



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, EMPRESARIALES Y
PEDAGÓGICAS**

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**LA REDUCCIÓN REMUNERATIVA Y LOS PROCESOS
LABORALES EN EL RÉGIMEN DE CONSTRUCCIÓN
CIVIL DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN LA
EPS TACNA S.A., 2023**

PRESENTADA POR

BACH. ESTEFANY RUTH ARCAYA PANCCA

BACH. PEDRO JAVIER CHIPANA ESPINOZA

ASESOR

DR. BENITO VALVERDE CEDANO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

MOQUEGUA – PERÚ

2024



Universidad José Carlos Mariátegui

CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, en calidad de Jefe de la Unidad de Investigación de la FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS, EMPRESARIALES Y PEDAGOGICAS (FCJEP), certifica que el trabajo de investigación (___) / Tesis (X) / Trabajo de suficiencia profesional (___) /

LA REDUCCIÓN REMUNERATIVA Y LOS PROCESOS LABORALES EN EL RÉGIMEN DE CONSTRUCCIÓN CIVIL DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN LA EPS TACNA S.A., 2023

Presentado por el (la):

BACH. ESTEFANY RUTH ARCAYA PANCCA
BACH. PEDRO JAVIER CHIPANA ESPINOZA

Para obtener el grado académico (___) o Título profesional (X) o Título de segunda especialidad (___) ABOGADO asesorado por el/la DR. BENITO VALVERDE CEDANO como asesor con Resolución de Decanato N°03334-2023-FCJEP-UJCM, fue sometido a revisión de similitud textual con el software TURNITIN, conforme a lo dispuesto en la normativa interna aplicable en la UJCM.

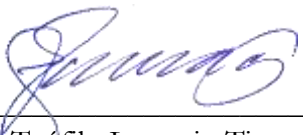
En tal sentido, se emite el presente certificado de originalidad, de acuerdo al siguiente detalle:

Programa académico	Aspirante(s)	Trabajo de investigación	Porcentaje de similitud
DERECHO	BACH. ESTEFANY RUTH ARCAYA PANCCA BACH. PEDRO JAVIER CHIPANA ESPINOZA	LA REDUCCIÓN REMUNERATIVA Y LOS PROCESOS LABORALES EN EL RÉGIMEN DE CONSTRUCCIÓN CIVIL DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN LA EPS TACNA S.A., 2023	16%

El porcentaje de similitud del Trabajo de investigación es del 16%, que está por debajo del límite **PERMITIDO** por la UJCM, por lo que se considera apto para su publicación en el Repositorio Institucional de la UJCM.

Se emite el presente certificado con fines de continuar con los trámites respectivos para la obtención de grado académico o título profesional o título de segunda especialidad.

Moquegua, 23 de ABRIL de 2024



Dr. Teófilo Lauracio Ticona
Jefe Unidad de Investigación FCJEP

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE DE CONTENIDOS	v
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.1. Descripción de la realidad problemática	15
1.2. Definición del problema	18
1.2.1. Problema General	18
1.2.2. Problemas Específicos	18
1.3. Objetivo de la investigación	19
1.3.1. Objetivo General.....	19
1.3.2. Objetivos Específicos	19
1.4. Justificación e importancia de la investigación	19
1.5. Variables	21
1.5.1. Variable 1: Reducción Remunerativa.....	21
1.5.2. Variable 2: Procesos Laborales	21
1.6. Hipótesis de la investigación	22
1.6.1. Hipótesis General	22
1.6.2. Hipótesis Específicas	23
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	24
2.1. Antecedentes de la investigación	24
2.1.1. Nivel Internacional	24
2.1.2. Nivel Nacional	26
2.2. Bases teóricas	31
2.2.1. Reducción remunerativa	31

2.2.2. Procesos Laborales	39
2.3. Marco conceptual	45
CAPÍTULO III: MÉTODO	48
3.1. Tipo y nivel de investigación	48
3.2. Diseño de investigación	49
3.3. Población y Muestra	49
3.3.1. Población	49
3.3.2. Muestra	50
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	51
3.4.1. Técnicas de recolección de datos	51
3.4.2. Instrumentos de recolección de datos	52
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	52
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	54
4.1. Confiabilidad de instrumentos.....	54
4.1.1. De la variable: Reducción Remunerativa	55
4.1.2. De la variable: Procesos Laborales.....	55
4.2. Validez de contenido de los instrumentos	56
4.2.1. Validez de contenido de la variable: Reducción remunerativa	56
4.2.2. Validez de contenido de la variable: Procesos Laborales.....	58
4.3. Análisis de variabilidad de los instrumentos	60
4.3.1. De la variable: Reducción remunerativa	60
4.3.2. De la variable: Procesos laborales	64
4.3.3. Prueba de normalidad	67
4.3.4. Análisis cruzado de las variables de estudio	69
4.4. Presentación de resultados por variables y dimensiones.....	70
4.4.1. Resultados sobre la variable: Reducción Remunerativa.....	70
4.4.2. Resultados sobre la variable: Procesos Laborales	80
4.5. Contraste de hipótesis estadística	88
4.5.1. Verificación de la hipótesis General.....	88
4.5.2. Verificación de las hipótesis específicas	91
4.6. Discusión de resultados.....	97

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	101
5.1. CONCLUSIONES.....	101
5.2. RECOMENDACIONES.....	103
BIBLIOGRAFÍA	105
ANEXOS	110
Anexo 01: Matriz de Consistencia	111
Anexo 02: Instrumentos.....	112
Anexo 03: Validación de los Expertos	115

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables	22
Tabla 2. Población	50
Tabla 3. Muestra	51
Tabla 4. Escala de Alpha de Cronbach	54
Tabla 5. Resumen de ítems procesados	55
Tabla 6. Alpha de Cronbach de la variable “Reducción remunerativa”	55
Tabla 7. Alpha de Cronbach de la variable “Procesos Laborales”	55
Tabla 8. Valoración de expertos del cuestionario para la variable Reducción Remunerativa.....	56
Tabla 9. Calificación del instrumento para la variable Reducción Remunerativa	57
Tabla 10. Índice de validación de la variable Reducción remunerativa	57
Tabla 11. Valoración de expertos del cuestionario para la variable Procesos Laborales	58
Tabla 12. Calificación del instrumento para la variable Procesos Laborales	58
Tabla 13. Índice de validación de la variable Procesos Laborales	59
Tabla 14. Análisis de Variabilidad de la variable “Reducción remunerativa”	60
Tabla 15. Análisis de Correlación de la variable “Reducción remunerativa”	62
Tabla 16. Análisis de Variabilidad de la variable “Procesos Laborales”	64
Tabla 17. Análisis de Correlación de la variable “Procesos Laborales”	65
Tabla 18. Prueba de Normalidad	67
Tabla 19. Prueba de Normalidad	68
Tabla 20. Análisis cruzado de las variables de estudio	69
Tabla 21. Distribución de frecuencias de la dimensión Motivada de la variable Reducción Remunerativa.....	70
Tabla 22. Escala de calificación de la dimensión Motivada.....	71
Tabla 23. Distribución de frecuencias de la dimensión Inmotivada de la variable Reducción Remunerativa.....	72
Tabla 24. Escala de calificación de la dimensión Inmotivada.....	73
Tabla 25. Distribución de frecuencias de la dimensión Consensuada de la variable Reducción Remunerativa.....	74
Tabla 26. Escala de calificación de la variable Consensuada.....	75

Tabla 27. Distribución de frecuencias de la dimensión No Consensuada de la variable Reducción Remunerativa.....	76
Tabla 28. Escala de calificación de la dimensión No Consensuada	77
Tabla 29. Distribución de frecuencias de la variable Reducción Remunerativa	78
Tabla 30. Escala de calificación de la variable Reducción Remunerativa	79
Tabla 31. Distribución de frecuencias de la dimensión Marco Normativo Aplicable de la variable Procesos Laborales	80
Tabla 32. Escala de calificación de la dimensión Marco Normativo Aplicable.....	81
Tabla 33. Distribución de frecuencias de la dimensión Interpretación Normativa de la variable Procesos Laborales	82
Tabla 34. Escala de calificación de la dimensión Interpretación Normativa	83
Tabla 35. Distribución de frecuencias de la dimensión Contingencias Laborales de la variable Procesos Laborales	84
Tabla 36. Escala de calificación de la dimensión Interpretación Normativa	85
Tabla 37. Distribución de frecuencias de la variable Procesos Laborales.....	86
Tabla 38. Escala de calificación de la dimensión Interpretación Normativa	87
Tabla 39. Tabla cruzada de las variables	89
Tabla 40. Prueba de Chi-cuadrado	89
Tabla 41. Verificación de la primera hipótesis específica.....	91
Tabla 42. Prueba de Chi-cuadrado	92
Tabla 43. Verificación de la segunda hipótesis específica	93
Tabla 44. Prueba de Chi-cuadrado	93
Tabla 45. Verificación de la tercera hipótesis específica	95
Tabla 46. Prueba de Chi-cuadrado	95

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Gráfico ilustrando la dimensión Motivada de la Variable Reducción Remunerativa.....	70
Figura 2. Gráfico ilustrando la dimensión Inmotivada de la Variable Reducción Remunerativa.....	72
Figura 3. Gráfico ilustrando la dimensión Consensuada de la variable Reducción Remunerativa.....	74
Figura 4. Gráfico ilustrando la dimensión No consensuada de la variable Reducción Remunerativa.....	76
Figura 5. Gráfico ilustrando la variable Reducción Remunerativa.	78
Figura 6. Gráfico ilustrando la dimensión Marco Normativo Aplicable de la variable Procesos Laborales	80
Figura 7. Gráfico ilustrando la dimensión Interpretación Normativa de la variable Procesos Laborales	82
Figura 8. Gráfico ilustrando la dimensión Contingencias Laborales de la variable Procesos Laborales	84
Figura 9. Gráfico ilustrando la variable Procesos Laborales.....	86

RESUMEN

El presente trabajo investigativo denominado “La reducción remunerativa y los procesos laborales en el régimen de construcción civil durante la pandemia del Covid-19 en la EPS Tacna S.A., 2023” tiene como principal objetivo determinar el nivel de afectación de la reducción remunerativa y los procesos laborales en el régimen de construcción civil durante la pandemia del Covid-19 en la EPS Tacna S.A., 2023. En cuanto a la formulación de la principal hipótesis se ha planteado si “El nivel de afectación de la reducción remunerativa y los procesos laborales en el régimen de construcción civil durante la pandemia del Covid-19 en la EPS Tacna S.A., 2023. Es Alto.”. Por otra parte, esta indagación se enmarca dentro del nivel básico, con un alcance descriptivo, y de diseño no experimental. La población se encuentra constituida por 19 expedientes judiciales, habiéndose tomado la totalidad de los expedientes judiciales como muestra. En cuanto a la técnica e instrumento aplicado, estos corresponden al análisis documental y a las fichas de análisis documental respectivamente. Como resultado se obtuvo que el nivel de afectación de la reducción remunerativa y los procesos laborales en el régimen de construcción civil durante la pandemia del Covid-19 en la EPS Tacna S.A., 2023; no es Alto.

Palabras clave: Reducción remunerativa, Procesos Laborales, Fuerza Mayor, Construcción Civil, Razones económicas y Contingencias Judiciales.

ABSTRACT

The main objective of this investigative work called “The remuneration reduction and labor processes in the civil construction regime during the Covid-19 pandemic at EPS Tacna S.A., 2023” is to determine the level of impact of the remuneration reduction and the processes labor in the civil construction regime during the Covid-19 pandemic at EPS Tacna S.A., 2023. Regarding the formulation of the main hypothesis, it has been proposed whether “The level of impact of the remuneration reduction and labor processes in the civil construction regime during the Covid-19 pandemic at EPS Tacna S.A., 2023. It is High.” On the other hand, this investigation is framed within the basic level, with a descriptive scope, and a non-experimental design. The population is made up of 19 judicial files, having taken all the judicial files as a sample. Regarding the technique and instrument applied, these correspond to documentary analysis and documentary analysis sheets respectively. As a result, it was obtained that the level of impact of the remuneration reduction and labor processes in the civil construction regime during the Covid-19 pandemic in the EPS Tacna S.A., 2023; It is not high.

Keywords: Remuneration reduction, Labor Processes, Force Majeure, Civil Construction, Economic reasons and Judicial Contingencies.

INTRODUCCIÓN

La crisis sanitaria por la pandemia del Covid-19 resultó en una disminución abrupta del empleo, exacerbando la inestabilidad económica de las diversas empresas del país que se vieron obligadas a tomar medidas como la suspensión perfecta de labores y la reducción salarial para hacer frente a la situación. Sin embargo, estas medidas conllevaron a controversias y desafíos legales, ya que los trabajadores argumentaron que las reducciones salariales fueron injustificadas y decidieron iniciar procesos legales; caso contrario sucedió en el análisis que realizó la EPS Tacna S.A. dado que su argumentación se basa en la legalidad que respaldaron la reducción remunerativa a sus trabajadores del régimen de construcción civil. Bajo lo descrito, nace el estudio de la presente tesis, el cual plantea el objetivo principal de determinar el nivel de afectación que existe entre la reducción remunerativa y los procesos laborales en el régimen de construcción civil durante la pandemia del Covid-19 en la EPS Tacna S.A., 2023; mediante el análisis de los expedientes judiciales y las actuaciones judiciales que contiene la misma.

El presente estudio de investigación se estructura en capítulos, los cuales se detallan a continuación:

- Capítulo I: Este segmento describe y desenlaza la realidad problemática de nuestra tesis, consecuentemente muestra la problemática general y específica por el cual se desarrolla la investigación, plantea los objetivos como la justificación del estudio, asimismo describe y desarrolla las variables “Reducción Remunerativa” y “Procesos Laborales”, y finalmente muestra el planteamiento de la hipótesis general y específicas.
- Capítulo II: Este segmento incluye los antecedentes de autores a nivel nacional e internacional, así como el desarrollo de las bases teóricas y del marco conceptual, que implica la definición de los términos más relevantes.
- Capítulo III: Este capítulo abarca la metodología de la investigación, que incluye la especificación del tipo, diseño y nivel de la investigación. Además, describe el alcance poblacional, la determinación de la muestra, la

técnica e instrumento utilizados para la recolección de datos, así como el procesamiento y análisis de los mismos.

- Capítulo IV: En este capítulo se presentan los resultados derivados del procesamiento de la información, junto con la contrastación de las hipótesis y la discusión de los hallazgos con los autores previamente identificados.
- Capítulo V: En esta sección se aborda la conclusión y las recomendaciones alcanzadas al finalizar la investigación.

Finalmente, se presentan las referencias bibliográficas empleadas, así como los correspondientes anexos.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la realidad problemática

La pandemia de COVID-19 generó una repercusión considerable en el ámbito laboral a escala global, nacional y local. En el contexto internacional, de acuerdo con la información proporcionada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), esta crisis sanitaria desencadenó a nivel mundial en la pérdida de millones de puestos laborales, específicamente afectó a 255 millones de trabajadores (Sanchez, 2021). En cuanto a la incidencia en América Latina y el Caribe, la pandemia produjo la pérdida de cerca de 24 millones de empleos solo a inicios de la pandemia, lo que representa el 12.5% de la totalidad de los empleos. (BID, 2020)

En cuanto a la problemática dentro del ámbito nacional peruano, la pandemia de COVID-19 generó un impacto de gran magnitud en el mercado laboral, destacándose este fenómeno en el segundo trimestre de 2020, registrando una disminución de 6 millones de empleos, lo que llevo a una reducción considerable de la cantidad de personas empleadas, correspondiendo a un 39.6%. (Instituto Peruano de Economía, 2021)

En el contexto económico lleno de incertidumbre generado por la pandemia, las empresas comenzaron a tomar diversas medidas para afrontar la situación, una de estas medidas consistió en la suspensión perfecta de trabajo por fuerza mayor, que implica la suspensión de las relaciones laborales sin pago de remuneraciones ni prestación de servicios debido a la cuarentena, que

es un motivo ajeno a las partes; esta suspensión tuvo como objetivo asegurar la continuidad del empleo. Entre otra de las alternativas que las empresas contemplaron se encontraban la disminución de la plantilla de empleados y la reducción de salarios, especialmente en situaciones de escasez de liquidez. La reducción salarial puede implementarse de forma unilateral cuando existe una causa justificada y razonable, como la falta de ingresos debido a la situación actual. (El Comercio, 2023)

Delimitando la problemática del empleo en el sector del rubro construcción civil en el Perú, durante la pandemia de COVID-19 según la OIT el impacto fue altamente significativo, dado que produjo la pérdida de empleo y la reducción de las remuneraciones. En el 2020, el sector de la construcción civil perdió 500 mil empleos, lo que representa una reducción del 20% del empleo total del sector; la reducción de las remuneraciones también fue significativa, alcanzando un promedio del 25%. Esto se debió a una serie de factores que contribuyeron a dicho impacto, entre los que se encuentran: La suspensión de proyectos de construcción debido a las medidas de confinamiento; la disminución de la demanda de bienes y servicios de construcción; y la disminución de la inversión pública. (OIT, 2021)

En el caso específico de la EPS Tacna S.A., la pandemia de COVID-19 provocó la reducción de la fuerza laboral; esto debido a las medidas de confinamiento que dictó el Estado peruano, lo que provocó la disminución de la demanda de servicios de saneamiento. Esta disminución se ha llevado a cabo a través de la reducción remunerativa y la suspensión de contratos.

Debe tenerse en cuenta que, durante la pandemia se han producido diversos desafíos económicos y laborales que han afectado tanto a la EPS Tacna S.A. como a los trabajadores de la construcción civil; uno de los problemas más destacados de los trabajadores y soluciones que vió por conveniente la EPS Tacna S.A. fue realizar la suspensión perfecta de labores y

reducir la remuneración de los mismos, dado que la remuneración de estos proviene de los gastos de inversión, y durante el confinamiento, las obras de construcción tuvieron que detenerse o reducir su ritmo de trabajo para cumplir con las restricciones de salud y seguridad, esto significa que no se estaba progresando en la construcción de las obras, pero los costos laborales seguían acumulándose, afectando por ende el presupuesto de los gastos de inversión de obras.

La reducción remunerativa es una medida que puede ser utilizada por las empresas en situaciones excepcionales y extraordinarias, como lo fue la pandemia del COVID-19. Sin embargo, esta medida debe estar justificada por razones económicas o de fuerza mayor, en el caso de la EPS Tacna S.A. la reducción remunerativa fue justificada por el confinamiento social decretado por el estado, el cual no permitía a los trabajadores recurrir a su centro laboral, y por la no ejecución y disminución de las obras y servicios de saneamiento durante la pandemia. Sin embargo, esta justificación ha sido cuestionada por los trabajadores, quienes consideran que la reducción remunerativa fue arbitraria y que no estuvo amparado suficiente en las razones económicas invocadas por la empresa.

Esta reducción remunerativa impactó en los ingresos y condiciones laborales de los trabajadores de la construcción civil como en la recaudación de la entidad, lo que plantea una serie de interrogantes y desafíos en términos de derechos laborales y legales, mismas que han generado una serie de procesos laborales por parte de los trabajadores en contra de la EPS Tacna S.A., los cuales a la fecha muchos de estos procesos ya se encuentran con Sentencia de Vista o en segunda instancia a espera del pronunciamiento de la Sala, trayendo a colación una serie de contingencias laborales a la Entidad, tales como pago de multas laborales, costos y costas del proceso, el reintegro de las remuneraciones y la liquidación de los beneficios sociales, e incluso el pago de intereses a consecuencia del ordenamiento del pago de las

contingencias. Toda esta problemática de la reducción remunerativa de los trabajadores de construcción civil suscitada a consecuencia de la coyuntura del Covid, será analizada mediante la revisión del marco normativo aplicable e interpretación de las normas esgrimidas en los expedientes laborales, tanto en su interposición de demanda, contestación y resoluciones emitidas por el órgano jurisdiccional de primera y segunda instancia.

1.2. Definición del problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es el nivel de afectación que existe entre la reducción remunerativa y los procesos laborales en el régimen de construcción civil durante la pandemia del Covid-19 en la EPS Tacna S.A., 2023?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Cómo se desarrolla el marco normativo aplicable en los procesos laborales por la reducción remunerativa en el régimen de construcción civil durante la pandemia del Covid-19 en la EPS Tacna S.A., 2023?
- ¿Cómo se desarrolla la interpretación normativa en los procesos laborales por la reducción remunerativa en el régimen de construcción civil durante la pandemia del Covid-19 en la EPS Tacna S.A., 2023?
- ¿Cuál es el grado de contingencias laborales por la reducción remunerativa en el régimen de construcción civil durante la pandemia del Covid-19 en la EPS Tacna S.A., 2023?

1.3. Objetivo de la investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar el nivel de afectación de la reducción remunerativa y los procesos laborales en el régimen de construcción civil durante la pandemia del Covid-19 en la EPS Tacna S.A., 2023.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Analizar el desarrollo de la interpretación normativa en los procesos laborales por la reducción remunerativa en el régimen de construcción civil durante la pandemia del Covid-19 en la EPS Tacna S.A., 2023.
- Analizar el desarrollo del marco normativo aplicable en los procesos laborales por la reducción remunerativa en el régimen de construcción civil durante la pandemia del Covid-19 en la EPS Tacna S.A., 2023.
- Determinar el grado de contingencias laborales a causa de la reducción remunerativa en el régimen de construcción civil durante la pandemia del Covid-19 en la EPS Tacna S.A., 2023.

1.4. Justificación e importancia de la investigación

Este estudio deviene en **conveniente** porque la investigación permitirá entender mejor las causas y consecuencias de la reducción remunerativa durante la pandemia, y las implicaciones de esta medida para los trabajadores, las empresas y la sociedad.

Tiene una **relevancia de carácter social** debido a que la disminución de salarios ha impactado negativamente en un gran número de trabajadores en el territorio peruano, especialmente en el sector de la construcción civil, así como en el funcionamiento de las instituciones o empresas. Por lo tanto, la

investigación tendrá un impacto significativo en la calidad de vida de muchas personas y en el funcionamiento de las empresas.

Tiene **implicancias prácticas** porque podría ayudar a los trabajadores a defender sus derechos laborales en los procesos judiciales; a las empresas a desarrollar políticas y medidas para mitigar los efectos de la reducción remunerativa; a las autoridades y legisladores a plasmar y desarrollar políticas y medidas para definir mejor la reducción remunerativa; y a los Jueces a aplicar e interpretar mejor la normativa legal.

