



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**Relación entre la suspensión perfecta de labores (D.U. 038-2020)
y la vulneración de los derechos laborales en la actuación de la
Autoridad Inspectiva de Trabajo, Lima Metropolitana, 2020.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTOR:

Soto Castillo, José Luis (ORCID: 0000-0003-0737-6791)

ASESORA:

Dra. Zeballos Loyaga, María Eugenia (ORCID: 000-0002-2083-3718)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral

TRUJILLO – PERÚ

2020

Dedicatoria:

En primer lugar, a Dios por otorgarnos salud y perseverancia en tiempos difíciles como es la pandemia con el fin de obtener el ansiado título profesional a través de esta tesis.

A mi esposa quien amo mucho, por ese apoyo incondicional cada vez que lo necesito y a mis hijos Abigail y Joaquín que me alientan cada día a ser mejor persona y profesional.

Agradecimiento:

A la Magister María Eugenia Zevallos Loyaga por ser la matriz y el soporte en el presente trabajo para que podamos culminar exitosamente.

A mis padres Oscar y María, por inculcarme buenos valores.

A mi Abuelo Oscar Soto por sus sabios consejos para ser una mejor persona.

A mi tía norma por el apoyo desde un inicio para seguir esta hermosa carrera profesional que es el Derecho.

A la Universidad César Vallejo por permitirme alcanzar uno de mis ansiados sueños que es el de obtener mi título profesional.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria:.....	ii
Agradecimiento:.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización	16
3.3. Escenario de estudio	18
3.4. Participantes	18
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos	18
3.6. Procedimiento de recolección de datos.....	20
3.7. Rigor científico	21
3.8. Método de análisis de información.....	21
3.9. Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	23
V. CONCLUSIONES.....	45
VI. RECOMENDACIONES.....	46
VII. PROPUESTA	47
IV. REFERENCIAS	48
ANEXOS.....	53

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Figura jurídica : ¿En qué consiste la suspensión perfecta de labores y que implicancias tiene en los beneficios laborales?	23
Tabla 2. Figura jurídica: ¿Qué opina del plazo para fiscalizar las solicitudes de suspensión perfecta de labores por parte de la Autoridad de Trabajo?	24
Tabla 3. Figura jurídica: ¿Considera acertada la regulación del silencio administrativo positivo?, ¿Por qué?.....	26
Tabla 4. Asegurar vínculo laboral: ¿Considera usted que la figura jurídica suspensión perfecta de labores afecta la relación laboral perjudicando al trabajador? Explique su respuesta.	27
Tabla 5. Imposibilidad de aplicar trabajo remoto 5: ¿Considera usted que de no configurarse la prestación presencial del trabajador se amerita necesariamente una suspensión perfecta de labores?, ¿Por qué?	28
Tabla 6. Imposibilidad de aplicar trabajo remoto: ¿Conoce usted cuando no aplica el trabajo remoto? Explique su respuesta.....	28
Tabla 7. Imposibilidad de aplicar licencia con goce de haber: ¿Explique usted cuando aplica la licencia con goce de haber?.....	29
Tabla 8. Afectación económica: ¿Considera usted que el Estado ha garantizado la certificación veraz de que un empleador está afectado económicamente? Explique su respuesta.	30
Tabla 9. Normativa legal: ¿Considera usted que el Decreto de Urgencia N° 038-2020 vulnera los derechos laborales?, ¿Por qué?	31
Tabla 10. Plan de Contingencias: ¿Considera usted que ante la actual situación de pandemia COVID-19 se hizo necesaria la creación de la figura suspensión perfecta de labores? Explique su respuesta.	32
Tabla 11. Limitación arbitraria o desproporcionada o irrespetuosa: ¿Considera usted que la suspensión perfecta de labores limita arbitrariamente o desproporcionadamente o irrespetuosamente los derechos del trabajador afectado por esta figura jurídica? Explique su respuesta.	33
Tabla 12. Factores que dificultan la AIT: ¿Considera usted que los factores que dificultan la actuación de la Autoridad Inspectiva de Trabajo en la verificación de suspensión perfecta de labores es la falta de inspectores de trabajo? Explique su respuesta.	34
Tabla 13. Factores que dificultan la AIT: ¿Qué otros factores consideran usted que dificultan la actuación de la Autoridad Inspectiva de Trabajo en la verificación de suspensión perfecta de labores? Explique su respuesta.	35

RESUMEN

La presente investigación cuenta con objetivo principal, que es el de determinar esa relación que existe entre la suspensión perfecta de labores (D.U. 038-2020) y la vulneración de los derechos laborales en la actuación de la Autoridad Inspectiva de Trabajo.

En cuanto al marco teórico la SPL, es el cese temporal de la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración, sin extinguir el vínculo laboral.

Continuando con la metodología, se realizó con un enfoque cualitativo; asimismo se cuenta con una investigación de tipo básica, sociológico jurídico. El escenario de estudio fue la SUNAFIL, a través de los procedimientos de suspensión perfecta de labores. Las técnicas aplicadas para la recolección de datos fueron la observación y entrevista.

Como resultado, se obtuvo de los inspectores de trabajo que la aplicación de esta figura de SPL, vulnera los derechos del trabajador en cuanto a su remuneración, estabilidad laboral, inclusive se suspende el computo de plazo de sus beneficios tanto en su C.T.S, como gratificación. Así como también factores que dificultan la actuación de la Autoridad Inspectiva de Trabajo.

Finalmente, se concluyó que esta figura vulnera a la parte más débil de esta relación laboral que es el trabajador.

Palabras clave: Autoridad Inspectiva de Trabajo, Suspensión Perfecta de Labores, Decreto de Urgencia 038-2020, empleadores, trabajadores.

ABSTRACT

The present investigation has the main objective, which is to determine the relationship that exists between the perfect suspension of work (D.U. 038-2020) and the violation of labor rights in the action of the Labor Inspectorate Authority.

Regarding the theoretical framework, the SPL is the temporary cessation of the obligation of the worker to provide the service and that of the employer to pay the remuneration, without terminating the employment relationship.

Continuing with the methodology, it was carried out with a qualitative approach; Likewise, there is a basic, legal sociological investigation. The study scenario was SUNAFIL, through the procedures of perfect suspension of work. The techniques applied for data collection were observation and interview.

As a result, it was obtained from the labor inspectors that the application of this figure of SPL, violates the rights of the worker in terms of their remuneration, job stability, even the calculation of the term of their benefits is suspended both in their CTS, as gratification . As well as factors that hinder the performance of the Labor Inspectorate Authority.

Finally, it was concluded that this figure violates the weakest part of this labor relationship, which is the worker.

Keywords: Labor Inspection Authority, Perfect Suspension of Work, Emergency Decree 038-2020, employers, workers.

I. INTRODUCCIÓN

El gobierno a raíz de la emergencia sanitaria mundial toma la medida publicar el Decreto Supremo N° 008-2020-SA que declara como emergencia sanitaria a nacional por un periodo de 90 días continuos, contados desde el 06 de marzo de 2020, con el propósito de frenar el avance y trasmisión del COVID-19, con la finalidad de proteger la vida de la población de ciudadanos peruanos que conforman esta nación. El COVID-19 ha sido caracterizado por la OMS (Organización Mundial de la Salud) como pandemia el cual se extiende por varios países en el mundo. Esta extensa familia de virus puede causar enfermedades tanto en animales como en humanos estudios han determinado que causa en la persona infecciones respiratorias el cual puede agravarse con una neumonía, síndrome respiratorio agudo que puede culminar en el deceso del ser humano (OMS, 2020).

La propagación del coronavirus viene afectando las perspectivas de crecimiento de la economía global, y en particular, la economía peruana, ante el riesgo de la alta propagación del virus (COVID-19) en el territorio nacional; en especial el sector laboral. Dentro de las medidas utilizadas por el gobierno a fin de frenar el desempleo masivo en el país se emite se publicó el Decreto Urgencia N° 038-2020 publicada 14 de abril de 2020 a través del cual se faculto a los empleadores que no puedan implementar la modalidad de trabajo remoto o aplicar la licencia con goce de haber, ya sea por la naturaleza de sus actividades o por el nivel de afectación económica, adoptar las medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores aplica la suspensión perfecta de labores (Egúsquiza & Illa, 2020).

El numeral 3.2 del artículo 3° del Decreto de Urgencia N° 038-2020 señala que la solicitud de suspensión perfecta de labores presentada por los empleadores está sujeta a verificación posterior a cargo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, en un plazo no mayor a treinta (30) días hábiles de presentada la solicitud. Asimismo, el numeral 7.3 del artículo 7° del Decreto de Supremo N° 011-2020-TR refiere que la Autoridad Inspectiva de Trabajo en el marco de sus competencias realiza la verificación de hechos sobre la suspensión perfecta de

labores y remite la información indicada a la Autoridad Administrativa de Trabajo en un plazo no mayor a los 30 días hábiles de presentada la solicitud al empleador. Cabe señalar que aquellos hechos constatados por el inspector de trabajo merecen fe (Fernández, 2020).

Dentro de las medidas a ser adoptadas, el reglamento consideró las siguientes: otorgamiento del descanso vacacional adquirido y pendiente de goce, el acuerdo del descanso vacacional, la reducción de la jornada laboral diario o semanal, con la reducción proporcional de la remuneración y la reducción de la remuneración. En ese sentido, se precisó que de no ser posible implementar alguna de las referidas medidas, el empleador quedaba facultado para aplicar la *suspensión perfecta de labores*. Facultando este Decreto de Urgencia N° 038-2020, a la Autoridad Inspectiva de Trabajo (AIT), la tarea de verificar los hechos que sustentan la adopción de esta medida extraordinaria y a la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT), la tarea de resolver sobre su procedencia o no, tomando en consideración lo señalado por la AIT en el respectivo informe (Mantero, 2020).

Para optar por la suspensión perfecta de labores tienen que exponer los motivos que la sustentan, para lo cual presenta por vía remota una comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo con carácter de declaración jurada según formato que como Anexo forma parte del presente Decreto de Urgencia, el cual se publica en el portal institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.gob.pe/mtpe), en la misma fecha de la publicación de la presente norma en el Diario Oficial El Peruano. Dicha comunicación está sujeta a verificación posterior a cargo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, en un plazo no mayor a treinta (30) días hábiles de presentada la comunicación (Perú, 2020).

De la revisión de la suspensión perfecta de labores creada mediante el decreto de urgencia N° 038-2020 se deduce que el resultado de la actual crisis laboral que el país viene atravesando frente al Covid-19 debe analizar la relación del D.U. citada frente a la suspensión perfecta de labores y como de ella se vulneran los derechos del trabajador. Como es el caso de la emisión de un reglamento que señala requisitos y procedimientos una semana después de haber permitido a las empresas la suspensión perfecta de labores es un claro golpe a la

predictibilidad de las consecuencias de los actos que realizan los empleadores en materia laboral y a la protección de los derechos laborales.

La aplicación del silencio administrativo positivo para la aprobación de este tipo de procedimientos resulta cuestionable pues impide que se valore si existe vulneración de los derechos laborales de los trabajadores y del cumplimiento de las obligaciones de las empresas dando pase diversas arbitrariedades. Resulta cuestionable el plazo dado para las verificaciones pues posiblemente pasen más de 30 días en que el trabajador no tendrá sustento alguno para subsistir en una situación crítica como la actual y que la empresa quedará sin certeza de la legalidad de la medida adoptada como es en el caso de la suspensión perfecta de labores (Huamán, 2020).

La norma y alguno de los criterios que plantea pueden resultar tan amplios que impiden que su aplicación se ha adecuada y sea utilizada en desmedro del trabajo y en perjuicio de la empresa. Urge la publicación de un protocolo que permita mayor claridad en los criterios de evaluación que serán tomados por la autoridad administrativa de trabajo el cual busca suplir los vacíos que aún deja la norma. Es necesario que el Estado garantice la totalidad de las fiscalizaciones y la unificación de criterios lo que no suele ser común entre nuestro sistema jurídico (Mantero, 2020).

La demora en el otorgamiento del beneficio económico compensatorio deja en desamparo a trabajadores que ya no tienen los ingresos regulares con los que sobrevivían y que en muchos casos han debido recurrir al uso de sus fondos de AFP, CTS, solicitud de adelantos, entre otros. Imaginemos la situación crítica en la que se encuentran, más aún quienes ya no tienen vínculo laboral vigente y se ven impedidos de trabajar para obtener un mínimo de ingreso que lo sostenga o quienes no tienen los mecanismos virtuales ni conocimientos para hacer efectiva su solicitud. el estado, con normativa y políticas desordenadas, y hasta contradictorias, viene generando dicha situación, lo que merece un análisis más profundo a nivel de su efectividad y de las evidentes repercusiones económicas en nuestro país (Soto, 2020).

Finalmente, se considera importante evaluar la política general asumida por el estado de la crisis actual; puesto que, si bien se ha planteado la premisa de mantener la vigencia de las remuneraciones y del vínculo laboral, en la práctica ni siquiera la flexibilización de la suspensión perfecta de labores ha impedido la pérdida de empleos a nivel nacional, afectando a gran parte de la población nacional que solo vive de su trabajo; por lo que, el presente estudio se formula el siguiente **problema de la investigación**: ¿Cuál es la relación entre la suspensión perfecta de labores (D.U. 038-2020) y la vulneración de los derechos laborales en la actuación de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, Lima Metropolitana, 2020?.

La presente investigación se **justifica**, porque resulta conveniente, necesaria y relevante comprobar la relación que existe entre suspensión perfecta de labores del Decreto de Urgencia n° 038-2020 y la vulneración de los derechos del trabajador, con el propósito de identificar la problemática de esta situación ante la coyuntura del COVID-19 a fin de establecer normas complementarias que ayuden a garantizar los derechos laborales de los trabajadores que se encuentran sujetos a la suspensión perfecta mientras dure la emergencia sanitaria en el país, debido a que, analizando la actualidad nacional, mientras no haya una vacuna para frenar esta pandemia seguirá prolongando la emergencia sanitaria y consecuentemente todas las empresas seguirán solicitando a la Autoridad de Trabajo la SPL sujetos a la no aprobación o aprobación de esta medida. Sumándole que el 80 % de ellas han sido desaprobadas, cifra desalentadora que genera ceses de manera ilegales, despidos arbitrarios y hacen ineficaz el D.U n° 038-2020 porque en vez de garantizar ese puesto de trabajo han agudizado ese desempleo en el Perú (Motta, 2020).

En consecuencia, ante todo lo narrado el proyecto de investigación tendrá como **objetivo general**: Determinar la relación que existe entre la suspensión perfecta de labores (D.U. 038-2020) y la vulneración de los derechos laborales en la actuación de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, Lima Metropolitana, 2020.

Así mismo, se plantea como **objetivos específicos**: I) Analizar el procedimiento en las solicitudes de suspensión perfecta de labores establecida en la norma N° 038-2020 en la actuación de la Autoridad Inspectiva de trabajo, Lima

Metropolitana, 2020; II) Identificar la vulneración de los derechos laborales al realizarse un procedimiento de solicitud de suspensión perfecta de labores presentada por el empleador ante la Autoridad Inspectiva de trabajo, Lima Metropolitana, 2020 y III) Identificar los factores que dificultan la actuación ante la solicitud de suspensión perfecta de labores por parte de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, Lima Metropolitana, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Antes de desarrollar los cimientos teóricos del tema materia de tesis, resulta pertinente mencionar algunos antecedentes relacionados con el mismo. Así pues, a **nivel internacional** tenemos los siguientes:

En España, San Marín (2020), señala en su artículo referente al ERTE (Expediente de Regulación Temporal del Empleo) como medida de salvación laboral ante el COVID-19, mediante los cuales se suspenden los contratos del trabajo durante un periodo limitado. En este período los trabajadores se suspenden sus actividades laborales y cobran la remuneración que les corresponde. Por lo tanto, una vez culminada dicha situación, reanudan sus actividades en la empresa, medida dispuesta ante la propagación del COVID-19. En el caso concreto de la crisis del coronavirus, las empresas podrían alegar la falta de ventas o la escasez de aprovisionamiento de materias primas. No obstante, no son los únicos motivos. También podrían darse circunstancias más acuciantes como estar sufriendo un alto índice de absentismo laboral o el cese total de la actividad debido a una recomendación sanitaria. Como subraya el letrado, esta últimas se derivan de causas de fuerza mayor que apresurarían ampliamente el procedimiento. En ese periodo, ambas partes tendrán que negociar las condiciones de la suspensión temporal, así como los puestos afectados. En cuanto a la duración del ERTE será en principio la acordada durante el periodo de consultas o la que determine la autoridad laboral. La ley no establece un límite temporal determinado y, de hecho, nada impide que se encadenen varios expedientes de este tipo, siempre que haya una justificación y que se cumplan todos los requisitos legales. Finalmente, los trabajadores tienen derecho a impugnarlo ante los juzgados, si estiman que se ha cometido algún tipo de irregularidad. Además, deberán ser readmitidos en sus puestos una vez termine el expediente.

En Colombia, Escobar (2020) en su artículo esboza las perspectivas laborales que se presentan ante la llegada del COVID-19, señalando que ante el estado de emergencia y la necesidad de normas que actúen ante las situaciones

económicas y sociales que se presentan en el entorno laboral, el gobierno nacional decreta la resolución 385/2020/MINSAPROSO en concordancia con el decreto 417/2020/EESEE. Ante el impacto causado por el COVID-19, el Ministerio del Trabajo recomienda mantener la continuidad de la actividad laboral y productiva, a través del trabajo remoto o de la flexibilización horaria de la jornada laboral presencial (Circular 021/2020/MT), además recomienda disminuir la carga con respecto a los salarios beneficios, jornadas, ya contenidas en los pactos colectivos y las convenciones, a través de acuerdos (Circular 033/2020/MT). Igualmente, se recomendó la programación de vacaciones y/o envío de los trabajadores a sus hogares sin quitar el correspondiente pago de salario, aplicando el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo (CST). También, recomienda el MT la emisión de licencias no remuneradas utilizando lo establecido en el artículo 51 núm. 4º ejusdem. En cuanto a la suspensión de contratos de trabajo se recomendó cumplir con un análisis jurídico probatorio muy riguroso con el propósito de determinar la viabilidad legal de esta medida, por cuanto se parte de la buena fe de las partes y el impedimento material de cumplir con la jornada laboral plasmada en el contrato de trabajo.

En España, López (2020) esbozó un estudio en el que plantea que la crisis que provocó el COVID-19 desproporcionó y colapsó el sistema social, económico y laboral español, aunque es trascendental destacar el ámbito económico, pues es ahí donde afectó mayormente las medidas tomadas ante la emergencia nacional. En este estudio el autor se enfoca principalmente en el área laboral y los retos asumidos desde el punto de vista de la protección social en beneficio del trabajador. A nivel nacional se apoyó la protección de los trabajadores ante los riesgos a su salud, también se favoreció la continuidad de la relación laboral y la producción de las distintas empresas, siempre y cuando se proteja la vida, la salud y la dignidad humana. Se aseguró, a través de distintas medidas, el empleo por medio del trabajo remoto, protección del salario, flexibilización de la jornada, acceso a la protección social y subsidios económicos para las personas más vulnerables. Todo ello para el logro de la estabilidad laboral.

En Ecuador, Espinoza (2020) realizó un estudio en el cual plantea que al ser declarada la pandemia COVID-19 por parte de la OMS, la mayor parte de los países decretaron una serie de medidas enfocada principalmente en el aislamiento social, lo que trajo como consecuencia la suspensión de trabajos, no escapando Ecuador de esta realidad. Ante esto los empleadores se vieron obligados a acatar el decreto ejecutivo y los acuerdos ministeriales del MT, por lo que disminuyeron, modificaron y/o suspendieron la jornada laboral. Pero otro sector ante las medidas asumidas por el gobierno optaron por despedir a sus trabajadores, justificando sus acciones en el numeral 6 del artículo 169 del CT amparados en la fuerza mayor o el caso fortuito. Esto obligó al gobierno ecuatoriano a dictar una ley humanitaria que amparara al trabajador, la cual interpreta el contenido de la disposición alegada por los empleadores, ya que fue mal aplicado durante este periodo de pandemia COVID-19.

En Chile, Alegría & Pinto (2016) presentaron una indagación en la cual esbozaron a la suspensión de la relación laboral como una figura jurídica que no posee fundamento legal específico en la legislación chilena, pero sí a nivel doctrinario. Este estudio se llevó a cabo usando un enfoque metodológico cualitativo, diseño no experimental, nivel interpretativo y comparativo. Los resultados determinaron que estudiando y analizando el derecho laboral a nivel hispanoamericano se considera que esta figura no es legislada por la mayoría de ellos, y que aquellos que la legislan en sus leyes laborales han observado vulneración de los derechos de los trabajadores, menoscabando su situación económica y social.

