



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

“La indefensión de los trabajadores del régimen laboral privado frente a la suspensión perfecta de labores en caso fortuito o fuerza mayor”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTORES:

Canahualpa Quispe, Maria Milagros (ORCID: 0000-0003-1780-4403)

Silupú Vidal, Néstor Pablo (ORCID: 0000-0003-1610-6013)

ASESORA:

Mg. Palomino Gonzáles, Lutgarda (ORCID: 0000-0002-5948-341X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Derecho Laboral

Lima – Perú

2020

Dedicatoria

Esta tesis está dedicada a nuestros padres, quienes nos enseñaron que el mejor conocimiento que se puede tener es el que se aprende por sí mismo. También dedicado a nuestras madres, quienes nos enseñaron que incluso la tarea más grande se puede lograr si se hace un paso a la vez.

Agradecimiento

Agradecemos a todas las personas que nos apoyaron en el desarrollo de esta investigación, a aquellas personas que confiaron en nosotros y nos dieron la oportunidad de desarrollar nuestros conocimientos, a nuestras familias por su constante apoyo.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGIA	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización apriorística	14
3.3 Escenario de estudio	14
3.4 Participantes	14
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.6 Procedimientos	16
3.7 Rigor científico	16
3.8 Método de análisis de información	16
3.9 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	31
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Categorías, subcategorías y matriz de categorización apriorística.....	17
Tabla 2: Cuadro de participantes.....	18

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Figura 1: Esquema de redes.....	24
Figura 2: Nube de palabras.....	24

Resumen

En el presente trabajo de investigación se tuvo como objetivo principal determinar la indefensión que existe al trabajador del régimen laboral privado frente a una suspensión perfecta de labores en caso fortuito o fuerza mayor, para ello durante el transcurso de la investigación se han desarrollado diversos conceptos como la suspensión perfecta de labores, la remuneración y la relación existente entre el trabajador y empleador.

De enfoque cualitativo puesto que durante el proceso han surgido nuevas interrogantes, método inductivo, de tipo básico, diseño de investigación fenomenológico, ya que a través de esta nos permitirá conocer la realidad a través de las experiencias de los participantes.

Los resultados en la presente investigación a través de las entrevistas efectuadas a nuestros participantes y la relación que guardan estas con nuestros antecedentes y teorías arrojaron resultados respecto a que deben tomar precauciones en la ley a fin de evitar vacíos.

Finalmente, llegamos a la conclusión que existe una indefensión hacia el trabajador del régimen laboral privado frente a la suspensión perfecta de labores y caso fortuito motivo por la cual se deben adoptar medidas a fin de proteger a la parte más débil de la relación laboral.

Palabras claves: suspensión perfecta, remuneración, régimen laboral privado, caso fortuito o fuerza mayor.

Abstract

The main objective of this research work was to determine the defenselessness that exists of the private labor regime worker in the face of a perfect suspension of work in a fortuitous event or force majeure, for this, during the course of the investigation, various concepts have been developed such the perfect suspension of work, remuneration and the relationship between the worker and the employer.

Qualitative approach since new questions have arisen during the process, inductive method, basic type, phenomenological research design, since through this it will allow us to know reality through the experiences of the participants.

The results of the present investigation through the interviews carried out with our participants and the relationship these have with our antecedents and theories yielded results regarding the fact that they should take precautions in the law in order to avoid loopholes.

Finally, we come to the conclusion that there is a defenselessness towards the worker of the private labor regime in the face of the perfect suspension of work and fortuitous event, which is why measures should be adopted in order to protect the weakest part of the labor relationship.

Keywords: perfect suspension, remuneration, private employment regime, fortuitous event or force majeure.

I. INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo, daremos a conocer la existencia de la indefensión al trabajador frente a una suspensión perfecta de labores en caso de fuerza mayor o caso fortuito, siendo esta figura actualmente la de la suspensión perfecta de labores con mayor mención por la situación que se viene atravesando en el mundo por el tema de la pandemia, sin embargo, esta figura a nivel nacional, ha existido desde la década de los 90, siendo recogida a través del Decreto Legislativo N° 728 más conocida como el Régimen Laboral Privado, en el cual expresa que esta puede ser aplicada por facultad del empleador al demostrar un quiebre económico y la única forma de salvaguardar la empresa es suspendiendo de manera perfecta los contratos de trabajo por un periodo de tiempo, por lo cual, en el desarrollo de nuestro proyecto de investigación a través de la experiencia y criterios .

Quiñones y Rodríguez (2018) mencionaron que el derecho laboral es una parte esencial que pertenece al derecho social que siempre ha estado en constante reforma para facilitar la globalización, sin embargo, en el caso de estas reformas siempre existe entre una de las partes de la relación laboral empleador-trabajador, una parte más afectada que suele ser el trabajador al ser la parte más débil, visto desde un punto de vista social esto suele ser por el nivel económico que el empleador tiene sobre el trabajador, realidad que se puede observar en toda relación laboral existente, el trabajador poniendo la mano de obra a cambio de una remuneración, en cambio, suele darse que ante reformas laborales se crean mayor flexibilidades hacia el empleador para que este crezca más tanto social y económicamente en el mercado dejando de lado y sin interés alguno al trabajador (p.68).

Gamonal (2018) menciona que a través del contrato de trabajo se entiende que el trabajador se somete de manera física a realizar la labor encomendada, así como su interés moral y extra patrimonial, razón por la cual debe de existir una intervención legislativa de protección al este no solo ser un sujeto que cumplirá una labor designada, es mucho más que eso y de primera mano el estado debe actuar activando

la tutela jurisdiccional ante cualquier acto de vulneración de derechos hacia el trabajador a fin de salvaguardar a la parte más débil de la relación jurídico laboral.

Lora (2016) refirió sobre la suspensión de labores que tiene un sustento constitucional, ya que, el fin de este instrumento legal, es que se mantenga la continuidad laboral el cual es esencia del Derecho del Trabajo el mantener una relación laboral duradera en todos sus extremos, es decir, la suspensión de labores implica que el trabajador no realizará labor alguna hacia el empleador, no se recibirá remuneración alguna puesto que no se efectúa un respectivo trabajo, sin embargo, el contrato de trabajo continua vigente ya que este ha sido suspendido pero, al término de la suspensión perfecta de labores se retoma la vigencia del contrato de trabajo y vuelve la contraprestación entre el trabajador y empleador (p.52).

Justificación práctica este trabajo de investigación tiene como finalidad dar solución respecto al problema encontrado en la indefensión de los trabajadores sujetos al régimen laboral privado frente a la suspensión perfecta de labores en caso de fuerza mayor o caso fortuito.

Lora (2016) indico que ante un caso fortuito y fuerza mayor estos son circunstancias imprevisibles, inevitables, ahora ante esta circunstancia de la cual ninguna de las partes es causante, puede aplicarse la suspensión perfecta de labores con la demostración por parte del empleador hacia la autoridad administrativa de trabajo donde a través de un informe económico demuestra que no se encuentra en la capacidad de poder pagar a sus trabajadores ya que no cuenta los ingresos económicos necesarios (p.52) asimismo Reynoso (2015) a través del estudio realizado menciona que la empresa, desde la perspectiva jurídica laboral, se ubica históricamente desde que se realizaban las relaciones de producción a las cuales estaba destinado el derecho del trabajo, por lo que el patrón y trabajador mantenían siempre el mismo tiempo y espacio para realizar las labores. (p.137).

Justificación metodológica en el presente trabajo ayudara a conocer los objetivos de la investigación en la cual se han tenido que utilizar instrumentos de recolección de

datos entre ellos la entrevista que tienen las características fundamentales de ser un dialogo, conversación conformada por una estructura la cual se orienta a obtener puntos de vista de los individuos.

Hernández (2018) sostuvo que la entrevista tiene un carácter flexible debido a que se requiere de un intercambio de ideas entre dos personas, así como también en grupos pequeños. En el enfoque cualitativo usualmente son preguntas abiertas al inicio, pero con el transcurso se estructura mientras sigue el desarrollo de la investigación. Esta entrevista sirve en la recolección de datos necesitando de los conocimientos profundos del entrevistado además Baena (2017) manifestó que la justificación es desarrollada como la acción de indicar motivos y necesidades que logran invadir la atención del investigador.

Justificación teórica el presente trabajo tiene como finalidad dar a conocer lo relacionado a la suspensión perfecta de labores en el régimen laboral privado y como esta deja en estado de indefensión a los trabajadores, razón por la cual hará nacer propuestas para cubrir esta indefensión hacia el trabajador ante una suspensión perfecta. Lora (2016), menciona que la suspensión perfecta de labores se trata de una alternativa que, a fin de proteger la continuidad laboral, otorga al empleador esta herramienta a fin de preservar la empresa y con ello salvaguardar los contratos de trabajo para que cuando las labores en la empresa se puedan retomar, los trabajadores puedan retornar al centro de labores sin haber perdido el vínculo laboral.

Todas las justificaciones son para dar a conocer que existe un vacío acerca de la suspensión perfecta de labores puesto que es cierto, se mantiene el vínculo laboral, pero en este tiempo que dure la suspensión el trabajador no percibirá remuneración alguna.

Formulación del problema: Problema general: ¿Existe una indefensión para el trabajador del régimen laboral privado ante la aplicación de la suspensión perfecta de labores en caso fortuito o fuerza mayor?

Los problemas específicos fueron los siguientes:

- PE1: ¿Es considerada la remuneración un derecho fundamental?
- PE2: ¿Es considerada la suspensión perfecta un instrumento para salvaguardar el vínculo laboral?
- PE3: ¿Existe un perjuicio económico al trabajador frente a un caso fortuito o fuerza mayor?

El Objetivo General fue: Demostrar que existe una indefensión hacia el trabajador del régimen laboral privado frente a una suspensión perfecta de labores en caso fortuito o fuerza mayor.

Los objetivos específicos fueron los siguientes:

- OE1: Identificar si la remuneración es un derecho fundamental.
- OE2: Reconocer si la suspensión perfecta es un instrumento para salvaguardar el vínculo laboral.
- OE3: Establecer el daño económico existente al trabajador frente a un caso fortuito o fuerza mayor.

II. MARCO TEÒRICO

Para el presente trabajo, hemos escogido los siguientes antecedentes los cuales a través de los autores dan a conocer su punto de vista, criterios distintos que nos ayudaran en este proyecto de investigación, trabajos pasados que a pesar de algunos años siguen teniendo un impacto grande en el campo jurídico, por lo cual decidimos escoger los siguientes por su gran aporte a nuestro tema.

Carbajal (2017) realizo un estudio acerca del procedimiento de cese colectivo por causas económicas y debida protección en favor de los trabajadores cesados en la cual concluye que en la actualidad, la terminación colectiva de contratos de trabajo por motivos económicos sigue ciertos parámetros establecidos por la Autoridad Administrativa de Trabajo, parámetros que el mismo Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo ha intentado modificar en los últimos años, al presentar propuestas de cambios sobre la regulación de ceses colectivos, las cuales deben ser aprobadas por el Congreso y se recomienda otorgar una indemnización a los trabajadores afectados por el cese colectivo.

Muñoz y Pinto (2015) analizo la figura de la suspensión en la cual llevo a mencionar que una de sus funciones es proteger la vigencia del vínculo contractual y al trabajador además de la tendencia mundial actual en esta materia adopta la forma de la flexibilización de la relación laboral y que llegaron a una de sus conclusiones que queda un largo camino por recorrer para dar a esta institución el tratamiento y la importancia que realmente se merece y dar conocimiento al trabajador que se trata de proteger el vínculo laboral y no atropellar sus derechos fundamentales.

Verano (2016) realizo un estudio de la suspensión temporal perfecta de labores por a causa de motivos económicos y, se llegó a la conclusión que es importante considerar dentro de este tipo de suspensión la selección de trabajadores a los que se suspendería el contrato laboral, por ejemplo la Ley General de Trabajo de México, establece como criterio que sean suspendidos los trabajadores de menor antigüedad laboral, lo cual me parece importante ya que es posible la diferenciación en tanto que son trabajadores que no se encuentran en igualdad de condiciones, pues unos tienen

mayor récord laboral que otros, apartando el tema de la experiencia laboral que uno puede tener sobre otro por la antigüedad.