Es de **valor teórico** porque la investigación aportará nueva información sobre un tema importante, como la reducción remunerativa durante la pandemia del COVID-19 en el sector de la construcción civil y sobre las implicancias dentro de un proceso laboral. La investigación ampliará el conocimiento existente sobre la reducción remunerativa.

Es **utilidad metodológica** porque la investigación podría contribuir al desarrollo de la metodología de investigación en general, proporcionando nuevas perspectivas y enfoques; asimismo, ampliará el conocimiento existente sobre las metodologías de investigación, proporcionando información sobre el marco normativo aplicable en el contexto de la reducción remunerativa.

Es de **relevancia normativa** porque los resultados de la investigación podrían utilizarse para identificar los problemas de la normativa actual y para proponer mejoras en relación a la reducción remunerativa. Asimismo, permitirán determinar si hubo un suficiente marco normativo o interpretación de la norma en las sentencias emitidas

1.5. Variables

1.5.1. Variable 1: Reducción Remunerativa

La "reducción remunerativa" se refiere a la disminución del salario o remuneración que recibe un trabajador. La reducción de la remuneración de un trabajador puede ocurrir de manera acordada o unilateral. En el primer caso, se produce cuando ambas partes están de acuerdo. En el segundo caso, sucede cuando la decisión proviene exclusivamente del empleador sin el consentimiento del trabajador. En este contexto, la Corte Suprema ha sostenido que la reducción unilateral es admisible si se justifican claramente los motivos que la respaldan, como, por ejemplo, la necesidad de preservar la estabilidad y el equilibrio económico de la empresa. Por lo tanto, cualquier disminución de la remuneración, sea de manera acordada o unilateral, será válida siempre y cuando sea excepcional y justificada. (Contadores & Empresas, 2016)

Dimensiones:

X₁: Motivada

X₂: Inmotivada

X₃: Consensuada

X₄: No Consensuada

1.5.2. Variable 2: Procesos Laborales

Se refiere a una serie de acciones procesales que se llevan a cabo de manera gradual, organizada y con un propósito claro, con el fin de resolver una disputa laboral. (Gamarra Vílchez, 2013)

Dimensiones:

Y₁: Marco normativo aplicable

Y₂: Interpretación Normativa

Y₃: Contingencias Laborales

Tabla 1.*Operacionalización de variables*

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADOR
Reducción remunerativa	La reducción remunerativa se refiere a la disminución del salario o remuneración que recibe un trabajador. La reducción de la remuneración de un trabajador puede ocurrir de manera acordada o unilateral. (Contadores & Empresas, 2016)	Motivada	<ul style="list-style-type: none"> • Razones económicas • Caso Fortuito • Fuerza mayor
		Inmotivada	<ul style="list-style-type: none"> • Acto de hostilidad • Detrimento de ingresos • Principio de irrenunciabilidad
		Consensuada	<ul style="list-style-type: none"> • Voluntario • Acuerdo de las partes • Expreso
		No Consensuada	<ul style="list-style-type: none"> • Unilateral • Causa objetiva y justificada • Medida extraordinaria • Principio de no lesividad
Procesos Laborales	Se refiere a una serie de acciones procesales que se llevan a cabo de manera gradual, organizada y con un propósito claro, con el fin de resolver una disputa laboral. (Gamarra Vílchez, 2013)	Marco normativo aplicable	<ul style="list-style-type: none"> • Decretos • Jurisprudencia • Casaciones
		Interpretación normativa	<ul style="list-style-type: none"> • Criterio de excepcionalidad • Criterio de razonabilidad • Criterio de proporcionalidad
		Contingencias laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Pago de multas • Pago de indemnización • Pago de remuneraciones • Pago de liquidaciones

Nota: Elaboración personal

1.6. Hipótesis de la investigación

1.6.1. Hipótesis General

El nivel de afectación de la reducción remunerativa y los procesos laborales en el régimen de construcción civil durante la pandemia del Covid-19 en la EPS Tacna S.A., 2023. Es Alto.

1.6.2. Hipótesis Específicas

- El marco normativo aplicable en los procesos laborales por la reducción remunerativa en el régimen de construcción civil durante la pandemia del Covid-19 en la EPS Tacna S.A., 2023. Es suficiente.
- La interpretación normativa de los procesos laborales por la reducción remunerativa en el régimen de construcción civil durante la pandemia del Covid-19 en la EPS Tacna S.A., 2023. Es suficiente.
- El grado de contingencias laborales por la reducción remunerativa en el régimen de construcción civil durante la pandemia del Covid-19 en la EPS Tacna S.A., 2023. Es bajo.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Nivel Internacional

(Zapirain Bilbao, 2017) El propósito de esta de tesis radica en examinar y analizar la eficacia del sistema procesal, particularmente en el ámbito social, en su capacidad para resolver las controversias presentadas por los ciudadanos. Este análisis tiene como objetivo garantizar que el proceso judicial pueda abordar adecuadamente los desacuerdos fundamentales entre las partes involucradas, sin distorsionar la esencia de la disputa que enfrentan. Dentro de este compromiso por mantener la fidelidad al caso real, la sentencia se convierte en el indicador más relevante, sirviendo como referencia principal para evaluar si el sistema procesal y sus normas son capaces de abordar las diferencias planteadas por los ciudadanos. Como principales conclusiones se determinó que en este contexto, se ha observado que -9 En última instancia, se ha llegado a concluir que las sentencias judiciales, respaldadas por el estudio de normativas y jurisprudencia, tienen un papel esencial en la aclaración de cuestiones ambiguas en las leyes y su interpretación adecuada.

(Joon Yoon, 2017) A pesar de los crecientes esfuerzos por reducir los costos laborales, existen limitaciones en los estudios que comparan los efectos de diferentes métodos de reducción de costos laborales, como la

reducción salarial y la disminución de personal, en las actitudes laborales de los empleados. Esta tesis, compuesta por tres artículos, se centra en la comparación de los efectos de la reducción salarial y la disminución de personal en las actitudes laborales de los empleados que permanecen en la organización. Los estudios del primer artículo de esta tesis se enfocan en la comparación de los efectos primarios en esta relación. Los resultados indican que, en comparación con los empleados que sobreviven a la reducción de personal, aquellos cuyos salarios se ven reducidos muestran percepciones relacionadas con el salario y actitudes laborales menos positivas, aunque exhiben percepciones más favorables en cuanto a la seguridad en el empleo. El segundo artículo identifica la confianza en la gestión como un factor moderador en esta comparación. Cuando la confianza en la dirección es baja, los empleados que experimentaron una reducción salarial muestran niveles más bajos de actitudes laborales en comparación con los sobrevivientes de la reducción de personal. Sin embargo, cuando la confianza en la dirección es alta, los empleados que sufrieron recortes salariales no muestran niveles más bajos en las actitudes laborales y experimentan percepciones más sólidas de seguridad en el trabajo en comparación con los empleados que sobrevivieron a la reducción de personal. Por último, los estudios del tercer artículo destacan la influencia del sector como moderador en esta comparación. En el sector privado, los empleados que sobrevivieron a la reducción de personal exhiben niveles más altos de actitudes laborales en comparación con aquellos cuyos salarios fueron recortados. En contraste, en el ámbito público, no se aprecian diferencias notables en los niveles de actitudes laborales entre los trabajadores que han experimentado disminuciones en sus salarios y aquellos que han sobrevivido a los recortes de personal. En resumen, los artículos de esta tesis sugieren que, en general, la reducción de personal parece ser más efectiva para mantener actitudes laborales positivas en comparación con la reducción salarial.

(Díaz Mejía, Ulloa Zúniga, & Zelaya Gonzáles, 2022) Su investigación se enfoca en el tema de la estabilidad laboral en El Salvador, especialmente en el contexto de la pandemia del COVID-19 durante el periodo 2020. Durante este año, el mundo enfrentó una crisis sin precedentes, tanto en términos de salud como de economía. Su principal objetivo radica en la evaluación del nivel de vulneración o violación de los derechos laborales, en particular, debido a los despidos masivos que ocurrieron en 2020, motivados por la insostenibilidad económica causada por las medidas de precaución implementadas por el gobierno salvadoreño. Además, se propusieron analizar el impacto de esta situación en la sociedad y examinar las acciones tomadas por el gobierno de turno para abordar esta crisis. En la primera etapa de nuestra investigación, han desarrollado una metodología que combina enfoques cualitativos y cuantitativos, con un enfoque descriptivo y un diseño fenomenológico. Su perspectiva teórica se basará en la revisión de documentación estadística proporcionada por las instituciones pertinentes, así como en la literatura académica sobre derecho laboral y las disposiciones legales emitidas en respuesta a esta crisis social. Como resultado de su investigación, han identificado que en el Juzgado de lo Laboral de la ciudad de San Miguel, durante el lapso que abarca desde el 01/03/2020 hasta el 31/03/2021, se presentaron un total de 470 demandas por despidos sin causa justificada. Se observó un aumento significativo en las demandas durante los meses de septiembre y octubre de 2020, con 67 y 62 demandas respectivamente. Estos incrementos coinciden con la reapertura de la economía del país a finales de agosto, lo que resultó en la no reintegración o en nuevos despidos de trabajadores por parte de las empresas.

2.1.2. Nivel Nacional

(Gomez Angulo & Acosta Rengifo, 2020) En esta tesis de investigación, se ha procedido con realizar un análisis de la disminución y

posterior recuperación de los salarios de los empleados, en base a lo esgrimido en la Casación Laboral N° 00489-2015 de Lima. Esta sentencia se centra en los escenarios relacionados con la disminución de la remuneración de los trabajadores. El objetivo específico de este trabajo es evaluar la idoneidad de los criterios establecidos en dicha sentencia para la resolución de casos vinculados a la reducción salarial, la conclusión de actos hostiles o la posibilidad de que los empleadores disminuyan la remuneración de un trabajador por debajo del salario mínimo vital. El enfoque aplicado al estudio es de tipo documental descriptivo, sin llevar a cabo experimentación, y su muestra consiste en el análisis detallado de la Casación Laboral N° 00489-2015 de Lima. Como resultado principal, se concluye que no existe precedente de carácter vinculante que ofrezca una interpretación uniforme en los casos de reducción de remuneración debida a causas económicas y justificadas, particularmente cuando existe una aceptación tácita por parte del trabajador.

(Rojas Rojas, 2021) En su tesis, se plantea como objetivo investigar la razón por la cual deberían establecerse pautas para la reducción de salarios unilateralmente por parte del empleador, específicamente mediante un sistema escalonado, en el contexto de una pandemia. El propósito es presentar un proyecto de ley que defina los criterios a seguir en este proceso, con el fin de proporcionar una mayor protección a los trabajadores del sector privado que se ven vulnerables en términos de sus derechos laborales durante situaciones de emergencia, y reducir la excesiva pérdida de empleos que suele ocurrir en tales circunstancias. Para llevar a cabo esta investigación, se empleó una metodología de tipo básica, con un diseño no experimental y un enfoque explicativo. La muestra se compuso de 08 jueces y 60 abogados especializados en derecho laboral. Los hallazgos de la investigación revelaron que a pesar de que los empleadores han utilizado durante mucho tiempo la reducción de salarios, todavía no existen criterios claros

para su aplicación. A partir de encuestas realizadas, se encontró que el 79.4% de los encuestados considera necesario proponer una ley que regule los criterios que deben seguirse al aplicar la reducción de salarios, mientras que el 20.6% mostró su desacuerdo con esta idea. Como conclusión, se determinó que hay una necesidad evidente de crear un proyecto de ley que establezca pautas para la reducción de salarios no consensuada, ya que esto contribuiría a mejorar la equidad en las relaciones laborales en el país. En relación a la definición de remuneración en el contexto peruano y a los elementos que la componen, tanto en la doctrina como en la legislación nacional, se destaca que la remuneración es un elemento esencial del derecho laboral. Es necesario alejarse de las definiciones convencionales y considerar las necesidades reales en términos económicos, sociales y políticos de cada país o sistema de gobierno.

(Jiménez Falen, 2018) En su investigación, se aborda el análisis jurídico de la Casación Laboral N° 3636-2010-CUSCO. Se profundiza en el estudio de la posibilidad de que, en un escenario que podríamos denominar "caso atípico", se configuren actos de hostilidad por parte de la entidad y organización empleadora. El escenario "atípico" plantea la interrogante de si es factible hablar de una "reducción inmotivada de categoría y/o de remuneración" cuando se enfrenta a una decisión empresarial que involucra la retirada de la confianza a un empleado de alto rango que ocupaba una posición directiva. En este contexto, la empresa opta por mantener al trabajador en su empleo, pero lo reclasifica en una nueva categoría laboral, específicamente en el régimen ordinario. Asimismo, se le asigna un nuevo puesto de trabajo y, consiguientemente, una remuneración considerablemente menor, acorde con sus nuevas responsabilidades. Este análisis busca determinar si este tipo de situación atípica está debidamente regulada dentro del marco legal peruano. Tuvo una metodología básica, de análisis jurisprudencial, tipo descriptiva. Esta

tesis concluye que en el caso de los "trabajadores de dirección y de confianza", cuando el empleador retira la confianza a un trabajador que ha accedido directamente a esta categoría y, a pesar de ello, decide que el trabajador continúe prestando otros servicios a su favor, este acto no puede considerarse como una hostilidad relacionada con "la reducción injustificada de la remuneración o de la categoría". Esto se debe a que dicha decisión no constituye un ejercicio abusivo del derecho del empleador a modificar las condiciones de trabajo (*ius variandi*). Aunque esta decisión puede basarse en una causa subjetiva, no tiene como objetivo la terminación encubierta del contrato laboral con el trabajador. Por el contrario, demuestra el interés del empleador en mantener o continuar el empleo, especialmente si el empleador podría haber optado por la terminación del contrato laboral sin volver a contratar al trabajador.

(Sarzo Tamayo, 2022) Su investigación se enfoca en analizar los impactos de la pandemia del COVID-19 en las remuneraciones de los trabajadores, tanto desde una perspectiva cuantitativa como cualitativa. En el ámbito cuantitativo, se presenta y examina estadísticas que ilustran cómo ha evolucionado el salario durante la pandemia. Por otro lado, en el aspecto cualitativo, se exploran dos cuestiones de relevancia que han sido objeto de discusión y continúan siéndolo: La constitucionalidad y legalidad en la disminución salarial unilateral como consecuencia del impacto económico por la pandemia del virus covid-19; y el límite para poder compensar las licencia con goce de haber que se dieron a los trabajadores en la pandemia. Para abordar estas problemáticas, este artículo se basa en legislación, doctrina (nacional y comparada) y jurisprudencia (tanto constitucional como administrativa). En última instancia, la investigación adopta un enfoque básico y descriptivo. Como conclusión, se plantea que cualquier reducción unilateral de salarios parte de una presunción de inconstitucionalidad; sin embargo, es posible argumentar la validez constitucional de tales reducciones en situaciones

de crisis económica, siempre que se cumplan ciertas condiciones específicas.

(Huaroc Orellana, 2022) El estudio materia de indagación plasmó como objetivo principal indagar si la reducción de la remuneración, sin previo acuerdo entre las partes (trabajadores y empleadores), afecta la capacidad de subsistencia de los trabajadores, obstaculizando su acceso a bienes y servicios esenciales debido a la limitación de recursos económicos. El enfoque metodológico empleado se basó en un enfoque cuantitativo y no experimental, enfocándose en el procesamiento de datos numéricos y análisis estadístico. La muestra del estudio consistió en la revisión de expedientes y la consulta de 10 expertos con conocimiento sobre el tema en cuestión, específicamente relacionado con la reducción unilateral de remuneraciones en el contexto de la pandemia en las empresas ubicadas en la ciudad de Huánuco. Los resultados alcanzados en esta indagación han demostrado que la reducción de la remuneración, sin un acuerdo previo entre trabajadores y empleadores, tiene un impacto directo en la capacidad de subsistencia de los trabajadores. Esta reducción limita su acceso a bienes y servicios esenciales debido a la falta de recursos financieros suficientes.

(Alayo Orosco, 2022) La presente tesis, titulada "Desafíos en el Cumplimiento de Sentencias Judiciales y sus Implicancias en la Municipalidad de Puente Piedra, Lima, 2022", tiene como objetivo general examinar las dificultades que enfrenta la Municipalidad de Puente Piedra en relación al cumplimiento de sentencias judiciales y las consecuencias derivadas de su incumplimiento. Este análisis se aborda desde una perspectiva metodológica cualitativa, utilizando la técnica de recolección de datos a través de entrevistas con abogados y otros profesionales especializados responsables de garantizar el cumplimiento de las sentencias judiciales, además del análisis de documentos

pertinentes. Como resultado de la investigación, se ha observado que las dificultades en el cumplimiento de las sentencias judiciales se derivan de la insuficiencia del presupuesto anual asignado, ya que no logra cubrir en su totalidad las deudas generadas por las sentencias judiciales. Para llevar a cabo el pago de dichas sentencias, se utiliza la Ley N°30137 y su respectivo reglamento, que establece una serie de procedimientos administrativos que deben ser ejecutados por funcionarios y servidores específicos de la entidad. Asimismo, se ha identificado la falta de comunicación y coordinación efectiva entre las diferentes oficinas involucradas, lo que puede ocasionar pagos duplicados o en exceso. En relación al incumplimiento o retraso en el pago de las sentencias judiciales, se han observado diversas consecuencias negativas, como multas, acumulación de intereses, embargos de cuentas bancarias y posibles denuncias contra la entidad. Estas dificultades y sus efectos subrayan la importancia de abordar de manera efectiva los procesos de cumplimiento de las sentencias judiciales en la Municipalidad de Puente Piedra, Lima, durante el año 2022.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Reducción remunerativa

En el punto catorce de la Casación Laboral N° 3711-2016-Lima, se confirmó la naturaleza excepcional de la reducción salarial, la cual solamente se justifica en situaciones particulares y excepcionales, bajo el respeto de ciertos límites esenciales, incluyendo la preservación de la remuneración mínima vital. Se determinó que la reducción de remuneraciones podría llevarse a cabo de diversas maneras:

- **Acuerdo Individual:** Esta modalidad se aplica cuando empleador y trabajador llegan a un acuerdo formal por escrito para reducir las remuneraciones, de conformidad con lo dispuesto en la legislación.

Esta reducción debe ser justa y proporcionada, asegurando siempre el cumplimiento del mínimo establecido por la remuneración mínima vital, un parámetro regulado por una norma de carácter imperativo.

- **Acuerdo Colectivo:** La disminución de la remuneración en esta variante responde a causas objetivas, tales como situaciones imprevistas, eventos de fuerza mayor, razones de carácter económico, tecnológico o estructural. Asimismo, puede estar relacionada con la disolución y liquidación de la empresa, situaciones de quiebra o reestructuración patrimonial. Para que esta modalidad sea legítima, es fundamental que exista un consenso entre el empleador y la representación de los trabajadores.

Esta sentencia establece las condiciones bajo las cuales se puede llevar a cabo la reducción de remuneraciones, ya sea a través de un acuerdo individual o colectivo, y enfatiza la importancia de respetar los límites legales, como la remuneración mínima vital. (Casación Laboral N° 3711-2016 LIMA, 2016)

2.2.1.1. Dimensiones

2.2.1.1.1. Motivada

Se refiere a la disminución de la remuneración de un trabajador que se realiza por una razón justificada y objetiva.

Para establecer las definiciones operativas de la reducción de remuneración por causas objetivas, la Casación Laboral N° 3711-2016 LIMA, proporciona las siguientes explicaciones:

- a) **Caso fortuito o fuerza mayor:** Se refiere a una circunstancia que no es imputable al empleador y que

involucra un acontecimiento excepcional, impredecible e inevitable, cuya gravedad conduce a la desaparición total o parcial del lugar de trabajo. Esta interpretación se fundamenta en la aplicación conjunta del artículo 1315° del Código Civil y el artículo 47° del TUO del D.L. N° 728, conocido como la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

b) **Motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos:**

- **Motivos económicos:** Los motivos económicos que justifican la reducción de la remuneración están definidos en el D.S. N° 013-2014-TR. Estos motivos implican una disminución de la percepción económica, donde se suscite tres trimestres consecutivos de pérdidas operativas o una situación en la que la empresa no puede mantener a todos sus trabajadores sin perder dinero; para que el motivo económico sea válido, una empresa auditora debe emitir su informe, esta empresa debe estar autorizada y respaldada por la Contraloría General de la República.
- **Motivos tecnológicos:** Se refieren a los cambios necesarios que la empresa debe realizar para evitar que su funcionamiento se vuelva obsoleto debido a la constante evolución tecnológica.
- **Motivos estructurales:** Se refieren a los cambios estructurales y organizativos de la empresa, incluyendo la disposición y categorización del

personal, con el propósito de prevenir un deterioro en el funcionamiento de la empresa.

- **Motivos análogos:** Las causas objetivas abarcan situaciones que escapan al control de las partes involucradas y que impactan de manera considerable en el desempeño de la empresa. Tales situaciones pueden respaldar la finalización colectiva de contratos laborales, lo que podría dar lugar a la negociación de una disminución salarial.

c) **Disolución y liquidación de la empresa, y quiebra:** La crisis empresarial es una causa objetiva que justifica la disminución de salarios. Esta causa se acuerda de manera colectiva, de acuerdo con la Ley General de Sociedades y la Ley General del Sistema Concursal.

d) **Reestructuración patrimonial:** Se rige por la Ley General del Sistema Concursal (Ley N° 27809).

2.2.1.1.2. Inmotivada

Se produce cuando la parte empleadora opta reducir la remuneración de los trabajadores sin una justificación objetiva clara.

En cuanto al Reglamento del D.L. N° 728, debidamente promulgado a través del D.S. N° 001-96-TR, en su articulado 49° define la disminución de salarios o categoría, a la que hace referencia el artículo 63, inciso b), de la Ley, como aquella que es impuesta de manera unilateral por el empleador y que adolece de una justificación objetiva o legal.

Bajo dicho marco normativo, es claro que en un principio, el inciso b) del artículo 30 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR, consideraba la disminución no justificada de la remuneración como un acto de hostilidad laboral. En consecuencia, a través de una interpretación en sentido contrario, se podría deducir que, si existiera una razón válida, la reducción salarial sería completamente factible sin implicar hostilidad laboral. Dicha interpretación se basa en el artículo 49 del Decreto Supremo N° 001-96-TR y en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, como se aborda en el fundamento 42 de la sentencia emitida en el Expediente N° 0020-2012-PI/TC.