También, a **nivel nacional** resultan relevantes los siguientes trabajos previos:

Carbajal (2017) en su artículo de “Procedimiento de cese colectivo por causas económicas y debida protección en favor de los trabajadores cesados” señala gira en torno a la presentación y análisis de la regulación sobre los ceses colectivos por causas económicas en el ámbito nacional. La finalidad consiste en ofrecer una mejor protección y participación de los trabajadores afectados en los ceses colectivos. El objetivo principal de la presente investigación es contribuir con el desarrollo de normas de protección en la figura del cese colectivo por causas económicas en aras de equilibrar la relación de poder

existente entre empleador y trabajador. En conclusión, lo que se pretende lograr es que el trabajador cesado goce de las debidas garantías y pueda reinsertarse al mercado laboral en un corto plazo a partir de una modificación normativa.

Paredes (2019) llevó a cabo una investigación en la que esbozó que la suspensión perfecta de labores ante el estado de emergencia es otorgada de forma automática una vez el empleador realice la solicitud y se apertura el procedimiento de cese colectivo por causas económicas. La metodología aplicada fue la cualitativa- interpretativa, usando los métodos sintético, analítico e inductivo y, la metodología jurídica hermenéutica, doctrinaria, dialéctica y comparativa. Así, de este modo se realizó un análisis de la doctrina, la vigente legislación laboral y las resoluciones administrativas dictadas por el Ministerio de Trabajo. Asimismo, se aprovechó el análisis documental como técnica para la recolección de datos, manipulando como instrumentos la ficha de registro. Se obtuvo como resultado que el principio de estabilidad en el empleo involucra garantizar la permanencia del trabajador en su empleo sin posibilidad de despido sin que ocurra causa justa. Además, el cese colectivo es una figura a través de la cual se extingue el vínculo laboral permitiendo que sin existir una resolución por parte de la autoridad administrativa del trabajo pronunciándose en cuanto a la existencia o no de las causas invocadas por el empleador, éste pueda hacer efectiva la suspensión perfecta de labores anticipadamente durante el tiempo que dure el procedimiento, es decir, la suspensión efectiva de labores se hace cierta con tan solo presentar la solicitud el empleador.

Anigstein & Carrau (2020), realizaron un estudio en el que plantearon lo referente a la política laboral en distintos países latinoamericanos durante el COVID-19, señalando que el Gobierno del Perú puso en vigor mediante un decreto presidencial del 13 de abril la “suspensión perfecta de labores” que autoriza a las empresas que se declaren en esa situación a realizar despidos masivos. Organismos oficiales calculan que la pérdida de empleos ya afecta a la tercera parte de la población activa del país. En lugar de indemnizaciones, los trabajadores son autorizados a utilizar los fondos acumulados individualmente en las cuentas por Compensación de Tiempo de Servicio. Un fondo por paro personal. Por doquier se encuentran estos mecanismos

individualizantes en las legislaciones laborales nacionales de los países que han atravesado las primeras dos décadas del siglo bajo gobiernos neoliberales. La principal central sindical del país, la CGTP exigió la derogación de la suspensión perfecta de labores, por ser un decreto a medida de la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (COFIEP). En conjunto con otras organizaciones populares exigen un bono universal de 1000 soles y que el Estado asuma el pago de la electricidad, el agua y la telefonía de todos los ciudadanos en situación de vulnerabilidad. El gobierno respondió con un bono solidario de 760 soles. Mientras tanto, el país asiste a un dramático éxodo de miles de trabajadores y trabajadoras en condiciones de informalidad. Ganarse la vida día a día en Lima ya no es posible. Alrededor de 170 mil personas se inscribieron en padrones de gobiernos locales para solicitar ayuda para salir de las ciudades y regresar a sus comunidades de origen. Familias completas con valijas caminan por las rutas de Lima, y en las terminales de micros de larga distancia se montaron campamentos.

Es importante destacar que, aunque es un autor nacional, el investigador Salcedo (2020) en su artículo plantea que en distintos países latinoamericanos se han aplicado una serie de medidas en el transcurso del estado de emergencia. En Chile para frenar el desempleo en el país se aplicaron el seguro de cesantía o seguro de desempleo ejecutándose de forma extraordinaria, según lo establecido en la Ley de Protección del Empleo. Esta norma permite que en caso de que los trabajadores dejen de laborar por causa de la emergencia sanitaria, en el supuesto de que no se les pague sus salarios (suspensión perfecta en Perú) y que se encuentren afiliados al seguro de cesantía, tengan derecho a recibir el equivalente al 70% de su remuneración el primer mes y, de modo gradual este monto se vaya reduciendo hasta que concluya el estado de emergencia sanitaria. Además, en este país sí está permitiendo y posteriormente al estado de emergencia se establezca una negociación entre trabajadores y empleadores a fin de que acuerden una reducción de salarios y/u horarios. En Argentina, por el contrario, se emitió una norma que prohíbe el despido y suspensión perfecta laboral durante el estado de emergencia, aun cuando existan situaciones de fuerza mayor o disminución de trabajo, por lo que deberían mantenerse vigente las relaciones laborales y

sus condiciones, es decir remuneración y otros beneficios. Los trabajadores también cuentan con seguro de desempleo, que les permitirá recibir una remuneración por determinado tiempo mientras se encuentren desempleados. En Ecuador, país muy golpeado por el coronavirus, se suspendió la relación laboral con la correspondiente suspensión también de la remuneración (suspensión perfecta). Con la diferencia de que se está considerando la posibilidad de que el empleador no aporte el Seguro Social, situación que abrirá un debate, pues al suspender el Seguro Social y en caso de que los trabajadores adquieran una enfermedad o incluso si tienen una preexistente, quedarán desprotegidos.

Llerena & Sánchez (2020), llevaron a cabo un estudio enfocado en la emergencia, vulnerabilidad y respuestas ante el impacto de la pandemia COVID-19 en el país. Señalan que en la emergencia sanitaria se tiende a romper estructuras económicas y sociales, además de las actividades “cotidianas” de los grupos humanos donde suceden, al margen de su dimensión poblacional; los desastres o situaciones de emergencia aportan datos de aspectos culturales de los grupos o poblaciones y su respuesta o posición frente a la crisis. El panorama específico ante una situación de emergencia o desastre abarca la composición de un agente latentemente demoledor originario de un medio natural y no natural y una población vulnerable, también la carencia de acceso a los servicios básicos, la precariedad del trabajo, la importancia de los trabajos fundamentales, el papel de las redes sociales, la desigualdad de los servicios educativos privados y públicos, la importancia de los medios de comunicación, el acceso al servicio de internet, el hacinamiento comunitario o familiar, la precariedad laboral, entre otros; en este contexto de cierre no solo se evidencia lo que no funciona, sino también las posibilidades de la ubicación exacta de los temas en los que se envuelven el contexto social y la vulnerabilidad en este.

Ahora bien, habiendo mencionado brevemente los aspectos más importantes de los antecedentes, se desarrollan los **cimientos teóricos** de la presente investigación, lo cual se realizará a continuación. Previo al desarrollo de las categorías y con el fin de contextualizar las mismas, resulta necesario conocer

el escenario de estudio, es decir, al presentarse **la suspensión perfecta de labores** creada por el decreto de urgencia N° 038-2020, por lo que conviene señalar que con motivo de la suspensión del contrato de trabajo.

Debido al estado de emergencia nacional – “*suspensión perfecta de labores - regulada por el decreto de urgencia 38- 2020 y el Decreto Supremo 11 -2020- TR*”, se puede hablar también de una suspensión por fuerza mayor debido a la regulación dictada en el marco del COVID-19 (Saco, 2020). La suspensión perfecta de labores involucra la cesantía temporal del compromiso del empleador de pagar la remuneración respectiva y del trabajador de prestar el servicio, sin que ello signifique extinguir el vínculo laboral; alcanzando a uno o más trabajadores (Perú, 2020)

El reciente Decreto de Urgencia n° 038-2020, regulariza la suspensión perfecta de labores como una medida excepcional que tiene como propósito atenuar los efectos económicos en el área laboral, causados por el COVID-19. Por consiguiente, esta figura jurídica contribuirá a salvaguardar el empleo en las empresas formales, aunque es necesario acotar que es controvertible porque perjudica a los trabajadores en sus ingresos económicos. Empero, aún se necesita una mejora del plan laboral que persigue proteger la continuidad de las empresas y la estabilidad de los trabajadores. Este decreto de urgencia ha planteado la regulación de una medida excepcional como lo es la suspensión perfecta de labores, implicando la suspensión de la la obligación de pago por parte del empleador y la obligación de la prestación de servicios por parte del trabajador (Llerena & Sánchez, 2020).

Al pretender señalar las características principales de la suspensión de labores se desglosan las siguientes: La fuente de la suspensión puede ser la ley, el acuerdo individual, el convenio colectivo o la costumbre. Puede tratarse de una suspensión remunerada o no. El trabajador cesa la prestación de servicios hacia su empleador solo de modo temporal. Y, se conservan las obligaciones contractuales de buena fe, respeto mutuo y lealtad (Toyama, 2020). Es cierto que esta medida ya estaba establecida en la legislación laboral (artículo 15° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral - Decreto Supremo n° 003-

97-TR), pero el hecho de que se aplique durante el Estado de Emergencia Nacional y Sanitaria, resulta controversial.

Por tanto, la suspensión perfecta de labores consiste en la interrupción de los efectos del contrato de trabajo. Principalmente para el para el empleador de la obligación de pagar la remuneración; para el trabajador, la obligación de trabajar. La suspensión es *perfecta* cuando se interrumpen las obligaciones de ambas partes; y es *imperfecta* cuando se interrumpen las del trabajador, pero no las del empleador. así las cosas, son ejemplos de suspensión perfecta la suspensión por caso fortuito o fuerza mayor, la suspensión debida a una licencia sin goce de haber, la suspensión disciplinaria, la suspensión por el ejercicio del derecho de huelga, etc.; son ejemplos de suspensión imperfecta la suspensión del contrato de trabajo por vacaciones, por el otorgamiento de una licencia con goce de remuneraciones, por la enfermedad del trabajador, la licencia sindical, etc (Saco, 2020).

La vulneración de derechos implica contradecir e infringir los derechos fundamentales que posee el trabajador en materia laboral. La legislación establece dentro de su texto los derechos que posee el trabajador, como lo son el derecho a una remuneración, el de gozar de un descanso semanal, el de tener una jornada laboral de 8 horas diarias, 48 horas semanales, el de un descanso vacacional, el de contar con un seguro en salud y régimen de pensiones, el de gozar de una pensión. Todos estos beneficios son derechos consagrados por la legislación laboral, nacional e internacional, que pueden verse vulnerados o violados, en diversa magnitud, por parte de quienes tienen la obligación de cumplirlos y hacerlos cumplir (Núñez, 2019).

Por tanto, esta vulneración de derechos se configura desde el mismo momento en que al ejercer el empleador las facultades que le concede la ley, limita los derechos del trabajador de modo desproporcionado o arbitrario, sin suficiente justificación y sin ningún respeto al contenido esencial de ese derecho fundamental para el trabajador como persona vulnerable en la relación laboral (Kurczyn, Reynoso, & Sánchez, 2007; Vázquez & Rivera, 2014). Sin amparo gubernamental y con la justicia prácticamente paralizada se crea un estado de vulnerabilidad para los trabajadores que enfrentan despidos, explotación,

abusos, inestabilidad económica y riesgos continuos ante situaciones presentes por caso fortuito o fuerza mayor (Gómez, 2016)

No es un secreto que en la actual pandemia se han irrespetado los derechos humanos laborales de los trabajadores. Actualmente, ante las numerosas evidencias recolectadas por las distintas organizaciones en pro de los derechos laborales, se ha generado honda preocupación ante el cierre de pequeñas empresas, por tanto, esto origina despidos y, por consiguiente, altos índices de desempleo. Es lamentable, que el gobierno nacional haya asumido entre las medidas una figura jurídica que perjudica y vulnera los derechos fundamentales del trabajador. Es el Estado, quien debe garantizar en todo momento los derechos fundamentales consagrados en la legislación nacional. Durante la pandemia, el dialogo entre empleadores y trabajadores es esencial para la solución de conflictos laborales que se puedan presentar entre ellos, pero esto ha estado ausente, permitiendo repercusiones ocasionadas por la pandemia en el empleo, dejando en alta vulnerabilidad a la población trabajadora (López, 2020).

El Ministerio del Trabajo debe fortalecer la tutela con eficacia y eficiencia de los derechos laborales de los trabajadores, muy especialmente sobre aquellos considerados de riesgo, a los cuales el decreto de urgencia 038-2020 no distingue de los demás. La suspensión perfecta de labores paraliza la prestación de servicios de trabajador y, por tanto, su remuneración, colocando a ambas partes en una suspensión de sus obligaciones (al trabajador de laborar y el empleador de pagar), su implicancia en los beneficios laborales está vinculado a que, al no realizar labor efectiva, por consiguiente, no hay remuneración ni se contabiliza para aquellos que exigen prestación de servicios como la CTS y utilidades (Mantero, 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de Investigación

El paradigma utilizado en esta investigación es el interpretativo, por cuanto el estudio comprende una realidad diversa y dinámica orientada hacia el significado de la comprensión, la practica social y las acciones humanas, es decir, es un modo de entender la realidad y el conocimiento científico (Hurtado, 2000). Según el enfoque es un estudio Cualitativo, puesto que valúa como se desarrollan o encuentran los sucesos en su forma natural, no existe manipulación alguna del ambiente, se basa en interpretar y describir el significado que tiene las acciones de los participantes (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). Se trata de una investigación cualitativa porque los datos recolectados se presentan en forma de interpretaciones o expresiones escritas sin manipulación alguna de la realidad o contexto en el que se desarrolla.

Según el propósito se trata de una investigación básica, la cual se caracteriza por promover la comprensión de características sobre sucesos específicos a través de la descripción o con el establecimiento de relaciones entre los agentes involucrados (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). Se considera básica porque el objeto es determinar la relación entre la suspensión perfecta de labores y la vulneración de los derechos laborales en la actuación de la Autoridad Inspectora de Trabajo, Lima – Metropolitana, 2020. Así mismo, el método a aplicar es el inductivo porque va de lo particular a lo general, es decir, se trata de hacer descubrimientos o hallazgos para llegar a una conclusión (Arias, 2016).

Diseño de la investigación

El diseño de la presente investigación es de sociológico-jurídica, puesto que se va a estudiar se va a estudiar a fondo una institución jurídica establecida por la norma y los sistemas de legitimidad, junto a los factores sociales involucrados (Tantalean, 2016). Por tanto, esta indagación se adentrará en la interrelación existente entre la norma N° 038-2020 para

estudiar la suspensión perfecta de labores y la realidad social al aplicarla (las posibles vulneraciones de derechos que ellas causan). Por tanto:

		Metodología	¿Por qué?
Tipo de investigación	Paradigma	Interpretativo	modo de entender la realidad y el conocimiento científico
	Enfoque	Cualitativo	interpretar y describir el significado que tiene las acciones de los participantes
	Tipo	Básica	se caracteriza por promover la comprensión de características sobre sucesos específicos a través de la descripción o con el establecimiento de relaciones entre los agentes involucrados
Diseño de investigación	Diseño	Sociológico jurídico	se va a estudiar a fondo una institución jurídica establecida por la norma y los sistemas de legitimidad, junto a los factores sociales involucrados

Fuente: Elaboración propia, 2020

3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización

C1: Suspensión Perfecta de labores

- Figura jurídica
- Asegurar vínculo laboral
- Imposibilidad de aplicar trabajo remoto

- Imposibilidad de aplicar licencia con goce de haber
- Afectación económica

C2: Vulneración de derechos laborales

- Normativa legal
- Plan de Contingencias
- Limitación arbitraria o desproporcionada o irrespetuosa
- Derechos del trabajador
- Injusticia

Matriz de Categorización

Categorías	Definición conceptual	Subcategorías	Instrumento
Suspensión perfecta de labores	involucra la cesantía temporal del empleador de pagar la remuneración respectiva y del trabajador de prestar el servicio, sin que ello signifique extinguir el vínculo laboral; alcanzando a uno o más trabajadores (Perú, 2020)	Figura jurídica	Concepto contemplado en la legislación
		Asegurar vínculo laboral	Garantía de mantener la relación que existe entre el trabajador y el empleador
		Imposibilidad de aplicar trabajo remoto	Por la naturaleza de la actividad laboral se requiere la presencia del trabajador de modo indispensable
		Imposibilidad de aplicar licencia con goce de haber	Por la naturaleza de la actividad no puede compensarse el tiempo dejado de laborar en atención a causas vinculadas con la prestación
		Afectación económica	El empleador se ve afectado severamente al disminuir su rentabilidad
Vulneración de derechos laborales	Se configura en el momento en que al ejercer el empleador las facultades que le concede la ley se	Normativa legal	Normas dictadas por el órgano competente

limita los derechos del trabajador de modo desproporcionado o arbitrario, sin suficiente justificación y sin ningún respeto al contenido esencial de ese derecho (Kurczyn, Reynoso, & Sánchez, 2007; Vázquez & Rivera, 2014)	Plan de Contingencias	Plan que garantiza la continuidad del funcionamiento de la empresa
	Limitación arbitraria o desproporcionada o irrespetuosa	Sujetar los derechos de modo forzoso e inevitable a ciertos límites
	Derechos del trabajador	Compendio de derechos consagrados en las leyes nacionales e internacionales que protegen al trabajador
	Injusticia	Factor que incide negativamente en la vida laboral

Fuente: Elaboración propia, 2020

3.3. Escenario de estudio

Este estudio tendrá como escenario social y humano la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, específicamente a través de los procedimientos de suspensión perfecta de labores.

3.4. Participantes

Los participantes de la presente indagación serán 6 inspectores de trabajo de adscritos a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, de quienes se recogerá la información especializada en la materia.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Técnicas

En esta indagación se utilizarán las siguientes técnicas de investigación:

Observación: Con respecto a esta técnica, es un proceso a través del cual se recolectan datos observables en un documento secundario que funciona como instrumento narrativo, continuo (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

Entrevista: Es la recopilación de datos concretos dentro de un tópico específico y mediante el uso de un guion con preguntas precisas dirigidas a obtener la opinión del informante sobre la categoría de estudio (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

Análisis documental o de contenido: Esta técnica de investigación comprende el procesamiento analítico-sintético que incluye la descripción bibliográfica de la fuente, con el propósito de realizar operaciones intelectuales que están dirigidas a representar y describir documentos de modo unificado sistemático para la facilitación de su recuperación (Dulzaides & Molina, 2004). Esta técnica es la hermenéutica en sí, que quiere decir interpretación y análisis de textos. Esta técnica supone la existencia de textos doctrinarios que contienen un discurso producido por uno o varios autores, generando una comprensión fundada en la transferencia de ideas (Vázquez & Rivera, 2014).

Instrumentos

Guion de entrevista: En este se detalla la información básica del entrevistado, así como las preguntas concernientes al problema de investigación, y descifrables para que los informantes ofrezcan la información relevante, certera y correcta que ayude al logro de la solución (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Ficha de análisis documental: Se realizó una ficha resumen la cual será llenada con la información de la empresa en base a sus estados financieros, los cuales serán detallados de acuerdo al análisis que se plantea encontrar, en pro de plantear soluciones correctas (Dulzaides & Molina, 2004).

Guía de observación: Con este instrumento se registrará los hechos observados por el investigador para realizar el respectivo análisis, de tal forma que se pueda evidenciar el cumplimiento o no de las normas legales (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

Por tanto:

Técnica	Instrumento	Participante
Entrevista	Guion de entrevista	6 inspectores de trabajo de la SUNAFIL
Análisis documental	Ficha de análisis documental	Norma N° 038-2020 y norma N° 011-2020
Observación	Guía de observación	Todos los involucrados

Fuente: Elaboración propia, 2020

3.6. Procedimiento de recolección de datos

El estudio se iniciará seleccionando las referencias bibliográficas que avalarán los conceptos y teorías utilizadas. Una vez seleccionada la teoría se procederá a determinar las categorías y subcategorías que responden al planteamiento del problema y la metodología a seguir para llevar a cabo la investigación, escogiéndose la de enfoque cualitativo, diseño sociológico-jurídico. La recolección de datos se realizará a través de la técnica de la entrevista utilizando un instrumento (guion). El instrumento (guion) se aplicará utilizando la herramienta virtual Zoom, por medio de una invitación realizada vía e-mail, con el propósito de llegar a los informantes. Seguidamente se realizará el tratamiento y análisis de datos, una vez aplicadas las entrevistas, los análisis documentales y la observación, almacenando y sistematizando los datos obtenidos para su respectivo análisis, a través de una categorización, la cual facilita la triangulación de la información y el desglosamiento de los resultados.

El investigador requiere para llevar a cabo su investigación la interpretación de datos con el propósito de realizar un análisis calificador de las categorías objeto de estudio la cual se efectuará siguiendo los lineamientos éticos

básicos durante las diferentes etapas de realización de la investigación, con el propósito de dar cumplimiento a los principios ya enunciados.

