



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Suspensión perfecta y el régimen especial laboral de la micro y
pequeña empresa textil, Lima 2020

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORAS:

Gavancho Barrera, Carla Rosa (orcid.org/0000-0002-9005-7216)

Selayo Torres, Cinthia Marisabel (orcid.org/0000-0001-5201-4189)

ASESORA:

Dra. Muñoz Ccuro, Felipa Elvira (orcid.org/0000-0001-9572-1641)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral,
Negociación Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistemas Previsionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

La investigación está dedicada a todos los trabajadores que laboran dentro del régimen especial mype, que se han visto afectados por la aplicación de la suspensión perfecta de labores, que se dispuso con el objetivo de mantener el vínculo laboral frente al estado de emergencia sanitaria ocasionada por la propagación del COVID -19.

Agradecimiento

Agradecemos principalmente a Dios, por guiar nuestros pasos día con día y permitirnos culminar nuestro trabajo de investigación. Agradecemos a nuestra casa de estudio, la universidad Cesar Vallejo por darnos la opción de obtener nuestro título profesional de abogadas. Así mismo agradecemos a nuestros padres por apoyarnos en el transcurso de nuestra carrera profesional. Y de manera especial agradecemos a nuestra asesora de tesis la doctora Felipa Elvira Muñoz Ccuro, que nos guio en todo el proceso de elaboración de nuestro trabajo de investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de Abreviaturas	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización:	17
3.3. Escenario de Estudio	17
3.4. Participantes y documentos	18
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.6. Procedimiento	21
3.7. Rigor científico	21
3.8. Métodos de análisis de la información	23
3.9. Aspecto ético	23
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	24
V. CONCLUSIONES	47
VI. RECOMENDACIONES:	48
REFERENCIAS	49
ANEXOS	60

Índice de tablas

Tabla N° 1 Matriz de categorización	17
Tabla N° 2 Lista de participantes	18
Tabla N° 3 Lista de documentos	19
Tabla N° 4 Validación de instrumentos	22

Resumen

El trabajo de investigación titulado: “Suspensión perfecta y el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020”, ha tenido como objetivo general: Analizar de qué manera el acogimiento de la suspensión perfecta bajo un control eficaz por parte de la Sunafil podría garantizar los derechos de los trabajadores en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020.

Con relación al aspecto metodológico, la investigación es de un enfoque cualitativo, tipo básico, diseño de teoría fundamentada y nivel descriptivo. Los métodos de análisis utilizados son: analítico, inductivo, interpretativo, sintético, descriptivo, comparativo y hermenéutico. Por otro lado, la técnica que se empleó para la recolección de datos fue la entrevista y el análisis documental, siendo los instrumentos aplicados la guía de la entrevista a 9 participantes y la guía de análisis documental a 9 fuentes documentales.

El resultado muestra que no se aplica un control eficaz, en el procedimiento de inspección para una correcta aplicación de la suspensión perfecta.

En conclusión, la aplicación de un control eficaz y un trabajo eficiente por Sunafil respecto al procedimiento de acogimiento a la suspensión perfecta evita su aprobación de manera ficta por el silencio administrativo positivo.

Palabras clave: suspensión perfecta, inspección de trabajo, cese colectivo, medidas económicas, control eficaz.

Abstract

The research work entitled: "Perfect suspension and the special labor regime of the micro and small textile company, Lima 2020", has had as its general objective: Analyze how the acceptance of the perfect suspension under effective control by the Sunafil could guarantee the rights of workers in the special labor regime for micro and small textile companies, Lima 2020.

Regarding the methodological aspect, the research is of a qualitative approach, basic type, grounded theory design and descriptive level. The analysis methods used are: analytical, inductive, interpretive, synthetic, descriptive, comparative and hermeneutical. On the other hand, the technique used for data collection was the interview and documentary analysis, with the instruments applied being the interview guide for 9 participants and the documentary analysis guide for 9 documentary sources.

The result shows that an effective control is not applied in the inspection procedure for a correct application of the perfect suspension.

In conclusion, the application of an effective control and an efficient work by Sunafil regarding the procedure of acceptance of the perfect suspension avoids its approval in a fictitious manner due to the positive administrative silence.

Keywords: perfect suspension, labor inspection, collective dismissal, economic measures, effective control.

I. INTRODUCCIÓN

En la investigación se estudia la falta de un control eficaz en el acogimiento de la suspensión perfecta en el régimen especial laboral de las mypes textiles. Esta figura jurídica es una institución del derecho de trabajo que nace en España con la ley 1931 cuya característica principal fue dotar de mayor estabilidad de trabajo, haciendo una importante distinción entre las figuras de novación, extinción y suspensión del contrato de trabajo, pudiendo esta última realizarse en casos especiales. Por otro lado, el régimen especial nace a consecuencia de la potestad de reglamentar en materia laboral que les otorga la constitución a las legislaturas locales. Siendo este un conjunto de normas, que está integrado por una serie de reglas dirigidas a regular las relaciones de trabajo.

A nivel internacional, México ha evidenciado la divergencia jurídica que existe en la adecuación y ejecución de la suspensión laboral por contingencia sanitaria establecida en la LFT y en concordancia con la declaratoria difundida por el Consejo de Salubridad General, al usar la expresión de emergencia sanitaria. Necesitando una reforma que permita una relación coherente entre las normas laborales y en materia de salud.

En el Perú la figura de la suspensión perfecta se encuentra regulada en el TUO del D. Leg. N° 728 LPCL, en su artículo 15, aprobado por el D.S N.º 003-97-TR. Nació para aplicarse en casos fortuitos o de fuerza mayor y en especial para los casos de protección de los derechos laborales de mujeres en estado gestación, personas con discapacidad y cuando existía un procedimiento de cese colectivo. A consecuencia del estado de emergencia se dispuso el D.U N°038-2020 con el fin de entablar medidas extraordinarias que permitan mitigar efectos económicos ocasionados a los obreros y empleadores del sector privado.

En el contexto local, Lima ha sido la región con mayor cantidad de solicitudes presentadas para el acogimiento a la suspensión perfecta con un porcentaje del 50% de un total de 37942 solicitudes según indica el MTPE. De acuerdo a estas solicitudes, el 76% fueron presentadas por las mypes, el 20% corresponde a las medianas empresas y solo un 3% por parte de empresas de más de 100 trabajadores.

En cuanto a la problemática que podemos advertir, es que Sunafil no realiza un control eficaz sobre la aplicación de la suspensión perfecta dentro del régimen especial laboral de las mypes textiles. Su acogimiento cobró más relevancia a causa de la emergencia sanitaria que nos prohibió seguir laborando con normalidad, trayendo como consecuencias la vulneración de los derechos laborales, irregularidades en su acogimiento y mala fe de muchos empleadores. Proponiendo como solución que se ponga en práctica un control eficaz previo al acogimiento de la suspensión perfecta, para evitar su aprobación de manera ficta por el silencio administrativo positivo, además de que se fiscalice oportunamente la reincorporación del personal suspendido por esta figura jurídica antes de contratar nuevos trabajadores. Y que las medidas económicas creadas por el Estado otorguen facilidades para que las mypes tengan acceso a un financiamiento que les permita inyectar capital de trabajo para afrontar el pago de planillas, facilitar su reestructuración y refinanciar sus deudas.

Por lo que, ante esta realidad problemática formulamos el problema general ¿De qué manera el acogimiento de la suspensión perfecta bajo un control eficaz por parte de la Sunafil podría garantizar los derechos de los trabajadores en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020? A partir de ello planteamos como problema específico 1, ¿De qué manera la inspección del acogimiento a la suspensión perfecta podría garantizar los contratos de trabajo sujetos a modalidad en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020, de la misma manera propusimos como problema específico 2, ¿De qué manera el FAE Mype como medida económica para la reactivación de la micro y pequeña empresa podría reducir los ceses colectivos en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020?.

Así mismo, en este trabajo contemplamos como justificación teórica, porque buscamos dejar conocimiento sobre la suspensión perfecta y el régimen especial laboral de las mypes textiles, esto a partir de la interpretación de diferentes documentos como artículos científicos, casaciones, tesis y el análisis de la problemática. Respecto a la justificación práctica: El trabajo recomienda la necesidad de que exista un control eficaz en la aplicación de la suspensión perfecta, además de realizar una oportuna fiscalización de reincorporación al personal

suspendido antes de contratar nuevos trabajadores y finalmente que las medidas económicas creadas por el Estado otorgue facilidades para que las mypes tengan acceso a un financiamiento que les permita inyectar capital de trabajo, para afrontar el pago de planillas, facilitar su reestructuración y refinanciar sus deudas, buscando beneficiar directamente a los trabajadores y empleadores textiles. Respecto a la justificación metodológica, la investigación fue de utilidad en el aporte de un instrumento, llamado guía de entrevista donde se planteó las preguntas que se formularon posteriormente, que fueron validadas y servirán de modelo a otros estudiosos.

En consecuencia, formulamos como objetivo general: Analizar de qué manera el acogimiento de la suspensión perfecta bajo un control eficaz por parte de la Sunafil podría garantizar los derechos de los trabajadores en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020. Asimismo, planteamos como objetivo específico 1: Analizar de qué manera la inspección del acogimiento a la suspensión perfecta podría garantizar los contratos de trabajo sujetos a modalidad en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020. Además, establecimos como objetivo específico 2: Analizar de qué manera el FAE Mype como medida económica para la reactivación de la micro y pequeña empresa podría reducir los ceses colectivos en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020

Finalmente a efectos de resolver los problemas expuestos, se ha proyectado como supuesto general: Que, el acogimiento de la suspensión perfecta bajo un control eficaz por parte de la Sunafil garantiza los derechos de los trabajadores en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020, evitando que, muchas empresas que no deberían acogerse a esta figura jurídica lo hagan de manera ficta por el silencio administrativo positivo. De igual importancia planteamos como supuesto específico 1: Que, la inspección del acogimiento a la suspensión perfecta garantiza los contratos de trabajo sujetos a modalidad en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020, siempre que, posterior a ello se realice una oportuna fiscalización de reincorporación al personal suspendido por esta figura jurídica antes de contratar nuevos trabajadores. Y concluyendo se tuvo como supuesto específico 2: Que, el

FAE Mype como medida económica para la reactivación de la micro y pequeña empresa reduce los ceses colectivos en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020, siempre que, este recurso otorgue facilidades para que las mypes tengan acceso a un financiamiento que les permita inyectar capital de trabajo para afrontar el pago de planillas, facilitar su reestructuración y refinanciar sus deudas.

II. MARCO TEÓRICO

Los precedentes de la investigación comprenderán el análisis de tesis y artículos científicos en revistas indexadas en bases de datos como EBSCO host, Dialnet, Scielo y Redalyc, con el fin de obtener un mejor alcance en el análisis, interpretación y explicación del estudio realizado.

Por lo tanto, dentro de los **antecedentes internacionales** tenemos a Osorio (2021), en su artículo titulado *Covid-19 y la suspensión de la relación laboral por contingencia sanitaria en México*. Cuyo objetivo fue exhibir la discrepancia jurídica en la adaptación y ejecución de la SL por contingencia sanitaria. Utilizó como metodología cualitativa - descriptiva. La conclusión se vinculó con nuestro trabajo, en tanto el autor refiere que para la aplicación de la SL se requiere de la expresión emergencia sanitaria, por parte de la LFT, para evitar la incompatibilidad y controversia que está sucediendo. Recomienda plantear una reforma que investigue la congruencia en las normas laborales y en materia de salud, y que los documentos referentes a la contingencia sanitaria sean modificados por emergencia sanitaria (p.174). Además, señala que, sin duda, la pandemia del (covid-19) fue el desafío más relevante que ha intrigado a la humanidad en su situación actual, poniendo el temor de organismos internacionales, gubernamentales e institucionales en la lucha contra ella, por lo que los efectos económicos y de salud ocupan el centro de atención en todo el mundo y demuestran que no estábamos preparados para algo de esta magnitud (p.174).

Asimismo, Ospina (2021), en su artículo titulado *Suspensión del contrato laboral en tiempos de Covid-19 en Colombia*. Cuyo objetivo fue tratar de entender la figura jurídica ante un hecho nuevo y desde luego jamás contemplado, mirando de

manera general, el concepto de la SPL desde la doctrina y la jurisprudencia. Como metodología se empleó el método cualitativo y un enfoque descriptivo analítico. La conclusión guardó relación con nuestra investigación en tanto se menciona que a consecuencia de la inesperada medida, el impacto que ha generado la aplicación de la SL, en los años siguientes la Resolución Judicial tírate mandas que se presente con relación a la suspensión del contrato de trabajo por los jueces laboristas determinarán si realmente nos encontramos frente a una causa justa para suspender la relación contractual laboral o ha existido un abuso del derecho por parte del empleador (p.452).

Por otro lado, Benrey (2011), en su artículo titulado *Análisis de la figura de la Suspensión de contrato del trabajador particular en Colombia y algunas menciones a la legislación extranjera*. Su objetivo fue analizar las causales de suspensión de trabajo. Cuya metodología es de tipo básica - nivel descriptivo. La conclusión se vinculó con el proyecto, en tanto menciona que, la SPL, está propenso a situaciones críticas, que justifican la rescisión laboral, pero que en realidad solo se suspenden las obligaciones principales para conservar vigente su contrato de trabajo, sin embargo, cuando desaparecen dichas situaciones todo se vuelve a su normalidad (p.405).

Finalmente, Navarro & Alonso (2020), en su artículo titulado *Límites y restricciones a la extinción de contratos de trabajo durante la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19*. Su objetivo fue analizar las actuales restricciones a la extinción del contrato de trabajo. Como metodología se utilizó un estudio descriptivo. La conclusión guardó relación con nuestro trabajo en tanto se menciona que, la extinción del contrato de trabajo, se ha convertido en una decisión empresarial presentando grandes riesgos y dificultades, teniendo presente los pronunciamientos judiciales dispares sobre la misma materia (p.161).

Por otro lado, López (2020) en su tesis titulada *Análisis de la aplicación legal del art. 169 numeral 6 del Código de Trabajo*. Su objetivo fue analizar si la aplicación de este numeral está apegada a lo que indica en el Código de trabajo. Como metodología se aplicó el nivel de investigación exploratorio-descriptivo. La conclusión guardó relación con la investigación en tanto el autor menciona que, el

impedimento para continuar con las actividades laborales, se da por un caso fortuito o fuerza mayor, este hecho ha dado lugar a una serie de interpretaciones erróneas, las mismas que han tenido como consecuencia el incremento de despidos, evidenciándose una inconstitucionalidad y transgresión al derecho contemplado en la constitución y el Código del Trabajo (p.20).

Continuando, dentro de los **antecedentes nacionales** se tiene a Soto (2020) en su tesis titulada *Relación entre la suspensión perfecta de labores (D.U. 038-2020) y la vulneración de los derechos laborales en la actuación de la Autoridad Inspectiva de trabajo, Lima Metropolitana, 2020*. Tuvo como objetivo determinar la relación entre la SPL y la transgresión de los derechos al trabajo en la actuación de la AIT. Como metodología se utilizó el enfoque cualitativo, de tipo básica con un diseño sociológico - jurídica. La conclusión se vinculó con nuestro estudio, en tanto se recomienda implementar un mecanismo que prohíba al empleador contratar a un nuevo personal que realice las mismas funciones de aquellos a quienes se les aplicó la SP. También añade que no se debería aplicar el silencio administrativo positivo, ya que se tornaría imposible valorar que hubo una afectación de los derechos laborales e incumplimiento de las obligaciones de las entidades (p.46).

Asimismo, Parra y Silvestre (2020), en su tesis titulada *Aplicación de la suspensión perfecta de labores en época de estado de emergencia sanitaria*. Tuvo como objetivo demostrar la aplicación de la SPL en época de estado de emergencia sanitaria". Su metodología fue de tipo aplicada con un diseño fenomenológico. La conclusión se relacionó con nuestra investigación en tanto se menciona que la SUNAFIL, no cuenta con suficiente personal, ya que se evidencia el incremento de la carga laboral, a causa de las denuncias y quejas realizadas por medio de su plataforma virtual; por esa razón el autor recomienda el aumento de trabajadores para esta entidad fiscalizadora, ya que la emergencia sanitaria continuará y por ende el acogimiento a la SP como la carga procesal también (p.25).

Por su parte, Vilca (2020). En su tesis titulada *Análisis de la suspensión perfecta en las microempresas durante el estado de emergencia, en el Distrito de Los Olivos 2020*. Su objetivo fue analizar los criterios que advierte el Ministerio de Trabajo y Empleo en la aplicación del procedimiento y mecanismos de la SP a las MYPES durante el estado de emergencia. Tuvo como metodología un enfoque cualitativo

de tipo básico - descriptiva con un diseño fenomenológico. La conclusión se vinculó con la investigación porque menciona que las grandes empresas al tener más recursos, utilizan las sugerencias adecuadas que proporciona la Sunat mediante sus plataformas virtuales, sin embargo las MYPES no cuentan con ello, siendo el mismo propietario quien ejecuta sus acciones o firma contratos con terceros sobre diversos servicios, por eso se recomienda que la Sunafil dentro de sus acciones contemple áreas de prevención y consulta, con el fin de capacitar a las mypes (p.43).

Por otro lado, Gil (2020) en su tesis titulada *Análisis de la suspensión perfecta de labores y la vulneración del trabajo en la corporación YNEM EIRL, Arequipa, 2020*. Su objetivo fue determinar si la SPL y la vulneración del trabajo en la corporación YNEM EIRL. Como metodología aplicó el método sistemático y funcional. La conclusión se vinculó con este trabajo ya que el autor señala que, se ha vulnerado el derecho laboral y la continuidad de trabajo, ya que no se agotó el íntegro de posibilidades que establece la norma sobre la SPL, recomienda que los legisladores deberían modificar las normas sobre la SPL, correspondientes a los artículos 12 y 15 del DL. 728, con el fin de establecer límites temporales en relación a la SPL, y que se adapte a las necesidades de la clase obrera en el país (p.34).

De igual forma, Paredes (2019), en su tesis denominada *Suspensión perfecta en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas y la vulneración a los derechos del trabajador*. Su objetivo fue determinar la forma en que la SPL se otorga de forma automática ante la solicitud del empleador en el procedimiento de cese colectivo. Utilizó una metodología cualitativa de tipo básica. La conclusión se vinculó con este trabajo en tanto el autor mencionó que la SP del trabajo, considerada en el proceso de cese colectivo por causas económicas es comprendida por la legislación como medida que tiene por objeto proteger el principio de continuidad del trabajo; su uso debe ser cuidadosamente analizado por la AAT, dado que, si se declara infundada el cese colectivo, este afectaría los a los trabajadores, transgrediendo el derecho constitucional a la protección en el trabajo, ya que no se ha demostrado la existencia de una razón objetiva de extinción de la relación de trabajo (p.45).

Finalmente, Delgado (2021) en su artículo denominado *Implicancias de la suspensión perfecta de labores en el Perú frente al impacto económico de la covid-19*. Tuvo como objetivo analizar la SPL en el Perú, regulada por el Decreto de Urgencia No. 038-2020 y sus normas complementarias. Su metodología es de tipo básica - nivel descriptivo. La conclusión guardó relación con nuestra investigación toda vez que el autor señala que, para la reactivación económica del país, el gobierno otorga subsidios y financiamiento a emprendedores del sector privado, con la finalidad de que el sistema financiero otorgue líneas de crédito a empresas que necesiten un ingreso de capital de trabajo y así tener la continuidad de los empleados como de la productividad. En consecuencia, impiden a las empresas aplicar la medida de suspensión perfecta de labores establecida como última ratio (p.63).

Prosiguiendo, en relación a los **enfoques teóricos**, planteamos como **1ª categoría** la **suspensión perfecta**; que consiste en suspender la obligación recíproca entre el patrón y el obrero, sin que desaparezca la relación de trabajo, es dada siempre que se configure estos supuestos; licencia sin goce de haber, sanciones disciplinarias, caso fortuito o fuerza mayor (Casación laboral N° 14818-2016). Esto, en razón de la teoría social, ya que se considera como expresión de la realización humana, expresión pura y espontánea del vínculo entre las personas, los medios y la sociedad (Pereira, 2008). Asimismo, la suspensión laboral se clasifica por su: **Ámbito**, puede ser individual o colectivo. Ejemplos: licencia por maternidad y descanso por enfermedad. Por sus efectos, existe una suspensión perfecta, cuando las obligaciones de ambas partes se interrumpen (trabajador y empleado) y una suspensión imperfecta cuando se suspende la obligación sólo por parte del trabajador, quien seguirá recibiendo una remuneración, pues la obligación para el empleador no será exonerada. Por su origen, se genera por la voluntad unilateral de las partes como sucede con la huelga, o por la voluntad conjunta como sucede con la licencia convencional, también se deberá a una causa ajena a la voluntad, como caso fortuito o fuerza mayor. Por último, por su regularidad, puede ocurrir de forma programada o inoportuna, donde en el primero se puede mencionar como ejemplo las vacaciones porque obedece a un calendario establecido que deberán saber y reconocer ambas partes, y en lo segundo un claro ejemplo sería el padecimiento de una enfermedad o un accidente, que generalmente sucede de

forma imprevista. (Pasco, 1997). Esto considerando la Teoría de las relaciones laborales, que comprende el estudio de la relación que existe entre los sujetos individuales, los grupos y el Estado de manera específica de trabajo remunerado (Arellano Ortiz, 2017). Existen características esenciales de la Suspensión laboral: como la Causalidad; para exonerar el cumplimiento de las obligaciones, es esencial la existencia del sine qua non, es decir la existencia de una causa válida y suficiente, de lo contrario conllevaría, a una vulneración contractual. La temporalidad; porque es un problema temporal, accidental, proporcional al móvil que lo produjo, pero la inferencia es que, cuando desaparece la causa, la suspensión del contrato concluye automáticamente, retomándose las obligaciones (Pasco, 1997). Es así que, en Venezuela los supuestos para la aplicación de la suspensión laboral se dan cuando existe un accidente laboral, enfermedad ocupacional y dentro de estos se establece la obligación del empleador de pagar al trabajador (Guilarte, 2017). Tomando en consideración la Teoría de los hechos cumplidos; El mismo que pretende defender la obligatoriedad de la norma reciente y la potestad que tiene el Estado para cambiar la norma. También se le conoce como *factum praeteritum*, que sustenta la necesidad de innovar las normas sociales sobre la base de normas generales (Mamani, 2015).

En relación a la **1° subcategoría de la categoría 1**, tenemos la **inspección del acogimiento a la suspensión perfecta**; según la teoría de la disuasión, que se encuentra establecida en el miedo a la sanción dispuesta para los transgresores de la norma laboral basada en estrategias de fiscalización de diversos países, teniendo asignado un papel central a la sanción (Bensusan, 2009). En América Latina sigue la vicisitud del inicio de los Ministerios de trabajo, como unidades especializadas y descentralizadas geográficamente, con el fin de realizar procedimientos acordes a las normas (Osorio, al et, 2019). Al respecto, nuestra legislación ha transformado el sistema de inspección de trabajo, con el fin de lograr un mejor cumplimiento de las normas nacionales de trabajo, por medio del MTPE (Quiroz, 2014). Es así, que España aprobó normas laborales en razón a dos pilares, salvaguardar la actividad productiva y supervivencia del tejido empresarial, en razón a la crisis sanitaria, contando con un procedimiento adecuado para acogerse a las normas (Garrido, 2020). Por ende, la OIT ha determinado que la inspección de trabajo es una función pública de la administración de trabajo, que tiene como fin velar por el cumplimiento

y ejecución de las normas laborales (Mendizábal, 2019). Con el objetivo de establecer garantías de los derechos laborales con la creación de condiciones laborales favorables, para trabajadores y empleadores (Kovalenko, et al., 2018).

Continuando, con relación a la **2° subcategoría de la categoría 1**, se tiene los **ceses colectivos**; que consiste en la decisión unilateral del empleador de dar por culminado el vínculo laboral (Cortés, 2011). Nuestra Carta Magna en su artículo 27 establece, que la ley debe estipular una oportuna protección frente al despido arbitrario; por ende, el cese colectivo al ser considerado como arbitrario, tendrá una protección constitucional, la misma que permite otorgar garantías constitucionales frente a tal vulneración (Constitución, 1993, Artículo 27). El fin del cese colectivo es reducir los costos de la empresa mediante la extinción de contratos laborales, dadas por cuestiones económicas, técnicas o de producción (Mamani et al., 2020). Por eso, en esta emergencia sanitaria se optó por acogerse a la suspensión perfecta. Debiendo el Ministerio de Trabajo, actuar como autoridad que dé seguimiento a su aplicación, a través de la investigación de estrategias empresariales para conocer las verdaderas motivaciones que generan la suspensión laboral y determinar las posibilidades reales para la inserción laboral (Trajtemberg & Valera, 2015). Desde la perspectiva de la OIT, una buena práctica laboral es una experiencia colectiva basada en el respeto y los derechos fundamentales en el trabajo. Esto brinda bienestar a los trabajadores y progreso a las empresas, mejorando así el nivel de las relaciones internas, garantizando condiciones adecuadas de trabajo y empleo, y facilitando incrementos en la productividad y los salarios (Dávila & Troncoso, 2018).

Por otro lado, se planteó como **2° categoría**, al **Régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil**, Los regímenes laborales especiales son aquellas relaciones de trabajo que han sido objeto de una regulación especial, que deben analizarse dentro del conjunto de normas constitucionales. En el Perú estos regímenes se encuentran divididos en el régimen laboral de la actividad pública y privada, por ende en lo que respecta al trabajo de estudio nos abocaremos al régimen laboral especial en el sector privado, dentro de las cuales tenemos la Ley N° 22342 referida a la promoción de exportaciones no tradicionales, este régimen engloba a la industria textil exportadora en nuestro país, donde faculta a

las empresas contratar personal eventual, para realizar operaciones de producción para exportar, esto dependiendo del contrato de exportación u orden de compra que lo originó, pues dichos contratos se celebrarán por un servicio u obra determinada donde deberá especificarse la labor a efectuar por el trabajador, para lo cual el contrato debe ser escrito y presentado a la autoridad administrativa de trabajo para su aprobación (Decreto Ley N° 22342). Por eso, el régimen especial de las mypes, es una derivación del régimen general, es decir son adaptaciones de las normas comunes del derecho laboral, entorno a actividades singulares según la naturaleza propia del trabajo, es dado con el propósito de no contradecir las normas generales (De la cueva, 1974). A modo de dar mejor entendimiento, el régimen especial laboral se creó con el fin de fomentar la formalización y desarrollo de las mypes, por ende dentro del vínculo laboral se contemplan elementos como la subordinación, remuneración y prestación de servicio, con el propósito de verificar la existencia del vínculo laboral, el mismo que deberá también ampararse bajo el principio de primacía de la realidad y presunción de laboralidad, es decir que ante una situación según este principio debe prevalecer los hechos sobre las formas y documento que se haya celebrado entre trabajador y empleador (Ferro, 2019). Asimismo, en base a la teoría de la burocracia, dentro de los regímenes se puede aplicar lineamientos o reglas de organización, que ayuden a mantener una eficacia y eficiencia laboral, y llegar a formar grandes organizaciones dentro de la sociedad industrial (Teorías burocráticas, s.f). Ahora bien, este régimen tomó gran importancia debido a que en el año 1970, hubo un periodo de expansión de la economía mundial, generando una crisis energética para muchos países latinoamericanos, teniendo como efecto la fomentación de las mypes (Herrera, 2011).

En Perú las mypes durante los últimos años han tenido un importante protagonismo debido a su participación en el desarrollo socioeconómico esto a través de la generación de nuevos puestos laborales (Tello, 2013). Sin embargo, hasta ahora la estructura empresarial privada no ha incorporado a las Mypes formales del todo (Vílchez, Rojas & Huapaya, 2020). Es así que a causa del Covid19, Lima ha sido una de las ciudades más afectadas en el sector económico, y dentro del rubro más debilitado se encuentran las mypes de la industria textil, debido al cierre de muchas de ellas (Salazar, 2020). Ahora bien, en relación a la suspensión perfecta, las

mypes textiles, han sido vulnerables ante la crisis económica por adolecer problemas de liquidez a comparación de cualquier otra empresa (Vera, 2016).