Valdiviezo (2019) determino que en la forma que se da la suspensión perfecta de labores donde se facilita el poder al empleador de forma automática de establecer un cese colectivo por causas económicas agrede los derechos del trabajador, uno de los principios que mantiene el trabajador durante su vínculo laboral es la estabilidad laboral la cual se ve afectada, sabemos que esto solo se puede despojar cuando se cometa alguna falta grave y se procesa al despido, por lo que ante un cese colectivo se estaría dando un despido de manera arbitraria que vulnera el derecho al trabajador

Trujillo y Martínez (2015) en la investigación realizada sobre el efecto del seguro de desempleo en la duración de búsqueda de empleo, nos menciona que cuando una persona se encuentra sin trabajo, se espera que mientras más dure en ese estado es mayor la probabilidad de que encuentre un trabajo sin embargo, mientras más tiempo dure en ese estado las variables que han llevado a que siga así son más fuertes y se vuelve contrario a todo lo antes mencionado y se dificulta poder encontrar un empleo. Las conclusiones a las que llegan los autores son que implementar un seguro de desempleo tendría su pro y contra ya que podría suponer una mejora de la búsqueda de un empleo adecuado a lo que desee y se haya preparado la persona, pero por otro lado este podría generar un incremento en la búsqueda del empleo dado que tendrían este seguro y hasta que no se sientan conformes con el empleo seguirán sin algo estable.

Aquino (2012) estudio el cese colectivo de trabajo constituye un despido irracional hacia el trabajador y el método usado para el estudio y desarrollo es el método exegético, llego a la conclusión que las causas del cese colectivo de trabajo casi siempre son las mismas y el procedimiento es de manera similar en estos países, alguna distinción la podemos encontrar en la protección que brinda estos Estados al trabajador y tiene un derecho positivo vigente, que prevalezca, frente a muchas arbitrariedades. Podemos decir que México, como España dan importancia al derecho laboral, en cambio Chile ha restado importancia a esta parte del derecho ya que incluso

su derecho Constitucional se estipula y prohíbe el derecho de huelga o sea las normas laborales están restringidas en su aplicación mientras que en otros países vemos que figuran como derechos fundamentales del trabajador y más aun de la propia persona.

Aedo (2019) manifestó que la relación jurídica de un contrato debe basarse primero en el principio de la autonomía de la voluntad, ya que ninguna de las partes intervinientes en el contrato de trabajo es obligada a celebrar y lo hacen con la libertad que tienen para contratar y ser contratados, asimismo, estos establecen sus causales de terminación del mismo, que en algunos casos pueden ser unilaterales dichas causales son motivo de la terminación del contrato por ende cese de las remuneraciones y beneficios laborales. Un contrato de trabajo para el trabajador le da la estabilidad, confianza y sentido de pertenencia en la empresa por lo que se desenvuelve de acuerdo a las funciones señaladas con el fin de recibir una compensación por la realización de sus labores. (p.81)

Arteaga (2018) manifestó que la dignidad es estrictamente dada al ser humano para señalar que es persona, cuando se dice que el hombre es digno, se dice que necesita manifestar que es persona y no puede ser tratado de otra manera, ser utilizado como alguna cosa, o fines que puedan dañar su dignidad ya que esto es ajeno para el fin que busca el estado. La dignidad de los trabajadores que desempeñan sus funciones dentro de una empresa con el fin de recibir beneficios laborales y una remuneración con lo que puedan cubrir sus necesidades básicas puede ser afectada por disposiciones que vulneren su dignidad (p.5).

Carrión (2017) refirió que todos los estados que estén presentes en el Pacto se someten a reconocer que toda persona tenga condiciones de trabajo dignas y beneficiosas que puedan tener una remuneración mínima y este sea un salario equitativo, quiere decir, que los estados deben de tener una remuneración mínima para sus trabajadores en toda una nación y un salario equitativo por el trabajo realizado.

Gamonal (2018) manifestó que el principio protector al trabajo es también llamado principio tuitivo, su fundamento es la falta de libertad inicial y consecuente del trabajador. La falta de libertad por necesitar trabajar es justamente la causa de la

desigualdad entre los trabajadores por lo que la mayoría de los trabajadores acepta los términos señalados por los empleadores con tal de tener un trabajo que le genere un ingreso y explica la protección del derecho del trabajo (p. 427)

Congreso de la República (1993) detallo en la carta magna a partir de su artículo 22 hasta el 29, expresamente en su artículo 27 establece que existe protección ante el trabajador frente a un despido arbitrario, sin embargo, la protección al trabajador no se da solo en caso de despido, la protección es más amplia que solo eso, se debe dar protección al trabajador desde toda vertiente donde se vulnere algún derecho del trabajador o se deje en estado de indefensión a este.

Torres (2017) menciona que la tutela viene a ser el pedido del ciudadano para exigir al estado la protección debida por haber vulnerado algún derecho de este, aunque existen excepciones puesto que, de existir otros mecanismos más efectivos pueden usarse ya que el tiempo que toman pueden llegar a afectar derechos al ciudadano como es la suspensión del contrato por caso fortuito o fuerza mayor donde se vea interrumpida la ejecución o cumplimiento de sus labores por lo cual el trabajador se ve afectado al no poder recibir una remuneración y beneficios laborales mientras dure la suspensión perfecta.

Ugarte (2016) manifestó que el concepto de empresa es una organización de medios personales, materiales e inmateriales, que son subordinados, es decir existe una cabeza que dirige a todo este grupo, el cual su fin común es económico, social, el cual tiene autonomía legal (p.161).

Toro y Palomo (2016) mencionaron que es de conocimiento que las empresas son un gran número, pero que estas están sometidas a riesgos y ante estos puedan existir instrumentos que les permitan permanecer en el mercado, es un estudio escaso sobre este, por lo que se debe de dar un análisis acerca de la gestión de liquidez, endeudamiento y manejo de cartera, así como también lo que fuera para usarse a favor de los trabajadores ya que estos son afectados de manera directa ante alguna crisis que pudiera surgir en la empresa.

Llorente (2016) alego que en situaciones de crisis e insolvencia de las empresas afectan de manera directa a los trabajadores, sus pagos y sobre todo el mantenimiento del contrato de trabajo que existe ya que en una balanza se tratara de salvar a la empresa y el mantenimiento de la actividad productiva, siguiendo después de ello los puestos de trabajo en un nivel menor (p. 111).

Aransibar (2018) la suspensión de la faena afectada es la paralización de un tiempo determinado sobre una actividad desarrollada en un lugar específico, que ha sido escenario de un accidente grave, el cual puede haber sido acusado de modo directo por irregularidades o hasta posibles infracciones administrativas (p.38).

Pasco (2016) manifestó que la extinción o terminación del contrato afecta su razón misma de su existencia, mientras que la suspensión perfecta de labores afecta directamente a la ejecución o cumplimiento, quiere decir que en el transcurso que dure la suspensión del contrato las obligaciones cesan, pero otros efectos se mantienen como lo es la mantención del contrato laboral.

Benrrey (2011) en el estudio realizado a la figura de la suspensión perfecta de labores manifestó que el contrato se encuentra suspendido, el trabajador no presta su servicio y el empleador no paga el salario. Sin embargo, sí subsiste para el empleador la obligación de seguir cotizando al sistema de seguridad social integral, pues en ese período de tiempo el empleador debe responder por muerte o enfermedad de los trabajadores y por las obligaciones surgidas con anterioridad.

Ministerio de Salud de Chile (2020) menciona que ante una fuerza irresistible que pudiera darse a causa de un desastre natural, las partes pueden dejar de cumplir sus funciones por la existencia de una fuerza mayor y se tenga que tener presente como punto más importante de proteger la vida de la persona.

Castro (2015) manifestó que un hecho fortuito no es producto de alguna conducta recaída en el empleador en tema contractual, es por eso que se indica que el hecho tenga como naturaleza que sea fortuito o fuerza mayor y que sea provocada por parte de las personas por las cuales el deudor es el obligado a responder ante ellas (p.18).

Congreso de la República (1997) estableció a través del Decreto Legislativo N° 728, conocido como el régimen laboral privado, los derechos y obligaciones del trabajador, en su artículo número 15 establece que ante un caso fortuito o fuerza mayor el empleador tiene la facultad de establecer suspensión perfecta de labores con solo demostrar ante la autoridad administrativa de trabajo que existe un quiebre económico por una situación ajena y que existe imposibilidad de poder pagar a los trabajadores, este artículo es expreso en decir que se faculta al empleador en establecer la suspensión sin necesidad de dar alguna demostración al trabajador y posibilidad de impugnar o pedir alguna explicación a ello, asimismo, no se da alguna protección a este durante este tiempo, solo la vigencia del contrato de trabajo una vez terminada la suspensión perfecta.

Mendiabal (2018) citó que una función importante de los encargados de verificar el trabajo, es que verifiquen el cumplimiento de la legislación laboral en los lugares de trabajo, ya que es necesario que los empleadores cumplan con las leyes establecidas para mantener un mejor control del centro de trabajo y sobre todo tener el debido cuidado con el trabajador, para lo cual se deben emplear distintas medidas como educativas, preventivas hasta llegar a correctivas (p.161).

Los congresistas de la república (1996) mediante el art 15 del Decreto Legislativo 728 explico las facultades que se le da al empleador para que sin necesidad de dar previo aviso a los trabajadores puede automáticamente suspender las labores hasta por un plazo de 90 días los días que el trabajador se quedaría con un contrato suspendido por el cual no se estaría recibiendo compensación alguna. La autoridad administrativa de trabajo bajo su responsabilidad realizara la inspección pertinente de la existencia y si procede o no el pedido del empleador, asimismo el plazo para que la autoridad administrativa del trabajo fiscalice es de 6 días hábiles.

Mendizábal (2019) manifestó que la inspección del trabajo tiene como objetivo la aplicabilidad del derecho laboral y de seguridad social considerando como punto de partida la vulnerabilidad existente en su cumplimiento ello quiere decir que el Estado no sólo debe crear las normas que rigen la relación entre trabajador y empleador, sino

que debe estas mismas deben proteger a los trabajadores de los empleadores en atención a la vulnerabilidad existente quiere decir que el ente fiscalizador debe hacer cumplir las normativas para la protección del trabajador como es la aplicación de la normativa vigente pero dicha fiscalización puede ser menos efectiva si no se cuenta con los recursos necesarios como es la falta de fiscalizadores. .

Al respecto Saco y Campos (2013) mencionaron que de acuerdo a lo señalado por diversos puntos de vista en el Perú se busca un sistema de fiscalización laboral se encuentre bien diseñado efectivo y adecuado, que permita abarcar en la mayor cantidad posible el cumplimiento de las normas laborales evitando de esa manera la vulneración de los derechos del trabajador ya que se ha podido observar que por la falta de recursos para poder contratar mayor personal o la falta de infraestructura se está evitando una adecuada fiscalización y por ende la vulneración de los derechos del trabajador (p.46).

Neves (2008) manifestó que un trabajador será toda persona que se sujeta a prestar personal y directamente sus servicios a favor de un empresario a cambio de un salario, de esta manera la LPCL a través de sus artículos 4,5,6 y 9 nos da la definición de trabajador, así como los elementos básicos para reconocer un contrato de trabajo que son la prestación personal, remuneración y subordinación.

Los congresistas de la república (1993) refirieron a través de la constitución política del Perú en su artículo 24 nos dice que el trabajador tiene derecho a percibir una remuneración por el cuidado de él y de su familia, ya que es la forma a través de cómo una sociedad se mantiene, una persona compra una cosa, una persona satisface una necesidad, una persona cumple algún pago, razones por las cuales tiene que tenerse en cuenta a la remuneración no solo plasmada en la carta magna sino además tener presente que es un derecho fundamental.

Toyama (2020) precisó que en la constitución de 1993 en su artículo 24 prevé que los trabajadores gozan de tener el derecho a una remuneración equitativa que pueda servir para él y su familia, reconoce el privilegio salarial al establecer que la remuneración y los beneficios sociales tienen prioridad sobre cualquier otro adeudo

del empleador y establece la remuneración mínima vital que son determinadas por el estado y estos acatados por los empleadores para que el trabajador tenga lo necesario a fin de cumplir una labor y tenga todos los derechos a percibir por la realización de estos y tenga la satisfacción de realizar sus labores teniendo conciencia del pago que amerita.

Cáceres (2014) mencionó que el salario es un derecho fundamental de segunda generación, de igual manera un derecho humano reconocido en el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos donde no debe existir distinción y que toda persona que ejerza un trabajo tiene derecho a una contraprestación que en este caso es la remuneración, concepto que el hombre ejerce para la existencia, alimento, educación, vestimenta que necesite para tener una vida digna.

Cáceres (2014) destacó que referente a la remuneración viene a ser la retribución por el trabajo realizado por parte del trabajador a fin de que este tenga para cubrir sus necesidades mínimas y pueda tener una vida digna tanto como para él y para su familia, es por eso el punto importante de la remuneración ya que con ello cubre los aportes legales entre los cuales se encuentra el seguro de salud y el pago del seguro de pensiones.