Se sistematizarán las respuestas obtenidas de acuerdo a la escala de valores, efectuando la triangulación de los datos para obtener los resultados en cada una de las categorías y subcategorías a través de la categorización. Obtenidos los resultados se procederá a realizar la discusión en consonancia con los estudios previos citados, las conclusiones y las recomendaciones de este estudio.

3.7. Rigor científico

La indagación contará con el derecho consultado (normas N° 038-2020 y opiniones doctrinarias), seleccionado de acuerdo a los criterios de inclusión y exclusión aplicados, incluyendo especialmente la referente a la materia laboral.

3.8. Método de análisis de información

Se realizará esta investigación a través del método inductivo realizando un análisis descriptivo de la información lograda, organizándola y resumiéndola para la triangulación de resultados. De esta manera se indaga cada categoría desde lo particular hacia lo general, obteniendo y analizando la información que más relación tenga y tienda a revelar mejor las necesidades significativas que fundamentaron la aplicación del análisis de contenidos en el estudio. En esta clase de análisis se emplearán los datos obtenidos a través del fichaje, para presentar y comprobar las categorías, a través de la categorización de resultados para alcanzar mediciones cualitativas desde varios aspectos y obtener un solo resultado relacionando la información, para dar respuesta a los problemas de investigación planteados y llegar a una conclusión.

Método	¿Por qué?
Inductivo	Porque se responde al objetivo general de la investigación luego de recolectar y analizar la información para llegar a una conclusión.

Fuente: Elaboración propia, 2020

3.9. Aspectos éticos

La información aquí recabada ha sido analizada, transcrita y sistematizada por el investigador de modo original, objetivo, imparcial, y veraz, respetando en todo momento los principios generales del investigador. Lo presentado cumple con la normativa APA, referenciando cabalmente las fuentes de forma certera y pertinente con el propósito de responder a los problemas y objetivos esbozados para la investigación. Igualmente, existe compromiso basado en la ética, como son: Respeto a la dignidad humana, honestidad, equidad, respeto de los derechos de terceros, veracidad de la información, relaciones de igualdad y confidencialidad, asumiendo en todo momento el compromiso con respecto a la identidad de los entrevistados y cualquier otro dato personal guardado en alguno de los documentos analizados.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El presente trabajo de investigación se ha planteado como objetivo general, el de **Determinar la relación entre la suspensión perfecta de labores (D.U. 038-2020) y la vulneración de los derechos laborales en la actuación de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, Lima Metropolitana, 2020**; con la finalidad de comprobar la relación que existe en ello, se ha recurrido al empleo de objetivos específicos, en donde se ha considerado la aplicación de una ficha de entrevista y la revisión documentaria, a fin de poder alcanzar a responder a los establecido. Las entrevistas han sido aplicadas, hacia expertos en materia laboral, el cual son inspectores de trabajo, señalándose lo siguiente:

Teniendo en cuenta, al **Objetivo Específico 1: Analizar el procedimiento en las solicitudes de suspensión perfecta de labores establecida en la norma N° 038-2020 en la actuación de la Autoridad Inspectiva de trabajo, Lima Metropolitana, 2020**, se ha tomado en cuenta, tanto el análisis documental, como la ficha de entrevista, en donde se ha podido analizar la sub categoría “Figura jurídica”, “Asegurar vínculo laboral”, “Imposibilidad de aplicar trabajo remoto”, “Imposibilidad de aplicar licencia con goce de haber” y “Afectación económica”.

Tabla 1. Figura jurídica - ¿En qué consiste la suspensión perfecta de labores y que implicancias tiene en los beneficios laborales?

Objetivo específico 1	Entrevistado	Respuesta
	RD	La suspensión perfecta de labores dictaminada por el Decreto de Urgencia N° 038-2020 es una medida excepcional decretada por el Poder Ejecutivo, medida tomada a razón de que producto de la pandemia, a fin de salvaguardar la continuidad la relación laboral y amenguar los gastos laborales por parte del empleador, por ello la suspensión perfecta de labores es una licencia sin goce de haber, es decir, el trabajador no labora no percibe remuneración. La implicancia que tiene en los beneficios laborales es que el trabajador inmerso en la medida de suspensión no percibe remuneración alguna, y el tiempo que dure la suspensión, dicho período no resulta efectivo para la contabilización de la C.T.S., Gratificaciones Legales y la C.T.S.
	LS	La suspensión perfecta de labores, consiste en paralizar la prestación de servicios de trabajador y por tanto su remuneración, ambas partes suspenden sus obligaciones el

		trabajador de laborar y el empleador de pagar, su implicancia en los beneficios laborales está vinculado a que al no realizar labor efectiva no hay remuneración ni se contabiliza para aquellos que exigen prestación de servicios como la CTS y utilidades.
	Jl	Consiste en la interrupción de los efectos del contrato de trabajo, principalmente en la que el empleador de pagar la remuneración y la del trabajador cumplir con la obligación de trabajar. La suspensión perfecta de labores fue concebida como una medida extraordinaria que le concede al empleador a tomarse un respiro para mitigar las consecuencias económicas ocasionadas por la declaración del estado de emergencia. La contradicción que tiene en el trabajador que se encuentra sujeto a esta medida no será computable los días para determinación de la CTS, ni para el computo de récord vacacional, ni para las gratificaciones legales (fiestas patrias – navidad) ya que estas se reducen proporcionalmente en su monto cuando el periodo de servicios sea menor.
	ER	Implica el cese temporal de la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin extinción del vínculo laboral; pudiendo comprender a uno o más trabajadores. La suspensión perfecta de labores no solo se han generado importantes consecuencias en los haberes mensuales de los trabajadores. Otros beneficios como son las gratificaciones y la compensación por tiempo de servicios se verán afectadas en su cálculo.
	SQ	La suspensión perfecta de labores implica el cese temporal de la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin extinción del vínculo laboral; pudiendo comprender a uno o más trabajadores. Esta figura jurídica del derecho laboral se encuentra prevista en el Art. 11°, del D. Leg. N° 728, concordante con lo previsto en el numeral 5.2 del Art. 5°, del DS. 0011-2020-TR. Las implicancias de esta figura jurídica en beneficio del trabajador, durante el periodo máximo decretado por el gobierno como consecuencia de la pandemia CIVID, es: 1. Protección de Essalud 2. Libre disposición de los fondos del monto intangible por depósitos de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS). 3. Adelanto del pago de la CTS del mes de mayo 2020 y de la gratificación del mes de julio de 2020 4. Prestación económica de protección social de emergencia 5. Inexigibilidad de aportes previsionales 6. Retiro extraordinario del fondo de pensiones
	RC	La suspensión perfecta de labores, consiste en la solicitud del empleado para la paralización por parte del trabajador de la prestación de servicios y de su remuneración.
	conclusión	Se desprende de las respuestas dadas por los entrevistados que, efectivamente la suspensión perfecta de labores implica una solicitud realizada por el empleador ante el órgano administrativo competente para que se paralice la relación laboral existente y, por consiguiente, el pago causado por la misma, además de los beneficios correspondientes por ley.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2. Figura jurídica -¿Qué opina del plazo para fiscalizar las solicitudes de suspensión perfecta de labores por parte de la Autoridad de Trabajo?

Objetivo específico 1	Entrevistado	Respuesta
	RD	El mayor cuestionamiento a la suspensión perfecta de labores no es el plazo que se ha otorgado, sino que dicho plazo este sujeto al silencio administrativo positivo
	LS	Son plazos establecidos en función de la evaluación que se debe realizar.
	JI	Este plazo es corto por dos razones primero por la gran cantidad de comunicaciones sobre la suspensión perfecta de labores en el marco del COVID 19 presentadas al Ministerio de Trabajo ya que hasta el 03 de mayo de 2020, se habrían presentado más de 20.000 comunicaciones de SPL que involucran a más de 200.000 trabajadores; según algunos medios de comunicación y segundo por el número reducido de inspectores de trabajo que es insuficiente que habrán de realizar las visitas a los centros de trabajo necesarias.
	ER	Me parece demasiado el plazo de los 30 días que otorgó el decreto de urgencia a la Autoridad Administrativa de Trabajo para emitir la resolución que resuelve en aprobar o desaprobar la SPL. Porque también implica una incertidumbre hacia el trabajador en que si la SPL será otorgada o no mientras tanto se priva de su remuneración. No solo eso, supongamos que se le deniegue la SPL eso no significa de que al no aprobar el MTPE la SPL yo empleador al día siguiente va a reconocer los días no laborado porque probablemente la empresa haya presentado un recursos de reconsideración, después una apelación por la denegatoria de la SPL hasta agotar toda la vía administrativa , si es q no me dieron la razón en la vía administrativa yo puedo judicializar pero no va basta que yo haya presentado mi acción de contencioso administrativo indicando la nulidad de resolución porque no se me respeto el debido procedimiento el principio de legalidad pero también en la vía judicial tendría que interponer una medida cautelar para q se suspenda el pago de la remuneración y esa medida tendrían q conceder al empleador y si no se concede ahí si tendría q aplicarse la medida de remuneración al trabajador de los días que estuve con SPL PERO LAMENTABLEMENTE conociendo el trabajo del poder judicial que esta sobrecargado y ha para sus funciones por el COVID-19 , esto ha llevado a más carga en ese caso en este tipo de proceso hasta que se le reconozca al trabajador ese pago de remuneración va ser LARGO. Por lo cual no significa que al momento q sea rechazada mi solicitud de SPL automáticamente me van a pagar mi remuneración. Estas solicitudes de SPL que fueron denegadas generan los ceses de manera ilegales, despidos arbitrarios y es ineficaz el D.U n° 038-2020 porque en vez de garantizar ese puesto de trabajo han agudizado ese desempleo en el Perú.
	SQ	Considero que el plazo establecido en la ley para las acciones de fiscalización es el correcto, pero resulta insuficiente ante la falta de personal especializado en la Autoridad Administrativa

		de Trabajo, que atienda y resuelva las solicitudes de los administrados.
	RC	No importa si el plazo para fiscalizar las solicitudes de suspensión perfecta de labores es el correcto o no, pero si no hay personal suficiente, así los plazos sean más largos o mas cortos, no serán suficientes para cubrir el alto número de solicitudes, lo que implica consecuencias como el silencio administrativo positivo
conclusión		Se desprende de las respuestas dadas por los entrevistados que el plazo planteado no es el problema sino que la AIT no cuenta con el suficiente personal para verificar las diversas y numerosas solicitudes de SPL

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3. Figura jurídica - ¿Considera acertada la regulación del silencio administrativo positivo?, ¿Por qué?

	Entrevistado	Respuesta
Objetivo específico 1	RD	No se entiende debido a que el procedimiento este sujeto a la acreditación formal de la causal que el empleador invoque, por lo tanto, con la no acreditación debida, se debería entender que la solicitud se le otorga un plazo para subsanar o se le deniega.
	LS	Si, dado que ante una demora en la atención de un servicio el estado debe asumir esa responsabilidad, y también invita a que los casos se resuelvan con celeridad.
	Jl	NO porque tendría que haber una evaluación necesariamente ya que el silencio administrativo positivo en el marco de los procedimientos de la SPL por el Decreto de Urgencia 038-2020 solo aplica en 3 casos: 1 cuando no se emite la resolución que resuelve la comunicación de la SPL dentro del plazo que otorga el decreto; 2 cuando no se notifica la resolución que resuelve la comunicación de SPL dentro del plazo de 05 días hábiles contados desde la emisión de la fecha de resolución y ; 3 cuando transcurren todos los plazos establecidos para el procedimiento estos es cuando se supera el plazo máximo de los 30 días hábiles contados desde el día siguiente en que se realizó la comunicación de SPL a través de la plataforma virtual del MTPE
	ER	Me parece desacertada la aplicación de esta figura del SAP, porque ante la demora por parte de la administración en la alta demanda de solicitudes de SPL, el inspector no podría realizar un adecuado análisis en cuanto si la empresa agoto todas las medidas para poder llegar a esta decisión de la SPL, no pudiendo determinar si efectivamente existe vulneración a los trabajadores, siendo principalmente este el más afectado.
	SQ	Considero que es acertado, en razón que la atención de las pretensiones en materia laboral debe ser atendida de manera inmediata para evitar la vulneración de los derechos laborales y sociales de los trabajadores por parte de empresarios que buscan beneficiarse de los vacíos o deficiencias de la ley, en perjuicio del trabajador y del estado.

	RC	No, porque es necesaria la evaluación de la solicitud. El plazo es mera formalidad y es obligación nuestra trabajar lo más rápido posible para responder a todas las solicitudes.
conclusión		Se desprende de las respuestas dadas por los entrevistados se contradicen.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4. Asegurar vínculo laboral - **¿Considera usted que la figura jurídica suspensión perfecta de labores afecta la relación laboral perjudicando al trabajador? Explique su respuesta.**

	Entrevistado	Respuesta
Objetivo específico 1	RD	En mi opinión si, debido a que la figura de suspensión ya existe en la norma [artículo 15° del Decreto Supremo N° 003-97-TR] y considero que no debió crearse una figura con carácter excepcional, y esta afecta la relación laboral, porque obliga a disponer al trabajador de subsidios y sus beneficios en calidad de adelanto, lo cual ocasiona un desmedro económico en el trabajador y también sobre la incertidumbre que genera en su relación laboral.
	LS	SI, al no percibir remuneración y no haber actividad, tiene un impacto que termina afectando al trabajador.
	AM	Claro que afecta ya que vulnera los derechos de los trabajadores (Derecho del trabajo, Derecho a la estabilidad laboral, derecho a su remuneración, derecho a la continuidad laboral.) también el computo de plazo lamentablemente cuando un trabajador se encuentra en SPL se le suspende toda clase de beneficios laborales, no es computable, CTS, AFP, gratificaciones, vacaciones, utilidades
	ER	SI, definitivamente afecta a la parte más débil en esta relación laboral que es al trabajador desde su derecho a la continuidad laboral, remuneración, la suspensión del computo de plazo de sus beneficios (gratificaciones, CTS), adelanto de vacaciones, inclusive obligando al trabajador a utilizar sus reservas de CTS ante la coyuntura de la pandemia
	SQ	Si, afecta la relación laboral en perjuicio del trabajador por cuanto su empleador haciendo un ejercicio abusivo del derecho en su condición de la parte mas fuerte de la relación laboral, busca restringir los derechos laborales y beneficios sociales de la parte más débil en la relación laboral que es el trabajador, no le paga sus remuneraciones, le recorta derechos, no le reconoce sus beneficios sociales.
	RC	SI, de que lo afecta, lo afecta, puesto que viola los derechos fundamentales de los trabajadores, ellos se ven afectados, tanto económicamente como socialmente. Si no tienen un sueldo no pueden cubrir sus obligaciones. La estabilidad de su empleo les da inestabilidad en otros aspectos.
	conclusión	

	trabajador, porque al no percibir remuneración y no haber actividad, tiene un impacto económico contra el trabajador
--	--

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5. Imposibilidad de aplicar trabajo remoto - **¿Considera usted que de no configurarse la prestación presencial del trabajador se amerita necesariamente una suspensión perfecta de labores?, ¿Por qué?**

Objetivo específico 1	Entrevistado	Respuesta
	RD	La norma no diferencia de un trabajador que se encuentre con licencia con goce de haber sujeto a compensación pertenezca al grupo de riesgo, igual puede estar inmerso en la medida de suspensión
	LS	En efecto es una suspensión, no obstante, en un escenario de pandemia quizá pudo adoptarse otras medidas para que el trabajador no deje de percibir las remuneraciones sobre todo que es un derecho constitucionalmente protegido en el art. 24 de nuestra carta magna.
	AM	La norma no diferencia de un trabajador que se encuentre con licencia con goce de haber sujeto a compensación pertenezca al grupo de riesgo, igual puede estar inmerso en la medida de suspensión
	ER	En efecto es una suspensión, no obstante, en un escenario de pandemia quizá pudo adoptarse otras medidas para que el trabajador no deje de percibir las remuneraciones sobre todo que es un derecho constitucionalmente protegido en el art. 24 de nuestra carta magna
	SQ	En este supuesto considero que, si debe darse la suspensión del perfecta de labores, en razón que las actividades que no realiza el trabajador por una situación de emergencia sanitaria como la que nos ha tocado vivir pueden desarrollarse posteriormente o bajo la modalidad remota
	RC	La norma no hace distinciones entre los trabajadores. No toma en cuenta que un trabajador que se encuentre con licencia con goce pertenezca al grupo de riesgo, igual puede estar inmerso en la medida de suspensión
	conclusión	Se desprende de las respuestas dadas por los entrevistados que de no configurarse la prestación presencial del trabajador se amerita necesariamente una suspensión perfecta de labores, no obstante, en un escenario de pandemia quizá pudo adoptarse otras medidas para que el trabajador no deje de percibir las remuneraciones sobre todo que es un derecho amparado constitucionalmente

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 6. Imposibilidad de aplicar trabajo remoto - **¿Conoce usted cuando no aplica el trabajo remoto? Explique su respuesta.**

Objetivo específico 1	Entrevistado	Respuesta
	RD	El Decreto Supremo N° 026-2020-PCM ha establecido que el trabajador puede estar bajo la figura de licencia con goce de haber sujeto a compensación debido a que se encuentra dentro de grupo de riesgo, de no pertenecer a dicha condición realiza trabajo remoto, de esa manera se encuentra regulada su aplicación
	LS	El trabajo remoto es una nueva figura creada en este periodo de pandemia para poder realizar las labores a distancia, sin embargo, no todas las actividades pueden realizarse bajo esta modalidad, algunas necesariamente requieren que el trabajador se encuentre en centro de trabajo, sobre todo en sectores industriales donde se tiene que operar máquinas.
	JI	Cuando por su naturaleza de actividades de la empresa exige obligatoriamente la prestación personal y presencial del trabajador en la empresa
	ER	Cuando se da la imposibilidad de aplicar trabajo remoto por la naturaleza de sus actividades se presenta cuando por el carácter de tales actividades hace imposible su aplicación. A modo de ejemplo, podemos mencionar lo siguiente; i) por requerir la presencia del trabajador de forma indispensable; ii) por la utilización de herramientas o maquinarias que solo se pueden operar en el centro de labores; y iii) otras q resulten inherentes a las características del servicio contratado.
	SQ	Las normas excluyen del TR al personal (i) con descanso médico, (ii) a los diagnosticados con COVID-19, y (iii) a los trabajadores cuya actividad se encuentre exceptuada del estado de emergencia nacional.
	RC	Cuando la empresa exige obligatoriamente que el trabajador este presencialmente para cumplir la prestación personal de la jornada laboral.
conclusión	Se desprende de las respuestas dadas por los entrevistados que el trabajo remoto no aplica cuando por su naturaleza de actividades de la empresa exige obligatoriamente la prestación personal y presencial del trabajador en la empresa	

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 7. Imposibilidad de aplicar licencia con goce de haber - ¿Explique usted cuando aplica la licencia con goce de haber?

Objetivo específico 1	Entrevistado	Respuesta
	RD	No aplica con figuras diferentes
LS	Son cosas excluyentes la licencia con goce de haber implica una suspensión imperfecta, significa que el trabajador aun sin trabajar percibe su remuneración, y esto puede darse por una norma legal, así tenemos licencia por ejercer cargos sindicales,	

		licencia por maternidad, vacaciones, etc. En esta época de pandemia hasta el 145 de abril, las empresas tenían que otorgar licencia con goce de haber a sus trabajadores, luego se aprobó la suspensión perfecta que es lo opuesto
	Jl	Cuando es imposible, cuando no resulte razonable la compensación del tiempo dejado de laborar i) cuando la jornada del empleador cuente con distintos turnos que cubren su actividad continua a lo largo de las 24 horas del día. ii) Cuando por la naturaleza riesgosa de las actividades la extensión del horario pueda poner en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores. iii) cuando el horario de atención del empleador se sujeta a restricciones establecidas por leyes u otras disposiciones normativas o administrativas
	ER	Conforme al numeral 20.2, del Art. 20°, del D.U. N° 026-2020, se establece: “Cuando la naturaleza de las labores no sea compatible con el trabajo remoto y mientras dure la emergencia sanitaria por el COVID – 19, el empleador debe otorgar una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior”
	SQ	No contestó
	RC	<ul style="list-style-type: none"> - Cuando no resulte razonable la compensación del tiempo dejado de laborar - Cuando la jornada del empleador cuente con distintos turnos que cubren su actividad continua a lo largo del día. - Cuando por la naturaleza riesgosa de las actividades la extensión del horario pueda poner en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores. - Cuando el horario de atención del empleador se sujeta a restricciones establecidas por leyes u otras disposiciones administrativas.
conclusión		Se desprende de las respuestas dadas por los entrevistados que la licencia con goce de haber se aplica cuando la naturaleza de las labores realizadas por el trabajador no sean compatibles con el trabajo remoto y mientras dure la emergencia sanitaria por el COVID – 19

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 8. Afectación económica - **¿Considera usted que el Estado ha garantizado la certificación veraz de que un empleador está afectado económicamente? Explique su respuesta.**

Objetivo específico 1	Entrevistado	Respuesta
	RD	No ha dictaminado reglas claras, el Programa Reactiva Perú tiene ese fin, pero ya se ha demostrado que las empresas no lo han utilizado para el fin que fue creado
	LS	Es una evaluación basada en la declaración de ventas PDT efectuada por la empresa a la SUNAT, su nivel de ventas, así como evidenciar su afectación económica mediante las ratios, que son comparativos para ver su afectación en relación al año anterior, en función de estos indicadores es que se verifica la afectación económica y luego de lo cual se emite un informe

	Jl	Es una evaluación basada en la declaración de ventas PDT efectuada por la empresa a la SUNAT, su nivel de ventas, así como evidenciar su afectación económica mediante los ratios, que son comparativos para ver su afectación en relación al año anterior, en función de estos indicadores es que se verifica la afectación económica y luego de lo cual se emite un informe.
	ER	No se ha garantizado la certificación veraz si un trabajador está afectado económicamente o no solo es una evaluación basada en la declaración de ventas PDT efectuada por la empresa a la SUNAT, su nivel de ventas, así como evidenciar su afectación económica mediante los ratios.
	SQ	Desde mi punto de vista no, por cuanto, las empresas con la finalidad de evadir sus obligaciones tributarias y la promoción ilegal del empleo, no presentan información económica real y veraz de sus actividades económicas.
	RC	El Estado efectivamente ha garantizado, pero a través de una evaluación fundada en la declaración de ventas realizadas por la empresa ante la SUNAT, y también deben evidenciar que tanto se ven afectada la empresa económicamente, para emitir un informe.
conclusión		Se desprende de las respuestas dadas por los entrevistados que el Estado no ha garantizado la certificación veraz de que un empleador está afectado económicamente, por cuanto, las empresas con la finalidad de evadir sus obligaciones tributarias y la promoción ilegal del empleo, no presentan información económica real y veraz de sus actividades económicas.