2.2.1.1.3. Consensuada

O de común acuerdo, sucede cuando la reducción remunerativa se lleva a cabo de manera voluntaria, es decir, cuando ambas partes, el trabajador y el empleador, llegan a un acuerdo libre, espontáneo, expreso y fundamentado. (Tribunal Constitucional, Pleno Jurisdiccional Expediente N° 0020-2012-PI/TC, 2012)

El acuerdo para reducir las remuneraciones no constituye una novedad en el ámbito del derecho interno. Esta afirmación se desprende del examen del artículo único de la Ley 9463, promulgada el 17 de diciembre de 1941, que estipula que "La disminución de salarios aceptada por un empleado no afectará de ninguna manera los derechos acumulados por los servicios ya prestados (...), debiendo calcularse las compensaciones por los años de servicio de acuerdo con los salarios percibidos hasta el momento de la reducción. Las compensaciones posteriores se calcularán en función de los salarios reducidos". En este sentido,

ha sido sostenido en el ámbito judicial que la opción de disminuir las remuneraciones se encuentra respaldada por la Ley 9463 siempre y cuando cuente con el consentimiento del trabajador. (Tribunal Constitucional, 2004)

2.2.1.1.4. No Consensuada

Cuando se aplica de manera unilateral por el empleador, ya sea un individuo o una entidad estatal, es decir, sin el consentimiento previo del trabajador, esta interpretación se fundamenta en una lectura a contrario sensu del artículo 30.b (previo a su modificación por la Ley N° 30709) del Decreto Supremo N° 003-97-TR y el artículo 49 de su Reglamento. Además, se establece que, desde una perspectiva constitucional, la reducción de la remuneración es válida si el empleador toma esta decisión de manera unilateral, siempre que exista una causa objetiva o legal. En última instancia, se enfatiza que la disminución de la remuneración sin el acuerdo del trabajador es factible en el caso de una causa objetiva debidamente justificada, siempre que se presenten motivos o razones subyacentes que respalden dicha disminución de haberes. (Tribunal Constitucional, Pleno Jurisdiccional Expediente N° 0020-2012-PI/TC, 2012)

Por lo tanto, el Tribunal Constitucional considera que la disminución no acordada de remuneraciones es factible toda vez que se respalde en una causa que sea objetiva y justificada, y cuando esta disminución salarial esté respaldada por la exposición de los motivos o fundamentos que la respaldan, o la invocación de regulaciones legales que la sustenten.

Además, es necesario establecer ciertas condiciones para la implementación de esta medida excepcional. Estas condiciones pueden aplicarse a varios escenarios, entre los que se incluyen:

- **La necesidad de cumplir con objetivos económicos y financieros;** la reducción de remuneraciones puede basarse en la necesidad de cumplir con objetivos económicos y financieros destinados a abordar déficits o escasez económica, con el propósito de asegurar la solidez y el equilibrio financiero de un Estado o una empresa. Esta justificación halla respaldo en la existencia de una conexión de la medida tomada y la estrategia económica perseguida, lo cual permite su aplicación en circunstancias excepcionales donde se produzca una reacción económica adversa en la actividad del Estado o de una entidad privada, siendo necesaria para prevenir perjuicios económicos mayores.
- **La necesidad de una reorganización del personal,** es una medida que involucra una revisión y reorganización adecuadamente respaldada de la provisión de servicios públicos fundamentales, cuando es implementada por el Estado. (Tribunal Constitucional, Pleno Jurisdiccional Expediente N° 0020-2012-PI/TC, 2012)

Por su parte, (Seminario Morante, 2020) señala que:

“La Casación Laboral N.º 3711-2016-Lima, si bien no lo expresó de forma explícita, se basó en el principio de "quien puede lo más, puede lo menos" al establecer que, si es posible llevar a cabo despidos colectivos, también es

factible reducir los salarios. En este sentido, se determinó que las causas objetivas que habilitan que los contratos de trabajo se finalicen de forma colectiva, según lo estipulado en el artículo 46 del Texto Único Ordenado (TUO) del Decreto Legislativo N° 728, sirven como base válida para la reducción salarial mediante un acuerdo colectivo, es decir, una negociación entre el empleador y un sindicato mayoritario. Sin embargo, se sostiene la opinión de que no todos los escenarios que permiten despidos colectivos son aplicables al contexto de la reducción de remuneraciones.

A raíz de lo anteriormente mencionado, se sostiene con firmeza que la Corte Suprema comete un error al delimitar las razones objetivas para la terminación colectiva de empleados exclusivamente al contexto de un acuerdo colectivo, es decir, a un pacto entre el empleador y el sindicato mayoritario. No se encuentra una razón justificada para impedir que algunas de estas causas objetivas se apliquen en situaciones en las cuales el empleador opta por reducir unilateralmente la compensación de sus trabajadores. Esta consideración cobra especial relevancia al tener en cuenta que el propósito principal es prevenir una consecuencia aún más perjudicial, como la terminación de los contratos laborales.

En consecuencia, sostiene la opinión de que, además de los principios de solidaridad y buena fe que deben guiar la actuación del trabajador, también es responsabilidad del mismo entender que, en circunstancias excepcionales, una disminución salarial puede ser la única solución viable ante una inminente conclusión de su relación laboral.”

2.2.2. Procesos Laborales

El proceso judicial constituye el método coercitivo establecido por la legislación con el propósito de afrontar, resolver y aplicar soluciones legales a situaciones problemáticas concretas, a través de una serie de etapas interconectadas de manera lógica y orientadas hacia este propósito, siempre garantizando la adecuada defensa de los intereses involucrados. El proceso laboral se refiere al conjunto de procedimientos legales llevados a cabo por las partes, terceros y las instancias judiciales con el fin de emitir una sentencia que resuelva un conflicto laboral. (Pacori Cari, 2022)

En esencia, los sujetos del proceso laboral son:

- a. La parte que presenta la demanda, que puede ser el empleado cuando persigue el reconocimiento y desembolso de sus derechos laborales. También podría corresponder a un sindicato en caso de disputas entre sindicatos o al empleador al interponer una demanda por responsabilidad patrimonial.
- b. La parte que presenta la demanda, que puede ser el empleado cuando persigue el reconocimiento y desembolso de sus derechos laborales. También podría corresponder a un sindicato en caso de disputas entre sindicatos o al empleador al interponer una demanda por responsabilidad patrimonial.
- a. Los tribunales especializados en asuntos laborales, que comprenden Juzgados de Paz Letrados, Juzgados Especializados de Trabajo, Salas Superiores Laborales o Salas Supremas de Derecho Constitucional y Social. (Pacori Cari, 2022)

2.2.2.1. Dimensiones

2.2.2.1.1. Marco normativo aplicable

Toda norma jurídica se compone de dos partes esenciales: el supuesto de hecho y la consecuencia jurídica. La aplicación de estas normas en la sociedad implica ejecutar una serie de procedimientos destinados a determinar si una situación concreta en la realidad coincide o no con el supuesto de hecho de la norma, con el propósito de decidir si se debe aplicar o no la consecuencia jurídica prevista por ella. Estos procedimientos se dividen principalmente en tres etapas:

- i. **Calificación:** Para determinar en qué categoría jurídica se ajusta una situación concreta (por ejemplo, un contrato), es esencial traducirla al lenguaje jurídico. La denominación dada por las partes involucradas no es determinante; lo crucial es identificar su verdadera naturaleza.

- ii. **Integración:** En ocasiones, después de calificar la situación, puede resultar imposible encontrar una norma exactamente aplicable al caso concreto, lo que se denomina "laguna legal". Dado que el ordenamiento jurídico debe proporcionar una solución para cualquier problema posible y los jueces deben resolver, es necesario realizar una tarea de "integración" para llenar esa laguna. Para ello, el ordenamiento legal ofrece diversos instrumentos, entre los que destacan:
 - **Analogía:** Conforme al Código Civil, se recurre a la analogía de las leyes cuando no existen disposiciones que aborden un caso particular, pero sí regulen uno similar basado en una lógica idéntica. No obstante, es de importancia precisar que el

empleo de la analogía se encuentra restringido, dado que, de acuerdo con los articulados del Código Civil, las leyes penales, aquellas de carácter excepcional y temporales no se extienden a situaciones o períodos distintos de aquellos específicamente previstos en dichas leyes.

- **Supletoriedad:** Permite aplicar una regulación más general para llenar las lagunas de una regulación específica en un área particular. La supletoriedad opera en diferentes niveles, como cuando ciertas fuentes legales son supletorias con respecto a otras (por ejemplo, los principios generales del derecho se aplican de manera supletoria en relación a la ley y la costumbre). Además, sectores específicos del ordenamiento legal pueden ser supletorios en relación a otros (por ejemplo, el Derecho Civil es supletorio en comparación con el Derecho Mercantil). Incluso, algunas leyes pueden ser supletorias en relación con otras.

iii. **Interpretación:** Una vez que se ha identificado la norma que debe aplicarse para resolver el problema, se debe interpretar para aplicarla de manera correcta. (Universidad Politécnica de Cartagena, 2017)

2.2.2.1.2. Interpretación normativa

La interpretación implica descubrir el significado que debe darse a la norma basándose en su texto y en el contexto del caso concreto. En otras palabras, consiste en desvelar el "espíritu" de la norma a partir de su "letra".

Existen diversas modalidades de interpretación del Derecho:

a) En función del sujeto que realiza la interpretación, se pueden identificar tres tipos principales:

- Interpretación auténtica: Realizada por la autoridad o entidad que promulgó la norma.
- Interpretación judicial: Realizada por los órganos jurisdiccionales, generando jurisprudencia.
- Interpretación doctrinal: Realizada por expertos y estudiosos del Derecho.

b) Según el resultado de la interpretación y el alcance otorgado al texto normativo, se distinguen tres enfoques:

- Interpretación extensiva: Amplía el sentido del texto normativo.
- Interpretación restrictiva: Limita el alcance del texto normativo.
- Interpretación declarativa: Mantiene el sentido original del texto sin cambios significativos.

Al interpretar una norma, los jueces y tribunales deben aplicar criterios y herramientas para guiar su análisis. Estos criterios incluyen:

- Criterio literal o gramatical: Se basa en el significado común de las palabras utilizadas en la norma.
- Criterio sistemático: Considera el contexto y la relación de la norma con otras disposiciones legales.

- Criterio histórico: Examina los antecedentes históricos y legislativos que llevaron a la promulgación de la norma.
- Criterio sociológico: Evalúa la realidad social en el momento de aplicar la norma.
- Criterio teleológico o finalista: Se centra en la intención y el propósito subyacente de la norma, más allá de su texto literal. (Universidad Politécnica de Cartagena, 2017)

2.2.2.1.3. Contingencias laborales

El "pago de contingencias judiciales" se refiere al proceso en el cual una parte que ha estado involucrada en un litigio o un proceso judicial debe realizar un pago como resultado de la sentencia dictada por un órgano jurisdiccional o como parte de un acuerdo entre las partes.

En cuanto al pago de contingencias laborales hace alusión al pago económico que un empleador otorga a sus trabajadores o empleados para cubrir los costos relacionados con ciertas contingencias laborales.

Este pago puede tomar varias formas, dependiendo de la naturaleza del caso y de la decisión del tribunal. Algunos ejemplos de pagos de contingencias judiciales pueden incluir:

- **Compensación a la parte perjudicada:** En casos de responsabilidad civil, una parte puede estar obligada a pagar una compensación a la parte perjudicada como resultado de una sentencia. Esto podría ser para cubrir daños materiales,

pérdida de ingresos, gastos médicos u otros perjuicios sufridos por la parte demandante.

- **Sanciones o multas:** En casos de desacato o incumplimiento de órdenes judiciales, un tribunal puede imponer sanciones o multas como pago de contingencias judiciales.
- **Costas judiciales:** En algunos sistemas legales, la parte que pierde un caso puede estar obligada a pagar las costas judiciales, que son los gastos legales y administrativos incurridos por la parte ganadora.
- **Indemnización:** Se puede describir como una indemnización económica otorgada a una persona como consecuencia de algún perjuicio sufrido. La cantidad de esta indemnización variará según las circunstancias particulares y la naturaleza del daño experimentado. (Conceptos Jurídicos, 2018)
- **Reintegro de remuneración:** El reintegro de las remuneraciones es apropiado en situaciones donde se implementa una escala salarial que carece de justificación o motivación adecuada. Esto se verifica cuando se constata una omisión específica de los principios constitucionales de motivación, razonabilidad y la prohibición de la arbitrariedad. Esta omisión debe tener como resultado una reducción en los ingresos del trabajador. (III Pleno Laboral, 2021)

El proceso de pago de contingencias judiciales laborales generalmente implica que la parte obligada a realizar el pago cumpla con las condiciones establecidas en la sentencia o el acuerdo. Si no se realiza el pago, la parte perjudicada puede tomar

medidas legales para hacer cumplir el fallo y asegurarse de que se realice el pago correspondiente.

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Casación: Constituye un recurso de impugnación predominantemente de índole formal, cuya procedencia está limitada exclusivamente a las causales expresamente establecidas en el artículo 56° de la Ley N° 26636, conocida como la Ley Procesal del Trabajo, la cual sufrió modificación por el artículo 1° de la Ley N° 27021. (Casación Laboral 3711-2016, 2016)

En general, el recurso de casación se presenta cuando una de las partes involucradas en un caso considera que se ha cometido un error legal en la sentencia del tribunal inferior y busca que una autoridad superior, como una corte de casación, examine el caso y determine si ha existido una adecuada interpretación y aplicación de la ley; esto puede incluir cuestiones de derecho sustantivo, procedimiento y jurisprudencia.

2.3.2. Construcción Civil: La construcción civil abarca la edificación de instalaciones, ya sean de carácter público o privado, en entornos rurales o urbanos. Estas edificaciones hallan un papel esencial en la formación de ciudades y pueblos, contribuyendo al cumplimiento de las necesidades de la comunidad y a mejorar sus condiciones de vida, sin importar si se trata de un pequeño núcleo rural, una gran urbe o incluso una nación entera. (Grupo Grasa, 2021)

2.3.3. Empleador: En un contrato laboral, se refiere a la entidad que ofrece una posición a una persona física con el propósito de obtener

servicios a cambio de una retribución o sueldo. (Fundación MAPFRE, 2023)

2.3.4. Escala remunerativa: Consiste en la manera en que las instituciones asignan niveles jerárquicos distintos con una estructura de remuneración escalonada, que evalúa las responsabilidades y requisitos dentro de su fuerza laboral correspondiente. (Departamento Administrativo del Servicio Civil, 2022)

2.3.5. Pandemia: Definida como la expansión de una enfermedad infecciosa en una extensa área geográfica, que puede abarcar varios países o afectar a la mayoría de las personas en una localidad o región específica. (Avila de Tomás, 2020)

2.3.6. Proyectos de inversión: Son actividades emprendidas con el fin de desarrollar un producto o servicio. Según el Project Management Institute, estos proyectos son de naturaleza temporal, aunque no necesariamente de corta duración. A pesar de que algunos proyectos pueden completarse en un breve lapso de tiempo, sus resultados pueden tener un impacto perdurable. (Santa Cruz, 2022)

2.3.7. Remuneración: Corresponde a la remuneración que el empleado obtiene por su labor, en términos legales, comprende la suma total de lo que obtiene, ya sea en forma de efectivo o de beneficios, sin importar su nombre o naturaleza, siempre que quede bajo su control exclusivo. Cualquier cantidad de dinero entregada directamente al trabajador para cubrir sus necesidades de alimentación, como desayuno, almuerzo o cena sustitutiva, se incluye en su remuneración. (TUO del D.L. N° 728, 2021)

2.3.8.Suspensión Perfecta: Dentro del ámbito laboral se refiere a un período de descanso temporal en tus responsabilidades como empleado dentro de la empresa en la que trabajas. Al mismo tiempo, permite a tu empleador detener temporalmente el pago de tu salario, sin que se rompa el contrato laboral. Esta medida tiene una duración máxima de 90 días y la empresa está obligada a enviarte un comunicado digital con detalles sobre esta disposición. (Gob.pe, 2022)

2.3.9.Trabajador: Un empleado es un individuo que ofrece sus habilidades, conocimientos y esfuerzo para llevar a cabo una labor a favor de una empresa o empleador, debiendo recibir por contraparte una compensación económica previamente establecida. (Chavez, 2023)

CAPÍTULO III: MÉTODO

3.1. Tipo y nivel de investigación

En el contexto de los procesos de investigación, se pueden distinguir dos tipos principales. Por un lado, encontramos la investigación básica o fundamental, cuyo propósito principal es ampliar el conocimiento en un área específica. Por otro lado, está la investigación aplicada, la cual busca obtener conocimientos que se puedan ser aplicados en situaciones reales. (Hernandez Sampieri & Mendoza, 2018)

En este contexto, el tipo de investigación que se llevará a cabo es de naturaleza básica, ya que su propósito es ampliar el conocimiento sobre el tema de la reducción remunerativa y los procesos laborales del régimen de construcción civil.

Esta tesis responde a un nivel descriptivo porque se concentra en recopilar y presentar información detallada sobre la reducción remunerativa y los procesos laborales, sin abordar necesariamente explicaciones o interpretaciones más allá de la descripción de los hechos ya suscitados.

Las tesis descriptivas suelen ser comunes en disciplinas científicas y sociales, donde se busca documentar fenómenos, patrones, tendencias o características particulares. Aunque no buscan necesariamente responder a

preguntas de "por qué" o "cómo", su valor radica en proporcionar una base sólida de información que puede servir como fundamento para investigaciones futuras, teorías o toma de decisiones en diversos campos.

3.2. Diseño de investigación

El diseño es de naturaleza no experimental, ya que no se modificarán las variables, y está configurado de manera adecuada para este estudio, que es de tipo transversal, con el propósito de describir detalladamente las variables en cuestión. (Hernandez, Fernandez, & Baptista)

Una investigación no experimental es un enfoque de investigación que se caracteriza por observar, describir, analizar y recopilar datos sobre fenómenos o situaciones sin intervenir directamente en ellos ni manipular variables independientes. En otras palabras, en una investigación no experimental, el investigador no introduce cambios controlados en el entorno o las condiciones del estudio, sino que observa y registra lo que ya ocurre de manera natural.

3.3. Población y Muestra

3.3.1. Población

Hace alusión a la totalidad de elementos o individuos que son el foco de exploración o análisis en la indagación. Esta población representa el grupo o la categoría de interés al que se busca aplicar las conclusiones o hallazgos de la investigación. En función a la naturaleza del análisis, la población puede ser un grupo de personas, objetos, casos, expedientes, o cualquier otro elemento que esté vinculado al campo de investigación.

Esta investigación se encuentra constituido por una población de 19 expedientes judiciales en materia laboral relacionados a la reducción

remunerativa de la Empresa Prestadora de Servicio de Saneamiento Tacna, 2023.

Tabla 2.
Población

N°	EXPEDIENTE
1	00350-2022-0-2301-JP-LA-01
2	00351-2022-0-2301-JP-LA-01
3	00352-2022-0-2301-JP-LA-01
4	00353-2022-0-2301-JP-LA-01
5	00354-2022-0-2301-JP-LA-01
6	00355-2022-0-2301-JP-LA-01
7	00356-2022-0-2301-JP-LA-01
8	00358-2022-0-2301-JP-LA-01
9	00359-2022-0-2301-JP-LA 01
10	00360-2022-0-2301-JP-LA-01
11	00361-2022-0-2301-JP-LA-01
12	00365-2022-0-2301-JP-LA-01
13	00366-2022-0-2301-JP-LA-01
14	00367-2022-0-2301-JP-LA-01
15	00368-2022-0-2301-JP-LA-01
16	00369-2022-0-2301-JP-LA-01
17	00370-2022-0-2301-JP-LA01
18	00371-2022-0-2301-JP-LA-01
19	00372-2022-0-2301-JP-LA-01

Nota: Elaboración personal

3.3.2. Muestra

Hace referencia a una selección representativa de la población total que se elige para participar en el estudio. En lugar de investigar o recopilar datos de todos los individuos de la población completa, se opta por trabajar con una muestra más manejable y económica, esta muestra se usa para realizar inferencias y extrapolaciones sobre la población en su totalidad.

Por lo que, debido a la cantidad de población, se aplicará a la presente investigación el muestreo censal el cual es un método de

recolección de datos en el que se incluye a toda la población objetivo en la muestra.

Por tanto, la muestra estará conformada por los 19 expedientes judiciales en materia laboral relacionados a la reducción remunerativa de la Empresa Prestadora de Servicio de Saneamiento Tacna, 2023.

Tabla 3.

Muestra

N°	EXPEDIENTE
1	00350-2022-0-2301-JP-LA-01
2	00351-2022-0-2301-JP-LA-01
3	00352-2022-0-2301-JP-LA-01
4	00353-2022-0-2301-JP-LA-01
5	00354-2022-0-2301-JP-LA-01
6	00355-2022-0-2301-JP-LA-01
7	00356-2022-0-2301-JP-LA-01
8	00358-2022-0-2301-JP-LA-01
9	00359-2022-0-2301-JP-LA 01
10	00360-2022-0-2301-JP-LA-01
11	00361-2022-0-2301-JP-LA-01
12	00365-2022-0-2301-JP-LA-01
13	00366-2022-0-2301-JP-LA-01
14	00367-2022-0-2301-JP-LA-01
15	00368-2022-0-2301-JP-LA-01
16	00369-2022-0-2301-JP-LA-01
17	00370-2022-0-2301-JP-LA01
18	00371-2022-0-2301-JP-LA-01
19	00372-2022-0-2301-JP-LA-01

Nota: Elaboración personal

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas de recolección de datos

La técnica a utilizar será el análisis documental, el cual implica la recopilación, revisión, organización, interpretación y síntesis de documentos o fuentes escritas para obtener información relevante y

significativa para una investigación o estudio. Esta técnica es ampliamente utilizada en diversas disciplinas, como la investigación social, la historia, la ciencia política, la comunicación, la educación, entre otras.

3.4.2. Instrumentos de recolección de datos

El instrumento a emplear serán las fichas de análisis documental, las cuales son herramientas utilizadas en la investigación para recopilar y organizar la información contenida en documentos escritos, como libros, artículos, informes, revistas, entre otros. Estas fichas son especialmente útiles cuando se maneja una gran cantidad de material escrito y se necesita registrar de manera metódica los datos importantes para la investigación.