Carbajal y Francke (2000) mencionaron que el sistema de seguridad social en salud tiene dos subsistemas que es el seguro social con provisión tradicional (EsSalud) y la provisión privada (EPS). EsSALUD cubre aproximadamente a 20% de la población, los trabajadores del sector formal esto quiere decir que entes grupo se encuentra los trabajadores del sector privado, asimismo las prestaciones de EsSalud se financian con aportaciones de los empleadores, que equivalen a 9% del salario de los trabajadores activos, ello quiere decir que si el trabajador se encuentra sin remuneración no podrá el empleador cubrir el 9% perteneciente al seguro por no tener remuneración entonces existiría una indefensión por no estar regulado un subsidio para este sector de la población en el DL N°728 ante la suspensión perfecta de labores por un caso fortuito o fuerza mayor.

III. METODOLOGIA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Investigación básica o teórica. Tipo de investigación orientada en la búsqueda de la realidad o de los fenómenos de la naturaleza que contribuye a que una sociedad sea cada vez más avanzada. Busca principios y leyes científicas, pudiendo organizar una teoría científica. Es llamada también investigación científica básica. (Sánchez et al. 2018).

Martínez (2000) manifestó sobre la investigación cualitativa se resalta ya que el problema a investigar y las técnicas que se usan nacen a través de la dinámica de la exploración que realiza el investigador por lo que se requiere tiempo, puesto que el problema elegido debe ser razonable y complejo, asimismo, dedicarle tiempo y los recursos necesarios. (p. 757).

Hernández (2014) señalo que el diseño de la investigación es fenomenológico con la cual se busca explorar, describir y entender de las experiencias de personas con respecto a una situación para poder descubrir los elementos en común de tal situación, este diseño se basa en que los investigadores trabajan de manera directa con los entrevistados para poder a partir de ello extraer información y solo ahí poder realizar el modelo respetivo basado en interpretaciones como lo es la teoría fundamentada (p. 493).

Aguirre y Jaramillo (2012) mencionaron respecto a la fenomenología viene a ser una disciplina filosófica y método. Husserl poco hablo de ciencias sociales, sin embargo, algunos de sus estudiantes establecieron importantes relaciones entre la denominada disciplina fenomenológica y algunas ciencias sociales, que consiste en estudiar u observar hechos o experiencias particulares con el fin de llegar a conclusiones que puedan inducir, o permitir derivar de ello los fundamentos de una teoría, por otro lado el método es inductivo, debido que la investigación cualitativa tiene como fin la lógica en un determinado proceso cuyo objetivo es describir las posturas teóricas, quiere decir que va de lo mínimo a lo más grande, es por esa razón que se analiza las

entrevistas y se sacan conclusiones de estas para interpretarlas a nuestra realidad y que son llevadas a aplicar de manera general (Hernández, 2014, p.8).

3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización apriorística

N°	CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	CRITERIO 1	CRITERIO 2
1	La remuneración como Derecho Fundamental Cáceres (2014) p. 100	Seguridad social Toyama y Llerena (2000)	Fondo de pensiones Cáceres (2014) p.133	Seguro de salud Carbajal y Francke (2000)
2	La suspensión laboral como instrumento para salvaguardar la relación laboral Lora (2016) p.40	Decreto Legislativo N° 728 Los congresistas de la republica (1996)	Fiscalización (2019)	Plazo Al respecto Saco y Campos (2013)
3	Caso fortuito o de fuerza mayor Lora (2016) p. 88	Paralización de labores Lora (2016) p. 87	Fuerza Irresistible Ministerio de Salud de Chile (2020)	Imprevisibilidad Jiménez (2010) p.86

Tabla 1: Categorías, subcategorías y matriz de categorización apriorística

3.3. Escenario de estudio

El escenario de estudio son los lugares donde se podrá recoger datos respecto al tema de investigación que nos ayudara a analizar más a fondo para ello se tomará en cuenta los siguientes lugares: Las empresas de sector privado que se vean afectadas, toda vez que estos lugares nos permita desarrollar el tema de interés a investigar que en este caso es la suspensión perfecta d labores por caso fortuito y fuerza mayor, cuyo objetivo es recoger los diferentes puntos de vista.

3.4. Participantes

Hernández (2014) manifestó que en el estudio del enfoque cualitativo el objetivo es la riqueza, profundidad y calidad de la información, no ve una cantidad ni la estandarización. En los estudios con perspectiva fenomenológica, ya que los objetivos son analizar valores, experiencias y significados de un determinado grupo social, es normal el uso de muestras tanto de expertos como de casos de tipo, para ello se escoge participantes que cumplan con el perfil que deseamos para que nos ayuden a comprender con mayor profundidad la investigación y aprender de este. La muestra de expertos son los más frecuentes en cualitativos y exploratorios para así poder generar hipótesis más exacta. Este tipo es el más usado en el proceso de investigación del enfoque cualitativo (p. 386 – 387).

Para la presente investigación se realizará la entrevista a 6 participantes que tienen conocimiento en la problemática que se está desarrollando.

Numero	Participante	Profesión	Cargo
1	R.P	Marketing	Ejecutiva de cuentas de la empresa Salesland.
2	W.P.C	Abogado	Abogado Laboralista en el MTPE Y docente universitario
3	Y.O.C	Marketing	Backoffice en la empresa Salesland
4	D.G.T	Contadora	Contadora de una empresa privada
5	J.L.R.I	Abogado	Abogado que desempeña sus funciones en la municipalidad de Magdalena del Mar.

Tabla 2: Participantes

3.5. Técnica e instrumento de recolección de datos

Álvarez y Jurgeson (2003), mencionaron que la entrevista viene a ser un instrumento de recolección de datos, podrá decirse es un dialogo, conversación que tiene una estructura, teniendo un propósito. Este tipo de instrumento busca ver el todo desde el plano del entrevistado y sobre todo conocer los conocimientos en base a su experiencia atravesada sobre alguna situación en controversia, lo que se busca es

obtener la mayor información del mundo de vida del entrevistado de acuerdo al fenómeno de estudio.

Hernández (2014) indico que la entrevista está basada en preguntas generadas entre dos sujetos o más para lograr una comunicación y construcción de significado respecto al tema investigado y en el presente caso se tomara en cuenta el instrumento de investigación antes mencionado con un desarrollo de preguntas abiertas que nos ayudaran a que el entrevistado se despliegue con su respuesta a fin de interpretar su respuesta. (p. 403).

En la investigación cualitativa, las primeras entrevistas son abiertas y de tipo “piloto”, y van estructurándose conforme avanza el trabajo de campo. Regularmente el propio investigador conduce las entrevistas. Las entrevistas, como herramientas para recolectar datos cualitativos, se emplean cuando el problema de estudio no se puede observar o es muy difícil hacerlo por ética o complejidad.

3.6. Procedimiento

Hernández (2014) manifestó que el procedimiento de la investigación cualitativa nace con la recolección y el análisis los cuales nacen en paralelo, sin embargo, el análisis no es uniforme ya que cada estudio tiene un esquema en particular. Sin perjuicio de ello, varios autores han propuesto un análisis genérico común a diversas investigaciones cualitativas ya que, en nuestra experiencia, a la mayoría de los alumnos que se inician en la indagación cualitativa (p.418).

3.7. Método de análisis de información

El método de análisis de información se dará mediante el cuadro de categorización como fuente realizado por el investigador, puesto que, para el enfoque cualitativo en la recolección de datos e información su objetivo no es medir variable para análisis estadísticos o inferencias, sino que a través personas, seres vivos o situaciones lo que se busca al final es que todo eso se vuelva una información (Hernández, 2014, p.396).

3.8. Rigor científico

Hernandez (2014) realizó un trabajo de investigación de enfoque cualitativo que debe como manera excepcional cumplir con el rigor científico teniendo en cuenta los siguientes criterios; la dependencia los investigadores harán recolección de datos que serán analizados para poder verificar si entre ellos hay resultados con similitud, la credibilidad conlleva la valoración de ciertos aspectos que se encuentran en la investigación y para que sea reconocida como creíble por ello es de vital importancia que los resultados obtenidos estén basados en pesquisas fiables, la transferibilidad hace referente que la investigación desarrollada puede servir como referente para futuras investigaciones en otro contexto teniendo en consideración un grado de similitud y como último criterio que es la confiabilidad se tomara en cuenta el método de la triangulación para garantizar que existe veracidad respecto a los resultados obtenidos de la investigación.

3.9. Aspectos éticos

Esta investigación tiene aspectos técnicos la cual ha sido elaborado de acuerdo a una realidad problemática, teniendo así mismo en cuenta como fundamentación el recojo de la información obteniéndose de libros, artículos indexados y diferentes fuentes materiales recopilados de internet, como son las tesis, etc. Así mismo guarda originalidad y veracidad.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

CATEGORIA 1

Con respecto a la categoría del derecho a la remuneración se hace mención que con la aplicación de la figura de la suspensión perfecta de labores se han visto perjudicados tanto el sector público como el sector privados, siendo entre ambos el más afectado el sector privado por no contar con un presupuesto anual ello a conllevado que los trabajadores de pertenecientes al sector privado vean suspendidos sus contratos de trabajo y ello genere una afectación en sus ingresos económico por no contar con medida alguna para mitigar el estado de indefensión del trabajador respecto a su remuneración y por ende a sus beneficios laborales que fueron mellados, es por ello que al haber un seguro los trabajadores en suspensión perfecta de labores en caso fortuito o fuerza mayor tendrían lo correspondiente a una remuneración para cubrir sus necesidades básicas y no se vean afectados.

En el contexto de la pandemia Covid 19 que es un caso fortuito se ha podido observar que el estado ha implementado medidas necesarias para mitigar el impacto económico como es disponer del retiro de la CTS, el subsidio del seguro de salud, el retiro del fondo de pensiones de la AFP Y ONP para aquellos trabajadores que fueron suspendidos cabe recalcar que estas medidas entre otras han sido implementada ante el contexto de la pandemia hecho que no se observa en el decreto legislativo N° 728 donde el estado no ha previsto medidas necesarias para mitigar el impacto económica que se le generaría al trabajador ante la suspensión perfecta de labores.

CATEGORIA 2

Respecto a la categoría de la suspensión perfecta de labores como instrumento para salvaguardar la relación laboral cabe mencionar que al aplicarse dicha medida ocasionaría que se mantenga el vínculo laboral, además se considera hacedera la aplicación de la suspensión perfecta por cuanto el articulado en mención brinda un equilibrio que permite sostener al empleador mediante el otorgamiento de las vacaciones entre otras medidas adoptadas, todo ello en el contexto de la pandemia covid 19 hecho que se encuentra alejado de la aplicación del DL. N° 728 donde no se

puede observar las medidas previstas por el estado asimismo el plazo para petitionar la suspensión perfecta de labores es de 6 días por lo que al no haber una respuesta de la AAT se aplica el silencio administrativo lo que ocasiona un perjuicio al trabajador por no realizarse una correcta fiscalización.

Desde el punto de vista del trabajador no se considera correcta la aplicación de la suspensión perfecta ya que se han podido observar irregularidades como es la continuidad de la realización de labores pese a estar suspendidos sus contratos estos hechos son aceptados por los trabajadores por miedo a perder sus empleos debido que sus contratos están próximo a vencer y no serían renovados, asimismo esta figura legal le da el poder al empleador para que puedan solicitar esta medida sin darle la oportunidad al trabajador que en la etapa de aprobación pueda ser parte de la misma y es ahí donde se observa una afectación al verse desprotegidos los interés económicos del trabajador por lo que sería factible un seguro de cobertura ante caso fortuito con incidencia laboral.

CATEGORIA 3: CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR

Con respecto a la tercera categoría caso fortuito o fuerza mayor relacionado a la aplicación de la suspensión perfecta de labores cabe mencionar que los trabajadores sujetos al régimen del DL 728 en el sector público, no han tenido gran afectación respecto de su vínculo de trabajo, ya que se ha destinado partidas presupuestales otorgadas por el Ministerio de Economía y Finanzas para garantizar la continuidad de sus servicios por lo que se han tenido en cuenta las vacaciones adelantadas o licencia con goce de haber es el sector privado quien se ve afectado por la aplicación de esta figura jurídica ya que al no haber ingresos por la falta de producción se agotan todas las medidas necesarias y en la mayoría de casos se llega a la suspensión perfecta.