Fuente: Elaboración propia.

De igual forma, en el objetivo específico 2: **Identificar la vulneración de los derechos laborales al realizarse un procedimiento de solicitud de suspensión perfecta de labores presentada por el empleador ante la Autoridad Inspectiva de trabajo, Lima Metropolitana, 2020**, se ha buscado analizar la “Normativa Legal”, “Plan de contingencias” y “Limitación arbitraria o desproporcionada o irrespetuosa”. Estas subcategorías, serán expuestas a continuación, en base a las fichas de entrevistas y el análisis documental realizado.

Tabla 9. Normativa legal - ¿Considera usted que el Decreto de Urgencia N° 038-2020 vulnera los derechos laborales?, ¿Por qué?

Objetivo específico	Entrevistado	Respuesta
	RD	Si, dado que ha formulado la figura de subsidios, los cuales no se entregan de manera debida, se ha provisto del adelanto de vacaciones, de la C.T.S. y de las gratificaciones, lo que a futuro

		ocasiona un desmedro en las remuneraciones de los trabajadores.
	LS	Es una disposición legal, que se dio en época de pandemia, es un mecanismo de ultima ratio, habiendo agotado alternativas conciliatorias y vacaciones, etc. Decir que vulnera no sería exacto, pero si tiene un impacto en los ingresos de los trabajadores y en sus beneficios sociales, quizá pudo evaluarse otras opciones, pero es una decisión de emergencia
	Jl	Claro que afecta ya que vulnera los derechos de los trabajadores (Derecho del trabajo, Derecho a la estabilidad laboral, derecho a su remuneración, derecho a la continuidad laboral.) también el computo de plazo lamentablemente cuando un trabajador se encuentra en SPL se le suspende toda clase de beneficios laborales, no es computable, CTS, AFP, gratificaciones, vacaciones, utilidades.
	ER	Considero que ante la premura de los hechos como es la pandemia, el estado publico este DU 038-2020 con errores o no acomodándose a la realidad peruanas donde el empleo informal abunda y muchos de los trabajadores aun no se encuentran en planilla.
	SQ	Considero que al haberse dejado una clausula abierta para el empleador en la cuarta disposición complementaria final del Decreto de Urgencia N° 038-2020, se convierte en una norma pro empresario, dejando al trabajador indefenso en sus derechos laborales.
	RC	Si los vulnera, fundamentalmente en su esencia (Derecho del trabajo, Derecho a la estabilidad laboral, derecho a su remuneración, derecho a la continuidad laboral), sobre todo en el aspecto económico, por cuanto mientras un trabajador se encuentra en SPL se le suspenden todos beneficios laborales.
	conclusión	Se desprende de las respuestas dadas por los entrevistados que el DU 038-2020 si vulnera los derechos del trabajador, por cuanto es el quien se ve afectado económicamente por la emisión de esta norma.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 10. Plan de Contingencias - ¿Considera usted que ante la actual situación de pandemia COVID-19 se hizo necesaria la creación de la figura suspensión perfecta de labores? Explique su respuesta.

Objetivo específico 2	Entrevistado	Respuesta
		RD
	LS	En efecto, fue una respuesta de emergencia a la pandemia, pero termina impactando en los ingresos de los trabajadores. Al no poder desarrollar actividades las empresas no hay forma de prestar servicio salvo aquellas que podían implementar trabajo remoto. Quizá pudo aplicarse subsidios para no afectar los ingresos de los trabajadores
	AM	Considero que fue una pronta respuesta por parte del estado frente a la situación que estábamos pasando en el país con los

		de la pandemia. Y por la premura a veces las normas establecidas son ineficaces y no están de acuerdo con la realidad peruana ya que la gran mayoría viven del trabajo informal.
	ER	Quizá pudo aplicarse subsidios para no afectar los ingresos de los trabajadores. o como en otros países como es en el caso de Chile que para frenar el desempleo en el país se aplicó el seguro de cesantía o seguro de desempleo, y justamente este es el que se está ejecutando de forma extraordinaria durante el estado de emergencia
	SQ	La figura de suspensión perfecta de labores no se ha creado como consecuencia de la pandemia del COVID – 19, esta figura del derecho laboral se encuentra prevista con anterioridad en el primer párrafo del Art. 11°, concordante con el literal “I” del Art. 12° del TUO del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de la Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) D.S. N° 003-97-TR; lo que el gobierno hizo ante la pandemia, es precisar el alcance de esta institución mediante el D.S. N° 011-2020-TR, conforme se puede verificar de la lectura del numeral 5.2, del Art. 5°.
	RC	Esta figura ya existía, pero el gobierno al aplicarla como medida para solventar la emergencia por lo de la pandemia actuó con apuro sin percatarse de que las normas establecidas son ineficaces y no están de acuerdo con la realidad peruana por cuanto, la mayor parte de la población vive del trabajo informal.
	conclusión	Se desprende de las respuestas dadas por los entrevistados que, esta suspensión perfecta de labores no es nueva, pero es evidente que, ante la emergencia suscitada por la pandemia, el Gobierno Nacional la activó de tal forma que “supuestamente” protegiera al trabajador para no ser despedido injustificadamente. Es necesario acotar, que esta figura de la SPL desde su origen no ha sido muy clara, puesto que elucubra una serie de requisitos que se restaron o adicionaron a través del tiempo.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 11. Limitación arbitraria o desproporcionada o irrespetuosa - **¿Considera usted que la suspensión perfecta de labores limita arbitrariamente o desproporcionadamente o irrespetuosamente los derechos del trabajador afectado por esta figura jurídica? Explique su respuesta.**

	Entrevistado	Respuesta
Objetivo específico 2	RD	Esta respondida en la pregunta 9
	LS	Es una respuesta a la emergencia que debe ser usada en último ratio y que está sujeta a la revisión de SUNAFIL y autorización del MTPE, es decir es todo un procedimiento, no es automático ni arbitrario.
	AM	Considero que es una respuesta por parte del estado ante la coyuntura de la pandemia, a parte esta figura de la SPL es la

		ultima vía que la empresa tiene que utilizar primero tiene que agotar todo lo que este a su alcance como trabajo remoto o aplicar licencia con goce de haber.
	ER	Si, dado que ha formulado la figura de subsidios, los cuales no se entregan de manera debida, se ha provisto del adelanto de vacaciones, de la C.T.S. y de las gratificaciones, lo que a futuro ocasiona un desmedro en las remuneraciones de los trabajadores.
	SQ	Considero que sí, por cuanto, en la cuarta disposición complementaria final del Decreto de Urgencia N° 038-2020, se ha dejado una clausula abierta en favor del empleador, otorgándole facultades para el empleo de la suspensión perfecta de labores en los casos no previstos en la norma, esto es, perjudicial para el trabajador al vulnerarse su derecho constitucional a la igualdad ante la ley previsto en el Art, 2°, Inc. 2 de la Constitución Política del Estado.
	RC	Considero que es una respuesta ante la emergencia que debe ser usada en última ratio y que está sujeta a la revisión de SUNAFIL y autorización del MTPE, es decir, no es automático ni arbitrario es la última vía que posee la empresa una vez agotados las demás circunstancias.
	conclusión	Se desprende de las respuestas dadas por los entrevistados que ratifican que, si limita arbitrariamente los derechos del trabajador afectado, por cuanto al darle la estabilidad en el empleo, le proporciona al mismo tiempo inestabilidad económica porque pierde su salario y sus beneficios.

Fuente: Elaboración propia.

Así mismo, en el objetivo específico 3: **Identificar los factores que dificultan la solicitud de suspensión perfecta de labores a la Autoridad Inspectiva de Trabajo, Lima Metropolitana, 2020**, se ha buscado identificar los factores que ante la coyuntura del COVID-19 dificultan realizar de manera eficaz la actuación de la Autoridad Inspectiva de trabajo con el fin de realizar una adecuada fiscalización laboral.

Tabla 12. Factores que dificultan la AIT- **¿Considera usted que los factores que dificultan la actuación de la Autoridad Inspectiva de Trabajo en la verificación de suspensión perfecta de labores es la falta de inspectores de trabajo? Explique su respuesta.**

Objetivo específico 3	Entrevistado	Respuesta
	RD	No, el retraso se debió al protocolo de suspensión que estableció su procedimiento para su atención y resolución, el cual estipulaba muchas pautas que no se entendían.
	LS	Es un factor importante, se debe triplicar el número actual de inspectores de trabajo no solo por el tema de la suspensión que

		es algo temporal, sino por la garantía de cumplimientos laborales en general
	Jl	Por supuesto la SUNAFIL con sus inspectores de trabajo en respuesta ante la alta demanda de solicitudes de SPL por COVID-19, resulta reducido para la situación eso es evidente.
	ER	Es importante mencionar que, en el 2018, la Superintendencia Nacional de Fiscalización e Inspección Laboral (SUNAFIL) sólo contaba con 389 inspectores a nivel nacional. En el 2019 los inspectores aumentaron a 700, y en el año en curso la Ministra de Trabajo ha señalado que piensan tener 900 empleados en total. A todas luces, el personal de trabajadores con los que cuenta SUNAFIL es escaso en relación a la cantidad de empresas operando en el país. Esto es mucho más agravante en una crisis sanitaria, en el que el personal inspector prioriza el trabajo remoto por motivos de salubridad. En el contexto en el que nos desarrollamos, imponerle un plazo de 30 días hábiles a un número muy limitado de inspectores, frente a las demandas cuantiosas de las empresas por la suspensión perfecta de labores de su personal implicará que estas solicitudes no puedan ser atendidas en la práctica y en muchos casos operará el silencio administrativo positivo. Esto claramente impide que el fiscalizador pueda mantener cierta objetividad al momento de gestionar los documentos presentados, favoreciendo de forma copiosa a los empleadores en desmedro de los trabajadores.
	SQ	Si, la falta de inspectores es uno de los factores que dificultan la actuación de la Autoridad Inspectiva de Trabajo en la verificación de la suspensión perfecta de labores, por cuanto, existe una población laboral mayor a la cantidad de inspectores especializados en normas laborales en situación de emergencia.
	RC	Claro que sí, la SUNAFIL tiene muy pocos inspectores de trabajo para responder a la alta demanda de solicitudes de SPL por COVID-19.
	conclusión	Se desprende de las respuestas dadas por los entrevistados que efectivamente ellos consideran que el número de inspectores de trabajo los factores que dificultan la actuación de la Autoridad Inspectiva de Trabajo en la verificación de la SPL.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 13. Factores que dificultan la AIT - **¿Qué otros factores consideran usted que dificultan la actuación de la Autoridad Inspectiva de Trabajo en la verificación de suspensión perfecta de labores? Explique su respuesta.**

Objetivo	Entrevistado	Respuesta
vo	RD	A la fecha solo se presentan ampliaciones de suspensión, las cuales son resueltas con prontitud y dentro del plazo.

	LS	Algunos factores adicionales al número de inspectores, están precisados en una de mis publicaciones entre ellas mencionó, mecanismos de coordinación intersectorial, mejora en la infraestructura y uso de herramientas tecnológicas, así como incremento de presupuesto para llevar la inspección a todas las ciudades del país y garantizar derechos, etc.
	AM	Falta de equipos de protección, Falta de implementación de medios electrónicos para cumplir con su rol fiscalizador, Empleo informal en el Perú, La falta de capacitación ante la coyuntura y la premura de la norma, Delimitación en la norma en cuanto a que no todas las empresas se sujeten a SPL, Falta de canales de comunicación para que esta SPL se haga eficiente y se logre un resultado.
	ER	Falta de implementación de medios electrónicos para cumplir con su rol fiscalizador; La falta de capacitación ante la coyuntura y la premura de la norma; Falta de canales de comunicación para que esta SPL se haga eficiente y se logre un resultado
	SQ	La falta de capacitación a los empresarios y trabajadores del marco normativo laboral de emergencia instaurado por el COVID – 19. Falta de implementación de Protocolos en materia de salud ocupacional y económica. Desconocimiento de la aplicación de la suspensión perfecta. Suspiciona del empleador peruano, de incluir como beneficiarios de la suspensión perfecta a familiares y amigos, a fin de beneficiarlo con el bono dependiente. El desconocimiento del trabajador peruano de sus derechos laborales.
	RC	Falta de equipos de protección, Falta de implementación de medios electrónicos para cumplir con su rol fiscalizador y falta de canales de comunicación para que esta SPL se haga eficiente y se logre un resultado.
conclusión		Se desprende de las respuestas dadas por los entrevistados que entre los factores que dificultan la actuación de la AIL están: Falta de implementación de Protocolos en materia de salud ocupacional y económica. Desconocimiento de la aplicación de la suspensión perfecta. Suspiciona del empleador peruano, de incluir como beneficiarios de la suspensión perfecta a familiares y amigos, a fin de beneficiarlo con el bono dependiente. El desconocimiento del trabajador peruano de sus derechos laborales.

Fuente: Elaboración propia.

De igual forma, a continuación, se procede a exponer la **DISCUSION** de resultados que han sido recolectados, se obtuvieron lo siguiente:

Codificación de entrevistas:

Entrevista	Fuente
E1	RD
E2	LS
E3	JI
E4	ER
E5	SQ
E6	RC

Exponiendo lo señalado el estudio planteó como **objetivo general**, el **determinar la relación que existe entre la suspensión perfecta de labores y la vulneración de los derechos laborales en la actuación de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, Lima Metropolitana, 2020**; se realizó un análisis documental, que abarcó legislación y doctrina, además se obtuvieron datos en entrevistas realizadas a 6 inspectores de trabajo de la SUNAFIL con el propósito de alcanzar este objetivo.

Efectivamente se evidencia una relación significativa entre la SPL y la vulneración de derechos laborales en la actuación de la Autoridad Inspectiva de Trabajo por cuanto, estas solicitudes de SPL originan una serie de consecuencias que vulneran derechos del trabajador, entre estas consecuencias se tiene:

Que del análisis documental en la **Tabla 9** y **Tabla 11** con los siguientes entrevistados E1, E2, E3, E4, E5 y E6 se determinó completamente que la SPL afecta y vulnera los derechos de los trabajadores, por cuanto el trabajador inmerso en la medida de suspensión no percibe remuneración alguna, y el tiempo que dure la suspensión, dicho período no resulta efectivo para la contabilización de los beneficios correspondientes.

El D.U. 038-2020 determina un conjunto de medidas complementarias supuestamente para reducir los efectos económicos causados tanto a empleadores como a trabajadores ante el COVID-19, pero esto ha originado la complicación de un procedimiento que por sí ya era complicados. No se ve la necesidad de especificar ante la situación

pandémica un procedimiento que ya existía y que podía ser aplicado de acuerdo a lo pautado por la norma (Llerena & Sánchez, 2020), (Lora, 2020).

Las SPL que fueron denegadas generan ceses de empleos, de manera ilegal, así como despidos arbitrarios, lo que causa ineficacia del D.U n° 038-2020 porque en vez de garantizar ese puesto de trabajo agudiza el desempleo en el Perú (Saco, 2020).

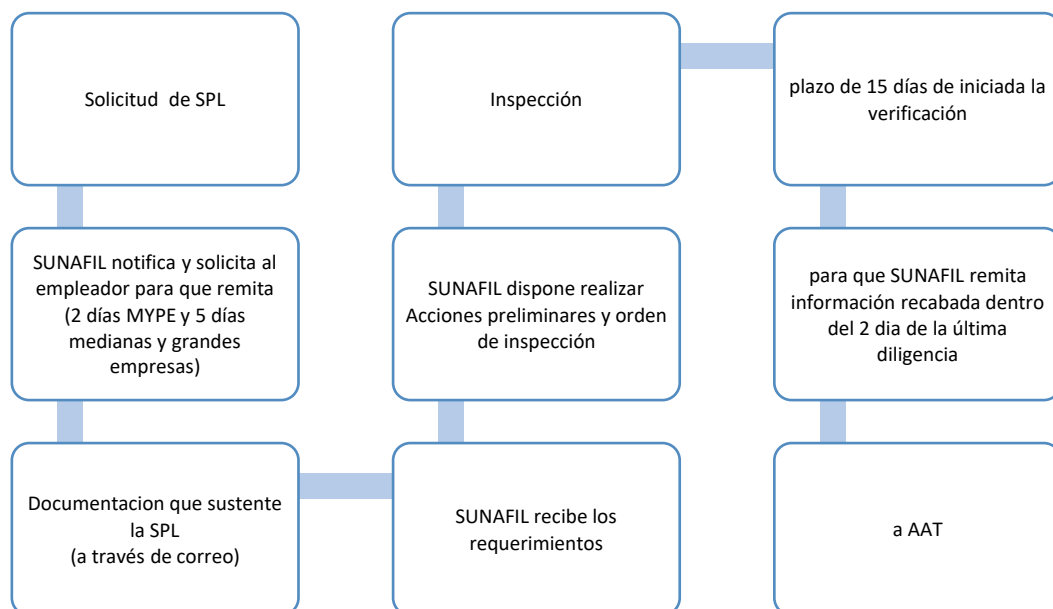
El D.S. 011-2020 aclara algunas situaciones, abreviando solo lo referente a solicitar la SPL directamente en el caso de que no se haya operado, requiriendo solo informar al sindicato. Además de determinar el alcance de los beneficios, cuestión que deja en entredicho su efectivo cumplimiento o no, debido a que no hay suficiente control por parte de la Autoridad Administrativa del Trabajo, con el fin de garantizar el cumplimiento de los derechos laborales.

El hecho de ser rechazada una solicitud de SPL no implica el pago automático de lo adeudado por el empleador, él también posee a su favor una serie de recursos que alargan aún más el procedimiento administrativo, siendo el principal obstáculo el sobrecargo de causas en los órganos judiciales que causa demora en las decisiones que se deben tomar (Llerena & Sánchez, 2020).

Se vulneran derechos fundamentales a los trabajadores, tales como: Estabilidad laboral, adelanto de vacaciones, computo de plazos, suspensión de toda clase de beneficios laborales (CTS, AFP, gratificaciones, vacaciones, utilidades), como consecuencia de la solicitud de la SPL, lo que obviamente implica la relación significativa que existe entre estas categorías (Salcedo, 2020).

4.1. En cuanto al ***Objetivo Específico 1: Analizar el procedimiento en las solicitudes de suspensión perfecta de labores establecida en la norma N° 038-2020 en la actuación de la Autoridad Inspectiva de trabajo, Lima Metropolitana, 2020.***

Los entrevistados E1, E2, y E5 respecto a la **Tabla 1** mostraron al respecto de los procedimientos el siguiente diagrama:



Fuente: Elaboración propia, fundamentada en información entregada por los entrevistados, 2020.

Que del análisis documental en la **Tabla 2** los entrevistados en su totalidad (E1, E2, E3, E4, E5, E6) manifiestan preocupación con respecto a los plazos planteados para los distintos procedimientos, puesto que esto alarga decisiones a través del tiempo, perjudicando tanto al trabajador como al empleador, pero en mayor grado al trabajador, quien vive y/o sobrevive de su salario.

