



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**La suspensión perfecta y sus implicancias laborales dentro
del marco del estado en emergencia sanitaria**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Abogada

AUTORA:

Choque Limache, Yesica Mariluz (ORCID: 0000-0003-4261-2681)

ASESOR:

Mtro. Guerra Campos, Jefferson Williams (ORCID: 0000-0003-0158-7248)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral: flexibilidad laboral y reforma procesal laboral,
negociación colectiva e inspección de trabajo y sistemas previsionales.

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

El esfuerzo en una carrera es un ejemplo y consecuencia de las personas que están detrás, el presente trabajo va dedicado a mis padres, quienes estuvieron presentes en toda mi etapa de crecimiento espiritual y profesional, en especial a mi madre quien, a pesar de su frágil salud continúa velando por mi bienestar físico, emocional.

Agradecimiento

A Dios, a San Francisco de Asís y San Martín de Porres, por guiarme y ser el apoyo en momentos de fragilidad, a mis docentes por sus enseñanzas. A mi asesor por su valiosa ayuda y consejos académicos.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos.....	iii
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Categorización	12
3.3. Escenario de estudio	15
3.4. Participantes	15
3.5. Técnicas e instrumentos para la recopilación de información	15
3.6. Procedimiento	16
3.7. Rigor científico	16
3.8 Método de análisis	16
3.9. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	17
V. CONCLUSIONES	43
VI. RECOMENDACIONES.....	45
REFERENCIAS.....	46
ANEXOS	51

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Conceptos y categorías iniciales</i>	12
Tabla 2 <i>Participantes del estudio</i>	15
Tabla 3 <i>Validación del instrumento</i>	16
Tabla 4 <i>Pregunta n° 1 respuestas</i>	17
Tabla 5 <i>Pregunta n°1 análisis</i>	17
Tabla 6 <i>Pregunta n° 2 respuestas</i>	18
Tabla 7 <i>Pregunta n° 2 análisis</i>	18
Tabla 8 <i>Pregunta n° 3 respuestas</i>	19
Tabla 9 <i>Pregunta n° 3 Análisis</i>	20
Tabla 10 <i>Pregunta n° 4 Respuestas</i>	20
Tabla 11 <i>Pregunta n° 4 Análisis</i>	21
Tabla 12 <i>Pregunta n° 5 Respuesta</i>	22
Tabla 13 <i>Pregunta n° 5 Análisis</i>	23
Tabla 14 <i>Pregunta n° 6 Respuestas</i>	23
Tabla 15 <i>Pregunta n° 6 Análisis</i>	24
Tabla 16 <i>Pregunta n° 7 Respuestas</i>	24
Tabla 17 <i>Pregunta n° 7 Análisis</i>	25
Tabla 18 <i>Pregunta n° 8 Respuestas</i>	25
Tabla 19 <i>Pregunta n° 8 Análisis</i>	26
Tabla 20 <i>Pregunta n° 9 Respuestas</i>	27
Tabla 21 <i>Pregunta n° 9 Análisis</i>	27
Tabla 22 <i>Pregunta n° 10 Resultados</i>	28
Tabla 23 <i>Pregunta n° 10 Análisis</i>	28
Tabla 24 <i>Pregunta n° 11 Resultados</i>	29
Tabla 25 <i>Pregunta n° 11 Análisis</i>	30
Tabla 26 <i>Pregunta n° 12 Resultados</i>	30
Tabla 27 <i>Pregunta n° 12 Análisis</i>	31
Tabla 28 <i>Pregunta n° 13 Respuestas</i>	32
Tabla 29 <i>Pregunta n° 13 Análisis</i>	33

Resumen

Objetivo: Analizar las implicancias laborales dentro del marco del estado en emergencia sanitaria derivadas de la suspensión laboral perfecta. **Metodología:** investigación fue básico cualitativa, de diseño de teoría fundamentada y hermenéutico. **Participantes:** cinco informantes clave. Se utilizó como instrumento de recolección de datos una guía de entrevistas con 13 preguntas semiestructuradas, validado por expertos. Se estableció el rigor científico durante el proceso de investigación.

Resultados: dentro del marco del estado en emergencia sanitaria la aplicación de la suspensión laboral perfecta, se evidencia que tuvo implicancias laborales, que violan los derechos de libertad sindical y negociación colectiva, los que están amparados por el artículo 28 de la Carta Magna, el derecho a la defensa porque se limita la posibilidad de contradecir y defenderse, el derecho al trabajo y a recibir una remuneración para garantizar una vida decorosa y digna. También se considera que atenta contra el derecho de libertad sindical, de negociación colectiva y de contratar. **Conclusión:** Dentro del marco del estado en emergencia sanitaria la aplicación de la suspensión laboral perfecto se evidencia que tuvo implicancias laborales que conculcaron derechos laborales protegidos por la Constitución Política del Perú, en perjuicio de los trabajadores.

Palabras clave: suspensión laboral perfecta, derecho al trabajo, derechos humanos laborales.

Abstract

Objective: To analyze the labor implications within the framework of the state of health emergency derived from the perfect labor suspension. **Methodology:** research was basic qualitative, grounded theory and hermeneutic design. **Participants:** five key informants. An interview guide with 13 semi-structured questions, validated by experts, was used as a data collection instrument. Scientific rigor was established during the research process.

Results: within the framework of the state of health emergency, the application of the perfect labor suspension had labor implications that violate the rights of freedom of association and collective bargaining, which are protected by Article 28 of the Magna Carta, the right to defense because the possibility to contradict and defend oneself is limited, the right to work and to receive remuneration to ensure a decent and dignified life. It is also considered that it violates the right to freedom of association, collective bargaining and the right to contract. **Conclusion:** Within the framework of the state of health emergency, the application of the perfect labor suspension had labor implications that violated labor rights protected by the Political Constitution of Peru, to the detriment of the workers.

Keywords: perfect labor suspension, right to work, labor humanrights.

I. INTRODUCCIÓN

En el Perú, debido a la situación de la crisis de salud causada por la COVID- 19, que puso a prueba la adaptabilidad de los sistemas jurídicos, especialmente en el derecho del trabajo (Cabezas, 2020). Muchos empleadores, reportaron su imposibilidad de disponer el teletrabajo para continuar su actividad laboral (Cavalié,2020) o licencia con goce de haber en mérito al rubro de las actividades que realizaba o en otros casos por severa afectación económica debido al estado de emergencia sanitaria, por lo podía acogerse a solicitar una suspensión perfecta de labores (SPL), como las del sector turismo (Martínez & Villa, 2020), de acuerdo con las medidas de urgencia establecidas en el año 2020 (Decreto de Urgencia N° 038- 2020, 2020) a mérito de la regulación de la suspensión del contrato de trabajo (Decreto Supremo 003-97-TR, 1997).

Dentro de este marco, antes de la pandemia, la suspensión perfecta de labores ya estaba regulada (Torres, 2020) para tres casos específicos, como son en casos de acuerdo o consenso con el trabajador, de situaciones fortuitas o de fuerza mayor y en los procesos de cese colectivo. Sin embargo, la situación que mejor se ajusta a las condiciones críticas del contagio del SARS CoV-2, fue la de caso fortuito o fuerza mayor, definido en el DS. N° 001-96-TR, como aquellos hechos imprevisibles e inevitables, que no hacen posible, continuar con las labores por un lapso. En este sentido, se consideró una forma nueva que extendió la regulación previa de la SPL, además de las ya reguladas, que aplicaba para aquellas empresas que interrumpieron sus actividades debido a la pandemia.

En estas circunstancias, se considera dos posiciones contradictorias, que dan contenido a la realidad problemática, respecto a las implicancias laborales de la suspensión laboral perfecta, que debe ser una medida de ultima ratio. Por un lado, se considera que en muchos casos los contratos se han cesado sin necesidad, lo que ha generado para los trabajadores consecuencias semejantes a los de un despido real. Asimismo, se ha aplicado el silencio administrativo positivo luego de presentada su solicitud al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), lo que constituye a criterio de muchos

una desprotección del trabajador, ya que solo el tiempo valida la medida tomada y no la verificación del argumento esgrimido por el empleador.

Y de otro lado, existe la posición de que el D.U. N° 38-2020 (2020) no incentiva explícitamente la suspensión perfecta, sino que en los casos en que no sea posible desarrollar el teletrabajo, como las labores de vigilancia o de construcción civil o por restricciones de circulación en el caso de labores en cines, estadios, etcétera, promueve mecanismos para mantener el empleo y el abono de las remuneraciones (licencia con pago de las remuneraciones compensables, adelanto de vacaciones, reducción de remuneraciones). En este caso, la suspensión perfecta, solo procedía si estos mecanismos fracasaban, que debían ser ejecutados privilegiando el diálogo y el acuerdo (artículo 3°.1 del D. U. N° 38-2020).

Sin embargo, de la casuística de solicitudes presentadas al MTPE, casi la generalidad de las empresas, se centraron en implementar la SPL, dejándose de lado las soluciones basadas en el diálogo y el consenso, tendiente a garantizar el derecho de los trabajadores al trabajo. Más adelante, el Decreto de Urgencia N° 087 (2021), modificó el art. 3 y la Cuarta Disposición Complementaria Final del D.U.038-2020, en la que se dispone las medidas hasta el 2.10.2021 y se permite que las partes de la relación laboral la adopción de otras medidas establecidas en el marco laboral vigente.

En este sentido, la situación problemática específica se centra en las implicancias laborales de regulación compensación de trabajo realizado en días feriado o más allá de la jornada máxima, incertidumbre sobre la regulación legal de las compensaciones por jubilación, o si las partes con la modificación de la 4ta disposición complementaria final del D.U. 038-2020 faculta también al trabajador y no solo al empleador de modificar los términos del contrato.

Del contexto problemático, se plantean las preguntas de investigación, para analizar y comprender el fenómeno:

Siendo la pregunta general: ¿Cuáles son las e implicancias laborales dentro del marco del estado en emergencia sanitaria derivadas de la suspensión perfecta? Y las preguntas específicas: 1. ¿Cuáles son las implicancias laborales dentro del marco del estado de emergencia sanitaria del derecho a la defensa derivadas de la suspensión perfecta? 2. ¿Cuáles son las implicancias laborales dentro del marco del estado de emergencia sanitaria del derecho constitucional al trabajo y remuneración derivadas de la suspensión perfecta? y 3. ¿Cuáles son las implicancias laborales sobre modificación de términos contractuales de jornada y compensación por jubilación derivadas de la suspensión perfecta?

Asimismo, el objetivo general: Analizar las implicancias laborales dentro del marco del estado en emergencia sanitaria derivadas de la suspensión laboral perfecta. Y los objetivos específicos: 1. Analizar las implicancias laborales dentro del marco del estado de emergencia sanitaria del derecho a la defensa derivadas de la suspensión perfecta; 2. Analizar las implicancias laborales dentro del marco del estado de emergencia sanitaria del derecho constitucional al trabajo y remuneración derivadas de la suspensión perfecta y 3. Analizar las implicancias sobre modificación de términos contractuales de jornada y compensación por jubilación derivadas de la suspensión perfecta.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto, a los antecedentes internacionales, en Argentina, Salas (2020) investigó acerca de las suspensiones laborales durante la pandemia COVID-19. Objetivo: analizar la observancia del artículo 223 bis de la Ley del Contrato de Trabajo (LCT). Metodología: análisis dogmático. Resultados: Resulta nuevo, no la figura de la suspensión del contrato laboral sino las consecuencias disruptivas de emergencia que regula en la actualidad por la crisis sanitaria.

La tasa de suspensión laboral en Argentina, hasta junio 2020 alcanzó el 7,5% de cada 100 trabajadores. Un promedio de 14% de empresas aplicaron la suspensión laboral, por motivo de la crisis de salud.

En el caso del salario complementario que se establece el artículo 223 bis LTC, no da respuesta a las necesidades de las microempresas, ya que el mismo no alcanza o no llega. Conclusión: el marco normativo del DNU 329/20 y prórrogas subsiguientes, resultan erróneas, ya que disponen la prohibición de aplicar suspensiones por causas de fuerza mayor o menoscabo de trabajo, sin embargo, se considera como excepción, las suspensiones establecidas en el artículo 223 bis de la LTC.

En España, Kahale (2022) investigó acerca de las limitantes de los despidos en relación con la pandemia COVID-19 en los criterios de la jurisprudencia española. Objetivo. Analizar las medidas laborales adoptadas durante la crisis sanitaria según el RDL 9/2020.

Metodología: método dogmático de jurisprudencia en materia laboral. Resultados: se dictaron medidas legales excepcionales, como el art. 22 RDL 8/2020, que establece la suspensión del contrato laboral y las reducciones de jornada a raíz de la COVID-19, en los casos de estado de alarma, suspensión de actividades o cancelación o cierre temporal de locales que dependen de la afluencia pública, entre otros.

En el Estatuto de Trabajadores se integra la suspensión del contrato o la reducción de las horas o jornada laboral por causas de índole de fuerza mayor de carácter económico, organizativas, técnicas o de producción (ET) Conclusión: en lo referente a la suspensión, se requiere que la causa que determine la imposibilidad sea temporal. En la suspensión del contrato por la causa señalada, se contempla la concurrencia de los sindicatos para la negociación. En el plano jurisprudencial, resalta la identificación de vacíos, como por ejemplo si la norma es aplicable o no, cuando por razones de la crisis de salud, finaliza el servicio o la obra, se extingue el contrato.

En cuanto a los antecedentes nacionales, en Arequipa, Gil (2020) realizó la tesis sobre la suspensión perfecta de labores y el derecho al trabajo. Objetivo: establecer si la suspensión perfecta laboral, vulnera el derecho al trabajo. Metodología: enfoque mixto (cuanti- cualitativo) para analizar el procedimiento en una corporación. se entrevistó a los ejecutivos de una empresa privada, quienes en su totalidad (100%) argumentaron que la aplicación de la SPL se fundamentó en criterios razonables y proporcionables, al igual que la selección del personal a los que se aplicó la medida para mantener los servicios críticos funcionando.

El personal que había sido cesado con la SPL retornó en su mayoría (75%) al trabajo en julio 2020, al reactivarse la economía en forma progresiva en el Perú. Consideran que las medidas legales adoptadas por el Estado fomentaron el empleo en la situación de pandemia (50%). Solo se otorgó un beneficio legal al trabajador tras la SPL a prácticamente la mitad (55,6%). Reconocen que se incurrió en despido arbitrario (5,6%) y se vulneró también beneficios sindicales (22,2%). Conclusión: la SPL aplicada por la empresa YNEM EIRL vulneró el derecho a la continuidad laboral y al trabajo.

En Amazonas, Gómez (2021) investigó sobre el impacto social y legal de COVID-19 en el sector laboral. Objetivo: establecer el impacto jurídico-social de la pandemia en el sector laboral privado. Metodología: enfoque mixto.

Resultados: la mayoría de los encuestados, trabajadores del sector privado en Chachapoyas (n=80) tenían la modalidad contractual de ser personal a plazo fijo (74%), a causa de la pandemia fueron despedidos casi la tercera parte con un 20% , se les aplicó la suspensión perfecta a la mayoría (81%), un 26% del personal se vio afectado por la reducción de horas de trabajo, medida alternativa para mantener su puesto de trabajo, un 21% el empleador, optó por adelantarle las vacaciones, medio para mantener el vínculo laboral, una minoría realizó trabajo remoto (24%) , la gran mayoría manifestó problemas económicos a raíz de la pandemia (96%).

Casi la mitad del personal tuvo beneficios de subsidio por parte del Estado (45%). Conclusión: el principal impacto socio jurídico en los trabajadores del sector privado, fue la interrupción del contrato de trabajo mediante la SPL, los despidos arbitrarios y el perjuicio económico con problemas económicos por no tener ingresos por concepto de remuneraciones.

En Lima, Gonzáles (2020) investigó sobre la regulación del vínculo laboral, el derecho al trabajo bajo el marco de la crisis sanitaria COVID-19 en derecho comparado. Objetivo: establecer la naturaleza y contenido de la regulación laboral durante la pandemia. Metodología: enfoque cualitativo, básica. Resultados: reporta que las medidas legales durante la pandemia han resultado ineficaces, ya que no se han obtenido resultados, según lo esperado. Conclusión: se considera que la afectación del derecho al trabajo se excedió significativamente, vulnerando derechos constitucionales establecidos en el artículo 23 y 24 relativos a la protección del empleo y derechos del trabajador respectivamente.

Asimismo, Martínez & Villa (2020) investigaron sobre la suspensión perfecta y la vulneración de los derechos sociales y laborales de trabajadores del sector turismo en el Cusco. Objetivo: identificar como influye la SPL en la vulneración de los derechos del trabajador. Metodología: descriptivo, no experimental. Resultados: de las manifestaciones de los entrevistados especialistas, la SPL ha fomentado el desempleo, vulnerando los derechos del trabajador, en remuneraciones, beneficios sociales, tiempo de servicios y la CTS; la norma DSU 038-2020 no ha cumplido la finalidad para lo cual se expidió, aminorar el impacto económico al trabajador y empleador, con la premisa de preservar el empleo. Conclusión: la ejecución de las medidas contenidas en las normas relativas a la SPL influyó significativamente en la vulneración del derecho social y laboral.

Asimismo, Palomino (2020) realizó el análisis de la suspensión perfecta de labores durante la emergencia de salud. Objetivo: analizar la suspensión perfecta de labores, dentro del marco de la pandemia. Metodología: investigación básica, descriptiva, no experimental. Resultados: en 2020 se recibieron 20 342 solicitudes de SPL por parte del MTPE en el Perú, en los que se solicitó la suspensión total de trabajo, de los que el 80% de empresas tenían menos de 10 trabajadores. Según la normativa vigente para la fecha 2020, los empleadores que se afectaron económicamente podían elegir la suspensión perfecta, sin embargo, debieron agotar otras posibilidades, lo que se calificó de vulneración del principio de legalidad ya que transgrediría la Ley de Productividad. Conclusión: el D.U.038-2020 es una medida excepcional que autoriza al empleador a solicitar la SPL.