Continuando, en relación a la **1° subcategoría de la segunda categoría**, tenemos el **Contratos de trabajo sujetos a modalidad**; se caracteriza por la libertad de contratar, pero inmerso dentro de la libertad contractual limitada, condicionado por ley, es decir un contrato laboral forma parte del derecho al trabajo, y por lo tanto es un derecho esencial (Villavicencio, 2013). Por eso, el contrato de trabajo está regido por el principio de *pacta sunt servanda*, esto significa que los contratos muy al margen de contar con una fuerza vinculante, constituyen una ley entre las partes que celebraron dicho contrato, por eso no puede ser concluido de manera distinta a lo pactado, a raíz de ello, surge la teoría de la imprevisión, como un principio implícito en los contratos, es decir solo se podrá ejecutar el contrato en la manera que fueron pactados, siempre y cuando las circunstancias en la que celebraron dicho contrato permanezca (Olarde, 2020).

Según la historiografía en legislación laboral y los tribunales laborales en los últimos años, se regulaba el trabajo de tal manera que sometía por completo a los trabajadores a una estructura restrictiva (Droppa, 2016). Muy por el contrario, en la actualidad, todos tienen el deber y derecho a trabajar, como también tienen la libre elección de profesión u oficio (Gil, 2019). Sabiendo, que el universo del trabajo hoy en día es mucho más rico a diferencia de años atrás (Mafra & Pozzetti, 2020). Por esa razón, los derechos fundamentales son vistos como una garantía constitucional individual, nadie puede ser obligado a prestar servicios sin una retribución a cambio y sin su voluntad (Arase, 2017). Por ende, se debe respetar la regulación de la jornada laboral, los contratos, prevenciones de desempleo y provisión de un salario digno; entre otros que se encuentran respaldados por la Organización internacional del trabajo (OIT) (Quintana, Valenzuela, Paravic, 2014). Considerando, la Teoría General de los Contratos; contempla principios, normas e instituciones regulan la formación de los contratos, considerando la aplicación de la autonomía voluntaria (Parra, 2010). También los contratos laborales se caracterizan por ser amplios y complejos, divididos por la relación individual, colectiva y la seguridad social, derechos que goza una persona dentro del ámbito laboral (Monroy & Sánchez

,2017). También se caracteriza por que el trabajador está obligado a prestar un servicio material o intelectual a otra persona llamada empleador, el mismo que tiene como obligación pagar una remuneración (Gómez, 2018). Siendo el comienzo, progreso y extinción, que se dan dentro del marco de las relaciones de empleo privado sin ninguna injerencia del Estado (Terrasa, 2017). Por eso, en situaciones de emergencia sanitaria como se aconteció con la propagación del covid-19, la ausencia de un empleado de su puesto de trabajo, en sus diferentes formas y causas, conduce a pérdidas de producción, cambia la organización de la empresa y genera un mayor costo al sistema público de seguridad social (Fernández, Botey & Torrano, 2020).

Ahora bien, nuestra legislación a través de la LPCL N° 728, enmarca tres tipos de contratos modales, de las cuales se encuentran: a) Contratos de carácter temporal; la misma que se da por el inicio o aumento de actividad; por la necesidad del mercado y la reconvención empresarial. b) Los contratos de carácter accidental, dentro de los cuales se incluye el contrato ocasional; contrato de sustitución y contrato de emergencia. c) Contratos de obra o servicio; esta modalidad celebra contratos de obra o servicio determinados; contrato intermitente y contrato de temporada (Pasco, 2012). Estos tipos de contratos de duración determinada permiten a las empresas adaptarse más a su situación económica particular estrechamente a las tendencias generales. Además, las empresas utilizan este tipo de contratos como forma de cobertura frente a ciertas necesidades o riesgos (Abadia, 2014).

Por último, en relación a **la 2° subcategoría de la segunda categoría**, se tiene al **FAE Mype como medida económica para la reactivación de la micro y pequeña empresa**; el modelo económico vigente es el principal problema a combatir, esta situación dramática que se está atravesando en muchos países (Mora, 2021). En razón a ello, la teoría clásica o económica enfoque de la psique económica, donde esta economía capitalista es vista como una sociedad monetaria y comercial, cuyos riesgos principales a resolver son: procesar el sistema productivo, como distribuir y utilizar la riqueza creada (Cataño, 2014). Por eso, la Teoría neoclásica; el desempleo es causado por desviaciones de los mecanismos regulatorios que dificultan el funcionamiento de las fuerzas del mercado. Es decir,

la política laboral redujo el número de regulaciones, aumentó la competencia del mercado en la oferta laboral y la fijación de salarios, logrando mayor flexibilidad en los mecanismos de contratación laboral (Gallo, 2007). También, el desequilibrio acumulado por el régimen a lo largo de la década resultó en una crisis social y económica de proporciones sin precedentes (Beccaria & Maurizio, 2015). Sin embargo, los principios laborales, están presentes en la actualidad, tomando en cuenta que la crisis financiera iniciada el 2007 en Estados Unidos y la regresión económica mundial supusieron una gran crisis laboral como económica (García, 2015). Por ende, el efecto de composición gira en torno a la premisa de que las ventajas comparativas inherentes a un país deciden su producción composición para el predominio de industrias intensivas en mano de obra o capital (Karedla, Mishra, & Patel, 2021). Y en la medida que el rápido crecimiento económico y la urbanización transformaron el panorama laboral chino y acabaron con los trabajos de por vida en el sector estatal, millones de trabajadores quedaron desprotegidos (Allard & Garot, 2021). Siendo así, que la crisis sanitaria que estamos atravesando a causa del Covid-19 generó consecuencias inmediatas en el normal desarrollo del trabajo, donde los sectores económicos más perjudicados son las mypes (Slinger, 2020).

En razón a ello, Perú, implementó medidas que ayuden a reactivar económicamente a las mypes, donde el Decreto de urgencia N° 029-2020, contempla a FAE Mype, con el propósito de avalar créditos de capital de trabajo que ayuden la reestructuración y refinanciamiento de deudas, por su parte, el DU N° 049-2020, establece los recursos transferidos en beneficio del FAE Mype hasta la suma de S/ 500 000 000,00 millones de soles, y mediante el FAE Mype y Reactiva Perú, se proporcionó créditos a 240.000 empresas de las cuales el 90% son mypes. También, se han entregado 30.000 millones de soles, con el propósito de que sirvan como garantía de préstamos a empresas, en especial mypes. El Banco de Desarrollo del Perú (Cofide) emitirá el primer bono COVID19 para recaudar recursos que contribuyan a la liquidez de las mypes el cual cuenta con el apoyo del BID - Banco Interamericano de Desarrollo y la Cooperación Suiza. Asimismo, el Decreto de supremo N° 54-2020-EF, hace referencia al fondo CRECER, creada por el decreto legislativo N° 1399, con el objetivo de estimular el desarrollo lucrativo e industrial de la mypes, a través del financiamiento y otorgamiento de garantías

(Parlamento Andino, 2021). Donde, según la Teoría del desarrollo; su objetivo es identificar condiciones socioeconómicas y estructuras económicas, para seguir un camino que contemple el de desarrollo humano y crecimiento económico estable (Ordóñez, 2014).

Asimismo, se creó la FAE Mype, para garantizar créditos de capital de trabajo, para mypes, con un plazo de 3 años y un período de gracia de 12 meses, orientados a través de COOPAC. Este fondo cuenta con 800 millones que permite otorgar líneas de crédito hasta por 4.000 millones con cobertura de crédito individual de hasta el 98% otorgadas por COFIDE, la administradora de este fondo comisionada por el MEF; y los valores máximos de garantía de la FAE Mype es del 98% para créditos otorgados hasta s/. 10,000 soles y 90% para créditos desde s/ 10,001 soles hasta s/. 30.000 soles, tiene una cobertura del 90% (Delgado, 2020).

Finalmente, con relación a los **enfoques conceptuales** planteamos los siguientes: Suspensión perfecta; se configura por motivos económicos, lo cual busca superar la situación que acontece la empresa por distintas eventualidades; la inspección de trabajo; es el proceso mediante el cual se comprueba una determinada actividad que realiza Sunafil; el cese colectivo; es la ruptura definitiva del vínculo laboral entre empleador y trabajador, es decir se suspende los servicios prestados como la remuneración. Por otro lado, protección social; conjunto de programas que se encargan de velar por los derechos de las personas, cuando estas se encuentren en riesgo. Con relación a la emergencia sanitaria; consiste en la evaluación y reducción de un impacto negativo que está atravesando la sociedad, por último; potestad empresarial; consiste en respetar los derechos del trabajador, dentro del marco de la igualdad de trato, ejerciendo límites dentro del trabajo.

III. METODOLOGÍA

El estudio se elaboró bajo el **enfoque cualitativo**, porque en él analizamos el fenómeno objeto de estudio que comprende la ausencia de un control eficaz en atención a la suspensión perfecta en el régimen especial laboral de la mypes textiles, para ello realizamos una recolección de información que nos ha permitido recoger distintos puntos de vista de nuestros expertos en derecho laboral, los mismos que fueron analizados e interpretados, con el fin de obtener resultados importantes que ayuden a las futuras investigaciones que se realicen sobre el tema (Hernández et al., 2014).

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de estudio fue **básica**, porque a partir de buscar información sobre el fenómeno objeto de estudio generamos nuevos conocimientos sobre la forma en cómo se relacionan nuestras categorías de estudio que obedecen a la suspensión perfecta y el régimen especial laboral de las micro y pequeñas empresas, con el fin de construir nuevos resultados para, generar diferentes formas de entender el fenómeno investigado (Vara, 2010).

El diseño de investigación empleado, es de **teoría fundamentada**, porque la interpretación que realizamos se sostuvo en la revisión de artículos científicos, tesis, resoluciones, casaciones, informes, normas jurídicas y sentencias, así mismo también se justificó con los datos recogidos de nuestros especialistas como resultado de la aplicación de la guía de entrevista, siendo ello una idea estratégica empleada para obtener información de nuestro tema a investigar con la finalidad de construir a partir de ello nuestra propia teoría o interpretación (Hernández et al., 2014).

Se empleó el nivel de investigación **descriptivo**, porque se tuvo como propósito especificar la realidad del objeto de estudio que obedeció a la suspensión perfecta y el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil. Es así que en este trabajo hemos descrito las definiciones, características, teorías, principios, enfoques, elementos, tipos y supuestos de cada categoría y subcategoría de estudio, con el fin de rectificar un enunciado o probar una suposición (Niño, 2011).

3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización:

En este trabajo propusimos categorías y subcategorías que fueron indispensables para el proceso de la investigación, en razón a ello, se detalla el siguiente cuadro:

Tabla N° 1 Matriz de categorización

Categorías	Definición conceptual	Subcategorías
1.Suspensión Perfecta	Silva (2016) menciona que la suspensión de labores sería perfecta cuando se suspende de forma temporal las obligaciones que tienen el trabajador de prestar sus servicios y la del empleador de cumplir con sus obligaciones con su empleado.	1.1. inspección del acogimiento a la suspensión perfecta 1.2. Cese colectivo
2. Régimen especial laboral Textil de la micro y pequeña Empresa.	Carbajal (2013) Es un régimen laboral creado por la ley N° 2805, que promueve la formalización y desarrollo de las microempresas, facilita el acceso a los derechos laborales y de seguridad social tanto a trabajadores como a los empleadores, siendo este un régimen temporal que se extenderá por un periodo de 5 años.	2.1. Contratos de trabajo sujetos a modalidad 22. FAE MYPE como medida económica para la reactivación de la micro y pequeña empresa.

Fuente propia, 2021

3.3. Escenario de Estudio

El estudio se realizó en la ciudad de Lima, lugar donde hay mayor incidencia sobre la problemática. Asimismo, el lugar específico donde aplicamos la entrevista fue en el estudio jurídico Barco & Asociados ubicado en la Av. Salaverry 684 - Oficina 5 frente al Ministerio de Trabajo; estudio jurídico Pazzoni & Asociados situado en la Av. Carlos Izaguirre N° 200 Oficina 1A-30 galería San Lázaro Independencia; Estudio jurídico Huaroto & Huarsaya localizado en Av. Salaverry N° 575 Of. 206-Jesús María; Escuela Técnica de la PNP de Puente Piedra; Grupo jurídico Empresarial Tarde S.A.C. situado en Pasaje San Martín 154, Oficina N°402, 4to piso Independencia; Estudio jurídico Espinoza & asociados localizado en Of. 152 ubicada en Pasaje San Martín 154 al costado del Poder Judicial; SUNARP situado en Av. Petit Thouars N° 4432 Miraflores; Estudio jurídico Profética S.A.C ubicado en Av. Salaverry N° 575 Of.203-Jesús María, Estudio Jurídico Hugo Vargas López ubicado en Jr.31 de octubre N°415 San Nicolás.

3.4. Participantes y documentos

Respecto a los colaboradores se tomó en cuenta su experiencia, especialidad, capacidad en el cargo que desempeña, con el fin de determinar criterios sobre la investigación realizada.

A continuación, se presenta la siguiente tabla:

Tabla N° 2 Lista de participantes

Ítem	Nombres y Apellidos	Profesión/grado académico	Cargo/ Función	Institución	Años de experiencia
1	Dr. José Luis Pazzoni Veramendi	Abogado Especialista en Derecho Laboral	Abogado litigante independiente	Estudio Pazzoni & Asociados Av. Carlos Izaguirre N° 200 Oficina 1A-30 galería San Lázaro-Independencia	10 años
2	Dr. Rodrigo Rivera Encalada	Abogado Especialista en Derecho Laboral	Abogado litigante independiente	Grupo jurídico Empresarial Tarde S.A.C. Pasaje San Martín 154, Oficina N°402, 4to piso Independencia, Lima	09 años
3	Dr. David Ángel Espinoza Castro	Abogado Especialista en Derecho Laboral	Abogado litigante independiente	Oficina ubicada en Pasaje San Martín 154 al costado del Poder Judicial	10 años
4	Dr. William Alfonso Enrique Hidalgo Padilla	Abogado Especialista en Derecho Laboral	Abogado disciplinario en Inspectoría General PNP	Escuela Técnica PNP de Puente Piedra	12 años
5	Dr. Dany Robins Chávez Santos	Abogado Especialista en Derecho Laboral	Abogado litigante independiente	Estudio jurídico Profética S.A.C ubicado en Av. Salaverry N° 575 Of.203-Jesús María	10 años
6	Dr. Benito Cirilo Huarsaya Mayhua	Abogado Especialista en Derecho Laboral	Abogado litigante independiente	Estudio jurídico Huaroto & Huarsaya Av. Salaverry N° 575 Of.206-Jesús María	11 años
7	Dr. Segundo Barco Villegas	Abogado Especialista en Derecho Laboral	Abogado litigante independiente	Estudio jurídico Barco & Asociados Av. Salaverry 684 - Oficina 5 frente al Ministerio de Trabajo	14 años
8	Dr. Jorge Luis Huamani Príncipe	Abogado Especialista en Derecho Laboral	Asistente legal en el área de inscripciones de partidas	SUNARP Miraflores, Oficina Registral, Av. Petit Thouars N° 4432, 422-7961	9 años
9	Dr. Hugo Vargas López	Abogado Especialista en Derecho Laboral	Abogado Conciliador	Estudio Jurídico Hugo Vargas Lopez Jr.31 de Octubre N°415 San Nicolas	04 años

Fuente propia, 2022

De la misma manera, presentamos los documentos que se revisaron y analizaron para argumentar el trabajo de investigación.

Tabla N° 3 Lista de documentos

N°	Autor	Año	País	Título	Revista	Objetivo	Base de datos
1.	Tribunal Constitucional	2015	Perú	Sentencia del TC EXP N° 02846-2015-PA/TC Pasco	Sentencia	Objetivo General	https://tc.gob.pe > jurisprudencia > 02846-2015-AA
2.	Renato Sarzo Tamayo Director de Normativa de Trabajo	2021	Perú	Informe N° 0149-2021-MTPE/2/14.1	Informe		https://cdn.www.gob.pe > uploads > document > file
3.	Corte Suprema de Justicia de la República	2016	Perú	Casación Laboral N° 14818-2016 Lima	Casación		https://img.lpderecho.pe > uploads > 2021/07 > E...
4.	Corte Suprema de Justicia de la República	2017	Perú	Casación Laboral N° 7855-2017	Casación	Primer objetivo específico N°1	https://img.lpderecho.pe > uploads > 2020/09 > C...
5.	Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala	2021	Perú	Resolución N° 293-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala	Resolución		https://img.lpderecho.pe > uploads > 2021/10 > R...
6.	SUPERINTENDENCIA	2020	Perú	Resolución de Superintendencia - N° 0096-2020-SUNAFIL	Resolución		https://cdn.www.gob.pe > uploads > document > file
7.	CONFIEP	2020	Perú	Agenda de Reactivación 2020	Artículo	Segundo objetivo específico N° 2	https://www.cep.org.pe > uploads > 2020/08
8.	Congreso de la República	2020	Perú	Ley que promueve la Reactivación de las Mypes afectadas por la emergencia sanitaria del COVID-19	Norma Jurídica		https://leyes.congreso.gob.pe > Documentos > Pro...
9.	Corte Suprema de Justicia de la República	2017	Perú	Casación Laboral N° 21131-2017 Lima	Casación		https://elperuano.pe > noticia > 85384-casacion-laboral-...

Fuente propia, 2022

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica nos recabar respuestas a las preguntas plasmadas en la investigación, las cuales analizamos e interpretamos. Esta herramienta de recolección de datos ha sido necesaria por el tipo de investigación que hemos realizado. Así mismo representó la base de la investigación, para recopilar datos a través de entrevistas y análisis de documentos (Ñaupas et al; 2014, p.135).

Entrevista: Se empleó para recolectar diferentes perspectivas y posturas de cada uno de nuestros entrevistados, para ello utilizamos un cuestionario elaborado previamente llamado la guía de la entrevista que viene a ser el instrumento de la técnica de la entrevista, siendo esta una conversación profesional con un propósito y un diseño orientados a la investigación social entre el entrevistador y los entrevistados (Hernández et al; 2014, p. 403).

Análisis documental: Conjunto de operaciones intelectuales, que ha permitido buscar y detallar los documentos revisados y analizados de forma distinta y original, Dentro de los cuales se encuentran artículos, sentencias, resoluciones y normas jurídicas, de manera sistemática y unificada con el propósito de enriquecer nuestra investigación (Dulzaides & Molina, 2004).

Instrumento de recolección de datos

El instrumento es el recurso principal, que nosotros como investigadores aplicamos y que nos ha permitido reunir las repuestas a las interrogantes plasmadas en nuestra guía de entrevista, y que fueron formuladas a nuestros entrevistados con el objetivo de aproximarnos al fenómeno objeto de estudio, es decir, se creó las condiciones para una medición (Hernández & Duana, 2020). Por ende, los instrumentos que utilizamos en la investigación fueron:

Guía de entrevista: Es el instrumento de la técnica de la entrevista, que comprende el título de nuestra investigación, los datos generales del entrevistado (nombres, apellidos y el cargo que desempeña) y el día en que se llevó a cabo la entrevista. Las preguntas fueron elaboradas técnicamente, tomando en cuenta nuestros objetivos que a su vez han sido formulados utilizando nuestras categorías y subcategorías de estudio, haciendo un total de nueve preguntas, tres por cada

objetivo. Lo que sin duda será el aporte que dejaremos para futuras investigaciones relacionadas al tema (Hernández et al; 2014, p. 403).

Guía de análisis documental: Es el instrumento de la técnica de análisis documental, que nos ha permitido seleccionar y unificar la información más relevante que ayudó a enriquecer nuestra investigación, para luego ser analizada e interpretada. Así mismo, esta guía comprendió el título de la fuente documental, contenido de la fuente a analizar, análisis del contenido y conclusión. Los documentos fueron seleccionados en base a los objetivos, que mínimamente fueron tres por cada uno (Dulzaides & Molina, 2004).

3.6. Procedimiento

Para elaborar nuestra investigación primero hemos identificado el fenómeno objeto de estudio, seguido a ello hemos construido nuestro título que obedece a la suspensión perfecta y el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020. A partir de ello hemos identificado nuestras categorías y subcategorías, que nos ayudó a elaborar nuestra matriz de categorización y con ello construir nuestra matriz de consistencia que comprendió nuestros problemas, objetivos, supuestos generales y específicos. Así mismo se elaboró nuestra justificación (teórica, práctica y metodológica). Luego reunimos información de diferentes bases de datos que utilizamos para construir nuestro marco teórico que comprende los antecedentes internacionales y nacionales, enfoques teóricos y conceptuales. Para luego desarrollar la metodología. Posterior a ello aplicamos las guías de entrevista y análisis documental. Finalmente desarrollamos los resultados y la discusión para a partir de ello presentar las conclusiones y recomendaciones (Hernández et al., 2014, p. 201).

3.7. Rigor científico

Las investigaciones cualitativas comprenden el cumplimiento de los siguientes criterios: La dependencia; la cual busca que la información obtenida como resultado de la aplicación de la guía de entrevista que son el aporte de nuestros expertos, se revisaron por distintos investigadores y a partir de ello generamos resultados congruentes sobre la suspensión perfecta y el régimen especial laboral textil de la mypes. La credibilidad; en la cual respetamos las diferentes posturas de nuestros

expertos que han colaborado brindando datos a partir de las preguntas formuladas en nuestra guía de entrevista sobre el fenómeno objeto de estudio. Quedando claro el significado completo de las experiencias de nuestros entrevistados especialmente de aquellas vinculadas a nuestra problemática. La transferencia; no implicó generalizar los resultados de nuestra investigación a una población más amplia, pues ello no fue la finalidad de un estudio cualitativo, pero sí se fijamos ciertas pautas para tener una idea general acerca de la falta de un control eficaz en la aplicación de la SP en el régimen especial laboral textil de la mypes y así tener la posibilidad de aplicar algunas soluciones de nuestro estudio en otro ambiente. La confirmación o confirmabilidad; demostró el curso que ha tomado nuestra investigación, rastreando los datos establecidos por otros investigadores a quienes hemos tomado en cuenta en nuestra investigación, a través de un registro completo de las ideas de ese investigador en relación a nuestro fenómeno objeto de estudio, ello permitió llegar a conclusiones similares siempre que se tengan perspectivas análogas (Hernández et al., 2014, p. 453).

Por tanto, la validación del instrumento del trabajo de investigación cumplió con el rigor científico, dado que las preguntas establecidas en la guía de entrevista han sido validadas por tres expertos, donde se ha obtenido un porcentaje del 95%, indicando que las preguntas han sido elaboradas con lógica y coherencia, guardando relación con los objetivos de la investigación, lo que hace que la aplicación de nuestro instrumento sea viable.

A continuación, presentamos el siguiente cuadro de validación:

Tabla N° 4 Validación de instrumentos

VALIDADOR	CARGO	PORCENTAJE
La Torre Guerrero Ángel Fernando	Docente de la Universidad César Vallejo	95%
Urteaga Regal Carlos	Docente de la Universidad César Vallejo	95%
Aceto Luca	Docente de la Universidad César Vallejo	95%

Elaboración Propia, 2022

3.8. Métodos de análisis de la información

Para esta investigación analizamos los siguientes métodos: Método Analítico: Lo utilizamos para descomponer los principales elementos de la suspensión perfecta y el régimen especial laboral textil de la micro y pequeña empresa, con la finalidad de profundizar la investigación. Método inductivo: Lo aplicamos, para observar, analizar y describir el fenómeno objeto de estudio, para luego llegar a las conclusiones generales, de tal modo empleamos un razonamiento sobre la suspensión perfecta y la Mypes (Rodríguez & Pérez, 2017). Método Descriptivo: Se ha utilizado para exponer de forma narrativa los estudios y análisis de la información recaudada en los instrumentos, respecto a la suspensión perfecta y el régimen especial laboral textil de la mypes, con el fin de describir el comportamiento de cada una de las categorías empleadas en esta investigación. Método Interpretativo: Fue empleado para conocer lo dispuesto por la Ley N.º 28806, y la sentencia del EXP N° 02846-2015-PA/TC, todo ello en materia laboral, y una vez que se haya recaudado y analizado la información, se comenzó a realizar la interpretación de cada uno de los documentos para luego construir conclusiones que aporten a nuestra investigación (Amezcuca & Gálvez, 2002). Método comparativo: facilitó refutar las teorías en torno al fenómeno objeto de estudio, haciendo comparaciones con otros fenómenos de estudios relacionados a nuestra problemática para probar la validez de los argumentos, mediante la aplicación de semejanzas y diferencias (Tonon, 2011). Método Sintético: ha Permitido hacer un resumen concreto pero completo de los documentos revisados sobre nuestra problemática, unificando las partes de cada análisis que se agruparán armónicamente para explicar y definir todo lo relacionado a la suspensión perfecta y el régimen especial laboral textil de las mypes. Método hermenéutico: Nos permitió reforzar la comprensión, interpretación, explicación y traducción de los artículos, tesis, normas jurídicas que utilizamos para el desarrollo de la investigación (Sánchez, 2019).

3.9. Aspecto ético

Esta investigación, se desarrolló bajo los parámetros recibidos por la casa de estudios, la Universidad César Vallejo, también estos datos fueron revisados por los asesores, enmarcado en la ética. Asimismo, cumplimos todos los aspectos requeridos por las normas generales APA. En ese sentido se pone en conocimiento

que esta investigación es de nuestra autoría, respetando las reglas establecidas sobre el derecho de autor, con el fin de no ser consignado como copia y plagio. Considerando también la veracidad porque permite ajustar a la verdad la información de los documentos seleccionados para su estudio y las respuestas de nuestros entrevistados como producto de la aplicación de nuestra guía de entrevista.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este capítulo detallamos los resultados adquiridos en el proceso de recolección de datos producto de la aplicación de los instrumentos. En este sentido, comenzamos exponiendo la conclusión encontrada en la guía de entrevista.

Con relación al objetivo general, Analizar de qué manera el acogimiento de la suspensión perfecta bajo un control eficaz por parte de la Sunafil podría garantizar los derechos de los trabajadores en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020. Planteándose para tal efecto la siguiente pregunta: ¿De qué manera el acogimiento de la suspensión perfecta bajo un control eficaz por parte de la Sunafil podría garantizar los derechos de los trabajadores en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil?

De los 9 entrevistados, Pazzoni, Espinoza, Huamani y Vargas (2022), agregaron que, no hubo un control eficaz por parte de Sunafil que garantice los derechos de los trabajadores, debido a que esta entidad inspectiva y el Ministerio de trabajo no atendían de manera inmediata al público, ya que existió muchas quejas o reclamos que se realizaron vía virtual, incluso estos reclamos se realizaban por vía telefónica pero tampoco fueron suficientes ni efectivas, ya que las autoridades competentes no brindaban soluciones o respuestas asertivas, dado que del total de reclamos ni siquiera el 10% se logró atender, esto también se dio a falta del personal que no se daba abasto para atender y dar seguimiento a la gran cantidad de solicitudes presentadas para acogerse a esta figura jurídica. Es decir, no se consideró que una primera acción para que sea efectiva es atender al público que es lo que no se hizo en la mayoría de casos, vulnerando el derecho de muchos trabajadores. Por su parte, Olivera (2022), dijo que no se pudo garantizar los derechos de los

trabajadores cuyas actividades y beneficios han sido suspendidos de manera perfecta y si a ello se le suma las deficiencias que ha tenido Sunafil, el trabajador ha sido sin duda doblemente afectado. Además dijo que se debe tener en cuenta que el sostenimiento de la economía de este país es a través de la actividad mype y que solo el 25 % estaría formalizado y el 75% no. Asimismo, Hidalgo y Chávez (2022), indicaron que se garantiza la debida aplicación de la SP siempre y cuando se dé cumplimiento de sus presupuestos y se fiscalice de manera oportuna todo este procedimiento a fin de evitar que se acojan a esta figura jurídica a través del silencio administrativo positivo aquellas empresas que puedan realizar trabajos remotos o adoptar otras medidas. por su lado, Huarsaya (2022), alegó que la Sunafil no es un ente coercitivo por lo que no podría garantizar la suspensión perfecta (mantener vínculo laboral) es mucho más fácil y práctico despedir al trabajador en los regímenes de las micro y pequeñas empresas por el bajo costo. Por último, Barco (2022), recomendó que, lo que debe realizar Sunafil para que esta herramienta no sirva para dañar los derechos de los trabajadores es estar interconectado con la Sunat y vigilar desde ahí si hay actividad.

Continuando, en relación a la segunda pregunta: Bajo su criterio, cree Ud. ¿Que la aplicación de la suspensión perfecta ha sido favorable para el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil?