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento de las fichas recopiladas, se llevarán a cabo investigaciones utilizando un enfoque tanto manual como el software SPSS v.26. Este enfoque híbrido permitirá un análisis exhaustivo de los datos recopilados. A continuación, se detallarán los métodos utilizados y cómo se presentarán los resultados:

- **Procesamiento Manual:** Las fichas recopiladas se analizarán minuciosamente de manera manual. Esto implica la revisión individual de cada ficha para extraer datos relevantes, como número de expediente, demandante, demandado, respuesta a preguntas claves, y observaciones. Este enfoque manual garantiza un análisis detallado y la identificación de detalles significativos en cada documento.
- **Software SPSS v.26:** Además del análisis manual, se empleará el software estadístico SPSS v.26 para procesar datos cuantitativos. El software SPSS es una herramienta poderosa que permite realizar análisis estadísticos, como la generación de gráficos, cálculos de

estadísticas descriptivas y análisis de regresión. Esto facilita la exploración de patrones y relaciones dentro de los datos recopilados.

- **Presentación de Resultados:** Los hallazgos de las investigaciones se presentarán de manera integral y clara. Para el análisis manual, se resumirán las observaciones clave y las citas importantes de los documentos. Estos resúmenes se organizarán temáticamente y se utilizarán para respaldar los argumentos en el trabajo de investigación.

En el caso del análisis estadístico realizado con SPSS, los resultados se presentarán de diversas formas, que pueden incluir tablas, gráficos, estadísticas descriptivas y hallazgos significativos. Esto facilitará la representación y la comunicación eficiente de los hallazgos numéricos de la investigación.

En resumen, la combinación de métodos manuales y el uso de software especializado como el SPSS v.26 asegura un análisis completo de las fichas recopiladas. Esta estrategia permitirá una comprensión profunda de los datos cualitativos y cuantitativos, y la presentación de resultados de manera coherente en el trabajo de investigación.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Confiabilidad de instrumentos

La confiabilidad del presente instrumento será medido por medio del coeficiente del Alpha de Cronbach, el cual mide la fiabilidad o consistencia interna del conjunto de ítems que conforma la ficha de análisis documental. Este coeficiente varía entre 0 y 1.

Tabla 4.
Escala de Alpha de Cronbach

COEFICIENTE DE CRONBACH	INTERPRETACIÓN
Menos de 0.6	Inaceptable, baja consistencia interna
> 0.6 a 0.7	Aceptable, para propósitos exploratorios
> 0.7 a 0.8	Bueno, para propósitos de investigación
> 0.8 a 0.9	Muy bueno, adecuado para investigación
Más de 0.9	Excelente, consistencia interna excepcional

Nota: Elaboración personal

A continuación, se presenta los resultados del análisis de la fiabilidad de nuestro instrumento:

4.1.1. De la variable: Reducción Remunerativa

Tabla 5.

Resumen de ítems procesados

	Nro.	Porcentaje
Items Válidos	19	100,00%
Items Excluidos	0	00,00%
Total de Items	19	100,00%

Nota. Hallazgos derivados del análisis de datos.

Tabla 6.

Alpha de Cronbach de la variable "Reducción remunerativa"

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	# elementos analizados
0,752	20

Nota. Hallazgos derivados del análisis de datos.

Interpretación:

Desprende de la Tabla N° 06, el coeficiente de Cronbach resultante, el cual es de 0.752, lo cual se sitúa en el rango de 0.7 a 0.8 según la Tabla N° 04. De acuerdo con esta escala, esto indica que la calidad del instrumento de la variable 'Reducción remunerativa' es considerada buena.

4.1.2. De la variable: Procesos Laborales

Tabla 7.

Alpha de Cronbach de la variable "Procesos Laborales"

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nro. de elementos
0,729	14

Nota. Hallazgos derivados del análisis de datos.

Interpretación:

Desprende de la Tabla N° 07, el coeficiente de Cronbach resultante, el cual es de 0.729, lo cual se sitúa en el rango de 0.7 a 0.8

según la Tabla N° 04. De acuerdo con esta escala, esto indica que la calidad del instrumento de la variable 'Procesos Laborales' es considerada buena.

4.2. Validez de contenido de los instrumentos

4.2.1. Validez de contenido de la variable: Reducción remunerativa

Tabla 8.

Valoración de expertos del cuestionario para la variable Reducción Remunerativa

INDICADORES	CRITERIOS	EXPER TO 1	EXPER TO 2	EXPER TO 3
CLARIDAD	Los ítems se han redactado utilizando un lenguaje claro y comprensible.	4	4	5
OBJETIVIDAD	Los ítems están formulados de manera que describen conductas observables.	5	5	4
PERTINENTE	Las preguntas están directamente relacionadas con el tema en cuestión.	5	5	5
ORGANIZACIÓN	Las preguntas están organizadas de manera lógica.	5	4	5
SUFICIENCIA	Se ha garantizado tanto la cantidad como la calidad de los ítems para abarcar de manera completa el concepto general.	4	5	4
INTENCIONALIDAD	El instrumento es adecuado para valorar aspectos de las estrategias científicas.	4	4	5
CONSISTENCIA	El instrumento tiene solidez y coherencia en las preguntas.	5	5	4
COHERENCIA	Los índices, indicadores y Dimensiones están coherentemente alineados entre sí.	5	4	5
METODOLOGÍA	La metodología utilizada es adecuada.	5	5	5

Nota. Resultados procedentes del análisis de los expertos evaluadores

Tabla 9.*Calificación del instrumento para la variable Reducción Remunerativa*

NUEVA ESCALA	INTERVALO	SIGNIFICADO
0 - 2.400	A	Adecuación total
2.401 - 4.801	B	Adecuación en gran medida
4.802 - 7.202	C	Adecuación promedio
7.203 - 9.603	D	Adecuación escasa
9.604 - 12.004	E	Inadecuación

Nota. Hallazgos derivados del análisis de datos.

La Distancia de Puntos Múltiples (DPP) es 1.33 y cae dentro del Intervalo A

Tabla 10.*Índice de validación de la variable Reducción remunerativa*

NUEVA ESCALA	INTERVALO	SIGNIFICADO
0.00 -1.00	A	No aplicable
1.01 - 2.00	B	Deficiente
2.01 -3.00	C	Regular
3.01 - 4.00	D	Bueno
4.01 - 5.00	E	Muy bueno

Nota. Hallazgos derivados del análisis de datos.

Índice de Validación de la variable Reducción remunerativa es de = 4.63

Interpretación:

Los datos extraídos de la Tabla N° 08 indican una Distancia de Puntos Múltiples de 1.33. De acuerdo con la Tabla N° 09, esta medida sitúa la validez de contenido del instrumento "Reducción Remunerativa" en el intervalo A, lo que sugiere una "Adecuación Total". Además, el índice de validación de 4.63, como se establece en la Tabla N° 10, se encuentra dentro del intervalo E, lo que indica que el instrumento es considerado "Muy Bueno".

4.2.2. Validez de contenido de la variable: Procesos Laborales

La validez se realizó por 3 expertos calificados, lo cual son evidenciados en el anexo 03.

Tabla 11.

Valoración de expertos del cuestionario para la variable Procesos Laborales

INDICADORES	CRITERIOS	EXPER TO 1	EXPER TO 2	EXPER TO 3
CLARIDAD	Los ítems se han redactado utilizando un lenguaje claro y comprensible.	4	4	5
OBJETIVIDAD	Los ítems están formulados de manera que describen conductas observables.	5	5	5
PERTINENTE	Las preguntas están directamente relacionadas con el tema en cuestión.	5	4	5
ORGANIZACIÓN	Las preguntas están organizadas de manera lógica.	4	5	4
SUFICIENCIA	Se ha garantizado tanto la cantidad como la calidad de los ítems para abarcar de manera completa el concepto general.	4	5	5
INTENCIONALIDAD	El instrumento es adecuado para valorar aspectos de las estrategias científicas.	5	4	4
CONSISTENCIA	El instrumento tiene solidez y coherencia en las preguntas.	5	5	5
COHERENCIA	Los índices, indicadores y Dimensiones están coherentemente alineados entre sí.	5	4	5
METODOLOGÍA	La metodología utilizada es adecuada.	5	5	5

Nota. Resultados procedentes del análisis de los expertos evaluadores

Tabla 12.

Calificación del instrumento para la variable Procesos Laborales

NUEVA ESCALA	INTERVALO	SIGNIFICADO
0 - 2.400	A	Adecuación total
2.401 - 4.801	B	Adecuación en gran medida
4.802 - 7.202	C	Adecuación promedio
7.203 - 9.603	D	Adecuación escasa
9.604 - 12.004	E	Inadecuación

Nota. Hallazgos derivados del análisis de datos.

La Distancia de Puntos Múltiples (DPP) es 1.29 y cae dentro del Intervalo A

Tabla 13.

Índice de validación de la variable Procesos Laborales

NUEVA ESCALA	INTERVALO	SIGNIFICADO
0.00 -1.00	A	No aplicable
1.01 - 2.00	B	Deficiente
2.01 -3.00	C	Regular
3.01 - 4.00	D	Bueno
4.01 - 5.00	E	Muy bueno

Nota. Hallazgos derivados del análisis de datos.

Índice de Validación de la variable Procesos Laborales es de = 4.67

Interpretación:

Los datos extraídos de la Tabla N° 11 indican una Distancia de Puntos Múltiples de 1.29. De acuerdo con la Tabla N° 12, esta medida sitúa la validez de contenido del instrumento "Procesos Laborales" en el intervalo A, lo que sugiere una "Adecuación Total". Además, el índice de validación de 4.67, como se establece en la Tabla N° 13, se encuentra dentro del intervalo E, lo que indica que el instrumento es considerado "Muy Bueno".

4.3. Análisis de variabilidad de los instrumentos

4.3.1. De la variable: Reducción remunerativa

Tabla 14.

Análisis de Variabilidad de la variable “Reducción remunerativa”

N°	Preguntas del instrumento	Media	Varianza
1	El expediente tiene un adecuado planteamiento de razones económicas para la reducción remunerativa.	2.16	0.474
2	La demanda sustenta de forma consistente sobre la fuerza mayor para la reducción remunerativa.	1.84	0.474
3	Existe suficiente jurisprudencia sobre la reducción remunerativa motivada no consensuada.	1.53	0.374
4	La parte demandada para tomar la decisión de reducción la remuneración, hizo un análisis exhaustivo.	2.00	0.667
5	En las sentencias se abordan adecuadamente las causas objetivas y subjetivas que llevaron a la reducción de la remuneración.	1.84	0.363
6	Según sentencias, la reducción remunerativa inmotivada ha sido analizado como acto de hostilidad.	1.79	0.509
7	Las denuncias presentadas por el demandante han tenido alguna repercusión en la sentencia.	1.68	0.450
8	La reducción remunerativa que se le ha realizado al trabajador, le ha generado un detrimento considerable en sus ingresos.	1.95	0.608
9	Se ha analizado en las diversas etapas del proceso sobre la remuneración mínima vital.	2.47	0.263
10	La reducción remunerativa ha vulnerado el principio de irrenunciabilidad del trabajador.	2.00	0.444
11	El acuerdo entre las partes ha sido un punto analizado a profundidad en el proceso laboral.	2.00	0.667
12	La reducción remunerativa por acuerdo colectivo, ha sido tocado en el análisis del proceso laboral.	2.11	0.544
13	Ha existido suficiente sustento normativo y jurisprudencial sobre la reducción remunerativa consensuada en la sentencia de primera instancia.	2.26	0.538
14	Se ha analizado normativamente sobre la reducción remunerativa consensuada en la sentencia de vista.	2.42	0.257
15	La reducción remunerativa en el caso concreto ha quedado totalmente claro y sustentado.	1.89	0.655
16	Ha existido un amplio análisis sobre la procedencia de la reducción remunerativa unilateral.	1.63	0.468
17	Se ha analizado sobre el derecho a la irrenunciabilidad.	2.21	0.509
18	Se ha analizado sobre la hostilidad y ha existido un debido sustento legal.	2.05	0.608

19	Se ha analizado normativamente y jurisprudencialmente sobre la reducción remunerativa no consensuada en la sentencia de primera y segunda instancia.	2.21	0.398
20	Ha existido un análisis del Covid-19 como una medida extraordinaria e imprevisible, para la reducción remunerativa.	1.89	0.544

Nota. Hallazgos derivados del análisis de datos.

Interpretación:

Como es de observarse en la Tabla N° 14, se tiene el nivel de variabilidad de las preguntas que sostienen la variable “Reducción remunerativa”, donde el mayor nivel de variabilidad se encuentra en la pregunta Nro. 4 y 11, con un valor de 0.667 y una correspondiente media de 2.00 para ambos ítems; asimismo, en cuanto al menor nivel de variabilidad se encuentra en la pregunta Nro. 14, con un valor de 0.257, y una media de 2.42.

Tabla 15.*Análisis de Correlación de la variable “Reducción remunerativa”*

N°	Ítems de la variable	Correlación de Pearson
1	El expediente tiene un adecuado planteamiento de razones económicas para la reducción remunerativa.	1
2	La demanda sustenta de forma consistente sobre la fuerza mayor para la reducción remunerativa.	,642**
3	Existe suficiente jurisprudencia sobre la reducción remunerativa motivada no consensuada.	0.076
4	La parte demandada para tomar la decisión de reducción la remuneración, hizo un análisis exhaustivo.	0.099
5	En las sentencias se abordan adecuadamente las causas objetivas y subjetivas que llevaron a la reducción de la remuneración.	,600**
6	Según sentencias, la reducción remunerativa inmotivada ha sido analizado como acto de hostilidad.	0.411
7	Las denuncias presentadas por el demandante han tenido alguna repercusión en la sentencia.	0.127
8	La reducción remunerativa que se le ha realizado al trabajador, le ha generado un detrimento considerable en sus ingresos.	0.087
9	Se ha analizado en las diversas etapas del proceso sobre la remuneración mínima vital.	,721**
10	La reducción remunerativa ha vulnerado el principio de irrenunciabilidad del trabajador.	0.121
11	El acuerdo entre las partes ha sido un punto analizado a profundidad en el proceso laboral.	0.198
12	La reducción remunerativa por acuerdo colectivo, ha sido tocado en el análisis del proceso laboral.	0.184
13	Ha existido suficiente sustento normativo y jurisprudencial sobre la reducción remunerativa consensuada en la sentencia de primera instancia.	0.023
14	Se ha analizado normativamente sobre la reducción remunerativa consensuada en la sentencia de vista.	0.117
15	La reducción remunerativa en el caso concreto ha quedado totalmente claro y sustentado.	0.068
16	Ha existido un amplio análisis sobre la procedencia de la reducción remunerativa unilateral.	,602**
17	Se ha analizado sobre el derecho a la irrenunciabilidad.	,494*
18	Se ha analizado sobre la hostilidad y ha existido un debido sustento legal.	0.294
19	Se ha analizado normativamente y jurisprudencialmente sobre la reducción remunerativa no consensuada en la sentencia de primera y segunda instancia.	0.175
20	Ha existido un análisis del Covid-19 como una medida extraordinaria e imprevisible, para la reducción remunerativa.	0.035

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota. Hallazgos derivados del análisis de datos.

Interpretación:

Como resultado del procesamiento de datos para determinar los valores de la correlación de Pearson, en la Tabla Nro. 15 se ha obtenido una serie de valores correspondientes a la variable “Reducción remunerativa”, hallándose el menor valor en la pregunta Nro. 13, con un resultado de 0.023; en cuanto a la pregunta que aporta la mayor correlación, se halla en la pregunta Nro. 1 y 9, con un resultado de 1 y 0.721 respectivamente. Debe tenerse en cuenta que las correlaciones más significativas se encuentran consignadas con uno o dos asteriscos.

4.3.2. De la variable: Procesos laborales

Tabla 16.

Análisis de Variabilidad de la variable “Procesos Laborales”

N°	Preguntas del instrumento	Media	Varianza
1	Ha existido un sustentado análisis respecto a las tachas presentadas	2.11	0.544
2	El demandante ha acreditado la aparente reducción inmotivada de la remuneración y categoría.	1.84	0.474
3	El Juzgado ha realizado una debida motivación normativa en la sentencia de primera instancia.	1.68	0.561
4	La Sala ha realizado una debida motivación normativa en la sentencia de vista.	1.89	0.433
5	Ha existido suficiente base normativa y jurisprudencial en los diversos actos procesales.	1.89	0.544
6	La sentencia de primera instancia ha tenido una adecuada interpretación normativa.	1.68	0.561
7	La sentencia de vista emitida en segunda instancia ha tenido una correcta interpretación normativa.	2.00	0.444
8	Ha existido suficiente sustento y análisis en el proceso sobre el rubro de la EPS y su relación con la reducción.	1.68	0.561
9	Se ha analizado de forma amplia y sustentada que la reducción remunerativa unilateral puede darse por causa objetiva y razonable (Covid-19)	1.89	0.655
10	Se ha analizado de forma amplia y sustentada que la reducción remunerativa unilateral es viable ante la necesidad de cumplir con objetivos económicos y financieros.	2.11	0.544
11	Ha estado debidamente sustentado que la reducción remunerativa unilateral realizada es un acto de ilegalidad y/o arbitrariedad.	2.11	0.655
12	Las multas producto del proceso judicial ha afectado en gran nivel a la parte demandada.	2.11	0.544
13	Los intereses producto del proceso judicial ha afectado en gran nivel a la parte demandada.	2.26	0.427
14	Se ha tenido una adecuada previsión de los diversos pagos a realizar producto del proceso judicial	1.84	0.474

Nota. Hallazgos derivados del análisis de datos.

Interpretación:

Como es de observarse en la Tabla N° 16, se evidencian el nivel de variabilidad de las preguntas que sostienen la variable denominada “Procesos Laborales”, donde el mayor nivel de variabilidad se encuentra en la pregunta Nro. 9 y 11, con un valor de 0.655, con una correspondiente media de 1.89 y 2.11 respectivamente; asimismo, en cuanto al menor nivel de variabilidad se encuentra en la pregunta Nro. 13, con un valor de 0.427, y una media de 2.26.

Tabla 17.

Análisis de Correlación de la variable “Procesos Laborales”

N°	Items de la variable	Correlación de Pearson
1	Ha existido un sustentado análisis respecto a las tachas presentadas	1
2	El demandante ha acreditado la aparente reducción inmotivada de la remuneración y categoría.	0.253
3	El Juzgado ha realizado una debida motivación normativa en la sentencia de primera instancia.	0.064
4	La Sala ha realizado una debida motivación normativa en la sentencia de vista.	0.024
5	Ha existido suficiente base normativa y jurisprudencial en los diversos actos procesales.	,634**
6	La sentencia de primera instancia ha tenido una adecuada interpretación normativa.	0.265
7	La sentencia de vista emitida en segunda instancia ha tenido una correcta interpretación normativa.	0.113
8	Ha existido suficiente sustento y análisis en el proceso sobre el rubro de la EPS y su relación con la reducción.	0.037
9	Se ha analizado de forma amplia y sustentada que la reducción remunerativa unilateral puede darse por causa objetiva y razonable (Covid-19)	0.392
10	Se ha analizado de forma amplia y sustentada que la reducción remunerativa unilateral es viable ante la necesidad de cumplir con objetivos económicos y financieros.	0.022
11	Ha estado debidamente sustentado que la reducción remunerativa unilateral realizada es un acto de ilegalidad y/o arbitrariedad.	0.113
12	Las multas producto del proceso judicial ha afectado en gran nivel a la parte demandada.	0.183
13	Los intereses producto del proceso judicial ha afectado en gran nivel a la parte demandada.	0.285

14 Se ha tenido una adecuada previsión de los diversos pagos a realizar producto del proceso judicial 0.363

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota. Hallazgos derivados del análisis de datos.

Interpretación:

Como resultado del procesamiento de datos para determinar los valores de la correlación de Pearson, en la Tabla Nro. 17 se ha obtenido una serie de valores correspondientes a la variable “Procesos Laborales”, hallándose el menor valor en la pregunta Nro. 10, con un resultado de 0.022; en cuanto a la pregunta que aporta la mayor correlación, se halla en la pregunta Nro. 1 y 5, con un resultado de 1 y 0.634 respectivamente. Debe tenerse en cuenta que las correlaciones más significativas se encuentran consignadas con uno o dos asteriscos.

4.3.3. Prueba de normalidad

4.3.3.1. De la variable: Reducción Remunerativa

Para evaluar si los datos de la variable "Reducción remunerativa" siguen una distribución normal o Gaussiana, se utilizará el test de Kolmogorov-Smirnov o Shapiro-Wilk, según la cantidad de datos disponibles. Se considera el siguiente contraste de hipótesis:

- **Ho:** Los datos de la variable Reducción Remunerativa **proviene de una distribución normal**
- **Hi:** Los datos de la variable Reducción Remunerativa **no proviene de una distribución normal**

La regla de decisión, es la siguiente:

- Si la Significación (Sig.) es mayor a 0.05 = Se acepta H_0
- Si la Significación (Sig.) es menor a 0.05 = Se rechaza H_0

Tabla 18.
Prueba de Normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadíst.	gl	Sig.	Estadíst.	gl	Sig.
REDUCCIÓN REMUNERATIVA	,165	19	,187	,907	19	,065

Nota. Hallazgos derivados del análisis de datos.

Interpretación:

Tras revisar los resultados de la Tabla N° 18 y considerando las recomendaciones asociadas al test de Shapiro-Wilk para muestras de hasta 50 datos, se ha optado por este test debido a que el número de expedientes analizados es de 19. El valor obtenido para la significancia del test de Shapiro-Wilk fue de 0.065. Dado que este valor es mayor que 0.05, se acepta la hipótesis nula, lo que sugiere que "Los datos de la variable Reducción Remunerativa provienen de una distribución normal".

4.3.3.2. De la variable: Procesos Laborales

Con el propósito de determinar si los datos recopilados de la variable Procesos Laborales exhiben una distribución normal o Gaussiana, se empleará el test de Kolmogorov-Smirnov o Shapiro-Wilk, dependiendo del volumen de datos, y se deberá tomar en consideración el siguiente contraste de hipótesis:

- **H₀:** Los datos de la variable Procesos Laborales **proviene de una distribución normal**
- **H₁:** Los datos de la variable Procesos Laborales **no proviene de una distribución normal**

La regla de decisión, es la siguiente:

- Si la Significación (Sig.) es mayor a 0.05 = Se procede a aceptar H₀
- Si la Significación (Sig.) es menor a 0.05 = Se procede a rechazar H₀

Tabla 19.
Prueba de Normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadíst.	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
PROCESOS LABORALES	,127	19	,200	,953	19	,439

Nota. Hallazgos derivados del análisis de datos.