Gallardo & Montenegro (2021), investigaron acerca de los derechos de los trabajadores en relación con la suspensión perfecta de labores durante la pandemia COVID-19. Objetivo: identificar los derechos constitucionales vulnerados tras la aplicación de la suspensión perfecta de labores durante la emergencia sanitaria. Metodología: no experimental. Resultados: El artículo 3.2 del Decreto de Urgencia N.º 038-2020, constituye una flagrante violación del derecho constitucional al trabajo, una violación del derecho a la continuidad del trabajo con un efecto adverso en el bienestar del trabajador.

Asimismo, se accedió a los datos de las solicitudes de suspensión perfecta de labores, en Cajamarca, e ingresadas en SUNAFIL. En 2021, se presentaron 430 solicitudes, de las que 350 se desaprobaron, 80 se dejaron sin efecto, y ninguna fue aprobada.

Sin embargo, en el 2021, se presentó un número mayor de 484, de las que solo en un caso se dio trámite, la diferencia fueron desaprobadadas. Conclusión: la aplicación de la SPL en general tiene el propósito de extinguir el vínculo laboral y cese colectivo, lo que significa que no se ha podido proteger a los trabajadores, ya que se afectó el derecho a la continuidad laboral y de subsistencia. Muchas empresas aplicaron la SPL sin la autorización de la autoridad administrativa del trabajo, lo que provocó el quiebre del vínculo laboral, el derecho a recibir sus remuneraciones.

Becerra (2020) investigó sobre los derechos laborales del trabajador conculcados al aplicarse el D.U. 038-2020. Objetivo: analizar los derechos conculcados al aplicarse el DU. 038-2020 durante la emergencia sanitaria. Metodología: no experimental. Resultados: los empleadores procedieron según su criterio a solicitar la SPL, sin tener en cuenta al trabajador, limitándose sus derechos, prácticamente fueron los trabajadores los que asumieron los riesgos generados por la pandemia. Conclusión: la aplicación de la norma citada constituye una medida de ultima ratio. La norma desnaturaliza el contenido jurídico del que debe existir en un contrato empleador - trabajador, ya que permite que el empleador declare unilateralmente la SPL. Se restringe los derechos laborales del trabajador.

Pérez & Tejeda (2020), analizaron las implicancias de la aplicación de la SPL según el D.U. N° 038-2020. Objetivo: Analizar los

derechos que se menoscabaron con la aplicación de la citada norma. Metodología: estudio básico, enfoque cualitativo. Resultados: con la aplicación de la norma se vulneró los derechos laborales de recibir una remuneración, mientras que la aplicación del silencio administrativo positivo no facilitó el debido proceso de fiscalización.

No se efectuó una debida fiscalización de las peticiones. Conclusiones: La aplicación del DU. N° 038-2020 sin la debida fiscalización, afectó los derechos al debido proceso y remuneración. Hubo posturas divergentes, ya que por un lado se sostuvo que la medida permitió la continuidad laboral y de otro lado, se limitó y vulneró el derecho al debido proceso, debido a la aplicación del silencio administrativo, lo que reflejó que los trabajadores tuviesen una situación de inestabilidad.

El estudio se basa en la teoría y conceptos del derecho al trabajo: Teoría de los derechos humanos y los derechos laborales. Con la adopción de la Declaración Universal de Derechos Humanos (United Nations, 1948) y los posteriores acuerdos internacionales en 1966, el derecho internacional sufrió un cambio cualitativo: se añadió un grupo de derechos laborales a la lista selecta de derechos humanos (Canessa, 2009), siendo la premisa cardinal la “protección de la dignidad humana en relación con el trabajo” (Gonzales, 2017,p.16).

Derechos humanos laborales. Los derechos axiológicos de justicia, igualdad, dignidad y libertad, son el punto de coincidencia de los derechos humanos con el derecho del trabajo (Gonzales, 2017). Entre los principales se cita el derecho a la libertad laboral, el derecho al trabajo, la protección contra el desempleo, el derecho a la información y la consulta en los procesos de despido colectivo, la libertad de sindicalización, el derecho a la protección de los representantes de los trabajadores, la negociación colectiva, el derecho a la seguridad social, entre otros (Canessa, 2009).

Se precisan tres características singulares de los derechos humanos laborales; (a) el titular del derecho es el ser humano; (b) la norma sustantiva que protege los derechos humanos laborales, establece obligaciones internacionales a los Estados, los que están supeditados a los procedimientos de control, establecidos en los instrumentos jurídicos internacionales y (c) los derechos humanos laborales constituyen principios que definen un contenido esencial, que deberá ser adecuado por las legislaciones nacionales de los diferentes estados dentro de sus sistema jurídico (Canessa, 2009).

Derecho al trabajo en la Constitución Política del Perú. En el Perú está establecido en la Constitución Política el derecho al trabajo, artículo 22° sobre Protección y fomento del empleo, señala que “(...) El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan, (...)”; y en el artículo 23° El Estado y el trabajo “El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo” (Ministerio de Justicia, 2016). Trabajo. El trabajo es un derecho y un deber; es un medio de realización personal y base del bienestar social (Toyama, 2015).

Suspensión perfecta de labores. Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728- Ley de Productividad y Competitividad Laboral-D.S. N° 003-97-TR. En el derecho peruano, la suspensión perfecta del trabajo se define en el artículo 11 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 728 (Decreto Supremo 003-97- TR, 1997), que establece que la suspensión perfecta del trabajo suspende el contrato laboral cuando cesa de manera temporal la obligación del trabajador de prestar el servicio y la obligatoriedad del empleador de pagar la respectiva remuneración, sin que ello, signifique que el vínculo laboral se extinga(Art.11).

El D.S. N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad laboral, 1997). En este sentido, la SPL implica la suspensión del contrato de modo no definitivo de la obligación, que emana del empleado de brindar sus servicios a la empresa y la obligación que tiene el empleador de dar una retribución económicamente o remuneración; continuando vigente la relación laboral” (Art.11).

En consecuencia, como establece el estándar normativo, se produce una suspensión laboral de la prestación de servicios y de dar una remuneración económica, pero se mantiene en vigor el vínculo laboral. De otro lado, se da una suspensión imperfecta de labores (Decreto Supremo 003-97-TR, 1997), cuando se origina el cese temporal de servicios prestados por el trabajador, en caso de vacaciones, licencias, descanso pre y postnatal. En estos casos, el empleador

está en la obligación de retribuir económicamente al trabajador, no obstante, que en estas circunstancias no exista una prestación efectiva de servicios” (Art.11), lo que significa, que el cese temporal, es solo respecto de la prestación del servicio por parte del empleado.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de la investigación fue básico con perspectiva cualitativa (Monje, 2011). El diseño fue de teoría fundamentada (Apuke, 2017), para producir teoría emergente (Flick, 2012) y hermenéutico de una interpretación libre de prejuicios (Espriella & Gómez Restrepo, 2020).

3.2. Categorización

Se definieron categorías, que según Marín et al.(2016), significa desarrollar y precisar unidades analíticas, siguiendo un proceso deductivo o inductivo, según se utilice el marco teórico o la información recogida respectivamente Para la presente investigación, se ha establecido una matriz de categorías apriorísticas(Cisterna, 2005), basado en un proceso deductivo.

La sistematización de categorías subcategorías apriorísticas son:

Tabla 1

Matriz de categorización

Objetivo	Categorías	Subcategorías	Preguntas del cuestionario
Objetivo general: Analizar las implicancias laborales dentro del marco del estado de emergencia sanitaria derivadas de la suspensión perfecta.	Categoría 1: Derechos de libertad sindical, negociación colectiva y derecho de defensa.	1.Libertad sindical y negociación colectiva	1. ¿La aplicación de la suspensión perfecta según el Decreto de Urgencia 038- 2020 vulnera el derecho a la libertad sindical? 2. ¿La aplicación de la suspensión perfecta según el Decreto de Urgencia 038- 2020 vulnera el derecho a la libertad sindical, en especial del grupo denominado especialmente protegido?

Objetivo
específico 1

Analizar las implicancias laborales dentro del marco del estado de emergencia sanitaria del derecho a la defensa derivadas de la suspensión perfecta.

2. Derecho
de
defensa

3. ¿La aplicación de la suspensión perfecta según el Decreto de Urgencia 038-2020 vulnera el derecho a la, negociación colectiva?
4. ¿La aplicación de la suspensión perfecta según el DU 038-2020 vulnera el derecho a la libertad sindical, debido a que no se sometió en ningún caso la medida de SPLa la junta directiva del sindicato como parte de la negociación colectiva?
5. ¿La aplicación de la suspensión perfecta según el DU 038-2020 vulnera el derecho a la defensa debido a que el personal no puede contradecir la medida de SPL?
6. ¿La aplicación de la suspensión perfecta según el DU 038-2020 vulnera el derecho a la defensa debido a que no se ha considerado un acuerdo con los trabajadores?
7. ¿La aplicación de la suspensión perfecta según el DU 038-2020 vulnera el derecho a la defensa debido a que no se ha considerado un proceso de negociación colectiva al inicio del trámite de SPL?
8. ¿La aplicación de la suspensión perfecta según el DU 038-2020 vulnera el derecho al trabajo y a una remuneración digna equitativa y suficiente?

Objetivo específico 2:
 Analizar las implicancias laborales dentro del marco del estado de emergencia sanitaria del derecho constitucional al trabajo, remuneración derivadas de la suspensión perfecta.

Categoría 2.:
 Derecho constitucional al trabajo y remuneración
 3.Derecho al trabajo y remuneración.

Objetivo específico 3:
 Analizar las implicancias laborales sobre modificación de términos contractuales de jornada y compensación por jubilación derivadas de la suspensión perfecta.

Categoría 3:
 Derechos derivados del contrato de trabajo.
 4.Implicancias laborales sobre modificación de términos contractual es de jornada y compensación por jubilación.

8. ¿La aplicación de la suspensión perfecta según el DU 038-2020 vulnera el derecho al trabajo y a una remuneración digna equitativa y suficiente?
9. ¿La aplicación de la suspensión perfecta según el DU 038-2020 vulnera el derecho a percibir una remuneración, según lo establece el artículo 23 de la Constitución Política, lo que provocaría una desprotección del trabajador?
10. ¿La medida, es inconstitucional porque afecta abiertamente el derecho al trabajo y al derecho a una remuneración?
11. ¿La aplicación de la suspensión perfecta según el DU 038-2020 vulnera el derecho a la libertad de contratar para fines de garantizar la no modificación de los términos contractuales?
12. ¿La aplicación de la suspensión perfecta según el DU 038-2020 vulnera el derecho gozar de una pensión que proteja al trabajador contra la vejez y al disponerse de fondos destinados a originar pensiones para la vejez, incapacidad o muerte?
13. 038-2020 se viola el artículo 25 del Convenio 102 de la OIT que señala que los Estados deben garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones de vejez?

3.3 Escenario de estudio

El escenario se centró en un análisis de las implicancias en ámbito laboral de la aplicación de la suspensión perfecta, desde la dación de las normas de emergencia en el Perú.

3.4 Participantes

Los participantes fueron abogados especialistas (abogados catedráticos, doctores con maestría y litigantes, que aportaron su juicio jurídico para cada categoría de estudio.

Tabla 2

Participantes

Datos generales	Tipo de validación
Abogado civil	Entrevista 1
Abogado penalista	Entrevista 2
Abogado penalista	Entrevista 3
Abogado penalista	Entrevista 4
Abogado laboralista	Entrevista 5

3.5 Técnicas e instrumentos para la recopilación de información

- **Técnicas**

Se utilizó la “técnica de entrevista” (Dias, Uriz, Mildred, Varela, 2013), para acceder al conocimiento de lo público y obtener información libre de prejuicios.

- **Instrumentos**

Se utilizó una guía de entrevista, con preguntas semiestructuradas. Para el guion se realizó un proceso de validación (Monje, 2011) por un especialista laboral, magister en tributación y auditoría. Con profesión de abogados y docentes universitarios, la aplicación de la entrevista se realizó a través de un cuestionario online y en otros casos de manera presencial.

Tabla 3

Validación del instrumento

Datos generales	Tipo de validación
Abogado Especialista Laboral Magister en tributación y auditoría	Validación de contenido

3.6 Procedimiento

Se utilizó una estrategia de muestreo teórico y criterios de saturación (Parra, 2019). El plan de recopilación se caracterizó por ser de profundidad y centrados en las categorías de análisis, basado en las observaciones participativas, con un registro de lo manifestado por los participantes (registro). Asimismo, siendo una técnica que involucra un acercamiento, se evitó un acercamiento desmedido para garantizar una mejor perspectiva, al revisar los registros y realizar las interpretaciones.

3.7 Rigor científico

Para establecer el rigor científico, se tomó en cuenta los criterios de fiabilidad, conformidad, credibilidad y transferibilidad (Maxwell, 2012). Para fines de lograr exhaustivamente el rigor científico, se aplicó un criterio de imparcialidad, a fin de minimizar la subjetividad (Espinoza, 2020), en la fase de análisis e interpretación de los hallazgos.

3.8 Método de análisis

Las entrevistas se analizaron basado en una interpretación hermenéutica, una actividad interpretativa (Prieto, 2006), implica un proceso dialéctico en el cual el investigador navega entre las partes y el todo del texto para lograr una comprensión adecuada del mismo (Quintana & Hermida, 2019, p.1).

3.9 Aspectos éticos

Se consideró los criterios éticos según la Declaración de Helsinki (Manzini, 2000) la confidencialidad y el consentimiento informado (Alvarez, 2022) voluntario (Grady et al., 2017).

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

P1. ¿Considera Ud. que la aplicación de la suspensión perfecta según el Decreto de Urgencia 038-2020 vulnera el derecho a la libertad sindical?

Tabla 4

Pregunta n°1 respuestas

Entrevistado	Respuesta de la pregunta n° 1
CQP	<p>Sobre la sub categoría libertad sindical y negociación colectiva, particularmente considero que no, lo que el gobierno ha tratado de hacer es dar una norma que justamente durante la época de pandemia intentó proteger a los empleadores y de igual forma pueda permitir una salida adecuada forma para la suspensión laboral.</p> <p>No vulnera, porque no está dirigido contra ninguna labor de sindicación o libertad sindical.</p>
MVM	
CDQ	<p>El impacto del COVID-19 en las relaciones laborales. Como fue, en vez de reglamentarse una negociación colectiva especial, el DU 038- 2020 y el DS 011-2020-TR se inclinan por una consideración formal de la negociación colectiva, la misma que presenta varios problemas. Desde lo obvio (se trata de una declaración unilateral del empleador) hasta aspectos sutiles, pero no menos peligrosos que se ciernen sobre el derecho de libertad sindical, por lo tanto, si vulnera este derecho.</p>
ACH	<p>No, en lo personal fue un pacto, un acuerdo sindical en donde no se vio vulnerado la libertad sindical, ya que no se dirige específicamente a lo mencionado.</p>
OAVV	<p>No vulnera el Derecho a la libertad sindical, porque la razón de ser de este Decreto de Urgencia es para, primero garantizar que el empleador no extinga el contrato de trabajo y segundo otorgue la Suspensión Perfecta como última medida.</p>

Tabla 5

Pregunta n°1 análisis

Convergencia	Divergencia	Interpretación
Cuatro entrevistados consideran que no se vulnera el derecho a la libertad sindical.	Si vulnera el derecho, ya que se trata de una decisión unilateral.	La libertad sindical es un derecho del trabajador, reconocido en la legislación nacional e internacional.

P2. ¿La aplicación de la suspensión perfecta según el Decreto de Urgencia 038-2020 ¿vulnera el derecho a la libertad sindical en especial del grupo denominado especialmente protegido?

Tabla 6

Pregunta n° 2 respuestas

Entrevistado	Respuesta de la pregunta n° 2
CQP	En algunos casos esta norma de cierta forma afecta al grupo especialmente protegido, pero la razón de la norma es tratar de proteger a las diferentes personas que son los empleadores y también empleados.
MVM	No vulnera, porque no está dirigido contra ninguna labor desindización o libertad sindical.
CDQ	Ciertamente, el artículo 4º del DU 038-2020 no estableció imperativamente que se deban adoptar esas medidas alternativas, sin embargo, al considerar la situación de los trabajadores que pertenecen al grupo de riesgo en una disposición específica, distinta a donde se había regulado la SPL para la generalidad de trabajadores, podría hacer pensar que la intención del legislador de emergencia fue justamente la de no considerarlos en la SPL.
ACH	No, considero que no se vulnera.
OAVV	Desde mi punto de vista no vulnera el Derecho a la libertad sindical toda vez que está en un escenario de caso fortuito o fuerza mayor y ante la no existencia de ese Decreto de Urgencia 038-2020 se posibilita de inmediato la Suspensión Perfecta según el Art. 12 y el Art. 15 del Decreto Legislativo 0728 de su texto único ordenado, aprobado por el Decreto Supremo 003-97TR.

Tabla 7

Pregunta n° 2 análisis

Convergencia	Divergencia	Interpretación
Tres de los cinco entrevistados consideran que el DU.038-2020, no vulnera el derecho a la libertad sindical en especial del grupo denominado especialmente protegido.	Un entrevistado, opina que en cierta forma afecta este grupo específico. El siguiente entrevistado, aprecia que la norma en mención, al parecer fue no considerarlos dentro del alcance de la SPL	Se considera ser facultativa la decisión por parte del empleador de aplicar la SPL al grupo de riesgo, sin embargo, esta disposición requiere de una lectura conjunta con el artículo 4 del DS N°011-2020-TR para discernir cuáles son las alternativas y criterios preferentes que se debieran aplicar en este caso.

P3. ¿La aplicación de la suspensión perfecta según el Decreto de Urgencia 038-2020 vulnera el derecho a la negociación colectiva?