Al respecto los entrevistados E1, E2 y E3, en la **Tabla 3** coinciden en que el mayor cuestionamiento con respecto a la SPL no son los plazos establecidos, sino que estos están sujetos al silencio administrativo positivo, mientras que los entrevistados E4, E5 y E6 afirman que es acertada la regulación del silencio administrativo positivo por cuanto una demora en la atención por parte de las autoridades administrativas en representación del Estado, debe acarrear responsabilidad, motivado en que ante cualquier circunstancia y ante cualquier evento debe prevalecer el principio de la celeridad de los actos.

El gobierno nacional creó a través del D.U. 038-2020 una SPL con un procedimiento muy complicado, debido a la serie de fases que se deben cumplir. Desde la demostración de que no se puede cumplir el trabajo

remoto, pasando por la mala situación de la empresa, la falta de oportunidad de alguna alternativa para mantener la retribución (vacaciones o reducción de salario), el presentarlo al sindicato para su revisión y aprobación, verificación de que no se hayan incluido trabajadores en riesgo, verificación de lo efectuado con el dinero del plan reactiva Perú, entre tantos otros requerimientos (Lora, 2020), (Saco, 2020).

Es necesario agregar, que ya el procedimiento había sido establecido con el decreto 003-2020, que a través del tiempo presentó una serie de modificaciones dependiendo de la época, siendo abreviado o maximizado según la realidad social del momento. Pero a raíz de la situación pandémica el Gobierno decidió decretar su aplicación exclusiva ante el COVID-19, cuestión que no debió ser asumida, puesto que ya de por sí la figura jurídica existía, y los nuevos decretos solo han ocasionado un procedimiento engorroso que dificulta la aplicación de la medida y favorece la vulneración de derechos (Salcedo, 2020)

Es urgente, que estos procedimientos sean atendidos con prontitud, pues de sus resultados las partes son afectadas por sus efectos. Para el trabajador porque la disponibilidad de obtener algunos de los beneficios conexos a la SPL se circunscribe a la resolución aprobatoria por parte de la autoridad administrativa. Para el empleador, porque requiere saber si la SPL que solicitó es válida y acertada, debido a la libertad de empresa que justificaría el dejar de pagar salario ante la inexistencia de prestación de servicios y, por lo tanto, de ingresos que le permitan cubrir sueldos en el marco del COVID-19 (Toyama, 2020)

- 4.2. En cuanto al ***Objetivo Específico 2: Identificar la vulneración de los derechos laborales al realizarse un procedimiento de solicitud de suspensión perfecta de labores presentada por el empleador ante la Autoridad Inspectiva de trabajo, Lima Metropolitana, 2020***, de acuerdo a las entrevistas realizadas a todos los entrevistados, se evidencia que dicha figura efectivamente vulnera los derechos de los trabajadores por cuanto son múltiples las denuncias recibidas que contravienen las decisiones de los empleadores, las cuales ponen en riesgo no solo a los

trabajadores sino también a la comunidad que se enfrenta a las consecuencias del estado de emergencia. Respecto a la **Tabla 10** explican los entrevistados E1, E4 y E5 que la figura de la SPL no debió ser creada ni establecida por ley, porque afecta la relación laboral, exponiendo al trabajador ante la situación económica in pandemia a depender de subsidios y/o beneficios en calidad de adelanto de vacaciones, CTS o gratificaciones, generando con ello más problemas que soluciones.

Que del análisis documentario en la **Tabla 11**, el trabajador vive del día a día, de sueldos que muchas veces no le alcanzan para cubrir sus necesidades, por lo que se ve afectado ante una figura que supuestamente le protege el vínculo laboral, lo que le da una estabilidad laboral, pero que le resta un ingreso económico, lo que le da una inestabilidad económica. Así mismo, los entrevistados E2, E3 y E6, concuerdan con lo asegurado por los anteriores pero sus afirmaciones son más categóricas al aseverar, en forma general, que al trabajador no percibir remuneración y no tener actividad la empresa, no cobra un salario y, por tanto, el impacto económico lo afecta principalmente es a él (Lora, 2016), (Lora, 2020).

Esta suspensión perfecta de labores no es nueva, tal como lo plantea en su oportunidad Lora (2016), pero es evidente que, ante la emergencia suscitada por la pandemia, el Gobierno Nacional la activó de tal forma que “supuestamente” protegiera al trabajador para no ser despedido injustificadamente. Es necesario acotar, que esta figura de la SPL desde su origen no ha sido muy clara, puesto que elucubra una serie de requisitos que se restaron o adicionaron a través del tiempo. Si bien es cierto que la permanencia del trabajador o empleado en el empleo abarca la manifestación del principio de estabilización laboral, también es cierto que esta estabilización laboral no alcanza la estabilización económica, debido a que, ante la solicitud del empleador de la SPL, inmediatamente éste queda sin obligación alguna de realizar el pago de sueldo a sus trabajadores durante el tiempo que abarque el procedimiento, lo que quiere decir, que esa SPL posee aprobación con solo presentar la solicitud (Paredes, 2019), (Saco, 2020).

La SPL es considerada la última ratio por cuanto procede solamente cuando la empresa demuestra sólidamente la imposibilidad que tiene de continuar realizando los pagos de las remuneraciones de sus trabajadores. Esto es precisamente lo que vulnera el derecho del trabajador. Si él no recibe remuneración su inestabilidad económica es frustrante, lo que le lleva a sentirse en un estado de indefensión y vulnerabilidad (Salcedo, 2020). A raíz del Decreto de Urgencia 038-2020 y el Decreto Supremo 011-2020, el legislador desarrolló las particularidades propias de esta figura jurídica como último fundamento jurídico del acto de suspensión del trabajo. Pero hay que destacar que, si la medida es extendida continuamente, los trabajadores no solo no cobran sueldo, sino que no tendrán seguro por invalidez, sepelio y sobrevivencia que otorgan las AFP (Lora, 2020)

4.3. En cuanto al **Objetivo Específico 3: Identificar los factores que dificultan la solicitud de suspensión perfecta de labores a la Autoridad Inspectiva de Trabajo, Lima Metropolitana, 2020**, de acuerdo a las entrevistas realizadas, los entrevistados E1 y E6 concuerdan en afirmar que al recibir la solicitud de SPL y proceder a verificar los requisitos e iniciar el procedimiento para su debida atención y resolución causa un retraso innecesario debido a las numerosas y confusas pautas establecidas, lo que hace necesario determinar un procedimiento más breve y preciso para una pronta solución y respuesta por parte de la Autoridad Inspectiva. En contra de lo afirmado por los anteriores entrevistados, los entrevistados E2, E3, E4 y E5 respecto a la **Tabla 12** afirman que se debe incrementar el número actual de inspectores de trabajo, con el propósito de garantizar cumplimientos laborales, puesto que estas SPL son meramente temporales. E5 afirma que existe una población laboral mayor a la cantidad de inspectores especializados en normas laborales en situación de emergencia. También, señalan entre los factores que dificultan la actuación del órgano administrativo a los mecanismos de coordinación intersectorial, el limitado uso de herramientas tecnológicas y la necesidad de mejorar la infraestructura de este organismo (SUNAFIL).

Además, explica en la **Tabla 12** el E4 que es importante mencionar que, en el 2018, la Superintendencia Nacional de Fiscalización e Inspección Laboral (SUNAFIL) sólo contaba con 389 inspectores a nivel nacional. En el 2019 los inspectores aumentaron a 700, y en el año en curso la Ministra de Trabajo ha señalado que piensan tener 900 empleados en total. A todas luces, el personal de trabajadores con los que cuenta SUNAFIL es escaso en relación a la cantidad de empresas operando en el país. Esto es mucho más grave en una crisis sanitaria, en el que el personal inspector prioriza el trabajo remoto por motivos de salubridad. Por estas circunstancias, imponer un plazo de 30 días hábiles a un número muy limitado de inspectores, frente a las demandas cuantiosas de las empresas por la SPL implica que estas solicitudes no puedan ser atendidas en la práctica y, en muchos casos, operará el silencio administrativo positivo.

Antes pandemia, el órgano administrativo solo recibía un aproximado de 50 solicitudes de SPL en un mes, pero in pandemia estos números aumentaron a un aproximado de 30.000 solicitudes en un mes, lo que ha originado inestabilidad sobre la supuesta estabilidad. Por tanto, la supervisión que debe prestar la SUNAFIL se ha visto afectada causando el silencio administrativo positivo, porque ante el incumplimiento por parte de las autoridades de los plazos, debido a la falta de personal y las numerosas solicitudes, se entiende como aprobadas las SPL (Lora, 2016), (Lora, 2020).

Que del análisis documentario en la **Tabla 13** se suman otros factores que dificultan la actuación de la AIT al momento de verificar la SPL, es acertada la opinión de E5 cuando explica que entre estos factores se encuentran: La falta de orientación a los empresarios y trabajadores del marco normativo laboral de emergencia instaurado por el COVID – 19. Falta de implementación de Protocolos en materia de salud ocupacional y económica. Desconocimiento de la aplicación de la suspensión perfecta. Susplicacia del empleador peruano, de incluir como beneficiarios de la suspensión perfecta a familiares y amigos, a fin de beneficiarlo con el bono dependiente. El desconocimiento del trabajador peruano de sus derechos laborales.

Es necesario, que los procedimientos referentes a la SPL tengan atención rápida, por cuanto el derecho al debido procedimiento se ve afectado ante la demora en la atención, revisión y resolución causando a ambas partes, especialmente al trabajador, situaciones injustas como el silencio administrativo positivo cuando aún no se da inicio a la fase a cargo del órgano administrativo ni se ha verificado por parte de esta entidad el contenido del procedimiento iniciado (Llerena & Sánchez, 2020), (Salcedo, 2020)

V. CONCLUSIONES

- Existe relación significativa entre la suspensión perfecta de labores y la vulneración de derechos laborales en la actuación de la Autoridad Inspectiva de Trabajo por cuanto, estas solicitudes de SPL originan una serie de consecuencias que vulneran derechos del trabajador.
- El procedimiento en las solicitudes de suspensión perfecta de labores establecida por el D.U. 038-2020 es complicado, largo y engorroso, lo que dificulta el efectivo cumplimiento de los plazos y la celeridad de respuesta.
- Se identificó la vulneración de derechos laborales, por cuanto el trabajador pierde beneficios que normalmente tendría a cambio de sus servicios, generando una inestabilidad al trabajador. Así como su remuneración, C.TS y gratificación al suspenderse el plazo.
- Los factores que dificultan la actuación de la Autoridad Inspectiva de Trabajo son: La falta de inspectores de trabajo, el limitado uso de herramientas tecnológicas, la falta de orientación a los empresarios y trabajadores del marco normativo laboral de emergencia y la necesidad de mejorar la infraestructura del órgano administrativo.

VI. RECOMENDACIONES

- Brindar asesorías y orientaciones a empleadores y trabajadores para informar lo referente al DU 038-2020, con el propósito de no originar más conflictos sociales.
- Inspecciones continuas con el propósito de verificar el cumplimiento de las obligaciones generadas por la relación laboral.
- Todas las empresas, sin excepción, deben cumplir con la formalidad de incluir a sus trabajadores en planilla, lo que les da estabilidad, económica y laboral.
- Ejecución de un mecanismo que imposibilite al empleador que ha implorado la SPL, para que realice contrataciones a nuevos trabajadores, con el propósito de cumplir las mismas labores de los suspendidos, debido a que el principal alegato de la SPL es, esencialmente, la de amparar el vínculo laboral.
- Evitar la aplicación del silencio administrativo positivo para la aprobación de este tipo de procedimientos resulta cuestionable pues impide que se valore si existe vulneración de los derechos laborales de los trabajadores y del cumplimiento de las obligaciones de las empresas dando pase diversas arbitrariedades.
- La AAT al denegar la solicitud de SPL de la empresa debe notificar de manera eficaz la respuesta a todos los trabajadores informándolos de todo lo que les concierne e interesa.

VII. PROPUESTA

- Es necesario establecer a través de una norma un procedimiento claro, preciso y breve, para interponer ante la Autoridad Administrativa de Trabajo la SPL, sin menoscabo de los derechos fundamentales tanto del trabajador como del empleador. De este modo se evita que opere el silencio administrativo positivo que perjudica y vulnera los derechos de los trabajadores. El establecimiento de normas complementarias que ayuden a garantizar la protección de los derechos laborales de los trabajadores que se encuentran sujetos a la suspensión perfecta de labores, es necesario puesto que por el hecho de otorgar la norma 30 días hábiles para resolver la AAT la aprobación o desaprobación de la SPL, causa que los inspectores de trabajo sean mero tramitadores en cuanto a advertir si cumplió el empleador con la presentación de todos los documentos, lo que trae como consecuencia la afectación de la fiscalización laboral, con el propósito de advertir si existe o no vulneración de los derechos laborales por parte de las empresas hacia los trabajadores

IV. REFERENCIAS

- Alegría, C., & Pinto, C. (2016). Suspensión de la relación laboral. *Revista de la Universidad de Chile*, 2016(1), 23-33.
- Anigstein, C., & Carrau, N. (2020). El COVID-19 y la política laboral de gobiernos latinoamericanos. *La Nación Trabajadora*, 2020(1), 1-10. Obtenido de https://www.academia.edu/43170149/EL_COVID_19_Y_LA_POL%C3%8DTICA_LABORAL_DE_GOBIERNOS_LATINOAMERICANOS
- Arias, F. (2016). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología*. 7a. Ed. Caracas: Editorial Episteme.
- Carbajal, P. (2017). Procedimiento de cese colectivo por causas económicas y debida protección en favor de los trabajadores cesados. *Tesis de Postgrado*. Lima, Perú: repositorio Institucional PUCP. Obtenido de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13676/CARBAJAL_GASTELO_PAOLA_JANETTE1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dulzaides, M., & Molina, A. (2004). Análisis documental y de información: dos componentes de un mismo proceso. *ACIMED*, 12(2). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352004000200011
- Egúsqüiza, B., & Illa, M. (2020). *La suspensión perfecta de labores y su reciente aplicación práctica. Propuestas y comentarios en torno a su rechazo en sede administrativa*. Obtenido de Pasión por el Derecho.
- Escobar, A. (2020). El nuevo panorama con la llegada y las medidas impuestas por el COVID-19. *CMX Law, Tax*, 2020(1), 1-8. doi:101.32345.covid.19.co
- Espinoza, M. (2020). Terminación de la relación laboral : aplicación del caso fortuito o fuerza mayor durante Estado de Emergencia Sanitaria por COVID-19 en Ecuador. *Tesis de Postgrado*. Repositorio Institucional UCGS. Obtenido de <http://192.188.52.94/handle/3317/15688>

- Fernández, C. (2020). *Principales efectos laborales ante la declaración del estado de emergencia*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Gómez, F. (2016). *Contrato de trabajo. Tomo I*. Lima: Editorial ADRUS.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación, 6a. Edición*. México: Editorial Mc Grawhill.
- Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México: McGraw-Hill, Interamericana Editores.
- Huamán, E. (2020). El silencio positivo como herramienta frente a la demora (o no atención) del procedimiento de suspensión perfecta de labores. *Pasión por el Derecho*, 2020, 1-10. Obtenido de <https://lpderecho.pe/silencio-positivo-demora-suspension-perfecta-labores/>
- Hurtado, J. (2000). *Metodología de la Investigación Holística. 3ra Ed.* Caracas: Fundación Sypal.
- Kurczyn, P., Reynoso, C., & Sánchez, A. (2007). *Derecho Laboral Globalizado*. Ciudad de México: Universidad Autónoma de México.
- Llerena, R., & Sánchez, C. (2020). Emergencia, gestión, vulnerabilidad y respuestas frente al impacto de la pandemia COVID-19 en el Perú. *Preprint*, 1-16. Obtenido de <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/download/94/129>
- López, J. (2020). Flexibilidad, protección del empleo y seguridad social durante la pandemia del Covid-19. *Documentos de Trabajos IELAT*, 2020(134), 1-74. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7393704.pdf>
- Lora, G. (2016). La suspensión de labores por caso fortuito y fuerza mayor: análisis legal y casuístico. *Ius et veritas*, 2016(52), 270-281. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16385/16789>
- Lora, G. (2020). ¿Qué pasará con la Suspensión Perfecta de Labores? (E. García, Entrevistador) Obtenido de <https://gestion.pe/economia/que-pasara-con-la-suspension-perfecta-de-labores-noticia/?ref=gesr>

- Mantero, E. (2020). Autoridad Administrativa del Trabajo fiscalizará el proceso de la suspensión perfecta de labores. *Revista Actualidad Laboral*, 2020(v), 45-54.
- Motta, D. (2020). ¿Suspensión perfecta de labores? Lima: Enfoque . Derecho.
- Núñez, E. (2019). Vulneración de los derechos laborales por parte de los empleadores de boticas en la ciudad de Cajamarca. *Tesis de Postgrado*. Cajamarca, Perú: Repositorio Institucional UNA. Obtenido de <http://190.116.36.86/bitstream/handle/UNC/3060/LA%20VULNERACI%c3%93N%20DE%20DERECHOS%20LABORALES%20POR%20PARTE%20EL%20EMPLEADOR%20EN%20LAS%20BOTICAS%20DE%20CAJAMARCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- OMS. (2020). *Preguntas y respuestas sobre la enfermedad por coronavirus (COVID-19)*. Obtenido de organización Mundial de la Salud: <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses>
- Paredes, P. (2019). Suspensión perfecta en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas y la vulneración a los derechos del trabajador. Trujillo, Perú: Repositorio Institucional UPAO. Obtenido de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/4551/1/RE_DERE_PATRI CIA.PAREDES_SUSPENSION.PERFECTA.PROCEDIMIENTO_DATOS.pdf
- Perú, G. d. (2020). Decreto Supremo N° 011-2020-TR. 22-29. Lima, Perú: El Peruano. Recuperado el 31 de 10 de 2020, de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/606079/Decreto-supremo-n-011-2020-tr-1865658-3.pdf>
- Perú, G. d. (2020). *Decreto Supremo N° 038-2020*. Lima: El Peruano.
- Saco, R. (2020). *Suspensión perfecta de labores*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Salcedo, S. (2020). la disposición de CTS y otras medidas laborales aplicadas durante el estado de emergencia. *Soluciones Laborales para el Sector privado*, 2020(149), 98-108.

- San-Marín, L. (2020). ERTE como medida de salvación laboral ante el COVID-19. *Soluciones Laborales*, 2020(149), 50-60.
- Soto, S. (2020). ¿Se está flexibilizando la suspensión perfecta de labores? A propósito del Decreto Supremo 015-2020-TR. *Pasión por el Derecho*, 2020, 1-8. Obtenido de <https://lpderecho.pe/flexibilizando-suspension-perfecta-labores-decreto-supremo-015-2020-tr/>
- Tantalean, R. (2016). Tipología de las investigaciones jurídicas. *Derecho y Cambio Social*, 1(1), 1-37. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5456267>
- Toyama, J. (2020). *El derecho del trabajo en Perú*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Vázquez, R., & Rivera, P. (2014). *Métodos y técnicas cualitativas y cuantitativas aplicables a la investigación en ciencias sociales: Los métodos tradicionales aplicados a las ciencias sociales*. México: Editorial Tirant Humanidades.
- Poder Ejecutivo del Perú. (2015, 2 de noviembre). Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo Decreto supremo N° 009-2015-TR. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-el-reglamento-de-la-ley-n-30036-decreto-supremo-n-009-2015-tr-1307067-3/>
- Castillo, I. (s.f). Método comparativo de investigación: características, pasos. Consultado el 6 de julio de 2020. <https://www.lifeder.com/metodo-comparativo/#:~:text=El%20m%C3%A9todo%20comparativo%20de%20investigaci%C3%B3n,similitudes%20y%20diferencias%20entre%20ellos>.
- Asamblea General. (2020, 22 de junio). Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia_2020/a2_41.pdf
- El Peruano. (2020, 13 de abril). Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que->

establece-medidas-complementarias-pa-decreto-de-urgencia-n-038-2020-1865516-3/

Meléndez, T. W. (2020) IUS 360° : El Decreto de Urgencia 038-2020: La regulación de emergencia de la suspensión perfecta de labores. <https://ius360.com/el-decreto-de-urgencia-038-2020-la-regulacion-de-emergencia-de-la-suspension-perfecta-de-labores-entrevista-a-willman-melendez/>

Carrero, T. O. (2020) Actualidad Laboral: Preguntas y respuestas del Decreto de Urgencia 038-2020. <https://actualidadlaboral.com/decreto-de-urgencia-038-2020/>

Egúsquiza, P. B. (2020) Pasión por el Derecho: La suspensión perfecta de labores y su reciente aplicación práctica. Propuestas y comentarios en torno a su rechazo en sede administrativa. <https://lpderecho.pe/suspension-perfecta-labores-aplicacion-practica-propuestas-comentarios-rechazo-sede-administrativa/>

Vega, J. (2020) Estudio Muñiz : Situación de trabajadores cuya suspensión perfecta de labores fue desaprobada por la autoridad de trabajo. <https://estudiomuniz.pe/situacion-de-trabajadores-cuya-suspension-perfecta-de-labores-fue-desaprobada-por-la-autoridad-de-trabajo/>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de categorización

ÁMBITO TEMÁTICO	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CATEGORÍAS	SUB CATEGORÍAS
Relación entre la suspensión perfecta de labores (D.U. 038-2020) y la vulneración de los derechos laborales en la actuación de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, Lima Metropolitana, 2020	La relación entre la suspensión perfecta de labores (D.U. 038-2020) y la vulneración de los derechos laborales que se da en la actuación de la autoridad Inspectiva de Trabajo al aplicar esta suspensión por parte de las empresas hacia los trabajadores.	¿Cuál es la relación entre la suspensión perfecta de labores (D.U. 038-2020) y la vulneración de los derechos laborales en la actuación de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, Lima Metropolitana, 2020?	Determinar la relación entre la suspensión perfecta de labores (D.U. 038-2020) y la vulneración de los derechos laborales en la actuación de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, Lima Metropolitana, 2020.	<p>i) Analizar el procedimiento en las solicitudes de suspensión perfecta de labores establecida en la norma N° 038-2020 en la actuación de la Autoridad Inspectiva de trabajo, Lima Metropolitana, 2020</p> <p>ii) Identificar la vulneración de los derechos laborales al realizarse un procedimiento de solicitud de suspensión perfecta de labores presentada por el empleador ante la Autoridad Inspectiva de trabajo, Lima Metropolitana, 2020.</p> <p>ii) Identificar los factores que dificultan la solicitud de suspensión perfecta de labores a la Autoridad Inspectiva de Trabajo, Lima Metropolitana, 2020.</p>	<p>Suspensión perfecta de labores</p> <p>Vulneración de derechos laborales</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Figura jurídica - Asegurar vínculo laboral - Imposibilidad de aplicar trabajo remoto - Imposibilidad de aplicar licencia con goce de haber - Afectación económica - Normativa legal. - Plan de Contingencias. - Limitación arbitraria o desproporcionada o irrespetuosa. - Derechos del trabajador. - Injusticia

Anexo 2. Guion de entrevista

TITULO: “La relación entre la suspensión perfecta de labores (D.U. 038-2020) y la vulneración de los derechos laborales en la actuación de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, Lima Metropolitana, 2020.”