Ante un hecho imprevisible de gran magnitud como por ejemplo el covid 19 las empresas del sector privado son las más vulnerables por lo que no pueden solventar los pagos a los trabajadores ante ello un gran porcentaje de empresas se vieron en la necesidad de interponer una solicitud de suspensión perfecta de labores por la propia

coyuntura y no se contaba con los suficientes recursos humanos para atender las solicitudes de todas las empresas lo que provoca una indefensión.

Gráfico N° 1

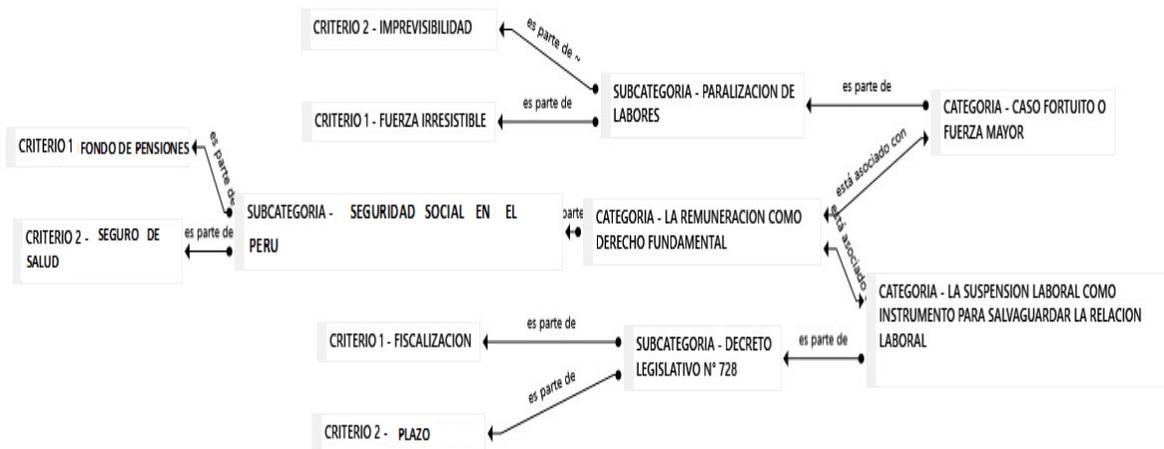
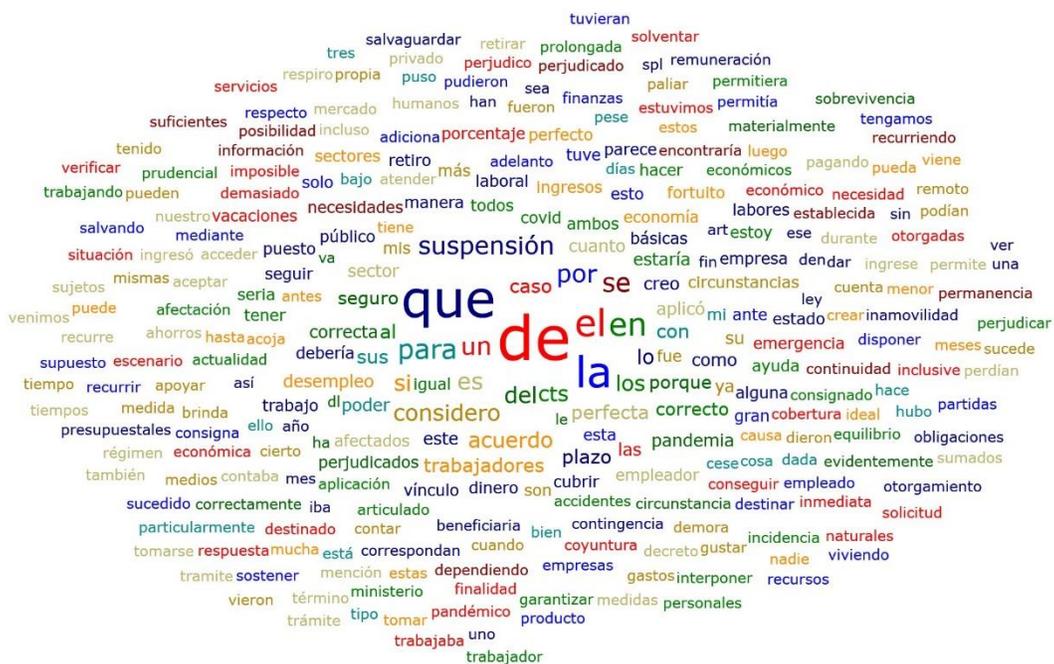


Gráfico N° 2



En el presente capítulo se dará a conocer las coincidencias y discrepancias respecto de los antecedentes y las teorías relacionadas con el presente trabajo de investigación tomando en consideración las entrevistas realizadas.

En relación a los resultados obtenidos en la entrevista con la investigación realizada por Carbajal (2017) sobre el procedimiento de cese colectivo por causas económicas y debida protección en favor de los trabajadores cesados en la cual concluyo que el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo ha presentado propuestas de cambios sobre la regulación de ceses colectivos además de recomendar se otorgue una indemnización a los trabajadores afectados tomando en consideración lo antes mencionado se encuentra relación con la pregunta referente a si es el sector privado es más perjudicado que el sector público frente a la suspensión perfecta de labores.

Los entrevistados R.P y Y.O.V consideran que el sector más perjudicado frente a una suspensión perfecta de labores son ambos sectores tanto privado como público caso contrario son los entrevistados W.C.P.C; D.G.T y J.L.R.I quienes consideran que la parte más afectada ante la suspensión perfecta de labores es el sector privado ya sea por no contar con medios económicos debido a que sus ingresos son directos de la relación contractual de ingresos diarios por otra parte el sector público no han tenido gran afectación respecto de su vínculo de trabajo, ya que se ha destinado partidas presupuestales otorgadas por el Ministerio de Economía y Finanzas para garantizar la continuidad de sus servicios, además de que las personas que se encontraran con riesgo de salud, recibían una licencia con goce de haberes.

Frente a los resultados obtenidos por los 5 entrevistados cabe mencionar que existen coincidencias respecto a que si existe una afectación al sector privado frente a la suspensión perfecta ya que como antes se mencionó no se puede cubrir los costos mensuales por la falta del cumplimiento de los contratos y por no contar con la operación de sus servicios

En el estudio realizado por Muñoz y Pinto (2015) sobre el análisis de la figura de la suspensión perfecta donde llegó a la conclusión que queda un largo camino por recorrer para dar a esta institución el tratamiento y la importancia que realmente se

merece ante ello, los participantes RP, WPC, DGT y JLRI, consideran correcta la aplicación de la suspensión perfecta de labores en caso fortuito o fuerza mayor regulada por el Decreto Legislativo 728 visto que, ante la imposibilidad de realizar labores, no cabría pago alguno ya que no existe contraprestación alguna. Opuesto a ello la participante YOY, considera que la regulación no es la correcta ya que en el caso de ella existió la aplicación de la figura de la suspensión perfecta, sin embargo, a pesar de haber estado suspendida se vio en la obligación de seguir trabajando, cabe mencionar que no hubo ninguna fiscalización por parte de la AAT.

La postura de los participantes RP, WPC, DGT y JLRI, coincide con Lora (2016) quien refirió sobre la suspensión de labores que tiene un sustento constitucional, ya que, el fin de este instrumento legal, es que se mantenga la continuidad laboral el cual es esencia del Derecho del Trabajo el mantener una relación laboral duradera en todos sus extremos, es decir, la suspensión de labores implica que el trabajador no realizara labor alguna hacia el empleador, no se recibirá remuneración alguna puesto que no se efectúa un respectivo trabajo, sin embargo, el contrato de trabajo continua vigente ya que este ha sido suspendido pero, al término de la suspensión perfecta de labores se retoma la vigencia del contrato de trabajo y vuelve la contraprestación entre el trabajador y empleador.

Teniendo en cuenta lo antes mencionado podemos encontrar coincidencias con la participante YOY y el estudio realizado por Muñoz y Pinto respecto a que la suspensión de labores tiene un largo camino por recorrer por lo que necesita adoptar medidas para que el trabajador no se vea indefenso ante la aplicación de la misma, ello quiere decir que permitan su aplicación sin llegar a perjudicar al trabajador como es el caso del pago de los aportes legales asimismo, una mejor fiscalización ya que hay casos de empleadores que hacen uso de esta figura legal para atropellar los derechos laborales.

Con respecto al estudio realizado por Verano (2016) sobre la suspensión temporal perfecta de labores por causa de motivos económicos donde se llegó a la conclusión que es importante considerar dentro de este tipo de suspensión la selección de trabajadores a los que se suspendería el contrato laboral debe ser cumpliendo un plan de selección y siguiendo los plazos señalados por ley que es justamente siguiendo el

plazo señalado en ley teniendo en consideración ello, los participantes R.P, Y.O.V y J.L.R.I consideran que el plazo debe ser mayor al previsto por el art 15 del D.L. N°728 en uno del caso hace mención que el plazo debería ser mayor a 6 días, pero sin exceder los 15 días hábiles porque se verían perjudicados los trabajadores.

Al respecto el participante Y.O.V menciona que el plazo debe ser mayor, pero sin exceder los 30 días hábiles y el participante J.L.R.I considera que si es conveniente que el plazo sea mayor a 6 días ya que ante un caso fortuito o fuerza mayor que es algo grande, extraordinario, imprevisible e irresistible, como un desastre natural de grandes magnitudes afecta a una gran parte de la población, habría que tener en cuenta la cantidad de recursos humanos que tenga la autoridad correspondiente a fin de poder realizar una fiscalización correcta en aplicación de la suspensión perfecta por ello se debe establecer un plazo prudente, por otra parte los participantes D.G.T y W.C.P.C consideran que el plazo de 6 días es correcto ya que se debe realizar una inspección inmediata con el fin de no perjudicar a ambas partes.

A nuestro parecer, el D.L. 728 debe de reformarse en algunos aspectos como es el hecho del plazo que tiene el fiscalizador a fin de hacer constatar la correcta aplicación de la suspensión perfecta, como vemos en la actualidad, el caso fortuito ocurrido de la pandemia, el plazo establecido en el Art. 15, a pesar de tener un plazo razonable, no es suficiente puesto que, existe un número de empresas que han solicitado la aplicación de la suspensión perfecta y no hay recursos humanos para poder cumplir el plazo señalado por lo que se debe considerar la modificación del plazo de 6 días por un plazo razonable que permita una fiscalización idónea que no perjudique al trabajador ni el empleador, tal y como nos menciona el entrevistado WCPC, existe insuficiente de recursos humanos y por ende el plazo vence.

Al respecto Saco y Campos (2013) mencionaron que de acuerdo a lo señalado por diversos puntos de vista en el Perú se busca un sistema de fiscalización laboral bien diseñado, efectivo y adecuado, que permita abarcar en la mayor cantidad posible el cumplimiento de las normas laborales evitando de esa manera la vulneración de los derechos del trabajador ya que se ha podido observar que por la falta de recursos para

poder contratar mayor personal o la falta de infraestructura se está evitando una adecuada fiscalización y por ende la vulneración de los derechos del trabajador (p.46).

El estudio realizado por Valdiviezo (2019) en el cual determino que la forma en que se da la suspensión perfecta de labores facilita el poder al empleador de forma automática para establecer un cese colectivo por causas económicas agreda los derechos del trabajador, como podemos ver existe un claro ejemplo de vulneración de derechos y se debería de velar por un correcto procedimiento ante del cese de los trabajadores, lo mismo sucede en el caso de la suspensión perfecta de labores en caso fortuito o fuerza mayor puesto que tomando como ejemplo el Covid19, el procedimiento a veces no es cumplido y sobre todo fiscalizado por la gran enorme carga procesal que existe y solo ha de aplicarse el silencio administrativo positivo.

Bajo este punto los entrevistados RP, WPC, YOV, DGT, JLRI en conjunto estarían de acuerdo en crear un seguro para poder cubrir el tiempo que el trabajador deje de percibir remuneración por aplicación de la suspensión perfecta, en relación a la investigación realizada por Carbajal, el seguro cabría que entenderlo como el reparo por el daño realizado al trabajador a causa del cese colectivo, en este caso lo que se quiere es proteger a la parte más débil de la relación laboral mediante un seguro pagado entre el empleador y trabajador, a fin de poder solventar el gasto para el trabajador y su familia durante el plazo que se establezca de suspensión perfecta

Respecto al antecedente presentado se encuentran coincidencias en el punto que se recomienda otorgar una indemnización a la parte más débil en la relación laboral que es el trabajador cuando se dé un cese colectivo por causas económicas debido que nuestra investigación versa en dar una protección al trabajador por la remuneración dejada e percibir, por lo que a nuestro parecer consideramos que al igual una indemnización trata de poder cubrir algún daño realizado al trabajador, lo mismo debe suceder en el caso de la suspensión puesto que es donde el trabajador siendo la parte más débil de la relación laboral y aun sobre todo en la parte económica debe de ser protegido por algún concepto no remunerativo.