Tabla 8

Pregunta n° 3 respuestas

Entrevistado	Respuesta de la pregunta n° 3
CQP	Esta norma hay que entenderla en cual contexto se da, se da en época de pandemia, emergencia sanitaria, no considero que vulnere el derecho a la negociación colectiva, lo que si permite la norma es que tanto el empleador como el trabajador puedan alcanzar un punto medio, debido a la situación de pandemia que se estaba dando hubiera sido muy difícil a las distintas empresas pequeñas, medianas y microempresas mantenerse en pie si no sedaba una norma que permitiera una suspensión temporal de la relación laboral.
MVM	En cuanto a la tercera, sí, porque la vigencia de este decreto, los trabajadores o sindicato están impedidos de gestionar mejoras y condiciones económicas.
CDQ	A mi opinión el Reglamento desobedece el mandato del fomento de la negociación colectiva consagrado constitucionalmente, pues únicamente la admite como una secuencia previa de la cual debe dejarse constancia, sin que se hayan previsto mecanismos que la garanticen o que auxilien a su concreción. En consecuencia, mal podría entenderse que el marco dado cumple con fomentar la negociación colectiva si se entiende que tal promoción supone un deber jurídico de negociar que no debería ser dejado de lado, ya que por el contrario su importancia se acrecienta en un contexto de crisis.
ACH	Sí, porque no busca la negociación por parte de los empleadores hacia los trabajadores.
OAVV	La negociación colectiva es un conjunto de pasos, es el procedimiento por el cual el sindicato se acerca al empleador para llevar a un acuerdo que se le denomina convenio colectivo que es el acuerdo entre el empleador y la organización sindical con el objetivo de otorgar beneficios económicos, mejoras en las condiciones de trabajo o productividad, ahora bajo la pregunta ¿se posibilita al empleador de que pueda iniciar un procedimiento de la negociación colectiva con un trabajador con suspensión perfecta? No, no puede, no vulnera el Derecho a la Libertad sindical y negociación colectiva, pero si tiene injerencia toda vez si es que el trabajador o trabajadores se encuentran en suspensión perfecta con la suspensión de los derechos y obligaciones del contrato de trabajo perse conlleva a una imposibilidad de negociar colectivamente, pero eso se encuentra dado al estado de emergencia nacional que puede ser traducido como la norma lo establecía en el texto único ordenado del Decreto Legislativo 028- 2020 en un caso fortuito o fuerza mayor.

Tabla 9*Pregunta n° 3 Análisis*

Convergencia	Divergencia	Interpretación
Tres participantes convergen en la opinión jurídica de que la norma en mención vulnera el derecho a la negociación colectiva (MVM, CDQ y ACH).	CQP y OAVV consideran que, debido al contexto de pandemia, esta disposición no vulnera el derecho laboral de negociación colectiva.	La negociación colectiva es primordial para tener un excelente diálogo y poder llevar acuerdos convenientes y justos.

P4. ¿La aplicación de la suspensión perfecta según el DU 038- 2020 vulnera el derecho a la libertad sindical, debido a que no se sometió en ningún caso la medida de SPL a la junta directiva del sindicato como parte de la negociación colectiva?

Tabla 10*Pregunta n° 4 Respuesta*

Entrevistado	Respuesta de la pregunta n° 4
CQP	En este aspecto fue una medida de cierto punto que afectó a los trabajadores, esta norma se da en el marco de la pandemia y lo que el estado intentó fue proteger a diferentes puestos de trabajo y las pequeñas y microempresas que tenían personal a su cargo, esta norma aparentemente pareciera que violaba la negociación colectiva pero lo que intentó hacer fue de mantener los puestos laborales y las pequeñas empresas con el mínimo de personal, ya que en época de pandemia no se podía tener a todos reunidos.
MVM	Si vulnera, porque se elimina el trato directo con los trabajadores y el sindicato, con el empleador. De acuerdo a que, la ley de negociación colectiva establece que toda suspensión debe ser previo acuerdo.
CDQ	Para la aplicación de estas medidas, previamente se deberán comunicar los motivos que las originan al sindicato, a los representantes o a los trabajadores afectados, a efectos de entablar negociaciones, artículo 4° del Decreto de Urgencia N° 038-2020 y el artículo 4° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, se puede apreciar cuáles son las medidas alternativas y preferentes que se deben aplicar a los trabajadores del grupo de riesgo, así como las condiciones que se deben tomar en cuenta para su aplicación. Sin embargo, nuevamente, no se advierte ninguna prohibición expresa para la aplicación de la
ACH	Considero que la suspensión perfecta de labores no lesiona ningún derecho laboral colectivo en razón a que no se pierde la relación laboral, se mantiene, los sueldos se han suspendido temporalmente por lo mismo que no hay labores, pero se mantiene lo más importante, la relación laboral.
OAVV	No, toda vez que el procedimiento de la negociación colectiva es libre, se rige bajo diversos principios, dentro de esos principios está el principio de libertad contractual y el principio de la buena fe negocial y el principio de la

autonomía colectiva, es decir que la negociación colectiva es libre, es el libre acuerdo entre el empleador y la organización sindical para obtener mejoras en la condiciones de trabajo, productividad o incremento remunerativos y muchas veces el empleo de reclamo de diferentes connotaciones, como primer punto demandas económicas, segundo punto condiciones de trabajo, de manera tal que no considero que la suspensión perfecta vulnera la libertad sindical y menos debe ser sometido a la junta directiva para una negociación colectiva, sin embargo hay que resaltar que la norma en su Artículo 3 del 3.2 “ excepcionalmente los empleadores referidos al numeral presente pueden adoptar por la suspensión perfecta de labores exponiendo los motivos que la sustentan” para lo cual presentan por vía remota una comunicación a la autoridad administrativo de trabajo con declaración jurada con el formato que establece el decreto de urgencia en la misma fecha la publicación con no mayor a 30 días de la presentación de la comunicación de los aspectos mencionados, es decir que es una medida excepcional como lo establece el numeral 3.2 y el art. 3.1 establece que los empleadores que no puedan implementar por ejemplo el trabajo remoto o licencia con goce de haber por la naturaleza de las actividades del trabajador y ante un nivel de afectación económica, se pueda otorgar la suspensión perfecta como última medida, entonces enfatizo no existe una vulneración.

Tabla 11

Pregunta n° 4 Análisis

Convergencia	Divergencia	Interpretación
<p>CQP: si afectó en cierta medida el derecho a la libertad sindical. MVM: Si vulnera, ya que se eliminó el trato directo CDQ: afirma que la aplicación de estas medidas se deberán comunicar los motivos al sindicato para una negociación.</p>	<p>ACH: considera que no se lesionó ningún derecho laboral en relación directa con la negociación colectiva. OAVV: menciona que no, ya que el procedimiento fue libre rigiéndose así bajo distintos principios como la libertad contractual y la buena fe negocial, como también el principio de autonomía colectiva.</p>	<p>Las posiciones son divergentes, ya que la norma en mención no establece como requisito para solicitar la suspensión perfecta, un acuerdo o negociación con los sindicatos.</p>

P5. ¿La aplicación de la suspensión perfecta según el DU 038- 2020 ¿vulnera el derecho a la defensa debido a que el personal no puede contradecir la medida de SPL?

Tabla 12*Pregunta n° 5 Respuestas*

Entrevistado	Respuesta de la pregunta n° 5
CQP	Considero que no, fue una medida de urgencia, para tratar de defender las pequeñas y microempresas y que estas puedan trabajar con el mínimo de personal.
MVM	Si se vulnera, debido a que no espera la resolución de la autoridadtrabajo, existiendo precedentes de la SUNAFIL, dónde se declaróimprocedente la suspensión perfecta de labores.
CDQ	Si, el Artículo 3.2: Autoriza a los empleadores, sin distinción de sutamaño o patrimonio, a optar por la suspensión perfecta de labores de sus trabajadores, sin pago de remuneraciones, bastando para ello la presentación de una comunicación por vía remota a la Autoridad Administrativa de Trabajo, exponiendo los motivos que la sustentan con carácter de declaración jurada, sujeta a verificación posterior a cargo de la inspección del trabajo dentro de los treinta (30) días siguientes. Esta comunicación opera de forma inmediata a partir del momento de ser presentada por laempresa a dicha autoridad.
ACH	Considero que no vulnera el derecho a la defensa, ya que es unamedida emergente tomada en razón a una situación excepcional,la medida más idónea la Suspensión Perfecta, no es algo negociable la cuarentena, el Covid19.
OAVV	Si, si existe una vulneración del derecho de defensa, porque seríamás razonable que si en el reglamento, en la propia ley, en el decreto de urgencia en su art. 3 establece ciertos requisitos para su aplicación, podría ser eventual que el trabajador sea notificado previamente con el sometimiento de la suspensión perfecta y el trabajador pueda de alguna manera impugnar la medida o formular un descargo, por ejemplo, indicar que se le puede compensar con el adelanto de sus vacaciones, con el adelanto de sus gratificaciones, que podría realizar otro tipo de trabajo remoto,etc. Desde mi punto de vista si vulnera el derecho de defensa toda vez que el trabajador puede contradecir la medida toda vez que la ley establece ciertos requisitos para su aceptación o procedencia,caso distinto del Decreto Supremo 003-97TR donde se estipulaba que el empleador podía someter a la suspensión perfecta en casofortuito o fuerza mayor, en este caso nos encontramos en un escenario jurídico distinto y por tanto establece ciertos requisitos previa a la suspensión, entonces el trabajador debería tener el derecho de formular una observación a la comunicación de la adopción de la suspensión perfecta de labores.

Tabla 13*Preguntas n° 5 Análisis*

Convergencia	Divergencia	Interpretación
MVM, CDQ y OAVV, afirman que sise vulnera el derecho a la defensa	CQP Y ACH , consideran que la aplicación del DU 038-2020 no vulnera el derecho a la defensa	El punto central es que el empleador toma la decisión de aplicar la SPLla que opera en forma inmediata, sin que el trabajador pueda presentar argumentos o declaración.

P6. ¿La aplicación de la suspensión perfecta según el DU 038- 2020 ¿vulnera el derecho a la defensa debido a que no se ha considerado un acuerdo con los trabajadores?

Tabla 14*Pregunta n° 6 Respuestas*

Entrevistado	Respuesta de la pregunta n° 6
CQP	<p>En situación de pandemia hubiera sido muy difícil para el estado y para las diferentes empresas sobre todo las pequeñas y microempresas el poder defender el derecho de todos, esta norma trato de proteger tanto a la empresa que existía en nuestro país que en su mayoría es la pequeña y microempresay tratar de que la relación laboral se suspenda debido a que las empresas no hubieran podido mantenerse si no se les daba cierto alivio en la carga laboral tributario.</p> <p>Si, ante la falta de comunicación previa con el trabajador.</p>
MVM	Si, también porque no se ha tomado en cuenta la dimensión delas empresas, ni su historial económico, ni su capacidadfinanciera para poder afrontar una situación de crisis coyunturalproducida por la necesidad de observar la cuarentena dispuestapor el gobierno en virtud de la emergencia sanitaria decretada.Así, se permite recurrir a la suspensión de labores sin pago de remuneraciones a empresas absolutamente solventes quetendrían la capacidad de asumir momentáneamente el pago de remuneraciones de los trabajadores.
CDQ	Considero que no, porque el empleador se encuentra obligado a acogerse a ese sistema de labores, si decidía lo hacía, es el sindicato quien negocia en otro momento o llamar al gerente de la empresa y negociar., es injusto que trabajadores quieran cobrar cuando no se está trabajando, cuando no se está produciendo.
ACH	Si, vulnera el Derecho de defensa porque no ha podido debatir la aplicación de la suspensión perfecta, desde mi punto de vistano respecto a un acuerdo con los trabajadores toda vez que conla norma se indica que el empleador previa a la adopción de la Suspensión Perfecta debe acreditar que comunico al trabajador,tiene que acreditar que no hubo acuerdo y así mismo tiene que acreditar que no es posible el trabajo remoto ni el otorgamiento de beneficios sociales por adelantado y naturalmente la grave afectación económica. Por tales considero que exista vulneración del derecho de defensa vinculado previo al acuerdode los trabajadores.
OAVV	

Tabla 15*Pregunta n° 6 Análisis*

Convergencia	Divergencia	Interpretación
MVM, CDQ y OAVV. Consideran que si se vulnera el derecho de defensa.	CQP. Consideran que es difícil resguardar el derecho de todos. ACH. No se vulnera el derecho de defensa.	El derecho a la defensa se refleja en la posibilidad de que el trabajador a través de las instancias sindicales pueda negociar dentro de los límites de la ley las características de las modificaciones contractuales del trabajo.

P7. ¿La aplicación de la suspensión perfecta según el DU 038- 2020 ¿vulnera el derecho a la defensa debido a que no se ha considerado un proceso de negociación colectiva al inicio del trámite de SPL?

Tabla 16*Pregunta n° 7 Respuestas*

Entrevistado	Respuesta de la pregunta n° 7
CQP	Considero que no se ha vulnerado el derecho a la negociación colectiva, lo que ha hecho el estado es considerar una norma que pueda proteger a la mayor cantidad de empresas que son las pequeñas y microempresas frente a una negociación colectiva que no tenía razón de ser en época de pandemia. Por supuesto, por inobservancia del debido proceso administrativo.
MVM CDQ	Si, la aplicación de la suspensión perfecta son trámites unilaterales que se inician a pedido de la empresa, y posteriormente comunicación a los sindicatos quienes recién podrían ver una negociación colectiva sobre la aplicación de las mismas a quienes afectaría. Considero que tampoco se haya afectado ese derecho porque el sindicato tenía la posibilidad de comunicarse con su empleador.
ACH OAVV	Enfatizo que no es aplicable la negociación colectiva ante un estado de emergencia nacional, caso fortuito o fuerza mayor dado por el D.U. 038- 2020 porque si existe una afectación grave económica como se podría otorgar a los trabajadores beneficios económicos o mejoras en las condiciones de trabajo por el contrario lo que se pretende es que el trabajador tenga latente su contrato de trabajo como tal no sea perjudicado más adelante que superado este estadio temporal y reanudado la actividad económica normal de la empresa pueda continuar trabajando y no se vea en la posibilidad de ser despedido.

Tabla 17*Pregunta n° 7 Análisis*

Convergencia	Divergencia	Interpretación
CQP, ACH y OAVV: No se ha vulnerado el derecho de defensa y que tampoco era aplicable negociación colectiva algún por la situación crítica que se vivía.	MVM y CDQ: Si se vulnera el derecho a la defensa debido a que no se ha considerado un proceso de negociación colectiva al inicio del trámite de SPL.	El derecho a la defensa según los cauces legales puede ser individual o colectivo.

P8. ¿La aplicación de la suspensión perfecta según el DU 038- 2020 ¿vulnera el derecho al trabajo y a una remuneración digna equitativa y suficiente?

Tabla 18*Pregunta n° 8 Respuestas*

Entrevistado	Respuesta de la pregunta n° 8
CQP	La norma del decreto de urgencia intenta proteger a la empresa y la relación laboral de los trabajadores en este caso sugiere que el trabajador y el empleador lleguen a un acuerdo para poder pactar la remuneración debido a que la situación de pandemia no permitía que los sueldos sean tan iguales como en época antes de pandemia.
MVM	Sí, porque se excluye al trabajador de su centro de trabajo de forma temporal y está se puede convertir en definitiva ante el quiebre económico de la empresa.
CDQ	El reglamento aprobado por Decreto Supremo 011-2020-TR, a pesar de establecer algunas restricciones, parámetros más precisos y mayores exigencias, mantiene la política de dejar sin ingresos a los trabajadores formales en plena cuarentena. El artículo 3.2.1 regula los casos en que se entiende que existe la afectación económica necesaria para poder acogerse a la suspensión de labores sin pago de remuneraciones, distinguiendo entre las empresas que realizan actividades permitidas durante la cuarentena y las que realizan actividades no permitidas. Para ello establece una relación entre su nivel de ventas y la planilla de remuneraciones, estableciendo unos ratios de variación que van del 6% al 26%, lo que no es una variación realmente significativa para dejar a los trabajadores sin ingresos en plena cuarentena. Pero, además, a continuación del apartado c) del artículo 3.2.1 se señala que "En el caso de que las ventas del mes previo a la adopción de la medida correspondiente sean igual a cero, el empleador sí podrá aplicarla medida." Es evidente que desde que se inició la cuarentena la gran mayoría de empresas no ha operado, por lo que es obvio que no ha vendido nada, por lo que todas estas empresas podrán acogerse a la suspensión de labores sin pago de remuneraciones. Sin duda, no basta tener un mes sin ventas para suspender a sus trabajadores amparándose en una situación de grave afectación económica. Debe resaltarse que la norma no se refiere a resultados económicos o utilidades, sino simplemente a "nivel de ventas."

ACH	Considero que no habría afectación al derecho de una remuneración digna, porque no se puede cobrar por trabajo que no ha sido realizado, el empleado tuvo la posibilidad de poder realizar distintas actividades para poder subsistir.
OAVV	Considera que no vulnera propiamente, porque lo que se está pretendiendo que al trabajador subsista el contrato de trabajo y en esta situación que la empresa demuestre que no puede pagar la remuneración o beneficios económicos al trabajador caso contrario puede caer en una quiebra, entonces consideraría que desde un punto de vista si bien es cierto se le impide el trabajo y no va a recibir una remuneración al trabajador lo que prima en todo caso es la subsistencia de ese contrato de trabajo, entonces el D.S. 003-97TR establece en su art. 12 “son causas de suspensión del contrato de trabajo, literal L en caso fortuito fuerza mayor. La suspensión del contrato de trabajo se regula por las normas que corresponde”.

Tabla 19

Pregunta n° 8 Análisis

Convergencia	Divergencia	Interpretación
CQP, ACH y OAVV consideran que no se vulnera el derecho a una remuneración digna.	MVM y CDQ, por el contrario, afirma que si se vulnera el derecho a una remuneración digna.	El trabajo es un derecho protegido constitucionalmente y constituye la base del bienestar de la persona, sin embargo, aspectos de contexto, parecen matizar la opinión de los participantes.

P9. ¿La aplicación de la suspensión perfecta según el DU 038-2020 vulnera el derecho a percibir una remuneración, según lo establece el artículo 23 de la Constitución Política, lo que provocaría una desprotección del trabajador?