De los 9 entrevistados, Pazzoni, Huamani, Hidalgo, Vargas, Chávez y Barco (2022), mencionaron que sí ha sido favorable para el régimen especial laboral de mype, debido a que les permite no verse afectados por un determinado tiempo ante situaciones excepcionales como el estado de emergencia que aun continua, que tanto las mypes como los trabajadores, se han beneficiado en el sentido de que el primero ha dejado de pagar remuneraciones, beneficios según su naturaleza y mantener su capital que le permita seguir con vida manteniendo el vínculo laboral y el segundo en el sentido de, que una vez cumplido el plazo de suspensión regresarían a sus centros laborales. Asimismo, porque las mypes han podido reducir sus costos, asumiendo principalmente el trabajador la carga económica del Estado de emergencia, esto permitió que muchas empresas no caigan en contingencias laborales frente a sus trabajadores y puedan seguir funcionando de manera sostenible, pese a que sus ingresos de ellos son usualmente del día a día

o a veces al menudeo. Por otro lado, Olivera, Espinoza y Huarsaya (2022), indicaron que no ha sido favorable, que solo fue beneficiado el empleador, ya que estos tipos de falencias administrativas y demás ha perjudicado y vulnerado los derechos del trabajador, haciendo que al empleador le convenga. Recordemos que el mismo Estado aplazaba cada tres meses el estado de emergencia por más de un año y los perjudicados siempre han sido los trabajadores por la ampliación del tiempo, sumado a ello el Ministerio de producción y trabajo, a través de las acciones que han realizado con los programas no han podido resolver satisfactoriamente esta situación de desprotección del que ha sido víctima el trabajador. Y muchos menos se ha respetado los lineamientos mencionados en el Art. 4 del DU N°038-2020, Art. 4 del DS N° 011-2020-TR y el Art. 2 del DS 015-2020-TR que requiere la adopción de medidas alternativas y necesarias para resguardar la continuidad de la relación de trabajo y la percepción del salario.

Prosiguiendo, en relación a la tercera pregunta: Considera Ud. ¿Qué desconocimiento de los trabajadores sobre la forma en que se aplica la suspensión perfecta en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil afectaría el disfrute de alguno de sus derechos laborales?

De los 9 entrevistados, Pazzoni, Hidalgo, Chávez, Huamani, Vargas y Espinoza (2022), señalaron que el desconocimiento por parte de los trabajadores sobre esta figura jurídica, si afecta ya que al desconocer sobre la medida en mención podrían ser susceptible de engaños por parte de su empleador como se ha visto en muchos casos, por ejemplo a pesar que la empresa no inicio tal procedimiento de suspensión perfecta o no califico para ello, igualmente suspendieron a sus trabajadores o como sucedió en otros casos en los que a pesar del rechazo a la solicitud de acogimiento a la SP no cumplieron con el pago de las remuneraciones dejadas de pagar y claro el trabajador por desconocimiento no reclamaba. Es decir, el desconocimiento de la norma afecta el disfrute de los derechos laborales, ya que si no se sabe lo que por ley nos corresponde como se inicia un proceso de reclamo. Y por ende, son los empleadores que muchas veces aplicaron de forma distinta esta figura a costa del desconocimiento del trabajador, solo pensando en sus intereses y beneficios; pero esto es responsabilidad del Estado, que debió ver la forma para mantener el buen desarrollo económico de su país, capacitando e

informando a través de los canales televisivos más vistos o a través de los organismos encargados por velar los derechos de los trabajadores. Asimismo, Olivera (2022), añade que es un factor muy significativo, partiendo que el 25% son mypes formales y el 75% informales, lo cual quiere decir que este 75% de trabajadores desconoce mucho más la normativa respecto a la suspensión perfecta, ya que en muchos casos es el empleador quien transmite a sus trabajadores todo lo referente a los beneficios laborales a los que tienen derecho. Considerando para ello que no existe un censo concienzudo. Por su parte, Huarsaya y Barco (2022), indicaron que el régimen especial de la micro empresa es una nueva forma de explotación laboral que se encuentra muy bien normada, esté o no comprendida en una suspensión perfecta ya es una explotación que de cierta forma afecta los derechos laborales para estos trabajadores y si bien es cierto la ley mype en su régimen especial fue creado para fomentar la formalidad laboral pero con pocos razonamientos laborales o limitados, sin tener que entrar en suspensión perfecta, más aún. sí lo saben o no, eso no cambia la aplicación de la norma, igual afecta.

Seguidamente, en relación al Objetivo general, para la obtención de los resultados se aplicó la guía de análisis documental, para lo cual se analizaron 3 documentos, siendo el primer documento analizado la Sentencia del Tribunal Constitucional. EXP N° 02846-2015-PA/TC, obteniendo como resultado que la aplicación de la suspensión perfecta se encuentra regulado mucho antes del estado de emergencia que estamos atravesando, y así como esta empresa muchas otras pretenden despedir de manera indirecta a sus trabajadores, haciendo entrever que no los está despidiendo, sino que solamente están siendo suspendidos de manera perfecta, sin acreditar la existencia de ninguna causal que esta figura jurídica establece en el D. Leg. N° 728 Art. 15 LPCL. Por ende, el acogerse a la suspensión perfecta de manera eficaz y que esto sea debidamente inspeccionado por Sunafil garantiza los derechos laborales de los trabajadores.

Asimismo, como segundo documento analizado tenemos: Informe N° 0149-2021-MTPE/2/14.1, del mismo se obtuvo como resultado que, no solo es suficiente que Sunafil realice sus labores de inspección con las herramientas que tenga y como pueda, es Preciso que exista un control de ello, porque las consecuencias son

muy graves, ya que estamos hablando de la transgresión de los derechos esenciales de todo ser humano, que es el derecho al trabajo y todos sus derivados. Por qué lamentablemente esta figura de la suspensión perfecta es aplicada de manera errónea o con toda la intención de cesar a sus trabajadores sean sindicalizados o no.

Por último, como tercer documento analizado se tiene la: Casación Laboral N° 14818-2016- Lima; de la cual se obtuvo como resultado que al igual que estas otras empresas también incurrir en actos de hostilidad para extinguir el vínculo laboral con sus trabajadores, aduciendo que se encuentran sometidas a una suspensión perfecta dentro de un procedimiento de cese colectivo, supuestamente por que han presentado una solicitud a la autoridad administrativa de trabajo. Pero tengamos en cuenta que no basta una solicitud presentada, es imprescindible que esta entidad resuelva admitiendo o desaprobando, y si sucediera lo segundo todos los beneficios y remuneración dejados de pagar deberán ser cancelados, incluso el trabajador deberá ser repuesto a su puesto de trabajo.

Asimismo, con relación al objetivo específico 1, Analizar de qué manera la inspección del acogimiento a la suspensión perfecta podría garantizar los contratos de trabajo sujetos a modalidad en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020. En ese sentido, se ha planteado la cuarta pregunta: En su opinión ¿De qué manera la inspección del acogimiento a la suspensión perfecta podría garantizar los contratos de trabajo sujetos a modalidad en el Régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil?

De los 9 entrevistados, Pazzoni, Espinoza, Hidalgo, Barco, Chávez, Huamani, Vargas y Olivera (2022), señalaron que si hay una inspección por una entidad determinada por el Estado al momento de darse el decreto de urgencia sobre la suspensión y este procedimiento fue aplicado correctamente cumpliendo con los parámetros establecidos, ayudó mucho a los que se encontraban bajo contratos modales, para ello, es necesario que se tome acciones represivas a través de sanciones a los centros de labores que incumplen con los parámetros establecidos en la ley, evitando que muchos contratos se desnaturalizan sin causa justificada, y en el caso de la suspensión perfecta estos contratos vigentes se garantizarían con

la inspección de reincorporación al personal suspendido una vez cese esta medida. Pero siempre que dicha inspección de acogimiento a la suspensión perfecta se realice de manera oportuna y eficaz por parte de Sunafil, respetando las normas que lo amparan y siempre que este se vea amenazado por el mal actuar de muchos empleadores, que ven en esta figura jurídica una oportunidad de tergiversar su finalidad, haciendo que muchos contratos en vez de ser suspendidos sean terminados, de lo contrario la inspección podría garantizar la vigencia de los contratos de trabajo en un 10% de su capacidad, no podría ser más, ya que no se concluye la inspección y si se llega a concluir la inspección, los inspeccionados cumplen un 50% y los que llegan son solo un 5%, ya que son mypes estos no siempre están constituidos, como personas naturales que somos, cumplimos todo hasta el fin de nuestra existencia pero en el caso de las mypes muchas veces no cumplen o hasta a veces estas empresas no sobreviven aún sin haber sido constituidas ya que para eso existen una demanda de requisitos ante las entidades para lograr la constitución. Por su parte, Huarsaya (2022), dijo que en la práctica no garantiza la vigencia de contratos laborales sujetos a modalidad, es mucho más rentable despedir al trabajador que se encuentra sujeto al régimen especial laboral de las mypes que mantener el pacto hasta su vigencia, el despido arbitrario incausado es mucho más rentable, En el régimen especial de la mypes, el trabajador textil o de otra rama similar no garantizan una inspección laboral en todos sus extremos por parte de Sunafil.

Continuando, en relación a la quinta pregunta: Cree Ud. ¿Qué una posterior inspección del acogimiento a la suspensión perfecta garantizaría el retorno de los trabajadores cuyos contratos de trabajo sujetos a modalidad han sido suspendidos a consecuencia de la aplicación de esta figura jurídica?

De los 9 entrevistados, Pazzoni y Vargas (2022), señalan que sí, ya que si estamos hablando de contratos modales se entiende que tiene como requisito una fecha de ingreso y una fecha de conclusión. Entonces si la entidad encargada haría una inspección posterior al acogimiento de esta figura jurídica también se garantizaría el pago de todos sus derechos y beneficios sociales. Teniendo en cuenta que la Sunafil dentro de sus funciones y como entidad encargada de inspeccionar, como se ha estado llevando a cabo el procedimiento de acogimiento a la suspensión

perfecta también debería garantizar mediante una inspección posterior el retorno de los trabajadores que han sido alcanzados por esta medida extraordinaria y que se limite la contratación de personal que supla la vacante de aquel trabajador suspendido. Por su parte, Espinoza, Hidalgo y Huamani, (2022), creen que de cierta forma sí ayudaría, pero no se garantiza el retorno de los trabajadores en un 100% ya que lo que hace Sunafil es multar y sancionar pero no tiene la facultad o poder de decisión, pero si existiera una inspección posterior llevada a cabo por Sunafil podría garantizar que se respete las condiciones laborales de los trabajadores al culminar con la aplicación de la medida, siempre y cuando el trabajador decida regresar a su centro de labores después de terminado la suspensión perfecta. Además, Olivera (2022), considera que la inspección ayuda a quienes tienen apoyo extra por parte de sus familiares en el sentido de que puedan esperar el retorno a sus centros de trabajo, y los que no se ven obligados a desempeñar otras actividades. Sin embargo, Chávez, Huarsaya y Barco (2022), mencionaron que en la realidad la incidencia del retorno ha sido baja por los factores antes dichos, por lo que no garantiza el retorno, las multas impuestas por el incumplimiento de normas laborales no son pagadas y prefieren cambiar de razón social y el trabajador tendría que tramitar en la vía judicial y reclamar, pero esto resulta oneroso, considerando que todo empresario buscará su mejor opción que no afecte a sus intereses económicos.

Seguidamente, en relación a la sexta pregunta: ¿Qué otros mecanismos se podrían implementar para que sea oportuna la inspección del acogimiento a la suspensión perfecta, que ha venido realizando la Sunafil como autoridad inspectiva de trabajo, que evite la suspensión de contratos de trabajo sujetos a modalidad?

De los 9 entrevistados, Pazzoni, Espinoza, Hidalgo, Chávez, Huarsaya, Barco y Huamani (2022), indicaron que sería importante una regulación para que la entidad encargada de esta función fiscalizadora que es la Sunafil en estos casos de emergencia sanitaria pueda acceder a un presupuesto que le permita contratar a más personal para atender oportunamente las quejas y reclamos de los trabajadores, como también sería importante contratar más personal capacitado en la Sunafil que pueda resolver estos pedidos ya sea presencialmente o de manera virtual, sumando a que exista un registro detallado de los empleados

suspendidos por aplicación de la suspensión perfecta, con fecha de inicio y fin, que sean remitidos por las mypes a Sunafil mediante los canales específicos para estos casos y que se realicen campañas por parte de trabajadores del ente supervisor para capacitación de los empleados en estos temas. Y por último, que se mejore la labor inspectora de SUNAFIL, MINTRA Y SERVIR , así como el análisis estadístico de los empleos por empresas para la efectiva fiscalización y toma de decisiones para favorecer al trabajador y que la declaración del Plame ante Sunat verificar la cantidad de las empresas acogidas a este beneficio. No obstante, Olivera y Vargas (2022), dicen que Sunafil en realidad no está haciendo su labor como debe de hacerse, se está trabajando todavía como épocas de los años 70, con una hegemonía romana donde solamente se necesitaría tener paciencia para que se puedan beneficiar pero en lo mínimo, es decir, no ven costo beneficio si no ven el gasto que se generaría, descentralizar entre una municipalidad y otra si pueden trabajar por programas. Si bien es cierto el gobierno señala que la suspensión perfecta se ha habilitado para salvaguardar la economía nacional y para preservar los empleos, velando por ambas partes con un criterio de equidad y justicia, pero vemos que así como está creada la norma no hay equidad ni justicia y por ello se utilizará la inspección de trabajo solo para validar estas declaraciones juradas.

Siguiendo, para el objetivo específico 1, en torno a la aplicación de la guía de análisis documental, se analizaron los siguientes documentos:

En relación al primer documento analizado fue la Casación Laboral N° 7855-2017, llegando a obtener como resultado que la presunción establecida en esta casación es el poder otorgar una seguridad jurídica a la información que emita el empleador con su empleado y a su vez actuar de buena fe por ambas partes. El demandante como vemos incumplió con sus labores y obligaciones quebrantando la buena fe laboral, y aun con una posterior inspección por parte de la entidad encargada a la empresa Pesquera Diamante Sociedad Anónima no pudo lograr la reposición a su centro de trabajo, en consecuencia, el tribunal decidió de manera justa resaltando que se quebrantó la buena fe laboral por parte del empleado.

Entorno al segundo documento analizado fue la Resolución N° 293-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, se obtuvo como resultado que la autoridad inspectora

como entidad fiscalizadora omite principios como lo es el principio de veracidad en contra de la empresa no dándole oportunidad para su defensa, llegando a interponer incluso un recurso de revisión a la resolución de intendencia de la Sunafil, concluyendo que a pesar de haberse realizado una inspección esto no le garantiza el regreso a su centro de labores o una renovación de su contrato.

En base, al tercer documento analizado la Resolución de Superintendencia - N° 0096-2020-SUNAFIL, se obtuvo como resultado que mediante esta resolución se protege el vínculo laboral que existe entre el empleado y empleador y que de ninguna manera existan vulneraciones a los derechos fundamentales, por ello la figura de la suspensión perfecta solo aplica para aquellas empresas que realmente sustentan motivos fidedignos y requisitos indispensables para acogerse, y de la mano con la autoridad inspectora exista una correcta verificación y un motivo emergente para su aplicación.

Por último, en base al objetivo específico 2; Analizar de qué manera el FAE Mype como medida económica para la reactivación de la micro y pequeña empresa podría reducir los ceses colectivos en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020. Se planteó como séptima pregunta la siguiente: ¿De qué manera el FAE Mype como medida económica para la reactivación de la micro y pequeña empresa podría reducir los ceses colectivos en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil?

De los 9 entrevistados, Hidalgo, Chávez, Barco y Vargas (2022), indicaron que debido a la función del FAE Mype y las facilidades de crédito que brindan a la micro y pequeña empresa, estas podrían seguir ejerciendo su actividad comercial y remunerar a sus trabajadores o crear planes de contingencia como variar razonablemente los servicios que brindan acorde a la demanda de mercado, por lo que ha sido positivo que se establezca un fondo a favor de ellos a modo de crédito, lo que asegura su operatividad y financiar sus gastos para mantener el empleo. Con esto se logra implementar un fondo en su presupuesto del nuevo empresario para generar su plan de activación e impulsar la actividad económica de la empresa generando trabajo y que pueda cumplir con sus obligaciones, ya que este fondo de apoyo permite inyectar capital de trabajo, Refinanciamiento y reprogramación.

Considerando que muchos microempresarios han utilizado este fondo para comprar materia prima y mantener a un porcentaje de trabajadores para continuar con su actividad de producción. Por su parte, Huamani, Pazzoni, Olivera, Espinoza y Huarsaya (2022), añade que podría reducir el cese colectivo muy significativamente, siempre y cuando exista un capital suficiente para cubrir las necesidades económicas de las micro y pequeñas empresas, o cuando los subsidios otorgados por el Estado sean suficientes para cubrir sus planillas.

Del mismo modo, en base a la octava pregunta: Cree Ud. ¿que las empresas que recibieron el subsidio del 35% de la planilla de trabajadores o beneficios del FAE Mype como medida económica para la reactivación de la micro y pequeña empresa podrían aplicar la figura de cese colectivo?

De los 9 entrevistados, Pazzoni, Espinoza, Hidalgo y Vargas (2022), dijeron que las empresas que recibieron el subsidio del 35% de la planilla de trabajadores, no deberían aplicar la figura del cese colectivo porque el fin de ese subsidio era garantizar la preservación del empleo, aun así, muchas empresas que han recibido este dinero han cerrado. Por lo cual las empresas que optaron por aplicar la figura de cese colectivo, deberían ser sancionados, por lo que debería haber un control de que el subsidio sea dirigido únicamente a los trabajadores. Considerando que este subsidio se otorga con la finalidad de mantener y recuperar empleo, es decir, aquellos que lo perdieron o se encuentran inactivos por una medida de suspensión laboral lo podrán recuperar por medio de incentivos para la contratación de trabajadores, beneficiando especialmente a las mypes formales. Por lo tanto, las empresas que recibieron el subsidio del 35% de la planilla o el FAE Mype y aplicaron la figura del cese colectivo deberían justificar que tal subsidio no fue suficiente para evitar el cese de trabajadores. Entonces no se estaría cumpliendo con el fin de estas medidas de apoyo, por lo cual debería tomarse alguna acción. Por otro lado, Chávez, Huarsaya, Barco y Huamani (2022), indicaron que sí, pero no deberían considerarlo dado que este subsidio fue otorgado a consecuencia de la pandemia. Sin embargo, ello no impide que se aplique la figura del cese colectivo, porque se requiere cumplir ciertos requisitos, las microempresas proceden a despidos de hecho, y los empleadores no solicitan la autorización de ceses colectivos. Lo más correcto es aplicar esta figura jurídica luego de haber agotado todo lo necesario o

que a pesar del fondo y subsidio recibido no puedan seguir enfrentando sus gastos, Sin embargo, Olivera (2022), cree que ahí si existe un poco de discrepancia entre el favorecimiento y la consecuencia, lamentablemente hay un favorecimiento pensando esencialmente en las mypes, pensando en el espíritu, corazón y cabeza de las mypes, pero lamentablemente el sentimiento del empleador no es ese, entonces el favorecimiento ha sido segmentado, solamente para un grupo muy pequeño.

Finalmente, en base a la novena pregunta: ¿Qué otros recursos, aparte de los ya existentes entre ellos el Reactiva Perú y FAE Mype como medidas económicas para la reactivación de la micro y pequeña empresa deberían adoptarse para reprimir el cese colectivo ocasionado por el aislamiento social a consecuencia de la propagación del COVID-19?

De los 9 entrevistados, Pazzoni, Olivera, Espinoza, Hidalgo, Chávez, Barco y Huamani (2022), indicaron que el Estado debió optar por otras medidas, muy aparte del dinero que se dio por la reactivación, se debió establecer el subsidio de planillas en mi opinión en un 50% que por lo menos cubra la canasta básica diaria, para que así, esto reduzca el cese de trabajadores. Debería ingeniarse para crear una normativa para estos que no alcanzan para tener un sindicato lo tengan, esto no lo digo yo, es una realidad en otros países. Como se sabe, para la creación de un sindicato debe contarse con más de 20 trabajadores, pero si estamos hablando de una pequeña empresa el número de trabajadores no asciende a más de 20 y ni hablar de una microempresa que cuenta con un máximo de 10 trabajadores. También debieron plantearse mejor estos programas desde mucho antes y haber estado preparados para una situación así y esto le corresponde únicamente al Estado con respecto a estos préstamos que se entregaron a las empresas y se puedan usar de manera correcta protegiendo el derecho al trabajo, el MEF debió pensar seriamente en medidas políticas a largo plazo y que sean programas sostenibles, y se debió brindar ayuda de manera directa a los trabajadores con préstamos y no directamente a los empleadores, por ello reitero que si hubiera existido programas a largo plazo y a su vez una buena gestión y control no se habría vulnerado tanto al trabajador. Otra medida sería un bono directo otorgado por el Poder Ejecutivo a favor de las mypes para evitar el cese colectivo de trabajadores

y el incremento del gasto social a partir de bonos, la creación de puestos de trabajo temporales en proyectos con inversión del Estado, el incremento del gasto público, la reducción de impuestos a sectores para su pronta reactivación. Por su parte, Vargas (2022), agrega que tanto el FAE Mype y Reactiva Perú son medidas económicas que ayudan a mitigar los efectos económicos ocasionados por el estado de emergencia. Pero para que sea posible la reactivación y ayude también a reducir en un porcentaje mínimo el cese de trabajadores se necesita recursos a corto plazo como, por ejemplo: Potenciar programas de acceso a compras públicas dirigidas a las mypes peruanas, se debe contar con un listado de requerimientos de los organismos públicos nacionales regionales y locales, se deberá también activar una agenda de transformación digital para las mypes, entre otros. Sin embargo, Huarsaya (2022), menciona que el cese colectivo es una figura muy poco usada por la micro y pequeña empresa, que no se encuentra de acuerdo con estas medidas económicas de reactivación como se viene haciendo a diestra y a siniestra en beneficio a los empleadores y no se les brinda a los que realmente lo requieren si no creo yo por compadrazgo es que se sujetan a estas reactivaciones por intereses o por familiaridad con los sujetos que tienen el poder de otorgamiento, y también a las simulaciones a las que recurren las micro y pequeñas empresas.

Finalmente, en relación al objetivo específico 2; se interpretó la guía de análisis documental de los siguientes documentos: Entorno al primer documento se analizó la Agenda de Reactivación Confiep 2020; de la cual se obtuvo como resultado que el fondo de apoyo empresarial (FAE Mype) fue importante y necesario para mitigar en parte la situación de crisis ocasionados por la emergencia sanitaria, si bien es cierto el uso de este dinero fue destinado a pagar deudas, comprar materia prima para seguir produciendo también ayudó a mantener no a todos los trabajadores de una mype pero si a algunos con la finalidad de no suspender la actividad de producción, ya que como sabemos para que funcione una mype en este caso textil no basta con una o dos personas se necesita más, debido a su naturaleza.

Asimismo, el segundo documento analizado fue la Ley que promueve la Reactivación de las Mypes afectadas por la emergencia sanitaria del COVID-19; de la misma se obtuvo como resultado que el fondo de apoyo empresarial (FAE Mype) en principio tuvo como objetivo garantizar la restricción y refinanciar las deudas,

pero gracias a una nueva disposición esto fue eliminado, para luego posteriormente volver a tener vigencia. Ante ello los dos puntos que fueron observados y que finalmente fueron restituidos son imprescindibles para que una mype pueda continuar con su actividad de producción, tengamos en cuenta que estas micro y pequeñas empresas no cuentan con liquidez económica, trabajan con créditos bancarios, que en muchos casos están siendo reprogramados.

Además, en relación al tercer documento se analizó la Casación Laboral N° 21131-2017 Lima, de la cual se obtuvo como resultado que una de las causales para que se configuren los ceses colectivos es que la empresa caiga en una mala situación económica, entonces estaría más que justificada esa situación en estos tiempos de crisis sanitaria, siempre que la autoridad administrativa de trabajo dictamine que se cumple con todos los requisitos. Sin embargo, muchos empresarios se han aprovechado de ello para cesar de manera injustificada a sus trabajadores que sí han podido afrontar esta crisis.

Por consiguiente, se realiza la discusión de resultados, aplicando toda la información recopilada durante el desarrollo del informe, se utilizó el método de triangulación para verificar los supuestos de la investigación, considerando los resultados obtenidos de la guía de entrevista y análisis documental confrontando los datos con los trabajos previos y las teorías desarrolladas.

Teniendo en cuenta el objetivo general redactado líneas arriba y el supuesto general: El acogimiento de la suspensión perfecta bajo un control eficaz por parte de la Sunafil garantiza los derechos de los trabajadores en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020, evitando que, muchas empresas que no deberían acogerse a esta figura jurídica lo hagan de manera ficta por el silencio administrativo, se obtuvieron como principales resultados extraídos de la aplicación de los instrumentos a los colaboradores y fuentes analizadas fueron:

Pazzoni, Espinoza, Huamani, Vargas (2022) indicaron que no hubo un control eficaz por parte de Sunafil que garantice los derechos de los trabajadores en aplicación de la suspensión perfecta, además esta entidad no se dio abasto para atender y solucionar los reclamos presentados. Olivera (2022) agregó que el

sostenimiento de la economía del país depende de la actividad mype. Hidalgo y Chávez (2022), indicaron que se garantiza la debida aplicación de la suspensión perfecta siempre y cuando se dé cumplimiento de sus presupuestos y se fiscalice de manera oportuna todo este procedimiento a fin de evitar que se acojan a esta figura jurídica a través del silencio administrativo positivo. Huarsaya (2022) señaló que es mucho más fácil y práctico despedir a los trabajadores de las mypes por el bajo costo. Por su parte Barco (2022) recomendó que Sunafil debe estar interconectado con la Sunat y vigilar desde ahí si hay actividad de las mypes, y así no utilizar esta figura jurídica para dañar los derechos de los trabajadores. Lo que se evidencia del análisis del Exp N° 02846-2015-PA/TC es que la empresa Administradora Cerro S.A.C. Pretende despedir de manera indirecta a sus trabajadores, haciendo entrever que no los están despidiendo, sino que solamente están siendo suspendidos de manera perfecta, sin acreditar la existencia de ninguna causal que esta figura jurídica establece en el D. Leg. N° 728 Art. 15 LPCL. Lo expuesto se sostiene con la teoría de relaciones laborales, ya que esta entabla el estudio de las relaciones entre sujetos individuales, colectivos y el Estado relacionada específicamente a una forma de trabajo remunerado (Arellano Ortiz, 2017). Y también guarda relación con la teoría de los hechos cumplidos; porque su fin es resguardar la obligatoriedad de la norma actual y la potestad que el Estado tiene para cambiarla, también conocido como *factum praeteritum*, ya que ampara la necesidad de innovar las normas sociales a partir de reglas generales (Mamani, 2015). Además, se complementa con el principio de primacía de la realidad y presunción de laboralidad, ya que el régimen especial laboral se creó con el fin de fomentar la formalización y desarrollo de las mypes, es decir según este principio debe prevalecer los hechos sobre las formas y documento que se haya celebrado entre trabajador y empleador (Ferro, 2019). De igual forma se sustenta con lo planteado por Benrey (2011) en cuanto refiere que la suspensión perfecta, está propensa a situaciones críticas, que justifican la rescisión laboral, pero que en realidad solo se suspenden las principales obligaciones para conservar vigente su contrato de trabajo, sin embargo, cuando desaparecen dichas situaciones todo se vuelve a su normalidad.

Se ha demostrado que la aplicación de un control eficaz y un trabajo completo por parte de Sunafil respecto al procedimiento de acogimiento a la suspensión perfecta evita que algunas mypes se acojan a esta figura jurídica de manera ficta por el silencio administrativo positivo. Por todo ello se recomienda que Sunafil y Sunat trabajen juntas para dar seguimiento si hay o no actividad mype que justifique la aprobación a esta medida.

De igual manera Pazzoni, Huamani, Hidalgo, Vargas, Chávez y Barco (2022) indicaron que ha sido favorable la aplicación de la suspensión perfecta para las mypes por que han dejado de pagar remuneraciones y beneficios según su naturaleza, No obstante, Olivera, Espinoza y Huarsaya (2022) señalan que el Ministerio de producción y trabajo no ha podido resolver satisfactoriamente esta situación de desprotección de la que ha sido víctima el trabajador. Asimismo, del análisis del Informe N° 0149-2021-MTPE/2/14.1, que, se precisa que exista la necesidad de un control de las funciones que realiza Sunafil. Esto se complementa con la teoría social, ya que es considerada como una expresión del logro humano, pura y espontánea de la relación entre las personas, los medios y la sociedad que trabaja juntamente con el Estado para resolver las necesidades de la sociedad (Pereira, 2008). Además, se sostiene con lo expuesta por Vilca (2020) refiere que las grandes empresas al tener más recursos, utilizan las sugerencias adecuadas que proporciona Sunat mediante sus plataformas virtuales, sin embargo, las mypes no cuentan con ello, siendo el mismo propietario quien ejecuta sus acciones o firma contratos con terceros sobre diversos servicios, por eso se recomienda que Sunafil dentro de sus acciones contemple áreas de prevención y consulta, con el fin de capacitar a las mypes.