A nuestro parecer esta idea es correcta puesto que, el hecho de crear un seguro pagado entre el empleador y trabajador a fin de en caso por el hecho de existir un caso fortuito o fuerza mayor por la magnitud que estos provocan y se vean en la obligación de aplicar la suspensión perfecta, el seguro podría solventar los gastos de los trabajadores por lo que dure la suspensión, asimismo, como hemos visto de ejemplo a Covid19, el estado ha hecho un gasto por solventar los pagos de los trabajadores inmersos en la suspensión perfecta sin embargo, el uso del seguro disminuiría gran parte de los gastos del estado que al final de cuentas somos nosotros los únicos perjudicados.

Al respecto Benrrey (2011) manifestó que en la figura de la suspensión perfecta de labores el contrato se encuentra suspendido, el trabajador no presta su servicio y el empleador no paga el salario sin embargo, sí subsiste para el empleador la obligación de seguir cotizando al sistema de seguridad social integral, pues en ese período de tiempo el empleador debe responder por muerte o enfermedad de los trabajadores y por las obligaciones surgidas con anterioridad, todos los participantes se encuentran de acuerdo con que se debe pagar un seguro distinto al de salud, uno que sea para poder cubrir la remuneración dejada de percibir durante el tiempo que dure la suspensión perfecta de labores ello guarda relación con la pregunta relacionada a la aplicación de medidas para mitigar el impacto económico de los trabajadores ante una suspensión perfecta de labores.

Los participantes R.P, Y.O.P, D.G.T y J.L.R.I se encuentra de acuerdo en considerar realizar una modificación en el art 15 del D.L N°728 al respecto de considerar incluir en la normativa antes mencionada las medidas adoptadas por el gobierno peruano en el D.U 038-2020 para mitigar el impacto económico que ocasiona la suspensión perfecta de labores al trabajador, los participantes R.P y D.G.T mencionaron que sería factible acoger las medidas que son el subsidio del essalud y del fondo de pensiones y el bono de 760 soles, el participante Y.O.P considera que se debería dar el subsidio para el essalud y el participante J.L.R.I considera que si sería hacedero que se adopten ciertas medidas para aplacar el impacto económico que se genera ante una suspensión perfecta de labores.

Una postura contraria a las anteriores es la del participante W..C.P.C quien menciona que son dos normas muy diferentes y para casos diferentes, el art. 15 del D.S. 003-97-TR es aplicable en tiempos normales y esta suspensión perfecta de labores es de manera legal, se tiene que fundamentar los motivos, en cambio lo establecido por el D.U 038-2020 solamente es aplicable en el tiempo de esta pandemia ante ello nosotros consideramos que es necesaria una modificación respecto a un subsidio dado por el estado para cubrir el pago del seguro de salud y el fondo de pensiones con el fin de velar por el derecho a la salud y una vida digna cabe resaltar que en la legislación colombiana se considera el pago del seguro social en caso de la suspensión perfecta de labores por parte del empleador.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluyó que, existe una indefensión para el trabajador del régimen laboral privado frente a la suspensión perfecta de labores, tomando en cuenta la magnitud que puede dejar un caso fortuito o fuerza mayor puesto que, en la realidad el D.L. 728 no maneja un plazo razonable y de aplicarse existiría un sin número de solicitudes a los cuales se les tendría que dar por valido sin la fiscalización correspondiente.
2. Se determinó que la remuneración es un derecho fundamental, tal y como esta mencionada en nuestra carta magna, más aún por su uso ya que es el modo en que los trabajadores sustentan sus necesidades básicas y las de sus familias, la remuneración debe ser protegida en todo su ámbito y otorgarle la máxima protección posible a fin de que esta nunca se deje de proporcionar al trabajador o en su extremo reemplazar esta en casos excepcionales.
3. Se concluyó que ante la suspensión perfecta de labores es el trabajador la parte más afectada ya que al no contar con una remuneración no es posible realizar los pagos de los aportes legales como es el fondo de pensiones y el seguro de salud, en el art. 15 del D.L. N° 728 no hace mención de cómo se va a cubrir la continuidad de los aportes legales en caso se diera la suspensión perfecta de labores.
4. Las acciones legales como la suspensión perfecta de labores son mecanismos creados a fin de poder salvaguardar el vínculo laboral, sin embargo, hay que tener en cuenta que antes de aplicarse tal instrumento se debe primero de realizar otras acciones como lo son el adelanto de vacaciones, reducción de jornada laboral con la reducción de remuneración proporcional, aplicación de licencia con goce de haber a fin de que la suspensión perfecta de labores sea de aplicación como última instancia.
5. La creación de un seguro frente a la suspensión perfecta sería una salida optima a fin de que durante el periodo de suspensión se pueda solventar el pago del trabajador con este seguro pagado entre el empleador y trabajador, esto reemplazaría durante ese periodo la remuneración por otro concepto no remunerativo, asimismo, habría que dejar en claro que este seguro tendría que ser de manera voluntaria por parte del trabajador pero con la obligación del empleador

de hacer presente a todos sus trabajadores de dicho seguro en caso de aplicarse la suspensión perfecta.

6. Finalmente, se demostró que el daño económico al trabajador existe ante la aplicación de la suspensión perfecta de labores, puesto que, en la relación laboral entre el empleador y trabajador la parte más débil es esta última y justamente por carecer de una economía fluyente, al dejar sin remuneración alguna al trabajador este queda totalmente sin algún solvento económico hasta que pueda reanudarse sus labores.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda una reforma en el D.L. 728 en su artículo 15 y poder otorgar un mejor plazo a fin de que este pueda ajustarse a una fiscalización correcta, un caso fortuito o fuerza mayor suelen ser de lesa magnitud tal y como tenemos en estos días la pandemia, existirían miles de solicitudes por parte de las empresas y ante el poco plazo y escasez de recursos humanos sería imposible darles una fiscalización oportuna a todas.
2. Es necesario tener siempre presente que la remuneración es un derecho fundamental y como tal debe de prevalecer ante todo y evitar todo tipo de acto que vulnere este derecho, de llegar a un hecho excepcional como la suspensión se debe de poder reemplazar este concepto remunerativo por otro a fin de no dejar sin solvento económico al trabajador.
3. Es indispensable que se dé una modificatoria en el art. 15 del D.L N° 728 en el extremo referente a la continuidad de los pagos de los aportes legales del fondo de pensiones y el seguro de salud que ante la suspensión perfecta de labores se ven suspendido por no contar el trabajador con una remuneración. La modificatoria en este extremo ayudaría a aquel trabajador suspendido que padezca o contraiga una enfermedad en el tiempo que dure la suspensión asimismo el pago de sus pensiones que le dará estabilidad económica a los trabajadores en su vejez.
4. Es necesario poder informar a las empresas en general que ante un caso fortuito o fuerza mayor antes de ir al instrumento de la suspensión perfecta de labores existen otros mecanismos como lo son el adelanto de vacaciones, licencia con goce de haber, reducción de la jornada laboral con la reducción proporcional de la remuneración, la suspensión perfecta debe ser entendida como el ultimo instrumento a usar.
5. Se debería implementar un seguro contra la suspensión perfecta en caso esta tenga que aplicarse, el seguro entraría en función y se cubriría con este el tiempo en que el trabajador deje de laborar y por ende no perciba alguna remuneración.
6. Se recomienda tener en cuenta que en la relación laboral la parte más débil es el trabajador por carecer de un fuerte económico, justamente ante esto es que las autoridades competentes deben de fiscalizar bien a la hora de una solicitud de

suspensión perfecta y sobre todo en el plazo indicado ya que existen empleadores de mala fe a los cuales sin tener necesidad de aplicar la suspensión perfecta lo hacen y perjudican al trabajador.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alcalde-Rabanal, Jacqueline Elizabeth, Lazo-González, Oswaldo, & Nigenda, Gustavo. (2011). Sistema de salud de Perú. *Salud Pública de México*, 53(Supl. 2), s243-s254. Recuperado en 22 de noviembre de 2020, http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S003636342011000800019&lng=es&tlng=es.

Arellano Ortiz, Pablo, & Benfeld Escobar, Johann. (2017). Reflexiones sobre el principio de protección al trabajador y su influencia en el ámbito sustantivo y procesal del derecho laboral: Otra mirada al caso Kronos. *Revista chilena de derecho y tecnología*, 6(2), 3-24. <https://dx.doi.org/10.5354/0719-2584.2017.46138>

Arteaga Dirzo, Mireya. (2018). Retos para alcanzar un trabajo digno y decente en México. *Revista latinoamericana de derecho social*, (27), 3-22. <https://dx.doi.org/10.22201/ij.24487899e.2018.27.12528>

Bardel, Daniela. (2018). FUENTES DEL DERECHO Y RESPONSABILIDAD SOCIAL. *Revista de la Facultad*, 9(2), 1-12. Recuperado en 22 de junio de 2020, de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2314-30612018000200006&lng=es&tlng=es.

Benrey-Zorro, Juliana. (2011). Análisis de la figura de la suspensión de contrato de trabajo del trabajador particular en Colombia y algunas menciones a la legislación extranjera. *Estudios Socio-Jurídicos*, 13(2), 379-410. Retrieved June 23, 2020, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-05792011000200014&lng=en&tlng=es.

Camacho Solís, Julio Ismael. (2015). Las normas de responsabilidad social. Su dimensión en el ámbito laboral de las empresas. *Revista latinoamericana de derecho social*, (20), 3-29. Recuperado en 21 de junio de 2020, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702015000100003&lng=es&tlng=es.

Congreso de la República. (1993). Constitución política del Perú. Lima, Perú.

Gamonal Contreras, Sergio, & Arellano Ortiz, Pablo. (2018). Negociación colectiva, autonomía y abstención legislativa. *Ius et Praxis*, 24(3), 173-208. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122018000300173>

Gamonal Contreras, Sergio. (2013). EL PRINCIPIO DE PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR EN LA CONSTITUCIÓN CHILENA. *Estudios constitucionales*, 11(1), 425-458. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-52002013000100011>

Marín Alonso, Inmaculada. (2016). El papel del contrato de trabajo, el convenio colectivo y otros instrumentos de gestión empresarial en la regresión de la protección del derecho al secreto de las comunicaciones en la empresa en España. *Revista latinoamericana de derecho social*, (23), 57-88. Recuperado en 21 de junio de 2020, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702016000200057&lng=es&tlng=es.

Marín-Ospina, Yuly Andrea, Higueta-Higueta, Yomaira, Guerra-Mazo, Diana Patricia, Gómez-Ceballos, Diego Alexander, & Soto-Velásquez, Mónica Lucía. (2020). DERECHO A LA SALUD EN EL TRABAJO: VULNERACIÓN Y FRAGMENTACIÓN EN SU COMPRENSIÓN Y MATERIALIZACIÓN. *Hacia la Promoción de la Salud*, 25(1), 44-59. <https://dx.doi.org/10.17151/hpsal.2020.25.1.4>

Mendizábal Bermúdez, Gabriela. (2019). Estudio de derecho comparado de la inspección del trabajo en Latinoamérica. *Revista latinoamericana de derecho social*, (28), 157-190. <https://dx.doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2019.28.13147>

Mendizábal Bermúdez, Gabriela. (2019). Estudio de derecho comparado de la inspección del trabajo en Latinoamérica. *Revista latinoamericana de derecho social*, (28), 157-190. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2019.28.13147>

Miguel Ángel Saco Alva y Diego Campos Skamperle. (2013). En búsqueda de un sistema de fiscalización y supervisión laboral adecuado: A propósito de la creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. *Revista IUS ET VERITAS*: Perú.

Recuperado

de:

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/download/11983/12551/>.