Tabla 20*Pregunta n° 9 Respuesta*

Entrevistado	Respuesta de la pregunta n° 9
CQP	Considero que no, la norma se enmarca dentro de un momento suigeneris para el Perú, una pandemia que golpeo y afecto la economía de todos los peruanos y las mismas empresas que en su mayoría en el Perú constituyen las pequeñas y microempresas. Yo considero que lo que se tenía que haber hecho, el empleador y trabajador lleguen a un mutuo acuerdo para poder tener un salario acorde a la circunstancia y que no se vulnere o ahogue o mate a la empresa y que tampoco cese o desproteja al trabajador en su derecho a la remuneración, pero esto está en función en contexto que todos vivimos en época de pandemia.
MVM	Si debido a que se suspende abruptamente los ingresos económicos del trabajador necesarios para su desarrollo personal y económico.
CDQ	La Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT), dentro de los siete días hábiles siguientes, se aplica el silencio administrativo positivo a pesar que se trata de una contienda administrativa que trasciende al interés del propio administrado empleador (art. 3.3). De esta forma, la sola inacción de la AAT tiene la consecuencia de que se tenga por aceptada la comunicación empresarial de suspensión de labores sin pago de remuneraciones, lo que viola flagrantemente la obligación constitucional del Estado de otorgar atención prioritaria a la protección del trabajo establecida en el artículo 23 de la norma constitucional.
ACH	No considero que afecte el derecho a recibir una remuneración justa porque no se ha realizado retribución, actividad económica alguna por parte del trabajador en beneficio de la empresa durante el periodo de Suspensión Perfecta de Labores, me parece la mejor medida legislativa laboral la Suspensión Perfecta de Labores.
OAVV	La pregunta está vinculada a que la suspensión perfecta vulnera el Derecho a percibir una remuneración y así mismo provoca una desprotección, consideramos que cualquier tipo de suspensión perfecta impide la percepción de una remuneración, en este caso si consideramos que la suspensión perfecta vulnera el Derecho a percibir una remuneración, sin embargo no conlleva una desprotección al trabajador toda vez que el objeto de la medida es la subsistencia del contrato del trabajo.

Tabla 21*Pregunta n° 9 Análisis*

Convergencia	Divergencia	Interpretación
CQD y ACH, consideran que no se vulnera el derecho a percibir una remuneración, según lo establece el artículo 23 de la Constitución Política.	MVM, CDQ y OAVV, si se vulnera el derecho a percibir una remuneración digna.	El derecho al trabajo y a una remuneración digna, son derechos protegidos constitucionalmente y son la base del bienestar del hombre.

P10. ¿La medida de SPL, es inconstitucional porque afecta abiertamente el derecho al trabajo y al derecho a una remuneración?

Tabla 22

Pregunta n° 10 Resultados

Entrevistado	Respuesta de la pregunta n° 10
CQP	No, considero que fue una medida establecida para una situación sanitaria grave que no solo el Perú vivió, si no a nivel mundial, el estado busco la forma de poder proteger a la ciudadanía optandola mejor conducción.
MVM	Por supuesto, de acuerdo a las respuestas anteriores debido a que se vulneran derechos fundamentales que se encuentran reconocidos por la Constitución y se sobreponen a esta norma.
CDQ	Sí, porque está por demás claro que la aplicación de suspensión perfecta contraviene el artículo 11 de nuestra Constitución, así como también el artículo 23 de dicha carta magna ya que al momento de tener por aceptada la comunicación de suspensiones de labores deja sin remuneración a sus trabajadores.
ACH	Bajo las nuevas medidas muchos empleadores y empleados nos hemos visto afectados, considero que si se afecta abiertamente nuestros derechos al trabajo.
OAVV	La medida no considero que es inconstitucional, ya que se gesta bajo los estándares del vigente texto único ordenado del D.L. N.728 como se hizo alusión en el art. 12 y art. 15 , sin embargo ha sido perfeccionado de tal manera que la suspensión perfecta se utilizado como última medida y así mismo se le obligue al empleador a no despedir y que subsista el contrato de trabajo, portanto considero que no vulnera el Derecho al trabajo si no por el contrario propugna la existencia de la relación laboral, de alguna manera si puede afectar el Derecho a una remuneración toda vez que se obliga al trabajador a someterse a esta suspensión perfecta y no recibir una remuneración económica.

Tabla 23

Pregunta n° 10 Análisis

Convergencia	Divergencia	Interpretación
CQD, ACH y OAVV, consideran que no se vulnera el derecho a una remuneración y el trabajo.	MVM y CDQ , si se vulnera el derecho a percibir una remuneración digna y al trabajo.	Según la constitución el trabajo es un deber y un derecho.

P11. ¿La aplicación de la suspensión perfecta según el DU 038- 2020 ¿vulnera el derecho a la libertad de contratar para fines de garantizar la no modificación de los términos contractuales?

Tabla 24

Pregunta n° 11 Resultados

Entrevistado	Respuesta de la pregunta n° 11
CQP	Con el nuevo Decreto de urgencia, en la aplicación de la Suspensión Perfecta de Labores se percibe y se ha visto la vulneración de los derechos de los trabajadores que se les haya aplicado la Suspensión Perfecta.
MVM	Si se vulnera, porque se sujeta al trabajador a condiciones de un nuevo contrato, considerándose un nuevo vínculo laboral.
CDQ	Sí, porque incumple el art. 11 de la Constitución Política que establece la obligación del Estado de garantizar el libre acceso a prestaciones de pensiones, pues al obligar al trabajador a disponer de su fondo de pensiones para atender su manutención durante la cuarentena, se afecta la cuantía de la pensión de jubilación durante su vejez.
ACH	Profundamente se vulnera distintos derechos, pero en la situación de emergencia todo Derecho queda atrás, con la sujeción del trabajador a las nuevas medidas que opten las empresas.
OAVV	En principio se debe considerar que el Principio de libertad de contractual consiste en la autonomía que gozan las partes contratante de pactar según sus propios términos las cláusulas de un determinado contrato, respondiendo la pregunta del mismo en este caso considero que no vulnera toda vez que ya se encontraba regulado la suspensión perfecta por caso fortuito o fuerza mayor sin embargo si se obliga al trabajador a no prestar servicios y menos a percibir una remuneración, en este caso considero que no vulnera a la libertad de contratado. Debe hacerse énfasis que ante un estado de emergencia nacional donde exista propiamente el perjuicio económico al empleador y con ello el peligro inminente de la culminación de la relación laboral la Corte Suprema en diferentes casaciones ha mencionado de que se puede reducir la remuneración no menos del mínimo vital o modificar la jornada y horario de trabajo a fin de que subsista la relación laboral entonces no considero que vulnera los términos contractuales siempre y cuando las modificaciones contractuales sean solamente durante la vigencia del Estado de Emergencia y acreditado ante el ministerio de trabajo sobre la pérdida económica de la empresa toda vez que no puede ser eterna la aplicación de la suspensión perfecta en perjuicio de los trabajadores sin embargo como estuve refiriendo la libertad contractual como principio no se ve afectada con la suspensión perfecta toda vez que pretende garantizar la vigencia del acto jurídico que es el contrato de Trabajo.

Tabla 25

Pregunta n° 11 Análisis

Convergencia	Divergencia	Interpretación
CQD y ACH , MVM y CDQ coinciden en que se vulnera el derecho de libertad para contratar	OAVV, refiere que no vulnera el derecho a la libertad de contratar, menciona que la razón es porque se encuentra regulado la SPL por caso fortuito o fuerza mayor.	Es un derecho de la persona jurídica o natural de gozar de libertad de contratar para garantizar que no se modifique los términos contractuales.

P12. ¿La aplicación de la suspensión perfecta según el DU 038-2020 vulnera el derecho gozar de una pensión que proteja al trabajador contra la vejez y la incapacidad al disponerse de fondos destinados a originar pensiones para la vejez, incapacidad o muerte?

Tabla 26

Pregunta n° 12 Resultados

Entrevistado	Respuesta de la pregunta n° 12
CQP	Exactamente se ve una vulneración cien veces mayor al derecho de gozar una justa pensión hacia el trabajador que durante distintas etapas de largos años existe detrás un sacrificio laboral de tiempo, hablando por los empleados con remuneraciones bajas.
MVM	Si porque el trabajador deja de aportar al sistema pensionario para el cómputo de su récord pensionario o previsional.
CDQ	<p>Como se sabe, el derecho a percibir una pensión está relacionada en seguridad social al derecho de percibir una jubilación, palabra que proviene de latín iubilatioonis que significa acción y efecto de jubilar o jubilarse, esto es, eximir deservicio por razones de ancianidad o imposibilidad física a la persona que desempeña logre haber desempeñado alguna función laboral, señalándole una pensión vitalicia o recompensa por los servicios prestados. En consecuencia, la jubilación constituye un derecho que se materializa en una pensión, que en nuestro país tiene jerarquía constitucional, con el objeto de que, llegado a un límite de edad, el trabajador pueda dejar de laborar y vivir de su pensión.</p> <p>En consecuencia, la pensión de jubilación es la asignación que recibe periódicamente una persona con ocasión de su retiro del mundo laboral al haber cumplido la edad exigida por la ley y al haber cumplido determinados requisitos de aportes. En el Sistema Privado de Pensiones (SPP), la jubilación es el derecho a recibir una pensión de jubilación a partir de los 65 años, siempre que se cumpla con los requisitos. La pensión se financia con el capital aportado a las cuentas individuales de los asegurados más la rentabilidad.</p>

En tal virtud, en la medida que se retiren fondos de la cuenta individual de capitalización, se afecta el derecho a pensión de jubilación o a la pensión por incapacidad temporal o permanente. Esto es lo que justamente ha hecho el D.U. 038-2020, disponer de fondos destinados a originar pensiones para la vejez o para supuestos de incapacidad, o muerte, afectando el derecho a percibir pensiones que se encuentra protegido constitucionalmente.

ACH	Sí, considero ciertamente la vulneración del Derecho de gozar de una pensión que proteja al trabajador contra su vejez, ya que con la Suspensión perfecta el trabajador dejara de percibir remuneración alguna por parte del empleador.
OAVV	Esto está relacionado que la suspensión perfecta vulnera el Derecho a una pensión, debe entenderse que para efectos de la pensión sea en el sistema nacional de pensiones se pide un record de trabajo efectivo y aportaciones, en ese sentido dentro de la suspensión perfecta no va existir el tema de unas aportaciones hablando en una suspensión perfecta común, en otros casos se ha otorgado licencia con goce de haber compensable que vendría ser aplicable en el sector público, ahino se afectó propiamente el tema de la pensión, sin embargo con la aplicación del régimen privado, considero que si podría vulnerar el Derecho a una pensión.

Tabla 27

Pregunta n° 12 Análisis

Convergencia	Divergencia	Interpretación
Cuatro entrevistados (CQP; MVM, CDQ Y ACH) coinciden que la aplicación de la suspensión perfecta según el DU 038-2020 vulnera el derecho gozar de una pensión que proteja al trabajador contra la vejez y la incapacidad al disponerse de fondos destinados a originar pensiones para la vejez, incapacidad o muerte.	OAVV, considera que podría caer en una vulneración del Derecho a una pensión solo si cumplió el record de trabajo efectivo.	El retiro de los fondos establecido en el D.U. 038-2020 , afecta un derecho protegido constitucionalmente de recibir una pensión.

P13. ¿La aplicación del DU 038-2020 viola el artículo 25 del Convenio 102 de la OIT que señala que los Estados deben garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones de vejez?

Tabla 28

Pregunta n° 13 Respuestas

Entrevistado	Respuesta de la pregunta n° 13
CQP	En el convenio específicamente garantiza la protección y prestación de vejez, en mi punto de vista con este nuevo decreto de urgencia se vio una desobediencia hacia lo anterior, es algo irrisorio con las nuevas medidas del Decreto Supremo de Urgencia.
MVM	Si, en relación a la respuesta anterior, vulnerándose derechos tutelados por el derecho internacional.
CDQ	Debo señalar que nuestro país tiene ratificado el Convenio 102 de la OIT desde el 23 de agosto de 1961, denominado Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952, en cuyo artículo 25 se señala que todo Miembro para el cual esté en vigor esta parte del Convenio deberá garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones de vejez, de conformidad con las disposiciones del citado convenio. Esta disposición, que forma parte del bloque de constitucionalidad del artículo 11 de la Constitución Política, también ha sido violado por el Decreto de Urgencia que impugnamos.
ACH	Efectivamente se han visto violados los derechos internacionales reconocidos.
OAVV	<p>La aplicación del D.U. 038-2020 ante la aplicación indebida establece la propia norma que se sanciona como si fuera trabajo efectivo y como tal empleador tiene la obligación de cumplir con abonar el pago remuneraciones, beneficios y aportaciones, se considera trabajo efectivo para todos efectos legales, entonces sino existiese este Decreto de Urgencia 038-2020 y que en su tiempo se expidió y se otorgó esta Suspensión Perfecta se pudo haber aplicado la Suspensión Perfecta del D.L. Nro. 728, de tal manera que no se obligaba al empleador hacer los mecanismos previos de la adopción y como consecuencia de ello no se considera trabajo efectivo, y tampoco se le puede sancionar al empleador para la adopción indebida de esa suspensión perfecta, es cierto que el empleador tiene que justificar ante la autoridad administrativa de trabajo sin embargo el D.S. 011-2020 y el D.S. 012-2020 que son reglamento del D.U. 038-2020 estipula como sanción ante la indebida aplicación de la Suspensión Perfecta el reconocimiento del trabajo efectivo para todos los efectos legales y como consecuencia de ello se debería considerar como periodo de trabajo para las pensiones correspondientes, en conclusión la Suspensión Perfecta si puede tener injerencias sobre la libertad sindical, mas no lo vulnera, si puede perjudicar el Derecho a gozar una pensión, mas no creo que vulnere ese Derecho a la pensión, todavez que ya estaba regulado antes de la Suspensión Perfecta.</p> <p>Por otro lado, si apoyo la postura sobre la vulneración del Derecho de defensa en cuanto a la comunicación del trabajador y otorgarle un plazo razonable a efectos de que el trabajador también pueda presentar un escrito al empleador pidiendo se configure el trabajo remoto u otro tipo de prestación de servicios a fin de que no se sujete a una Suspensión Perfecta.</p>

Tabla 29

Pregunta N° 13. Análisis

Convergencia	Divergencia	Interpretación
Cuatro entrevistados (CQP; MVM, CDQ Y ACH) coinciden aplicación del DU 038- 2020 viola el artículo 25 del Convenio 102 de la OIT.	OAVV, considera que no vulnera el derecho a gozar de una pensión que proteja al trabajador.	se considera que hay que tener en cuenta que nuestro país ha ratificado el Convenio 102 de la OIT, denominado Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952, en el que se establece en el artículo 25 que cada Miembro para el que esta parte del Convenio está en vigor debe garantizar la prestación de vejez, conformidad, a las personas protegidas.

4.2 Discusión

Objetivo general: analizar las implicancias laborales dentro del marco del estado en emergencia sanitaria derivadas de la suspensión perfecta.

Con relación a la Derechos de libertad sindical, negociación colectiva y derecho de defensa, los participantes CQP, MVM y ACH , consideran que no se ha vulnerado la libertad sindical y negociación colectiva. No obstante, el participante CDQ, manifiesta que el DU 038- 2020 y el DS 011-2020-TR se inclinan por una consideración formal de la negociación colectiva, la misma que presenta varios problemas, siendo una decisión unilateral, que le otorga primacía al empleador, y que incluso se presentan aspectos sutiles, pero no menos peligrosos que se ciernen sobre el derecho de libertad sindical, por lo tanto, si vulnera este derecho.

En cuanto a los hallazgos aplicación de la suspensión perfecta según el Decreto de Urgencia 038-2020 vulnera el derecho a la libertad sindical, los

participantes CQP, MVM ,ACH y OVV, manifiestan que no se vulnera el derecho a la libertad sindical. Sin embargo, CDQ considera que, si se vulneró el derecho a la libertad sindical, ya que se trató de una declaración unilateral del empleado. Estos hallazgos son coincidentes con los de Gil (2020) en Arequipa, ya que la aplicación de la suspensión perfecta, aplicada si vulneró el derecho a libertad sindical, ya que se trató de un despido arbitrario.

En este sentido, mientras que el artículo 3.1 establece que los empresarios que no pueden aplicar el trabajo remoto o el intercambio de beneficios pueden tomar las medidas necesarias para preservar la validez del enlace de trabajo y la percepción de la remuneración, los artículos 3.2 y 3.3 permiten a los empresarios determinar unilateralmente la suspensión perfecta de la relación de trabajo, es decir, sin pago de remuneración. Por lo tanto, la sección central de la Decreta de Urgencia permite al empleador dejar de pagar remuneración -justamente-, y el artículo 3.1 es una declaración lírica que se refuerza en los artículos posteriores.

Los hallazgos en el presente estudio, revelan que los participantes MVM, ACH y OVV opinan que no se vulnera libertad sindical en especial del grupo denominado especialmente protegido , sin embargo, el participante CQP afirma que de cierta manera si afecta al grupo especialmente protegido, y CDQ, tiene una posición diferente, ya que afirma que si bien es cierto no se estableció imperativamente la adopción de medidas alternativas, sin embargo, al disponer la situación de los trabajadores del grupo de riesgo en una disposición específica, distinta a donde se había regulado la SPL para la generalidad de trabajadores, se podría asumir que la intención del legislador de emergencia fue justamente la de no considerarlos en la SPL.

Resultados coincidentes en cuanto a la posición de vulneración de derechos, reporta Gil (2020) quien halló en un estudio realizado con ejecutivos de una empresa privada de Arequipa, que éstos admitieron que las decisiones que tomaron dentro del marco de la citada norma, vulneró el derecho a la libertad sindical y otros beneficios sindicales (22,2%), como el de protección a los trabajadores considerados grupos vulnerables.