Interpretación:

Tras revisar los resultados de la Tabla N° 19 y considerando las recomendaciones asociadas al test de Shapiro-Wilk para muestras de hasta 50 datos, se ha optado por este test debido a que el número de expedientes analizados es de 19. El valor obtenido para la significancia del test de Shapiro-Wilk fue de 0.439. Dado que este valor es mayor que 0.05, se acepta la hipótesis nula, lo que sugiere que "Los datos de la variable Procesos Laborales provienen de una distribución normal".

4.3.4. Análisis cruzado de las variables de estudio

Tabla 20.

Análisis cruzado de las variables de estudio

			PROCESOS LABORALES			Total
			No	Parcialmente	Si	
REDUCCIÓN REMUNERAT IVA	No	Recuento	2	1	0	3
		% de la totalidad	10,5%	5,3%	0,0%	15,8%
	Parcial mente	Recuento	3	9	2	14
		% de la totalidad	15,8%	47,4%	10,5%	73,7%
	Si	Recuento	1	1	0	2
		% de la totalidad	5,3%	5,3%	0,0%	10,5%
	Total	Recuento	6	11	2	19
		% de la totalidad	31,6%	57,9%	10,5%	100,0%

Nota. Hallazgos derivados del análisis de datos.

Interpretación:

Obtenida la Tabla Nro. 20, se puede visualizar que en la variable “Reducción remunerativa” se obtuvo un resultado de 73.7% como PARCIALMENTE a las interrogantes formuladas en el análisis documental; en cuanto a la variable “Procesos Laborales” se tuvo como resultado que el 57.9% de las preguntas del instrumento se determinaron como PARCIALMENTE. Es importante señalar que esta tabla facilita el análisis cruzado de los resultados entre ambas variables, brindando una visión más completa de la asociación entre las variables de interés.

4.4. Presentación de resultados por variables y dimensiones

4.4.1. Resultados sobre la variable: Reducción Remunerativa

4.4.1.1. Análisis por dimensión

4.4.1.1. Dimensión: Motivada

Tabla 21.

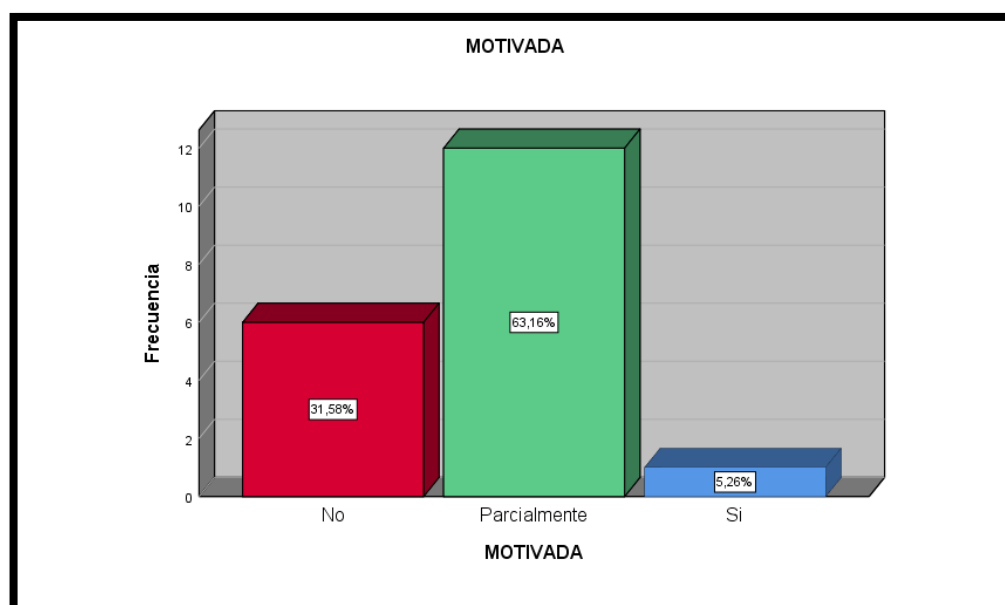
Distribución de frecuencias de la dimensión Motivada de la variable Reducción Remunerativa

		MOTIVADA			
		Frecuencia	Frecuencia en Porcentaje	En % Válido	En % Acumulado
Escala de calificación	No	6,00	31,58	31,58	31,58
	Parcialmente	12,00	63,16	63,16	94,74
	Si	1,00	5,26	5,26	100,00
	Total	19,00	100,00	100,00	

Nota. Hallazgos derivados del análisis de datos.

Figura 1.

Gráfico ilustrando la dimensión Motivada de la Variable Reducción Remunerativa



Nota. Datos provenientes de la Tabla Nro. 21.

Tabla 22.

Escala de calificación de la dimensión Motivada

Escala de Likert	Rango
No	[05 – 08]
Parcialmente	[09 – 12]
Si	[13 – 16]

Nota. Elaboración personal.

Interpretación:

Concluido el procesamiento de datos de las fichas de recopilación se ha obtenido los resultados de la dimensión Motivada de la variable Reducción Remunerativa por medio de la Tabla Nro. 21 y representación gráfica obrante en la Figura Nro. 1, donde los hallazgos fueron de 31.58% como NO, 63.16% como PARCIALMENTE y 5.26% como SI.

La categoría "PARCIALMENTE" tiene el porcentaje más alto, con una frecuencia de 12 expedientes judiciales, donde los ítems evaluados en la ficha de recopilación de datos fueron: El expediente tiene un adecuado planteamiento de razones económicas para la reducción remunerativa; la demanda sustenta de forma consistente sobre la fuerza mayor para la reducción remunerativa; existe suficiente jurisprudencia sobre la reducción remunerativa motivada no consensuada; la parte demandada para tomar la decisión de reducción la remuneración, hizo un análisis exhaustivo; y en las sentencias se abordan adecuadamente las causas objetivas y subjetivas que llevaron a la reducción de la remuneración.

4.4.1.1.2. Dimensión: Inmotivada

Tabla 23.

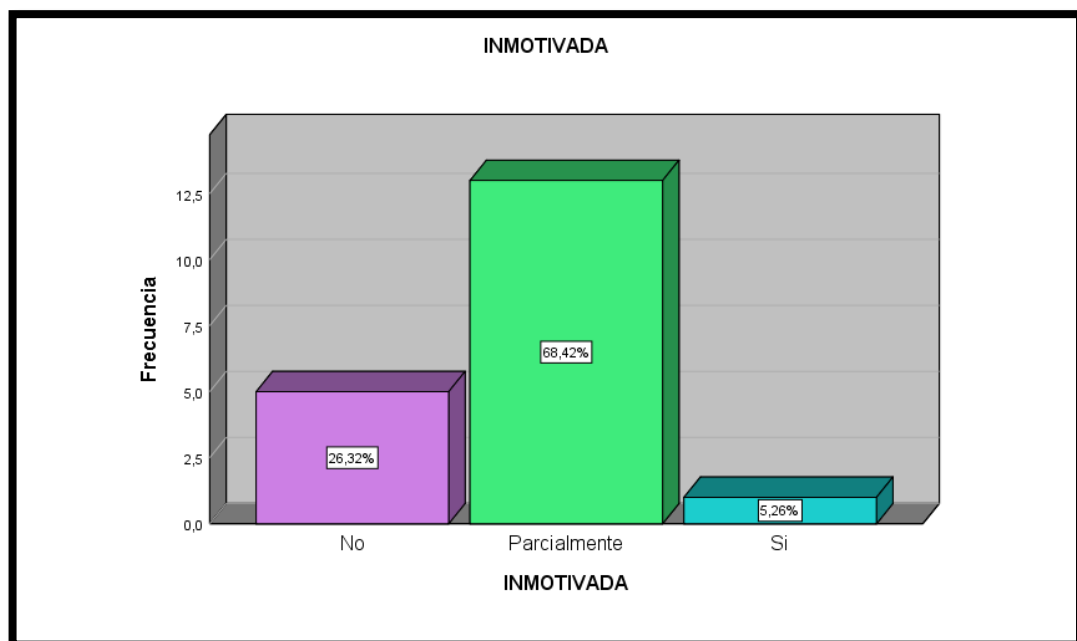
Distribución de frecuencias de la dimensión Inmotivada de la variable Reducción Remunerativa

		INMOTIVADA			
		Frecuencia	Frecuencia en Porcentaje	En % Válido	En % Acumulado
Escala de calificación	No	5,00	26,32	26,32	26,32
	Parcialmente	13,00	68,42	68,42	94,74
	Si	1,00	5,26	5,26	100,00
	Total	19,00	100,00	100,00	

Nota. Hallazgos derivados del análisis de datos.

Figura 2.

Gráfico ilustrando la dimensión Inmotivada de la Variable Reducción Remunerativa



Nota. Datos provenientes de la Tabla Nro. 23.

Tabla 24.*Escala de calificación de la dimensión Inmotivada*

Escala de Likert	Rango
No	[05 – 08]
Parcialmente	[09 – 12]
Si	[13 – 16]

Nota. Elaboración personal.

Interpretación:

Concluido el procesamiento de datos de las fichas de recopilación se ha obtenido los resultados de la dimensión Inmotivada de la variable Reducción Remunerativa por medio de la Tabla Nro. 23 y representación gráfica obrante en la Figura Nro. 2, donde los hallazgos fueron de 26.32% como NO, 68.42% como PARCIALMENTE y 5.26% como SI.

La categoría "PARCIALMENTE" tiene el porcentaje más alto, con una frecuencia de 13 expedientes judiciales, donde los ítems evaluados en la ficha de recopilación de datos fueron: Según sentencias, la reducción remunerativa inmotivada ha sido analizado como acto de hostilidad; las denuncias presentadas por el demandante han tenido alguna repercusión en la sentencia; la reducción remunerativa que se le ha realizado al trabajador, le ha generado un detrimento considerable en sus ingresos; se ha analizado en las diversas etapas del proceso sobre la remuneración mínima vital; y la reducción remunerativa ha vulnerado el principio de irrenunciabilidad del trabajador.

4.4.1.1.3. Dimensión: Consensuada

Tabla 25.

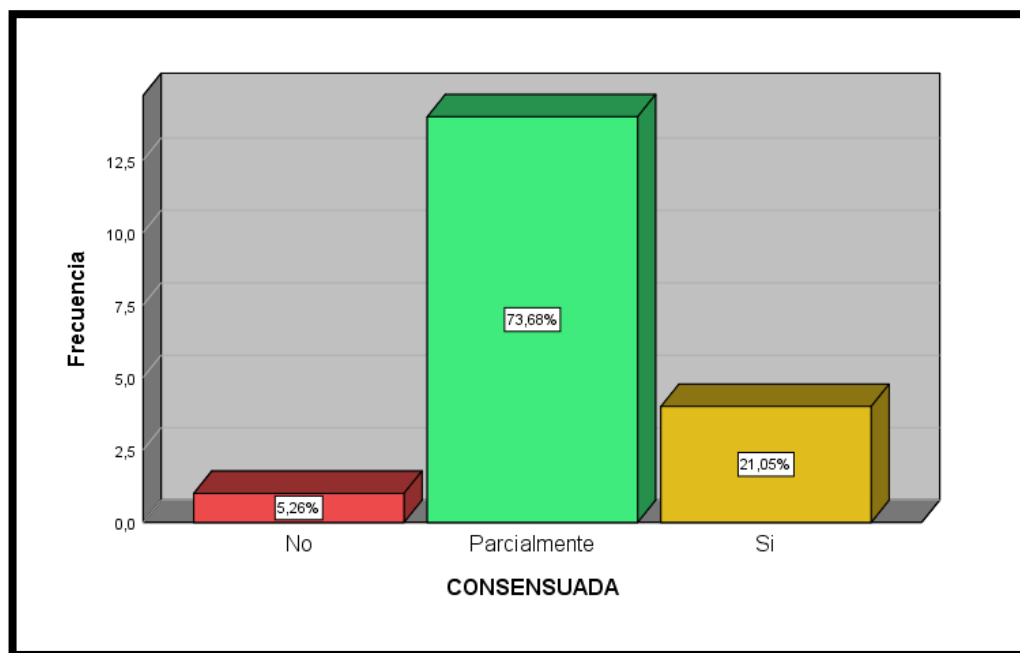
Distribución de frecuencias de la dimensión Consensuada de la variable Reducción Remunerativa

		CONSENSUADA			
		Frecuencia	Frecuencia en	En %	En %
		a	Porcentaje	Válido	Acumulado
Escala	No	1,00	5,26	5,26	5,26
de	Parcialmente	14,00	73,68	73,68	78,95
califica	Si	4,00	21,05	21,05	100,00
ción	Total	19,00	100,00	100,00	

Nota. Hallazgos derivados del análisis de datos.

Figura 3.

Gráfico ilustrando la dimensión Consensuada de la variable Reducción Remunerativa



Nota. Datos provenientes de la Tabla Nro. 25.

Tabla 26.*Escala de calificación de la variable Consensuada*

Escala de Likert	Rango
No	[05 – 08]
Parcialmente	[09 – 12]
Si	[13 – 16]

Nota. Elaboración personal.**Interpretación:**

Concluido el procesamiento de datos de las fichas de recopilación se ha obtenido los resultados de la dimensión Consensuada de la variable Reducción Remunerativa por medio de la Tabla Nro. 25 y representación gráfica obrante en la Figura Nro. 3, donde los hallazgos fueron de 5.26% como NO, 73.68% como PARCIALMENTE y 21.05% como SI.

La categoría "PARCIALMENTE" tiene el porcentaje más alto, con una frecuencia de 14 expedientes judiciales, donde los ítems evaluados en la ficha de recopilación de datos fueron: El acuerdo entre las partes ha sido un punto analizado a profundidad en el proceso laboral; la reducción remunerativa por acuerdo colectivo, ha sido tocado en el análisis del proceso laboral; ha existido suficiente sustento normativo y jurisprudencial sobre la reducción remunerativa consensuada en la sentencia de primera instancia; se ha analizado normativamente sobre la reducción remunerativa consensuada en la sentencia de vista; y la reducción remunerativa en el caso concreto ha quedado totalmente claro y sustentado.

4.4.1.1.3. Dimensión: No Consensuada

Tabla 27.

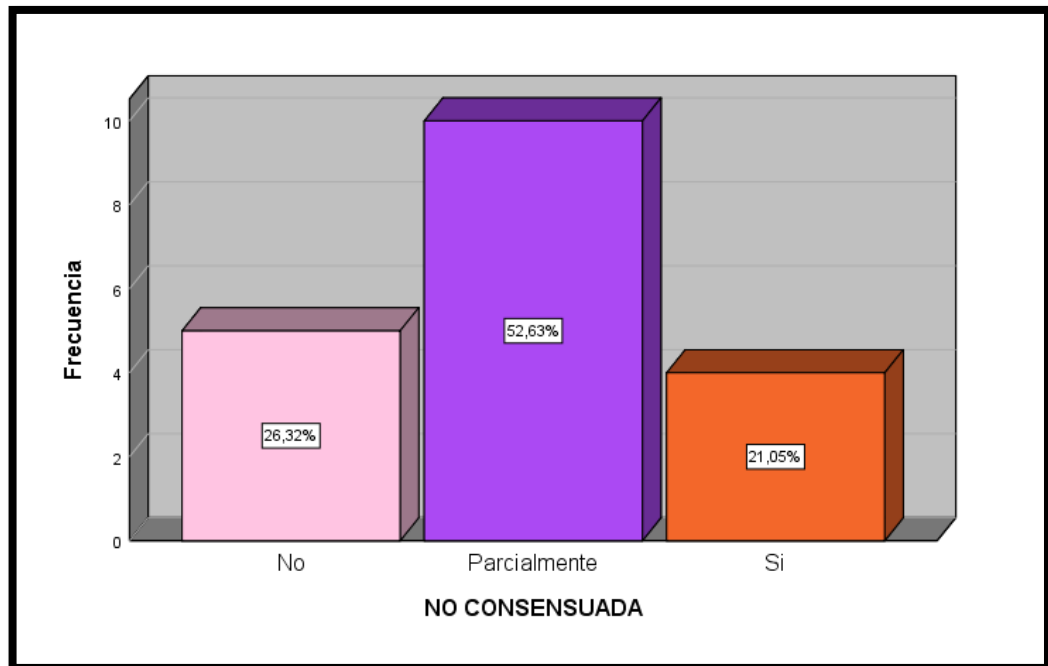
Distribución de frecuencias de la dimensión No Consensuada de la variable Reducción Remunerativa

		NO CONSENSUADA			
		Frecuen cia	Frecuencia en Porcentaje	En % Válido	En % Acumulado
Escala	No	5,00	26,32	26,32	26,32
de	Parcialmente	10,00	52,63	52,63	78,95
calific	Si	4,00	21,05	21,05	100,00
ación	Total	19,00	100,00	100,00	

Nota. Hallazgos derivados del análisis de datos.

Figura 4.

Gráfico ilustrando la dimensión No consensuada de la variable Reducción Remunerativa



Nota. Datos provenientes de la Tabla Nro. 27.

Tabla 28.

Escala de calificación de la dimensión No Consensuada

Escala de Likert	Rango
No	[05 – 08]
Parcialmente	[09 – 12]
Si	[13 – 16]

Nota. Elaboración personal.

Interpretación:

Concluido el procesamiento de datos de las fichas de recopilación se ha obtenido los resultados de la dimensión No Consensuada de la variable Reducción Remunerativa por medio de la Tabla Nro. 27 y representación gráfica obrante en la Figura Nro. 4, donde los hallazgos fueron de 26.32% como NO, 52.63% como PARCIALMENTE y 21.05% como SI.

La categoría "PARCIALMENTE" tiene el porcentaje más alto, con una frecuencia de 10 expedientes judiciales, donde los ítems evaluados en la ficha de recopilación de datos fueron: Ha existido un amplio análisis sobre la procedencia de la reducción remunerativa unilateral; se ha analizado sobre el derecho a la irrenunciabilidad; se ha analizado sobre la hostilidad y ha existido un debido sustento legal; se ha analizado normativamente y jurisprudencialmente sobre la reducción remunerativa no consensuada en la sentencia de primera y segunda instancia; y ha existido un análisis del Covid-19 como una medida extraordinaria e imprevisible, para la reducción remunerativa..

4.4.1.2. De la variable: Reducción Remunerativa

Tabla 29.

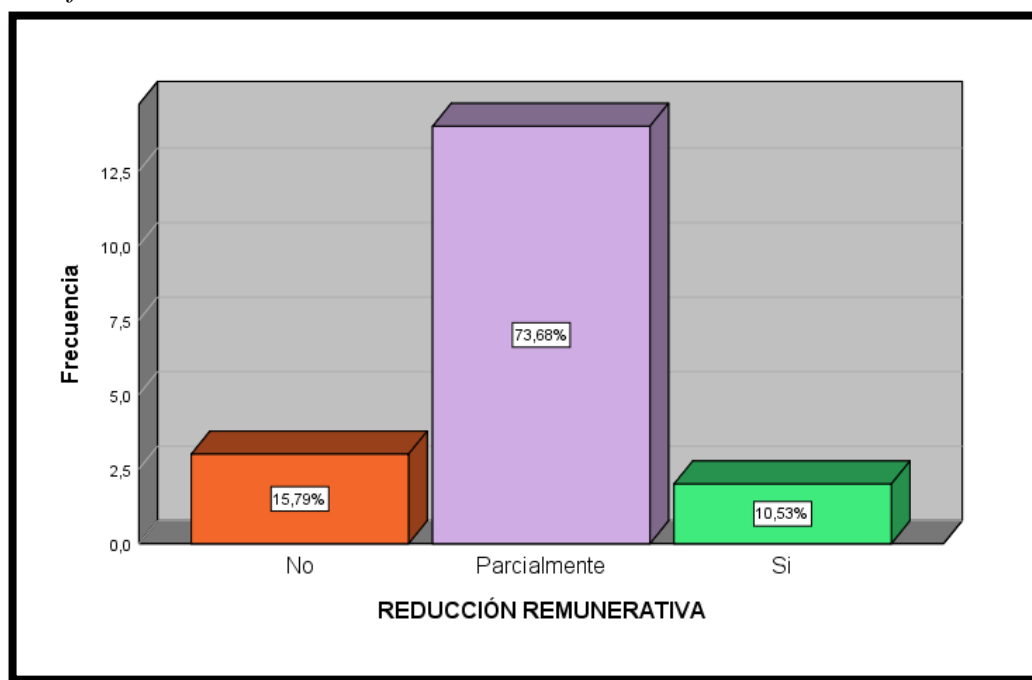
Distribución de frecuencias de la variable Reducción Remunerativa

		REDUCCIÓN REMUNERATIVA			
		Frecuencia	Frecuencia en Porcentaje	En % Válido	En % Acumulado
Escala de calificación	No	3,00	15,79	15,79	15,79
	Parcialmente	14,00	73,68	73,68	89,47
	Si	2,00	10,53	10,53	100,00
	Total	19,00	100,00	100,00	

Nota. Hallazgos derivados del análisis de datos.

Figura 5.

Gráfico ilustrando la variable Reducción Remunerativa.



Nota. Datos provenientes de la Tabla Nro. 29.

Tabla 30.

Escala de calificación de la variable Reducción Remunerativa

Escala de Likert	Rango
No	[20 – 33]
Parcialmente	[34 – 47]
Si	[48 – 61]

Nota. Elaboración personal.

Interpretación:

Concluido el procesamiento de datos de las fichas de recopilación se ha obtenido los resultados de la variable Reducción Remunerativa por medio de la Tabla Nro. 29 y representación gráfica obrante en la Figura Nro. 5, donde los hallazgos fueron de 15.79% como NO, 73.68% como PARCIALMENTE y 10.53% como SI.

4.4.2. Resultados sobre la variable: Procesos Laborales

4.4.2.1. Análisis por dimensión

4.4.2.1.1. Dimensión: Marco Normativo Aplicable

Tabla 31.

