



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Análisis de la suspensión perfecta de labores en la legislación
laboral peruana

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTORES:

Solano Torres, Romel Jesus (ORCID: 0000-0003-1617-6417)

Suarez Leyva, Teresa de Jesus (ORCID: 0000-0003-2013-3006)

ASESORES:

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

Mgr. Palomino Gonzales, Lutgarda (ORCID: 0000-0002-5948-341X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

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

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Este trabajo va dedicado a mi familia quienes nunca dudaron en darme su apoyo, también a mi querida tía Elsa, que desde el cielo me dio la fuerza para no rendirme ante los momentos de dificultad.

Teresa de Jesus Suarez Leyva

Este trabajo va dedicado para mis dos hijos Romina y Kaleb que son mi impulso en mi vida, así como a mi bella esposa y mi querida madre.

Romel Jesus Solano Torres

Agradecimiento

Agradecemos a Dios por darnos la dicha de culminar nuestra carrera universitaria y darles esta alegría a nuestras familias, también agradecemos a nuestros docentes por cada enseñanza brindada y a nuestra querida universidad César Vallejo que nos dio la oportunidad de poder crecer profesionalmente a través de una carrera universitaria.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización	12
3.3. Escenario de estudio	12
3.4. Participantes	12
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.6. Procedimientos	14
3.7. Rigor científico	14
3.8. Método de análisis de la información	15
3.9. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	16
V. CONCLUSIONES	24
VI. RECOMENDACIONES	25
REFERENCIAS	26
ANEXOS	31

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Matriz de categorización</i>	12
Tabla 2 <i>Datos de los participantes</i>	13

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 <i>Categoría 1: legislación laboral</i>	16
Figura 2 <i>Categoría 2: Suspensión perfecta de labores</i>	17
Figura 3 <i>Red de categorización</i>	18
Figura 4 <i>Nube de palabras</i>	18

Resumen

La presente investigación aplicada en el ámbito laboral tiene como objetivo general demostrar si existe una correcta regulación de la suspensión perfecta de labores en la legislación laboral peruana. La metodología que se empleó es de tipo básica, con un diseño fenomenológico y un enfoque cualitativo. Finalmente, se concluye que la suspensión perfecta de labores, no había sido aprobada por la autoridad administrativa, hasta antes de la pandemia. En ese sentido, la AAT colocaba trabas a los empleadores para que éstos no pudiesen acogerse a esta medida, siendo que muchos de ellos demostraban que se encontraban en un contexto de fuerza mayor que imposibilitaba que la empresa continúe con su actividad económica. En razón a ello, la SPL sólo tuvo efectos jurídicos durante la emergencia sanitaria a causa de la Covid 19; es decir, antes de la emergencia sanitaria, ésta figura legal era letra muerta dentro de la norma.

Palabras clave: suspensión perfecta de labores, legislación laboral, suspensión perfecta ordinaria y extraordinaria.

Abstract

The present research applied in the workplace has as a general objective demonstrate whether there is a correct regulation of the perfect suspension of work in Peruvian labor legislation. The methodology used is basic, with a phenomenological design and a qualitative approach. Finally, it is concluded that the perfect suspension of work had not been approved by the administrative authority until before the pandemic. In this sense, the AAT placed obstacles to employers so that they could not take advantage of this measure, since many of them demonstrated that they were in a context of force majeure that made it impossible for the company to continue with its economic activity. For this reason, the SPL only had legal effects during the sanitary emergency due to Covid 19; that is to say, before the sanitary emergency, this legal figure was a dead letter within the norm.

Keywords: perfect suspension of work, labor law, ordinary and extraordinary perfect suspension of work, labor legislation.

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación expresa los criterios que tiene la norma laboral para la aplicación de la Suspensión Perfecta de Labores antes y durante la emergencia sanitaria a causa de la Covid 19 en el Perú, aspirando a evidenciar que ésta figura no funcionaba hasta lo ocurrido en la pandemia. Además, se realizará el desarrollo de la justificación práctica, teórica y metodológica, continuando con el problema y los objetivos.

El derecho al trabajo es el camino que dignifica a la persona humana, es uno de los derechos más arcaicos incluidos y reconocidos en las constituciones que tuvo el Estado Peruano, es considerada como una fuente de riqueza para el hombre, esto al existir la entrega de su mano de obra a cambio de una contraprestación económica por la empresa a la que pertenece (Landa, 2017).

La figura de la Suspensión Perfecta de Labores (en adelante SPL), ya existía dentro de la legislación laboral peruana; sin embargo, su aplicación en plena emergencia sanitaria causó revuelo en cuanto a los derechos reconocidos de los trabajadores (Mendoza, 2019).

El Perú se vio afectado gravemente a causa de la emergencia sanitaria que tuvo sus inicios en febrero del 2019 en Lima- Perú con el primer contagio. El 11 de marzo del 2019, el Estado a través del D.U 008-2020 declara al Perú en emergencia sanitaria nacional y proclama una serie de medidas para evitar la propagación del virus del Covid19. Por esa razón es que el gobierno actuó, a través del D.U 0038-2020, en relación al sector laboral. De ese modo buscó moderar los efectos económicos negativos que la emergencia sanitaria traía a las empresas (Pérez y Tejada, 2020).