Con la aplicación del DU No. 038-2020, se concedió la suspensión perfecta, una medida aplicada principalmente en el sector privado a los empresarios que no pueden ofrecer trabajo remoto o permiso compensado debido a la naturaleza de sus operaciones o a la magnitud del impacto económico (artículo 3o). Al respecto, surge la incertidumbre de comprender al personal que se le denomina de riesgo según el Art. 4 del citado decreto de urgencia, que, al parecer vislumbró un trato diferenciado para este grupo, ya que se indicaba que el empleador que podía aplicar la SPL, podría discrecionalmente, adoptar las medidas que considerase apropiadas para no quebrantar el vínculo laboral y sus remuneraciones. Cabe señalar, que la disposición en este sentido, no es obligatoria o imperativa, no existiendo tampoco una prohibición expresa sino facultativa o discrecional.

Los hallazgos, sobre si la aplicación de la suspensión perfecta según el Decreto de Urgencia 038-2020 vulnera el derecho a la negociación colectiva, tres participantes (MVM, CDQ y ACH) coinciden en que se vulnera un derecho laboral fundamental como es el de la negociación colectiva, ya que el trabajador o su sindicato están “impedidos de gestionar mejoras y condiciones económicas” (MVM).

Asimismo, CDQ afirma que el DU 038-2020 “desobedece el mandato del fomento de la negociación colectiva consagrado constitucionalmente, pues únicamente la admite como una secuencia previa de la cual debe dejarse constancia, sin que se hayan previsto mecanismos que la garanticen o que auxilien a su concreción.”, en tal sentido, afirma que “mal podría entenderse que el marco dado cumple con fomentar la negociación colectiva si se entiende que tal promoción supone un deber jurídico de negociar que no debería ser dejado de lado, ya que por el contrario su importancia se acrecienta en un contexto de crisis”.

Contrariamente, CQP y OVV, afirma que no se vulnera el derecho a la negociación colectiva, si se interpreta en el contexto de la pandemia COVID-19, y la situación de coyuntura de las “empresas pequeñas, medianas y microempresas para mantenerse en pie si no se daba una norma que permitiera una suspensión temporal de la relación laboral.”

Estos hallazgos, son coincidentes con los resultados de Becerra (2020) quien afirma que la aplicación de la norma desnaturaliza el contenido jurídico de acuerdo que debe existir entre trabajador y empleador.

Se considera, que este acuerdo, se expresa en la negociación colectiva, que constituye un derecho protegido constitucionalmente, y es una forma de garantizar que lo concertado tenga fuerza vinculante. La aplicación de la citada norma, no requiere de negociar colectivamente la suspensión del vínculo laboral, sino que le otorga competencia al empleador de decidir si es conveniente solicitar a la instancia correspondiente la SPL.

Al respecto, los hallazgos revelan que un participante (CQP) considera que, en cierta medida, si afectó al trabajador y la libertad sindical, aunque enfatiza que la norma se da en una situación de crisis sanitaria, siendo el propósito proteger a diferentes puestos de trabajo y las pequeñas y microempresas que tenían personal a su cargo, sin requerir de la negociación colectiva, ya que se intentó mantener los puestos laborales y las pequeñas empresas con el mínimo de personal, ya que en época de pandemia no se podía tener a todos reunidos.

Por el contrario, el participante MVM, afirma que, si se vulnera la libertad sindical, ya que se eliminó el trato directo con los trabajadores o sindicato, con el empleador, y según la ley de negociación colectiva establece que toda suspensión debe ser previo acuerdo. Asimismo, el participante CDQ, manifiesta que, para aplicar este tipo de medidas, se debe comunicar los motivos que la sustentan al sindicato a fin de entablar negociaciones. Una posición divergente, asume el participante ACH, quien considera que la suspensión perfecta, no lesiona ningún derecho laboral colectivo en razón a que no se pierde la relación laboral, se mantiene, los sueldos y la suspensión es temporal. Contrariamente, OVV afirma que no considera que la suspensión perfecta vulnera la libertad sindical.

Estos hallazgos, en los que se afirma una vulneración del derecho a la libertad sindical en los términos de no someter la medida al sindicato para fines de negociar colectivamente, es congruente en sentido general con los hallazgos de Gonzales (2020), quien reporta que la aplicación de la SPL vulneró derechos constitucionales del trabajador, especialmente establecidos en los artículos 23 y 24 sobre la protección del trabajo y otros derechos, como la libertad sindical.

En este sentido, se considera que, si no se requiere un acuerdo con los trabajadores, ni ningún tipo de procedimiento de negociación colectiva como someter a la Junta directiva sindical, la medida de SPL, antes de hacer efectiva, la facultad recae íntegramente en el empresario para modificar los términos de los contratos de trabajos, lo que implica una violación del derecho a la libertad sindical y negociación colectiva considerados en la Carta Magna.

Objetivo específico 1. Analizar las implicancias laborales dentro del marco del estado de emergencia sanitaria del derecho a la defensa derivadas de la suspensión perfecta.

Los resultados en el presente estudio revelan que dos participantes (CQP y ACH), argumentan que no se vulnera el derecho a la defensa, ya que se trató de una medida de urgencia, para proteger la supervivencia de la empresa y mantener un mínimo de personal. Por el contrario, MVM, OVV y CDQ, si consideran que la norma en mención vulnera el derecho a la defensa, ya que no se espera la resolución de la autoridad de trabajo, sino que está sujeta a verificación posterior y opera de forma inmediata. Resultados similares con ambas posiciones se encuentran en la literatura reportada, como Becerra (2020), quien concluye que la medida unilateral vulnera los derechos del trabajador y Pérez y Tejeda (2020) que la aplicación de esta norma no vulneró el debido proceso, ya que operó el silencio administrativo positivo.

Los resultados en el presente estudio, revelan que dos participantes (CQP y ACH), argumentan que no se vulnera el derecho a la defensa, ya que se trató de una medida de urgencia, para proteger la supervivencia de la empresa y mantener un mínimo de personal. Por el contrario, MVM, OVV y CDQ, si consideran que la norma en mención vulnera el derecho a la defensa, ya que no se espera la resolución de la autoridad de trabajo, sino que está sujeta a verificación posterior y opera de forma inmediata. Resultados similares con ambas posiciones se encuentran en la literatura reportada, como Becerra (2020), quien concluye que la medida unilateral vulnera los derechos del trabajador y Pérez y Tejeda (2020) que la aplicación de esta norma, no vulneró el debido proceso, ya que operó el silencio administrativo positivo.

Los resultados, permiten evidenciar que dos participantes CQP, OVV y ACH, convienen en afirmar que no se vulnera el derecho a la defensa, por cuanto la norma está destinada a proteger la supervivencia de las empresas, antes que relevar la función de una negociación colectiva (CQP), además que el sindicato podía establecer una comunicación con el empleador (ACH). En sentido opuesto, MVM afirma, que se dio una inobservancia del debido proceso administrativo, y CDQ, afirma que es un trámite unilateral, ya que la comunicación con el sindicato se dio posteriormente.

No se ha encontrado, reporte en la literatura, sobre este punto específico, de carácter procedimental sobre el momento en que debió efectuarse la negociación colectiva. En este sentido, la comunicación al inicio del trámite de SPL, se considera fundamental, para que el trabajador, pueda argumentar y expresar puntos de vista o consideraciones que resguarden su derecho al trabajo y otros. En este sentido, el DU. 038-2020 no ha previsto este cauce procedimental, lo que ha generado una situación de desprotección para el trabajador.

Objetivo específico 2. Analizar las implicancias laborales dentro del marco del estado de emergencia sanitaria del derecho constitucional al trabajo y remuneración derivadas de la suspensión. perfecta.

Con relación al derecho constitucional al trabajo y remuneración, los hallazgos, revelan que el participante CQP y OVV, opina que no se vulnera el derecho de una remuneración digna, ya que la situación de pandemia no permitía que los sueldos se mantengan con el mismo monto remunerativo, mientras que ACH, afirma que no habría afectación al derecho de una remuneración digna, porque no se puede cobrar por trabajo que no ha sido realizado. Asimismo, el participante MVM, consideró que, si se vulnera este derecho, porque se excluye al trabajador de su centro laboral y CDQ, afirma en el mismo sentido, que debió considerarse las precisiones establecidas en el DS.011-2020-TR, en la que no se alude a los resultados económicos o utilidades, sino a un determinado nivel de ventas.

Estos hallazgos, son concordantes con los de Amazonas, Gómez(2021) quien concluye que el impacto socio-laboral debido a la pandemia y dentro del marco del DU 038-2020, afectó el derecho al trabajo ya que se interrumpió el vínculo laboral, se redujo el ingreso de horas de trabajo y el monto remunerativo o se produjeron despidos arbitrarios.

Los resultados de las encuestas indican que CQP, consideró que la norma se enmarca dentro de un momento sui generis para el Perú, ya que se dio la posibilidad de que el empleador y trabajador lleguen a un mutuo acuerdo para poder tener un salario acorde a la circunstancia y que no se vulnere o ahogue o mate a la empresa y que tampoco cese o desproteja al trabajador en su derecho a la remuneración. Igualmente, ACH afirma que no considera que se haya afectado el derecho a recibir una remuneración justa porque no se ha realizado retribución actividad económica alguna por parte del trabajador en beneficio de la empresa

durante el periodo de Suspensión Perfecta de Labores. En sentido contrario, MVM afirma que sí se produce una vulneración, debido a la suspensión abrupta de los ingresos económicos del trabajador necesarios para su desarrollo personal y económico.

En la misma línea, CDQ el procedimiento seguido, en el que se aplica el silencio administrativo positivo y la sola inacción de la AAT tiene consecuencias de suspensión laboral sin pago de remuneraciones, lo que viola la obligación constitucional del Estado de otorgar atención prioritaria a la protección del trabajo según el artículo 23 de la norma constitucional. Asimismo, OVV afirma que la suspensión perfecta vulnera el Derecho a percibir una remuneración, sin embargo, no conlleva una desprotección al trabajador toda vez que el objeto de la medida es la subsistencia del contrato del trabajo.

Estos resultados, coinciden con los de Gómez (2021) en el sector laboral de la Región Amazonas, encontró que al 80% se les aplicó la SPL, las diferencias fueron despedidos, o se les redujo el horario de trabajo, lo que, sin duda, afectó no solo el monto de trabajo sino en algunos casos, dejaron de percibir el salario mensual, siendo una condición que llevaría a la desprotección del trabajador en circunstancias difíciles por la situación de la pandemia por la COVID- 19.

Los resultados, evidencian que CQD OVV y ACH, consideran que no se vulnera el derecho a una remuneración y el trabajo, y no es inconstitucional. Por el contrario, los participantes VM y CDQ, afirman que si se vulnera el derecho a percibir una remuneración digna y al trabajo. Al respecto, los resultados de la posición de vulneración de este derecho, es coincidente con los de Gonzáles (2020) encontró en un estudio que la SPL afectó el derecho al trabajo, en el artículo 23 (trabajo es objeto de atención por parte del Estado) y 24 (remuneración, suficiente, equitativa, para garantizar bienestar material y social) relativos a la protección del empleo y derechos del trabajador respectivamente.

Objetivo específico 3. Analizar las implicancias laborales sobre modificación de términos contractuales de jornada y compensación por jubilación derivadas de la suspensión perfecta.

En relación con los derechos derivados del contrato de trabajo, Los hallazgos revelan que un entrevistado OVV, afirma que se produce el derecho a la libertad de contratar, toda vez que ya se encontraba regulado la suspensión perfecta por caso fortuito o fuerza mayor sin embargo si se obliga al trabajador a no prestar servicios y menos a percibir una remuneración, en este caso considero que no vulnera a la libertad de contratado. Asimismo, existe una coincidencia en la posición de cuatro participantes, por cuanto CQD, ACH, MVM y CDQ coinciden en que se vulnera el derecho de libertad para contratar.

En relación a la consideración de si la aplicación de la suspensión perfecta según el DU 038-2020, vulneró el derecho a la libertad de contratar para fines de garantizar la no modificación de los términos, Martínez & Villa (2020) considera que la suspensión perfecta, vulneró el derecho a la libertad de contratar como derecho social y laboral. Al respecto, Palomino (2020) concluye que el D.U.038-2020 es una medida excepcional que autoriza al empleador a solicitar la SPL, de forma unilateral.

El participante CDQ, afirma que la jubilación exime al trabajador del trabajo por su condición de ancianidad o discapacidad física por la edad u otro. Además, se le asigna una pensión vitalicia o una recompensa por los servicios que ha prestado, lo cual, se materializa en una pensión. Este derecho opera a partir de los 65 años, siempre y cuando se cumplan los requisitos, lo que asegura una vida digna.

El retiro de los fondos establecido en el D.U. 038-2020, afecta un derecho protegido constitucionalmente de recibir una pensión. De otro lado, MVM afirma, que si se vulneran los derechos del trabajador, ya que si deja de aportar al sistema

pensionario también se afecta el cómputo de su récord pensionario o previsional. Igualmente, OVV indica que, con la aplicación del régimen privado, considero que si pudiera vulnerar el Derecho a una pensión.

En cuanto a si se considera que la aplicación de la suspensión perfecta según el DU 038-2020 vulnera el derecho gozar de una pensión que proteja al trabajador contra la vejez y la incapacidad al disponerse de fondos destinados a originar pensiones para la vejez, incapacidad o muerte, Martínez & Villa (2020) concluyen que las medidas contenidas en las normas relativas a la SPL influyó en la vulneración de derechos laborales y sociales, especialmente, en los beneficios sociales , el tiempo de servicios, ya que la SPL afectó el tiempo computable vacacional y la CTS.

Cuatro entrevistados (CQP; MVM, CDQ Y ACH) coinciden aplicación del DU 038- 2020 conculca el artículo 25 del Convenio 102 de la OIT. El entrevistado OVV tiene una posición contraria. En las investigaciones nacionales, no se alude directamente al Convenio 102de la OIT, sin embargo, se considera que hay que tener en cuenta que nuestro país ha ratificado el Convenio 102 de la OIT, denominado Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952, en el que se establece en el artículo 25 que cada Miembro para el que esta parte del Convenio está en vigor debe garantizar la prestación de vejez, conformidad, a las personas protegidas. Esta disposición, está comprendida en el bloque de constitucionalidad del artículo 11 de la Carta Magna, la que se considera ha sido vulnerada por el Decreto de Urgencia en mención.

V. CONCLUSIONES

1. Dentro del marco del estado en emergencia sanitaria la aplicación de la suspensión laboral perfecta, se evidencia que tuvo implicancias laborales, que violan los derechos de libertad sindical y negociación colectiva, los que están amparados por el artículo 28 de la Carta Magna. En este sentido, el D.S. 011- 2020-TR y su reglamento, no acatan estos derechos consagrados, ya que no se disponen las garantías, ni mecanismos para asegurar el derecho del trabajador de ser informado sobre una medida que lo afecta directamente, tampoco se han establecido plazos que un procedimiento de negociación colectiva debiera tener, más aún, si se priva de la remuneración por tiempo indeterminada.
2. Se concluye que implicancias laborales dentro del marco del estado de emergencia sanitaria del derecho a la defensa derivadas de la suspensión laboral perfecta, conculcan el derecho a la defensa, ya que limita la posibilidad de contradecir o defenderse, frente a una medida adoptada en forma vertical y unilateral por su empleador, en razón a que la medida en cuestión, no está sujeta a aprobación futura posterior a la verificación del cumplimiento de los requisitos establecidos, sino de una comunicación de una de las partes, y que opera en forma inmediata a partir del momento en que es presentada a la autoridad administrativa de trabajo.
3. Sobre las implicancias laborales dentro del marco del estado de emergencia sanitaria del derecho constitucional al trabajo y remuneración derivadas de la suspensión perfecta, se concluye que se considera que la medida adoptada conculca el derecho al trabajo y a recibir una remuneración para obtener los medios que le permitan a la persona llevar una vida decorosa y digna, a través del desempeño de una actividad lícita que ha aceptado y escogido de manera libre. Asimismo, los Estados están obligados a garantizar una remuneración que le permita a la persona subsistir dignamente, siendo el trabajo un bien jurídico con relevancia de nivel

constitucional. En el artículo 24 de la Constitución, se refiere a la remuneración equitativa y suficiente, lo cual está vinculado con el derecho a la vida, de naturaleza alimentaria y fundamental para el desarrollo integral del ser humano.

4. Las implicancias laborales sobre la modificación de términos contractuales de jornada y compensación por jubilación derivadas de la suspensión laboral perfecta, se concluye que atenta contra el derecho de libertad de contratar, garantiza que los términos del contrato no se modifiquen, ya que mediante el D.U. 038, en el que el plazo de suspensión no queda acotado, sino que podría superar los tres meses de suspensión dispuesta por el artículo 15 del D.L.728, ya que el artículo 3.5. prescribe que las medidas adoptadas rigen hasta 30 días calendario, después de terminada la vigencia de la emergencia por la pandemia. Asimismo, se afectó la compensación por tiempo de servicios (CTS) que tiene propósitos previsionales por pérdida de empleo, fondos pensionarios del sistema privado, vejez, invalidez o muerte del trabajador, lo que determina que se afecta la cuantía de la pensión de jubilación por vejez.

VI. RECOMENDACIONES

Se sugiere un análisis profundo de la aplicación de la figura jurídica de suspensión laboral perfecta, a la luz de los convenios internacionales de trabajo de la Organización Internacional de Trabajo, los que forman parte del ordenamiento jurídico peruano con rango constitucional, en conjunto con el artículo 28 de la Carta Magna.

Establecer foros de reflexión jurídica permanente de las normas que presumiblemente lesionen derechos laborales y definir en las universidades líneas de investigación relacionadas con los derechos humanos laborales, ya que su cumplimiento es fundamental para alcanzar un bienestar material y el desarrollo holístico y digno de la persona humana.