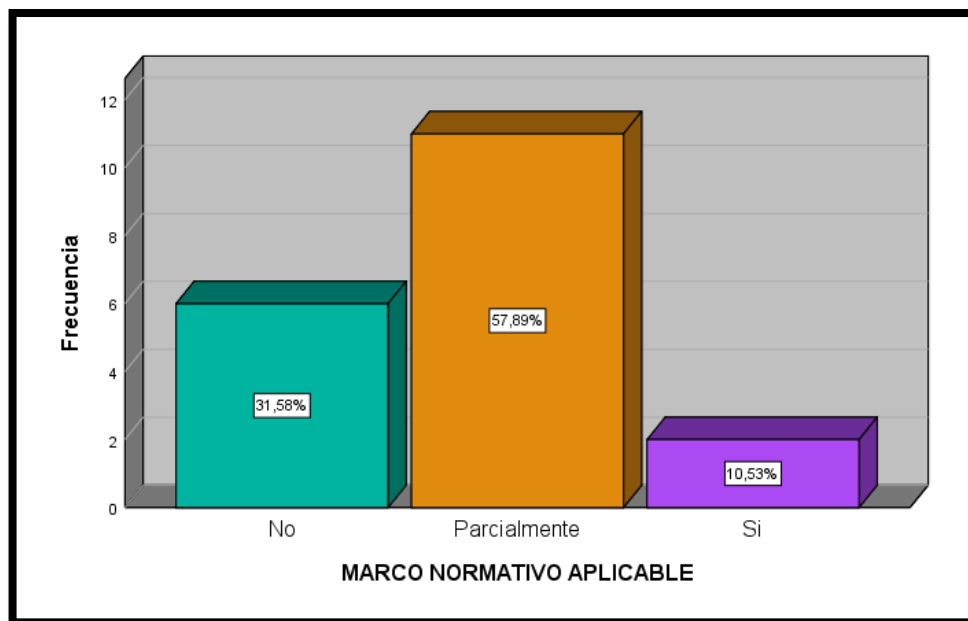
Distribución de frecuencias de la dimensión Marco Normativo Aplicable de la variable Procesos Laborales

		Marco Normativo Aplicable			
		Frecuencia	Frecuencia en Porcentaje	En % Válido	En % Acumulado
Escala de calificación	No	6,00	31,58	31,58	31,58
	Parcialmente	11,00	57,89	57,89	89,47
	Si	2,00	10,53	10,53	100,00
	Total	19,00	100,00	100,00	

Nota. Hallazgos derivados del análisis de datos.

Figura 6.

Gráfico ilustrando la dimensión Marco Normativo Aplicable de la variable Procesos Laborales



Nota. Datos provenientes de la Tabla Nro. 31.

Tabla 32.

Escala de calificación de la dimensión Marco Normativo Aplicable

Escala de Likert	Rango
No	[05 – 08]
Parcialmente	[09 – 12]
Si	[13 – 16]

Nota. Elaboración personal.

Interpretación:

Concluido el procesamiento de datos de las fichas de recopilación se ha obtenido los resultados de la dimensión Marco Normativo Aplicable de la variable Procesos Laborales por medio de la Tabla Nro. 31 y representación gráfica obrante en la Figura Nro. 6, donde los hallazgos fueron de 31.58% como NO, 57.89% como PARCIALMENTE y 10.53% como SI.

La categoría "PARCIALMENTE" tiene el porcentaje más alto, con una frecuencia de 11 expedientes judiciales, donde los ítems evaluados en la ficha de recopilación de datos fueron: Ha existido un sustentado análisis respecto a las tachas presentadas; el demandante ha acreditado la aparente reducción inmotivada de la remuneración y categoría; el Juzgado ha realizado una debida motivación normativa en la sentencia de primera instancia; la Sala ha realizado una debida motivación normativa en la sentencia de vista; y ha existido suficiente base normativa y jurisprudencial en los diversos actos procesales.

4.4.2.1.2. Dimensión: Interpretación Normativa

Tabla 33.

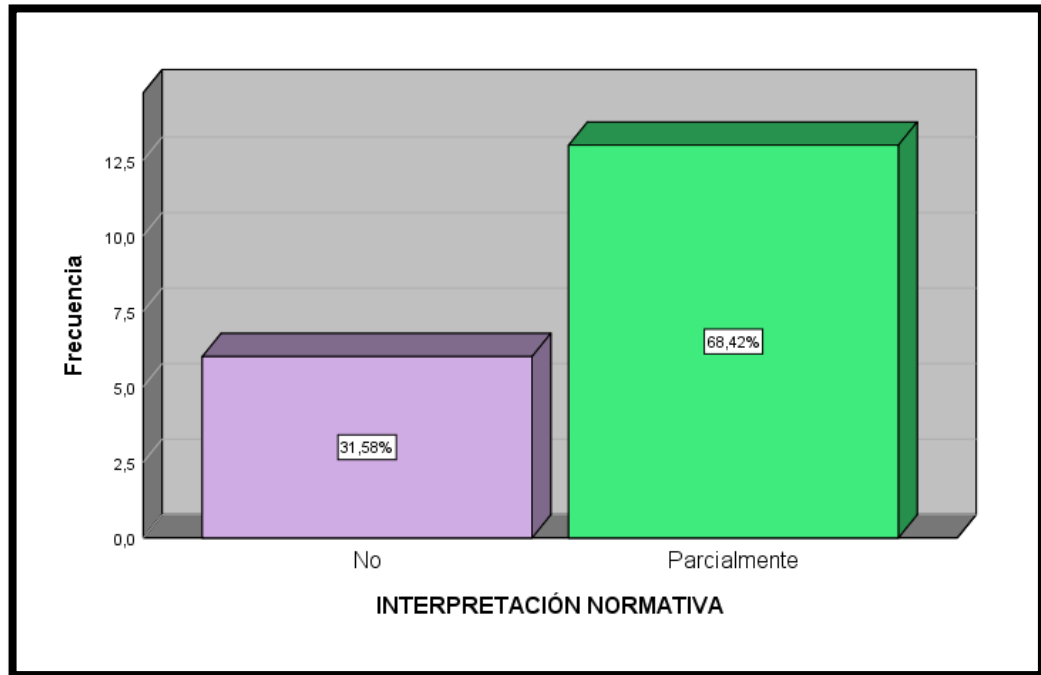
Distribución de frecuencias de la dimensión Interpretación Normativa de la variable Procesos Laborales

INTERPRETACIÓN NORMATIVA					
		Frecuencia	Frecuencia en Porcentaje	En % Válido	En % Acumulado
Escala de calificación	No	6,00	31,58	31,58	31,58
	Parcialmente	13,00	68,42	68,42	100,00
	Total	19,00	100,00	100,00	

Nota. Hallazgos derivados del análisis de datos.

Figura 7.

Gráfico ilustrando la dimensión Interpretación Normativa de la variable Procesos Laborales



Nota. Datos provenientes de la Tabla Nro. 33.

Tabla 34.*Escala de calificación de la dimensión Interpretación Normativa*

Escala de Likert	Rango
No	[06 – 10]
Parcialmente	[11 – 15]
Si	[16 – 20]

Nota. Elaboración personal.**Interpretación:**

Concluido el procesamiento de datos de las fichas de recopilación se ha obtenido los resultados de la dimensión Interpretación Normativa de la variable Procesos Laborales por medio de la Tabla Nro. 33 y representación gráfica obrante en la Figura Nro. 7, donde los hallazgos fueron de 31.58% como NO y 68.42% como PARCIALMENTE.

La categoría "PARCIALMENTE" tiene el porcentaje más alto, donde los ítems evaluados en la ficha de recopilación de datos fueron: La sentencia de primera instancia ha tenido una adecuada interpretación normativa; la sentencia de vista emitida en segunda instancia ha tenido una correcta interpretación normativa; ha existido suficiente sustento y análisis en el proceso sobre el rubro de la EPS y su relación con la reducción; se ha analizado de forma amplia y sustentada que la reducción remunerativa unilateral puede darse por causa objetiva y razonable (Covid-19); se ha analizado de forma amplia y sustentada que la reducción remunerativa unilateral es viable ante la necesidad de cumplir con objetivos económicos y financieros; y ha estado debidamente sustentado que la reducción remunerativa unilateral realizada es un acto de ilegalidad y/o arbitrariedad.

4.4.2.1.3. Dimensión: Contingencias Laborales

Tabla 35.

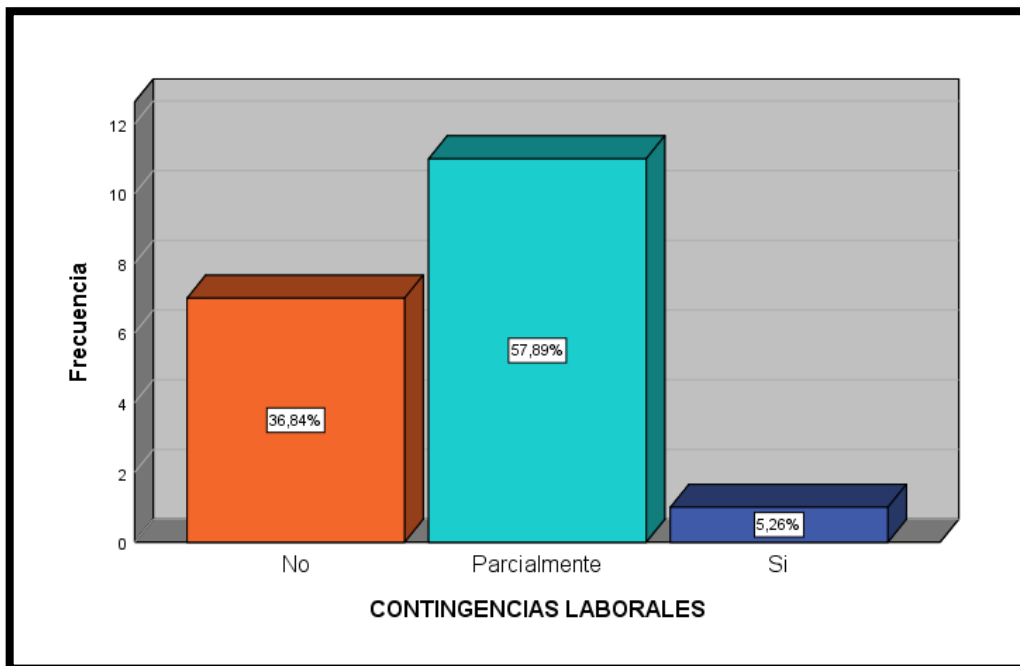
Distribución de frecuencias de la dimensión Contingencias Laborales de la variable Procesos Laborales

CONTINGENCIAS LABORALES					
		Frecuencia	Frecuencia en Porcentaje	En % Válido	En % Acumulado
Escala de calificación	No	7	36,8	36,8	36,8
	Parcialmente	11	57,9	57,9	94,7
	Si	1	5,3	5,3	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Nota. Hallazgos derivados del análisis de datos.

Figura 8.

Gráfico ilustrando la dimensión Contingencias Laborales de la variable Procesos Laborales



Nota. Datos provenientes de la Tabla Nro. 35.

Tabla 36.

Escala de calificación de la dimensión Interpretación Normativa

Escala de Likert	Rango
No	[3 – 5]
Parcialmente	[6 – 8]
Si	[9 – 11]

Nota. Elaboración personal.

Interpretación:

Concluido el procesamiento de datos de las fichas de recopilación se ha obtenido los resultados de la dimensión Interpretación Normativa de la variable Procesos Laborales por medio de la Tabla Nro. 35 y representación gráfica obrante en la Figura Nro. 8, donde los hallazgos fueron de 36.84% como NO, 57.89% como PARCIALMENTE y 5.26% como SI.

La categoría "PARCIALMENTE" tiene el porcentaje más alto, donde los ítems evaluados en la ficha de recopilación de datos fueron: Las multas producto del proceso judicial ha afectado en gran nivel a la parte demandada; los intereses producto del proceso judicial ha afectado en gran nivel a la parte demandada; y se ha tenido una adecuada previsión de los diversos pagos a realizar producto del proceso judicial.

4.4.2.2. De la variable: Procesos Laborales

Tabla 37.

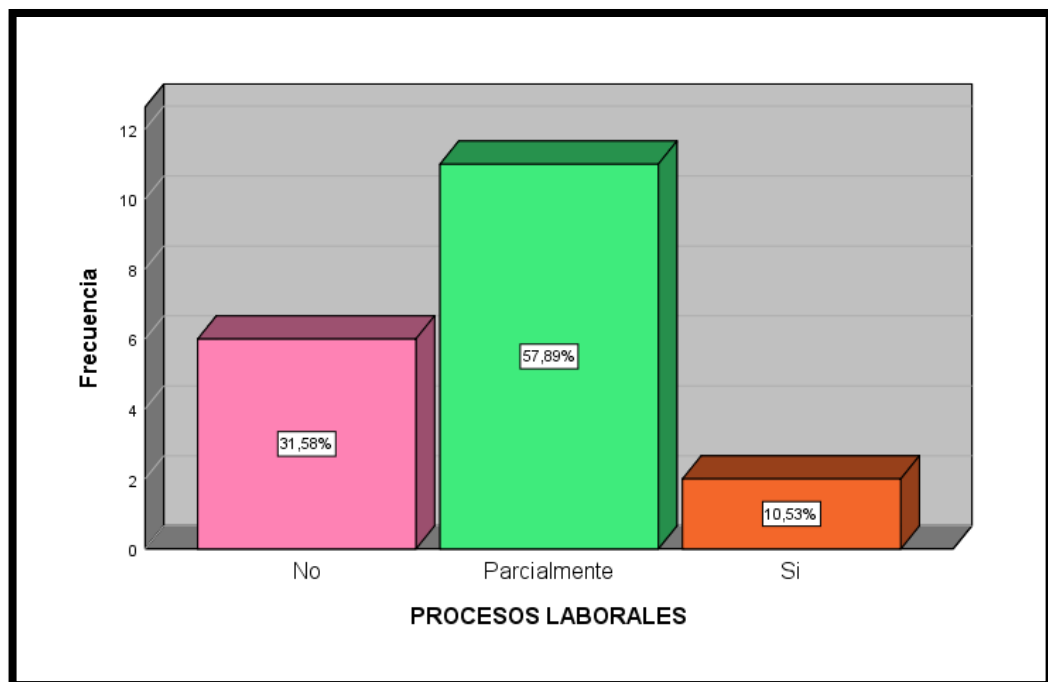
Distribución de frecuencias de la variable Procesos Laborales

		PROCESOS LABORALES			
		Frecuencia	Frecuencia en Porcentaje	En % Válido	En % Acumulado
Escala de calificación	No	6,00	31,58	31,58	31,58
	Parcialmente	11,00	57,89	57,89	89,47
	Si	2,00	10,53	10,53	100,00
	Total	19,00	100,00	100,00	

Nota. Hallazgos derivados del análisis de datos.

Figura 9.

Gráfico ilustrando la variable Procesos Laborales



Nota. Datos provenientes de la Tabla Nro. 37.

Tabla 38.

Escala de calificación de la dimensión Interpretación Normativa

Escala de Likert	Rango
No	[14 – 23]
Parcialmente	[24 – 33]
Si	[34 – 43]

Nota. Elaboración personal.

Interpretación:

Concluido el procesamiento de datos de las fichas de recopilación se ha obtenido los resultados de la variable Procesos Laborales por medio de la Tabla Nro. 37 y representación gráfica obrante en la Figura Nro. 9, donde los hallazgos fueron de 31.58% como NO, 57.89% como PARCIALMENTE y 10.53% como SI.

4.5. Contraste de hipótesis estadística

El proceso de contraste de hipótesis implica establecer dos proposiciones: la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alternativa (H_1). La hipótesis nula es una afirmación que se somete a prueba, por lo general indicando la ausencia de efecto o relación entre las variables, mientras que la hipótesis alternativa es su contraparte, proponiendo una afirmación diferente.

4.5.1. Verificación de la hipótesis General

Para ejecutar la comprobación de la hipótesis general debe tenerse establecido los dos siguientes planteamientos:

H₀: El nivel de afectación de la reducción remunerativa y los procesos laborales en el régimen de construcción civil durante la pandemia del Covid-19 en la EPS Tacna S.A., 2023. No es Alto.

H₁: El nivel de afectación de la reducción remunerativa y los procesos laborales en el régimen de construcción civil durante la pandemia del Covid-19 en la EPS Tacna S.A., 2023. Es Alto.

Asimismo, debe considerarse las siguientes precisiones:

- a. Nivel de Significancia: Se procederá a aceptar H_1 y rechazar H_0 para cualquier valor de probabilidad igual o inferior al 5% (0,05).
- b. Zona de rechazo: Se procederá a aceptar H_0 y rechazar H_1 para cualquier valor de probabilidad superior al 5% (0,05).
- c. Estadístico de prueba: El coeficiente de compensación de Rho de Spearman.

Tabla 39.*Tabla cruzada de las variables*

		PROCESOS LABORALES			Total	
		Parcial				
		No	mente	Si		
REDUCCIÓN	No	Recuento obtenido	2	1	0	3
REMUNERA		Recuento esperado	,9	1,7	,3	3,0
TIVA		En %	10,5%	5,3%	0,0%	15,8%
	Parcial	Recuento obtenido	3	9	2	14
	mente	Recuento esperado	4,4	8,1	1,5	14,0
		En %	15,8%	47,4%	10,5%	73,7%
	Si	Recuento obtenido	1	1	0	2
		Recuento esperado	,6	1,2	,2	2,0
		En %	5,3%	5,3%	0,0%	10,5%
Total		Recuento obtenido	6	11	2	19
		Recuento esperado	6,0	11,0	2,0	19,0
		En %	31,6%	57,9%	10,5%	100,0%

Nota. Hallazgos derivados del análisis de datos.**Tabla 40.***Prueba de Chi-cuadrado*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,988 ^a	4	,560
Razón de verosimilitud	3,290	4	,510
Asociación lineal por lineal	,317	1	,574
N de casos válidos	19		

a. 8 casillas (88,9%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,21.

Nota. Hallazgos derivados del análisis de datos.**a. Regla de decisión:**Rechazar H_0 si la sig. es menor a 0,05No rechazar H_0 si la sig. es mayor a 0,05

Interpretación:

Al observar los resultados de la confirmación de la hipótesis general a través de la Tabla N° 39, se evidencia que el 73.7% arrojó como “Parcialmente” a las preguntas formuladas en las fichas de análisis documental de la variable “Reducción Remunerativa” y 57.9% arrojó como “Parcialmente” a las preguntas de análisis para la variable “Procesos Laborales”.

Además, a través de la Tabla Nro. 40 se puede determinar el nivel de significancia, el cual es crucial para aceptar o rechazar las hipótesis. En este caso, con un nivel de significancia de 0.560 y de acuerdo con la regla de decisión establecida, corresponde no rechazar la Hipótesis Nula. Por lo tanto, se concluye que se descarta la Hipótesis Alternativa, lo que implica que **“El nivel de afectación de la reducción remunerativa y los procesos laborales en el régimen de construcción civil durante la pandemia del Covid-19 en la EPS Tacna S.A., 2023. No es Alto”**.

4.5.2. Verificación de las hipótesis específicas

4.5.2.1. Verificación de la primera hipótesis específica

Ho: El marco normativo aplicable en los procesos laborales por la reducción remunerativa en el régimen de construcción civil durante la pandemia del Covid-19 en la EPS Tacna S.A., 2023. No es suficiente.

H1: El marco normativo aplicable los procesos laborales por la reducción remunerativa en el régimen de construcción civil durante la pandemia del Covid-19 en la EPS Tacna S.A., 2023. Es suficiente.

Tabla 41.

Verificación de la primera hipótesis específica

			REDUCCIÓN REMUNERATIVA			Total
			Parcial			
			No	mente	Si	
MARCO	No	Recuento obtenido	2	2	2	6
NORMATIVO		Recuento esperado	,9	4,4	,6	6,0
		En %	10,5%	10,5%	10,5%	31,6%
APLICABLE	Parcial	Recuento obtenido	1	10	0	11
	mente	Recuento esperado	1,7	8,1	1,2	11,0
		En %	5,3%	52,6%	0,0%	57,9%
	Si	Recuento obtenido	0	2	0	2
		Recuento esperado	,3	1,5	,2	2,0
		En %	0,0%	10,5%	0,0%	10,5%
Total		Recuento obtenido	3	14	2	19
		Recuento esperado	3,0	14,0	2,0	19,0
		En %	15,8%	73,7%	10,5%	100,0%

Nota. Hallazgos derivados del análisis de datos.

Tabla 42.
Prueba de Chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8,088 ^a	4	,088
Razón de verosimilitud	8,745	4	,068
Asociación lineal por lineal	,023	1	,881
N de casos válidos	19		

a. 8 casillas (88,9%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,21.

Nota. Hallazgos derivados del análisis de datos.

b. Regla de decisión:

Rechazar H_0 si la sig. es menor a 0,05

No rechazar H_0 si la sig. es mayor a 0,05

Interpretación:

Al observar los resultados de la confirmación de la primera hipótesis específica a través de la Tabla N° 41, se evidencia que el 57.9% arrojó como “Parcialmente” a las preguntas formuladas en la ficha análisis documental de la dimensión “Marco normativo aplicable” y 73.7% arrojó como “Parcialmente” a las preguntas de análisis para la variable “Reducción Remunerativa”.

Además, a través de la Tabla Nro. 42 es posible calcular el nivel de significancia, el cual es fundamental para determinar si se aceptan o rechazan las hipótesis. Con un nivel de significancia de 0.088 y de acuerdo con la regla de decisión establecida, se concluye que no se rechaza la Hipótesis Nula. Por lo tanto, se deduce que se descarta la Hipótesis Alternativa, lo que indica que **“El marco normativo aplicable en los procesos laborales por la reducción remunerativa en el régimen de construcción civil durante la pandemia del Covid-19 en la EPS Tacna S.A., 2023. No es suficiente.”**

4.5.3.2. Verificación de la segunda hipótesis específica

H₀: La interpretación normativa de los procesos laborales por la reducción remunerativa en el régimen de construcción civil durante la pandemia del Covid-19 en la EPS Tacna S.A., 2023. No es suficiente.

H₁: La interpretación normativa de los procesos laborales por la reducción remunerativa en el régimen de construcción civil durante la pandemia del Covid-19 en la EPS Tacna S.A., 2023. Es suficiente.

Tabla 43.
Verificación de la segunda hipótesis específica

			REDUCCIÓN REMUNERATIVA			
			Parcial			Total
			No	mente	Si	
INTERPRE TACIÓN NORMATI VA	No	Recuento obtenido	2	3	1	6
		Recuento esperado	,9	4,4	,6	6,0
		En %	10,5%	15,8%	5,3%	31,6%
	Parcial mente	Recuento obtenido	1	11	1	13
		Recuento esperado	2,1	9,6	1,4	13,0
		En %	5,3%	57,9%	5,3%	68,4%
Total		Recuento obtenido	3	14	2	19
		Recuento esperado	3,0	14,0	2,0	19,0
		En %	15,8%	73,7%	10,5%	100,0%

Nota. Hallazgos derivados del análisis de datos.

