar el impacto de las nuevas tecnologías y modalidades de trabajo en la configuración de los derechos laborales y la relación contractual entre trabajadores y empleadores. El avance de la digitalización y la virtualización del trabajo plantea desafíos y oportunidades únicas en términos de flexibilidad laboral y gestión de recursos humanos, lo cual podría influir en la forma en que se conciben y aplican los derechos laborales en el futuro.

Además, sería relevante explorar el papel de la jurisprudencia y la interpretación judicial en la evolución del derecho laboral en relación con los actos de disposición de derechos fundamentales. Un análisis crítico de las decisiones judiciales relevantes podría proporcionar insights valiosos sobre las tendencias emergentes y los enfoques preferidos por los tribunales en este ámbito, ayudando a orientar futuras investigaciones y debates doctrinarios.

En última instancia, se invita a los futuros investigadores y juristas a adoptar un enfoque holístico y multidisciplinario en el estudio de esta cuestión, integrando perspectivas legales, sociológicas, económicas y éticas para obtener una comprensión más completa y matizada de los desafíos y oportunidades asociados con los actos de disposición de derechos fundamentales en el ámbito laboral. Este enfoque interdisciplinario podría contribuir a enriquecer el debate académico y a informar la elaboración de políticas y prácticas laborales más inclusivas y equitativas en el futuro.

**Tercero.** Se recomienda al Congreso de la República, idear una propuesta legislativa preventiva, estableciendo el carácter subsidiario y el margen de disponibilidad de los derechos laborales, surge como una medida proactiva ante la necesidad de contar con herramientas

jurídicas adecuadas para hacer frente a posibles contingencias futuras, ya sean desastres naturales, crisis sanitarias u otros eventos que puedan afectar el funcionamiento normal de las relaciones laborales.

Esta propuesta legislativa preventiva tendría como finalidad anticiparse a situaciones de emergencia que puedan impactar negativamente en el ámbito laboral, brindando un marco legal claro y flexible que permita adaptar las normativas laborales a las circunstancias particulares de cada situación. En este sentido, se busca evitar vacíos legales o interpretaciones ambiguas que puedan generar incertidumbre y conflicto entre trabajadores y empleadores durante periodos de crisis.

Es importante destacar que esta propuesta legislativa debería ser el resultado de un proceso de análisis y consulta amplio y participativo, que involucre a diversos actores relevantes, como representantes de trabajadores, empleadores, expertos en derecho laboral, así como autoridades gubernamentales y organismos internacionales. De esta manera, se garantizaría que las disposiciones legislativas propuestas sean equitativas, efectivas y adecuadas para responder a las necesidades reales de la sociedad en situaciones de emergencia.

Además, se sugiere que esta propuesta legislativa incluya disposiciones específicas relacionadas con el carácter subsidiario y el margen de disponibilidad de los derechos laborales, estableciendo criterios claros y transparentes para determinar en qué casos y bajo qué condiciones se podría permitir la flexibilización o negociación de ciertos derechos laborales, sin que esto implique una vulneración de los principios fundamentales de protección y dignidad del trabajador.

En última instancia, la elaboración y aprobación de esta propuesta legislativa preventiva representaría un importante paso hacia adelante en la construcción de un marco normativo laboral más resiliente y adaptativo, capaz de hacer frente a los desafíos y contingencias que puedan surgir en el futuro, salvaguardando al mismo tiempo los derechos e intereses legítimos de los trabajadores y promoviendo un desarrollo laboral justo y sostenible.