De lo expuesto se aprecia que la suspensión perfecta ha sido favorable para las mypes. Por otra parte, el trabajo de las entidades encargadas de velar por la protección del empleado fue ineficiente por que no se respetó los lineamientos mencionados en el D.U N°038-2020, por lo cual requiere adoptar ciertas medidas para tutelar la vigencia de la relación de trabajo y la percepción del salario.

También, Pazzoni, Hidalgo, Chávez, Huamani, Vargas y Espinoza (2022), pronuncian que se afecta el disfrute de los derechos, dado que al desconocer sobre

la medida en mención podrían ser susceptibles de engaños por parte de su empleador. Asimismo, Olivera (2022) nos proporciona como dato que el 25% son mypes formales y el 75% informales, lo cual quiere decir que este 75% de trabajadores desconoce la normatividad. Por último, Huarsaya y Barco (2022) explican que la ley mype es una nueva forma de explotación laboral que vulnera la continuidad del trabajo y que se encuentra muy bien normada, creada dentro del régimen especial para fomentar la formalidad laboral, para lo cual se debe cumplir con ciertos lineamientos y parámetros de la norma, con el fin de lograr un buen desempeño laboral. De igual forma, del análisis de la Casación Laboral N° 14818-2016-Lima; se comprueba que, las empresas también incurren en actos de hostilidad para extinguir el vínculo laboral con sus trabajadores, aduciendo que se encuentran sometidas a una suspensión perfecta dentro de un procedimiento de cese colectivo. Lo antes señalado se complementa con la Teoría de la burocracia, porque dentro de los regímenes se puede aplicar lineamientos o reglas de organización, que ayuden a mantener una eficacia y eficiencia laboral, y llegar a formar grandes organizaciones dentro de la sociedad industrial (Teorías burocráticas, s.f). También se complementa con lo mencionado por Gil (2020), donde hace mención que se ha vulnerado el derecho laboral y la continuidad de trabajo, ya que no se agotó el íntegro de posibilidades que establece la norma sobre la suspensión perfecta.

De lo argumentado se aprecia que el desconocimiento de la norma en relación a la Suspensión perfecta afecta al empleado, en la medida que puede ser víctima de engaño por parte de su empleador. Por lo que se recomienda que Sunafil y el Ministerio de trabajo deban crear programas de capacitación a través de visitas presenciales a las micro y pequeñas empresas, para informar sobre la actualización de la normatividad laboral, además de realizar un sondeo a través de encuestas que permita conocer sobre las principales inquietudes y reclamos de este grupo de trabajadores.

Continuando, con el objetivo y el supuesto específico 1, este último comprende: Que, la inspección del acogimiento a la suspensión perfecta garantiza los contratos de trabajo sujetos a modalidad en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020, siempre que, posterior a ello se realice una oportuna

fiscalización de reincorporación al personal suspendido por esta figura jurídica antes de contratar nuevos trabajadores, por ende, los principales resultados recolectados de la aplicación de los instrumentos a los colaboradores y fuentes analizadas fueron:

Pazzoni, Espinoza, Hidalgo, Barco Chávez, Huamani, Vargas y Olivera (2022), señalaron que, en el caso de aplicarse la suspensión perfecta los contratos vigentes se garantizarían con la inspección de reincorporación al personal suspendido una vez cese esta medida, siempre que la inspección de acogimiento a esta figura jurídica se realice de manera oportuna por parte de Sunafil, respetando las normas que lo amparan, de lo contrario solo podría garantizar la vigencia de los contratos de trabajo en un 10% de su capacidad ya que no se concluye la inspección. Por su parte, Huarsaya (2022), dijo que en la práctica no garantiza la vigencia de los contratos laborales sujetos a modalidad, es mucho más rentable despedir al trabajador que se encuentra sujeto al régimen especial mype, ya que el despido arbitrario incausado es mucho más rentable. Asimismo, del análisis de la Casación Laboral N° 7855-2017, se concluye que, el demandante incumplió con sus labores y obligaciones quebrantando la buena fe laboral, y aun con una posterior inspección por parte de la entidad encargada a la empresa Pesquera Diamante Sociedad Anónima no logro volver a su centro de trabajo, en consecuencia, el tribunal decidió de manera justa resaltando que se quebrantó la buena fe laboral por parte del empleado. Esto se complementa con la Teoría General de los Contratos; ya que contempla principios, reglas e instituciones que presiden y regulan la formación de los contratos en aplicación de la autonomía de la voluntad (Parra, 2010). Y se complementa con lo expuesto por Soto (2020) que añade que se debe implementar un mecanismo que prohíba al empleador contratar a un nuevo personal que realice las mismas funciones de aquellos a quienes se les aplicó la SP.

En razón a ello, se aprecia que la vigencia de los contratos de trabajo sujetos a modalidad no se han respetado, en tanto el empleador actuó de mala fe aprovechando la coyuntura que trajo consigo la aplicación de la suspensión perfecta. Así mismo se recomienda que Sunafil inspeccione de manera presencial que los trabajadores suspendidos hayan retornado a su puesto de trabajo y quienes no hayan decidido reincorporarse deban presentar un escrito debidamente firmado

y legalizado mencionando el motivo, el mismo que será entregado a su empleador para que este lo remita al personal inspector.

Del mismo modo, Pazzoni y Vargas (2022), señalan que si la entidad encargada haría una inspección posterior al acogimiento de esta figura jurídica también se garantizaría el pago de todos sus derechos y beneficios sociales. Por su parte, Espinoza, Hidalgo y Huamani, (2022), creen que de cierta forma sí ayudaría, pero no garantiza el retorno de los trabajadores en un 100%, pero si existiera una inspección posterior llevada a cabo podría garantizar que se respete las condiciones laborales de los trabajadores al culminar con la aplicación de la medida. Además, Olivera (2022), considera que la inspección ayuda a quienes tienen apoyo extra por parte de sus familiares. Sin embargo, Chávez, Huarsaya y Barco (2022), dicen que no se garantiza el retorno ya que la incidencia ha sido baja, y que las multas impuestas por el incumplimiento de normas laborales no son pagadas prefiriendo cambiar de razón social, por lo que el trabajador tendría que tramitar en la vía judicial y reclamar, pero esto resulta oneroso. Asimismo, en razón del análisis realizado a la Resolución N° 293-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, concluimos que, la autoridad inspectora como entidad fiscalizadora omite principios como lo es el principio de veracidad en contra de la empresa STRATTON PERU S.A.C. no dándole oportunidad para su defensa, llegando a interponer incluso un recurso de revisión a la resolución de intendencia de Sunafil. Esta apreciación se complementa con el principio de pacta sunt servanda, dado que los contratos muy al margen de contar con una fuerza vinculante, constituyen una ley entre las partes que celebraron dicho contrato, por eso no puede ser concluido de manera distinta a lo pactado. Surgiendo a raíz de ello, la teoría de la imprevisión, como un principio implícito en los contratos, es decir solo se podrá ejecutar el contrato en la manera que fueron pactados, siempre y cuando las circunstancias en la que celebraron dicho contrato permanezca (Olarte,2020). También, se completa con lo señalado por Navarro & Alonso (2020), quienes mencionaron que la extinción del contrato de trabajo, se ha convertido en una decisión empresarial presentando grandes riesgos y dificultades, teniendo presente los pronunciamientos judiciales dispares sobre la misma materia.

De lo mencionado líneas arriba se infiere que, la inspección de reincorporación al personal suspendido ayudaría pero no garantizaría el retorno del total de trabajadores suspendidos, debido a que varios de ellos buscaran otras formas de subsistencia, dedicándose a otras actividades. Por eso se recomienda realizar una posterior inspección de reincorporación al personal suspendido.

De la misma manera, Pazzoni, Espinoza, Hidalgo, Chávez, Huarsaya, Barco y Huamani (2022), dijeron que sería importante una regulación donde Sunafil, pueda acceder a un presupuesto que le permita contratar a más personal para atender oportunamente las quejas y reclamos de los trabajadores, con el fin de mejorar la labor inspectora de SUNAFIL, MINTRA Y SERVIR, así como el análisis estadístico de los empleos por empresas para la efectiva fiscalización y toma de decisiones para favorecer al trabajador y que la declaración del Plame ante Sunat verifique la cantidad de las empresas acogidas a este beneficio. No obstante, Olivera y Vargas (2022), afirman que Sunafil está trabajando todavía como en épocas de los años 70. vemos que, así como está creada la norma no hay equidad ni justicia y por ello se utilizará la inspección de trabajo solo para validar estas declaraciones juradas. Por otro lado, del análisis de la Resolución de Superintendencia-N° 0096-2020-SUNAFIL, se dice que la suspensión perfecta solo aplica para aquellas empresas que realmente sustentan motivos fidedignos y requisitos indispensables para acogerse a esta medida, y de la mano con la autoridad inspectora exista una correcta verificación y un motivo emergente para su aplicación. Lo mencionado se complementa con Teoría de la disuasión, que se encuentra establecida en el miedo a la sanción dispuesta para los transgresores de la norma laboral basada en estrategias de fiscalización de diversos países, teniendo asignado un papel central a la sanción (Bensusan, 2009). Esto también se relaciona con lo referido por Parra y Silvestre (2020), quienes afirman que la Sunafil, no cuenta con suficiente personal, y por eso es recomendable el aumento de trabajadores para esta entidad fiscalizadora.

De lo expuesto se aprecia que, el bajo presupuesto con el que trabajan SUNAFIL, MINTRA Y SERVIR no fue suficiente para realizar una correcta inspección de acogimiento a la suspensión perfecta. Por ello se recomienda realizar un

seguimiento de las declaraciones del PLAME ante Sunat. Así mismo trabajar con un análisis estadístico de los empleos por empresas para favorecer al trabajador.

Prosiguiendo, con el objetivo y el supuesto específico 2, este último comprende: Que, el FAE Mype como medida económica para la reactivación de la micro y pequeña empresa reduce los ceses colectivos en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020, siempre que, este recurso otorgue facilidades para que las mypes tengan acceso a un financiamiento que les permita inyectar capital de trabajo para afrontar el pago de planillas, facilitar su reestructuración y refinanciar sus deudas. Por ende, los principales resultados recolectados de la aplicación de los instrumentos a los colaboradores y fuentes analizadas fueron:

Hidalgo, Chávez, Barco y Vargas (2022), afirmaron que debido a la función del FAE Mype, las mypes podrían seguir ejerciendo su actividad comercial y remunerar a sus trabajadores o crear planes de contingencia como variar razonablemente los servicios que brindan acorde a la demanda de mercado. Por su parte, Huamani, Pazzoni, Olivera, Espinoza y Huarsaya (2022), señala que el cese colectivo podría reducirse significativamente siempre y cuando exista un capital suficiente para cubrir las necesidades económicas de las micro y pequeñas empresas, o cuando los subsidios otorgados por el Estado sean suficientes para cubrir sus planillas. También del análisis de la Ley que promueve la Reactivación de las Mypes afectadas por la emergencia sanitaria del COVID-19, se analizó que el FAE Mype en principio tuvo como objetivo garantizar la restricción y refinanciar las deudas, pero gracias a una nueva disposición esto fue eliminado, para luego posteriormente volver a tener vigencia. Además, esto se refuerza con la teoría clásica o económica enfoque de la psique económica, donde esta economía capitalista es vista como una sociedad monetaria y comercial, cuyos riesgos principales a resolver son: procesar el sistema productivo, como distribuir y utilizar la riqueza creada (Cataño, 2014). También guarda relación con lo expuesto por Delgado (2021), quien alude que el Estado otorgo subsidios y financiamiento como parte de la reactivación económica del país, permitiendo que el sistema financiero pueda otorgar líneas de crédito a empresas que requieran un aporte de capital de trabajo con el propósito de mantener la relación laboral y la productividad.

De lo expuesto, se aprecia que el FAE Mype permite que las mypes puedan seguir con sus actividades comerciales, siempre que exista un capital suficiente que cubra las necesidades económicas de estas. Por ello se recomienda que el poder ejecutivo apruebe subsidios que permitan cubrir las planillas de estos trabajadores.

Del mismo modo, Pazzoni, Espinoza, Hidalgo y Vargas (2022), afirmaron que las empresas que recibieron el subsidio, no deberían aplicar la figura del cese colectivo porque su finalidad es garantizar la preservación del empleo, por lo tanto, las empresas beneficiadas con el subsidio que aplicaron esta medida deberían justificar que ello no fue suficiente para evitar el cese de trabajadores. Por otro lado, Chávez, Huarsaya, Barco y Huamani (2022), indicaron que sí, pero no debe ser considerada. Sin embargo ello no impide que se aplique la figura del cese colectivo, Por su parte Olivera (2022), afirmó que hay un favorecimiento pensando esencialmente en las mypes, pero lamentablemente el sentimiento del empleador no es ese, entonces el favorecimiento ha sido segmentado, solamente para un grupo muy pequeño. Por otro lado, del análisis de la Agenda de Reactivación Confiep 2020; obtuvimos como resultado que, el FAE Mype fue importante y necesario para mitigar en parte la situación de crisis ocasionados por la emergencia sanitaria, también ayudó a mantener no a todos los trabajadores de una mype, pero si a algunos con la finalidad de no suspender la actividad de producción. Esto se complementa con la Teoría neoclásica, según la cual el desempleo resultaba de distorsiones provocadas por mecanismos regulatorios que dificultan la actuación de las fuerzas del mercado. En otras palabras, fue la política laboral la que redujo tales regulaciones, ampliando la competencia del mercado en la previsión de la mano de obra y la determinación de los salarios, lo que se lograría flexibilizando los mecanismos de contratación del trabajo (Gallo, 2007). También esto es reforzado con lo argumentado por Paredes (2019) porque infiere que la SP en el proceso de despido colectivo por causas económicas, es entendido por la legislación como una medida que tiene por objeto proteger el principio de continuidad del trabajo; su uso debe ser cuidadosamente analizado por la AAT, evitando vulnerar el derecho constitucional a la protección en el trabajo, más aún cuando no se demuestra la existencia de una causa objetiva de extinción de la relación de trabajo.

De lo expuesto se percibe que, las empresas que fueron beneficiadas con el subsidio del 35% de la planilla no deben aplicar el cese colectivo, toda vez que este beneficio económico tiene como propósito preservar el empleo, pues si lo hacen debe ser justificado. Si bien es cierto el cese colectivo no debe ser considerado por las mypes, esto no quiere decir que no lo pueden aplicar.

Asimismo, Pazzoni, Olivera, Espinoza, Hidalgo, Chávez, Barco y Huamani (2022), afirman que el Estado debe crear una normativa para estos que no alcanzan para tener un sindicato lo tengan, otra medida sería incrementar el gasto social a partir de bonos, la creación de puestos de trabajo temporales en proyectos con inversión del Estado, el incremento del gasto público, la reducción de impuestos. Por su parte, Vargas (2022), agrega que tanto el FAE Mype y Reactiva Perú son medidas económicas que ayudan a mitigar los efectos económicos. Para ello se necesita recursos a corto plazo como: Potenciar programas de acceso a compras públicas dirigidas a las mypes peruanas, contar con un listado de requerimientos de los organismos públicos nacionales regionales y locales y activar una agenda de transformación digital para las mypes. Sin embargo, Huarsaya (2022), menciona esta figura es muy poco usada por las mypes, no encontrándose de acuerdo con estas medidas económicas ya que no es utilizada en beneficio a los empleadores. Siguiendo, del análisis realizado a la Casación Laboral N° 21131-2017 Lima, hemos obtenido como resultado que, una de las causales para que se configuren los ceses colectivos es que la empresa caiga en una mala situación económica. Entonces estaría más que justificada esa situación en estos tiempos de crisis sanitaria, siempre que la autoridad administrativa de trabajo dictamine que se cumple con todos los requisitos. Esto se complementa con la Teoría del desarrollo el mismo que identifica las condiciones socioeconómicas y las estructuras económicas necesarias para encontrar el camino del desarrollo humano y el crecimiento económico sostenido (Ordóñez, 2014). Como también se refuerza con lo expuesto por Osorio (2021), quien señala que el COVID-19, ha sido el desafío, poniendo el temor de organismos internacionales, gubernamentales e institucionales en la lucha contra ella, por lo que los efectos económicos y de salud ocupan el centro de atención en todo el mundo y demuestran que no estábamos preparados para algo de esta magnitud.

De lo extraído se infiere que, el Fae mype como medida económica para la reactivación de la micro y pequeña empresa ayudo a mitigar los efectos económicos que trajo consigo el estado de emergencia. Sin embargo se observa la necesidad de implementar normas que contemplen la creación de sindicatos mypes que velen por los derechos laborales de estos trabajadores .Además, se necesita recursos a corto plazo como: Potenciar programas de acceso a compras públicas dirigidas a las mypes peruanas, contar con un listado de requerimientos de los organismos públicos nacionales regionales y locales y activar una agenda de transformación digital para las mypes.

V. CONCLUSIONES:

PRIMERO: La aplicación de la suspensión perfecta ha favorecido a las mypes que se encuentran dentro del régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, sin embargo, la parte más vulnerable ha sido el trabajador debido al desconocimiento del D.U N°038-2020, a esto se suma la falta de un control eficaz por parte de Sunafil, lo que ha contribuido que muchas mypes que no cumplían con los requisitos establecidos se acojan a esta medida a través del silencio administrativo positivo.

SEGUNDO: Los contratos de trabajo sujetos a modalidad no se garantizaron en el estado de emergencia, el empleador actuó de mala fe aplicando de manera indiscriminada la figura de la suspensión perfecta. solo algunos trabajadores suspendidos se reincorporarán a su puesto de trabajo, ello debido al poco personal adscrito a MINTRA, SUNAFIL Y SERVIR para una correcta inspección de acogimiento a la suspensión perfecta, por lo que el problema radica en la falta de presupuesto para dicho fin.

TERCERO: El FAE MYPE como medida económica para la reactivación de la micro y pequeña empresa textil permite que estas puedan seguir con sus actividades comerciales siempre que exista un capital suficiente que cubra sus necesidades. Por otro lado las mypes beneficiadas con el subsidio del 35% de la planilla no deben aplicar la figura del cese colectivo, toda vez que este beneficio económico tiene como propósito preservar la continuidad del empleo y si lo hacen debe ser justificado, Si bien es cierto el cese colectivo no debe ser considerado por las mypes, esto no quiere decir que no lo pueden aplicar.

VI. RECOMENDACIONES:

PRIMERO: Para garantizar el cumplimiento del procedimiento para acogerse a la aplicación de la suspensión perfecta, es necesario el cumplimiento con los lineamientos regulados en el D.U N°038-2020, además, se requiere que Sunafil y Sunat deben coordinar para dar seguimiento si la mype fiscalizada se encuentra en actividad, con la finalidad de aprobar la aplicación de esta medida. Así mismo Sunafil y el Ministerio de trabajo tienen que implementar programas de capacitación a través de visitas presenciales a las mypes. para preservar la vigencia y el vínculo laboral dentro del régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil.

SEGUNDO: El MINTRA debe gestionar el presupuesto necesario para la contratación del personal calificado de SUNAFIL Y SERVIR garantizándose de esta manera una correcta inspección del acogimiento a la suspensión perfecta, a partir de una fiscalización de manera presencial respecto de las denuncias sobre contratos de trabajo sujetos a modalidad. Además, de realizar un seguimiento de las declaraciones del PLAME ante Sunat y trabajar a través de un análisis estadístico de los empleos por empresas.

TERCERO: El MINTRA Y el COFIDE deben trabajar en una minuciosa inspección en torno al otorgamiento del FAE MYPE con el fin de evitar que este fondo de apoyo se otorgue de manera indiscriminada. Así mismo el poder ejecutivo debe aprobar subsidios que permita cubrir las planillas de estos trabajadores. De la misma forma se recomienda implementar y reajustar los requisitos establecidos en la norma, con respecto al número de trabajadores que se necesita para la creación de sindicatos, con el fin de que los trabajadores de las mypes tengan un sindicato que respalde sus derechos laborales

REFERENCIAS:

- Abadia, L. (2014). The effects of fixed-term contracts on workers in Colombia. *Cuad. Econ.* [online]., vol.33, n.63, pp.421-446. ISSN 0121-4772. <http://www.scielo.org.co/pdf/ceco/v33n63/v33n63a06.pdf>
- Allard, G & Garot, M. (2021). The impact of the new labor law in China: new hiring strategies for foreign firms?. *Revista Direito GV.* ISSN 2317-6172. <https://www.scielo.br/j/rdgv/a/SX55kFy8zPXqTQvDNR9mG/?lang=en>
- Amezcuca, Manuel, & Gálvez Toro, Alberto. (2002). Los modos de análisis en investigación cualitativa en salud: perspectiva crítica y reflexiones en voz alta. *Revista Española de Salud Pública*, 76(5), 423-436. Recuperado en 17 de noviembre de 2021, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S113557272002000500005&lng=es&tlng=es.
- Arellano, P. (2017). Reforma Laboral ley N° 20.940 bajo el prisma de la teoría de las relaciones laborales. *Revista de derecho (Valparaíso)*, (49), 283-304. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071868512017000200283&script=sci_abstract
- Arese, C. (2017). Los Derechos Humanos Laborales en las Constituciones Latinoamericanas (El Centenario de la Constitución de Querétaro). *Revista latinoamericana de derecho social Dic 2017, N° 25 Páginas 183 - 202.* http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S187046702017000200183&lang=es
- Beccaria, L & Maurizio, R. (2015). Macroeconomic regime and labor market. The Argentine experience of the past two decades. ISSN 1980-5381. <https://www.scielo.br/j/neco/a/HL5H5bVTQbmFz7S4XxXR3JR/?lang=en#>.
- Benrey, J. (2011). Análisis de la figura de la suspensión de contrato de trabajo del trabajador particular en Colombia y algunas menciones a la legislación extranjera. *Estudios Socio-Jurídicos*, 13(2), 379-410.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S012405792011000200014&lng=en&tlng=es.

Bensusán, G. (2009). La Inspección del Trabajo en América Latina: teorías, contextos y evidencias." *Estudios Sociológicos*, Vol. XXVII, núm.81, pp.989-1040 [Consultado: 21 de octubre de 2021]. ISSN: 0185-4186. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=59820678010>

Casación Laboral N° 7855-2017. (Corte Suprema de Justicia de la República).Nulidad de despido y otros. 25 de septiembre del 2018.<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/09/Casacion-7855-2017-Callao-LP.pdf>

Casación Laboral N° 14818 de 2016 (Corte Suprema de Justicia de la República). Reposición por despido fraudulento. 20 de septiembre de 2017. https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/07/Casaci%C3%B3n-Laboral-14818-2016-Lima-Legis.pe_.pdf

Casación Laboral N° 21131-2017 Lima (Corte Suprema de Justicia de la República). Reposición laboral. 11 de septiembre del 2019. https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/10/Cas.-Lab.-21131-2017-Lima-Legis.pe_.pdf

Cataño, J. (2014). La economía clásica actual Eduardo Allen bolaños: lecciones de teoría clásica de los precios. *Cuadernos de Economía*, 33(62), 327-332. <https://doi.org/10.15446/cuad.econ.v33n62.43681>

Confiep, 2020. Agenda de Reactivación. Agosto del 2020. <https://www.confiep.org.pe/wp-content/uploads/2020/08/Agenda-de-Reactivacion-2020.pdf>

Constitución Política del Perú (Const.) Art. 27 de diciembre de 1993 (Perú).

Cortés, j. (2011). ¿El cese colectivo por causas objetivas puede ser considerado como despido? *Revista Ius et Veritas*, 34 (12), pp. 81 – 88. <http://www.revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15537/15987>

- Dávila, M y Troncoso, C. (2018). Labor Practices and Organizational Commitment. *Revista de Ciencia y Trabajo*, 145-150. <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v20n63/0718-2449-cyt-20-63-00145.pdf>
- De la Cueva, Mario (1974). *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, México, Porrúa, p. 433.
- Decreto Legislativo N° 22342 de 1978. Gobierno dicta la Ley de Promoción de Exportaciones No Tradicionales. 22 de noviembre del 1978.
- Delgado, Á. (2021). Implicancias de la suspensión perfecta de labores en el Perú frente al impacto económico de la covid-19. *Revista Iberoamericana De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social*, 2(4), 55-65. <https://aidtss.org/revistaiberoamericana/index.php/main/article/view/77>
- Droppa, A. (2016). O poder normativo e a consolidação da justiça do trabalho brasileira: a história da jurisprudência sobre o direito coletivo do trabalho. ISSN 1413-7704. <https://www.scielo.br/j/tem/a/qri5sQLcKmdnRdzDJgbmgKM/?lang=pt#>
- Dulzaides, M., & Molina, M. (2004). Análisis documental y de información: dos componentes de un mismo proceso. *ACIMED*, 12(2), 1. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S102494352004000200011&lng=es&tlng=es.
- Fernández, I., Botey, M., & Torrano, F. (2020). Influence of contracting conditions on absenteeism. *Anales de Psicología*, 36(3), 503-511. Epub 21 de diciembre de 2020. <https://scielo.isciii.es/pdf/ap/v36n3/1695-2294-ap-36-03-503.pdf>
- Ferro, V. (2019). *Derecho individual laboral en el Perú*. ISBN Volumen:978-612-317-481-1.
- Gallo, Marcos Esteban. (2007). Las políticas laborales en Argentina: teoría, práctica y hegemonía. *Gaceta Laboral*, 13(2), 202-217. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S131585972007000200003&lng=es&tlng=es.

- García, J. (2015). Economía sumergida y relaciones laborales en Europa. *Revista latinoamericana de derecho social*, (21), 31-59. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S187046702015000200031&lng=es&tlng=es
- Garrido, C. (2020). La Naturaleza Bifronte del Estado de alarma y el dilema Limitación-Suspensión de Derechos. *Teoría y Realidad Constitucional*. 2020, Vol. 2020 Issue 46, p 371-402. 32p. <https://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=5&sid=1f9dc2ed-7517-4379-b71a-14d782103144%40sessionmgr4006>
- Gil, J. (2019). Repensando la Constitución: Una mirada al deber de trabajar y al Derecho al trabajo. *Revista de Derecho Político.*, Issue 104, p59-85. <https://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=8&sid=1f9dc2ed-7517-4379-b71a-14d782103144%40sessionmgr4006>
- Gil, P. (2020). *Análisis de la suspensión perfecta de labores y la vulneración del trabajo en la corporación YNEM EIRL, Arequipa, 2020*. (Tesis para optar el grado académico de bachiller en derecho/Universidad Tecnológica del Perú). <https://hdl.handle.net/20500.12867/4092>
- Gómez, R. (2018). Panorama del derecho laboral en México. *Revista Jurídica Derecho*, 7(9), 54-72. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S241328102018000200004&lng=es&tlng=es.
- Guilarte, R. (2017). Comentarios a las Sentencias dictadas por el Tribunal Supremo de Justicia. *Gaceta Laboral*. 2017, Vol. 23 Issue 3, p 279-295. 17p. <https://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=10&sid=1f9dc2ed-7517-4379-b71a-14d782103144%40sessionmgr4006>
- Hernández, R. Fernández, C. y Batista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Hernández, S y Duana, D. (2020). Técnica e instrumentos de recolección de datos. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/download/6019/7678>

- Herrera, B. (2011). Análisis estructural de las mypes y pymes. *Quipukamayoc*, 18(35), 69–89. <https://doi.org/10.15381/quipu.v18i35.3706>
- Karedla, Y., Mishra, R y Patel, N. (2021). The impact of economic growth, trade openness and manufacturing on CO2 emissions in India: an autoregressive distributive lag (ARDL) bounds test approach. *Revista de Ciencias Económicas, Financieras y Administrativas*, 26 (52), 376-389. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S207718862021000200376&script=sci_arttext
- Kovalenko, K., Kovalenko, N., & Kovalenko, E. (2018). Bringing to disciplinary responsibility of employees and employers on labor law. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(3), 142-145. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221836202018000300142&lng=es&tlng=en.
- Ley que promueve la reactivación de las micro y pequeñas empresas- Mypes afectadas por la emergencia sanitaria del COVID-19 de 2020. 09 de Julio del 2020. Congreso de la República. https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/Proyectos_Firmas_digital/es/PL05734.pdf
- López, J. (2020). *Análisis de la aplicación legal del art. 169 numeral 6 del Código de Trabajo*. (Tesis para optar el título de abogado/Universidad Católica de Santiago de Guayaquil). <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15797>
- Mafra, E., & Pozzetti, V. (2020). Reforma laboral: Integración de la CLT y separación de poderes, ISSN-e 2224-4131, págs. 335-368. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7524999>
- Mamani, B., Apaza, E., Carranza, R., Rodríguez, J., & Mejía, C. (2020). Inseguridad laboral en el empleo percibida ante el impacto del COVID-19: *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 29(3), 184-193.