Tabla 44.
Prueba de Chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,691 ^a	2	,260
Razón de verosimilitud	2,559	2	,278
Asociación lineal por lineal	,415	1	,519
N de casos válidos	19		

5 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,63.

Nota. Hallazgos derivados del análisis de datos.

c. Regla de decisión:

Rechazar H_0 si la sig. es menor a 0,05

No rechazar H_0 si la sig. es mayor a 0,05

Interpretación:

Al observar los resultados de la confirmación de la segunda hipótesis específica a través de la Tabla N° 43, se evidencia que el 68.4% arrojó como “Parcialmente” a las preguntas formuladas en la ficha de análisis documental de la dimensión “Interpretación Normativa” y 73.7% arrojó como “Parcialmente” a las preguntas de análisis para la variable “Reducción Remunerativa”.

Además, consultando la Tabla Nro. 44, es posible determinar el nivel de significancia, el cual es esencial para tomar decisiones sobre la aceptación o el rechazo de las hipótesis. Con un valor de significancia de 0.260 y de acuerdo con los criterios de decisión establecidos, se concluye que no se rechaza la Hipótesis Nula. Por lo tanto, se infiere que se descarta la Hipótesis Alternativa, indicando que **“La interpretación normativa de los procesos laborales por la reducción remunerativa en el régimen de construcción civil durante la pandemia del Covid-19 en la EPS Tacna S.A., 2023. No es suficiente”**.

4.5.3.3. Verificación de la tercera hipótesis específica

H₀: El grado de contingencias laborales por la reducción remunerativa en el régimen de construcción civil durante la pandemia del Covid-19 en la EPS Tacna S.A., 2023. No es bajo.

H₁: El grado de contingencias laborales por la reducción remunerativa en el régimen de construcción civil durante la pandemia del Covid-19 en la EPS Tacna S.A., 2023. Es bajo.

Tabla 45.
Verificación de la tercera hipótesis específica

			REDUCCIÓN REMUNERATIVA			Total
			Parcial			
			No	mente	Si	
CONTINGE NCIAS LABORALE S	No	Recuento obtenido	2	4	1	7
		Recuento esperado	1,1	5,2	,7	7,0
		En %	10,5%	21,1%	5,3%	36,8%
	Parcial mente	Recuento obtenido	1	9	1	11
		Recuento esperado	1,7	8,1	1,2	11,0
		En %	5,3%	47,4%	5,3%	57,9%
	Si	Recuento obtenido	0	1	0	1
		Recuento esperado	,2	,7	,1	1,0
		En %	0,0%	5,3%	0,0%	5,3%
Total	Recuento obtenido	3	14	2	19	
	Recuento esperado	3,0	14,0	2,0	19,0	
	En %	15,8%	73,7%	10,5%	100,0%	

Nota. Resultados derivados del procesamiento de datos

Tabla 46.
Prueba de Chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,868 ^a	4	,760
Razón de verosimilitud	2,047	4	,727
Asociación lineal por lineal	,279	1	,597
N de casos válidos	19		

7 casillas (77,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,11.

Nota. Hallazgos derivados del análisis de datos.

d. Regla de decisión:

Rechazar H_0 si la sig. es menor a 0,05

No rechazar H_0 si la sig. es mayor a 0,05

Interpretación:

Al observar los resultados de la confirmación de la tercera hipótesis específica a través de la Tabla N° 45, se evidencia que el 57.9% arrojó como “Parcialmente” a las preguntas formuladas en la ficha de análisis documental de la dimensión “Contingencias Laborales” y 73.7% arrojó como “Parcialmente” a las preguntas de análisis para la variable “Reducción Remunerativa”.

Además, consultando la Tabla Nro. 46, es posible determinar el nivel de significancia, el cual es crucial para la toma de decisiones respecto a la aceptación o el rechazo de las hipótesis. Con un valor de significancia de 0.760 y siguiendo los criterios de decisión establecidos, se concluye que no se rechaza la Hipótesis Nula. Por lo tanto, se deduce que se descarta la Hipótesis Alternativa, lo cual implica que **“El grado de contingencias laborales por la reducción remunerativa en el régimen de construcción civil durante la pandemia del Covid-19 en la EPS Tacna S.A., 2023. No es bajo”**.

4.6. Discusión de resultados

Una vez completada la etapa de procesamiento de datos, se procede a la discusión de los resultados, tomando en consideración que los instrumentos utilizados han pasado la prueba de fiabilidad. Se obtuvo un valor de Alpha de Cronbach de 0.752 para la variable "Reducción Remunerativa", según la Tabla N° 06, lo que indica que el instrumento es considerado bueno. Del mismo modo, se obtuvo un valor de Alpha de Cronbach de 0.729 para la variable "Procesos Laborales", según la Tabla N° 07, lo que también sugiere que el instrumento es bueno según la escala proporcionada en la Tabla N° 04.

En relación a la validez de los instrumentos utilizados, estos fueron evaluados y examinados por tres expertos, cuyos criterios proporcionaron valores que permitieron calificar los instrumentos. Para el instrumento relacionado con la variable "Reducción Remunerativa", se determinó una Adecuación Total y un índice de valoración Muy Bueno. Del mismo modo, para la variable "Procesos Laborales", el instrumento también recibió una calificación de Adecuación Total y un índice de valoración Muy Bueno, de acuerdo a los criterios de los expertos.

Asimismo, se llevaron a cabo pruebas estadísticas para respaldar el análisis inferencial. Se aplicó el test de Shapiro-Wilk para la variable "Reducción Remunerativa", dado que el tamaño de la muestra fue menor a 50, y se obtuvo un valor de significancia de 0.065; al ser este valor mayor que 0.05, se aceptó la Hipótesis Nula, lo que sugiere que los datos de la variable "Reducción Remunerativa" provienen de una distribución normal. De manera similar, se realizó el mismo procedimiento para la variable "Procesos Laborales", donde se obtuvo un valor de significancia de 0.439, y al ser este mayor que 0.05, se aceptó la Hipótesis Nula, indicando que los datos de la variable "Procesos Laborales" también provienen de una distribución normal. Esta validación estadística fortalece la robustez de los análisis posteriores y la confianza en los resultados obtenidos.

De los resultados obtenidos en la presente investigación se aprecia que en la comprobación de la hipótesis general el nivel de afectación de la reducción remunerativa y los procesos laborales en el régimen de construcción civil durante la pandemia del Covid-19 en la EPS Tacna S.A., 2023; no es Alto. Esto quiere decir que los resultados podrían encontrarse en un nivel intermedio o bajo. Esto contrastado con lo señalado (Joon Yoon, 2017) se precisa que la reducción de personal parece ser más efectiva para mantener actitudes laborales positivas en comparación con la reducción salarial. En cuanto a lo señalado por (Díaz Mejía, Ulloa Zúniga, & Zelaya Gonzáles, 2022) como resultado de su investigación, han identificado que en el Juzgado de lo Laboral de la ciudad de San Miguel, durante el lapso que abarca desde el 01/03/2020 hasta el 31/03/2021, se presentaron un total de 470 demandas por despidos sin causa justificada a causa del escenario extraordinario de la pandemia del Covid-19, observándose un aumento significativo en las demandas durante los meses de septiembre y octubre de 2020, con 67 y 62 demandas respectivamente. En cuanto al impacto de la reducción de la remuneración (Sarzo Tamayo, 2022) como conclusión, plantea que cualquier reducción unilateral de salarios parte de una presunción de inconstitucionalidad; sin embargo, es posible argumentar la validez constitucional de tales reducciones en situaciones de crisis económica, siempre que se cumplan ciertas condiciones específicas. Caso contrario sucede con lo precisado por (Huaroc Orellana, 2022) quien en sus resultados alcanzados han demostrado que la reducción de la remuneración, sin un acuerdo previo entre trabajadores y empleadores, tiene un impacto directo en la capacidad de subsistencia de los trabajadores. Esta reducción limita su acceso a bienes y servicios esenciales debido a la falta de recursos financieros suficientes.

Respecto a la primera hipótesis específica se ha obtenido que el marco normativo aplicable en los procesos laborales por la reducción remunerativa en el régimen de construcción civil durante la pandemia del Covid-19 en la EPS Tacna S.A., 2023; no es suficiente. Al respecto (Zapirain Bilbao, 2017) como conclusión señala que las sentencias judiciales, respaldadas por el estudio de normativas y

jurisprudencia, tienen un papel esencial en la aclaración de cuestiones ambiguas en las leyes y su interpretación adecuada. Sin embargo, con la investigación de (Rojas Rojas, 2021) los hallazgos de la investigación revelaron que a pesar de que los empleadores han utilizado durante mucho tiempo la reducción de salarios, todavía no existen criterios claros para su aplicación. A partir de encuestas realizadas, se encontró que el 79.4% de los encuestados considera necesario proponer una ley que regule los criterios que deben seguirse al aplicar la reducción de salarios, mientras que el 20.6% mostró su desacuerdo con esta idea. Como conclusión, se determinó que hay una necesidad evidente de crear un proyecto de ley que establezca pautas para la reducción de salarios no consensuada, ya que esto contribuiría a mejorar la equidad en las relaciones laborales en el país. En relación a la definición de remuneración en el contexto peruano y a los elementos que la componen, tanto en la doctrina como en la legislación nacional, se destaca que la remuneración es un elemento esencial del derecho laboral. Es necesario alejarse de las definiciones convencionales y considerar las necesidades reales en términos económicos, sociales y políticos de cada país o sistema de gobierno.

En cuanto a la segunda hipótesis específica se obtuvo que la interpretación normativa de los procesos laborales por la reducción remunerativa en el régimen de construcción civil durante la pandemia del Covid-19 en la EPS Tacna S.A., 2023; no es suficiente. Por parte de la investigación de (Gomez Angulo & Acosta Rengifo, 2020) se concluye que no existe precedente de carácter vinculante que ofrezca una interpretación uniforme en los casos de reducción de remuneración debida a causas económicas y justificadas, particularmente cuando existe una aceptación tácita por parte del trabajador.

Y finalmente de la tercera hipótesis específica se comprobó que el grado de contingencias laborales por la reducción remunerativa en el régimen de construcción civil durante la pandemia del Covid-19 en la EPS Tacna S.A., 2023; no es bajo. Por su parte, (Alayo Orosco, 2022) como resultado de su

investigación, ha observado que las dificultades en el cumplimiento de las sentencias judiciales se derivan de la insuficiencia del presupuesto anual asignado, ya que no logra cubrir en su totalidad las deudas generadas por las sentencias judiciales. Para llevar a cabo el pago de dichas sentencias, se utiliza la Ley N°30137 y su respectivo reglamento, que establece una serie de procedimientos administrativos que deben ser ejecutados por funcionarios y servidores específicos de la entidad. Asimismo, se ha identificado la falta de comunicación y coordinación efectiva entre las diferentes oficinas involucradas, lo que puede ocasionar pagos duplicados o en exceso. En relación al incumplimiento o retraso en el pago de las sentencias judiciales, se han observado diversas consecuencias negativas, como multas, acumulación de intereses, embargos de cuentas bancarias y posibles denuncias contra la entidad. Estas dificultades y sus efectos subrayan la importancia de abordar de manera efectiva los procesos de cumplimiento de las sentencias judiciales en la Municipalidad de Puente Piedra, Lima, durante el año 2022.

Por último, es importante destacar que hemos logrado cumplir con los objetivos establecidos en nuestra investigación y hemos verificado las hipótesis planteadas. Además, queremos resaltar que esta tesis contribuye al estudio y análisis de las variables "Reducción Remunerativa" y "Procesos Laborales", y servirá como referencia para futuras investigaciones realizadas por otros investigadores. Esperamos que estos hallazgos puedan contribuir a niveles superiores de investigación y, eventualmente, a cambios normativos en el futuro.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- **Primera:** El nivel de afectación de la reducción remunerativa y los procesos laborales en el régimen de construcción civil durante la pandemia del Covid-19 en la EPS Tacna S.A., 2023. No es Alto.

Esta conclusión indica que, según los datos y análisis realizados, el impacto de la reducción remunerativa y los procesos laborales en la EPS Tacna S.A. durante la pandemia no ha tenido tan alta repercusión; sin embargo, conforme a los datos obtenidos si ha existido una afectación parcial.

- **Segunda:** El marco normativo aplicable en los procesos laborales por la reducción remunerativa en el régimen de construcción civil durante la pandemia del Covid-19 en la EPS Tacna S.A., 2023. No es suficiente.

Esta conclusión sugiere que en los procesos laborales que ha resuelto el Juzgado como la Sala no se ha plasmado suficiente normatividad como para sustentar sustancialmente la reducción remunerativa bajo los parámetros exigidos.

- **Tercera:** La interpretación normativa de los procesos laborales por la reducción remunerativa en el régimen de construcción civil durante la pandemia del Covid-19 en la EPS Tacna S.A., 2023. No es suficiente.

Esta conclusión señala que la interpretación de las normas por parte de las autoridades judiciales u otros organismos encargados de

aplicarlas no ha sido suficiente en el contexto de los procesos laborales relacionados con la reducción remunerativa; es probable que se requiera una mayor consistencia en la interpretación de las leyes laborales para garantizar una aplicación justa y equitativa de las mismas.

- **Cuarto:** El grado de contingencias laborales por la reducción remunerativa en el régimen de construcción civil durante la pandemia del Covid-19 en la EPS Tacna S.A., 2023. No es bajo.

Las multas, intereses y otros aspectos legales relacionados con estos procesos están generando impactos significativos en la empresa, lo que sugiere la necesidad de una gestión más efectiva de estas contingencias para mitigar su impacto financiero y legal.

5.2. RECOMENDACIONES

- **Primera:** Se sugiere a la Entidad que las medidas laborales y/o legales que se tomen en el futuro estén debidamente sustentadas con las opiniones técnicas y legales correspondientes, a fin de evitar la generación de contingencias que puedan ocasionar perjuicios a la Entidad. Es fundamental contar con asesoramiento especializado que respalde jurídicamente las decisiones tomadas, garantizando así una mayor seguridad jurídica y minimizando los riesgos de posibles conflictos legales, toda vez que si bien en la presente investigación se analiza la reducción remunerativa, la Entidad debe tener en cuenta el procedimiento correcto para una reducción de la categoría de un trabajador.
- **Segunda:** Como se ha evidenciado en la investigación, aún persisten vacíos legales en relación con la reducción remunerativa unilateral, lo que deja a las personas jurídicas en una situación de incertidumbre normativa. Por lo tanto, se sugiere que se promulguen mayores disposiciones legales que clarifiquen y regulen de manera más precisa este aspecto. Estas medidas podrían incluir la especificación de las condiciones en las que se permite la reducción remunerativa unilateral, así como los procedimientos que deben seguirse para su aplicación. Además, sería beneficioso establecer salvaguardas para proteger los derechos de los trabajadores afectados por estas medidas, garantizando así un equilibrio adecuado entre las necesidades de las empresas y los derechos laborales de los empleados.
- **Tercera:** En cuanto a la interpretación normativa, se sugiere que los jueces realicen un análisis más exhaustivo respecto a la reducción remunerativa en casos extraordinarios o de fuerza mayor, como lo fue la pandemia del Covid-19. Si bien es fundamental salvaguardar los derechos laborales de los trabajadores, también es necesario realizar un análisis normativo de los derechos que tienen las empresas en situaciones excepcionales que afectan su viabilidad económica. En este sentido, se propone que los jueces

consideren de manera equilibrada tanto los intereses de los trabajadores como las necesidades y limitaciones de las empresas, buscando alcanzar un justo equilibrio entre la protección de los derechos laborales y la sostenibilidad de las actividades empresariales.

- **Cuarto:** El Juzgado debería tener en cuenta expresamente lo establecido en la Ley Nro. 30137 “Ley que establece criterios de priorización para la atención del pago de sentencias judiciales”, dado que en muchos casos aun cuando la Entidad sustenta sus escritos fundamentándolo en esta ley y el tema presupuestario por las diversas contingencias que debe afrontar, es acreedora a las multas impuestas por el Poder Judicial, sin considerar que la Entidad necesita presupuestar con anticipación el pago de cualquier contingencia judicial, no puede simplemente desembolsar sumas de dinero sin contar con una asignación presupuestaria adecuada y sin haber previsto estos gastos con antelación.

BIBLIOGRAFÍA

- Alayo Orosco, J. A. (2022). *Repositorio UCV*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/112620/Alayo_OJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Avila de Tomás, J. (20 de Marzo de 2020). *Coronapedia*. Obtenido de <https://www.coronapedia.org/base-conocimiento/que-es-una-pandemia-definicion-y-fases/>
- BID. (17 de Agosto de 2020). *Banco Interamericano de Desarrollo*. Obtenido de El impacto de la pandemia en el empleo: <https://www.iadb.org/es/news/bid-24-millones-de-trabajos-se-han-perdido-en-america-latina-y-el-caribe-por-el-covid-19>
- Casación Laboral 3711-2016. (23 de Setiembre de 2016). *LP Pasión por el derecho*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/criterios-jurisprudenciales-reduccion-remuneraciones-cas-lab-3711-2016-lima/>
- Casación Laboral N° 3711-2016 LIMA. (2016). *Legis.pe*. Obtenido de https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/11/Cas.Lab_.3711-2016-Lima-Legis.pe_.pdf
- Chavez, J. (Setiembre de 2023). *CEUPE*. Obtenido de <https://www.ceupe.com/blog/trabajador.html>
- Conceptos Jurídicos. (2018). *ConceptosJurídicos.com*. Obtenido de <https://www.conceptosjuridicos.com/pe/indemnizacion/>
- Contadores & Empresas. (29 de Agosto de 2016). *Contadores & Empresa*. Obtenido de Es viable reducción unilateral de la remuneración: <https://www.contadoresyempresas.com.pe/es-viable-reduccion-unilateral-de-la-remuneracion/>

Departamento Administrativo del Servicio Civil. (2022). *Departamento Administrativo del Servicio Civil Bogotá*. Obtenido de Alcaldía Mayor de Bogotá DC: <https://serviciocivil.gov.co/content/%C2%BFqu%C3%A9-la-escala-salarial#:~:text=Es%20la%20forma%20en%20que,la%20correspondiente%20planta%20de%20personal.>

Díaz Mejía, J. M., Ulloa Zúniga, M. B., & Zelaya Gonzáles, A. M. (Junio de 2022). *Repositorio Institucional de la Universidad de El Salvador*. Obtenido de <https://ri.ues.edu.sv/id/eprint/29263/1/La%20estabilidad%20laboral%20de%20los%20empleados%20durante%20la%20crisis%20de%20Covid-19.pdf>

El Comercio. (08 de Abril de 2023). *El Comercio*. Obtenido de <https://elcomercio.pe/economia/personal/coronavirus-peru-lo-que-debe-saber-sobre-los-despidos-y-reducciones-de-sueldo-en-medio-de-la-crisis-del-covid-19-nndc-noticia/?ref=ecr>

Fundación MAPFRE. (Agosto de 2023). *Seguros y pensiones para todos*. Obtenido de <https://segurosypensionesparatodos.fundacionmapfre.org/glosario/empleador/>

Gamarra Vélchez, L. (Marzo de 2013). *Poder Judicial*. Obtenido de <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/056494004ef98286afb6fef22a976ef/Exposici%C3%B3n+Leopoldo+Gamarra+V%C3%ADlchez.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=056494004ef98286afb6fef22a976ef>

Gob.pe. (18 de Diciembre de 2022). *Gob.pe Plataforma digital única del Estado Peruano*. Obtenido de Suspensión Perfecta de Labores: <https://www.gob.pe/9031-suspension-perfecta-de-labores>

Gomez Angulo, L. E., & Acosta Rengifo, E. N. (2020). *Repositorio UCP*. Obtenido de <http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/1257/LAURA%20EDITH%20GOMEZ%20ANGULO%20Y%20ERICKA%20NATALY%20ACOSTA%20RENGIFO%20-%20TSP.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Grupo Grasa. (22 de Diciembre de 2021). *Grupo Grasa*. Obtenido de <https://grupograsa.es/conoces-las-construcciones-civiles-y-su-tipos/>

- Hernandez Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la Investigación. *Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (s.f.). Metodología de la Investigación. México: Interamericana Editores S.A.
- Huaroc Orellana, V. R. (2022). *Repositorio UDH*. Obtenido de <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3636/Huaroc%20Orellana%2c%20Victor%20Raul.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- III Pleno Laboral. (17 de Diciembre de 2021). *LP Pasión por el derecho*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/reintegro-remuneraciones-aplicacion-escala-remunerativa-justificada-iii-pleno-jurisdiccional-distrital-laboral/>
- Instituto Peruano de Economía. (1 de Febrero de 2021). *Instituto Peruano de Economía*. Obtenido de <https://www.ipe.org.pe/portal/covid-19-cual-es-la-situacion-del-mercado-laboral-peruano-en-tiempos-de-pandemia/>
- Jiménez Falen, M. (Abril de 2018). *Repositorio Institucional Pirhua*. Obtenido de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3505/MAE_DER_DE_TRIyL_001.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Joon Yoon, Y. (Mayo de 2017). *Recortes salariales vs. reducción de tamaño: Comparación de sus efectos sobre las actitudes laborales de empleados restantes*. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/85163743.pdf>
- La República. (27 de Julio de 2023). *Diario La República*. Obtenido de <https://larepublica.pe/economia/2023/07/27/eps-tacna-s-a-reduce-la-fuerza-laboral-en-un-30/>
- OIT. (Enero de 2021). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de Nota informativa sectorial de la OIT: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/briefingnote/wcms_800244.pdf
- Pacori Cari, J. M. (24 de Octubre de 2022). *LP Pasión por el derecho*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/introduccion-al-derecho-procesal-laboral-peruano/>

- Rojas Rojas, A. Y. (2021). *Repositorio UCV*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72170/Rojas_RAY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sanchez, E. (25 de 01 de 2021). *Euronews*. Obtenido de <https://es.euronews.com/2021/01/25/la-pandemia-destruyo-255-millones-de-empleos>
- Santa Cruz, E. (3 de Mayo de 2022). *ESAN*. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/proyectos-de-inversion-tipos-y-caracteristicas>
- Sarzo Tamayo, R. (06 de Diciembre de 2022). *Revistas PUCP*. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechosociedad/article/view/26420/24869>
- Seminario Morante, B. J. (31 de Marzo de 2020). *La Ley*. Obtenido de <https://laley.pe/2020/03/31/a-proposito-del-covid-19-en-el-peru-es-posible-que-el-empendedor-reduzca-unilateralmente-la-remuneracion-de-sus-trabajadores/>
- Tribunal Constitucional. (21 de mayo de 2004). *Tribunal Constitucional Jurisprudencia*. Obtenido de Sentencia del Tribunal Constitucional EXP. N.º 009-2004-AA/TC: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/00009-2004-AA.html>
- Tribunal Constitucional. (2012). *Pleno Jurisdiccional Expediente N° 0020-2012-PI/TC*. Obtenido de Sentencia del Tribunal Constitucional: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/00020-2012-AI.pdf>
- TUO del D.L. N° 728. (1 de Abril de 2021). *LP Pasión por el derecho*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/tuo-728-ley-de-productividad-y-competitividad-laboral-actualizado-ds-3-97-tr/>
- Universidad Politécnica de Cartagena. (2017). *UPCT*. Obtenido de Lección 3: https://ocw.bib.upct.es/pluginfile.php/8417/mod_resource/content/2/LECCION-03.2.pdf

Zapirain Bilbao, A. I. (2017). *Departamento de Derecho de la Empresa*. Obtenido de https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/31003/TESIS_ZAPIRAIN_BILBAO_ANA%20ISABEL.pdf?sequence=1

ANEXOS

ANEXO 01: Matriz de consistencia.