Neves, J. (2008). Introducción al derecho del trabajo. Lima, Perú

Oré Sosa, Eduardo. (2018). Prevención de riesgos laborales y derecho penal. Derecho PUCP, (81), 197-225. <https://dx.doi.org/10.18800/derechopucp.201802.007>

Pizarro Wilson, Carlos. (2018). Un vistazo general a los Principios Latinoamericanos de Derecho de los Contratos. Revista de Derecho Privado, (35), 351-368. <https://dx.doi.org/10.18601/01234366.n35.13>

Prieto Castellanos, Bayron José. (2017). El uso de los métodos deductivo e inductivo para aumentar la eficiencia del procesamiento de adquisición de evidencias digitales. Cuadernos de Contabilidad, 18(46), 56-82. <https://dx.doi.org/10.11144/javeriana.cc18-46.umdi>

Quiñones Tinoco, Carlos Sergio, & Rodríguez Lugo, Salvador. (2013). El trabajo no es artículo de comercio. Revista latinoamericana de derecho social, (17), 65-83. Epub 30 de enero de 2020. Recuperado en 21 de junio de 2020, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S187046702013000200065&lng=es&tlng=es.

Simonetta, Carlos David. (2020). RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIA Y CONSTRUCCION DE SU SIGNIFICADO. ESTUDIO DE CASO. Ciencias administrativas, (15), 25-40. <https://dx.doi.org/https://doi.org/10.24215/23143738e053>

Tellez Bedoya, Carlos Arturo. (2017). Responsabilidad social empresarial turística en la micro, pequeña y mediana empresa de Colombia. El caso del Hotel La Mansión. Revista interamericana de ambiente y turismo, 13(1), 117-128. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-235X2017000100117>

Toyama, J. (2020). El derecho individual en el Perú. Lima, Perú: Editorial El búho.

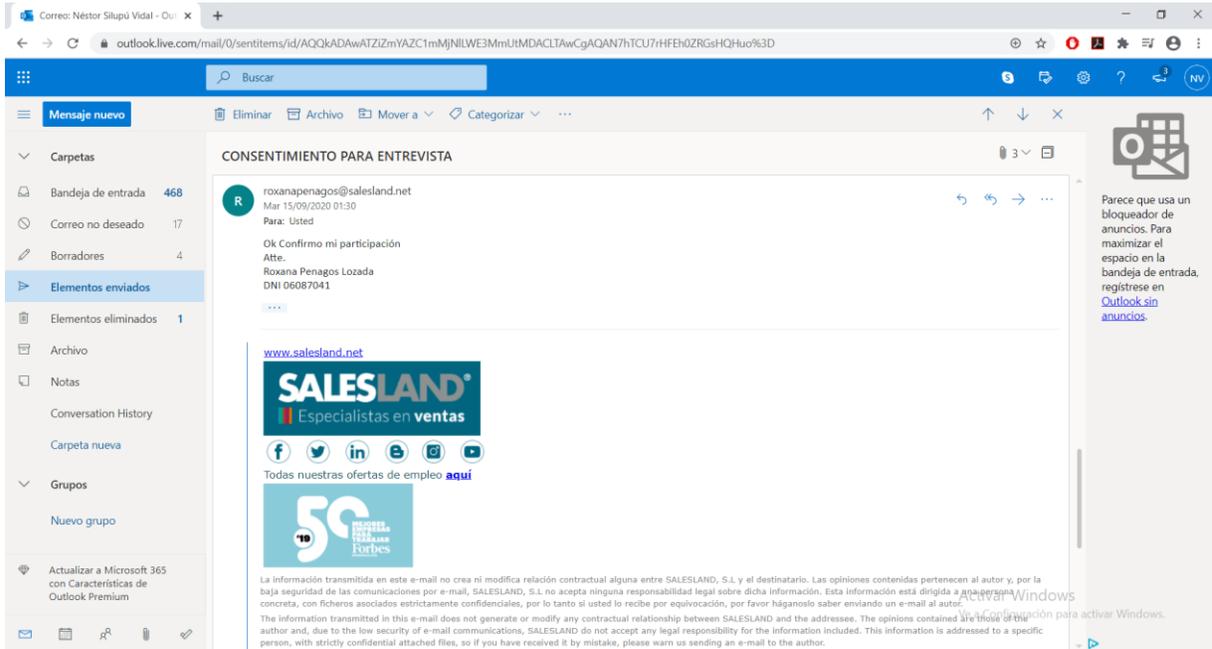
Vicente-Herrero, M^a Teófila, Torres Alberich, J. Ignacio, Torres Vicente, Alfonso, Ramírez Iñiguez de la Torre, M^a Victoria, & Capdevila García, Luisa. (2018). El

teletrabajo en salud laboral. Revista CES Derecho, 9(2), 287-297.
<https://dx.doi.org/10.21615/cesder.9.2.6>

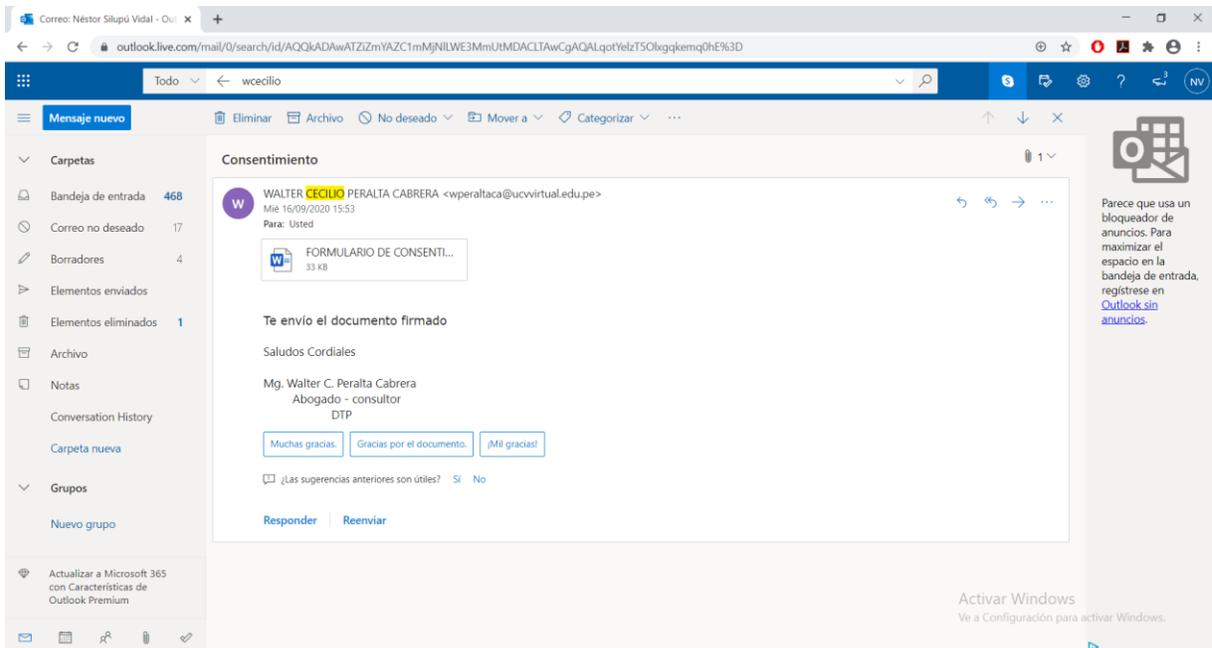
Zavala, J. (1994). Remuneraciones y jornada de trabajo. Lima, Perú

ANEXOS

Consentimiento Informado Roxana Penagos



Consentimiento Walter Cecilio Peralta Cabrera



Consentimiento Yenny Orozco

Correo: Néstor Silupú Vidal - Outlook

outlook.live.com/mail/0/search/id/AQqkADAwATZizmYAZC1mMjNlWE3MmUjMDACLTAwCgAAQAKUzYr%2FfncHtuXpSISN4Nsc%3D

Elementos: yenny

Mensaje nuevo | Eliminar | Archivo | No deseado | Mover a | Categorizar

CONSENTIMIENTO PARA ENTREVISTA

Yenny Orozco <yenny.orozco@salesland.net>
Dom 20/09/2020 23:26
Para: Usted
Néstor

Estoy de acuerdo con lo indicado acerca de la entrevista.

Gracias
Atte:
Orozco Valenzuela Yenny
Back Office
PDV

Calle Las Camellas, 290, San Isidro, 15046 Lima
M. 986220889
www.salesland.net

SALES LAND
Especialistas en ventas

Todas nuestras ofertas de empleo [aquí](#)

50 años de presencia en el mercado Forbes

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

Consentimiento Danniela Gutiérrez Tadeo

Correo: Néstor Silupú Vidal - Outlook

outlook.live.com/mail/0/search/id/AQqkADAwATZizmYAZC1mMjNlWE3MmUjMDACLTAwCgAAQAJVLLml.8%2F9MsGbl7TZHco%3D

Todo: danniela

Mensaje nuevo | Eliminar | Archivo | No deseado | Mover a | Categorizar

CONSENTIMIENTO PARA ENTREVISTA

Danniela Gutiérrez Tadeo <danniela.tadeo15@gmail.com>
Mié 16/09/2020 03:00
Para: Usted
Estimado Néstor,
Estoy de acuerdo con la entrevista.
Gracias

Néstor Silupú Vidal
Mié 16/09/2020 02:40
Para: danniela.tadeo15@gmail.com

FORMULARIO DE CONSENTI...
16 KB

Srta. **Danniela** muy buenas noches, mediante la presente me presento Néstor P. Silupú Vidal, a través de este medio le enviamos el consentimiento informado para poder obtener su permiso y poder entrevistarla, los motivos son estrictamente académicos para el desarrollo de mi tesis titulada "La indefensión de los trabajadores del régimen laboral privado frente a la suspensión perfecta de labores en caso fortuito o fuerza mayor", en caso Ud. este de acuerdo en participar por favor responder este correo confirmando su participación.

¡Gracias!

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

Consentimiento Jose Luis Rodríguez Infantes

The screenshot shows an Outlook web interface with the following elements:

- Browser Address Bar:** outlook.live.com/mail/0/search/id/AQqkADAwATZizmYAZC1mMjNlWE3MmUHMdACL7AwCgAQAI9TWulZCYFKsH0Jy1%2BGV2c%3D
- Search Bar:** Jose Luis Rodriguez Infantes
- Left Navigation Panel:** Mensaje nuevo, Eliminar, Archivo, No deseado, Mover a, Categorizar, Carpetas (Bandeja de entrada: 468, Correo no deseado: 17, Borradores: 4, Elementos enviados, Elementos eliminados: 1, Archivo, Notas, Conversation History, Carpeta nueva, Grupos, Nuevo grupo), Actualizar a Microsoft 365 con Características de Outlook Premium.
- Subject:** CONSENTIMIENTO CORREGIDO
- Sender:** Jose Luis Rodríguez Infantes <joseluis.rodriguezinfantes@gmail.com> (Jue 17/09/2020 03:37)
- Body Text:**

Buen día

Estimado Nestor, estoy de acuerdo en participar en tu proyecto

atte
José Rodríguez
- Attachment:** FORMULARIO DE CONSENTI... (16 KB)
- Sender of Attachment:** Néstor Silupú Vidal (Mié 16/09/2020 02:45)
- Attachment Text:**

Buenas noches Dr. José Luis, mediante la presente adjunto nuevamente el consentimiento informado con la corrección en los apellidos, como había mencionado en caso Ud. este de acuerdo, por favor responder este correo confirmando su participación para realizar la entrevista.

¡Gracias!
- Right Side:** Notification: Parece que usa un bloqueador de anuncios. Para maximizar el espacio en la bandeja de entrada, regístrese en Outlook sin anuncios.
- Bottom Right:** Activar Windows - Ve a Configuración para activar Windows.

Entrevistas

Entrevistado R.P

Título: “La indefensión de los trabajadores del régimen laboral privado frente a la suspensión perfecta de labores en caso fortuito o fuerza mayor”

Nombre del entrevistado(a): Roxana Penagos

Ocupación: Ejecutiva de cuentas en SAESLAND

Fecha de la entrevista: 14-09-2020

Entrevistador: Néstor P. Silupú Vidal – María Milagros Canahualpa Quispe

1.- ¿Considera Ud. necesario recoger al artículo 15 del D. L. 728 las medidas adoptadas por el estado en el D. U 038-2020 a fin de poder dar un respaldo al trabajador (retiro CTS, bono de 760 soles, suspensión de pago de AFP, retiro de parte de la AFP y ONP, entre otros)?

Sí, me encuentro de acuerdo que se adopten ciertas medidas que hagan posible cubrir los gastos que acarrea que se suspendan las labores y es justo la situación que se vive en la actualidad la que nos hace pensar en la salud de nosotros y nuestra familia y la falta de protección en que nos quedamos al no poder pagar el seguro de salud y la AFP en el caso de unos y la ONP en el caso de otros.

2.- ¿Cree Ud. correcto que ante la aplicación de la suspensión perfecta de labores el trabajador pueda retirar un porcentaje de su CTS sin considerar el hecho reciente respecto al Covid19?