I. DATOS GENERALES DE LOS INVESTIGADOR E ENTREVISTADO(A):

FECHA: HORA:

LUGAR:

ENTREVISTADO:

EDAD: GENERO: PUESTO:

II. INSTRUCCIONES:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responder desde su experiencia, conocimiento opinión, con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para validar nuestra hipótesis de trabajo y corroborar nuestros objetivos.

OBJETIVO ESPECIFICO 1: Analizar el procedimiento en las solicitudes de suspensión perfecta de labores establecida en la norma N° 038-2020 en la actuación de la Autoridad Inspectiva de trabajo, Lima Metropolitana, 2020.

CATEGORÍAS	SUB CATEGORIA	ITEMS
Suspensión perfecta de labores	Figura jurídica	1.- ¿En qué consiste la suspensión perfecta de labores y que implicancias tiene en los beneficios laborales? 2.- ¿Qué opina del plazo para fiscalizar las solicitudes de suspensión perfecta de labores por parte de la Autoridad de Trabajo? 3.- ¿Considera acertada la regulación del silencio administrativo positivo? Porque.
	Asegurar vínculo laboral	4.- ¿Considera usted que la figura jurídica suspensión perfecta de labores afecta la relación laboral perjudicando al trabajador? Explique su respuesta.
	Imposibilidad de aplicar trabajo remoto	5.- ¿Considera usted que de no configurarse la prestación presencial del trabajador se amerita necesariamente una suspensión perfecta de labores? Porque. 6.- ¿Conoce usted cuando no aplica el trabajo remoto? Explique su respuesta.
	Imposibilidad de aplicar licencia con goce de haber	7.- ¿Explique usted cuando aplica la licencia con goce de haber?
	Afectación económica	8.- ¿Considera usted que el Estado ha garantizado la certificación veraz de que un empleador está afectado económicamente? Explique su respuesta.

OBJETIVO ESPECIFICO 2: Identificar la vulneración de los derechos laborales al realizarse un procedimiento de solicitud de suspensión perfecta de labores presentada por el empleador ante la Autoridad Inspectiva de trabajo, Lima Metropolitana, 2020.

CATEGORÍAS	SUB CATEGORÍAS	ITEMS
Vulneración de derechos laborales	Normativa legal	9.- ¿Considera usted que el Decreto de Urgencia N° 038-2020 vulnera los derechos laborales? Porque.
	Plan de Contingencias	10.- ¿Considera usted que ante la actual situación de pandemia COVID-19 se hizo necesaria la creación de la figura suspensión perfecta de labores? Explique su respuesta.

	Limitación arbitraria o desproporcionada o irrespetuosa	11.- ¿Considera usted que la suspensión perfecta de labores limita arbitrariamente o desproporcionadamente o irrespetuosamente los derechos del trabajador afectado por esta figura jurídica? Explique su respuesta.
	Derechos del trabajador	
	Injusticia	

OBJETIVO ESPECIFICO 3: Identificar los factores que dificultan la solicitud de suspensión perfecta de labores a la Autoridad Inspectiva de Trabajo, Lima Metropolitana, 2020.

12.- ¿Considera usted que los factores que dificultan la actuación de la Autoridad Inspectiva de Trabajo en la verificación de suspensión perfecta de labores es la falta de inspectores de trabajo? Explique su respuesta.

13.- ¿Qué otros factores consideran usted que dificultan la actuación de la Autoridad Inspectiva de Trabajo en la verificación de suspensión perfecta de labores? Explique su respuesta.

Anexo 3. Ficha de registro de análisis de entrevistas

Entrevistado:	Edad	Cargo/profesión	Día/hora	Lugar:
Ambiente:		Sensación de desarrollo		Otras
Texto y desarrollo				
Anotaciones valorativas o perceptivas de fondo				
Espacio para tomar notas o recomponer la información				
Análisis del comportamiento del entrevistado				

Anexo 4.

PRIMERA VALIDACIÓN DE ENTREVISTA

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del cuestionario/ guía de entrevista o ficha de recolección de datos, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo a su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ❖ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ❖ Claridad en la redacción.
- ❖ Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

.....

.....

.....

.....

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	ZEVALLOS LOYAGA, MARIA EUGENIA
Grado Académico	MAESTRO
Mención	DOCENCIA UNIVERSITARIA
Firma	

ITEM	CALIFICACIÓN DEL JUEZ			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
1 ¿En qué consiste la suspensión perfecta de labores y que implicancias tiene en los beneficios laborales?			<u>X</u>	
2 ¿Qué opina del plazo para fiscalizar las solicitudes de suspensión perfecta de labores por parte de la Autoridad de Trabajo?			<u>X</u>	
3 ¿Considera acertada la regulación del silencio administrativo positivo? Porque.			<u>X</u>	
4 ¿Considera usted que la figura jurídica suspensión perfecta de labores afecta la relación laboral perjudicando al trabajador? Explique su respuesta.			<u>X</u>	
5 ¿Considera usted que de no configurarse la prestación presencial del trabajador se amerita necesariamente una suspensión perfecta de labores? Porque.			<u>X</u>	
6. ¿Conoce usted cuando no aplica el trabajo remoto? Explique su respuesta.			<u>X</u>	
7. ¿Explique usted cuando aplica la licencia con goce de haber?			<u>X</u>	
8.- ¿Considera usted que el Estado ha garantizado la certificación veraz de que un empleador está afectado económicamente? Explique su respuesta.			<u>X</u>	

<p>9.- ¿Considera usted que el Decreto de Urgencia N° 038-2020 vulnera los derechos laborales? Porque.</p>			<u>X</u>	
<p>10.- ¿Considera usted que ante la actual situación de pandemia COVID-19 se hizo necesaria la creación de la figura suspensión perfecta de labores? Explique su respuesta.</p>			<u>X</u>	
<p>11.- ¿Considera usted que la suspensión perfecta de labores limita arbitrariamente o desproporcionadamente o irrespetuosamente los derechos del trabajador afectado por esta figura jurídica? Explique su respuesta.</p>			<u>X</u>	
<p>12.- ¿Considera usted que los factores que dificultan la actuación de la Autoridad Inspectiva de Trabajo en la verificación de suspensión perfecta de labores es la falta de inspectores de trabajo? Explique su respuesta.</p>			<u>X</u>	
<p>13.- ¿Qué otros factores considera usted que dificultan la actuación de la Autoridad Inspectiva de Trabajo en la verificación de suspensión perfecta de labores? Explique su respuesta.</p>			<u>X</u>	

SEGUNDA VALIDACIÓN DE ENTREVISTA

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del cuestionario/ guía de entrevista o ficha de recolección de datos, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo a su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado


Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ❖ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ❖ Claridad en la redacción.
- ❖ Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

.....
.....
.....
.....

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	MATIENZO MENDOZA JHON
Grado Académico	DOCTOR
Mención	DERECHO
Firma	

ITEM	CALIFICACIÓN DEL JUEZ			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
1 ¿En qué consiste la suspensión perfecta de labores y que implicancias tiene en los beneficios laborales?			<u>X</u>	
2 ¿Qué opina del plazo para fiscalizar las solicitudes de suspensión perfecta de labores por parte de la Autoridad de Trabajo?			<u>X</u>	
3 ¿Considera acertada la regulación del silencio administrativo positivo? Porque.			<u>X</u>	
4 ¿Considera usted que la figura jurídica suspensión perfecta de labores afecta la relación laboral perjudicando al trabajador? Explique su respuesta.			<u>X</u>	
5 ¿Considera usted que de no configurarse la prestación presencial del trabajador se amerita necesariamente una suspensión perfecta de labores? Porque.			<u>X</u>	
6.-¿Conoce usted cuando no aplica el trabajo remoto? Explique su respuesta.			<u>X</u>	
7.-¿Explique usted cuando aplica la licencia con goce de haber?			<u>X</u>	
8.- ¿Considera usted que el Estado ha garantizado la certificación veraz de que un empleador está afectado económicamente? Explique su respuesta.			<u>X</u>	

<p>9.- ¿Considera usted que el Decreto de Urgencia N° 038-2020 vulnera los derechos laborales? Porque.</p>			<input checked="" type="checkbox"/>	
<p>10.- ¿Considera usted que ante la actual situación de pandemia COVID-19 se hizo necesaria la creación de la figura suspensión perfecta de labores? Explique su respuesta.</p>			<input checked="" type="checkbox"/>	
<p>11.- ¿Considera usted que la suspensión perfecta de labores limita arbitrariamente o desproporcionadamente o irrespetuosamente los derechos del trabajador afectado por esta figura jurídica? Explique su respuesta.</p>			<input checked="" type="checkbox"/>	
<p>12.- ¿Considera usted que los factores que dificultan la actuación de la Autoridad Inspectiva de Trabajo en la verificación de suspensión perfecta de labores es la falta de inspectores de trabajo? Explique su respuesta.</p>			<input checked="" type="checkbox"/>	
<p>13.- ¿Qué otros factores considera usted que dificultan la actuación de la Autoridad Inspectiva de Trabajo en la verificación de suspensión perfecta de labores? Explique su respuesta.</p>			<input checked="" type="checkbox"/>	

TERCERA VALIDACIÓN DE ENTREVISTA

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del **cuestionario de entrevista**, el mismo que se muestra a continuación, indique y asigne un puntaje de acuerdo a su criterio y experiencia profesional si el ítem permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:


RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado, pero debe ser modificado
	Descriptor adecuado

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- Claridad en la redacción.
- Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

¡Gracias, por su generosa colaboración !

Apellidos y nombres	Incil Roncal Dina Esther
Grado Académico	Magister
Mención	Gestión Pública
Firma	

ITEM	CALIFICACIÓN DEL JUEZ			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
1 ¿En qué consiste la suspensión perfecta de labores y que implicancias tiene en los beneficios laborales?			<u>X</u>	
2 ¿Qué opina del plazo para fiscalizar las solicitudes de suspensión perfecta de labores por parte de la Autoridad de Trabajo?			<u>X</u>	
3 ¿Considera acertada la regulación del silencio administrativo positivo? Porque.			<u>X</u>	
4 ¿Considera usted que la figura jurídica suspensión perfecta de labores afecta la relación laboral perjudicando al trabajador? Explique su respuesta.			<u>X</u>	
5 ¿Considera usted que de no configurarse la prestación presencial del trabajador se amerita necesariamente una suspensión perfecta de labores? Porque.			<u>X</u>	
6.-¿Conoce usted cuando no aplica el trabajo remoto? Explique su respuesta.			<u>X</u>	
7.-¿Explique usted cuando aplica la licencia con goce de haber?			<u>X</u>	
8.- ¿Considera usted que el Estado ha garantizado la certificación veraz de que un empleador está afectado económicamente? Explique su respuesta.			<u>X</u>	

<p>9.- ¿Considera usted que el Decreto de Urgencia N° 038-2020 vulnera los derechos laborales? Porque.</p>			<u>X</u>	
<p>10.- ¿Considera usted que ante la actual situación de pandemia COVID-19 se hizo necesaria la creación de la figura suspensión perfecta de labores? Explique su respuesta.</p>			<u>X</u>	
<p>11.- ¿Considera usted que la suspensión perfecta de labores limita arbitrariamente o desproporcionadamente o irrespetuosamente los derechos del trabajador afectado por esta figura jurídica? Explique su respuesta.</p>			<u>X</u>	
<p>12.- ¿Considera usted que los factores que dificultan la actuación de la Autoridad Inspectiva de Trabajo en la verificación de suspensión perfecta de labores es la falta de inspectores de trabajo? Explique su respuesta.</p>			<u>X</u>	
<p>13.- ¿Qué otros factores considera usted que dificultan la actuación de la Autoridad Inspectiva de Trabajo en la verificación de suspensión perfecta de labores? Explique su respuesta.</p>			<u>X</u>	

Anexo 5. ENTREVISTAS REALIZADAS



ENTREVISTA

TITULO: "La relación entre la suspensión perfecta de labores (D.U. 038-2020) y la vulneración de los derechos laborales en la actuación de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, Lima Metropolitana, 2020."

I. DATOS GENERALES DE LOS INVESTIGADOR E ENTREVISTADO(A):

FECHA: 26/11/2020 HORA: 10:00 AM.

LUGAR: LIMA

ENTREVISTADOR: JOSÉ SOTO

ENTREVISTADO: RAÚL DUEÑAS

EDAD: 45 GENERO: MASCULINO

PUESTO: INSPECTOR DE TRABAJO

CUESTIONARIO A EXPERTOS EN MATERIA DE DERECHO LABORAL

1.- ¿En qué consiste la suspensión perfecta de labores y que implicancias tiene en los beneficios laborales?

La suspensión perfecta de labores dictaminada por el Decreto de Urgencia N° 038-2020 es una medida excepcional decretada por el Poder Ejecutivo, medida tomada a razón de que producto de la pandemia, a fin de salvaguardar la continuidad la relación laboral y amenguar los gastos laborales por parte del empleador, por ello la suspensión perfecta de labores es una licencia sin goce de haber, es decir, el trabajador no labora no percibe remuneración.

La implicancia que tiene en los beneficios laborales es que el trabajador inmerso en la medida de suspensión no percibe remuneración alguna, y el tiempo que dure la suspensión, dicho período no resulta efectivo para la contabilización de la C.T.S., Gratificaciones Legales y la C.T.S.

2.- ¿Qué opina del plazo para fiscalizar las solicitudes de suspensión perfecta de labores por parte de la Autoridad de Trabajo?

El mayor cuestionamiento a la suspensión perfecta de labores no es el plazo que se le ha otorgado, sino que dicho plazo este sujeto al silencio administrativo positivo.

3.- ¿Considera acertada la regulación del silencio administrativo positivo en la Suspensión perfecta de labores? Porque.

No se entiende debido a que el procedimiento este sujeto a la acreditación formal de la causal que el empleador invoque, por lo tanto, con la no acreditación debida, se debería entender que la solicitud se le otorga un plazo para subsanar o se le deniega.

4.- ¿Considera usted que la figura jurídica suspensión perfecta de labores afecta la relación laboral perjudicando al trabajador? Explique su respuesta.

En mi opinión si, debido a que la figura de suspensión ya existe en la norma [artículo 15° del Decreto Supremo N° 003-97-TR] y considero que no debió crearse una figura con carácter excepcional, y esta afecta la relación laboral, porque obliga a disponer al trabajador de subsidios y sus beneficios en calidad de adelanto, lo cual ocasiona un desmedro económico en el trabajador y también sobre la incertidumbre que genera en su relación laboral.

5.- ¿Considera usted que de no configurarse la prestación presencial del trabajador se amerita necesariamente una suspensión perfecta de labores? Porque.

La norma no diferencia de un trabajador que se encuentre con licencia con goce de haber sujeto a compensación pertenezca al grupo de riesgo, igual puede estar inmerso en la medida de suspensión

6.- ¿Conoce usted cuando no aplica el trabajo remoto? Explique su respuesta.

El Decreto Supremo N° 026-2020-PCM ha establecido que el trabajador puede estar bajo la figura de licencia con goce de haber sujeto a compensación debido a que se encuentra dentro de grupo de riesgo, de no pertenecer a dicha condición realiza trabajo remoto, de esa manera se encuentra regulada su aplicación

7.- ¿Explique usted cuando aplica la licencia con goce de haber en la suspensión perfecta de labores?

No aplica con figuras diferentes

8.- ¿Considera usted que el Estado ha garantizado la certificación veraz de que un empleador está afectado económicamente? Explique su respuesta.

No ha dictaminado reglas claras, el Programa Reactiva Perú tiene ese fin, pero ya se ha demostrado que las empresas no lo han utilizado para el fin que fue creado

9.- ¿Considera usted que el Decreto de Urgencia N° 038-2020 vulnera los derechos laborales? Porque.

Si, dado que ha formulado la figura de subsidios, los cuales no se entregan de manera debida, se ha provisto del adelanto de vacaciones, de la C.T.S. y de las gratificaciones, lo que a futuro ocasiona un desmedro en las remuneraciones de los trabajadores.

10.- ¿Considera usted que ante la actual situación de pandemia COVID-19 se hizo necesaria la creación de la figura suspensión perfecta de labores? Explique su respuesta.

Lo respondí en la pregunta 4

11.- ¿Considera usted que la suspensión perfecta de labores limita arbitrariamente o desproporcionadamente o irrespetuosamente los derechos del trabajador afectado por esta figura jurídica? Explique su respuesta.

Esta respondida en la pregunta 9

12.- ¿Considera usted que los factores que dificultan la actuación de la Autoridad Inspectiva de Trabajo en la verificación de suspensión perfecta de labores es la falta de inspectores de trabajo? Explique su respuesta.

No, el retraso se debió al protocolo de suspensión que estableció su procedimiento para su atención y resolución, el cual estipulaba muchas pautas que no se entendían.

13.- ¿Qué otros factores considera usted, que dificultan la actuación de la Autoridad Inspectiva de Trabajo en la verificación de suspensión perfecta de labores? Explique cuáles.

A la fecha solo se presentan ampliaciones de suspensión, las cuales son resueltas con prontitud y dentro del plazo.

14.- Para finalizar esta entrevista, tendría alguna propuesta para que la actuación Inspectiva de trabajo en el procedimiento de suspensión perfecta de labores sea más eficaz.

Ninguna

MUCHAS GRACIAS

ENTREVISTA

TITULO: "La relación entre la suspensión perfecta de labores (D.U. 038-2020) y la vulneración de los derechos laborales en la actuación de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, Lima Metropolitana, 2020."

DATOS GENERALES DE LOS INVESTIGADOR E ENTREVISTADO(A):

FECHA: .27-11-20 **HORA:** 8.00 a.m.

LUGAR: LIMA

ENTREVISTADO: ABOG. LUIS ALBERTO SERRANO DIAZ.

ENTREVISTADO:

EDAD: 41. **GENERO:** M **PUESTO:** SUPERVISOR.

CUESTIONARIO A EXPERTOS EN MATERIA DE DERECHO LABORAL

1.- ¿En qué consiste la suspensión perfecta de labores y que implicancias tiene en los beneficios laborales?

La suspensión perfecta de labores, consiste en paralizar la prestación de servicios de trabajador y por tanto su remuneración, ambas partes suspenden sus obligaciones el trabajador de laborar y el empleador de pagar, su implicancia en los beneficios laborales está vinculado a que al no realizar labor efectiva no hay remuneración ni se contabiliza para aquellos que exigen prestación de servicios como la CTS y utilidades.

2.- ¿Qué opina del plazo para fiscalizar las solicitudes de suspensión perfecta de labores por parte de la Autoridad de Trabajo?

Son plazos establecidos en función de la evaluación que se debe realizar.

3.- ¿Considera acertada la regulación del silencio administrativo positivo en la Suspensión perfecta de labores? Por qué.