Referencias

- Alvarez, R. M. (2022). Ética en la investigación clínica: Desafíos del consentimiento informado. In G. I. Bustamante Cabrera (Ed.), *Bioética, pandemia y justicia social*. Comité Iberoamericano de Ética y Bioética. <https://doi.org/10.55209/CElibro1>
- Apuke, O. D. (2017). Métodos de investigación cuantitativa: Enfoque de sinopsis. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 6(11), 40–47. <https://doi.org/10.12816/0040336>
- Becerra, M. (2020). Derechos laborales conculcados de trabajadores del sector privado frente al Decreto de Urgencia 038-2020 y la emergencia sanitaria-Lima 2020 [Universidad Cesar Vallejo]. <https://bit.ly/3vMluFm>
- Cabezas, V. (2020). El Covid-19 y el Derecho del Trabajo: Sintomatología de un modelo en emergencia. *Iuris Dictio*, 17. <https://doi.org/10.18272/iu.v26i26.1868>
- Canessa, M. (2009). Los derechos humanos laborales en el Derecho Internacional. *Derecho PUCP*, 63, 349–373. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.200902.014>
- Cavalié, P. (2020). Suspensión perfecta: DU 038-2020 y sus iniciales dudas interpretativas. Aspectos que urge aclarar. Portal L.P. Pasion Por El Derecho.
- Cisterna, F. (2005). Categorization and Triangulation As Processes of Validation of Knowledge in Qualitative Investigations. *Theoria*, 14(1), 61–71.
- Clavijo, D., Guerra, D., & Yáñez, D. (2014). Método, metodología y técnica de la investigación aplicada al derecho. Grupo Editorial Ibáñez. de la Espriella, R., & Gómez Restrepo, C. (2020). Teoría fundamentada. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 49(2), 127–133. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.rcp.2018.08.002>

Decreto de Urgencia N° 038-2020. (2020). 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. Diario El Peruano. <https://bit.ly/3MHbQeg>

Decreto de Urgencia N° 087-2021. (2021). Decreto de Urgencia que modifica el Decreto de Urgencia N° 038-2020, 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. Diario El Peruano.

Decreto Supremo 003-97-TR. (1997). Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728. Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Diario El Peruano.

Elgueta R, M., & Palma, E. (2015). La Investigación en Ciencias Sociales y Jurídicas. ORION Colección Juristas Chilenos (www.opg.cl).

Espinoza, E. (2020). La investigación cualitativa, una herramienta ética en el ámbito pedagógico. *Conrado*, 16(75), 103–110.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v16n75/1990-8644-rc-16-75-103.pdf>

Flick, U. (2012). *Introducción a la investigación cualitativa*. Ediciones Morata.

Folgueiras, P. (2017). La entrevista. *Educacao e Pesquisa*, 43(1), 289–295.
<https://doi.org/10.2307/j.ctv7fmfjk.12>

Gallardo, M., & Montenegro, V. (2021). Suspensión perfecta de labores en el Estado de Emergencia COVID-19 y los derechos de los trabajadores [Universidad Privada Antonio Guillermo Urrel]. <https://bit.ly/3Kt8gKE>

Gil, P. (2020). Análisis de la suspensión perfecta de labores y la vulneración al trabajo en la corporación YNEM EIRL Arequipa, 2020 [Universidad Tecnológica del Perú].

<https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/4092>

Gomez, F. (2021). El impacto jurídico-social del COVID-19, en el ámbito laboral del sector privado, en la ciudad de Chachapoyas, marzo 2020-marzo 2021 [Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas]. <http://repositorio.untrm.edu.pe/handle/UNTRM/2439>

González, E. (2020). La regulación de la relación laboral y su impacto en el derecho al trabajo en el contexto de la pandemia. Un análisis desde la legislación comparada [Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/25570>

Gonzales, L. (2017). Los derechos humanos laborales. Comisión Nacional de los Derechos Humanos. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/11/5172/17.pdf>

Grady, C., Cummings, S. R., Rowbotham, M. C., McConnell, M. V., Ashley, E. A., & Kang, G. (2017). Informed Consent. *New England Journal of Medicine*, 376(9), 856–867. <https://doi.org/10.1056/NEJMra1603773>

Kahale, D. T. (2022). Las limitaciones de los despidos vinculados a la COVID-19: criterios jurisprudenciales. *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, 1–23. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.23219>

Manzini, J. L. (2000). Declaración de Helsinki: Principios éticos para la investigación. 321–334.

Marín, A., Hernández, E., & Flores, J. (2016). Metodología para el análisis de datos cualitativos en investigaciones orientadas al aprovechamiento de fuentes renovables de energía. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, I(1), 60–
<file:///C:/Users/IsaTa/Downloads/Dialnet-MetodologiaParaElAnalisisDeDatosCualitativosEnInve-7062638.pdf>

- Martínez, F., & Villa, Á. (2020). Suspensión perfecta de labores en época de pandemia y la vulneración de los derechos sociolaborales de los trabajadores del sector turismo en el distrito del Cusco [Universidad Andina del Cusco]. <https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4221/Fresia>
- Monje, C. A. (2011). Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica. Universidad Surcolombiana, 1–216. <http://carmonje.wikispaces.com/file/view/Monje+Carlos+Arturo+->
- Palomino, A. (2020). Análisis de la suspensión perfecta de labores en el marco del Estado de Emergencia Nacional y Sanitaria, Perú-2020 [Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://bit.ly/3vQ6KFL>
- Parra, J. D. (2019). El arte del muestreo cualitativo y su importancia para la evaluación y la investigación de políticas públicas: una aproximación realista. *Opera*, 25, 119–136. <https://doi.org/10.18601/16578651.n25.07>
- Pérez, M., & Tejeda, J. (2020). Análisis de la aplicación de la suspensión perfecta de labores en el marco del Decreto de Urgencia N° 038-2020, Perú [Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55716/Perez_G MM- Tejeda_HJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55716/Perez_G_MM-Tejada_HJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Salas, A. M. (2020). Un modelo para armar: el art. 233 bis en época de COVID-19. *Revista de Estudio de Derecho Laboral y Derecho Procesal Laboral*, 2019(2), 145–154. [https://doi.org/10.37767/2683-8761\(2020\)011](https://doi.org/10.37767/2683-8761(2020)011)
- Strauss, A., & Corbin, J. (1998). *Basics of qualitative research: grounded theory procedures and techniques*. Sage.

Torres, R. (2020). La suspensión perfecta en tiempos de COVID-19. ¿Una alternativa o abuso del empleador? *Revista de Derecho Procesal Del Trabajo*, 2(2), 135– 150. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v2i2.8> Toyama, J. (2015). *Guía laboral 2015*. Gaceta Jurídica.

Tribunal Constitucional del Perú. (2005). EXP.N° 008-2005-AI/TC. United Nations. (1948). *La Declaración Universal de Derechos Humanos*. <https://bit.ly/3knmL0y>

ANEXOS

Anexo 1. Entrevistas

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

LA SUSPENSIÓN PERFECTA Y SUS IMPLICANCIAS LABORALES DENTRO DEL MARCO DEL ESTADO EN EMERGENCIA

GUÍA DE ENTREVISTA

INDICACIONES: El presente instrumento tiene como propósito recaudar su opinión respecto a la supresión del voto obligatorio y la democracia representativa en el Perú; motivo por el cual, se le pide responder las siguientes preguntas con la mayor seriedad y compromiso.

Entrevistado/a: Mag. Cesar Alberto Quispe Pari

Cargo: Abogado, Docente

Institución: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann

OBJETIVO GENERAL

**Analizar las implicancias laborales dentro del marco del estado en
Emergencia Sanitaria derivadas de la Suspensión Perfecta**

PREUGNTAS:

- 1. ¿Considera Ud. que la aplicación de la suspensión perfecta según el Decreto de Urgencia 038-2020 vulnera el derecho a la libertad sindical?**

Sobre la sub categoría libertad sindical y negociación colectiva, particularmente considero que no, lo que el gobierno ha tratado de hacer es dar una norma que justamente durante la época de pandemia intenta proteger a los empleadores y de igual forma pueda permitir una salida adecuada forma para la suspensión laboral.

- 2. ¿Considera Ud. que la aplicación de la suspensión perfecta según el Decreto de Urgencia 038-2020 vulnera el derecho a la libertad sindical en especial del grupo denominado especialmente protegido?**

En algunos casos esta norma de cierta forma afecto al grupo especialmente protegido, pero la razón de la norma es tratar de proteger a las diferentes personas que son los empleadores y también empleados.

- 3. ¿Considera Ud. que la aplicación de la suspensión perfecta según el Decreto de Urgencia 038-2020 vulnera el derecho a la, negociación colectiva?**

Esta norma hay que entenderla en cual contexto se da, se da en época de pandemia, emergencia sanitaria, no considero que vulnere el derecho a la negociación colectiva, lo que si permite la norma es que tanto el empleador como el trabajador puedan alcanzar un punto medio, debido a la situación de pandemia que se estaba dando hubiera sido muy difícil a las distintas empresas pequeñas, medianas y microempresas mantenerse en pie si no sedaba una norma que permitiera una suspensión temporal de la relación laboral.

4. **¿Considera Ud. que la aplicación de la suspensión perfecta según el DU 038-2020 vulnera el derecho a la libertad sindical, debido a que no se sometió en ningún caso la medida de SPL a la junta directiva del sindicato como parte de la negociación colectiva?**

En este aspecto fue una medida de cierto punto que afecto a los trabajadores, esta norma se da en el marco de la pandemia y lo que el estado intento fue proteger a diferentes puestos de trabajo y las pequeñas y microempresas que tenían personal a su cargo, esta norma aparentemente pareciera que violasela negociación colectiva pero lo que intento hacer fue de mantener los puestos laborales y las pequeñas empresas con el mínimo de personal, ya que en época de pandemia no se podía tener a todos reunidos.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar las implicancias laborales dentro del marco del Estado de Emergencia Sanitaria del derecho a la defensa derivadas de la Suspensión Perfecta.

5. **¿Considera Ud. que la aplicación de la suspensión perfecta según el DU038-2020 vulnera el derecho a la defensa debido a que el personal no puede contradecir la medida de SPL?**

Considero que no, fue una medida de urgencia, para tratar de defender las pequeñas y microempresas y que estas puedan trabajar con el mínimo de personal.

6. **¿Considera Ud. que la aplicación de la suspensión perfecta según el DU038-2020 vulnera el derecho a la defensa debido a que no se ha considerado un acuerdo con los trabajadores?**

En situación de pandemia hubiera sido muy difícil para el estado y para las diferentes empresas sobre todo las pequeñas y microempresas el poder defender el derecho de todos, esta norma trato de proteger tanto a la empresa que existía en nuestro país que en su mayoría es la pequeña y microempresa y tratar de que la relación laboral se suspenda debido a que las empresas no hubieran podido mantenerse si no se les daba cierto alivio en la carga laboral tributario.

7. **¿Considera Ud. que la aplicación de la suspensión perfecta según el DU038-2020 vulnera el derecho a la defensa debido a que no se ha considerado un proceso de negociación colectiva al inicio del trámite de SPL?**

Considero que no se ha vulnerado el derecho a la negociación colectiva, lo que ha hecho el estado es considerar una norma que pueda proteger a la mayor cantidad de empresas que son las pequeñas y microempresas frente a una negociación colectiva que no tenía razón de ser en época de pandemia.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar las implicancias laborales dentro del marco del estado de emergencia sanitaria del derecho constitucional al trabajo y remuneración derivadas de la suspensión perfecta

- 8. ¿Considera Ud. que la aplicación de la suspensión perfecta según el DU 038-2020 vulnera el derecho al trabajo y a una remuneración digna equitativa y suficiente?**

La norma del decreto de urgencia intenta proteger a la empresa y la relación laboral de los trabajadores en este caso sugiere que el trabajador y el empleador lleguen a un acuerdo para poder pactar la remuneración debido a que la situación de pandemia no permitía que los sueldos sean tan iguales como en época antes de pandemia.

- 9. ¿Considera Ud. que la aplicación de la suspensión perfecta según el DU 038-2020 vulnera el derecho a percibir una remuneración, según lo establece el artículo 23 de la Constitución Política, lo que provocaría una desprotección del trabajador?**

Considero que no, la norma se enmarca dentro de un momento sui generis para el Perú, una pandemia que golpeo y afecto la economía de todos los peruanos y las mismas empresas que en su mayoría en el Perú constituyen las pequeñas y microempresas. Yo considero que lo que se tenía que haber hecho, el empleador y trabajador lleguen a un mutuo acuerdo para poder tener un salario acorde a la circunstancia y que no se vulnere o ahogue o mate a la empresa y que tampoco cese o desproteja al trabajador en su derecho a la remuneración, pero esto está en función en contexto que todos vivimos en época de pandemia.

- 10. ¿Considera Usted que la medida, es inconstitucional porque afecta abiertamente el derecho al trabajo y al derecho a una remuneración?**

No, considero que fue una medida establecida para una situación sanitaria grave que no solo el Perú vivió, si no a nivel mundial, el estado busco la forma de poder proteger a la ciudadanía optando la mejor conducción.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar las implicancias laborales sobre modificación de términos contractuales de jornada y compensación por jubilación derivadas de la suspensión perfecta.

- 11. ¿Considera Ud. que la aplicación de la suspensión perfecta según el DU 038-2020 vulnera el derecho a la libertad de contratar para fines de garantizar la no modificación de los términos contractuales?**

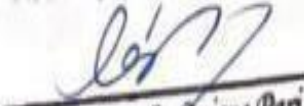
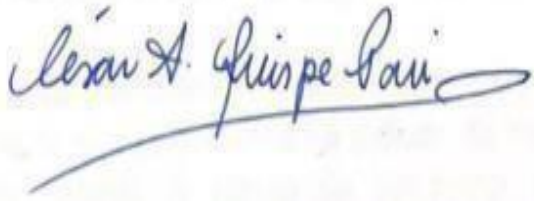
Con el nuevo Decreto de urgencia, en la aplicación de la Suspensión Perfecta de Labores se percibe y se ha visto la vulneración de los derechos de los trabajadores que se les haya aplicado la Suspensión Perfecta.

- 12. ¿Considera Ud. que la aplicación de la suspensión perfecta según el DU 038-2020 vulnera el derecho gozar de una pensión que proteja al trabajador contra la vejez y la incapacidad al disponerse de fondos destinados a originar pensiones para la vejez, incapacidad o muerte?**

Exactamente se ve una vulneración cien veces mayor al derecho de gozar una justa pensión hacia el trabajador que durante distintas etapas de largos años existe detrás un sacrificio laboral de tiempo, hablando por los empleados con remuneraciones bajas.

- 13. ¿Considera Ud. que la aplicación del DU 038-2020 se viola el artículo 25 del Convenio 102 de la OIT que señala que los Estados deben garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones de vejez?**

En el convenio específicamente garantiza la protección y prestación de vejez, en mi punto de vista con este nuevo decreto de urgencia se vio una desobediencia hacia lo anterior, es algo irrisorio con las nuevas medidas del Decreto Supremo de Urgencia.

S E L L O	FIRMA
 Mag. César A. Quispe Pari ABOGADO C.M. N° 02519	

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

TÍTULO

La suspensión perfecta y sus implicancias laborales dentro del marco del estado de emergencia

GUÍA DE ENTREVISTA

INDICACIONES: El presente instrumento tiene como propósito recaudar su opinión respecto a la supresión del voto obligatorio y la democracia representativa en el Perú; motivo por el cual, se le pide responder las siguientes preguntas con la mayor seriedad y compromiso.

Entrevistado/a: DR. Magdiel Emilio Vargas Morales

Cargo: Abogado de Litigio

Institución: Procuraduría Pública Anticorrupción Descentralizada de Lima

OBJETIVO GENERAL

Analizar las implicancias laborales dentro del marco del estado en Emergencia Sanitaria derivadas de la Suspensión Perfecta.

PREGUNTAS:

1. **¿Considera Ud. que la aplicación de la suspensión perfecta según el Decreto de Urgencia 038-2020 vulnera el derecho a la libertad sindical?**
No, no está dirigido contra ninguna labor de sindicación o libertad sindical.

2. **¿Considera Ud. que la aplicación de la suspensión perfecta según el Decreto de Urgencia 038-2020 vulnera el derecho a la libertad sindical en especial del grupo denominado especialmente protegido?**

En cuanto a la segunda, si se vulnera, porque se incluye a los trabajadores y dirigentes sindicalizados.

3. **¿Considera Ud. que la aplicación de la suspensión perfecta según el Decreto de Urgencia 038-2020 vulnera el derecho a la, negociación colectiva?**

En cuanto a la tercera, sí, porque la vigencia de este decreto, los trabajadores o sindicato están impedidos de gestionar mejoras y condiciones económicas.

4. **¿Considera Ud. que la aplicación de la suspensión perfecta según el DU 038-2020 vulnera el derecho a la libertad sindical, debido a que no se sometió en ningún caso la medida de SPL a la junta directiva del sindicato como parte de la negociación colectiva?**

Si vulnera, porque se elimina el trato directo con los trabajadores o sindicato, con el empleador. De acuerdo a que, la ley de negociación colectiva establece que toda suspensión debe ser previo acuerdo.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Analizar las implicancias laborales dentro del marco del estado de emergencia sanitaria del derecho a la defensa derivadas de la suspensión perfecta.

5. **¿Considera Ud. que la aplicación de la suspensión perfecta según el DU038-2020 vulnera el derecho a la defensa debido a que el personal no puede contradecir la medida de SPL?**

Si se vulnera, debido a que no espera la resolución de la autoridad trabajo, existiendo precedentes de la SUNAFIL, dónde se declaró improcedente la suspensión perfecta de labores.

6. **¿Considera Ud. que la aplicación de la suspensión perfecta según el DU038-2020 vulnera el derecho a la defensa debido a que no se ha considerado un acuerdo con los trabajadores?**

Si, ante la falta de comunicación previa con el trabajador

7. **¿Considera Ud. que la aplicación de la suspensión perfecta según el DU038-2020 vulnera el derecho a la defensa debido a que no se ha considerado un proceso de negociación colectiva al inicio del trámite de SPL?**

Por supuesto, por inobservancia del debido proceso administrativo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar las implicancias laborales dentro del marco del estado de emergencia sanitaria del derecho constitucional al trabajo y remuneración derivadas de la suspensión. perfecta.

8. **¿Considera Ud. que la aplicación de la suspensión perfecta según el DU 038-2020 vulnera el derecho al trabajo y a una remuneración digna equitativa y suficiente?**

Sí, porque se excluye al trabajador de su centro de trabajo de forma temporal y está se puede convertir en definitiva ante el quiebre económico de la empresa.