Creo que fue la única manera que los trabajadores en suspensión perfecta tuvieran dinero para cubrir sus necesidades básicas.

3.- ¿Consideraría Ud. la creación de un seguro pagado entre el empleador y trabajador en caso por fuerza mayor se tengan que detener las labores y aplicar la suspensión perfecta?

Sería ideal que tengamos seguro de desempleo en caso de Pandemia o accidentes naturales

4.- ¿Cree Ud correcto el plazo que señala el D. L. 728 conforme al artículo 15 donde dentro del sexto día de comunicada la suspensión la AAT deberá verificar la procedencia de esta?

Considero que el plazo debería ser mayor, pero sin acceder los 15 días ya que en la empresa que laboro se han visto casos donde los plazos se extendían de tal manera que los trabajadores se veían afectados por estar a la espera de una respuesta de la autoridad pertinente.

5.- ¿Cree Ud. que el sector privado es más perjudicado que el sector público frente a la suspensión perfecta de labores y por qué?

Creo que ambos sectores fueron perjudicados, la economía se para y esto perjudico a todos.

6. Si usted laborara en una empresa privada y tendría que aplicarse la suspensión perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor ¿Estaría Ud. de acuerdo y por qué?

Sí, yo estaría de acuerdo puesto que mantendría el vínculo laboral, seguro médico, de lo contrario no me podrían pagar, me liquidarían el sueldo por falta de ingresos, adicional podría sacar dinero de mi AFP.

Entrevistado Y.O.V

Título: “La indefensión de los trabajadores del régimen laboral privado frente a la suspensión perfecta de labores en caso fortuito o fuerza mayor”

Nombre del entrevistado(a): Yenny Orozco Valenzuela

Ocupación: Back Office - Salesland

Fecha de la entrevista: 19-09-2020

Entrevistador: María Milagros Canahualpa Quispe – Néstor Pablo Silupú Vidal

1.- ¿Considera Ud. necesario recoger al artículo 15 del D. L. 728 las medidas adoptadas por el estado en el D. U 038-2020 a fin de poder dar un respaldo al trabajador (retiro CTS, bono de 760 soles, suspensión de pago de AFP, retiro de parte de la AFP y ONP, entre otros)?

Si, sería bueno que el estado pueda tener en consideración los mecanismos usados para mitigar la falta de economía sobre todo en el aspecto del pago del seguro de salud.

2.- ¿Cree Ud. correcto que ante la aplicación de la suspensión perfecta de labores el trabajador pueda retirar un porcentaje de su CTS sin considerar el hecho reciente respecto al Covid19?

Estoy de acuerdo porque así puede disponer de mis ahorros CTS para solventar mis gastos personales.

3.- ¿Consideraría Ud. la creación de un seguro pagado entre el empleador y trabajador en caso por fuerza mayor se tengan que detener las labores y aplicar la suspensión perfecta?

Por supuesto que estaría de acuerdo beneficiaria a todos los trabajadores ante alguna emergencia como lo sucedido este año.

4.- ¿Cree Ud. correcto el plazo que señala el D. L. 728 conforme al artículo 15 donde dentro del sexto día de comunicada la suspensión la AAT deberá verificar la procedencia de esta?

El plazo es corto para poder realizar la inspección de parte de las autoridades pertinentes debería ser un tiempo prudencial que no se sea tan prolongado porque también afectaría a nosotros los trabajadores ejemplo de ello es el plazo que se usó para la aceptación de la solicitud para la suspensión perfecta por el tema del covid 19 donde se prolongó tanto que se demoró el retiro de mi CTS.

5.- ¿Cree Ud. que el sector privado es más perjudicado que el sector público frente a la suspensión perfecta de labores y por qué?

Creo que ambos son afectados porque también el sector público se aplicó este decreto.

6.- Si usted laborara en una empresa privada y tendría que aplicarse la suspensión perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor ¿Estaría Ud. de acuerdo y por qué?

Si estaría de acuerdo. En mi caso lo acepte porque en algún momento la empresa me ha apoyado cuando lo necesite.

Entrevistado W.P.C

Título: “La indefensión de los trabajadores del régimen laboral privado frente a la suspensión perfecta de labores en caso fortuito o fuerza mayor”

Nombre del entrevistado(a): Mg. Walter Cecilio Peralta Cabrera

Ocupación: Abogado consultor en el MTPE y docente UCV

Fecha de la entrevista: 18-09-2020

Entrevistador: María Milagros Canahualpa Quispe – Néstor Pablo Silupú Vidal

1.- ¿Considera Ud. necesario recoger al artículo 15 del D. L. 728 las medidas adoptadas por el estado en el D. U 038-2020 a fin de poder dar un respaldo al trabajador (retiro CTS, bono de 760 soles, suspensión de pago de AFP, retiro de parte de la AFP y ONP, entre otros)?

Al respecto son dos normas muy diferentes y para casos diferentes, el art. 15 del D.S. 003-97-TR es aplicable en tiempos normales y esta suspensión perfecta de labores es de manera legal, se tiene que

fundamentar los motivos, en cambio lo establecido por el D.U 038-2020 solamente es aplicable en el tiempo de esta pandemia.

2.- ¿Cree Ud. correcto que ante la aplicación de la suspensión perfecta de labores el trabajador pueda retirar un porcentaje de su CTS sin considerar el hecho reciente respecto al Covid19?

Si bien es cierto la finalidad de la CTS es para paliar alguna contingencia por el desempleo, en estas circunstancias por causa y producto del Covid 19 los trabajadores son afectados y como ayuda económica se recurre a retirar de la CTS.

3.- ¿Consideraría Ud. la creación de un seguro pagado entre el empleador y trabajador en caso por fuerza mayor se tengan que detener las labores y aplicar la suspensión perfecta?

Hace tiempo había un proyecto de ley para contar con un seguro de desempleo en el congreso, que al final no prospero, pero debería de tomarse en cuenta este tipo de seguro a fin de recurrir a ello en caso de desempleo como viene recurriendo en la actualidad.

4.- ¿Cree Ud correcto el plazo que señala el D. L. 728 conforme al artículo 15 donde dentro del sexto día de comunicada la suspensión la AAT deberá verificar la procedencia de esta?

Como reitero, lo establecido por dicho artículo es un procedimiento legal administrativo, y lógicamente se tiene que realizar una verificación inmediata para corroborar si el empleador en su solicitud de suspensión perfecta de labores está cumpliendo con los requisitos, en su defecto resuelve que los trabajadores se reincorporen y reciban sus remuneraciones dejadas de percibir.

5.- ¿Cree Ud. que el sector privado es más perjudicado que el sector público frente a la suspensión perfecta de labores y por qué?

En este sentido, el sector privado es el más perjudicado por no contar con los medios económicos pese a la ayuda del estado y de Reactiva Perú, este medio de ayuda algunos malos empresarios desviaron el apoyo económico a otras cosas menos a cubrir los pagos de planilla, referente a sector público se está prestando los servicios de manera restrictiva o mediante trabajo remoto.

6.- Si usted laborara en una empresa privada y tendría que aplicarse la suspensión perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor ¿Estaría Ud. de acuerdo y por qué?

Dependiendo de las circunstancias, esto del covid es un caso fortuito y por consiguiente se puso las medidas pertinentes, pero como digo han sido mal empleados, se comprende que no hay ingresos y por consiguiente no habría como pagar.

En cambio si hay un terremoto y en la práctica desaparece la empresa, lógicamente que va a ver una suspensión de labores establecida de acuerdo al Art, 15 del D. S. 003-97-TR, siendo legal esta determinación.

Entrevistado D.G.T.

Título: “La indefensión de los trabajadores del régimen laboral privado frente a la suspensión perfecta de labores en caso fortuito o fuerza mayor”

Nombre del entrevistado(a): Danniela Gutiérrez Tadeo

Ocupación: Contadora

Fecha de la entrevista: 15-09-2020

Entrevistador: María Milagros Canahualpa Quispe – Néstor Pablo Silupú Vidal

1.- ¿Considera Ud. necesario recoger al artículo 15 del D. L. 728 las medidas adoptadas por el estado en el D. U 038-2020 a fin de poder dar un respaldo al trabajador (retiro CTS, bono de 760 soles, suspensión de pago de AFP, retiro de parte de la AFP y ONP, entre otros)?

Considero que se deben adoptar ciertas medidas como el bono de los 760 soles para las microempresas y pequeñas empresas que han sido las más afectadas con la pandemia; la suspensión pago de la AFP y el subsidio del Essalud durante el tiempo que tenga vigencia la suspensión perfecta.

2.- ¿Cree Ud. correcto que ante la aplicación de la suspensión perfecta de labores el trabajador pueda retirar un porcentaje de su CTS sin considerar el hecho reciente respecto al Covid19?

No lo considero correcto, puesto que la CTS es para cuando el trabajador cese sus labores, es un seguro el cual lo ayudara hasta que pueda encontrar un nuevo trabajo, este es el fin de la creación de la CTS, una suspensión no es la extinción del contrato de trabajo.

3.- ¿Consideraría Ud. la creación de un seguro pagado entre el empleador y trabajador en caso por fuerza mayor se tengan que detener las labores y aplicar la suspensión perfecta?

Me parece perfecto el crear un seguro adicional, ya que los ayuda a poder atenderse en cualquier establecimiento particular por causa de cualquier enfermedad que vayan a presentar.

4.- ¿Cree Ud. correcto el plazo que señala el D. L. 728 conforme al artículo 15 donde dentro del sexto día de comunicada la suspensión la AAT deberá verificar la procedencia de esta?

Considero que es correcto el plazo de 6 días, me parece prudente para poder verificar la información ingresada y de esta manera no perjudicar ni al empleador ni al trabajador ante un caso fortuito como el que estamos viviendo con el Covid 19 por fuerza mayor.

5.- ¿Cree Ud. que el sector privado es más perjudicado que el sector público frente a la suspensión perfecta de labores y por qué?

Considero que es uno de los sectores más perjudicados, ya que al no tener ingresos no pueden seguir pagando sus obligaciones lo que hace que se acoja de manera inmediata a la suspensión perfecta, para poder salvaguardar su sobrevivencia en el mercado.

6.- Si usted laborara en una empresa privada y tendría que aplicarse la suspensión perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor ¿Estaría Ud. de acuerdo y por qué?

Si estaría de acuerdo con la medida ya que la empresa solo está salvando su permanencia y tiene que tomar medidas que no le va a gustar a nadie, dado esto el estado también dio uno que otra saluda dineraria al trabajador que fue perjudicado por esta medida.

En mi caso estoy laborando en una empresa la cual estaba por acogerse a la suspensión perfecta de labores, la cual no se dio y optaron por la reducción de sueldo a cada uno de los trabajadores, lo cual permite mantenerlos en sus puestos.

Entrevistado J.L.R.I

Título: “La indefensión de los trabajadores del régimen laboral privado frente a la suspensión perfecta de labores en caso fortuito o fuerza mayor”

Nombre del entrevistado(a): Jose Luis Rodríguez Infantes

Ocupación: Abogado en la Municipalidad de Magdalena del Mar

Fecha de la entrevista: 17-09-2020

Entrevistador: María Milagros Canahualpa Quispe – Néstor Pablo Silupú Vidal

1.- ¿Considera Ud. necesario recoger al artículo 15 del D. L. 728 las medidas adoptadas por el estado en el D. U 038-2020 a fin de poder dar un respaldo al trabajador (retiro CTS, bono de 760 soles, suspensión de pago de AFP, retiro de parte de la AFP y ONP, entre otros)?

Se deberían de considerar puesto que en este caso la pandemia ha sido un reflejo que la ley ha sido vaga, por lo cual se tuvo que establecer este decreto de urgencia a fin de poder tener mecanismos

idóneos que puedan servir de soporte a la suspensión de labores, el caso fortuito o fuerza mayor implica que sea algo extraordinario, imprevisible e irresistible, es algo grande lo cual debe estar previsto en la ley, el que la pandemia haya sido un caso entre varios, es la razón por la cual es un caso fortuito y fuerza mayor y es a eso en lo que se debe basar la ley, en este caso las medidas adoptadas han sido las correctas y deben ser recogidas, hay que tener claro que sucesos así habrá siempre ya sea por parte del hombre o la naturaleza y a fin de evitar la aplicación de medidas extraordinarias que mejor que la propia ley sea aplicada.

2.- ¿Cree Ud. correcto que ante la aplicación de la suspensión perfecta de labores el trabajador pueda retirar un porcentaje de su CTS sin considerar el hecho reciente respecto al Covid19?