ANEXO 02: Instrumentos.

ANEXO 03. Validación de los expertos.

Anexo 01: Matriz de Consistencia

“LA REDUCCIÓN REMUNERATIVA Y LOS PROCESOS LABORALES EN EL RÉGIMEN DE CONSTRUCCIÓN CIVIL DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN LA EPS TACNA S.A., 2023”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADOR	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS PRINCIPAL				
¿Cuál es el nivel de afectación que existe entre la reducción remunerativa y los procesos laborales en el régimen de construcción civil durante la pandemia del Covid-19 en la EPS Tacna S.A., 2023?	Determinar el nivel de afectación de la reducción remunerativa y los procesos laborales en el régimen de construcción civil durante la pandemia del Covid-19 en la EPS Tacna S.A., 2023.	El nivel de afectación de la reducción remunerativa y los procesos laborales en el régimen de construcción civil durante la pandemia del Covid-19 en la EPS Tacna S.A., 2023. Es Alto.	REDUCCIÓN REMUNERATIVA	Motivada	<ul style="list-style-type: none"> Razones económicas Caso Fortuito Fuerza mayor 	NIVEL DE INVESTIGACIÓN <ul style="list-style-type: none"> Básica ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN <ul style="list-style-type: none"> Descriptiva DISEÑO DE INVESTIGACIÓN <ul style="list-style-type: none"> No experimental POBLACIÓN <ul style="list-style-type: none"> Conformado por 19 expedientes judiciales MUESTRA <ul style="list-style-type: none"> 19 expedientes judiciales TÉCNICA <ul style="list-style-type: none"> Análisis documental INSTRUMENTO <ul style="list-style-type: none"> Fichas de análisis documental
				Inmotivada	<ul style="list-style-type: none"> Acto de hostilidad Detrimento de ingresos Principio de irrenunciabilidad 	
				Consensuada	<ul style="list-style-type: none"> Voluntario Acuerdo de las partes Expreso 	
				No Consensuada	<ul style="list-style-type: none"> Unilateral Causa objetiva y justificada Medida extraordinaria Principio de no lesividad 	
				Marco Normativo Aplicable	<ul style="list-style-type: none"> Decretos Jurisprudencia Casaciones 	
			PROCESOS LABORALES	Interpretación normativa	<ul style="list-style-type: none"> Criterio de excepcionalidad Criterio de razonabilidad Criterio de proporcionalidad 	
				Contingencias laborales	<ul style="list-style-type: none"> Pago de multas Pago de intereses Pago de remuneraciones Pago de liquidaciones 	
PROBLEMA SECUNDARIO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS SECUNDARIAS				
•¿Cómo se desarrolla el marco normativo aplicable en los procesos laborales por la reducción remunerativa en el régimen de construcción civil durante la pandemia del Covid-19 en la EPS Tacna S.A., 2023?	• Analizar el desarrollo del marco normativo aplicable en los procesos laborales por la reducción remunerativa en el régimen de construcción civil durante la pandemia del Covid-19 en la EPS Tacna S.A., 2023.	• El marco normativo aplicable en los procesos laborales por la reducción remunerativa en el régimen de construcción civil durante la pandemia del Covid-19 en la EPS Tacna S.A., 2023. Es suficiente.				
•¿Cómo se desarrolla la interpretación normativa en los procesos laborales por la reducción remunerativa en el régimen de construcción civil durante la pandemia del Covid-19 en la EPS Tacna S.A., 2023?	• Analizar el desarrollo de la interpretación normativa en los procesos laborales por la reducción remunerativa en el régimen de construcción civil durante la pandemia del Covid-19 en la EPS Tacna S.A., 2023.	• La interpretación normativa de los procesos laborales por la reducción remunerativa en el régimen de construcción civil durante la pandemia del Covid-19 en la EPS Tacna S.A., 2023. Es suficiente.				
•¿Cuál es el grado de contingencias laborales por la reducción remunerativa en el régimen de construcción civil durante la pandemia del Covid-19 en la EPS Tacna S.A., 2023?	•Determinar el grado de contingencias laborales a causa de la reducción remunerativa en el régimen de construcción civil durante la pandemia del Covid-19 en la EPS Tacna S.A., 2023.	• El grado de contingencias laborales por la reducción remunerativa en el régimen de construcción civil durante la pandemia del Covid-19 en la EPS Tacna S.A., 2023. Es bajo.				

Anexo 02: Instrumentos

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

TOMAR EN CUENTA: La presente ficha de datos tiene como finalidad recoger datos para el análisis de la investigación del proyecto “*LA REDUCCIÓN REMUNERATIVA Y LOS PROCESOS LABORALES EN EL RÉGIMEN DE CONSTRUCCIÓN CIVIL DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN LA EPS TACNA S.A., 2023*”; por tanto, la información que usted proporcione será para fines académicos.

I. DATOS GENERALES

EXPEDIENTE N°	•
MATERIA	•
DEMANDANTE	•
DEMANDADO	•
ESTADO SITUACIONAL	•

II. ESCALA DE VALORACIÓN – LIKERT

CALIFICACIÓN	ESCALA	ABREVIATURA
1	No	N
2	Parcialmente	P
3	Si	S

III. ANALISIS DE LA VARIABLE “REDUCCIÓN REMUNERATIVA”

N°	MOTIVADA	CALIFICACIÓN		
		N	P	S
1	El expediente tiene un adecuado planteamiento de razones económicas para la reducción remunerativa.	N	P	S
2	La demanda sustenta de forma consistente sobre la fuerza mayor para la reducción remunerativa.	N	P	S
3	Existe suficiente jurisprudencia sobre la reducción remunerativa motivada no consensuada.	N	P	S
4	La parte demandada para tomar la decisión de reducción la remuneración, hizo un análisis exhaustivo.	N	P	S
5	En las sentencias se abordan adecuadamente las causas objetivas y subjetivas que llevaron a la reducción de la remuneración.	N	P	S
	INMOTIVADA			
6	Según sentencias, la reducción remunerativa inmotivada ha sido analizado como acto de hostilidad.	N	P	S
7	Las denuncias presentadas por el demandante han tenido alguna repercusión en la sentencia.	N	P	S
8	La reducción remunerativa que se le ha realizado al trabajador, le ha generado un detrimento considerable en sus ingresos.	N	P	S
9	Se ha analizado en las diversas etapas del proceso sobre la remuneración mínima vital.	N	P	S
10	La reducción remunerativa ha vulnerado el principio de irrenunciabilidad del trabajador.	N	P	S

CONSENSUADA				
11	El acuerdo entre las partes ha sido un punto analizado a profundidad en el proceso laboral.	N	P	S
12	La reducción remunerativa por acuerdo colectivo, ha sido tocado en el análisis del proceso laboral.	N	P	S
13	Ha existido suficiente sustento normativo y jurisprudencial sobre la reducción remunerativa consensuada en la sentencia de primera instancia.	N	P	S
14	Se ha analizado normativamente sobre la reducción remunerativa consensuada en la sentencia de vista.	N	P	S
15	La reducción remunerativa en el caso concreto ha quedado totalmente claro y sustentado.	N	P	S
NO CONSENSUADA				
16	Ha existido un amplio análisis sobre la procedencia de la reducción remunerativa unilateral.	N	P	S
17	Se ha analizado sobre el derecho a la irrenunciabilidad.	N	P	S
18	Se ha analizado sobre la hostilidad y ha existido un debido sustento legal.	N	P	S
19	Se ha analizado normativamente y jurisprudencialmente sobre la reducción remunerativa no consensuada en la sentencia de primera y segunda instancia.	N	P	S
20	Ha existido un análisis del Covid-19 como una medida extraordinaria e imprevisible, para la reducción remunerativa.	N	P	S

ALTO, BAJO. REGULAR

IV. ANALISIS DE LA VARIABLE “PROCESOS LABORALES”

Nº	MARCO NORMATIVO APLICABLE	CALIFICACIÓN		
1	Ha existido un sustentado análisis respecto a las tachas presentadas.	N	P	S
2	El demandante ha acreditado la aparente reducción inmotivada de la remuneración y categoría.	N	P	S
3	El Juzgado ha realizado una debida motivación normativa en la sentencia de primera instancia.	N	P	S
4	La Sala ha realizado una debida motivación normativa en la sentencia de vista.	N	P	S
5	Ha existido suficiente base normativa y jurisprudencial en los diversos actos procesales.	N	P	S
INTERPRETACIÓN NORMATIVA				
6	La sentencia de primera instancia ha tenido una suficiente interpretación normativa.	N	P	S
7	La sentencia de vista emitida en segunda instancia ha tenido una suficiente interpretación normativa.	N	P	S
8	Ha existido suficiente sustento y análisis en el proceso sobre el rubro de la EPS y su relación con la reducción.	N	P	S
9	Se ha analizado de forma amplia y sustentada que la reducción remunerativa unilateral motivada puede darse por causa objetiva y razonable (Covid-19)	N	P	S
10	Se ha analizado de forma amplia y sustentada que la reducción remunerativa unilateral es viable ante la necesidad de cumplir con objetivos económicos y financieros.	N	P	S
11	Ha estado debidamente sustentado que la reducción remunerativa unilateral realizada es un acto de ilegalidad y/o arbitrariedad.	N	P	S

	CONTINGENCIAS LABORALES			
12	Las multas producto del proceso judicial ha afectado en gran nivel a la parte demandada.	N	P	S
13	Los intereses producto del proceso judicial ha afectado en gran nivel a la parte demandada.	N	P	S
14	Se ha tenido una adecuada previsión de los diversos pagos a realizar producto del proceso judicial	N	P	S

Anexo 03: Validación de los Expertos



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI ESCUELA DE POSGRADO

DISEÑO DEL INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

VARIABLE 1: "REDUCCIÓN REMUNERATIVA"

I.- DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del informante:

Estefany CHAPARRO JESUS

1.2. Cargo e institución donde labora:

Docente - UNJBB

1.3. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: "La reducción remunerativa y los procesos laborales en el régimen de construcción civil durante la pandemia del Covid-19 en la EPS Tacna S.A., 2023"

1.4. Autor del Instrumento: Bach. Estefany Ruth Arcaya Pancca y Bach. Pedro Javier Chipana Espinoza

II.- ASPECTOS DE EVALUACION:

INDICADORES	CRITERIOS	1. Deficiente 00-20%	2. Regular 21-40%	3. Buena 41-60%	4. Muy Buena 61-80%	5. Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Los ítems se han redactado utilizando un lenguaje claro y comprensible.				✓	
2. OBJETIVIDAD	Los ítems están formulados de manera que describen conductas observables.					✓
3. PERTINENTE	Las preguntas están directamente relacionadas con el tema en cuestión.					✓
4. ORGANIZACIÓN	Las preguntas están organizadas de manera lógica.					✓
5. SUFICIENCIA	Se ha garantizado tanto la cantidad como la calidad de los ítems para abarcar de manera completa el concepto general.				✓	
6. INTENCIONALIDAD	El instrumento es adecuado para valorar aspectos de las estrategias científicas.				✓	
7. CONSISTENCIA	El instrumento tiene solidez y coherencia en las preguntas.					✓
8. COHERENCIA	Los índices, indicadores y dimensiones están coherentemente alineados entre sí.					✓
9. METODOLOGIA	La metodología utilizada es adecuada.					✓

III. OPINION DE APLICABILIDAD:

IV. PROMEDIO DE VALORACION: 96%

Lugar y fecha: *TACNA 22-03-24*

[Firma]
Firma del Experto Informante
DNI: *00477044*
Celular N° *988181842*
ICAT 164



**UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI
ESCUELA DE POSGRADO**

DISEÑO DEL INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:

VARIABLE 2: "PROCESOS LABORALES"

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante:
ATAUMASI CHAPARICO JEROS
- 1.2. Cargo e institución donde labora:
Docente - UNISBG
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: "La reducción remunerativa y los procesos laborales en el régimen de construcción civil durante la pandemia del Covid-19 en la EPS Tacna S.A., 2023"
- 1.4. Autor del Instrumento: Bach. Estefany Ruth Arcaya Pancca y Bach. Pedro Javier Chipana Espinoza

II.- ASPECTOS DE EVALUACION:

INDICADORES	CRITERIOS	1. Deficiente 00-20%	2. Regular 21-40%	3. Buena 41-60%	4. Muy Buena 61-80%	5. Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Los ítems se han redactado utilizando un lenguaje claro y comprensible.				✓	
2. OBJETIVIDAD	Los ítems están formulados de manera que describen conductas observables.					✓
3. PERTINENTE	Las preguntas están directamente relacionadas con el tema en cuestión.					✓
4. ORGANIZACIÓN	Las preguntas están organizadas de manera lógica.				✓	
5. SUFICIENCIA	Se ha garantizado tanto la cantidad como la calidad de los ítems para abarcar de manera completa el concepto general.				✓	
6. INTENCIONALIDAD	El instrumento es adecuado para valorar aspectos de las estrategias científicas.					✓
7. CONSISTENCIA	El instrumento tiene solidez y coherencia en las preguntas.					✓
8. COHERENCIA	Los índices, indicadores y dimensiones están coherentemente alineados entre sí.					✓
9. METODOLOGIA	La metodología utilizada es adecuada.					✓

III. OPINION DE APLICABILIDAD:

IV. PROMEDIO DE VALORACION: 951.

Lugar y fecha: La Paz 22-03-24


Firma del Experto Informante
DNI.....00422044.....
Celular N° 988181842
FCAT 164



**UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI
ESCUELA DE POSGRADO**

DISEÑO DEL INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

VARIABLE 1: "REDUCCIÓN REMUNERATIVA"

I.- DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del informante:

PACOMPIA TOZA JUAN FRANCISCO

1.2. Cargo e institución donde labora:

V.P.T. (UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA)

1.3. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: "La reducción remunerativa y los procesos laborales en el régimen de construcción civil durante la pandemia del Covid-19 en la EPS Tacna S.A., 2023"

1.4. Autor del Instrumento: Bach. Estefany Ruth Arcaya Pancca y Bach. Pedro Javier Chipana Espinoza


II.- ASPECTOS DE EVALUACION:

INDICADORES	CRITERIOS	1. Deficiente 00-20%	2. Regular 21-40%	3. Buena 41-60%	4. Muy Buena 61-80%	5. Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Los ítems se han redactado utilizando un lenguaje claro y comprensible.				X	
2. OBJETIVIDAD	Los ítems están formulados de manera que describen conductas observables.					X
3. PERTINENTE	Las preguntas están directamente relacionadas con el tema en cuestión.					X
4. ORGANIZACIÓN	Las preguntas están organizadas de manera lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Se ha garantizado tanto la cantidad como la calidad de los ítems para abarcar de manera completa el concepto general.					X
6. INTENCIONALIDAD	El instrumento es adecuado para valorar aspectos de las estrategias científicas.				X	
7. CONSISTENCIA	El instrumento tiene solidez y coherencia en las preguntas.					X
8. COHERENCIA	Los índices, indicadores y dimensiones están coherentemente alineados entre sí.				X	
9. METODOLOGIA	La metodología utilizada es adecuada.					X

III. OPINION DE APLICABILIDAD:

IV. PROMEDIO DE VALORACION: 92%

Lugar y fecha: TACNA, 21 MARZO 2024


 Firma del Experto Informante
 DNI: 00442949
 Celular Nº 952645363
JUAN F. PACOMPIA TOZA
 ABOGADO
 Mat. 0233
 Ilustre Colegio de Abogados de Tacna



**UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI
ESCUELA DE POSGRADO**

DISEÑO DEL INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:

VARIABLE 2: "PROCESOS LABORALES"

I.- DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del informante:

PACOMPIA TOZA, JUAN FRANCISCO

1.2. Cargo e institución donde labora:

V.P.T. UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA

1.3. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: "La reducción remunerativa y los procesos laborales en el régimen de construcción civil durante la pandemia del Covid-19 en la EPS Tacna S.A., 2023"

1.4. Autor del Instrumento: Bach. Estefany Ruth Arcaya Pancca y Bach. Pedro Javier Chipana Espinoza

II.- ASPECTOS DE EVALUACION:

INDICADORES	CRITERIOS	1. Deficiente 00-20%	2. Regular 21-40%	3. Buena 41-60%	4. Muy Buena 61-80%	5. Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Los ítems se han redactado utilizando un lenguaje claro y comprensible.				X	
2.OBJETIVIDAD	Los ítems están formulados de manera que describen conductas observables.					X
3.PERTINENTE	Las preguntas están directamente relacionadas con el tema en cuestión.				X	
4.ORGANIZACIÓN	Las preguntas están organizadas de manera lógica.					X
5.SUFICIENCIA	Se ha garantizado tanto la cantidad como la calidad de los ítems para abarcar de manera completa el concepto general.					X
6.INTENCIONALIDAD	El instrumento es adecuado para valorar aspectos de las estrategias científicas.				X	
7.CONSISTENCIA	El instrumento tiene solidez y coherencia en las preguntas.					X
8.COHERENCIA	Los índices, indicadores y dimensiones están coherentemente alineados entre sí.				X	
9.METODOLOGÍA	La metodología utilizada es adecuada.					X

III. OPINION DE APLICABILIDAD:

IV. PROMEDIO DE VALORACION: 92%

Lugar y fecha: TACNA, 21 MARZO 2024


 Firma del Experto Informante
 DNI 00442949
 Celular Nº 952645263
JUAN F. PACOMPIA TOZA
ABOGADO
Mat. 0233
 Ilustre Colegio de Abogados de Tacna



**UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI
ESCUELA DE POSGRADO**

DISEÑO DEL INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:

VARIABLE 2: "PROCESOS LABORALES"

I.- DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del informante:

..... *Gonzales Laguna Martin Eduardo*

1.2. Cargo e institución donde labora:

..... *Docente de la Universidad Nacional Jorge Basadre*

1.3. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: "La reducción remunerativa y los procesos laborales en el régimen de construcción civil durante la pandemia del Covid-19 en la EPS Tacna S.A., 2023"

1.4. Autor del Instrumento: Bach. Estefany Ruth Arcaya Pancca y Bach. Pedro Javier Chipana Espinoza


II.- ASPECTOS DE EVALUACION:

INDICADORES	CRITERIOS	1. Deficiente 00-20%	2. Regular 21-40%	3. Buena 41-60%	4. Muy Buena 61-80%	5. Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Los ítems se han redactado utilizando un lenguaje claro y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Los ítems están formulados de manera que describen conductas observables.				X	
3. PERTINENTE	Las preguntas están directamente relacionadas con el tema en cuestión.					X
4. ORGANIZACIÓN	Las preguntas están organizadas de manera lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Se ha garantizado tanto la cantidad como la calidad de los ítems para abarcar de manera completa el concepto general.				X	
6. INTENCIONALIDAD	El instrumento es adecuado para valorar aspectos de las estrategias científicas.					X
7. CONSISTENCIA	El instrumento tiene solidez y coherencia en las preguntas.				X	
8. COHERENCIA	Los índices, indicadores y dimensiones están coherentemente alineados entre sí.					X
9. METODOLOGÍA	La metodología utilizada es adecuada.					X

III. OPINION DE APLICABILIDAD:

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

Lugar y fecha:


 Firma del Experto Informante
 DNI: *59250276*
 Celular N°: *944908484*

 MARTIN EDUARDO GONZALES LAGUNA
 ABOGADO
 MAT. C.A.A. 1337



**UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI
ESCUELA DE POSGRADO**

DISEÑO DEL INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

VARIABLE 1: "REDUCCIÓN REMUNERATIVA"

I.- DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del informante:

Gonzales Baguma Tantim Eduardo

1.2. Cargo e institución donde labora:

Docente Universidad Nacional Jorge Basadre

1.3. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: "La reducción remunerativa y los procesos laborales en el régimen de construcción civil durante la pandemia del Covid-19 en la EPS Tacna S.A., 2023"

1.4. Autor del Instrumento: Bach. Estefany Ruth Arcaya Pancca y Bach. Pedro Javier Chipana Espinoza

II.- ASPECTOS DE EVALUACION:

INDICADORES	CRITERIOS	1. Deficiente 00-20%	2. Regular 21-40%	3. Buena 41-60%	4. Muy Buena 61-80%	5. Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Los ítems se han redactado utilizando un lenguaje claro y comprensible.					X
2.OBJETIVIDAD	Los ítems están formulados de manera que describen conductas observables.					X
3.PERTINENTE	Las preguntas están directamente relacionadas con el tema en cuestión.					X
4.ORGANIZACIÓN	Las preguntas están organizadas de manera lógica.				+	
5.SUFICIENCIA	Se ha garantizado tanto la cantidad como la calidad de los ítems para abarcar de manera completa el concepto general.					X
6.INTENCIONALIDAD	El instrumento es adecuado para valorar aspectos de las estrategias científicas.				+	
7.CONSISTENCIA	El instrumento tiene solidez y coherencia en las preguntas.					X
8.COHERENCIA	Los índices, indicadores y dimensiones están coherentemente alineados entre sí.					X
9.METODOLOGIA	La metodología utilizada es adecuada.					X

III. OPINION DE APLICABILIDAD:

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

Lugar y fecha:


 Firma del Experto Informante
 DNI: 291250276
 Celular N° 944908484

MARTIN EDUARDO GONZALES LAGUARDA
 ABOGADO
 MAT. C.A.A. 1337