9. **¿Considera Ud. que la aplicación de la suspensión perfecta según el DU038-2020 vulnera el derecho a percibir una remuneración, según lo establece el artículo 23 de la Constitución Política, lo que provocaría una desprotección del trabajador?**

Si debido a que se suspende abruptamente los ingresos económicos del trabajador necesarios para su desarrollo personal y económico.

10. **¿Considera Usted que la medida, es inconstitucional porque afecta abiertamente el derecho al trabajo y al derecho a una remuneración?**

Por supuesto, de acuerdo a las respuestas anteriores debido a que se vulneran derechos fundamentales que se encuentran reconocidos por la Constitución y se sobreponen a esta norma.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar las implicancias laborales sobre modificación de términos contractuales de jornada y compensación por jubilación derivadas de la suspensión perfecta.

11. **¿Considera Ud. que la aplicación de la suspensión perfecta según el DU 038-2020 vulnera el derecho a la libertad de contratar para fines de garantizar la no modificación de los términos contractuales?**

Si se vulnera, porque se sujeta al trabajador a condiciones de un nuevo contrato, considerándose un nuevo vínculo laboral.

12. **¿Considera Ud. que la aplicación de la suspensión perfecta según el DU 038-2020 vulnera el derecho gozar de una pensión que proteja al trabajador contra la vejez y la incapacidad al disponerse de fondos destinados a originar pensiones para la vejez, incapacidad o muerte?**

Si porque el trabajador deja de aportar al sistema pensionario para el cómputo de su récord pensionario o previsional.

13. **¿Considera Ud. que la aplicación del DU 038-2020 se viola el artículo 25 del Convenio 102 de la OIT que señala que los Estados deben garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones de vejez?**

Si, en relación a la respuesta anterior, vulnerándose derechos tutelados por el derecho internacional.

SELLO	FIRMA
	 <hr/> <p>Maqdiel Emilio Vargas Morales ★ I.C.A.T. Nro. 2767 ★</p>

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

TÍTULO:

**LA SUSPENSIÓN PERFECTA Y SUS IMPLICANCIAS LABORALES
DENTRO DEL MARCO DEL ESTADO EN EMERGENCIA SANITARIA**

GUÍA DE ENTREVISTA

INDICACIONES: El presente instrumento tiene como propósito recaudar su opinión respecto a la supresión del voto obligatorio y la democracia representativa en el Perú; motivo por el cual, se le pide responder las siguientes preguntas con la mayor seriedad y compromiso.

Entrevistado/a: Carlos Delgadillo Quispe

Cargo: Abogado Penalista

Institución: Estudio jurídico Delgadillo y Asociados

OBJETIVO GENERAL

**Analizar las implicancias laborales dentro del marco
de estado en emergencia sanitaria derivadas de la
Suspensión perfecta.**

PREGUNTAS:

1. **¿Considera Ud. que la aplicación de la suspensión perfecta según el Decreto de Urgencia 038-2020 vulnera el derecho a la libertad sindical?**

El impacto del COVID-19 en las relaciones laborales. Como fuere, en vez de reglamentarse una negociación colectiva especial, el DU 038-2020 y el DS 011-2020-TR se inclinan por una consideración formal de la negociación colectiva, la misma que presenta varios problemas. Desde lo obvio (se trata de una declaración unilateral del empleador) hasta aspectos sutiles, pero no menos

peligrosos que se ciernen sobre el derecho de libertad sindical, por lo tanto, si vulnera este derecho.

2. ¿Considera Ud. que la aplicación de la suspensión perfecta según el Decreto de Urgencia 038-2020 vulnera el derecho a la libertad sindical en especial del grupo denominado especialmente protegido?

Ciertamente, el artículo 4º del DU 038-2020 no estableció imperativamente que se deban adoptar esas medidas alternativas, sin embargo, al considerarla situación de los trabajadores que pertenecen al grupo de riesgo en una disposición específica, distinta a donde se había regulado la SPL para la generalidad de trabajadores, podría hacer pensar que la intención del legislador de emergencia fue justamente la de no considerarlos en la SPL.

3. ¿Considera Ud. que la aplicación de la suspensión perfecta según el Decreto de Urgencia 038-2020 vulnera el derecho a la, negociación colectiva?

A mi opinión el Reglamento desobedece el mandato del fomento de la negociación colectiva consagrado constitucionalmente, pues únicamente la admite como una secuencia previa de la cual debe dejarse constancia, sin que se hayan previsto mecanismos que la garanticen o que auxilien a su concreción. En consecuencia, mal podría entenderse que el marco dado cumple con fomentar la negociación colectiva si se entiende que tal promoción supone un deber jurídico de negociar que no debería ser dejado de lado, ya que por el contrario su importancia se acrecienta en un contexto de crisis.

4. **¿Considera Ud. que la aplicación de la suspensión perfecta según el DU 038-2020 vulnera el derecho a la libertad sindical, debido a que no se sometió en ningún caso la medida de SPL a la junta directiva del sindicato como parte de la negociación colectiva?**

Para la aplicación de estas medidas, previamente se deberán comunicar los motivos que las originan al sindicato, a los representantes o a los trabajadores afectados, a efectos de entablar negociaciones, artículo 4º del Decreto de Urgencia N° 038-2020 y el artículo 4º del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, se puede apreciar cuáles son las medidas alternativas y preferentes que se deben aplicar a los trabajadores que pertenecen al grupo de riesgo, así como las condiciones que se deben tomar en cuenta para su aplicación. Sin embargo, nuevamente, no se advierte ninguna prohibición expresa para la aplicación de la SPL.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar las implicancias laborales dentro del marco del estado de emergencia sanitaria del derecho a la defensa derivadas de la suspensión perfecta.

5. **¿Considera Ud. que la aplicación de la suspensión perfecta según el DU038-2020 vulnera el derecho a la defensa debido a que el personal no puede contradecir la medida de SPL?**

Si, el Artículo 3.2: Autoriza a los empleadores, sin distinción de su tamaño o patrimonio, a optar por la suspensión perfecta de labores de sus trabajadores, sin pago de remuneraciones, bastando para ello la presentación de una comunicación por vía remota a la Autoridad Administrativa de Trabajo, exponiendo los motivos que la sustentan con carácter de declaración jurada, sujeta a verificación posterior a cargo de la inspección del trabajo dentro de los treinta (30) días siguientes. Esta comunicación opera de forma inmediata

a partir del momento de ser presentada por la empresa a dicha autoridad.

6. ¿Considera Ud. que la aplicación de la suspensión perfecta según el DU038-2020 vulnera el derecho a la defensa debido a que no se ha considerado un acuerdo con los trabajadores?

Si, también porque no se ha tomado en cuenta la dimensión de las empresas, ni su historial económico, ni su capacidad financiera para poder afrontar una situación de crisis coyuntural producida por la necesidad de observar la cuarentena dispuesta por el gobierno en virtud de la emergencia sanitaria decretada. Así, se permite recurrir a la suspensión de labores sin pago de remuneraciones a empresas absolutamente solventes que tendrían la capacidad de asumir momentáneamente el pago de remuneraciones de los trabajadores.

7. ¿Considera Ud. que la aplicación de la suspensión perfecta según el DU038-2020 vulnera el derecho a la defensa debido a que no se ha considerado un proceso de negociación colectiva al inicio del trámite de SPL?

Si, la aplicación de la suspensión perfecta son trámites unilaterales que se inician a pedido de la empresa, y posteriormente comunicación a los sindicatos quienes recién podrían ver una negociación colectiva sobre la aplicación de las mismas a quienes afectaría.

OBJETIVO ESPECIFICO

Analizar las implicancias laborales dentro del marco del estado de emergencia sanitaria del derecho constitucional al trabajo y remuneración derivadas de la suspensión. perfecta.

- 8. ¿Considera Ud. que la aplicación de la suspensión perfecta según el DU 038-2020 vulnera el derecho al trabajo y a una remuneración digna equitativa y suficiente?**

El reglamento aprobado por Decreto Supremo 011-2020-TR, a pesar de establecer algunas restricciones, parámetros más precisos y mayores exigencias, mantiene la política de dejar sin ingresos a los trabajadores formales en plena cuarentena. El artículo 3.2.1 regula los casos en que se entiende que existe la afectación económica necesaria para poder acogerse a la suspensión de labores sin pago de remuneraciones, distinguiendo entre las empresas que realizan actividades permitidas durante la cuarentena y las que realizan actividades no permitidas. Para ello establece una relación entre su nivel de ventas y la planilla de remuneraciones, estableciendo unos ratios de variación que van del 6% al 26%, lo que no es una variación realmente significativa para dejar a los trabajadores sin ingresos en plena cuarentena. Pero, además, a continuación del apartado c) del artículo 3.2.1 se señala que “En el caso de que las ventas del mes previo a la adopción de la medida correspondiente sean igual a cero, el empleador sí podrá aplicar la medida.” Es evidente que desde que se inició la cuarentena la gran mayoría de empresas no ha operado, por lo que es obvio que no ha vendido nada, por lo que todas estas empresas podrán acogerse a la suspensión de labores sin pago de remuneraciones. Sin duda, no basta tener un mes sin ventas para suspender a sus trabajadores amparándose en una situación de grave afectación económica. Debe resaltarse que la norma no se refiere a resultados económicos, sino ser

simplemente a “nivel de ventas”.

- 9. ¿Considera Ud. que la aplicación de la suspensión perfecta según el DU 038-2020 vulnera el derecho a percibir una remuneración, según lo establece el artículo 23 de la Constitución Política, lo que provocaría una desprotección del trabajador?**

La Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT), dentro de los siete días hábiles siguientes, se aplica el silencio administrativo positivo a pesar que se trata de una contienda administrativa que trasciende al interés del propio administrado empleador (art. 3.3). De esta forma, la sola inacción de la AAT tiene la consecuencia de que se tenga por aceptada la comunicación empresarial de suspensión de labores sin pago de remuneraciones, lo que viola flagrantemente la obligación constitucional del Estado de otorgar atención prioritaria a la protección del trabajo establecida en el artículo 23 de la norma constitucional.

- 10. ¿Considera Usted que la medida, es inconstitucional porque afecta abiertamente el derecho al trabajo y al derecho a una remuneración?**

Sí, porque está por demás claro que la aplicación de suspensión perfecta contraviene el artículo 11 de nuestra Constitución, así como también el artículo 23 de dicha carta magna ya que al momento de tener por aceptada la comunicación de suspensiones de labores deja sin remuneración a sus trabajadores.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar las implicancias laborales sobre modificación de términos contractuales de jornada y compensación por jubilación derivadas de la suspensión perfecta.

11. **¿Considera Ud. que la aplicación de la suspensión perfecta según el DU 038-2020 vulnera el derecho a la libertad de contratar para fines de garantizar la no modificación de los términos contractuales?**

Sí, porque incumple el art. 11 de la Constitución Política que establece la obligación del Estado de garantizar el libre acceso a prestaciones de pensiones, pues al obligar al trabajador a disponer de su fondo de pensiones para atender su manutención durante la cuarentena, se afecta la cuantía de la pensión de jubilación durante su vejez.

12. **¿Considera Ud. que la aplicación de la suspensión perfecta según el DU 038-2020 vulnera el derecho gozar de una pensión que proteja al trabajador contra la vejez y la incapacidad al disponerse de fondos destinados a originar pensiones para la vejez, incapacidad o muerte?**



Como se sabe, el derecho a percibir una pensión está relacionada en seguridad social al derecho de percibir una jubilación, palabra que proviene de latín *iubilatioonis* que significa acción y efecto de jubilar o jubilarse, esto es, eximir de servicio por razones de ancianidad o imposibilidad física a la persona que desempeña o ha desempeñado alguna función laboral, señalándole una pensión vitalicia o recompensa por los servicios prestados. En consecuencia, la jubilación constituye un derecho que se materializa en una pensión, que en nuestro país tiene jerarquía constitucional, con el objeto de que,

llegado a un límite de edad, el trabajador pueda dejar de laborar y vivir de su pensión.

En consecuencia, la pensión de jubilación es la asignación que recibe periódicamente una persona con ocasión de su retiro del mundo laboral al haber cumplido la edad exigida por la ley y al haber cumplido determinados requisitos de aportes. En el Sistema Privado de Pensiones (SPP), la jubilación es el derecho a recibir una pensión de jubilación a partir de los 65 años, siempre que se cumpla con los requisitos. La pensión se financia con el capital aportado a las cuentas individuales de los asegurados más la rentabilidad. En tal virtud, en la medida que se retiren fondos de la cuenta individual de capitalización, se afecta el derecho a pensión de jubilación o a la pensión por incapacidad temporal o permanente. Esto es lo que justamente ha hecho el D.U. 038-2020, disponer de fondos destinados a originar pensiones para la vejez o para supuestos de incapacidad, o muerte, afectando el derecho a percibir pensiones que se encuentra protegido constitucionalmente.

13. ¿Considera Ud. que la aplicación del DU 038-2020 se viola el artículo 25 del Convenio 102 de la OIT que señala que los Estados deben garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones de vejez?

Debo señalar que nuestro país tiene ratificado el Convenio 102 de la OIT desde el 23 de agosto de 1961, denominado Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952, en cuyo artículo 25 se señala que todo Miembro para el cual esté en vigor esta parte del Convenio deberá garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones de vejez, de conformidad con las disposiciones del citado convenio. Esta disposición, que forma parte del bloque de constitucionalidad del artículo 11 de la Constitución Política, también ha sido violado por el Decreto de Urgencia que impugnamos.

SELLO	FIRMA
	

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

**LA SUSPENSIÓN PERFECTA Y SUS IMPLICANCIAS LABORALES
DENTRO DEL MARCO DEL ESTADO EN EMERGENCIA**

GUÍA DE ENTREVISTA

INDICACIONES: El presente instrumento tiene como propósito recaudar su opinión respecto a la supresión del voto obligatorio y la democracia representativa en el Perú; motivo por el cual, se le pide responder las siguientes preguntas con la mayor seriedad y compromiso.

Entrevistado/a : DR. Alex Choquecagua

Cargo: Abogado Penalista

Institución: Estudio Jurídico Valladares y Choquecagua

OBJETIVO GENERAL

Analizar las implicancias laborales dentro del marco del estado en emergencia sanitaria derivadas de la Suspensión Perfecta.

PREUGNTAS:

- 1. ¿Considera Ud. que la aplicación de la suspensión perfecta según el Decreto de Urgencia 038-2020 vulnera el derecho a la libertad sindical?**

No, en lo personal fue un pacto, un acuerdo sindical en donde no se vio vulnerado la libertad sindical, ya que no se dirige específicamente a lo mencionado.

- 2. ¿Considera Ud. que la aplicación de la suspensión perfecta según el Decreto de Urgencia 038-2020 vulnera el derecho a la libertad sindical en especial del grupo denominado especialmente protegido?**

Si, así es considero que se vulnera el derecho a la libertad sindical ya que sin consentimiento las medidas afectaron a ambos, empleador y trabajador.

- 3. ¿Considera Ud. que la aplicación de la suspensión perfecta según el Decreto de Urgencia 038-2020 vulnera el derecho a la, negociación colectiva?**

Sí, porque no busca la negociación por parte de los empleadores hacia los trabajadores.

4. **¿Considera Ud. que la aplicación de la suspensión perfecta según el DU 038-2020 vulnera el derecho a la libertad sindical, debido a que no se sometió en ningún caso la medida de SPL a la junta directiva del sindicato como parte de la negociación colectiva?**

Considero que la suspensión perfecta de labores no lesiona ningún derecho laboral colectivo en razón a que no se pierde la relación laboral, se mantiene, los sueldos se han suspendido temporalmente por lo mismo que no hay labores, pero se mantiene lo más importante, la relación laboral.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar las implicancias laborales dentro del marco del estado de emergencia sanitaria del derecho a la defensa derivadas de la suspensión perfecta.

5. **¿Considera Ud. que la aplicación de la suspensión perfecta según el DU 038-2020 vulnera el derecho a la defensa debido a que el personal no puede contradecir la medida de SPL?**

Considero que no vulnera el derecho a la defensa, ya que es una medida emergente tomada en razón a una situación excepcional, la medida más idónea la Suspensión Perfecta, no es algo negociable la cuarentena, el Covid19.

6. **¿Considera Ud. que la aplicación de la suspensión perfecta según el DU038-2020 vulnera el derecho a la defensa debido a que no se ha**

considerado un proceso de negociación colectiva al inicio del trámite de SPL?

Considero que no, porque el empleador se encuentra obligado a cogerse a ese sistema de labores, si decidía lo hacía, es el sindicato quien negocia en otro momento o llamar al gerente de la empresa y negociar., es injusto que trabajadores quieran cobrar cuando no se está trabajando, cuando no se está produciendo.

7. ¿Considera Ud. que la aplicación de la suspensión perfecta según el DU 038-2020 vulnera el derecho al trabajo y a una remuneración digna equitativa y suficiente?

Considero que tampoco se haya afectado ese derecho porque el sindicato tenía la posibilidad de comunicarse con su empleador.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar las implicancias laborales dentro del marco del estado de emergencia sanitaria del derecho constitucional al trabajo y remuneración derivadas de la suspensión perfecta.

8. ¿Considera Ud. que la aplicación de la suspensión perfecta según el DU 038-2020 vulnera el derecho a percibir una remuneración, según lo establece el artículo 23 de la Constitución Política, lo que provocaría una desprotección del trabajador?

Considero que no habría afectación al derecho de una remuneración digna, porque no se puede cobrar por trabajo que no ha sido realizado, el empleado tuvo la posibilidad de poder realizar distintas actividades para poder subsistir.

9. **¿Considera Ud. que la aplicación de la suspensión perfecta según el DU 038-2020 vulnera el derecho a percibir una remuneración, según lo establece el artículo 23 de la Constitución Política, lo que provocaría una desprotección del trabajador?**

Tampoco considero que afecte el derecho a recibir una remuneración justa porque no se ha realizado retribución, actividad económica alguna por parte del trabajador en beneficio de la empresa durante el periodo de Suspensión Perfecta de Labores, me parece la mejor medida legislativa laboral la Suspensión Perfecta de Labores.