[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S113262552020000300002&lng=es&tlng=es.](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S113262552020000300002&lng=es&tlng=es)

- Mamani, Y. (2015). La influencia de la temporalidad de las leyes, cuando un bien queda fuera de comercio. *revista de derecho*, 2(1), 47-54. <https://doi.org/10.47712/rd.2015.v2i1.13>
- Mendizábal, G. (2019). Estudio de derecho comparado de la inspección del trabajo en Latinoamérica. *Revista latinoamericana de derecho social*, (28), 157-190. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_pdf&pid=S187046702019000100157&lng=es&tlng=es
- Monroy, N., Sánchez, J. (2017). Los derechos humanos laborales. *Revista latinoamericana de derecho social*, (25), 265-268. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S187046702017000200265&lng=es&tlng=es.](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S187046702017000200265&lng=es&tlng=es)
- Mora, R. (2021). Pandemia global, crisis económica y política. *Desde el Sur*, 13(1), e0011. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S241509592021000100011&script=sci_arttext
- Navarro, A; y Alonso, P (2020). Límites y Restricciones a la extinción de contratos de trabajo durante la crisis Sanitaria ocasionada por el Covid-19. *Actualidad Jurídica (1578-956)*. Jan 2021, Issue 55, p151-161. 11p. <https://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=12&sid=1f9dc2ed-7517-4379-b71a-14d782103144%40sessionmgr4006>
- Niño, M. (2011). *Metodología de la investigación* - Bogotá: Ediciones de la U, ISBN 978-958-8675-947. <https://download.ebookshelf.de/download/0003/5946/06/LG0003594606-0006935685.pdf>
- Ñaupas, H. Mejía, E. Novoa, E. Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación, cuantitativa- cualitativa y redacción de la tesis*. (435 a ed). Colombia: Ediciones de la U
- Olarte, N. (2020). La teoría de la imprevisión y las relaciones laborales: a propósito de la pandemia mundial originada por el COVID-19. *Revista de Derecho*

YACHAQ N.º 11. <http://www.ciedcusco.com/wp-content/uploads/2020/08/4.-La-teor%C3%ADa-de-la-imprevisi%C3%B3n-y-las-relaciones-laborales-a-prop%C3%B3sito-de-la-pandemia-mundial-originada-por-el-COVID-19.pdf>

Ordóñez, J. (2014). Teorías del desarrollo y el papel del Estado: Desarrollo humano y bienestar, propuesta de un indicador complementario al Índice de Desarrollo Humano en México. *Política y gobierno*, 21(2), 409-441. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S166520372014000200006&lng=es&tlng=es.

Osorio, J. (2021). Covid-19 y la Suspensión de la relación laboral por contingencias sanitarias en México. *Revista Contexto*, Issue 55, p167-176. <https://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=14&sid=1f9dc2ed-7517-4379-b71a-14d782103144%40sessionmgr4006>

Osorio, Y., Medina, R., & Medina, R. (2019). La inspección del trabajo y las relaciones laborales con el empleador persona natural: mirada desde el derecho comparado. Características en Cuba. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(2), 299-309. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221836202019000200299&lng=es&tlng=es.

Ospina, P. (2021). Suspensión del contrato laboral en tiempos de Covid-19 en Colombia. *Revista de la Facultad de Derecho de México*, ISSN 0185-1810. https://dialnet.unirioja.es/buscar/documentos?querysDismax.DOCUMENTA_L_TODO=Suspensi%C3%B3n+del+contrato+laboral+en+tiempos+de+Covid-19+en+Colombia

Paredes, P. (2019). *Suspensión perfecta en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas y la vulneración a los derechos del trabajador*. (Tesis para obtener el título profesional de abogada/Universidad Privada Antenor Orrego). <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20500.12759/4551>

Parlamento andino (2021). Principales medidas adoptadas por el gobierno peruano frente a la emergencia provocada por la COVID-19. <https://www.parlamentoandino.org/images/actualidad/informescovid/Peru/Principales-medidas-adoptadas-por-el-gobierno-peruano.pdf>.

- Parra, J. (2010). Teoría Del Contrato. *Opinión Jurídica*, 9 (17), 218. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S169225302010000100012&lng=en&tlng=es.
- Parra, R y Silvestre, A. (2020). *La aplicación de la suspensión perfecta de labores en época de estado de emergencia sanitaria*. (Tesis para obtener el título profesional de abogada/Universidad César Vallejo). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56140?show=full>
- Pasco, M. (1997). *Suspensión del contrato de trabajo*. Instituto de Investigaciones Jurídicas - Universidad Nacional Autónoma de México (Archivo PDF). <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/31.pdf>
- Pasco, M. (2012). Los contratos temporales: exposición y crítica. *Revista de la facultad de derecho*, 495-511 <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/download/2844/2773/>
- Pereira, L. (2008). Teoría social y concepción del trabajo: una mirada a los teóricos del siglo XIX. *Gaceta Laboral*, 14(1), 81-101. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S131585972008000100004&lng=es&tlng=es.
- Quiroz, P. (2014). Ley de subcontratación laboral: la simulación y el problema de la calificación jurídica de la inspección del trabajo, ISSN-e 0719-1669, págs. 233-248. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5605964>
- Quintana, M., Valenzuela, S., & Paravic, T. (2014). Nursing from the perspective of Decent Work. *Enfermería Global*, 13(33), 302-309. https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v13n33/en_ensayo1.pdf
- Rodríguez Jiménez, A., & Pérez Jacinto, A. O. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela De Administración De Negocios*, (82), 175–195. <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n82/0120-8160-ean-82-00179.pdf>
- Resolución N° 0096-2020. (Superintendencia Nacional de Fiscalización). Protocolo sobre la realización de acciones preliminares y actuaciones inspectivas, respecto a la verificación de la suspensión perfecta de labores en el marco

del decreto de urgencia N° 038-2020. 24 de junio del 2020.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1300960/RS%20096-2020-SUNAFIL.PDF.pdf>

Resolución N° 052-2021. La Primera Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral. Aprobar el reordenamiento de cargos del Cuadro para Asignación de Personal - CAP Provisional de la SUNAFIL. 29 de enero del 2021.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1661506/RSI%2052-2021.pdf.pdf>

Salazar, L. (2020). Las mujeres obreras en la industria textil, Lima Metropolitana: 1968-1975. Desde el Sur: *Revista de Ciencias Humanas y Sociales de la Universidad Científica del Sur*, ISSN-e 2415-0959, ISSN 2076-2674, Vol. 12, N°. 1, 2020, págs. 79-96.
https://dialnet.unirioja.es/buscar/documentos?querryDismax.DOCUMENTA_L_TODO=Las+mujeres+obreras+en+la+industria+textil%2C+Lima+Metropolitana%3A+1968-1975.

Sánchez, F. A. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>

Sarzo, R. (2021). Opinión técnica sobre el Proyecto de Ley N° 086/2021-CR (Informe N° 0149). <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file>

Sentencia del Tribunal Constitucional. Expediente N° 02846/ 2015, Juan Manuel Sotelo Antezana; 01 de marzo de 2018.
<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2018/02846-2015-AA.pdf>

Slinger, L. (2020). El COVID-19 y el Derecho Laboral Aspectos laborales de la emergencia sanitaria. *Revista de Derecho*. Publicación Arbitrada de la Universidad Católica del Uruguay. ene-jun 2020, Issue 21, p12-13. 2p.
<https://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=b144f05a-7512-4a5e-bbcb-9bb9642bec50%40sessionmgr4008>

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

- Inspectiva de Trabajo, Lima Metropolitana, 2020.* (Tesis para obtener el título profesional de abogada/Universidad Cesar Vallejo).
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/58031>
- Tello, S. (2013). Modificaciones en el régimen laboral especial de las microempresas y pequeñas empresas, ISSN-e 2224-4131, N°. 60, 2020, págs. 335-368. <http://dx.doi.org/10.21503/lex.v11i12.29>
- Teorías burocráticas. (s.f). *Asturias corporación universitaria*.https://www.centro-virtual.com/recursos/biblioteca/pdf/procesos_th_administrativas/unidad1_pdf6.pdf
- Terrasa, L. (2017). *Los derechos fundamentales en las relaciones laborales privadas de Argentina*. Revista latinoamericana de derecho social, (25), 157-180.http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S187046702017000200157&lng=es&tlng=es
- Tonon, G. (2011). La utilización del método comparativo en estudios Cualitativos en ciencia política y ciencias sociales. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3702607.pdf>
- Trajtemberg, D., & Varela, H. (2015). Movilidad laboral de los trabajadores con contratos eventuales: ¿mecanismo de inserción en empleos estables o regularización de la inestabilidad laboral? *Trabajo y sociedad*, (24), 109-130. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S151468712015000100006&lng=es&tlng=es
- Vara, A. (2010). *¿Cómo hacer una tesis en ciencias empresariales? Manual breve para las tesis de administración, negocios internacionales, recursos humanos y marketing*. (2ª ed.). Lima: Perú
- Vera, A. (2016). La implementación de un régimen especial de insolvencia para las Mypes. Derecho PUCP: *Revista de la Facultad de Derecho*, ISSN 0251-3420, ISSN-e 2305-2546, N°. 77, 2016. https://dialnet.unirioja.es/buscar/documentos?query=Dismax.DOCUMENTA_L_TODO=La%20implementaci%C3%B3n%20de%20un%20r%C3%A9gimen%20especial%20de%20insolvencia%20para%20las%20Mype

- Vilca, S. (2020). *Análisis de la suspensión perfecta en las microempresas durante el estado de emergencia, en el Distrito de Los Olivos 2020*. (Tesis para obtener el título profesional de abogado/Universidad César Vallejo). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/60411>
- Vílchez, C., Rojas, A., & Huapaya, A. (2020). Training, average wages and taxes as factors that explain the attitude toward job regulation in contexts of informality. *Contaduría y administración*, 65(1), e152. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422020000100106&lang=es
- Villavicencio, R. (2013). El derecho al trabajo: En tránsito de los despidos libres al derecho Constitucional garantizado. *Derecho PUCP*. 2013, Issue 72, p309-339. 31p
<https://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=b144f05a-7512-4a5e-bbcb-9bb9642bec50%40sessionmgr4008>

ANEXOS

Anexo 01

Matriz de consistencia

TITULO: Suspensión perfecta y el Régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020

Problema General	Objetivo General	Supuesto General	Categorías	Subcategorías	Metodología
¿De qué manera el acogimiento de la suspensión perfecta bajo un control eficaz por parte de la Sunafil podría garantizar los derechos de los trabajadores en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020?	Analizar de qué manera el acogimiento de la suspensión perfecta bajo un control eficaz por parte de la Sunafil podría garantizar los derechos de los trabajadores en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020	El acogimiento de la suspensión perfecta bajo un control eficaz por parte de la Sunafil garantizaría los derechos de los trabajadores en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020, evitando que, muchas empresas que no deberían acogerse a esta figura jurídica lo hagan de manera ficta por el silencio administrativo.	1. Suspensión perfecta Paredes (2019) la suspensión perfecta de labores otorga de forma automática ante la solicitud del empleador en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas que vulnera los derechos laborales del trabajador.	1.1. Inspección del acogimiento a la suspensión perfecta 1.2. Cese colectivo	Enfoque: cualitativo Tipo: básica Diseño: Teoría fundamentada Nivel: Descriptivo Estudio: No experimental Participantes: Abogados especializados en derecho laboral
Problema Especifico 1	Objetivo Especifico 1	Supuesto Especifico 1			
¿De qué manera la inspección del acogimiento a la suspensión perfecta podría garantizar los contratos de trabajo sujetos a modalidad en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020.	Analizar de qué manera la inspección del acogimiento a la suspensión perfecta podría garantizar los contratos de trabajo sujetos a modalidad en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020.	La inspección del acogimiento a la suspensión perfecta garantizaría los contratos de trabajo sujetos a modalidad en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020, siempre que, posterior a ello se realice una oportuna fiscalización de reincorporación al personal suspendido por esta figura jurídica antes de contratar nuevos trabajadores.	2. Régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil. Carbajal (2013) Es un régimen laboral creado por la ley N° 2805, que promueve la formalización y desarrollo de las microempresas, facilita el acceso a los derechos laborales y de seguridad social tanto a trabajadores como a los empleadores.	2.1. Contratos de trabajo sujetos a modalidad 2.2 FAE Mype como medida económica para la reactivación de la micro y pequeña empresa.	Documentos: Artículos científicos de revistas indexadas en bases de datos: Redalyc, Scielo, EBSCO host, Dialnet normas jurídicas, tesis, Resoluciones, informes casaciones y sentencias. Técnica: Entrevista y Análisis documental Instrumentos: Guía de la entrevista y guía de análisis documental Método de análisis de datos: Analítico, Inductivo, Interpretativo, sintético, descriptivo comparativo y hermenéutico
Problema específico 2	Objetivo específico 2	Supuesto específico 2			
¿De qué manera el FAE Mype como medida económica para la reactivación de la micro y pequeña empresa podría reducir los ceses colectivos en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020?	Analizar De qué manera el FAE Mype como medida económica para la reactivación de la micro y pequeña empresa podría reducir los ceses colectivos en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020	El FAE Mype como medida económica para la reactivación de la micro y pequeña empresa reduciría los ceses colectivos en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020, siempre que, este recurso otorgue facilidades para que las mypes tengan acceso a un financiamiento que les permita inyectar capital de trabajo para afrontar el de pago planillas, facilitar su reestructuración y refinanciar sus deudas.			

Anexo 02

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUIA DE ENTREVISTA

TÍTULO: Suspensión perfecta y el Régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020

Entrevistado:.....

Cargo :.....

Fecha:

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué manera el acogimiento de la suspensión perfecta bajo un control eficaz por parte de la Sunafil podría garantizar los derechos de los trabajadores en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020

Premisa: La suspensión perfecta es una institución del derecho de trabajo que se encuentra regulado en el **Texto Único Ordenado del D.Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral** en su artículo 15, el cual hace referencia que en caso fortuito y de fuerza mayor facultan al empleador a aplicar la suspensión temporal perfecta de labores por un periodo máximo de 90 días, luego de que el empleador procurará la adopción de otras medidas que mantengan eviten la extinción del vínculo laboral. Por otro lado y a consecuencia de la emergencia sanitaria causada por el Covid-19 se regulo el Decretode Urgencia N° 038-2020 con el fin de que los empleadores que no puedan implementar el trabajo remoto por su naturaleza, pueden adoptar medidas que permitan mantener el vínculo laboral vigente.

- 1. En base a su experiencia ¿De qué manera el acogimiento de la suspensión perfecta bajo un control eficaz por parte de la Sunafil podría garantizar los derechos de los trabajadores en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil? Explique**

.....
.....

2. Bajo su criterio, cree Ud. ¿que la aplicación de la suspensión perfecta ha sido favorable para el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil? Explique

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

3. En base a su experiencia, considera Ud. ¿qué el desconocimiento de los trabajadores sobre la forma en que se aplica la suspensión perfecta en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil afectaría el disfrute de alguno de sus derechos laborales? Explique

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

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Analizar de qué manera la inspección del acogimiento a la suspensión perfecta podría garantizar los contratos de trabajo sujetos a modalidad en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020.

4. En su opinión ¿De qué manera la inspección del acogimiento a la suspensión perfecta podría garantizar los contratos de trabajo sujetos a modalidad en el Régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil? Explique

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

5. Desde su posición, cree Ud. ¿qué una posterior inspección del acogimiento a la suspensión perfecta garantizaría el retorno de los trabajadores cuyos contratos de trabajo sujetos a modalidad han sido suspendidos a consecuencia de la aplicación de esta figura jurídica? Explique

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

6. En base a su experiencia ¿Qué otros mecanismos se podrían implementar para que sea oportuna la inspección del acogimiento a la suspensión perfecta, que ha venido realizando la Sunafil como autoridad inspectiva de trabajo, que evite la suspensión de contratos de trabajo sujetos a modalidad? Explique

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar De qué manera el FAE Mype como medida económica para la reactivación de la micro y pequeña empresa podría reducir los ceses colectivos en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020

7. En su opinión ¿De qué manera el FAE Mype como medida económica para la reactivación de la micro y pequeña empresa podría reducir losceses colectivos en el Régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil? Explique

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

8. Bajo su criterio, cree Ud. ¿que las empresas que recibieron el subsidio del 35% de la planilla de trabajadores o beneficios del FAE Mype como medida económica para la reactivación de la micro y pequeña empresa podrían aplicar la figura de cese colectivo? Explique

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

9. En base a su experiencia ¿qué otros recursos, aparte de los ya existentes entre ellos el Reactiva Perú y el FAE Mype como medidas económicas para la reactivación de la micro y pequeña empresa deberían adoptarse para reprimir el cese colectivo ocasionado por el aislamiento social a consecuencia de la propagación del COVID-19? Explique

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

FIRMA DEL ENTREVISTADOR	FIRMA DEL ENTREVISTADO

Anexo 03

VALIDACION DE INSTRUMENTO

I.- DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Dra.: Muñoz Ccuro Felipa Elvira
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente UCV.
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de Entrevista.**
 1.4. Autor de Instrumento: Selayo Torres Cinthia Marisabel
 Gavancho Barrera Carla Rosa

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	No cumple con su aplicación					Cumple en parte con su aplicación					Si cumple con su aplicación		
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.												X	
2. OBJETIVIDAD	Se expresar la realidad como es, indica cualidad de objetivo y la adecuación al objeto investigado												X	
3. ACTUALIDAD	Esta de acorde a los aportes recientes al derecho.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Cumple con los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las Categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos, basado en los aspectos teóricos y Científicos												X	
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al objetivo de la Investigación: Tipo, diseño, categorías, escenario de estudios y participantes.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento tiene sentido, enfrenta un problema crucial, está situado en una población en territorio, es interdisciplinaria, tiene relevancia global, y asume responsablemente las consecuencias de sus hallazgos.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

El Instrumento cumple en parte con los Requisitos para su aplicación

El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

SI

95%

IV. PROMEDIO DE VALORACION:



Lima, 13 de octubre 2021

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

Dr.: La Torre Guerrero, Ángel Fernando

DNI: 09961844 Teléf.: 980758944

VALIDACION DE INSTRUMENTO
I.- DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Dr. Acero Luca
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente UCV.
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de Entrevista.**
 1.4. Autor de Instrumento: Selayo Torres Cinthia Marisabel
 Gavancho Barrera Carla Rosa

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	No cumple con su aplicación					Cumple en parte con su aplicación					Si cumple con su aplicación		
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.												X	
2. OBJETIVIDAD	Se expresar la realidad como es, indica cualidad de objetivo y la adecuación al objeto investigado												X	
3. ACTUALIDAD	Esta de acorde a los aportes recientes al derecho.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Cumple con los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las Categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos, basado en los aspectos teóricos y Científicos												X	
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al objetivo de la Investigación: Tipo, diseño, categorías, escenario de estudios y participantes.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento tiene sentido, enfrenta un problema crucial, está situado en una población en territorio, es interdisciplinaria, tiene relevancia global, y asume responsablemente las consecuencias de sus hallazgos.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

El Instrumento cumple en parte con los Requisitos para su aplicación

El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

SI

95%

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

Lima, 13 de octubre 2021



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

Dr.: Acero Luca

DNI: 48974953 Teléf: 9101904

VALIDACION DE INSTRUMENTO
I.- DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Dr.: Urteaga Regal Aberto Carlos
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente UCV.
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de Entrevista.**
 1.4. Autor de Instrumento: Selayo Torres Cinthia Marisabel
 Gavancho Barrera Carla Rosa

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	No cumple con su aplicación					Cumple en parte con su aplicación					Si cumple con su aplicación		
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.												X	
2. OBJETIVIDAD	Se expresar la realidad como es, indica cualidad de objetivo y la adecuación al objeto investigado												X	
3. ACTUALIDAD	Esta de acorde a los aportes recientes al derecho.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Cumple con los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las Categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos, basado en los aspectos teóricos y Científicos												X	
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al objetivo de la Investigación: Tipo, diseño, categorías, escenario de estudios y participantes.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento tiene sentido, enfrenta un problema crucial, está situado en una población en territorio, es interdisciplinaria, tiene relevancia global, y asume responsablemente las consecuencias de sus hallazgos.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
 El Instrumento cumple en parte con los Requisitos para su aplicación
 El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

SI
95%

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

Lima, 13 de octubre 2021



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 Dr.: Urteaga Regal Aberto Carlos
 DNI: 09803484 Teléf: 9970598

Anexo 04

GUIA DE ANALISIS DOCUMENTAL

Título: Suspensión perfecta y el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020

OBJETIVO GENERAL: Analizar de qué manera el acogimiento de la suspensión perfecta bajo un control eficaz por parte de la Sunafil podría garantizar los derechos de los trabajadores en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020

Autor: Gabancho Barrera – Selayo Torres

Fecha:

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANALISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSION

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANALISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSION

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANALISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSION

Título: Suspensión perfecta y el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020

OBJETIVO ESPECIFICO 1: Analizar de qué manera la inspección del acogimiento a la suspensión perfecta podría garantizar los contratos de trabajo sujetos a modalidad en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020.

Autor: Gabancho Barrera – Selayo Torres

Fecha:

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANALISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSION

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANALISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSION

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANALISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSION

Título: Suspensión perfecta y el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020

OBJETIVO ESPECIFICO 1: Analizar de qué manera el FAE Mype como medida económica para la reactivación de la micro y pequeña empresa podría reducir los ceses colectivos en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020.

Autor: Gabancho Barrera – Selayo Torres

Fecha:

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANALISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSION

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANALISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSION

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANALISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSION

Anexo 05

GUIA DE ENTREVISTA COMPLETA

TÍTULO: Suspensión perfecta y el Régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020.

Entrevistado: Dr. Benito Cirilo Huarsaya Mayhua

Cargo: Abogado litigante independiente

Fecha: 20 de Abril del 2022

Premisa: La suspensión perfecta es una institución del derecho de trabajo que se encuentra regulado en el **Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral** en su artículo 15, el cual hace referencia que en caso fortuito y de fuerza mayor facultan al empleador a aplicar la suspensión temporal perfecta de labores por un periodo máximo de 90 días, luego de que el empleador procurará la adopción de otras medidas que mantengan eviten la extinción del vínculo laboral. Por otro lado y a consecuencia de la emergencia sanitaria causada por el Covid-19 se regulo el Decreto de Urgencia N° 038-2020 con el fin de que los empleadores que no puedan implementar el trabajo remoto por su naturaleza, pueden adoptar medidas que permitan mantener el vínculo laboral vigente.

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué manera el acogimiento de la suspensión perfecta bajo un control eficaz por parte de la Sunafil podría garantizar los derechos de los trabajadores en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa

1. En base a su experiencia ¿De qué manera el acogimiento de la suspensión perfecta bajo un control eficaz por parte de la Sunafil podría garantizar los derechos de los trabajadores en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil? Explique

La Sunafil no es un ente coercitivo por lo que no podría garantizar la suspensión perfecta (mantener vínculo laboral) es mucho más fácil y

práctico despedir al trabajador en los regímenes de las micro y pequeñas empresas por el bajo costo. Esto equivale al monto de 10 remuneraciones diarias o el valor de 20 remuneraciones diarias respectivamente, aunado a ello el costo y pérdida que genera para el trabajador micro y la gestión ante la Sunafil o el Ministerio del trabajo y promoción del empleo.

2. Bajo su criterio, cree Ud. ¿que la aplicación de la suspensión perfecta ha sido favorable para el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil? Explique

No porque mencionando al artículo 4 del D.L N°038-2020 PC del artículo 4 del D.S N° 011-2020-TR y el artículo 2 del D.S 015-2020 TR requiere la adopción de ciertas medidas alternativas y necesarias para mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneración. (trabajador micro no tiene CTS, gratificaciones entonces es poco probable que favorezca.

3. En base a su experiencia, considera Ud. ¿qué el desconocimiento de los trabajadores sobre la forma en que se aplica la suspensión perfecta en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil afectaría el disfrute de alguno de sus derechos laborales? Explique

En mi práctica laboral dentro del ministerio del trabajo y promoción del empleo como defensor laboral y en la actualidad como abogado particular, el régimen especial de la micro empresa desde mi punto de vista, es una nueva forma de explotación laboral que se encuentra muy bien normada, este o no comprendida en una suspensión perfecta ya es una explotación que de cierta forma afecta los derechos laborales para estos trabajadores, y reitero que este régimen no es el mejor para su aplicación ya que no abastece con lo que un trabajador necesita.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Analizar de qué manera la inspección del acogimiento a la suspensión perfecta podría garantizar los contratos de trabajo sujetos a modalidad en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020.

4. En su opinión ¿De qué manera la inspección del acogimiento a la suspensión perfecta podría garantizar los contratos de trabajo sujetos a modalidad en el Régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil? Explique

Definitivamente en la práctica no garantiza la vigencia de contratos laborales sujetos a modalidad, es mucho más rentable despedir al trabajador que se encuentra sujeto al régimen especial laboral de las micro y pequeñas empresas que mantener el pacto hasta su vigencia, el despido arbitrario incausado es mucho más rentable, porque no está regulado en el régimen especial de las micro y pequeña empresas, la indemnización por ruptura de contrato antes del vencimiento, en este caso los jueces aplican 10 remuneraciones diarias, y en el caso de las micro y pequeña empresa 20 remuneraciones diarias por cada año laborado. En el régimen especial de la micro y pequeña empresa el trabajador textil o de otra rama similar no garantizan una inspección laboral en todos sus extremos por parte de la Sunafil.

5. Desde su posición, cree Ud. ¿qué una posterior inspección del acogimiento a la suspensión perfecta garantizaría el retorno de los trabajadores cuyos contratos de trabajo sujetos a modalidad han sido suspendidos a consecuencia de la aplicación de esta figura jurídica? Explique

Partiendo desde mi conocimiento que la SUNAFIL- MINTRA, es una entidad administrativa y no coercitiva, por lo que la verificación posterior de una suspensión perfecta, no garantiza el retorno, las multas impuestas por el incumplimiento de normas laborales no son pagadas y prefieren cambiar de razón social y el trabajador tendría que tramitar en la vía judicial y reclamar pero esto resulta oneroso.

6. En base a su experiencia ¿Qué otros mecanismos se podrían implementar para que sea oportuna la inspección del acogimiento a la suspensión perfecta, que ha venido realizando la Sunafil como autoridad inspectiva de trabajo, que evite la suspensión de contratos de trabajo sujetos a modalidad? Explique

La eficiencia y la atención oportuna de la SUNAFIL O MINTRA es cuestionable, muchas veces las diligencias son llevadas a espaldas o sin la participación del trabajador, por otro lado la astucia del empleador de acogerse a incentivos y beneficios otorgado por el gobierno, y el despido del trabajador los inspectores ya no verifican estas situaciones, y requieren que se ejecute la suspensión perfecta de labores.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar De qué manera el FAE Mype como medida económica para la reactivación de la micro y pequeña empresa podría reducir los ceses colectivos en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima

7. En su opinión ¿De qué manera el FAE Mype como medida económica para la reactivación de la micro y pequeña empresa podría reducir los ceses colectivos en el Régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil? Explique

Creo que en nuestro medio el programa de reactivación económica FAE Mype no reduce los ceses colectivos más bien incrementa la desvinculación laboral. Si bien se busca evitar despidos masivos, pero en la práctica ha sido para despedir y quedarse con los beneficios otorgados por el estado como FAE Mype que trae consigo más personas, sin acceso a seguro médico, sin fondos de pensión. Por lo que la norma actual requiere replanteamiento y delimitación y creo que las micro y pequeñas empresas deberían ser las más fiscalizadas para su otorgamiento de acreditación y sea más meticoloso en ese sentido.