Si, dado que ante una demora en la atención de un servicio el estado debe asumir esa responsabilidad, y también invita a que los casos se resuelvan con celeridad.

4.- ¿Considera usted que la figura jurídica suspensión perfecta de labores afecta la relación laboral perjudicando al trabajador? Explique su respuesta.

Al no percibir remuneración y no haber actividad, tiene un impacto que termina afectando al trabajador.

5.- ¿Considera usted que de no configurarse la prestación presencial del trabajador se amerita necesariamente una suspensión perfecta de labores? Por qué.

En efecto es una suspensión, no obstante, en un escenario de pandemia quizá pudo adoptarse otras medidas para que el trabajador no deje de percibir las remuneraciones sobre todo que es un derecho constitucionalmente protegido en el art. 24 de nuestra carta magna.

6.- ¿Conoce usted cuando no aplica el trabajo remoto? Explique su respuesta.

El trabajo remoto es una nueva figura creada en este periodo de pandemia para poder realizar las labores a distancia, sin embargo, no todas las actividades pueden realizarse bajo esta modalidad, algunas necesariamente requieren que el trabajador se encuentre en centro de trabajo, sobre todo en sectores industriales donde se tiene que operar máquinas.

7.- ¿Explique usted cuando aplica la licencia con goce de haber en la suspensión perfecta de labores?

Son cosas excluyentes la licencia con goce de haber implica una suspensión imperfecta, significa que el trabajador aun sin trabajar percibe su remuneración, y esto puede darse por una norma legal, así tenemos licencia por ejercer cargos sindicales, licencia por maternidad, vacaciones, etc. En esta época de pandemia hasta el 145 de abril, las empresas tenían que otorgar licencia con goce de haber a sus trabajadores, luego se aprobó la suspensión perfecta que es lo opuesto.

8.- ¿Considera usted que el Estado ha garantizado la certificación veraz de que un empleador está afectado económicamente? Explique su respuesta.

No, solo es una evaluación basada en la declaración de ventas PDT efectuada por la empresa a la SUNAT, su nivel de ventas, así como evidenciar su afectación económica mediante los ratios, que son comparativos para ver su afectación en relación al año anterior, en función de estos indicadores es que se verifica la afectación económica y luego de lo cual se emite un informe.

9.- ¿Considera usted que el Decreto de Urgencia N° 038-2020 vulnera los derechos laborales? Porque.

Es una disposición legal, que se dio en época de pandemia, es un mecanismo de ultima ratio, habiendo agotado alternativas conciliatorias y vacaciones, etc. Decir que vulnera no sería exacto, pero si tiene un impacto en los ingresos de los trabajadores y en sus beneficios sociales, quizá pudo evaluarse otras opciones, pero es una decisión de emergencia.

10.- ¿Considera usted que ante la actual situación de pandemia COVID-19 se hizo necesaria la creación de la figura suspensión perfecta de labores? Explique su respuesta.

En efecto, fue una respuesta de emergencia a la pandemia, pero termina impactado en los ingresos de los trabajadores. Al no poder desarrollar actividades las empresas no hay forma de prestar servicio salvo aquellas que podían implementar trabajo remoto. Quizá pudo aplicarse subsidios para no afectar los ingresos de los trabajadores.

11.- ¿Considera usted que la suspensión perfecta de labores limita arbitrariamente o desproporcionadamente o irrespetuosamente los derechos del trabajador afectado por esta figura jurídica? Explique su respuesta.

Es una respuesta a la emergencia que debe ser usada en última ratio y que está sujeta a la revisión de SUNAFIL y autorización del MTPE, es decir es todo un procedimiento, no es automático ni arbitrario.

12.- ¿Considera usted que los factores que dificultan la actuación de la Autoridad Inspectiva de Trabajo en la verificación de suspensión perfecta de labores es la falta de inspectores de trabajo? Explique su respuesta.

Es un factor importante, se debe triplicar el número actual de inspectores de trabajo no solo por el tema de la suspensión que es algo temporal, sino por la garantía de cumplimientos laborales en general.

13.- ¿Qué otros factores considera usted, que dificultan la actuación de la Autoridad Inspectiva de Trabajo en la verificación de suspensión perfecta de labores? Explique cuáles.

Algunos factores adicionales al número de inspectores, están precisados en una de mis publicaciones¹ entre ellas mencionó, mecanismos de coordinación intersectorial, mejora en la infraestructura y uso de herramientas tecnológicas, así como incremento de presupuesto para llevar la inspección a todas las ciudades del país y garantizar derechos, etc.

14.- Para finalizar esta entrevista, tendría alguna propuesta para que la actuación Inspectiva de trabajo en el procedimiento de suspensión perfecta de labores sea más eficaz.

Quizá en los casos complejos se podría habilitar la visita inspectora para corroborar *insitu* algunos aspectos necesarios.

MUCHAS GRACIAS

ENTREVISTA

TITULO: "La relación entre la suspensión perfecta de labores (D.U. 038-2020) y la vulneración de los derechos laborales en la actuación de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, Lima Metropolitana, 2020."

DATOS GENERALES DE LOS INVESTIGADOR E ENTREVISTADO(A):

FECHA: 27/11/2020 **HORA:** 11:00 am

LUGAR: LIMA

ENTREVISTADOR: JOSÉ SOTO

ENTREVISTADO: LUIS AZURZA CANALES

EDAD:42

GENERO: MASCULINO

PUESTO: INSPECTOR DE TRABAJO

CUESTIONARIO A EXPERTOS EN MATERIA DE DERECHO LABORAL

1.- ¿En qué consiste la suspensión perfecta de labores y que implicancias tiene en los beneficios laborales?

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

La suspensión perfecta de labores no solo se han generado importantes consecuencias en los haberes mensuales de los trabajadores. Otros beneficios como son las gratificaciones y la compensación por tiempo de servicios se verán afectadas en su cálculo.

2.- ¿Qué opina del plazo para fiscalizar las solicitudes de suspensión perfecta de labores por parte de la Autoridad de Trabajo?

Me parece demasiado el plazo de los 30 días que otorgo el decreto de urgencia a la Autoridad Administrativa de Trabajo para emitir la resolución que resuelve en aprobar o desaprobar la SPL. Porque también implica una incertidumbre hacia el trabajador en que si la SPL será otorgada o no mientras tanto se priva de su remuneración. No solo eso, supongamos que se le deniegue la SPL eso no significa de que al no aprobar el MTPE la SPL, yo empleador al día siguiente va a reconocer los días no laborado porque probablemente la empresa haya presentado un recurso de reconsideración, después una apelación por la denegatoria de la SPL hasta agotar toda la vía administrativa, si es que no me dieron la razón en la vía administrativa yo puedo judicializar pero no va basta que yo haya presentado mi acción de contencioso administrativo indicando la nulidad de resolución porque no se me respeto el debido procedimiento el principio de legalidad pero también en la vía judicial tendría que interponer una medida cautelar para que se suspenda el pago de la remuneración y esa medida tendrían que conceder al empleador y si no se concede ahí si tendría que aplicarse la medida de remuneración al trabajador de los días que estuve con SPL PERO LAMENTABLEMENTE conociendo el trabajo del poder judicial que esta sobrecargado y ha para sus funciones por el COVID-19, esto ha llevado a más carga en ese caso en este tipo de proceso hasta que se le reconozca al trabajador ese pago de remuneración va ser LARGO. Por lo cual no significa que al momento que sea rechazada mi solicitud de SPL automáticamente me van a pagar mi remuneración. Estas solicitudes de SPL que fueron denegadas generan los ceses de manera ilegales, despidos arbitrarios y es ineficaz el D.U n° 038-2020 porque en vez de garantizar ese puesto de trabajo han agudizado ese desempleo en el Perú.

3.- ¿Considera acertada la regulación del silencio administrativo positivo (SAP) en la Suspensión perfecta de labores? Porque.

Me parece desacertada la aplicación de esta figura del SAP, porque ante la demora por parte de la administración en la alta demanda de solicitudes de SPL, el inspector no podría realizar un adecuado análisis en cuanto si la empresa agoto todas las medidas para poder llegar a esta decisión de la SPL, no pudiendo determinar si efectivamente existe vulneración a los trabajadores, siendo principalmente este el más afectado.

4.- ¿Considera usted que la figura jurídica suspensión perfecta de labores afecta la relación laboral perjudicando al trabajador? Explique su respuesta.

Si, definitivamente afecta a la parte más débil en esta relación laboral que es al trabajador desde su derecho a la continuidad laboral, remuneración, la suspensión del computo de plazo de sus beneficios (gratificaciones, CTS), adelanto de vacaciones, inclusive obligando al trabajador a utilizar sus reservas de CTS ante la coyuntura de la pandemia.

5.- ¿Considera usted que de no configurarse la prestación presencial del trabajador se amerita necesariamente una suspensión perfecta de labores? Porque.

En efecto es una suspensión, no obstante, en un escenario de pandemia quizá pudo adoptarse otras medidas para que el trabajador no deje de percibir las remuneraciones sobre todo que es un derecho constitucionalmente protegido en el art. 24 de nuestra carta magna.

6.- ¿Conoce usted cuando no aplica el trabajo remoto? Explique su respuesta.

Cuando se da la imposibilidad de aplicar trabajo remoto por la naturaleza de sus actividades se presenta cuando por el carácter de tales actividades hace imposible su aplicación. A modo de ejemplo, podemos mencionar lo siguiente; i) por requerir la presencia del trabajador de forma indispensable; ii) por la utilización de herramientas o maquinarias que solo se pueden operar en el centro de labores; y iii) otras q resulten inherentes a las características del servicio contratado.

8.- ¿Considera usted que el Estado ha garantizado la certificación veraz de que un empleador está afectado económicamente? Explique su respuesta.

No se ha garantizado la certificación veraz si un trabajador está afectado económicamente o no solo es una evaluación basada en la declaración de ventas PDT efectuada por la empresa a la SUNAT, su nivel de ventas, así como evidenciar su afectación económica mediante los ratios

9.- ¿Considera usted que el Decreto de Urgencia N° 038-2020 vulnera los derechos laborales? Porque.

Considero que ante la premura de los hechos como es la pandemia, el estado publico este DU 038-2020 con errores o no acomodándose a la realidad peruanas donde el empleo informal abunda y muchos de los trabajadores aun no se encuentran en planilla.

10.- ¿Considera usted que ante la actual situación de pandemia COVID-19 se hizo necesaria la creación de la figura suspensión perfecta de labores? Explique su respuesta.

Quizá pudo aplicarse subsidios para no afectar los ingresos de los trabajadores. o como en otros países como es en el caso de Chile que para frenar el desempleo en el país se aplico el seguro de cesantía o seguro de desempleo, y justamente este es el que se está ejecutando de forma extraordinaria durante el estado de emergencia

11.- ¿Considera usted que la suspensión perfecta de labores limita arbitrariamente o desproporcionadamente o irrespetuosamente los derechos del trabajador afectado por esta figura jurídica? Explique su respuesta.

Si, dado que ha formulado la figura de subsidios, los cuales no se entregan de manera debida, se ha provisto del adelanto de vacaciones, de la C.T.S. y de las gratificaciones, lo que a futuro ocasiona un desmedro en las remuneraciones de los trabajadores.

12.- ¿Considera usted que los factores que dificultan la actuación de la Autoridad Inspectiva de Trabajo en la verificación de suspensión perfecta de labores es la falta de inspectores de trabajo? Explique su respuesta.

Es importante mencionar que, en el 2018, la Superintendencia Nacional de Fiscalización e Inspección Laboral (SUNAFIL) sólo contaba con 389 inspectores a nivel nacional. En el 2019 los inspectores aumentaron a 700, y en el año en curso la Ministra de Trabajo ha señalado que piensan tener 900 empleados en total. A todas luces, el personal de trabajadores con los que cuenta SUNAFIL es escaso en relación a la cantidad de empresas operando en el país. Esto es mucho más agravante en una crisis sanitaria, en el que el personal inspector prioriza el trabajo remoto por motivos de salubridad. En el contexto en el que nos desarrollamos, imponerle un plazo de 30 días hábiles a un número muy limitado de inspectores, frente a las demandas cuantiosas de las empresas por la suspensión perfecta de labores de su personal implicará que estas solicitudes no puedan ser atendidas en la práctica y en muchos casos operará el silencio administrativo positivo. Esto claramente impide que el fiscalizador pueda mantener cierta objetividad al momento de gestionar los documentos presentados, favoreciendo de forma copiosa a los empleadores en desmedro de los trabajadores.

13.- ¿Qué otros factores considera usted, que dificultan la actuación de la Autoridad Inspectiva de Trabajo en la verificación de suspensión perfecta de labores? Explique cuáles.

Falta de implementación de medios electrónicos para cumplir con su rol fiscalizador; La falta de capacitación ante la coyuntura y la premura de la norma; Falta de canales de comunicación para que esta SPL se haga eficiente y se logre un resultado.

14.- Para finalizar esta entrevista, tendría alguna propuesta para que la actuación Inspectiva de trabajo en el procedimiento de suspensión perfecta de labores sea más eficaz.

Realizar la visita Inspectiva para corroborar in situ algunos aspectos necesarios y no vía remota.

ENTREVISTA

TITULO: "La relación entre la suspensión perfecta de labores (D.U. 038-2020) y la vulneración de los derechos laborales en la actuación de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, Lima Metropolitana, 2020."

DATOS GENERALES DE LOS INVESTIGADOR E ENTREVISTADO(A):

FECHA: 26/11/2020 **HORA:** 09:00 AM

LUGAR: LIMA

ENTREVISTADOR: JOSÉ SOTO

ENTREVISTADO: JOEL IPARRAGUIRRE

EDAD: 40 **GENERO:** MASCULINO

PUESTO: INSPECTOR DE TRABAJO

CUESTIONARIO A EXPERTOS EN MATERIA DE DERECHO LABORAL

1.- ¿En qué consiste la suspensión perfecta de labores y que implicancias tiene en los beneficios laborales?

Consiste en la interrupción de los efectos del contrato de trabajo, principalmente en la que el empleador de pagar la remuneración y la del trabajador cumplir con la obligación de trabajar. La suspensión perfecta de labores fue concebida como una medida extraordinaria que le concede al empleador a tomarse un respiro para mitigar las consecuencias económicas ocasionadas por la declaración del estado de emergencia.

La implicancia que tiene en el trabajador que se encuentra sujeto a esta medida no será computable los días para determinación de la CTS, ni para el computo de récord vacacional, ni para las gratificaciones legales (fiestas patrias – navidad) ya que estas se reducen proporcionalmente en su monto cuando el periodo de servicios sea menor.

2.- ¿Qué opina del plazo para fiscalizar las solicitudes de suspensión perfecta de labores por parte de la Autoridad de Trabajo?

Este plazo es extenso por dos razones primero por la gran cantidad de comunicaciones sobre la suspensión perfecta de labores en el marco del COVID 19 presentadas al Ministerio de Trabajo ya que hasta el 03 de mayo de 2020, se habrían presentado mas de 20000 comunicaciones de SPL que involucran a más de 200 000 trabajadores; según algunos medios de comunicación y segundo por el número reducido de inspectores de trabajo que es insuficiente que habrán de realizar las visitas a los centros de trabajo necesarias.

3.- ¿Considera acertada la regulación del silencio administrativo positivo en la Suspensión perfecta de labores? Porque.

NO porque tendría que haber una evaluación necesariamente ya que el silencio administrativo positivo en el marco de los procedimientos de la SPL por el Decreto de Urgencia 038-2020 solo aplica en 3 casos: 1 cuando no se emite la resolución que resuelve la comunicación de la SPL dentro del plazo que otorga el decreto; 2 cuando no se notifica la resolución que resuelve la comunicación de SPL dentro del plazo de 05 días hábiles contados desde la emisión de la fecha de resolución y ; 3 cuando transcurren todos los plazos establecidos para el procedimiento estos es cuando se supera el plazo máximo de los 30 días hábiles contados desde el día siguiente en que se realizó la comunicación de SPL a través de la plataforma virtual del MTPE.

4.- ¿Considera usted que la figura jurídica suspensión perfecta de labores afecta la relación laboral perjudicando al trabajador? Explique su respuesta.

Claro que afecta ya que vulnera los derechos de los trabajadores (Derecho del trabajo, Derecho a la estabilidad laboral, derecho a su remuneración, derecho a la continuidad laboral.) también el computo de plazo lamentablemente cuando un trabajador se encuentra en SPL se le suspende toda clase de beneficios laborales, no es computable, CTS, AFP, GRATIFICACIONES, VACACIONES, UTILIDADES.

5.- ¿Considera usted que de no configurarse la prestación presencial del trabajador se amerita necesariamente una suspensión perfecta de labores? Porque.

La norma no diferencia de un trabajador que se encuentre con licencia con goce de haber sujeto a compensación pertenezca al grupo de riesgo, igual puede estar inmerso en la medida de suspensión

6.- ¿Conoce usted cuando no aplica el trabajo remoto? Explique su respuesta.

Cuando por su naturaleza de actividades de la empresa exige obligatoriamente la prestación personal y presencial del trabajador en la empresa.

7.- ¿Explique usted cuando aplica la licencia con goce de haber en la suspensión perfecta de labores?

Cuando es imposible cuando no resulte razonable la compensación del tiempo dejado de laborar i) cuando la jornada del empleador cuente con distintos turnos que cubren su actividad continua a lo largo de las 24 horas del día. ii) Cuando por la naturaleza riesgosa de las actividades la extensión del horario pueda poner en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores. iii) cuando el horario de atención del empleador se sujeta a restricciones establecidas por leyes u otras disposiciones normativas o administrativas.

8.- ¿Considera usted que el Estado ha garantizado la certificación veraz de que un empleador está afectado económicamente? Explique su respuesta.

Es una evaluación basada en la declaración de ventas PDT efectuada por la empresa a la SUNAT, su nivel de ventas, así como evidenciar su afectación económica mediante los ratios, que son comparativos para ver su afectación en relación al año anterior, en función de estos indicadores es que se verifica la afectación económica y luego de lo cual se emite un informe.

9.- ¿Considera usted que el Decreto de Urgencia N° 038-2020 vulnera los derechos laborales? Porque.

Claro que afecta ya que vulnera los derechos de los trabajadores (Derecho del trabajo, Derecho a la estabilidad laboral, derecho a su remuneración, derecho a la continuidad laboral.) también el computo de plazo lamentablemente cuando un trabajador se encuentra en SPL se le suspende toda clase de beneficios laborales, no es computable, CTS, AFP, GRATIFICACIONES, VACACIONES, UTILIDADES.

10.- ¿Considera usted que ante la actual situación de pandemia COVID-19 se hizo necesaria la creación de la figura suspensión perfecta de labores? Explique su respuesta.

Considero que fue un pronto respuesta por parte del estado frente a la situación que estábamos pasado en el país con los de la pandemia. Y por la premura a veces las normas establecidas son ineficaces y no están de acuerdo con la realidad peruana ya que la gran mayoría viven del trabajo informal.

11.- ¿Considera usted que la suspensión perfecta de labores limita arbitrariamente o desproporcionadamente o irrespetuosamente los derechos del trabajador afectado por esta figura jurídica? Explique su respuesta.

Considero que es una respuesta por parte del estado ante la coyuntura de la pandemia, a aparte esta figura de la SPL es la ultima vía que la empresa tiene que utilizar primero tiene que agotar todo lo que este a su alcance como trabajo remoto o aplicar licencia con goce de haber.

12.- ¿Considera usted que los factores que dificultan la actuación de la Autoridad Inspectiva de Trabajo en la verificación de suspensión perfecta de labores es la falta de inspectores de trabajo? Explique su respuesta.

Por supuesto la SUNAFIL con sus inspectores de trabajo en respuesta ante la alta demanda de solicitudes de SPL por COVID-19, resulta reducido para la situación eso es evidente.

13.- ¿Qué otros factores considera usted, que dificultan la actuación de la Autoridad Inspectiva de Trabajo en la verificación de suspensión perfecta de labores? Explique cuáles.

Falta de equipos de protección, Falta de implementación de medios electrónicos para cumplir con su rol fiscalizador, Empleo informal en el Perú, La falta de capacitación ante la coyuntura y la premura de la norma, Delimitación en la norma en cuento a que no todas las empresas se sujeten a SPL, Falta de canales de comunicación para que esta SPL se haga eficiente y se logre un resultado.

14.- Para finalizar esta entrevista, tendría alguna propuesta para que la actuación Inspectiva de trabajo en el procedimiento de suspensión perfecta de labores sea más eficaz.

Establecer normas complementarias que ayuden a garantizar la protección de los derechos laborales de los trabajadores que se encuentran sujetos a la suspensión perfecta ya que por el hecho de otorgar la norma 30 días hábiles para resolver al AAT la aprobación o desaprobación de la SPL hace que los inspectores de trabajo sean mero tramitadores en cuento a advertir si cumplió con presentar todos los documentos que tiene q presentar el empleador por lo que tiene como consecuencia y afecta la fiscalización laboral a fin de advertir si existe o no vulneración de los derechos laborales por parte de las empresas hacia los trabajadores

MUCHAS GRACIAS

ENTREVISTA

TITULO: "La relación entre la suspensión perfecta de labores (D.U. 038-2020) y la vulneración de los derechos laborales en la actuación de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, Lima Metropolitana, 2020."