10. **¿Considera Usted que la medida, es inconstitucional porque afecta abiertamente el derecho al trabajo y al derecho a una remuneración?**

Bajo las nuevas medidas muchos empleadores y empleados nos hemos visto afectados, considero que si se afecta abiertamente nuestros derechos al trabajo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar las implicancias laborales sobre modificación de términos contractuales de jornada y compensación por jubilación derivadas de la suspensión perfecta.

11. **¿Considera Ud. que la aplicación de la suspensión perfecta según el DU 038-2020 vulnera el derecho a la libertad de contratar para fines de garantizar la no modificación de los términos contractuales?**


Profundamente se vulnera distintos derechos, pero en la situación de emergencia todo Derecho quedo atrás, con la sujeción del trabajador a las nuevas medidas que opten las empresas.

12. **¿Considera Ud. que la aplicación de la suspensión perfecta según el DU 038-2020 vulnera el derecho gozar de una pensión que proteja al trabajador contra la vejez y la incapacidad al disponerse de fondos destinados a originar pensiones para la vejez, incapacidad o muerte?**

Sí, considero ciertamente la vulneración del Derecho de gozar de una pensión que proteja al trabajador contra su vejez, ya que con la Suspensión perfecta el trabajador dejara de percibir remuneración alguna por parte del empleador.

13. **¿Considera Ud. que la aplicación del DU 038-2020 se viola el artículo 25 del Convenio 102 de la OIT que señala que los Estados deben garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones de vejez?**

Efectivamente se han visto violados los derechos internacionales reconocidos.

SELLO	FIRMA
<p>ALEX CHOQUECAHUA A. ABOGADO CAT 3087</p>	

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

LA SUSPENSIÓN PERFECTA Y SUS IMPLICANCIAS LABORALES DENTRO DEL MARCO DEL ESTADO

GUÍA DE ENTREVISTA

INDICACIONES: El presente instrumento tiene como propósito recaudar su opinión respecto a la supresión del voto obligatorio y la democracia representativa en el Perú; motivo por el cual, se le pide responder las siguientes preguntas con la mayor seriedad y compromiso.

Entrevistado/a: Dr. Oswaldo Andree Vargas Vargas

Cargo: Abogado Laboralista

Institución: Estudio Jurídico Vargas y Fuentes

OBJETIVO GENERAL

Analizar las implicancias laborales dentro del marco del estado en emergencia sanitaria derivadas de la Suspensión Perfecta.

PREUNTAS:

1. ¿Considera Ud. que la aplicación de la suspensión perfecta según el Decreto de Urgencia 038-2020 vulnera el derecho a la libertad sindical?

No vulnera el Derecho a la libertad sindical, porque la razón de ser de este Decreto de Urgencia es para, primero garantizar que el empleador no extinga el contrato de trabajo y segundo otorgue la Suspensión Perfecta como última medida.

2. ¿Considera Ud. que la aplicación de la suspensión perfecta según el Decreto de Urgencia 038-2020 vulnera el derecho a la libertad sindical en especial del grupo denominado especialmente protegido?

Desde mi punto de vista no vulnera el Derecho a la libertad sindical toda vez que está en un escenario de caso fortuito o fuerza mayor y ante la no existencia de ese Decreto de Urgencia 038-2020 se posibilita de inmediato la Suspensión Perfecta según el Art. 12 y el Art. 15 del Decreto Legislativo 0728 de su texto único ordenado, aprobado por el Decreto Supremo 003-97TR.

3. ¿Considera Ud. que la aplicación de la suspensión perfecta según el Decreto de Urgencia 038-2020 vulnera el derecho a la negociación colectiva?

La negociación colectiva es un conjunto de pasos, es el procedimiento por el cual el sindicato se acerca al empleador para llevar a un acuerdo que se le denomina convenio colectivo que es el acuerdo entre el empleador y la organización sindical con el objetivo de otorgar beneficios económicos, mejoras en las condiciones de trabajo o productividad, ahora bajo la pregunta ¿se posibilita al empleador de que pueda iniciar un procedimiento de la negociación colectiva con un trabajador con suspensión perfecta? No, no puede, no vulnera el Derecho a la Libertad sindical y negociación colectiva, pero si tiene injerencia toda vez si es que el trabajador o trabajadores se encuentran en suspensión perfecta con la suspensión de los derechos y obligaciones del contrato de

trabajo perse conlleva a una imposibilidad de negociar colectivamente, pero eso se encuentra dado al estado de emergencia nacional que puede ser traducido como la norma lo establecía en el texto único ordenado del Decreto Legislativo 028- 2020 en un caso fortuito o fuerza mayor.

4. ¿Considera Ud. que la aplicación de la suspensión perfecta según el DU 038-2020 vulnera el derecho a la libertad sindical, debido a que no se sometió en ningún caso la medida de SPL a la junta directiva del sindicato como parte de la negociación colectiva?

No, toda vez que el procedimiento de la negociación colectiva es libre, se rige bajos diversos principios, dentro de esos principios está el principio de libertad contractual y el principio de la buena fe negocial y el principio de la autonomía colectiva, es decir que la negociación colectiva es libre, es el libre acuerdo entre el empleador y la organización sindical para obtener mejoras en la condiciones de trabaja, productividad o incremento remunerativos y muchas veces el empleo de reclamo de diferentes connotaciones, como primer punto demandas económicas, segundo punto condiciones de trabajo, de manera tal que no considero que la suspensión perfecta vulnera la libertad sindical y menos debe ser sometido a la junta directiva para una negociación colectiva, sin embargo hay que resaltar que la norma en su Artículo 3 del 3.2 “ excepcionalmente los empleadores referidos al numeral presente pueden adoptar por la suspensión perfecta de labores exponiendo los motivos que la sustentan “para lo cual presentan por vía remota una comunicación a la autoridad administrativo de trabajo con declaración jurada con el formato que establece el decreto de urgencia en la misma fecha la publicación con no mayor a 30 días de la presentación de la comunicación de los aspectos mencionados, es decir que es una medida excepcional como lo establece el numeral 3.2 y el art. 3.1 establece que los empleadores que no puedan implementar por ejemplo el trabajo remoto o licencia con goce de haber por la naturaleza de las actividadesdel trabajador y ante un nivel de afectación económica, se pueda otorgar la

suspensión perfecta como última medida, entonces enfatizo no existe una vulneración.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar las implicancias laborales dentro del marco del estado de emergencia sanitaria del derecho a la defensa derivadas de la suspensión perfecta.

5. **¿Considera Ud. que la aplicación de la suspensión perfecta según el DU 038-2020 vulnera el derecho a la defensa debido a que el personal no puede contradecir la medida de SPL?**

Si, si existe una vulneración del derecho de defensa, porque sería más razonable que si en el reglamento, en la propia ley, en el decreto de urgencia en su art. 3 establece ciertos requisitos para su aplicación, podría ser eventual que el trabajador sea notificado previamente con el sometimiento de la suspensión perfecta y el trabajador pueda de alguna manera impugnar la medida o formular un descargo, por ejemplo indicar que se le puede compensar con el adelanto de sus vacaciones, con el adelanto de sus gratificaciones, que podría realizar otro tipo de trabajo remoto, etc. Desde mi punto de vista si vulnera el derecho de defensa toda vez que el trabajador puede contradecir la medida toda vez que la ley establece ciertos requisitos para su aceptación o procedencia, caso distinto del Decreto Supremo 003-97TR donde se estipulaba que el empleador podía someter a la suspensión perfecta en caso fortuito o fuerza mayor, en este caso nos encontramos en un escenario jurídico distinto y por tanto establece ciertos requisitos previa a la suspensión, entonces el trabajador debería tener el derecho de formular una observación a la comunicación de la adopción de la suspensión perfecta de

labores.

- 6. ¿Considera Ud. que la aplicación de la suspensión perfecta según el DU 038-2020 vulnera el derecho a la defensa debido a que no se ha considerado un acuerdo con los trabajadores?**

Si, vulnera el Derecho de defensa porque no ha podido debatir la aplicación de la suspensión perfecta, desde mi punto de vista no respecto a un acuerdo con los trabajadores toda vez que con la norma se indica que el empleador previa a la adopción de la Suspensión Perfecta debe acreditar que comunico al trabajador, tiene que acreditar que no hubo acuerdo y así mismo tiene que acreditar que no es posible el trabajo remoto ni el otorgamiento de benéficos sociales por adelantado y naturalmente la grave afectación económica. Por tales considero que exista vulneración del derecho de defensa vinculado previo al acuerdo de los trabajadores.

- 7. ¿Considera Ud. que la aplicación de la suspensión perfecta según el DU 038-2020 vulnera el derecho a la defensa debido a que no se ha considerado un proceso de negociación colectiva al inicio del trámite de SPL?**

Enfatizo que no es aplicable la negociación colectiva ante un estado de emergencia nacional, caso fortuito o fuerza mayor dado por el D.U. 038- 2020 porque si existe una afectación grave económica como se podría otorgar a los trabajadores beneficios económicos o mejoras en las condiciones de trabajo por el contrario lo que se pretende e que el trabajador tenga latente su contrato de trabajo como tal no sea perjudicado más adelante que superado este estadio temporal y reanudado la actividad económica normal de la empresa pueda continuar trabajando y no se vea en la posibilidad de ser despedido.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar las implicancias laborales dentro del marco del estado de emergencia sanitaria del derecho constitucional al trabajo y remuneración derivadas de la suspensión perfecta.

8. **¿Considera Ud. que la aplicación de la suspensión perfecta según el DU 038-2020 vulnera el derecho al trabajo y a una remuneración digna equitativa y suficiente?**

Considera que no vulnera propiamente, porque lo que se está pretendiendo que al trabajador subsista el contrato de trabajo y en esta situación que la empresa demuestre que no puede pagar la remuneración o beneficios económicos al trabajador caso contrario puede caer en una quiebra, entonces consideraría que desde un punto de vista si bien es cierto se le impide el trabajo y no va a recibir una remuneración al trabajador lo que prima en todo caso es la subsistencia de ese contrato de trabajo, entonces el D.S. 003- 97TR establece en su art. 12 “son causas de suspensión del contrato de trabajo, literal L en caso fortuito fuerza mayor. La suspensión del contrato de trabajo se regula por las normas que corresponde”.

9. **¿Considera Ud. que la aplicación de la suspensión perfecta según el DU 038-2020 vulnera el derecho a percibir una remuneración, según lo establece el artículo 23 de la Constitución Política, lo que provocaría una desprotección del trabajador?**

La pregunta está vinculada a que la suspensión perfecta vulnera el Derecho a percibir una remuneración y así mismo provoca una desprotección, en un principio consideramos que así efectivamente cualquier tipo de suspensión

que efectivamente cualquier tipo de suspensión perfecta impide la percepción de una remuneración y como consecuencia de ello el Derecho, en este caso si consideramos que la suspensión perfecta vulnera el Derecho a percibir una remuneración, sin embargo no conlleva una desprotección al trabajador toda vez que el objeto de la medida es la subsistencia del contrato del trabajo.

10. ¿Considera Usted que la medida, es inconstitucional porque afecta abiertamente el derecho al trabajo y al derecho a una remuneración?

La medida no considero que es inconstitucional, ya que se gesta bajo los estándares del vigente texto único ordenado del D.L. N.728 como se hizo alusión en el art. 12 y art. 15 , sin embargo ha sido perfeccionado de tal manera que la suspensión perfecta sea utilizado como última medida y así mismo se le obligue al empleadora no despedir y que subsista el contrato de trabajo, por tanto considero que no vulnera el Derecho al trabajo si no por el contrario propugna la existencia de la relación laboral, de alguna manera si puede afectar el Derecho a una remuneración toda vez que se obliga al trabajador a someterse a esta suspensión perfecta y no recibir una remuneración económica.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar las implicancias laborales sobre modificación de términos contractuales de jornada y compensación por jubilación derivadas de la suspensión perfecta.

11. ¿Considera Ud. que la aplicación de la suspensión perfecta según el DU 038-2020 vulnera el derecho a la libertad de contratar para fines de garantizar la no modificación de los términos contractuales?

En principio se debe considerar que el Principio de libertad de contractual consiste en la autonomía que gozan las partes contratante de pactar según sus propios términos las cláusulas de un determinado contrato, respondiendo la pregunta del mismo en este caso considero que no vulnera toda vez que ya se encontraba regulado la suspensión perfecta por caso fortuito o fuerza mayor sin embargo si se obliga al trabajador a no prestar servicios y menos percibir una remuneración, en este caso considero que no vulnera a la libertad de contratado.

Debe hacerse énfasis que ante un estado de emergencia nacional donde exista propiamente el perjuicio económico al empleador y con ello el peligro inminente de la culminación de la relación laboral la Corte Suprema en diferentes casaciones ha mencionado de que se puede reducir la remuneración no menos del mínimo vital o modificar la jornada y horario de trabajo a fin de que subsista la relación laboral entonces no considero que vulnera los términos contractuales siempre y cuando las modificaciones contractuales sean solamente durante la vigencia del Estado de Emergencia y acreditado ante el ministerio de trabajo sobre la pérdida económica de la empresa toda vez que no puede ser eterna la aplicación de la suspensión perfecta en perjuicio de los trabajadores sin embargo como estuve refiriendo la libertad contractual como principio no se ve afectada con la suspensión perfecta toda vez que pretende garantizar la vigencia del acto jurídico que es el contrato de trabajo.

12. ¿Considera Ud. que la aplicación de la suspensión perfecta según el DU 038-2020 vulnera el derecho gozar de una pensión que proteja al trabajador contra la vejez y la incapacidad al disponerse de fondos destinados a originar pensiones para la vejez, incapacidad o muerte?

Esto está relacionado que la suspensión perfecta vulnera el Derecho a una pensión, debe entenderse que para efectos de la pensión sea en el sistema nacional de pensiones se pide un record de trabajo efectivo y aportaciones, en ese sentido dentro la suspensión perfecta no va existir el tema de unas aportaciones hablando en una suspensión perfecta común, en otros casos se ha otorgado licencia con goce de haber compensable que vendría ser aplicable en el sector público, ahí no se afectó propiamente el tema de la pensión, sin embargo, con la aplicación del régimen privado, considero que si podría vulnerar el Derecho a una pensión.

13. ¿Considera Ud. que la aplicación del DU 038-2020 se viola el artículo 25 del Convenio 102 de la OIT que señala que los Estados deben garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones de vejez?

La aplicación del D.U. 038-2020 ante la aplicación indebida establece la propia norma que se sanciona como si fuera trabajo efectivo y como tal empleador tiene la obligación de cumplir con abonar el pago remuneraciones, beneficios y aportaciones, se considera trabajo efectivo para todos los efectos legales, entonces si no existiese este Decreto de Urgencia 038-2020 y que en su tiempo se expidió y se otorgó esta Suspensión Perfecta se pudo haber aplicado la Suspensión Perfecta del D.L. Nro. 728, de tal manera que no se obligaba al empleador hacer los mecanismos previos de la adopción y como consecuencia de ello no se considera trabajo efectivo, y tampoco se le puede sancionar al empleador para la adopción indebida de esa suspensión perfecta, es cierto que el empleador tiene que justificar ante la autoridad administrativa de trabajo sin embargo el D.S. 011-2020 y el D.S. 012-020 que son reglamento

del D.U. 038-2020 estipula como sanción ante la indebida aplicación de la Suspensión Perfecta el reconocimiento del trabajo efectivo para todos los efectos legales y como consecuencia de ello se debería considerar como periodo de trabajo para las pensiones correspondientes, en conclusión la Suspensión Perfecta si afecta la remuneración, si puede tener injerencias sobre la libertad sindical, mas no lo vulnera, la Suspensión Perfecta si puede perjudicar el Derecho a gozar una pensión, mas no creo que vulnere ese Derecho a la pensión, toda vez que ya estaba regulado antes de la Suspensión Perfecta. Por otro lado si apoyo la postura sobre la vulneración del Derecho de defensa en cuanto a la comunicación del trabajador y otorgarle un plazo razonable a efectos de que el trabajador también pueda presentar un escrito al empleador pidiendo se configure el trabajo remoto u otro tipo de prestación de servicios a fin de que no se sujete a una Suspensión Perfecta.

SELLO	FIRMA
 <p>Oswaldo Andrés Vargas Vargas ABOGADO ICAT N° 3013</p>	

Anexo 2. Tabla de categorización

Objetivo	Categorías	Subcategorías
<p>Objetivo general</p> <p>Analizar las implicancias laborales dentro del marco del estado de emergencia sanitaria derivadas de la suspensión perfecta.</p>	<p>Categoría 1: Derechos de libertad sindical, negociación</p>	<p>1.Libertad sindical y negociación colectiva</p>
<p>Objetivo específico 1</p> <p>Analizar las implicancias laborales dentro del marco del estado de emergencia sanitaria del derecho a la defensa derivadas de la suspensión perfecta.</p>	<p>colectiva y derecho de defensa</p>	<p>2.Derecho de defensa</p>
<p>Objetivo específico 2 Analizar las implicancias laborales dentro del marco del estado de emergencia sanitaria del derecho constitucional al trabajo y remuneración derivadas de la suspensión. perfecta.</p>	<p>Categoría 2. Derecho constitucional al trabajo y remuneración</p>	<p>3.Derecho al trabajo, remuneración</p>
<p>Objetivo específico 3 Analizar las implicancias laborales sobre modificación de términos contractuales de jornada y compensación por jubilación derivadas de la suspensión perfecta.</p>	<p>Categoría 3: Derechos derivados del contrato de trabajo</p>	<p>4.Implicancias laborales sobre modificación de términos contractuales de jornada y compensación por jubilación</p>

10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.														X
-----------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---

I. **OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

SI

II. **PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

98%

a, 11nde abril de 2022



WILFREDO VARGAS CANGINO
ABOGADO
ICAT.0110

FIRMA DEL EXPERTO
INFORMANTE

DNI n.° 00487943 - Telf.:
952202772