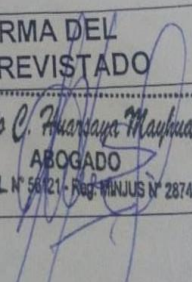
8. Bajo su criterio, cree Ud. ¿que las empresas que recibieron el subsidio del 35% de la planilla de trabajadores o beneficios del FAE Mype como medida económica para la reactivación de la micro y pequeña empresa podrían aplicar la figura de cese colectivo? Explique

No solo podrían sino que también han recibido la reactivación económica y procedieron a despidos masivos, si bien para la figura de ceses colectivos, se

requiere cumplir ciertos requisitos, las microempresas proceden a despidos de hecho, y los empleadores no solicitan la autorización de ceses colectivos.

9. En base a su experiencia ¿qué otros recursos, aparte de los ya existentes entre ellos el Reactiva Perú y el FAE Mype como medidas económicas para la reactivación de la micro y pequeña empresa deberían adoptarse para reprimir el cese colectivo ocasionado por el aislamiento social a consecuencia de la propagación del COVID-19? Explique

El cese colectivo es una figura muy poco usada por la micro y pequeña empresa, yo no me encuentro de acuerdo con estas medidas económicas de reactivación como se viene haciendo a diestra y a siniestra en beneficio a los empleadores y no se les brinda a los que realmente lo requieren si no creo yo por compadrazgo es que se sujetan a estas reactivaciones o por intereses o por familiaridad con los sujetos que tienen el poder de otorgamiento, y también a las simulaciones a las que recurren las micro y pequeñas empresas.

FIRMA DEL ENTREVISTADOR	FIRMA DEL ENTREVISTADO
	 Benito C. Huarcaya Mayhua ABOGADO Reg. CAL N° 56121 - Reg. MINJUS N° 28748

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUIA DE ENTREVISTA

TÍTULO: Suspensión perfecta y el Régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020.

Entrevistado: Dr. Dany Robins Chávez Santos

Cargo: Abogado Litigante Independiente

Fecha: 20 de abril del 2022

Premisa: La suspensión perfecta es una institución del derecho de trabajo que se encuentra regulado en el **Texto Único Ordenado del D.Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral** en su artículo 15, el cual hace referencia que en caso fortuito y de fuerza mayor facultan al empleador a aplicar la suspensión temporal perfecta de labores por un periodo máximo de 90 días, luego de que el empleador procurará la adopción de otras medidas que mantengan eviten la extinción del vínculo laboral. Por otro lado, y a consecuencia de la emergencia sanitaria causada por el Covid-19 se regulo el Decretode Urgencia N.º 038-2020 con el fin de que los empleadores que no puedan implementar el trabajo remoto por su naturaleza, pueden adoptar medidas que permitan mantener el vínculo laboral vigente.

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué manera el acogimiento de la suspensión perfecta bajo un control eficaz por parte de la Sunafil podría garantizar los derechos de los trabajadores en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020

1. En base a su experiencia ¿De qué manera el acogimiento de la suspensión perfecta bajo un control eficaz por parte de la Sunafil podría garantizar los derechos de los trabajadores en el régimen especial laboral dela micro y pequeña empresa textil? Explique

Considero que se puede garantizar los derechos de los trabajadores en un contexto de suspensión perfecta, pues como se sabe es una medida extrema para que se afecten algunos derechos con el fin de mantener el vínculo laboral (empleo) en tanto se fiscalice oportunamente todo este procedimiento a fin de evitar que se acojan a esta figura jurídica a través del silencio administrativo positivo aquellas empresas que puedan realizar trabajos remotos o adoptar otras medidas.

2. Bajo su criterio, cree Ud. ¿que la aplicación de la suspensión perfecta ha sido favorable para el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil? Explique

Si ha sido favorable porque las mypes han podido reducir sus costos, asumiendo principalmente el trabajador la carga económica del Estado de emergencia, toda vez que no han percibido remuneración y se les otorgaba vacaciones adelantadas y liquidaciones, es decir, costearon con sus ahorros la crisis, descargando esa obligación a las empresas.

3. En base a su experiencia, considera Ud. ¿qué el desconocimiento de los trabajadores sobre la forma en que se aplica la suspensión perfecta en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil afectaría el disfrute de alguno de sus derechos laborales? Explique

Si, pues si no conocen sus derechos, no pueden defenderlos, así mismo se les ha engañado en muchos casos a personas vulnerables por ejemplo a pesar que la empresa no inicio tal procedimiento de suspensión perfecta o no califico para ello igualmente suspendieron a sus trabajadores o como sucedió en otros casos en los que a pesar del rechazo a la solicitud de acogimiento a la SP no cumplieron con el pago de las remuneraciones dejadas de pagar y claro el trabajador por desconocimiento no reclamaba.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Analizar de qué manera la inspección del acogimiento a la suspensión perfecta podría garantizar los contratos de trabajo sujetos a modalidad en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020.

4. En su opinión ¿De qué manera la inspección del acogimiento a la suspensión perfecta podría garantizar los contratos de trabajo sujetos a modalidad en el Régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil? Explique

En algunos casos se pueden salvar algunos contratos modales (por su naturaleza no todos) no siempre, pero el fin de la figura legal de la suspensión perfecta es precisamente garantizar la vigencia de los contratos laborales sean determinados o indeterminados, siempre que se cumplan los procedimientos establecidos por ley y que la Sunafil realice su trabajo de manera eficaz haciendo que se cumpla y respete con lo dispuesto por la norma.

5. Desde su posición, cree Ud. ¿qué una posterior inspección del acogimiento a la suspensión perfecta garantizaría el retorno de los trabajadores cuyos contratos de trabajo sujetos a modalidad han sido suspendidos a consecuencia de la aplicación de esta figura jurídica? Explique

Debido a la informalidad en el mercado peruano, la población laboral ha buscado nuevas maneras de obtener ingresos, han migrado de trabajo o se han independizado. Creo que en la realidad la incidencia del retorno ha sido baja por los factores antes dichos.

6. En base a su experiencia ¿Qué otros mecanismos se podrían implementar para que sea oportuna la inspección del acogimiento a la suspensión perfecta, que ha venido realizando la Sunafil como autoridad inspectiva de trabajo, que evite la suspensión de contratos de trabajo sujetos a modalidad? Explique

Mejora de la labor inspectiva de SUNAFIL, MINTRA Y SERVIR, así como el análisis estadístico de los empleos por empresas para la efectiva fiscalización

y toma de decisiones para favorecer al trabajador y reducir la carga de la empresa (no buscar multas por sobre la protección del trabajador)

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar De qué manera el FAE Mype como medida económica para la reactivación de la micro y pequeña empresa podría reducir los ceses colectivos en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020

7. En su opinión ¿De qué manera el FAE Mype como medida económica para la reactivación de la micro y pequeña empresa podría reducir los ceses colectivos en el Régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil? Explique

La empresa, sobre todo las micro y pequeñas empresas no tienen acceso al crédito o su acceso es limitado y en un contexto de crisis, la situación es más difícil, por lo que ha sido positivo que se establezca un fondo a favor de ellos a modo de crédito, lo que asegura su operatividad y financiar sus gastos para mantener el empleo.

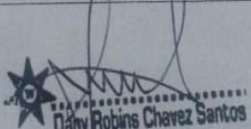
8. Bajo su criterio, cree Ud. ¿que las empresas que recibieron el subsidio del 35% de la planilla de trabajadores o beneficios del FAE Mype como medida económica para la reactivación de la micro y pequeña empresa podrían aplicar la figura de cese colectivo? Explique

Considero que sí, pero luego de haber agotado todo lo necesario o que pese al fondo y subsidio recibido no puedan proseguir enfrentando sus gastos, es decir únicamente podrían aplicar la figura de cese colectivo cuando a pesar de haberse beneficiado con ambas medidas, la imposibilidad de continuar.

9. En base a su experiencia ¿qué otros recursos, aparte de los ya existentes entre ellos el Reactiva Perú y el FAE Mype como medidas económicas para la reactivación de la micro y pequeña empresa deberían

adoptarse para reprimir el cese colectivo ocasionado por el aislamiento social a consecuencia de la propagación del COVID-19? Explique

El incremento del gasto social a partir de bonos, la creación de puestos de trabajo temporales en proyectos con inversión del Estado, el incremento del gasto público, la reducción de impuestos a sectores para su pronta reactivación.

FIRMA DEL ENTREVISTADOR	FIRMA DEL ENTREVISTADO
	 Dany Robins Chavez Santos ABOGADO CALI 65102
	DNI: 41867330

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUIA DE ENTREVISTA

TÍTULO: Suspensión perfecta y el Régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020.

Entrevistado: Dr. David Ángel Espinoza Castro

Cargo: Abogado Litigante Independiente

Fecha: 25 de Abril del 2022

Premisa: La suspensión perfecta es una institución del derecho de trabajo que se encuentra regulado en el **Texto Único Ordenado del D.Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral** en su artículo 15, el cual hace referencia que en caso fortuito y de fuerza mayor facultan al empleador a aplicar la suspensión temporal perfecta de labores por un periodo máximo de 90 días, luego de que el empleador procurará la adopción de otras medidas que mantengan eviten la extinción del vínculo laboral. Por otro lado, y a consecuencia de la emergencia sanitaria causada por el Covid-19 se regulo el Decretode Urgencia N.º 038-2020 con el fin de que los empleadores que no puedan implementar el trabajo remoto por su naturaleza, pueden adoptar medidas que permitan mantener el vínculo laboral vigente.

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué manera el acogimiento de la suspensión perfecta bajo uncontrol eficaz por parte de la Sunafil podría garantizar los derechos de los trabajadores en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020

1. En base a su experiencia ¿De qué manera el acogimiento de la suspensión perfecta bajo un control eficaz por parte de la Sunafil podría garantizar los derechos de los trabajadores en el régimen especial laboral dela micro y pequeña empresa textil? Explique

Actualmente y en tiempos de pandemia la Sunafil y el Ministerio de trabajo no atendían de manera inmediata al público, cuando una de las mayores responsabilidades respecto a estas entidades es precisamente ello, por otro lado se entiende que la atención presencial estuvo restringida, sin embargo la atención de manera virtual incluso la atención a través de llamadas telefónicas tampoco ha sido suficiente ni efectiva, en el sentido de que las autoridades competentes no brindaban soluciones o respuestas asertivas. Por ello considero que no existió un control de sus labores, como consecuencia de un bajo recurso en el personal y una ley muy estrecha. En consecuencia, antes de buscar un control eficaz dentro de las funciones y el procedimiento que ha seguido la Sunafil en cuanto a la aplicación de la suspensión perfecta, yo considero que una primera acción para que sea efectiva es atender al público que es lo que no se hizo en la mayoría de casos.

2. Bajo su criterio, cree Ud. ¿que la aplicación de la suspensión perfecta ha sido favorable para el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil? Explique

Creo que todo este tipo de falencias administrativas y demás ha perjudicado y vulnerado los derechos del trabajador, haciendo que al empleador le convenga, incluso muchos de los trabajadores ya no han regresado a sus puestos o cargos de trabajo tampoco se les ha pagado sus beneficios y creo que el Estado si pudo prever los despidos que se podían presentar de manera masiva dada la coyuntura.

3. En base a su experiencia, considera Ud. ¿qué el desconocimiento de los trabajadores sobre la forma en que se aplica la suspensión perfecta en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil afectaría el disfrute de alguno de sus derechos laborales? Explique

Muchos empleadores hicieron uso de la suspensión perfecta aprovechándose del desconocimiento de sus trabajadores solo pensando en ellos, en sus intereses y beneficios, sin embargo esto es únicamente responsabilidad del Estado, que debió ver la forma para mantener el buen desarrollo económico de su país, capacitando e informando a través de los canales televisivos más

vistos o a través de los organismos encargados por velar los derechos de los trabajadores informándolos de forma correcta, que es lo que sin duda hizo falta, además de que se mostró un desinterés por parte del Estado de velar por los derechos de nuestros trabajadores que de cierta forma por ellos es que se sostienen las Micro y Pequeñas empresas.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Analizar de qué manera la inspección del acogimiento a la suspensión perfecta podría garantizar los contratos de trabajo sujetos a modalidad en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020.

4. En su opinión ¿De qué manera la inspección del acogimiento a la suspensión perfecta podría garantizar los contratos de trabajo sujetos a modalidad en el Régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil? Explique

La inspección que realiza Sunafil es con el objetivo de garantizar que no se cometa ningún tipo de abuso o vulneración de los derechos de todos los trabajadores sin importar bajo que contrato se encuentren, pues bien, para ello Sunafil debe tener las herramientas y personal adecuado para cumplir eficazmente sus labores. Con respecto a las diligencias y visitas que realiza esta entidad para las inspecciones laborales, yo considero que el procedimiento si se aplicó correctamente cumpliendo con los parámetros establecidos y eso ayudó mucho a los que se encontraban bajo contratos modales. Pero la otra cara de la moneda es para los trabajadores que también deben seguir procedimientos engorrosos para reclamar el abuso de algunos de sus derechos laborales, porque se tienen que apersonar para solicitar los oficios y hacer interminables colas, luego asistir a la comisaria de la jurisdicción y en la mayoría de veces muchos de los trabajadores no disponen de todo ese tiempo, ya que están viendo la manera de poder seguir sosteniendo sus hogares y demás.

5. Desde su posición, cree Ud. ¿qué una posterior inspección del acogimiento a la suspensión perfecta garantizaría el retorno de los trabajadores cuyos contratos de trabajo sujetos a modalidad han sido suspendidos a consecuencia de la aplicación de esta figura jurídica? Explique

De cierta forma si ayudaría, pero no te garantiza el retorno de los trabajadores en un 100% ya que lo que hace la Sunafil es multar y sancionar, pero no tiene la facultad o poder de decisión. Sin embargo, le corresponde al Estado otorgarle esa facultad, teniendo en cuenta hasta que grado, ya que eso por otro lado implicaría algunos abusos. Sin en cambio estoy de acuerdo que dentro sus funciones de fiscalización también se supervise el retorno de los trabajadores que fueron suspendidos, pero ello implicaría que el Estado brinde los recursos necesarios.

6. En base a su experiencia ¿Qué otros mecanismos se podrían implementar para que sea oportuna la inspección del acogimiento a la suspensión perfecta, que ha venido realizando la Sunafil como autoridad inspectiva de trabajo, que evite la suspensión de contratos de trabajo sujetos a modalidad? Explique

Uno de los mecanismos importantes sería el de poder contratar más personal capacitado en la Sunafil que pueda resolver estos pedidos ya se presencialmente o de manera virtual, el punto a tratar es que existe una respuesta asertiva y una solución y no respuestas vacías, y en este sentido si es responsabilidad del Estado poder abastecer soluciones en el ministerio del trabajo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar De qué manera el FAE Mype como medida económica para la reactivación de la micro y pequeña empresa podría reducir los ceses colectivos en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020

7. En su opinión ¿De qué manera el FAE Mype como medida económica para la reactivación de la micro y pequeña empresa podría reducir los ceses colectivos en el Régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil? Explique

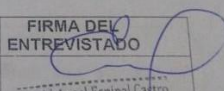
Para mi este tipo de ayuda económica ha sido ineficiente y han estado mal planteadas al igual que los bonos que se dieron a las personas naturales porque no llegaron a los lugares más necesitados y no fue suficiente para resolver las necesidades primarias, por otro lado las empresas cuando recibieron estos préstamos no lo usaron para beneficio de sus empresas, en algunos casos lo usaron para pagar algunas cuentas o costos personales pero no de la empresa, y hoy por hoy las empresas ya se dieron de baja y ahora tienen que pagar este préstamo y no saben cómo hacerlo, creo que ha beneficiado más a las grandes empresas pero no a las mypes.

8. Bajo su criterio, cree Ud. ¿que las empresas que recibieron el subsidio del 35% de la planilla de trabajadores o beneficios del FAE Mype como medida económica para la reactivación de la micro y pequeña empresa podrían aplicar la figura de cese colectivo? Explique

Las empresas que recibieron el beneficio del FAE Mype o el 35% de la planilla de trabajadores no deberían aplicar la figura de cese colectivo, de lo contrario deberían ser sancionados, ahí debería haber un control de que el subsidio sea pues dirigido a los trabajadores. Particularmente he visto casos donde a pesar de que el empleador recibió este beneficio suspendió de manera perfecta a sus trabajadores e incluso les hicieron firmar como si hubieran recibido algún apoyo condicionándolos de mantener su trabajo.

9. En base a su experiencia ¿qué otros recursos, aparte de los ya existentes entre ellos el Reactiva Perú y el FAE Mype como medidas económicas para la reactivación de la micro y pequeña empresa deberían adoptarse para reprimir el cese colectivo ocasionado por el aislamiento social a consecuencia de la propagación del COVID-19? Explique

Desde mi perspectiva creo que debieron plantearse mejor estos programas desde mucho antes y haber estado preparados para una situación así y esto le corresponde únicamente al estado con respecto a estos préstamos que se entregaron a las empresas y se puedan usar de manera correcta protegiendo los derechos básicos como el derecho al trabajo, no estoy de acuerdo con los subsidios o regalos, sin embargo creo que los despidos fueron consecuencia de la mala gestión que existe por parte de estos programas y que fueron creados a corto plazo, creo que aquí debería implementarse mejores programas y para esto se debió pensar seriamente en medidas políticas a largo plazo y que sean programas sostenibles, creo que se debió brindar ayuda de manera directa a los trabajadores con préstamos y no directamente a los empleadores, por ello reitero que si hubiera existido programas a largo plazo y a su vez una buena gestión y control no se habría vulnerado tanto al trabajador.

FIRMA DEL ENTREVISTADOR	FIRMA DEL ENTREVISTADO
	 David Angel Espinal Castro ABOGADO C.A.L. 75931

David Angel

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUIA DE ENTREVISTA

TÍTULO: Suspensión perfecta y el Régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020.

Entrevistado: Hugo Vargas López

Cargo: Abogado Litigante Independiente

Fecha: 13 de abril del 2022

Premisa: La suspensión perfecta es una institución del derecho de trabajo que se encuentra regulado en el **Texto Único Ordenado del D.Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral** en su artículo 15, el cual hace referencia que en caso fortuito y de fuerza mayor facultan al empleador a aplicar la suspensión temporal perfecta de labores por un periodo máximo de 90 días, luego de que el empleador procurará la adopción de otras medidas que mantengan eviten la extinción del vínculo laboral. Por otro lado, y a consecuencia de la emergencia sanitaria causada por el Covid-19 se regulo el Decretode Urgencia N.º 038-2020 con el fin de que los empleadores que no puedan implementar el trabajo remoto por su naturaleza, pueden adoptar medidas que permitan mantener el vínculo laboral vigente.

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué manera el acogimiento de la suspensión perfecta bajo uncontrol eficaz por parte de la Sunafil podría garantizar los derechos de los trabajadores en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020

1. En base a su experiencia ¿De qué manera el acogimiento de la suspensión perfecta bajo un control eficaz por parte de la Sunafil podría garantizar los derechos de los trabajadores en el régimen especial laboral dela micro y pequeña empresa textil? Explique

Efectivamente, la suspensión perfecta se estableció como una medida extraordinaria para evitar la extinción del vínculo laboral frente al estado de emergencia. Sin embargo el procedimiento de inspección a cargo de Sunafil no ha sido satisfactorio, debido a muchos factores entre ellos la falta de personal que no se dio abasto para atender y darle seguimiento a la gran cantidad de solicitudes presentadas para acogerse a esta figura jurídica, ocasionando así que muchas empresas que no cumplieron con los requisitos establecidos para acceder a este beneficio, se beneficiaron por aplicación del silencio administrativo, ya que al cumplir los 30 días de presentada la solicitud y no haber ningún pronunciamiento de Sunafil negando ni aprobando esta, automáticamente fue aprobada, vulnerando así los derechos de los trabajadores que bien pudieron optar por otras medidas.

2. Bajo su criterio, cree Ud. ¿que la aplicación de la suspensión perfecta ha sido favorable para el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil? Explique

Si ha sido favorable tanto para las mypes como para los trabajadores, a las mypes les ha beneficiado en el sentido que han dejado de pagar remuneraciones, beneficios según su naturaleza y mantener su capital que le permita seguir con vida. Así mismo a mi consideración los trabajadores de este régimen especial también se beneficiaron en el sentido de que una vez cumplido el plazo de suspensión estos regresarían a sus centros laborales, digo ello porque a una mype no le sale caro despedir a un trabajador debido a los recortados beneficios que este tiene.

3. En base a su experiencia, considera Ud. ¿qué el desconocimiento de los trabajadores sobre la forma en que se aplica la suspensión perfecta en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil afectaría el disfrute de alguno de sus derechos laborales? Explique

Efectivamente, el desconocimiento de la norma afecta el disfrute de los derechos laborales, ya que si no se sabe lo que por ley nos corresponde como se inicia un proceso de reclamo. Particularmente he tenido casos donde muchos trabajadores desconocían el procedimiento de acogerse a la

suspensión perfecta y cuáles serían los efectos del rechazo de la solicitud presentada por los empleadores para acceder a este beneficio

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Analizar de qué manera la inspección del acogimiento a la suspensión perfecta podría garantizar los contratos de trabajo sujetos a modalidad en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020.

4. En su opinión ¿De qué manera la inspección del acogimiento a la suspensión perfecta podría garantizar los contratos de trabajo sujetos a modalidad en el Régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil? Explique

Yo considero, que la inspección del procedimiento que realiza Sunafil para acogerse a la suspensión perfecta, garantizaría en parte la vigencia de cualquier tipo de contrato laboral, siempre que este se vea amenazado por el mal actuar de muchos empleadores, que ven en esta figura jurídica una oportunidad de tergiversar su finalidad, haciendo que muchos contratos en vez de ser suspendidos sean terminados.

5. Desde su posición, cree Ud. ¿qué una posterior inspección del acogimiento a la suspensión perfecta garantizaría el retorno de los trabajadores cuyos contratos de trabajo sujetos a modalidad han sido suspendidos a consecuencia de la aplicación de esta figura jurídica? Explique

Claro que sí, Sunafil dentro de sus funciones y como entidad encargada de inspeccionar como se ha estado llevando a cabo el procedimiento de acogimiento a la suspensión perfecta también debería garantizar mediante una inspección posterior, el retorno de los trabajadores que han sido alcanzados por esta medida extraordinaria y que se limite la contratación de personal que supla la vacante de aquel trabajador suspendido.

6. En base a su experiencia ¿Qué otros mecanismos se podrían implementar para que sea oportuna la inspección del acogimiento a la suspensión perfecta, que ha venido realizando la Sunafil como autoridad inspectiva de trabajo, que evite la suspensión de contratos de trabajo sujetos a modalidad? Explique

Si bien es cierto el gobierno señala que la suspensión perfecta se ha habilitado para salvaguardar la economía nacional y para preservar los empleos, velando por ambas partes con un criterio de equidad y justicia, pero vemos que, así como está creada la norma no hay equidad ni justicia y por ello se utilizará la inspección de trabajo solo para validar estas declaraciones juradas. Ahora bien, para que la inspección que realiza Sunafil sea oportuna se necesita más personal que atienda las demandas de los trabajadores que ven vulnerados sus derechos laborales en proporción a las quejas que reciben, además se debe buscar mecanismos que permitan tener la información necesaria y oportuna que el empleador debe proporcionar para solicitar acogerse a esta figura. y esto porque los empleadores no podrán remitir la información digital por no tenerla por no poder recabarla o por que su empresa está cerrada

Deberían establecer las condiciones y límites para que sean utilizadas solo por las empresas que estén afectadas al borde la quiebra, además que tampoco que establece que verificará la autoridad inspectiva de trabajo porque no considera que las empresas que se acojan a esta figura jurídica no están laborando. Finalmente no se va a tener la información necesaria y oportuna y esto porque los empleadores no podrán remitir la información digital por no tenerla por no poder recabarla o por que su empresa está cerrada por lo cual y por el plazo corto que se tiene se aplicara el silencio administrativo positivo sin poder haberse realizado un debido análisis de la información por ello consideramos que el silencio administrativo positivo sea eliminado de esta norma en las que se habla de privilegiar cuerdos con los trabajadores, pero no se puede hablar de acuerdos porque muchos trabajadores solo firmaran para mantener su trabajo, porque no se puede confiar en la buena voluntad del empleador, por ello considero que en lugar de este acuerdo debió privilegiarse como condición para su aprobación que el empleador acredite haber otorgado

vacaciones vencidas o adelantadas acreditar sus niveles de ingresos para medir el nivel de afectación económica que declara porque de lo contrario toda empresa sin importar su tamaño utilizara esta figura en perjuicio de los trabajadores.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar De qué manera el FAE Mype como medida económica para la reactivación de la micro y pequeña empresa podría reducir los ceses colectivos en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020

7. En su opinión ¿De qué manera el FAE Mype como medida económica para la reactivación de la micro y pequeña empresa podría reducir los ceses colectivos en el Régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil? Explique

Como estrategias de reactivación y recuperación de impulso de las mypes, se creó el fondo de apoyo empresarial (FAE Mype) y el Reactiva Perú con el objetivo de lograr que la actividad que viene siendo interrumpida pueda continuarse durante y después de levantada la cuarentena. Este fondo de apoyo permite inyectar capital de trabajo. Refinanciamiento y reprogramación. A si mismo muchos microempresarios han utilizado este fondo para comprar materia prima y mantener a un porcentaje de trabajadores para continuar con su actividad de producción.

8. Bajo su criterio, cree Ud. ¿que las empresas que recibieron el subsidio del 35% de la planilla de trabajadores o beneficios del FAE Mype como medida económica para la reactivación de la micro y pequeña empresa podrían aplicar la figura de cese colectivo? Explique


Considero que no, porque este subsidio del 35% de la planilla de trabajadores se otorgó con la finalidad de mantener y recuperar empleo, es decir, aquellos que lo perdieron o se encuentran inactivos por una medida de suspensión laboral lo podrán recuperar por medio de incentivos para la contratación de trabajadores, beneficiando especialmente a las mypes formales. No tendría

sentido que se otorgue este beneficio y las empresas aplique la figura del cese colectivo, de ser así deberían ser sancionados.

9. En base a su experiencia ¿qué otros recursos, aparte de los ya existentes entre ellos el Reactiva Perú y el FAE Mype como medidas económicas para la reactivación de la micro y pequeña empresa deberían adoptarse para reprimir el cese colectivo ocasionado por el aislamiento social a consecuencia de la propagación del COVID-19? Explique

En mi opinión tanto el Fae mype y reactiva Perú son medidas económicas que ayudan a mitigar los efectos económicos ocasionados por el estado de emergencia. Pero para que sea posible la reactivación y ayude también a reducir en un porcentaje mínimo el cese de trabajadores se necesita recursos a corto plazo como, por ejemplo: Potenciar programas de acceso a compras públicas dirigidas a las mypes peruanas, se debe contar con un listado de requerimientos de los organismos públicos nacionales regionales y locales, se deberá también activar una agenda de transformación digital para las mypes, entre otros.

9. En base a su experiencia ¿qué otros recursos, aparte de los ya existentes entre ellos el REACTIVA PERU y el FAE MYPE como medidas económicas para la reactivación de la micro y pequeña empresa deberían adoptarse para reprimir el cese colectivo ocasionado por el aislamiento social a consecuencia de la propagación del COVID-19? Explique

FIRMA DEL ENTREVISTADOR	FIRMA DEL ENTREVISTADO
	<i>Hugo Vargas López</i> ABOGADO Reg. C.A.L. Nº 90561

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
GUIA DE ENTREVISTA

TÍTULO: Suspensión perfecta y el Régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020.

Entrevistado: Jorge Luis Huamani Príncipe

Cargo: Abogado Litigante Independiente

Fecha: 04/05/2022

Premisa: La suspensión perfecta es una institución del derecho de trabajo que se encuentra regulado en el **Texto Único Ordenado del D.Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral** en su artículo 15, el cual hace referencia que en caso fortuito y de fuerza mayor facultan al empleador a aplicar la suspensión temporal perfecta de labores por un periodo máximo de 90 días, luego de que el empleador procurará la adopción de otras medidas que mantengan eviten la extinción del vínculo laboral. Por otro lado, y a consecuencia de la emergencia sanitaria causada por el Covid-19 se regulo el Decreto de Urgencia N.º 038-2020 con el fin de que los empleadores que no puedan implementar el trabajo remoto por su naturaleza, pueden adoptar medidas que permitan mantener el vínculo laboral vigente.

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué manera el acogimiento de la suspensión perfecta bajo uncontrol eficaz por parte de la Sunafil podría garantizar los derechos de los trabajadores en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020

- 1. En base a su experiencia ¿De qué manera el acogimiento de la suspensión perfecta bajo un control eficaz por parte de la Sunafil podría garantizar los derechos de los trabajadores en el régimen especial laboral dela micro y pequeña empresa textil? Explique**

De manera positiva, siempre que el acogimiento de la suspensión perfecta tenga un control eficaz por parte de la Sunafil garantizando los derechos de los trabajadores en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil.