## REFERENCIAS

- Alarco, G., & Sanchium, T. (2023). *La economía en tiempos de pandemia: Origen, reacciones y respuestas*. Otra Mirada.
- Arce, E. (2023). *Teoría del derecho*. Fondo Editorial PUCP. <https://www.fondoeditorial.pucp.edu.pe/derecho/84-teoria-del-derecho.html>
- Banco Central de Reserva del Perú. (2019). *Memoria 2019*. <https://www.bcrp.gob.pe/publicaciones/memoria-anual/memoria-2019.html>
- Banco Central de Reserva del Perú. (2020). *Memoria 2020*. <https://www.bcrp.gob.pe/publicaciones/memoria-anual/memoria-2020.html>
- Banco Central de Reserva del Perú. (2021). *Memoria 2021*. <https://www.bcrp.gob.pe/publicaciones/memoria-anual/memoria-2021.html>
- Boza, G. (2011). *Lecciones de derecho del trabajo*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Fondo Editorial. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/173145>
- Castro, N. (2022). *La compensación de la licencia con goce de haber otorgada en el contexto de la pandemia por el COVID-19: Un repaso por las posibles formas de recuperar o pagar las horas adeudadas*. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio//handle/20.500.12404/21953>
- Coaguila, C. (2003). La autonomía privada y la buena fe como fundamento de la fuerza obligatoria del contrato. *Vniversitas*, 106, 519-562.
- Congreso Constituyente Democrático. (1993). *Constitución Política del Perú*. <https://www.gob.pe/institucion/presidencia/informes-publicaciones/196158-constitucion-politica-del-peru>
- De Castro, F. (2016). *El negocio jurídico*. <http://www.marcialpons.es/libros/el-negocio-juridico/9788473983228/>
- De la Cruz, J. (2020). El test de disponibilidad de derechos frente al principio de irrenunciabilidad en el nuevo proceso laboral. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 1(1), Article 1. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v1i1.6>
- Ferri, L. (1975). *Lezioni sul contratto*. <https://www.ibs.it/lezioni-sul-contratto-libri-vintage-luigi-ferri/e/2570160790564>
- Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., Rojas, R., & Arias, J. (2023). *Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.073>

- Hernández, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0864-21252021000300002&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-21252021000300002&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (6.<sup>a</sup> ed.). MCGRAW-HILL. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Higa, A. (s. f.). *La Irrenunciabilidad de Los Derechos Laborales*. <https://es.scribd.com/document/484265921/LA-IRRENUNCIABILIDAD-DE-LOS-DERECHOS-LABORALES>
- Mangarelli, C. (2008). El derecho del trabajo y su relación con el derecho civil. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 7, 105-123.
- Messineo, F. (1952). *doctrina general del contrato de messineo francesco—Iberlibro*. <https://www.iberlibro.com/buscar-libro/titulo/doctrina-general-del-contrato/autor/messineo-francesco/>
- Pérez de los Cobos, O., Sempere, A., & Aguilera, R. (2009). *Enciclopedia laboral básica «Alfredo Montoya Melgar»*. Editorial Aranzadi.
- Plá, A. (1990). *Los principios del derecho del trabajo*. <https://fcu.edu.uy/fcu/libros/derecho-laboral-2/los-principios-del-derecho-del-trabajo/>
- Ruay, F. (2019). Principio de irrenunciabilidad laboral y derechos fundamentales en Chile: A propósito del juicio de ponderación. *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, 7, 115-132.
- Sardón, J. (1990). DE LA PUENTE Y LAVALLE, MANUEL, 1991. El contrato en general, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 3 vols. *Apuntes. Revista de ciencias sociales*, 100-101. <https://doi.org/10.21678/apuntes.27.320>
- Stiglitz, R. (1993). *Contratos: Teoría general I* (1a. edición). Depalma.
- Tórtora, H. (2010). LAS LIMITACIONES A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES. *Estudios constitucionales*, 8(2), 167-200. <https://doi.org/10.4067/S0718-52002010000200007>
- Toyama, J. (2001). El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales: Normativa, jurisprudencia y realidad. *IUS ET VERITAS*, 22, 164-179.

## ANEXOS

### Anexo 1: Consentimientos informados de los entrevistados.

<b>Consentimiento Informado para Participación en Entrevista</b>
<p><b>Título de la Investigación:</b> "El Margen de Disponibilidad de los Derechos Laborales Irrenunciables Afectados por la Licencia COVID-19".</p>
<p><b>Investigadora Responsable:</b> Anna Paula Lorena Romero Linares.</p>
<p><b>Objetivo del Estudio:</b> El propósito de esta entrevista es recolectar información relevante para la investigación académica sobre el impacto de la licencia COVID-19 en los derechos laborales irrenunciables y el posible conflicto entre su carácter de disponibilidad y su irrenunciabilidad.</p>
<p><b>Participación Voluntaria:</b> La participación en esta entrevista es completamente voluntaria. Se te solicitará compartir tus experiencias y opiniones relacionadas con el tema de la investigación. Tienes el derecho de negarte a responder cualquier pregunta o retirarte de la entrevista en cualquier momento sin consecuencias.</p>
<p><b>Confidencialidad:</b> Toda la información proporcionada durante la entrevista se manejará de manera confidencial. Los datos recopilados se utilizarán únicamente con fines académicos y de investigación, garantizando el anonimato del participante. Los datos se almacenarán de manera segura y solo el investigador tendrá acceso a ellos.</p>
<p><b>Uso de la Información:</b> La información recolectada se utilizará exclusivamente para la investigación mencionada. Los resultados pueden ser utilizados en informes académicos, artículos o presentaciones, manteniendo la privacidad de los participantes.</p>
<p><b>Contacto de la Investigadora:</b> Si tienes alguna pregunta o inquietud sobre la investigación o el proceso de la entrevista, puedes contactar a Anna Paula Lorena Romero Linares al 989 411 935.</p>
<p><b>Consentimiento:</b> Al aceptar participar en esta entrevista, confirmas que has leído y comprendido la información proporcionada anteriormente. Tu participación es voluntaria y tu consentimiento se considerará explícito al aceptar realizar la entrevista.</p>
<p><b>Nombre del Participante:</b> <u>ANNEB Jarama Saic</u></p>
<p><b>Firma del Participante:</b> <u>[Firma manuscrita]</u></p>
<p><b>Fecha:</b> <u>04. ENERO. 2024.</u></p>