DATOS GENERALES DE LOS INVESTIGADOR E ENTREVISTADO(A):

FECHA: 26/11/2020. HORA: 08:30 am.

LUGAR:

ENTREVISTADOR: JOSÉ SOTO

ENTREVISTADO: MG. SEGUNDO FELIX QUESQUEN RIOS

EDAD: 50 años GENERO: MASCULINO

PUESTO: Abogado Litigante Independiente – Docente Universitario.

CUESTIONARIO A EXPERTOS EN MATERIA DE DERECHO LABORAL

1.- ¿En qué consiste la suspensión perfecta de labores y que implicancias tiene en los beneficios laborales?

La suspensión perfecta de labores implica el cese temporal de la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin extinción del vínculo laboral; pudiendo comprender a uno o más trabajadores. Esta figura jurídica del derecho laboral se encuentra prevista en el Art. 11°, del D. Leg. N° 728, concordante con lo previsto en el numeral 5.2 del Art. 5°, del DS. 0011-2020-TR. Las implicancias de esta figura jurídica en beneficio del trabajador, durante el periodo máximo decretado por el gobierno como consecuencia de la pandemia COVID, es:

1. Protección de Essalud
2. Libre disposición de los fondos del monto intangible por depósitos de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS):
3. Adelanto del pago de la CTS del mes de mayo 2020 y de la gratificación del mes de julio de 2020
4. Prestación económica de protección social de emergencia
5. Inexigibilidad de aportes previsionales:
6. Retiro extraordinario del fondo de pensiones:

2.- ¿Qué opina del plazo para fiscalizar las solicitudes de suspensión perfecta de labores por parte de la Autoridad de Trabajo?

Considero que el plazo establecido en la ley para las acciones de fiscalización es el correcto, pero resulta insuficiente ante la falta de personal especializado en la Autoridad Administrativa de Trabajo, que atienda y resuelva las solicitudes de los administrados.

3.- ¿Considera acertada la regulación del silencio administrativo positivo en la Suspensión perfecta de labores? Porque.

Considero que es acertado, en razón que la atención de las pretensiones en materia laboral debe ser atendida de manera inmediata para evitar la vulneración de los derechos laborales y sociales de los trabajadores por parte de empresarios que buscan beneficiarse de los vacíos o deficiencias de la ley, en perjuicio del trabajador y del estado.

4.- ¿Considera usted que la figura jurídica suspensión perfecta de labores afecta la relación laboral perjudicando al trabajador? Explique su respuesta.

Si, afecta la relación laboral en perjuicio del trabajador por cuanto su empleador haciendo un ejercicio abusivo del derecho en su condición de la parte mas fuerte de la relación laboral, busca restringir los derechos laborales y beneficios sociales de la parte más débil en la relación laboral que es el trabajador, no le paga sus remuneraciones, le recorta derechos, no le reconoce sus beneficios sociales.

5.- ¿Considera usted que de no configurarse la prestación presencial del trabajador se amerita necesariamente una suspensión perfecta de labores? Porque.

En este supuesto considero que, si debe darse la suspensión del perfecta de labores, en razón que las actividades que no realiza el trabajador por una situación de emergencia sanitaria como la que nos ha tocado vivir pueden desarrollarse posteriormente o bajo la modalidad remota

6.- ¿Conoce usted cuando no aplica el trabajo remoto? Explique su respuesta.

Las normas excluyen del TR al personal (i) con descanso médico, (ii) a los diagnosticados con COVID-19, y (iii) a los trabajadores cuya actividad se encuentre exceptuada del estado de emergencia nacional.

7.- ¿Explique usted cuando aplica la licencia con goce de haber en la suspensión perfecta de labores?

Conforme al numeral 20.2, del Art. 20°, del D.U. N° 026-2020, se establece: "Cuando la naturaleza de las labores no sea compatible con el trabajo remoto y mientras dure la emergencia sanitaria por el COVID – 19, el empleador debe otorgar una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior"

8.- ¿Considera usted que el Estado ha garantizado la certificación veraz de que un empleador está afectado económicamente? Explique su respuesta.

Desde mi punto de vista no, por cuanto, las empresas con la finalidad de evadir sus obligaciones tributarias y la promoción ilegal del empleo, no presentan información económica real y veraz de sus actividades económicas.

9.- ¿Considera usted que el Decreto de Urgencia N° 038-2020 vulnera los derechos laborales? Porque.

Considero que al haberse dejado una cláusula abierta para el empleador en la cuarta disposición complementaria final del Decreto de Urgencia N° 038-2020, se convierte en una norma pro empresario, dejando al trabajador indefenso en sus derechos laborales.

10.- ¿Considera usted que ante la actual situación de pandemia COVID-19 se hizo necesaria la creación de la figura suspensión perfecta de labores? Explique su respuesta.

La figura de suspensión perfecta de labores no se ha creado como consecuencia de la pandemia del COVID – 19, esta figura del derecho laboral se encuentra prevista con anterioridad en el primer párrafo del Art. 11°, concordante con el literal "I" del Art. 12° del TUO del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de la Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) D.S. N° 003-97-TR; lo que el gobierno hizo ante la pandemia, es precisar el alcance de esta institución mediante el D.S. N° 011-20202-TR, conforme se puede verificar de la lectura del numeral 5.2, del Art. 5°.

11.- ¿Considera usted que la suspensión perfecta de labores limita arbitrariamente o desproporcionadamente o irrespetuosamente los derechos del trabajador afectado por esta figura jurídica? Explique su respuesta.

Considero que sí, por cuanto, en la cuarta disposición complementaria final del Decreto de Urgencia N° 038-2020, se ha dejado una cláusula abierta en favor del empleador, otorgándole facultades para el empleo de la suspensión perfecta de labores en los casos no previstos en la norma, esto es, perjudicial para el trabajador al vulnerarse su derecho constitucional a la igualdad ante la ley previsto en el Art. 2°, Inc. 2 de la Constitución Política del Estado.

12.- ¿Considera usted que los factores que dificultan la actuación de la Autoridad Inspectiva de Trabajo en la verificación de suspensión perfecta de labores es la falta de inspectores de trabajo? Explique su respuesta.

Si, la falta de inspectores es uno de los factores que dificultan la actuación de la Autoridad Inspectiva de Trabajo en la verificación de la suspensión perfecta de labores, por cuanto, existe una población laboral mayor a la cantidad de inspectores especializados en normas laborales en situación de emergencia.

13.- ¿Qué, otros factores consideran usted, que dificultan la actuación de la Autoridad Inspectiva de Trabajo en la verificación de suspensión perfecta de labores? Explique cuáles.

- La falta de capacitación a los empresarios y trabajadores del marco normativo laboral de emergencia instaurado por el COVID – 19.
- Falta de implementación de Protocolos en materia de salud ocupacional y económica.
- Desconocimiento de la aplicación de la suspensión perfecta
- Suspicious del empleador peruano, de incluir como beneficiarios de la suspensión perfecta a familiares y amigos, a fin de beneficiarlo con el bono dependiente.
- El desconocimiento del trabajador peruano de sus derechos laborales.

14.- Para finalizar esta entrevista, tendría alguna propuesta para que la actuación Inspectiva de trabajo en el procedimiento de suspensión perfecta de labores sea más eficaz.

La creación de un mecanismo de formalización del empleo, que permita contar con registros actualizados de la cantidad de trabajadores, y de esta forma implementar medidas eficaces para el cumplimiento de las disposiciones laborales de forma inmediata.

MUCHAS GRACIAS

ENTREVISTA

TITULO: "La relación entre la suspensión perfecta de labores (D.L. 038-2020) y la vulneración de los derechos laborales en la actuación de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, Lima Metropolitana, 2020."

DATOS GENERALES DE LOS INVESTIGADOR E ENTREVISTADO(A):

FECHA: 27/11/2020 **HORA:** 11:00 AM

LUGAR: LIMA

ENTREVISTADOR: JOSÉ SOTO

ENTREVISTADO: RAMON CUEVAS

EDAD: 51|**GENERO:** MASCULINO

PUESTO: INSPECTOR DE TRABAJO

CUESTIONARIO A EXPERTOS EN MATERIA DE DERECHO LABORAL

1.- ¿En qué consiste la suspensión perfecta de labores y que implicancias tiene en los beneficios laborales?

La suspensión perfecta de labores, consiste en la solicitud del empleado para la paralización por parte del trabajador de la prestación de servicios y de su remuneración.

2.- ¿Qué opina del plazo para fiscalizar las solicitudes de suspensión perfecta de labores por parte de la Autoridad de Trabajo?

No importa si el plazo para fiscalizar las solicitudes de suspensión perfecta de labores es el correcto o no, pero si no hay personal suficiente, así los plazos sean más largos o más cortos, no serán suficientes para cubrir el alto número de solicitudes, lo que implica consecuencias como el silencio administrativo positivo

3.- ¿Considera acertada la regulación del silencio administrativo positivo en la Suspensión perfecta de labores? Porque.

No, porque es necesaria la evaluación de la solicitud. El plazo es mera formalidad y es obligación nuestra trabajar lo más rápido posible para responder a todas las solicitudes.

4.- ¿Considera usted que la figura jurídica suspensión perfecta de labores afecta la relación laboral perjudicando al trabajador? Explique su respuesta.

De que lo afecta, lo afecta, puesto que viola los derechos fundamentales de los trabajadores, ellos se ven afectados, tanto económicamente como socialmente. Si no tienen un sueldo no pueden cubrir sus obligaciones. La estabilidad de su empleo les da inestabilidad en otros aspectos.

5.- ¿Considera usted que de no configurarse la prestación presencial del trabajador se amerita necesariamente una suspensión perfecta de labores? Porque.

La norma no hace distinciones entre los trabajadores. No toma en cuenta que un trabajador que se encuentre con licencia con goce pertenezca al grupo de riesgo, igual puede estar inmerso en la medida de suspensión

6.- ¿Conoce usted cuando no aplica el trabajo remoto? Explique su respuesta.

Cuando la empresa exige obligatoriamente que el trabajador este presencialmente para cumplir la prestación personal de la jornada laboral.

7.- ¿Explique usted cuando aplica la licencia con goce de haber en la suspensión perfecta de labores?

- Cuando no resulte razonable la compensación del tiempo dejado de laborar
- Cuando la jornada del empleador cuente con distintos turnos que cubren su actividad continua a lo largo del día.
- Cuando por la naturaleza riesgosa de las actividades la extensión del horario pueda poner en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores.
- Cuando el horario de atención del empleador se sujete a restricciones establecidas por leyes u otras disposiciones administrativas.

8.- ¿Considera usted que el Estado ha garantizado la certificación veraz de que un empleador está afectado económicamente? Explique su respuesta.

El Estado efectivamente ha garantizado, pero a través de una evaluación fundada en la declaración de ventas realizadas por la empresa ante la SUNAT, y también deben evidenciar que tanto se ven afectada la empresa económicamente, para emitir un informe.

9.- ¿Considera usted que el Decreto de Urgencia N° 038-2020 vulnera los derechos laborales? Por qué.

Si los vulnera, fundamentalmente en su esencia (Derecho del trabajo, Derecho a la estabilidad laboral, derecho a su remuneración, derecho a la continuidad laboral), sobre todo en el aspecto económico, por cuanto mientras un trabajador se encuentra en SPL se le suspenden todos beneficios laborales.

10.- ¿Considera usted que ante la actual situación de pandemia COVID-19 se hizo necesaria la creación de la figura suspensión perfecta de labores? Explique su respuesta.

Esta figura ya existía, pero el gobierno al aplicarla como medida para solventar la emergencia por lo de la pandemia actuó con apuro sin percatarse de que las normas establecidas son ineficaces y no están de acuerdo con la realidad peruana por cuanto, la mayor parte de la población vive del trabajo informal.

11.- ¿Considera usted que la suspensión perfecta de labores limita arbitrariamente o desproporcionadamente o irrespetuosamente los derechos del trabajador afectado por esta figura jurídica? Explique su respuesta.

Considero que es una respuesta ante la emergencia que debe ser usada en última ratio y que está sujeta a la revisión de SUNAFIL y autorización del MTPE, es decir, no es automático ni arbitrario es la última vía que posee la empresa una vez agotados las demás circunstancias.

12.- ¿Considera usted que los factores que dificultan la actuación de la Autoridad Inspectiva de Trabajo en la verificación de suspensión perfecta de labores es la falta de inspectores de trabajo? Explique su respuesta.

Claro que sí, la SUNAFIL tiene muy pocos inspectores de trabajo para responder a la alta demanda de solicitudes de SPL por COVID-19.

13.- ¿Qué otros factores considera usted, que dificultan la actuación de la Autoridad Inspectiva de Trabajo en la verificación de suspensión perfecta de labores? Explique cuáles.

Falta de equipos de protección, Falta de implementación de medios electrónicos para cumplir con su rol fiscalizador y falta de canales de comunicación para que esta SPL se haga eficiente y se logre un resultado.

14.- Para finalizar esta entrevista, tendría alguna propuesta para que la actuación Inspectiva de trabajo en el procedimiento de suspensión perfecta de labores sea más eficaz.

Ninguna

MUCHAS GRACIAS

Anexo 5. Base de datos recolectadas (entrevistas)

Entrevistado: E1/RD	Edad 40	Cargo/profesión Inspector de trabajo	Día/hora 19/11/2020 12:30 pm	Lugar: SUNAFIL
Ambiente: Oficina de atención SUNAFIL		Sensación de desarrollo Ambiente ruidoso y falta de tiempo por parte del entrevistado		Otras Se observa poca cantidad de inspectores
Texto y desarrollo				
Anotaciones valorativas o perceptivas de fondo El entrevistado opina que la suspensión perfecta de valores no debió ser creada ni establecida por ley como medida en pandemia porque afecta al trabajador, obligándolo a depender de subsidios, afectándolo económicamente ante la falta de remuneración y la pérdida de beneficios				
Espacio para tomar notas o recomponer la información más resaltante El entrevistado opina del plazo para fiscalizar las solicitudes de suspensión perfecta de labores por parte de la Autoridad de Trabajo es el mayor cuestionamiento a la suspensión perfecta de labores, puesto que el plazo que se ha otorgado está sujeto al silencio administrativo positivo, lo cual no es acertado por cuanto no se entiende debido a que el procedimiento se sujeta a la acreditación formal de la causal que el empleador invoque, por lo tanto, con la no acreditación debida, se debería entender que la solicitud se le otorga un plazo para subsanar o se le deniega. La norma no diferencia de un trabajador que se encuentre con licencia con goce de haber sujeto a compensación pertenezca al grupo de riesgo, igual puede estar inmerso en la medida de suspensión. Verificar los requisitos e iniciar el procedimiento para su debida atención y resolución causa un retraso innecesario debido a las numerosas pautas establecidas y confusas, lo que hace necesario determinar un procedimiento más breve y preciso para una pronta solución y respuesta por parte de la Autoridad Inspectiva. el Decreto de Urgencia N° 038-2020 vulnera los derechos laborales porque ha formulado la figura de subsidios, los cuales no se entregan de manera debida, se ha provisto del adelanto de vacaciones, de la CTS. y de las gratificaciones, lo que a futuro ocasiona un desmedro en las remuneraciones de los trabajadores. Entre los factores que dificultan la actuación del órgano administrativo se tiene los amplios lapsos para la suspensión, los cuales deberían ser breves.				
Análisis del comportamiento del entrevistado Dominio del tema, experto en la materia				

Entrevistado: E2/LS	Edad 55	Cargo/profesión Inspector de trabajo	Día/hora 19/11/2020 01:30 pm	Lugar: SUNAFIL
Ambiente: Oficina de atención SUNAFIL		Sensación de desarrollo Ambiente ruidoso y falta de tiempo por parte del entrevistado		Otras Se observa poca cantidad de inspectores

Texto y desarrollo

Anotaciones valorativas o perceptivas de fondo

El entrevistado opina que la suspensión perfecta de valores no debió ser creada porque en efecto es una suspensión, no obstante, en un escenario de pandemia quizá pudo adoptarse otras medidas para que el trabajador no deje de percibir las remuneraciones sobre todo que es un derecho constitucionalmente protegido en el art. 24 de nuestra carta magna.

Espacio para tomar notas o recomponer la información más resaltante

La suspensión perfecta de labores, consiste en paralizar la prestación de servicios de trabajador y por tanto su remuneración, ambas partes suspenden sus obligaciones el trabajador de laborar y el empleador de pagar, su implicancia en los beneficios laborales está vinculado a que al no realizar labor efectiva no hay remuneración ni se contabiliza para aquellos que exigen prestación de servicios como la CTS y utilidades.

El entrevistado opina del plazo para fiscalizar las solicitudes de suspensión perfecta de labores por parte de la Autoridad de Trabajo es el mayor cuestionamiento a la suspensión perfecta de labores, puesto que el plazo que se ha otorgado está sujeto al silencio administrativo positivo, lo cual no es acertado por cuanto no se entiende debido a que el procedimiento se sujeta a la acreditación formal de la causal que el empleador invoque, por lo tanto, con la no acreditación debida, se debería entender que la solicitud se le otorga un plazo para subsanar o se le deniega.

La norma no diferencia de un trabajador que se encuentre con licencia con goce de haber sujeto a compensación pertenezca al grupo de riesgo, igual puede estar inmerso en la medida de suspensión.

Es una disposición legal, que se dio en época de pandemia, es un mecanismo de ultima ratio, habiendo agotado alternativas conciliatorias y vacaciones, etc. Decir que vulnera no sería exacto, pero si tiene un impacto en los ingresos de los trabajadores y en sus beneficios sociales, quizá pudo evaluarse otras opciones, pero es una decisión de emergencia.

el Decreto de Urgencia N° 038-2020 vulnera los derechos laborales porque ha formulado la figura de subsidios, los cuales no se entregan de manera debida, se ha provisto del adelanto de vacaciones, de la CTS. y de las gratificaciones, lo que a futuro ocasiona un desmedro en las remuneraciones de los trabajadores.

Se debe triplicar el número de inspectores de trabajo, para garantizar cumplimientos laborales, puesto que estas suspensiones son temporales. Entre los factores que dificultan la actuación del órgano administrativo se tiene los amplios lapsos para la suspensión, los cuales deberían ser breves. En todo momento se debe evitar que se configure el silencio administrativo positivo.

Análisis del comportamiento del entrevistado

Tranquilo, se nota que domina el tema

Entrevistado: E6/RC	Edad 51	Cargo/profesión Inspector de trabajo	Día/hora 20/11/2020 01:00 pm	Lugar: SUNAFIL
Ambiente: Oficina de atención SUNAFIL		Sensación de desarrollo Ambiente ruidoso y falta de tiempo por parte del entrevistado	Otras Se observa poca cantidad de inspectores	
Texto y desarrollo				
Anotaciones valorativas o perceptivas de fondo El entrevistado opina que la suspensión perfecta de valores no debió ser creada porque al trabajador no cobrar salario se ve afectado y esto viola sus derechos				
Espacio para tomar notas o recomponer la información más resaltante El entrevistado también opina que el plazo para fiscalizar las solicitudes de suspensión perfecta de labores por parte de la Autoridad de Trabajo es la mayor controversia a la suspensión perfecta de labores, puesto que el plazo que se ha otorgado está sujeto al silencio administrativo positivo, lo cual no es acertado por cuanto no se entiende debido a que el procedimiento se sujeta a la acreditación formal de la causal que el empleador invoque, por lo tanto, con la no acreditación debida, se debería entender que la solicitud se le otorga un plazo para subsanar o se le deniega. La norma no diferencia de un trabajador que se encuentre con licencia con goce de haber sujeto a compensación pertenezca al grupo de riesgo, igual puede estar inmerso en la medida de suspensión Efectivamente el Decreto de Urgencia N° 038-2020 vulnera los derechos laborales del trabajador, lo que a futuro ocasiona un deterioro en las remuneraciones de los trabajadores. Evidentemente, ha establecido que el trabajador puede estar bajo la figura de licencia con goce de haber sujeto a compensación debido a que se encuentra dentro de grupo de riesgo, de no pertenecer a dicha condición realiza trabajo remoto, de esa manera se encuentra regulada su aplicación Se necesita personal que cumplan las funciones de inspector de trabajo, ya que la falta de inspectores no permite la atención de tantas solicitudes en detrimento de los plazos pautados por la norma. Considera que es acertada la regulación del silencio administrativo positivo por cuanto una demora en la atención por parte de las autoridades administrativas en representación del Estado, debe acarrear responsabilidad, motivado en que ante cualquier circunstancia y ante cualquier evento debe prevalecer el principio de la celeridad de los actos				
Análisis del comportamiento del entrevistado Se nota que domina el tema y esta muy seguro de sus conocimientos y experiencia				