2. Bajo su criterio, cree Ud. ¿que la aplicación de la suspensión perfecta ha sido favorable para el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil? Explique

Creo que sí, ya que tuvieron una salida ante la situación que se venía atravesando por la pandemia, si bien es cierto suspendieron sus labores y por ende sus ingresos, se le permito, mantener el vínculo laboral entre empleador y trabajador, con el propósito de recuperar sus empleos después de la suspensión.

3. En base a su experiencia, considera Ud. ¿qué el desconocimiento de los trabajadores sobre la forma en que se aplica la suspensión perfecta en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil afectaría el disfrute de alguno de sus derechos laborales? Explique

Si, ya que producto de este desconocimiento muchos empleadores se aprovecharon de sus trabajadores, y por ende se ha vulnerado los derechos laborales de muchos trabajadores, sin tener en cuenta las consecuencias del daño, es decir algunos empleadores solo pensaron en sus propios intereses.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Analizar de qué manera la inspección del acogimiento a la suspensión perfecta podría garantizar los contratos de trabajo sujetos a modalidad en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020.

4. En su opinión ¿De qué manera la inspección del acogimiento a la suspensión perfecta podría garantizar los contratos de trabajo sujetos a

modalidad en el Régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil? Explique

Evitando que muchas empresas contraten nuevo personal para sus empresas, a razón que los contratos solo fueron suspendidos mas no terminados, por lo tanto, el vínculo laboral entre empleador y trabajador subsiste pese a la suspensión.

5. Desde su posición, cree Ud. ¿qué una posterior inspección del acogimiento a la suspensión perfecta garantizaría el retorno de los trabajadores cuyos contratos de trabajo sujetos a modalidad han sido suspendidos a consecuencia de la aplicación de esta figura jurídica? Explique

Siempre que posterior a ello se realice una oportuna fiscalización de reincorporación al personal suspendido por esta figura jurídica antes de contratar nuevos empleados.

6. En base a su experiencia ¿Qué otros mecanismos se podrían implementar para que sea oportuna la inspección del acogimiento a la suspensión perfecta, que ha venido realizando la Sunafil como autoridad inspectiva de trabajo, que evite la suspensión de contratos de trabajo sujetos a modalidad? Explique

Se debe realizar controles internos, implementar plataformas virtuales que ayuden a brindar una atención oportuna a las quejas y solicitudes de las micro y pequeñas empresas que se acogieron a la suspensión perfecta, como de los trabajadores.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar De qué manera el FAE Mype como medida económica para la reactivación de la micro y pequeña empresa podría reducir los ceses colectivos en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020

7. En su opinión ¿De qué manera el FAE Mype como medida económica para la reactivación de la micro y pequeña empresa podría reducir los ceses colectivos en el Régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil? Explique

Podría reducir siempre que este recurso otorgue facilidades para que las mypes tengan acceso a un financiamiento, como que se reduzca los impuestos, que les permita inyectar capital para afrontar el pago de planillas, facilitar su reestructuración y refinanciar sus deudas.

8. Bajo su criterio, cree Ud. ¿que las empresas que recibieron el subsidio del 35% de la planilla de trabajadores o beneficios del FAE Mype como medida económica para la reactivación del micro y pequeña empresa podrían aplicar la figura de cese colectivo? Explique

Si, ya que el empleador tiene la potestad de ejercer esta figura de cese colectivo, siempre y cuando exista una causa justa de terminar la relación laboral, es decir no trasgreda derechos fundamentales.

9. En base a su experiencia ¿qué otros recursos, aparte de los ya existentes entre ellos el Reactiva Perú y el FAE Mype como medidas económicas para la reactivación de la micro y pequeña empresa deberían adoptarse para reprimir el cese colectivo ocasionado por el aislamiento social a consecuencia de la propagación del COVID-19? Explique

El estado debe Implementar diversos programas que tengan como finalidad brindar bonos al empresario y así coadyuvar a solventar sus pagos a sus trabajadores. También implementar puestos laborales, como el fin de lograr la reactivación económica de estas empresas, que fueron afectadas por la pandemia.


.....
JORGE LUIS HUAMANI PRINCIPE
ABOGADO
Reg. 84199

FIRMA Y SELLO

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUIA DE ENTREVISTA

TÍTULO: Suspensión perfecta y el Régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020.

Entrevistado: Dr. José Luis Pazzoni Veramendi

Cargo: Abogado Litigante Independiente

Fecha: 13 de Abril del 2022

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué manera el acogimiento de la suspensión perfecta bajo uncontrol eficaz por parte de la Sunafil podría garantizar los derechos de los trabajadores en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020

Premisa: La suspensión perfecta es una institución del derecho de trabajo que se encuentra regulado en el **Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral** en su artículo 15, el cual hace referencia que en caso fortuito y de fuerza mayor facultan al empleador a aplicar la suspensión temporal perfecta de labores por un periodo máximo de 90 días, luego de que el empleador procurará la adopción de otras medidas que mantengan eviten la extinción del vínculo laboral. Por otro lado, y a consecuencia de la emergencia sanitaria causada por el Covid-19 se regulo el Decretode Urgencia N.º 038-2020 con el fin de que los empleadores que no puedan implementar el trabajo remoto por su naturaleza, pueden adoptar medidas que permitan mantener el vínculo laboral vigente.

1. En base a su experiencia ¿De qué manera el acogimiento de la suspensión perfecta bajo un control eficaz por parte de la Sunafil podría garantizar los derechos de los trabajadores en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil? Explique

En base a mi experiencia, les puedo comentar que no ha habido un control eficaz por parte de la Sunafil que garantice los derechos de los trabajadores, porque esta pandemia no ha permitido el contacto directo con el personal de la Sunafil y toda consulta, queja o reclamo se ha tenido que realizar por la vía virtual, por lo que se ha atendido, apoyado o solucionado los problemas de muy pocos trabajadores que han sido afectados, se podría decir que no se ha atendido ni siquiera el 10% del total de trabajadores afectados. Por ello particularmente considero que no ha existido un control eficaz por parte de la Sunafil por lo cual y como siempre se ha vulnerado el derecho del trabajador con este decreto de urgencia sobre la suspensión perfecta.

2. Bajo su criterio, cree Ud. ¿que la aplicación de la suspensión perfecta ha sido favorable para el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil? Explique

Bajo mi experiencia claro que ha sido favorable para el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa, en este caso podría decirse que para el microempresario si es favorable porque los ingresos de ellos son usualmente del día a día o a veces al menudeo entonces para ellos el suspenderle las labores de manera perfecta al trabajador les ha favorecido ya que sus ingresos no son muy elevados, pero si hablamos del trabajador ha sido todo lo contrario.

3. En base a su experiencia, considera Ud. ¿qué el desconocimiento de los trabajadores sobre la forma en que se aplica la suspensión perfecta en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil afectaría el disfrute de alguno de sus derechos laborales? Explique

Claro que sí, el desconocimiento de todos los trabajadores a nivel nacional afecta sus propios derechos laborales, porque si bien es cierto se dio el decreto de urgencia sobre la suspensión perfecta pero no se especificó ni se regulo con una entidad para que cada trabajador conozca sobre esta figura jurídica que los suspende laboralmente, y en este caso que derechos están siendo suspendidos entonces este desconocimiento del trabajador ha bloqueado y ha vulnerado todos sus derechos laborales.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Analizar de qué manera la inspección del acogimiento a la suspensión perfecta podría garantizar los contratos de trabajo sujetos a modalidad en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020.

4. En su opinión ¿De qué manera la inspección del acogimiento a la suspensión perfecta podría garantizar los contratos de trabajo sujetos a modalidad en el Régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil? Explique

Si hay una inspección por una entidad determinada por el estado al momento de darse ese decreto de urgencia sobre la suspensión perfecta y bueno si esta inspección es bien dada en base a reglamentos en base a un convenio si así fuera más factible o un documento que garantice los contratos sujetos modalidades, esto podría ser una adenda al contrato podríamos estar hablando de que si se estaría garantizando el derecho del trabajador pero si lo llevamos a la realidad esto no ha sido así, y el que ha sido beneficiado en este caso han sido las micro macro pequeñas y grandes empresas.

5. Desde su posición, cree Ud. ¿qué una posterior inspección del acogimiento a la suspensión perfecta garantizaría el retorno de los trabajadores cuyos contratos de trabajo sujetos a modalidad han sido suspendidos a consecuencia de la aplicación de esta figura jurídica? Explique

Si, efectivamente una posterior inspección, del acogimiento a la suspensión perfecta no solo garantizaría el retorno de los trabajadores con contratos sujeto a modalidad, de los cuales muchos habrán vencido antes de retornar a su centro de labores una vez cumplido el periodo de suspensión perfecta, ya que si estamos hablando de contratos modales se entiende que tiene como requisito una fecha de ingreso y una fecha de conclusión. Entonces si la entidad encargada haría una inspección posterior a al acogimiento de esta figura jurídica también se garantizaría el pago de todos sus derechos.

6. En base a su experiencia ¿Qué otros mecanismos se podrían implementar para que sea oportuna la inspección del acogimiento a la suspensión perfecta, que ha venido realizando la Sunafil como autoridad inspectiva de trabajo, que evite la suspensión de contratos de trabajo sujetos a modalidad? Explique

En este caso , sería importante una regulación para que la entidad encargada de esta función fiscalizadora que es la Sunafil en estos casos de emergencia sanitaria pueda acceder a un presupuesto que le permita contratar a más personal para atender oportunamente las quejas y reclamos de los trabajadores, ya que particularmente considero que los derechos laborales de muchos trabajadores se han visto vulnerados

precisamente porque la inspección ni siquiera habría llegado en muchos casos, por la falta de personal.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar De qué manera el FAE Mype como medida económica para la reactivación de la micro y pequeña empresa podría reducir los ceses colectivos en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020

7. En su opinión ¿De qué manera el FAE Mype como medida económica para la reactivación de la micro y pequeña empresa podría reducir los ceses colectivos en el Régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil? Explique


En cuanto a la reactivación económica que se ha dado con el FAE Mype y otros, en favorecimiento de las mypes, no podría reducir ningún cese colectivo porque no está regulado con ese fin, a mi consideración esta inyección de capital serviría para palanquear o subvencionar algunas obligaciones que estaban pendientes o algunos trabajos que las mypes debían haber entregado o que no se pudo entregar o que, si en caso se trabaje con materiales perecibles estos hayan caducado, por lo cual habrían sufrido pérdidas. Entonces ese dinero más que todo ha servido para que ellos cumplan con gran parte de obligaciones o deudas que hayan tenido y para mantener laborando a algunos trabajadores.

8. Bajo su criterio, cree Ud. ¿que las empresas que recibieron el subsidio del 35% de la planilla de trabajadores o beneficios del FAE Mype como medida económica para la reactivación de la micro y pequeña empresa podrían aplicar la figura de cese colectivo? Explique

Las empresas que recibieron el subsidio del 35% de la planilla de trabajadores, no deberían aplicar la figura del cese colectivo porque el fin de ese subsidio era garantizar la preservación del empleo, aun así, muchas empresas que han recibido este dinero han cerrado o se han declarado en quiebra. Por otra parte, tampoco se especificó dentro de una cláusula que este dinero impida el cese de trabajadores y de no ser así se sancionaría. Pero si hubiera sido todo lo contrario considero que un 35% también era muy poco, ya que desde mi perspectiva podría haberse dado un 50% conversando con el trabajador para que se pueda cubrir la canasta básica diaria.

9. En base a su experiencia ¿qué otros recursos, aparte de los ya existentes entre ellos el Reactiva Perú y el FAE Mype como medidas económicas para la reactivación de la micro y pequeña empresa deberían adoptarse para reprimir el cese colectivo ocasionado por el aislamiento social a consecuencia de la propagación del COVID-19? Explique

Bajo mi criterio, el Estado debió optar por otras medidas, muy aparte del dinero que se dio por la reactivación, se debió establecer el subsidio de planillas en mi opinión en un 50% que por lo menos cubra la canasta básica diaria, para que así, esto reduzca el cese de trabajadores. Así mismo el Estado en conjunto con la Sunafil debió regular en base a parámetros una cláusula que impida que aquella empresa que reciba el subsidio de planilla suspenda de manera perfecta a sus trabajadores.

FIRMA DEL ENTREVISTADOR	FIRMA DEL ENTREVISTADO
	 JOSE LUIS PACHECO VERAMENDI ABOGADO CAL N° 7293

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUIA DE ENTREVISTA

TÍTULO: Suspensión perfecta y el Régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020.

Entrevistado: Dr. Rodrigo Olivera Encalada

Cargo: Abogado Litigante Independiente

Fecha: 21 de abril del 2022

Premisa: La suspensión perfecta es una institución del derecho de trabajo que se encuentra regulado en el **Texto Único Ordenado del D.Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral** en su artículo 15, el cual hace referencia que en caso fortuito y de fuerza mayor facultan al empleador a aplicar la suspensión temporal perfecta de labores por un periodo máximo de 90 días, luego de que el empleador procurará la adopción de otras medidas que mantengan eviten la extinción del vínculo laboral. Por otro lado, y a consecuencia de la emergencia sanitaria causada por el Covid-19 se regulo el Decretode Urgencia N.º 038-2020 con el fin de que los empleadores que no puedan implementar el trabajo remoto por su naturaleza, pueden adoptar medidas que permitan mantener el vínculo laboral vigente.

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué manera el acogimiento de la suspensión perfecta bajo uncontrol eficaz por parte de la Sunafil podría garantizar los derechos de los trabajadores en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020

1. En base a su experiencia, ¿De qué manera el acogimiento de la suspensión perfecta bajo un control eficaz por parte de la Sunafil podría garantizar los derechos de los trabajadores en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil? Explique

Desde mi punto de vista, la suspensión perfecta se creó para beneficiar a la parte empleadora, para que esta pueda subsistir ante el Estado de emergencia que hemos padecido, sin en cambio no se pudo garantizar los derechos de los trabajadores cuyas actividades y beneficios han sido suspendidos de manera perfecta. Entonces, si a ello se le suma las deficiencias que ha tenido la Sunafil para dar seguimiento al acogimiento de esta figura jurídica, el trabajador ha sido sin duda doblemente afectado, por lo que si esta entidad hubiera trabajado de manera correcta y oportuna se hubiera reducido en parte la vulneración ya existente de los derechos del trabajador. Tengamos en cuenta que el sostenimiento de la economía de este país es a través de la actividad MYPE y solo el 25 % estaría formalizado y el 75% no, y que sucede con los trabajadores de las mypes informales que trabajan a puertas cerradas no han percibido absolutamente nada y los empleadores tampoco van hacer fiscalizados por la Sunafil, porque ellos trabajan en lugares que no son accesibles ni conocidos por la Sunat, Ministerio de trabajo, Ministerio de la producción ni por ninguna entidad que tenga que ver con las MYPES.

2. Bajo su criterio, cree Ud. ¿que la aplicación de la suspensión perfecta ha sido favorable para el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil? Explique

ha sido favorable para el régimen especial, sí, pero para el empleador no para el trabajador, particularmente yo recibo muchas quejas tratando de buscar una solución para que el empleador pueda ser consciente de que el trabajador no solamente ha sido suspendido por un periodo exacto y corto. Recordemos que el mismo Estado aplazaba cada 3 meses el estado de emergencia por más de un año y los perjudicados siempre han sido los trabajadores por la ampliación del tiempo, ni los Ministerio de producción, trabajo a través de las acciones que han realizado con los programas que tenían no han podido resolver satisfactoriamente esta situación de desprotección del que ha sido víctima el trabajador.

3. En base a su experiencia, considera Ud. ¿qué el desconocimiento de los trabajadores sobre la forma en que se aplica la suspensión perfecta en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil afectaría el disfrute de alguno de sus derechos laborales? Explique

Es un factor muy significativo, partiendo que el 25% son mypes formales y el 75% informales, lo cual quiere decir que este 75% de trabajadores desconoce mucho más la normativa que regula la aplicación de la suspensión perfecta, ya

que en muchos casos es el empleador quien transmite a sus trabajadores todo lo referente a los beneficios laborales a los que tienen derecho. Además de ello tanto trabajadores y empleadores no tienen acercamiento a ni ninguno de los programas que existe para informarse sobre sus derechos y la aplicación del Decreto de urgencia N°038-2020. Por ello considero que no existe un censo concienzudo. Sin embargo, lo que ahora el INEI realizará será un poco favorable, no solo un censo sería de ayuda si no un observatorio socioeconómico laboral en cada uno de los distritos de la periferia, un ejemplo serio que ahora las universidades a través de los estudiantes de derecho y economía en coordinación con las Municipalidades y el INEI a través del Ministerio de trabajo trabajen en este observatorio.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Analizar de qué manera la inspección del acogimiento a la suspensión perfecta podría garantizar los contratos de trabajo sujetos a modalidad en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020.

4. En su opinión ¿De qué manera la inspección del acogimiento a la suspensión perfecta podría garantizar los contratos de trabajo sujetos a modalidad en el Régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil? Explique

Si hay una inspección por una entidad determinada por el estado al momento de darse ese decreto de urgencia sobre la suspensión perfecta y bueno si esta inspección es bien dada en base a reglamentos en base a un convenio si así fuera más factible o un documento que garantice los contratos sujetos modalidades, esto podría ser una adenda al contrato podríamos estar hablando de que si se estaría garantizando el derecho del trabajador pero si lo llevamos a la realidad esto no ha sido así, y el que ha sido beneficiado en este caso han sido las micro macro pequeñas y grandes empresas.

5. Desde su posición, cree Ud. ¿qué una posterior inspección del acogimiento a la suspensión perfecta garantizaría el retorno de los trabajadores cuyos contratos de trabajo sujetos a modalidad han sido suspendidos a consecuencia de la aplicación de esta figura jurídica? Explique

Una verificación posterior desde mi punto de vista es un procedimiento solamente para llenar una planilla, y esto para mí solamente beneficia a Sunafil para decir que ha realizado o hecho una inspección, pienso que casi nadie se sostendría durante 6 meses de inactividad laboral cuando de este trabajo depende su día a día, ya que para el término de la suspensión laboral se habrían realizado diversos trabajos de venta y generado otras ganancias, creo que la inspección ayuda a quienes tienen apoyo extra por parte de sus familiares en el sentido de que puedan esperar el retorno a sus centros de trabajo, y los que no se ven obligados a desempeñarse en otras actividades.

6. En base a su experiencia ¿Qué otros mecanismos se podrían implementar para que sea oportuna la inspección del acogimiento a la suspensión perfecta, que ha venido realizando la Sunafil como autoridad inspectiva de trabajo, que evite la suspensión de contratos de trabajo sujetos a modalidad? Explique

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar De qué manera el FAE Mype como medida económica para la reactivación de la micro y pequeña empresa podría reducir los ceses colectivos en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020

7. En su opinión ¿De qué manera el FAE Mype como medida económica para la reactivación de la micro y pequeña empresa podría reducir los ceses colectivos en el Régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil? Explique

Creo que estos programas no son confiables ya que el empresario como toda persona jurídica en el país, está mal instruida y es yoísta. Así mismo considero que las empresas más aun siendo mypes no se endeudaría con préstamos para pagarles a sus trabajadores, sin embargo si se endeudarían comprando materia prima para sostener su empresa, y en tiempos de COVID creo que los empresarios produjeron menos cantidad para no generar pérdidas, a eso hay que añadirle que mayormente las mypes son multifamiliares, es decir, primero van a pensar en sus familiares, vecinos y amigos que trabajan con el micro o pequeño empresario, pero no en los trabajadores, ya que esto se encuentra segmentado y a eso no se le puede cambiar el chip por más prestamos que el Estado facilite.

8. Bajo su criterio, cree Ud. ¿que las empresas que recibieron el subsidio del 35% de la planilla de trabajadores o beneficios del FAE Mype como medida económica para la reactivación de la micro y pequeña empresa podrían aplicar la figura de cese colectivo? Explique

Creo que ahí si existe un poco de discrepancia entre el favorecimiento y la consecuencia, lamentablemente hay un favorecimiento pensando esencialmente en las Mypes, pensando en el espíritu, corazón y cabeza de las mypes, pero lamentablemente el sentimiento del empleador no es ese, entonces el favorecimiento ha sido segmentado, solamente para un grupo muy pequeño. Por ello considero que si se podría recibir los dos beneficios, pero lamentablemente he visto casos donde muchos empleadores les han hecho firmar a sus trabajadores documentos indicando que han recibido algún tipo de beneficio para condicionarle de que va a seguir trabajando sin haber recibido nada.

9. En base a su experiencia ¿qué otros recursos, aparte de los ya existentes entre ellos el Reactiva Perú y el FAE Mype como medidas económicas para la reactivación de la micro y pequeña empresa deberían adoptarse para reprimir el cese colectivo ocasionado por el aislamiento social a consecuencia de la propagación del COVID-19? Explique

Como lo señale en la pregunta anterior, esos programas o fondos de apoyo no son confiables, en ese sentido considero que, si realmente se pretende respaldar a las mypes, el Estado que tanto se jacta de estar apechugando por los micro empresarios,

debería ingeniarse para crear una normativa para estos que no alcanzan para tener un sindicato lo tengan, esto no lo digo yo, es una realidad en otros países. Como se sabe, para la creación de un sindicato debe contarse con más de 20 trabajadores, pero si estamos hablando de una pequeña empresa el número de trabajadores no haciende a más de 20 y ni hablar de una micro empresa que cuenta con un máximo de 10 trabajadores. Por ejemplo, en gamarra no hay sindicato y es una de las actividades manufactureras que sostiene al Perú con su actividad textil.

FIRMA DEL ENTREVISTADOR	FIRMA DEL ENTREVISTADO
	 ABOGADO CAL. 56316 07326104

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
GUIA DE ENTREVISTA

TÍTULO: Suspensión perfecta y el Régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020.

Entrevistado: Dr. Segundo Barco Villegas

Cargo: Abogado Litigante Independiente

Fecha: 18 de Abril del 2022

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué manera el acogimiento de la suspensión perfecta bajo uncontrol eficaz por parte de la Sunafil podría garantizar los derechos de los trabajadores en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020

Premisa: La suspensión perfecta es una institución del derecho de trabajo que se encuentra regulado en el **Texto Único Ordenado del D.Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral** en su artículo 15, el cual hace referencia que en caso fortuito y de fuerza mayor facultan al empleador a aplicar la suspensión temporal perfecta de labores por un periodo máximo de 90 días, luego de que el empleador procurará la adopción de otras medidas que mantengan eviten la extinción del vínculo laboral. Por otro lado, y a consecuencia de la emergencia sanitaria causada por el Covid-19 se regulo el Decretode Urgencia N.º 038-2020 con el fin de que los empleadores que no puedan implementar el trabajo remoto por su naturaleza, pueden adoptar medidas que permitan mantener el vínculo laboral vigente.

1. En base a su experiencia ¿De qué manera el acogimiento de la suspensión perfecta bajo un control eficaz por parte de la Sunafil podría garantizar los derechos de los trabajadores en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil? Explique

La suspensión perfecta de labores fue un mecanismo creado por el gobierno con la finalidad de suspender la obligación de manera temporal al trabajador y

de ofrecer sus funciones laborales sin que el empleador caiga en contingencias legales. Lo que debería realizar la Sunafil para que esta herramienta no sirva para dañar los derechos de los trabajadores es estar interconectado con la SUNAT y vigilar desde ahí si hay actividad.

2. Bajo su criterio, cree Ud. ¿que la aplicación de la suspensión perfecta ha sido favorable para el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil? Explique

Si, ha permitido que muchas empresas no caigan en contingencias laborales frente a sus trabajadores y puedan seguir funcionando de manera sostenible. Claro está que siempre existen empresas que dan mal uso de la norma.

3. En base a su experiencia, considera Ud. ¿qué el desconocimiento de los trabajadores sobre la forma en que se aplica la suspensión perfecta en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil afectaría el disfrute de alguno de sus derechos laborales? Explique

Si bien es cierto la ley MYPE en su régimen especial fue creado para fomentar la formalidad laboral, pero con pocos reconocimientos laborales o limitados sin tener que entrar en suspensión perfecta, más aún si lo saben o no, eso no cambia la aplicación de la norma, igual afecta.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Analizar de qué manera la inspección del acogimiento a la suspensión perfecta podría garantizar los contratos de trabajo sujetos a modalidad en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020.

4. la suspensión perfecta podría garantizar los contratos de trabajo sujetos a modalidad en el Régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil? Explique

Si la pregunta refiere a garantizar la suspensión del plazo en los contratos a modalidad, si garantiza con el solo hecho de que el contrato quedo suspendido.

5. Desde su posición, cree Ud. ¿qué una posterior inspección del acogimiento a la suspensión perfecta garantizaría el retorno de los trabajadores cuyos contratos de trabajo sujetos a modalidad han sido suspendidos a consecuencia de la aplicación de esta figura jurídica? Explique

No en su totalidad considerando que todo empresario buscara su mejor opción que no afecte a sus intereses económicos, siendo este un motivo que pueda llevar a desemplear a muchos.

6. En base a su experiencia ¿Qué otros mecanismos se podrían implementar para que sea oportuna la inspección del acogimiento a la suspensión perfecta, que ha venido realizando la Sunafil como autoridad inspectiva de trabajo, que evite la suspensión de contratos de trabajo sujetos a modalidad? Explique

La declaración del plame ante Sunat y verificar la cantidad de las empresas acogidas a este beneficio. Y solicitar la relación de los trabajadores, que estén registrados en su plataforma en la cual estén vinculados a la declaración de actividad económica a la Sunat.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar De qué manera el FAE Mype como medida económica para la reactivación de la micro y pequeña empresa podría reducir los ceses colectivos en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020

7. En su opinión ¿De qué manera el FAE Mype como medida económica para la reactivación de la micro y pequeña empresa podría reducir los ceses colectivos en el Régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil? Explique

Logran implementar un fondo en su presupuesto del nuevo empresario para generar su plan de activación e impulsar la actividad económica de la empresa y generando trabajo y que pueda cumplir con sus obligaciones.

8. Bajo su criterio, cree Ud. ¿que las empresas que recibieron el subsidio del 35% de la planilla de trabajadores o beneficios del FAE Mype como medida económica para la reactivación de la micro y pequeña empresa podrían aplicar la figura de cese colectivo? Explique

Si podrían, pero no deberían considerarlo porque caerían en contingencias legales por acogerse a un beneficio y no usarlo para evitar que esos ceses colectivos se efectúen.

9. En base a su experiencia ¿qué otros recursos, aparte de los ya existentes entre ellos el Reactiva Perú y el FAE Mype como medidas económicas para la reactivación de la micro y pequeña empresa deberían adoptarse para reprimir el cese colectivo ocasionado por el aislamiento social a consecuencia de la propagación del COVID-19? Explique

El Ministerio de trabajo y Ministerio de economía y finanzas deberían crear programas en las cuales el estado (gobierno) brinde el apoyo de manera directa con bonos al empresario para cubrir la planilla de sus trabajadores.

FIRMA DEL ENTREVISTADOR	FIRMA DEL ENTREVISTADO
	 SEGUNDO ELÍAS BARCO VILLEGAS ABOGADO REG. CAL. 86409

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUIA DE ENTREVISTA

TÍTULO: Suspensión perfecta y el Régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020.

Entrevistado: Mtro. William Alfonso Enrique Hidalgo Padilla.

Cargo: Abogado Litigante Independiente

Fecha: 28 de abril del 2022

Premisa: La suspensión perfecta es una institución del derecho de trabajo que se encuentra regulado en el **Texto Único Ordenado del D.Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral** en su artículo 15, el cual hace referencia que en caso fortuito y de fuerza mayor facultan al empleador a aplicar la suspensión temporal perfecta de labores por un periodo máximo de 90 días, luego de que el empleador procurará la adopción de otras medidas que mantengan eviten la extinción del vínculo laboral. Por otro lado, y a consecuencia de la emergencia sanitaria causada por el Covid-19 se regulo el Decreto de Urgencia N.º 038-2020 con el fin de que los empleadores que no puedan implementar el trabajo remoto por su naturaleza, pueden adoptar medidas que permitan mantener el vínculo laboral vigente.