**Consentimiento Informado para Participación en Entrevista**

**Título de la Investigación:** "El Margen de Disponibilidad de los Derechos Laborales Irrenunciables Afectados por la Licencia COVID-19".

**Investigadora Responsable:** Anna Paula Lorena Romero Linares.

**Objetivo del Estudio:** El propósito de esta entrevista es recolectar información relevante para la investigación académica sobre el impacto de la licencia COVID-19 en los derechos laborales irrenunciables y el posible conflicto entre su carácter de disponibilidad y su irrenunciabilidad.

**Participación Voluntaria:**

La participación en esta entrevista es completamente voluntaria. Se te solicitará compartir tus experiencias y opiniones relacionadas con el tema de la investigación. Tienes el derecho de negarte a responder cualquier pregunta o retirarte de la entrevista en cualquier momento sin consecuencias.

**Confidencialidad:**

Toda la información proporcionada durante la entrevista se manejará de manera confidencial. Los datos recopilados se utilizarán únicamente con fines académicos y de investigación, garantizando el anonimato del participante. Los datos se almacenarán de manera segura y solo el investigador tendrá acceso a ellos.

**Uso de la Información:**

La información recolectada se utilizará exclusivamente para la investigación mencionada. Los resultados pueden ser utilizados en informes académicos, artículos o presentaciones, manteniendo la privacidad de los participantes.

**Contacto de la Investigadora:**

Si tienes alguna pregunta o inquietud sobre la investigación o el proceso de la entrevista, puedes contactar a Anna Paula Lorena Romero Linares al 989 411 935.

**Consentimiento:**

Al aceptar participar en esta entrevista, confirmas que has leído y comprendido la información proporcionada anteriormente. Tu participación es voluntaria y tu consentimiento se considerará explícito al aceptar realizar la entrevista.

**Nombre del Participante:** Gonzalo Almonaca

**Firma del Participante:** [Firma manuscrita]

**Fecha:** 05-01-2024

**Consentimiento Informado para Participación en Entrevista**

**Título de la Investigación:** "El Margen de Disponibilidad de los Derechos Laborales Irrenunciables Afectados por la Licencia COVID-19".

**Investigadora Responsable:** Anna Paula Lorena Romero Linares.

**Objetivo del Estudio:** El propósito de esta entrevista es recolectar información relevante para la investigación académica sobre el impacto de la licencia COVID-19 en los derechos laborales irrenunciables y el posible conflicto entre su carácter de disponibilidad y su irrenunciabilidad.

**Participación Voluntaria:**

La participación en esta entrevista es completamente voluntaria. Se te solicitará compartir tus experiencias y opiniones relacionadas con el tema de la investigación. Tienes el derecho de negarte a responder cualquier pregunta o retirarte de la entrevista en cualquier momento sin consecuencias.

**Confidencialidad:**

Toda la información proporcionada durante la entrevista se manejará de manera confidencial. Los datos recopilados se utilizarán únicamente con fines académicos y de investigación, garantizando el anonimato del participante. Los datos se almacenarán de manera segura y solo el investigador tendrá acceso a ellos.

**Uso de la Información:**

La información recolectada se utilizará exclusivamente para la investigación mencionada. Los resultados pueden ser utilizados en informes académicos, artículos o presentaciones, manteniendo la privacidad de los participantes.