Si, considero correcta la posibilidad del retiro de un porcentaje del CTS por cuanto bajo el escenario pandémico sumados a la suspensión perfecta de tres meses (evidentemente sin remuneración) y a la consigna prolongada de inamovilidad, esta situación permitía conseguir un respiro económico para que el empleado pueda acceder a un dinero que permitiera cubrir sus necesidades básicas.

3.- ¿Consideraría Ud. ¿La creación de un seguro pagado entre el empleador y trabajador en caso por fuerza mayor se tengan que detener las labores y aplicar la suspensión perfecta?

No existe actualmente tal variante sin embargo de implementarse debería de seguirse ciertas consideraciones:

Para la dación del “seguro de cobertura ante caso fortuito con incidencia laboral” tendría que ser solicitado documentalmente por el empleado ante la oficina de recursos humanos o la que haga sus veces y consensuado por el empleador ya que, si “ambos” constituyen la parte aportante respecto de la aseguradora, también resulta lógico que ambos obtengan un beneficio económico de los aportes.

4.- ¿Cree ud correcto el plazo que señala el D.L. 728 conforme al artículo 15 donde dentro del sexto día comunicada la suspensión la AAT deberá verificar la procedencia de esta

Como mencione en una pregunta anterior, un caso fortuito o fuerza mayor es algo grande, extraordinario, imprevisible e irresistible, un desastre natural de grandes magnitudes afecta a una gran parte de la población, habría que tener en cuenta la cantidad de recursos humanos que tenga la autoridad correspondiente a fin de poder realizar una fiscalización correcta en aplicación de la suspensión perfecta, aunque teniendo un gran número de recursos humanos creo seria poco probable que ante un caso de gran magnitud y un sin número de solicitudes presentadas para la aplicación de

suspensión perfecta pueda realizarse la verificación de esta en una manera exhaustiva, minuciosa, sin mencionar que existirían casos en los cuales no se podría verificar y en aplicación de la ley tendría que aprobarse mediante el silencio administrativo positivo, considero en este punto correcto se pueda dar una modificación y dar un plazo más razonable al que menciona la ley a fin de poder realizarse las acciones correspondientes en un plazo prudente y sobre todo la verificación correcta con la cual el trabajador no se vea afectado.

5.- ¿Cree Ud. que el sector privado es más perjudicado que el sector público frente a la suspensión perfecta de labores y por qué?

Considero que particularmente los trabajadores sujetos al régimen del DL 728 en el sector público, no han tenido gran afectación respecto de su vínculo de trabajo, ya que se ha destinado partidas presupuestales otorgadas por el Ministerio de Economía y Finanzas para garantizar la continuidad de sus servicios, además de que las personas que se encontraran con riesgo de salud, recibían una licencia con goce de haberes mientras que el sector privado se ha visto afectado ya que sus ingresos son directos de la relación contractual de ingresos diarios.

6.- Si usted laborara en una empresa privada y tendría que aplicarse la suspensión perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor ¿Estaría Ud. de acuerdo y por qué?

Si me encontraría de acuerdo por cuanto comprendería que me encontraría en una relación en la que no podría exigir una contraprestación económica al no haber prestado servicio alguno, más aún cuando el escenario no resulta atribuible a ninguna de las partes y sabiendo también que el régimen privado ya ha contemplado tal escenario dentro de su contexto normativo y que además el código civil contempla el supuesto de caso fortuito.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA ACADÉMICO DE DERECHO

TÍTULO DE LA TESIS

La indefensión de los trabajadores del régimen laboral privado frente a la suspensión perfecta de labores en caso fortuito o fuerza mayor

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR(ES):

Conchallpa Cuatrecasas María Magros / (ORCID: 0000-0003-1780-4433)
Sisapu Vidal Néstor Pablo / (ORCID: 0000-0003-1618-6613)

ASESORA:

Mg. Palmirino Gonzales, Luján / (ORCID: 0000-0002-5848-341X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Derecho Laboral

Lima - Perú

2020

Resumen de coincidencias

14 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	2 %
2	doku.pub Fuente de Internet	1 %
3	doctrina.vlex.com.co Fuente de Internet	1 %
4	iuslatin.pe Fuente de Internet	1 %
5	emprendedoresv.pe Fuente de Internet	1 %
6	cybertesis.unmsm.edu... Fuente de Internet	1 %

Mg. Jorge Luis Sánchez Mayor

Correo: Néstor Silupú Vidal - Outlook

outlook.live.com/mail/0/search/id/AQQkADAwATZiZmYAZC1mMjNlWE3MmUjMDACLTAwCgAQALjhwM8w1%2BFnsqwFmkBqUk%3D/sxs/AQMkADAwATZiZmYAZC1mMjNlWE3M...

Word VALIDACION DE INSTRUMENTO DERE... Editar Descargar Guardar en OneDrive

Modo de accesibilidad Imprimir Buscar Lector inmersivo

ese día incluso frente a una situación tan especial como es la actual situación de emergencia por el Covid-19 en nuestro país a lo largo y ancho de todo el territorio nacional del Perú.

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./Mg. Mg. Mayor Sánchez Jorge Luis DNI: 09277227

Especialidad del validador: Derecho Laboral

23 de junio del 2020

Firma del Experto Informante.
Celular: 989 23 57 89

Página 8 de 8 100% Proporcionar comentarios a Microsoft

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO. Néstor te remito el archivo Ms Word adjunto a este email con la respectiva validación.
Atentamente; **JORGE LUIS MAYOR SANCHEZ.**
Abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú

Jorge Mayor <jorgeluis mayor sanchez@gmail.com>
Mar 23/06/2020 22:40
Para: Usted, jimayors@gmail.com y 1 usuarios mi

VALIDACION DE INSTRUMENTO... 45 KB

Martes 23 de junio de 2020

Néstor te remito el archivo Ms Word adjunto a este email con la respectiva validación.

Atentamente;

JORGE LUIS MAYOR SANCHEZ
Abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú

Responder Responder a todos Reenviar

Activar Windows

Flun_22 Jun 2020 a las 22:49 Néstor Silupú Vidal

MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

OBSERVACIONES DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL: **DERECHO** CICLO: XII

DOCENTE: **LUTGARDA, PALOMINO GONZALES**

TÍTULO: **La Indefensión de los trabajadores del regimen laboral privado frente a la suspensión perfecta de labores en caso fortuito y fuerza mayor**

ESTUDIANTE(S): **• CANAHUALPA QUISPE, MARIA MILAGROS
• SILUPU VIDAL, NESTOR PABLO**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: **DERECHO LABORAL**

INDICADORES	PUNTAJE MÁXIMO	J1	J2
TÍTULO			
El tema de investigación es innovador.	3		
El título se refiere al objetivo de la investigación, contiene la(s) variable(s) y los límites espaciales y temporales cuando corresponda.	1		
La redacción del título no excede las 20 palabras.			
RESUMEN			
Contiene los elementos necesarios mínimos.	2		
No excede las 200 palabras.			
Contiene el abstract.	2		
Presenta las palabras claves y keywords.	1		
INTRODUCCIÓN			
Está redactada en prosa y sin subtítulos.			
Describe la realidad problemática de manera precisa y concisa.	3		
Justifica porqué y para qué realiza la investigación apoyándose en referencias actualizadas.	2		
Los objetivos y las hipótesis se relacionan directamente con la formulación del problema/preguntas de investigación.	2		
Tiene de 2 a 3 páginas.			
MARCO TEÓRICO			
Se redacta en prosa y sin subtítulos.			
Presenta una síntesis de los antecedentes investigados a nivel nacional e internacional.	4		
Incluye las teorías y enfoques conceptuales donde se enmarca la investigación.	4		
Tiene entre 5 a 7 páginas (pregrado) / 7 a 10 páginas (maestría) / 10 a 15 páginas (doctorado).			
METODOLOGÍA			
Está redactada en			

	JORNADA DE INVESTIGACIÓN 1 (J1) Fecha:	FIRMAS	JORNADA DE INVESTIGACIÓN 2 (J2) Fecha:	FIRMAS
INFORME	Jurado 1			
	Jurado 2			
	Jurado 3			
SUSTENTACIÓN	Jurado 1			
	Jurado 2			
	Jurado 3			
	Jurado 1			
	Jurado 2			

	Selecciona adecuadamente el diseño de investigación.	2			<ul style="list-style-type: none"> ● Jornada 1: Si el proyecto de investigación obtiene menos de 40 puntos en la semana previa a la jornada, el estudiante no pasará a sustentación y será inhabilitado. Igualmente, si el estudiante al sustentar obtiene menos de 80 puntos debe ser inhabilitado. ● Jornada 2: Si el proyecto de investigación obtiene menos de 80 puntos en la semana previa a la jornada, el estudiante no pasará a sustentación y será inhabilitado. Debiendo convertir el puntaje obtenido por el estudiante a una escala vigesimal solo en esta jornada. 		
	Identifica y operacionaliza/categoriza adecuadamente las variables/categorías de estudio, según corresponda.	3					
	Establece la población y justifica la determinación de la muestra/escenarios y participantes, según corresponda.	3					
	Propone la(s) técnica(s) e instrumento(s) de recolección de datos, de ser necesario presenta evidencia de la validez y confiabilidad.	3					
	Describe detalladamente los procedimientos de obtención de los datos/información.	3					
	Describe el método de análisis de datos/información.	3					
	Describe los aspectos éticos aplicados en su investigación.	3					
	Tiene mínimo 4 páginas.						
	RESULTADOS						
	Redacta en tiempo pasado.						
	Presenta los resultados en función a los objetivos, aplicando los métodos de análisis pertinentes.	7					
	Tiene mínimo 3 páginas (pregrado), 5 páginas (maestría) y 7 páginas (doctorado).						
	DISCUSIÓN						
	Sintetiza los principales hallazgos.	6					
	Apoya y compara los resultados encontrados con las teorías y literatura científica	6					
JORNADA DE INVESTIGACIÓN 1 (J1)							
					JURADO	ESTUDIANTE 1	ESTUDIANTE 2
					JURADO 1		
					JURADO 2		
					JURADO 1		
					JURADO 2		
INFORME							
SUSTENTACIÓN							

	Utiliza citas en el interior del documento de acuerdo a Normas Internacionales (ISO 690, APA y VANCOUVER).	5								
	Incluye como mínimo 30 referencias (pregrado), 40 referencias (maestría) y 50 referencias (doctorado) de los últimos 7 años, en coherencia con las citas utilizadas en el documento.	5			— IMPORTANTE- REQUISITOS DE APROBACIÓN: —					
	Tiene mínimo 4 páginas (pregrado), 5 páginas (maestría) y 6 páginas (doctorado).				<ul style="list-style-type: none"> ● Jornada 1: Si el proyecto de investigación obtiene menos de 40 puntos en la semana previa a la jornada, el estudiante no pasará a sustentación y será inhabilitado. Igualmente, si el estudiante al sustentar obtiene menos de 80 puntos debe ser inhabilitado. ● Jornada 2: Si el proyecto de investigación obtiene menos de 80 puntos en la semana previa a la jornada, el estudiante no pasará a sustentación y será inhabilitado. Debiendo convertir el puntaje obtenido por el estudiante a una escala vigesimal solo en esta jornada. 					
	FORMATO									
	Emplea el tipo y tamaño de fuente adecuado.									
	Numera las páginas adecuadamente.									
	El documento respeta las normas de redacción y ortografía.	4								
	Los márgenes están configurados de acuerdo a la guía de investigación de fin de programa.									
	TOTAL	100	0	0						
SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN					JORNADA DE INVESTIGACIÓN 2 (J2)					
	Sobre la investigación				INFORME	JURADO	ESTUDIANTE 1	ESTUDIANTE 2		
	Demuestra que el tema es innovador y aporta nuevos enfoques a la ciencia.	10				JURADO 1			0	
	Explica la relevancia de la investigación.	8								
	Demuestra dominio temático.	8				JURADO 2				
	Demuestra conocimiento en la aplicación del método científico.	8								
	Interpreta claramente sus resultados.	8								
	Justifica y analiza los hallazgos.	10				JURADO 3				

	Sintetiza las ideas principales en sus conclusiones.	8			SUSTENTACIÓN	JURADO 1			
	Organización de la exposición					JURADO 2			
	Explica en forma clara y coherente.	8				JURADO 3			
	Utiliza adecuadamente el material de apoyo audiovisual.	8				PROMEDIO SUSTENTACIÓN	0	0	
	Realiza la presentación dentro del tiempo estipulado.	8							
	Responde adecuadamente las preguntas formuladas.	8							
	Presentación personal y modales adecuados	8							
	TOTAL	100	0	0					