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué manera el acogimiento de la suspensión perfecta bajo un control eficaz por parte de la Sunafil podría garantizar los derechos de los trabajadores en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020

1. En base a su experiencia, ¿De qué manera el acogimiento de la suspensión perfecta bajo un control eficaz por parte de la Sunafil podría garantizar los derechos de los trabajadores en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil? Explique

La Sunafil como ente encargado de supervisar los derechos laborales de los trabajadores podrá garantizar la debida aplicación de la suspensión perfecta de labores como el cumplimiento de sus presupuestos, el debido proceso de la medida, evitar intentos de justificación para despidos arbitrarios y finalmente evitar que algunas empresas que no cumplen con los requisitos se acojan a esta figura jurídica a través del silencio administrativo según la ley de procedimientos administrativos N°2744

2. Bajo su criterio, cree Ud. ¿que la aplicación de la suspensión perfecta ha sido favorable para el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil? Explique

Efectivamente ha sido favorable, debido a que permite a la micro y pequeña empresa no verse afectada por un determinado tiempo ante situaciones excepcionales como el estado de emergencia que aun continua, y beneficia al trabajador debido a que no se vulnera su vínculo laboral ante las referidas situaciones que bien podrían llevar al cese de labores ante la afectación de su empleador, por que tengamos en cuenta que es mucho más fácil y practico despedir al trabajador en el régimen micro o pequeña empresa por el bajo costo.

3. En base a su experiencia, considera Ud. ¿qué el desconocimiento de los trabajadores sobre la forma en que se aplica la suspensión perfecta en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil afectaría el disfrute de alguno de sus derechos laborales? Explique

Sí, porque un trabajador que desconoce sobre la medida en mención podría ser susceptible de engaños por parte de su empleador como se ha visto en muchos casos, ya que podría inducirlo a renunciar o podría sufrir de una aplicación indebida de la suspensión que lo llevaría a un horizonte dudoso sobre su condición laboral.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Analizar de qué manera la inspección del acogimiento a la suspensión perfecta podría garantizar los contratos de trabajo sujetos a modalidad en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020.

4. En su opinión ¿De qué manera la inspección del acogimiento a la suspensión perfecta podría garantizar los contratos de trabajo sujetos a modalidad en el Régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil? Explique

En principio toda actividad inspectiva que realiza Sunafil ayuda a reducir la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores, mediante acciones represivas a través de sanciones a los centros de labores que incumplen con los parámetros establecidos en la ley. De igual modo se evita que muchos contratos se desnaturalicen sin causa justificada, y en el caso de la suspensión perfecta estos contratos vigentes se garantizarían si se realizará una inspección de reincorporación al personal suspendido una vez cese esta medida.

5. Desde su posición, cree Ud. ¿qué una posterior inspección del acogimiento a la suspensión perfecta garantizaría el retorno de los trabajadores cuyos contratos de trabajo sujetos a modalidad han sido suspendidos a consecuencia de la aplicación de esta figura jurídica? Explique

Una inspección posterior llevada a cabo por la Sunafil podría garantizar que se respete las condiciones laborales de los trabajadores al culminar con la aplicación de la medida. Evitándose aprovechamientos indebidos por parte de los empleadores, pero no garantizaría el retorno de estos porque en muchos casos son los mismos trabajadores que buscaron otras alternativas de trabajo para subsistir frente al estado emergencia.

6. En base a su experiencia ¿Qué otros mecanismos se podrían implementar para que sea oportuna la inspección del acogimiento a la suspensión perfecta, que ha venido realizando la Sunafil como autoridad inspectiva de trabajo, que evite la suspensión de contratos de trabajo sujetos a modalidad? Explique

Dentro de los mecanismos que se podrían implementar, considero necesario que exista un registro detallado de los empleados suspendidos por aplicación de la suspensión perfecta, con fecha de inicio y fin de suspensión, que sean remitidos por las micro y pequeñas empresas a la Sunafil mediante los canales

específicos para estos casos y que se realicen campañas por parte de trabajadores del ente supervisor para capacitación de los trabajadores en estos temas.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar De qué manera el FAE Mype como medida económica para la reactivación de la micro y pequeña empresa podría reducir los ceses colectivos en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020

7. En su opinión ¿De qué manera el FAE Mype como medida económica para la reactivación de la micro y pequeña empresa podría reducir los ceses colectivos en el Régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil? Explique

Debido a la función del FAE Mype y las facilidades de crédito que brindan a la micro y pequeña empresa, estas podrían seguir ejerciendo su actividad comercial y remunerar a sus trabajadores o crear planes de contingencia como variar razonablemente los servicios que brindan acorde a la demanda de mercado y así, aunque podrían variar ligeramente algunas condiciones de los contratos laborales no se daría el cese a las funciones de los empleados

8. Bajo su criterio, cree Ud. ¿que las empresas que recibieron el subsidio del 35% de la planilla de trabajadores o beneficios del FAE Mype como medida económica para la reactivación de la micro y pequeña empresa podrían aplicar la figura de cese colectivo? Explique

Las empresas que recibieron el subsidio del 35% de la planilla o el FAE Mype y aplicaron la figura del cese colectivo deberían justificar que tal subsidio no fue suficiente para evitar el cese de trabajadores. Sin embargo, la idea del subsidio a favor de las micro y pequeñas empresas fueron precisamente para evitar los ceses colectivos y afectación a los trabajadores. Entonces no se estaría cumpliendo con el fin de estas medidas de apoyo, por lo cual debería tomarse alguna acción.

9. En base a su experiencia ¿qué otros recursos, aparte de los ya existentes entre ellos el Reactiva Perú y el FAE Mype como medidas económicas para la reactivación de la micro y pequeña empresa deberían adoptarse para reprimir el cese colectivo ocasionado por el aislamiento social a consecuencia de la propagación del COVID-19? Explique

Yo considero que otra medida sería un bono directo otorgado por el Poder Ejecutivo a favor de las micro y pequeñas empresas para evitar el cese colectivo de trabajadores, pero con estrictas medidas que asegure que este apoyo solo sea destinado para las mypes, no como sucedió con el Reactiva Perú del que se beneficiaron más las grandes empresas.

A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized name, possibly 'J. P. S.', written on a light-colored background.

GUIA DE ANALISIS DOCUMENTAL

Título: Suspensión perfecta y el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020

OBJETIVO GENERAL: Analizar de qué manera el acogimiento de la suspensión perfecta bajo un control eficaz por parte de la Sunafil podría garantizar los derechos de los trabajadores en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020

Autor: Gabancho Barrera - Selayo Torres

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANALISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSION
<p>Página del TC https://tc.gob.pe > jurisprudencia > 02846-2015-AA</p> <p>Sentencia del Tribunal Constitucional al. EXP N° 02846-2015-PA/TC Pasco</p>	<p>(...) en el presente caso no se está demandando si existe o no, justa causa de caso fortuito o fuerza mayor para la paralización de determinadas operaciones donde laboraba el actor, ni mucho menos se pretende probar esto, sino que [en] este asunto está demostrado que la empresa no ha paralizado determinadas operaciones donde laboraba el actor ni mucho menos ha demostrado la existencia de caso fortuito o fuerza mayor en sus determinadas operaciones, conforme se desprende del acta de infracción y resoluciones emitidas por la autoridad administrativa de trabajo; pero existiendo si una vulneración al derecho fundamental de trabajo, amparado constitucionalmente, ya que la referida empresa demandada sigue manteniendo la indebida suspensión de labores del actor, sin cumplir en reanudar sus labores (...)</p>	<p>En este caso el accionante demanda reposición a su centro de labores, mientras la empresa demandada sostiene que el demandante solo se encuentra suspendido en sus labores de manera perfecta debido a la reducción de áreas en la empresa, pero ante la inspección que hizo la Autoridad administrativa de trabajo se determinó que la empresa no ha paralizado determinadas operaciones donde laboraba el actor y que tampoco se acreditó la existencia de caso fortuito o fuerza mayor para la aplicación de esta figura jurídica. Lo que confirma un despido indirecto.</p>	<p>La aplicación de la suspensión perfecta se encuentra regulado mucho antes del estado de emergencia que estamos atravesando, y así como esta empresa muchas otras pretenden despedir de manera indirecta a sus trabajadores, haciendo entrever que no los está despidiendo, sino que solamente están siendo suspendidos de manera perfecta, sin acreditar la existencia de ninguna causal que esta figura jurídica estable en el D. Leg. N° 728 Art. 15 LPCL. Por ende el acogerse a la suspensión perfecta de manera eficaz y que esto sea debidamente inspeccionado por la Sunafil garantiza los derechos laborales de los trabajadores.</p>

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANALISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSION
<p>CDN https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file Informe N° 0149-2021-MTPE/2/14.1</p>	<p>(...) Resolución directoral general N° 11-2012-MTPE/2/14, indicó que el plazo de seis días para la verificación del caso fortuito o fuerza mayor al que refiere el artículo 15 de la LPCL solamente es una referencia que determina que el procedimiento de SPL deba efectuarse en forma celeré, bajo la responsabilidad de los funcionarios a cargo. Se establece, además, que la autoridad administrativa deba realizar las labores de inspección destinadas a verificar las causas y consecuencias de los motivos que sustentan la medida; determinar si los puestos de labores de los trabajadores suspendidos no se encuentran ocupados por otros trabajadores, sean ellos de la misma empresa o de una tercera; y, si la medida de SP de labores esconde o tiene como correlato una vulneración a los derechos colectivos de los trabajadores de practicarse contra trabajadores sindicalizados (...)</p>	<p>En dicha resolución aparte de establecer el plazo para verificar si existe o no caso fortuito o fuerza mayor, como causal para aplicar la suspensión perfecta. Se establece también que la autoridad administrativa de trabajo debe inspeccionar y verificar si las causas se ajustan o no a esta medida. Así mismo también debe verificarse si los puestos de trabajo de aquellos que fueron suspendidos siguen habilitados, y si estos son ocupados por otros trabajadores y finalmente debe evaluarse si detrás de la aplicación de la SP, realmente se esconde la intención de cesar indirectamente a sus trabajadores sindicalizados.</p>	<p>No solo es suficiente que la Sunafil realice sus labores de inspección con las herramientas que tenga y como pueda, es Preciso que exista un control de ello, porque las consecuencias son muy graves, ya que estamos hablando de la vulneración contra uno de los derechos fundamentales de toda persona que es el derecho al trabajo y todos sus derivados. Por qué lamentablemente esta figura de la suspensión perfecta es aplicada de manera errónea o con toda la intención de cesar a sus trabajadores sean sindicalizados o no.</p>

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANALISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSION
<p>lpderecho https://img.lpderecho.pe/uploads/2021/07/E... Casación Laboral N° 14818-2016 Lima</p>	<p>(...) Al tener presente que las resoluciones administrativas continúan siendo válidas y mediante el cual el MTPE ha rechazado en dos oportunidades la solicitud de cese colectivo; entonces se podrá apreciar que la suspensión de las remuneraciones ha resultado claramente ilegal y arbitraria, al tener presente que no se encuentra una justificación actual para poder admitir una SP o poder continuar con la falta de pago de las remuneraciones. Así, al tener presente que la suspensión o reducción unilateral de remuneraciones no se encuentra justificada dentro de las presentes circunstancias, entonces resulta adecuado sostener la constitución de un acto de hostilidad por reducción inmotivada de la remuneración establecido en el inciso b) del artículo 30º del TUO del DL N° 728, LPCL; al reiterarse que la causal de suspensión de labores por motivos económicos ha sido expresamente desestimada por la AAT. (...)</p>	<p>En este caso la empresa embotelladora DON JORGE S.A.C interpone un recurso de casación señalando que la sentencia contiene vicios por que se admitió la constitución de un acto de hostilidad por la reducción inmotivada de la remuneración; en tanto este señala que se deberá tener presente que la parte demandante se encontró sometida a una suspensión perfecta dentro de un procedimiento de cese colectivo. Pero ello no se ajustaría a la verdad dado que la autoridad administrativa de trabajo habría rechazado la solicitud de SP por motivos económicos por que al parecer no se habría encontrado alguna justificación para admitirse.</p>	<p>Al igual que estas otras empresas también incurren en actos de hostilidad para extinguir el vínculo laboral con sus trabajadores, aduciendo que se encuentran sometidas a una suspensión perfecta dentro de un procedimiento de cese colectivo, supuestamente por que han presentado una solicitud a la autoridad administrativa de trabajo. Pero tengamos en cuenta que no basta una solicitud presentada, es imprescindible que esta entidad resuelva admitiéndola o desaprobándola, y si sucediera lo segundo todos los beneficios y remuneración dejados de pagar deberán ser cancelados, incluso el trabajador deberá ser repuesto a su puesto de trabajo.</p>

GUIA DE ANALISIS DOCUMENTAL

Título: Suspensión perfecta y el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2022

OBJETIVO ESPECIFICO 1: Analizar de qué manera la inspección del acogimiento a la suspensión perfecta podría garantizar los contratos de trabajo sujetos a modalidad en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020.

Autor: Gabancho Barrera - Selayo Torres

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANALISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSION
<p>Diario oficial el peruano</p> <p>https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/ley-28806</p> <p>Resolución de Superintendencia - N° 0096-2020-SUNAFIL</p>	<p>(...) Mediante Ley N° 29981 se crea SUNAFIL, como organismo técnico especializado, adscrito al MTPE, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico socio laboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias. SUNAFIL desarrolla y ejecuta las funciones y competencias establecidas en el artículo 3 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, en el ámbito nacional y cumple el rol de autoridad central y ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo, de conformidad con las políticas y planes nacionales y sectoriales, así como con las políticas institucionales y los lineamientos técnicos del MTPE. Asimismo, como ente rector de dicho sistema funcional, dicta normas y establece procedimientos para asegurar el cumplimiento de las políticas públicas en materia de su competencia que requieren de la participación de otras entidades del Estado, garantizando el funcionamiento del Sistema. Que, mediante la Resolución de Superintendencia N° 0085-2020-SUNAFIL, se aprueba la Versión 2 del Protocolo N° 004-2020-SUNAFIL/INII, denominado "Protocolo sobre la realización de acciones preliminares y actuaciones inspectivas, respecto a la verificación de la suspensión perfecta de labores en el marco del Decreto de Urgencia N° 038-2020, que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 (...)</p>	<p>Mediante esta resolución se enfatiza y prioriza el derecho fundamental que es el derecho al trabajo, el derecho al ejercicio laboral y contractual y que este no sea vulnerado, haciendo que prevalezca una muy buena actuación inspectiva por parte de SUNAFIL en cuanto al acogimiento de la suspensión perfecta, y que exista por parte de la autoridad administrativa de trabajo una excelente verificación una vez que el empleador se acota a esta medida al presentar sus razones que se encuentren bien fundamentadas y sobre todo que exista los motivos realmente emergentes aunado a ello que también se hagan presentes o se manifiesten los representantes de las organizaciones sindicales de cada empresa en caso existan o de lo contrario los trabajadores o representantes, para que no exista vulneración a los derechos fundamentales.</p>	<p>Que mediante esta resolución se protege el vínculo laboral que existe entre el empleado y empleador y que de ninguna manera existan vulneraciones a los derechos fundamentales, por ello la figura de la suspensión perfecta solo aplica para aquellas empresas que realmente sustenten motivos fidedignos y requisitos indispensables para acogerse a esta figura jurídica, y de la mano con la autoridad inspectiva que exista una correcta verificación y un motivo emergente para su aplicación.</p>

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANALISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSION
<p data-bbox="183 275 359 533"> Ipderecho https://img.lpderecho.pe/wpcontent/uploads/2020/09/Casacion-7855-2017-Callao-LP.pdf Casación Laboral N° 7855-2017 </p>	<p data-bbox="391 275 798 1023"> (...)El actor pretende la nulidad de su despido al considerarlo un acto de represalia por denunciar a la demandada ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, por la arbitrariedad de la medida de suspensión perfecta de labores, dispuesta sin la autorización respectiva. En consecuencia, solicita se disponga la reposición a su centro de trabajo, el pago de las remuneraciones y todos sus beneficios sociales más indemnización por daños y perjuicios, más intereses legales, costos y costas del proceso. El 3° Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia del Callao, declaró infundada la demanda, por considerar que las Resoluciones Directorales N° 111-2015 y 175-2015, no hacen referencia a la denuncia administrativa del demandante con la cual sustenta la nulidad de su despido, pues esta se refiere a un acto de discriminación directa en materia de suspensión temporal perfecta de labores y la vulneración al derecho de igualdad, mientras que las citadas Resoluciones Directorales hacen referencia a la Orden de Inspección N°475-2015 por la Visita Inspectiva a la emplazada en la Región Callao, en la que se aprecia una lista de trabajadores afectados por la medida tomada por la demandada, lista en la cual no se encuentra incluido el actor (...) </p>	<p data-bbox="826 275 1225 817"> En este caso el demandante fue despedido por haber hecho caso omiso a la carta notarial en donde se le comunicaba que ya podía regresar a su centro de labores, después de haber sido suspendido de manera perfecta, sin embargo por haberse encontrado en desacuerdo a esta normativa, quiso que se le reponga a su centro de trabajo a través de una demanda, además de que se le pagara el tiempo que se encontró sin laborar, sus beneficios y una indemnización. Sumado a ello el demandante sustentó unas resoluciones directorales de inspección que se le realizó al demandado, no teniendo relación alguna con el motivo de su despido, es decir, aun con haberse realizado una inspección a la empresa no garantizo que el demandante recuperará su trabajo, más bien se esclareció que el que había incurrido en un grave error fue la parte actora, al haber faltado a su trabajo 3 días sin justificación. </p>	<p data-bbox="1249 275 1460 974"> La presunción establecida en esta casación es el poder otorgar una seguridad jurídica a la información que emita el empleador con su empleado y a su vez actuar de buena fe por ambas partes. El demandante como vemos incumplió con sus labores y obligaciones quebrantando la buena fe laboral, y aun con una posterior inspección por parte de la entidad encargada a la empresa Pesquera Diamante Sociedad Anónima no pudo lograr la reposición a su centro de trabajo, en consecuencia el tribunal decidió de manera justa que se quebrantó la buena fe laboral por parte del empleado. </p>

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANALISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSION
<p data-bbox="183 1182 359 1417"> Ipderecho https://img.lpderecho.pe/uploads/2021/10/R... Resolución N° 293-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala </p>	<p data-bbox="391 1182 798 1910"> (...) Mediante Resolución de Intendencia N° 065-2021-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, la Intendencia Regional de Lambayeque declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, confirmando la Resolución de Sub Intendencia, por considerar que: Durante la etapa inspectiva, se ha acreditado que la impugnante no realizó el pago de las vacaciones truncas en la respectiva Liquidación de Beneficios Sociales, así como el pago de gratificaciones incluida la bonificación extraordinaria, "la cual aparece en la hoja de liquidación de beneficios sociales afectada con un DES. PAGO EN EXCESO POR S/ 465.00". ii. Respecto de la CTS, tampoco acreditó el pago y/o depósito que aparece en la liquidación de beneficios sociales, verificándose la afectación antes mencionada y sin sustentarla objetivamente, toda vez que sólo se puede afectar la planilla de pago por resolución judicial, por imperativo legal o por consentimiento del trabajador, razón por la cual se ha vulnerado el carácter intangible que la Constitución reconoce. El recurso de revisión interpuesto por STRATTON PERÚ S.A.C. (impugnante) contra la Resolución de Intendencia N° 065-2021-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE (...) </p>	<p data-bbox="826 1182 1225 1966"> En el caso específico se sancionó a una empresa por haber dejado de pagar beneficios laborales provenientes de la relación contractual con su trabajadora. Por lo cual el Tribunal comprobó en última instancia que fue el empleador quien decidió no renovar y por ello se cuestionaron los montos que descontó la empresa a la trabajadora cuando se le otorgó su liquidación. La empresa sancionada apeló considerando que había otorgado licencia con goce de haber a la trabajadora y, como ella no podía compensar, se llegó al acuerdo de que se le descontaría de su liquidación lo adeudado de la compensa. Sobre esto, la resolución precisó que la empresa sí se encuentra facultada a descontar parte de su liquidación a la trabajadora lo que esta adeudaba, por concepto de adelanto de remuneraciones, dado que el empleador decidió no renovar el contrato con su trabajadora, aun cuando ella debía compensar el pago recibido por el trabajo no realizado. En consecuencia, el empleador estaba facultado a cobrar la deuda de las remuneraciones que tuviera en su poder, por ello es que el tribunal revocó en parte lo que se había determinado y declaró infundado el recurso de apelación, por ello la impugnante interpuso un recurso de revisión a SUNAFIL. </p>	<p data-bbox="1249 1182 1460 1731"> La autoridad inspectiva como entidad fiscalizadora omitió principios entre ellos el principio de veracidad en contra de la empresa STRATTON PERU S.A.C no dándole oportunidad para su defensa, llegando a interponer incluso un recurso de revisión a la resolución de intendencia de la Sunafil, concluyendo que a pesar de haberse realizado una inspección esto no le garantizó el regreso a su centro de labores o una renovación de su contrato. </p>

GUIA DE ANALISIS DOCUMENTAL

Título: Suspensión perfecta y el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2022

OBJETIVO ESPECIFICO 2: Analizar De qué manera el FAE MYPE como medida económica para la reactivación de la micro y pequeña empresa podría reducir los ceses colectivos en el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2022

Autor: Gabancho Barrera - Selayo Torres

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANALISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSION
<p>CONFIEP</p> <p>https://www.confiep.org.pe > uploads > 2020/08</p> <p>Agenda de Reactivación Confiep 2020</p>	<p>. (...) Dentro de las medidas a corto plazo para recuperar el dinamismo del sector mypes se debe potenciar programas de acceso a compras públicas dirigidas las mypes peruana, se debe diseñar previa aprobación de la contraloría el programa de compras públicas de forma conjunta con los gremios mypes. Se debería contar con un listado de requerimientos de los organismos públicos nacionales regionales y locales, los mismos que serán contrastados con la oferta del micro y pequeña empresa en las diferentes regiones del país. Así mismo se deberá activar una agenda de transformación digital para el micro y pequeña empresa. Esta agenda deberá incluir mecanismos efectivos de comercialización a través de vitrinas comerciales virtuales, sistemas de pagos electrónicos, competencias digitales de empresarios y trabajadores, inteligencia comercial, conectividad, acceso a software y otras herramientas digitales y finalmente se deberá implementar un programa para reducir las brechas de calidad de mypes. La calidad es un componente importante para promover la articulación empresarial entre grandes y pequeñas empresas.(...)</p>	<p>Dentro de las medidas que ayudaron a mitigar los efectos económicos que causó el estado de emergencia como consecuencia de la propagación del COVID 19 se crearon el fondo de apoyo empresarial (FAE MYPE), REACTIVA PERU Y FONDO CREAM con el objetivo de facilitar créditos para capital de trabajo que permitan a las mypes mantenerse activas en la medida que estos fondos cubran los gastos esenciales de estas como por ejemplo mantener el capital para seguir produciendo, pagar las planillas de algunos trabajadores y refinanciar algunas deudas pendientes. Así mismo dentro de las medidas a corto plazo para recuperar el dinamismo de las mypes posterior a la pandemia se debe potenciar programas de acceso a compras públicas dirigidas a las MYPES peruanas, se debe contar con un listado de requerimientos de los organismos públicos nacionales regionales y locales, se deberá también activar una agenda de transformación digital para las mypes,</p>	<p>El fondo de apoyo empresarial (FAE MYPE) fue importante y necesario para mitigar en parte la situación de crisis ocasionados por la emergencia sanitaria, si bien es cierto el uso de este dinero fue destinado a pagar deudas, comprar materia prima para seguir produciendo también ayudó a mantener no a todos los trabajadores de un mype pero sí a algunos con la finalidad de no suspender la actividad de producción. ya que como sabemos para que funcione una mype en este caso textil no basta con una o dos personas se necesita a más, debido a su naturaleza.</p>

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANALISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSION
<p>Leyes</p> <p>https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Pro...</p> <p>Ley que promueve la Reactivación de las micro y pequeñas empresas- Mypes afectadas por la emergencia sanitaria del COVID-19</p>	<p>(...)Respecto del artículo 3 del decreto de urgencia N 029-2020 sobre la creación del fondo de apoyo empresarial, el decreto estableció en su Redacción original en el numeral 3.1, que el FAE MYPE tiene por objeto garantizar los créditos para capital de trabajo otorgados a las MYPES también tiene como objetos garantizar créditos para reestructurar y refinanciar deudas. Sin embargo, a través de la única disposición complementaria modificatoria del decreto de urgencia N 049-2020 se elimina la posibilidad de garantizar la restricción y refinanciamiento de deudas. Por tanto luego de las reflexiones expresadas en los puntos anteriores, la presente propuesta de ley dispone la restitución de los objetivos originarios del FAE MYPE, de tal manera que se puedan garantizar también los procesos de reestructuración y refinanciamiento de las deudas, sumados a capital, intereses, moras y demás gastos devengados de la deuda. Respecto a la modificación del artículo 6 del decreto de urgencia N 029-2020, sobre la elegibilidad de los beneficiarios del FAEMYPE, a fin de ampliar los ámbitos de las MYPES que pueden acceder a las garantías de crédito.(...)</p>	<p>En un principio el reglamento original establecido que el FAE MYPE tiene por objeto garantizar los créditos para capital de trabajo otorgados a las MYPES, también de garantizar créditos para reestructurar y refinanciar deudas. Pero luego la nueva disposición complementaria a través del Decreto de urgencia N°049-2020 estableció se elimine la posibilidad de garantizar la restricción y refinanciar las deudas, Sin embargo posteriormente se dispone la restitución de los objetivos inicial de este fondo de apoyo empresarial. Respecto a lo dispuesto en el Art. 6 del Decreto de urgencia N° 029-2020 se dispone que solo podrán acceder a este fondo las micros y pequeñas empresas cuyas actividades sean de producción, turismo, comercio entre otros.</p>	<p>El fondo de apoyo empresarial (FAE MYPE) en principio tuvo como objetivos entre otros garantizar la restricción y refinanciar las deudas, pero gracias a una nueva disposición esto fue eliminado, para luego posteriormente volver a tener vigencia. Ante ello los dos puntos que fueron observados y que finalmente fueron restituidos son imprescindibles para que una mype pueda continuar con su actividad de producción, tengamos en cuenta que estas micro y pequeñas empresas no cuentan con liquidez económica, trabajan con créditos bancarios, que también muchos de ellos están siendo reprogramados.</p>

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANALISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSION
<p>Static legis</p> <p>https://static.legis.pe/wpcontent/uploads/2019/10/Cas.-Lab.-21131-2017-Lima-Legis.pe_.pdf</p> <p>Casación Laboral Nº 21131-2017 Lima</p>	<p>(...) Los ceses colectivos se configuran por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos. En cuanto a los motivos económicos el cese se produce con ocasión de una mala situación económica y financiera de la empresa, como consecuencia de una insolvencia patrimonial y por elevados gastos financieros que ocasionan pérdidas económicas y deterioran su patrimonio. En lo referente a las razones estructurales y tecnológicas, esta puede sustentarse en el hecho que la empresa se ve en una imperiosa necesidad de reducir su estructura orgánica y funcional por razón de sustitución o implementación de sistemas de automatización y mecanización. Dentro de los requisitos formales para el procedimiento de cese colectivo y para que se haga efectivo el procedimiento de cese colectivo es necesario que como se ha adelantado en el detalle de las disposiciones invocadas en la causal de casación se notifique al sindicato, o a falta de este a los trabajadores o sus representantes.(...)</p>	<p>Entre las causas que originan o dan pie a los ceses colectivos se encuentran los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos. En cuanto al primero el cese de trabajadores es causado por que el trabajar cae en una difícil situación financiera como consecuencia de una insolvencia patrimonial, que es lo que ha sucedido en esta situación de pandemia. El segundo sucede cuando la empresa se ve obligada a reducir su estructura orgánica por razón de sustitución o implementación de sistemas de automatización que es también uno de los fundamentos de las empresas que solicitan la aplicación de la suspensión perfecta.</p>	<p>Si una de las causales para que se configuren los ceses colectivos es que la empresa caiga en una mala situación económica, entonces estaría más que justificada esa situación en estos tiempos de crisis sanitaria, siempre que la autoridad administrativa de trabajo dictamine que se cumple con todos los requisitos. Sin embargo muchos empresarios se han aprovechado de ello para cesar de manera injustificada a sus trabajadores que si han podido afrontar esta crisis</p>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MUÑOZ CCURO FELIPA ELVIRA, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Suspensión perfecta y el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa textil, Lima 2020", cuyos autores son GAVANCHO BARRERA CARLA ROSA, SELAYO TORRES CINTHIA MARISABEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 26 de Junio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MUÑOZ CCURO FELIPA ELVIRA DNI: 09353880 ORCID: 0000 0001 9572 1641	Firmado electrónicamente por: FMUNOZCC el 26- 06-2022 16:48:21

Código documento Trilce: TRI - 0311114