**Contacto de la Investigadora:**

Si tienes alguna pregunta o inquietud sobre la investigación o el proceso de la entrevista, puedes contactar a Anna Paula Lorena Romero Linares al 989 411 935.

**Consentimiento:**

Al aceptar participar en esta entrevista, confirmas que has leído y comprendido la información proporcionada anteriormente. Tu participación es voluntaria y tu consentimiento se considerará explícito al aceptar realizar la entrevista.

**Nombre del Participante:** MARIO DEZAMORA WILSON

**Firma del Participante:** [Firma manuscrita]

**Fecha:** 2024/Ene/08

### Consentimiento Informado para Participación en Entrevista

**Título de la Investigación:** "El Margen de Disponibilidad de los Derechos Laborales Irrenunciables Afectados por la Licencia COVID-19".

**Investigadora Responsable:** Anna Paula Lorena Romero Linares.

**Objetivo del Estudio:** El propósito de esta entrevista es recolectar información relevante para la investigación académica sobre el impacto de la licencia COVID-19 en los derechos laborales irrenunciables y el posible conflicto entre su carácter de disponibilidad y su irrenunciabilidad.

#### Participación Voluntaria:

La participación en esta entrevista es completamente voluntaria. Se te solicitará compartir tus experiencias y opiniones relacionadas con el tema de la investigación. Tienes el derecho de negarte a responder cualquier pregunta o retirarte de la entrevista en cualquier momento sin consecuencias.

#### Confidencialidad:

Toda la información proporcionada durante la entrevista se manejará de manera confidencial. Los datos recopilados se utilizarán únicamente con fines académicos y de investigación, garantizando el anonimato del participante. Los datos se almacenarán de manera segura y solo el investigador tendrá acceso a ellos.

#### Uso de la Información:

La información recolectada se utilizará exclusivamente para la investigación mencionada. Los resultados pueden ser utilizados en informes académicos, artículos o presentaciones, manteniendo la privacidad de los participantes.

#### Contacto de la Investigadora:

Si tienes alguna pregunta o inquietud sobre la investigación o el proceso de la entrevista, puedes contactar a Anna Paula Lorena Romero Linares al 989 411 935.

#### Consentimiento:

Al aceptar participar en esta entrevista, confirmas que has leído y comprendido la información proporcionada anteriormente. Tu participación es voluntaria y tu consentimiento se considerará explícito al aceptar realizar la entrevista.

**Nombre del Participante:** Juanfrancisco Medina P.

**Firma del Participante:** [Firma manuscrita]

**Fecha:** 05 ENERO 2024

### Consentimiento Informado para Participación en Entrevista

**Título de la Investigación:** "El Margen de Disponibilidad de los Derechos Laborales Irrenunciables Afectados por la Licencia COVID-19".

**Investigadora Responsable:** Anna Paula Lorena Romero Linares.

**Objetivo del Estudio:** El propósito de esta entrevista es recolectar información relevante para la investigación académica sobre el impacto de la licencia COVID-19 en los derechos laborales irrenunciables y el posible conflicto entre su carácter de disponibilidad y su irrenunciabilidad.

**Participación Voluntaria:**

La participación en esta entrevista es completamente voluntaria. Se te solicitará compartir tus experiencias y opiniones relacionadas con el tema de la investigación. Tienes el derecho de negarte a responder cualquier pregunta o retirarte de la entrevista en cualquier momento sin consecuencias.

**Confidencialidad:**

Toda la información proporcionada durante la entrevista se manejará de manera confidencial. Los datos recopilados se utilizarán únicamente con fines académicos y de investigación, garantizando el anonimato del participante. Los datos se almacenarán de manera segura y solo el investigador tendrá acceso a ellos.

**Uso de la Información:**

La información recolectada se utilizará exclusivamente para la investigación mencionada. Los resultados pueden ser utilizados en informes académicos, artículos o presentaciones, manteniendo la privacidad de los participantes.

**Contacto de la Investigadora:**

Si tienes alguna pregunta o inquietud sobre la investigación o el proceso de la entrevista, puedes contactar a Anna Paula Lorena Romero Linares al 989 411 935.

**Consentimiento:**

Al aceptar participar en esta entrevista, confirmas que has leído y comprendido la información proporcionada anteriormente. Tu participación es voluntaria y tu consentimiento se considerará explícito al aceptar realizar la entrevista.

**Nombre del Participante:** Gina Arteta Dueñas

**Firma del Participante:** 

**Fecha:** 02/01/2024

## Anexo 2: Imágenes de entrevistas realizadas.