Lo señalado en el D.U 0038-2020 precisa que la medida aprobada en el marco de la emergencia sanitaria es excepcional y temporal, además, es necesario que se cumpla lo establecido en la norma, antes de su aplicación. Del mismo modo se encuentra señalado en el Art. 15 del T.U.O del D.L 728; sin embargo, entre ellas existen algunas diferencias que se adoptaron debido a la coyuntura por la que atravesaba el mundo (Torres, 2020).

La contratación de trabajadores se maneja, regularmente, a través de contratos indefinidos (que debería ser prioridad); sin embargo, lo que sucede en la realidad es que el contrato modal (que debería ser la excepción) es el que se utiliza con más frecuencia y esto porque las empresas determinan que tienen muchas necesidades ocasionales, es decir, necesidades diferentes a las usuales. Según lo establecido en el artículo 22 y 27 de la carta magna, se desprende que la finalidad del derecho de trabajo es la conservación en el tiempo del contrato laboral, siendo éste un deber y derecho que dignifica al ser humano (Lora, 2016).

En la legislación laboral peruana ha existido, mucho antes del inicio de pandemia, la SPL que justificaba su aplicación por motivos económicos y de infraestructura de la empresa; además la crisis que pueda presentar la empresa no necesariamente puede ser coyuntural sino también permanente e insuperable, para ello el empleador tendrá dentro de todas las posibilidades a la SPL, su aprobación será cumpliendo los requisitos establecidos en el Art. 15 del D.L 728(Verano, 2016).

La ley extraordinaria, D.U 038-2020, que surgió a través de la emergencia sanitaria por la covid19, da el visto bueno a las empresas para que puedan aplicar la SPL a sus trabajadores; solo se podría aplicar esa figura en caso de fuerza mayor (Jiménez y Barrientos, 2021).

Quedó establecido en el mencionado decreto que, todo trabajador que le fuera aplicada esta medida, mantendría su continuidad de Essalud, accederán a la libre disposición de compensación por Tiempos de Servicio (CTS), además, si el trabajador no contara con saldo accedería al adelanto de su CTS, gratificación de julio del 2020 y el retiro excepcional de su Fondo de Pensiones (Paredes, 2019).

Egúsquiza e Illa (2020) refirieron que al ser la SPL una figura legal poco usada por la vía ordinaria (antes de pandemia), cuando surgió su aplicación en el año 2020, hubo mucho desconocimiento de la norma, tanto para trabajadores como los empleadores, esto se debió además a que los lineamientos brindados por el gobierno variaban constantemente y evitaba tener un panorama claro con relación a esta medida otorgada al sector privado. Además, esto ocasionaba que algunos empleadores aprovechen la coyuntura y apliquen ilegalmente dicha medida.

Por otro lado, Fernández (2020), expresó que la justificación práctica se evidencia cuando la elaboración de la investigación contribuye con la solución del problema, o por lo menos sugiere métodos que al aplicarse suman a la resolución de la misma.

Gallardo (2017) refirió que, en cuanto a la justificación metodológica está direccionada a la utilización de estrategias, técnicas puntuales que produzcan conocimiento confiable y que pueda servir de aporte para distintos investigadores en el futuro, que plantean problemas semejantes. Es decir, la justificación metodológica, es de suma utilidad y guía para investigaciones futuras.

En la justificación teórica, Monteverde (2017) manifestó que, con relación a la inspección y aprobación por parte del Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo (MTPE) hacia aquellas empresas que presentaban su solicitud para la aplicación de la SPL, existía un plazo determinado de 42 días hábiles para la aprobación por parte de la autoridad y posterior a ello se aplicaba el silencio administrativo. Sin embargo, antes de la emergencia sanitaria el MTPE ponía muchas trabas para la aceptación de ese tipo de solicitudes y no ejercían una correcta evaluación o inspección al respecto.

Es así que, teniendo en cuenta la realidad problemática explicada, surgió durante el desarrollo de la investigación el problema general, siendo el siguiente: ¿Cómo se regula la suspensión perfecta de labores dentro de la legislación laboral peruana?. En cuanto a los problemas específicos se tienen los siguientes: (a) ¿Cuáles son los parámetros para la aplicación de la suspensión perfecta de labores teniendo en cuenta el Art. 15 de T.U.O. del D.L 728? (b) ¿Existió una adecuada regulación de la suspensión perfecta de labores aplicando el D.U 038-2020?

En consecuencia, el trabajo de investigación que se presenta se trazó como objetivo general: Determinar si existe una correcta regulación de la Suspensión perfecta de labores en la legislación laboral peruana. Así también, se propuso como objetivos específicos: (a) analizar cuáles son los parámetros aplicados en la suspensión perfecta de labores teniendo en cuenta el Art. 15 de T.U.O. del D.L 728. (b) reconocer si existió una adecuada regulación de la suspensión perfecta de labores aplicando el D.U 038-2020.

II. MARCO TEÓRICO

En este capítulo se desarrollarán los antecedentes nacionales e internacionales, así como las bases teóricas, las cuales servirán como sustento a la investigación. En el ámbito nacional se recopiló información relevante dando como resultado lo siguiente:

Parra y Silvestre (2020) en su investigación tuvieron como objetivo general probar el adecuado uso del Art. 15 del T.U.O del decreto legislativo 728, durante una pandemia que afectó gravemente al Perú en distintos sectores. El método de investigación aplicado fue cualitativo, a su vez, es tipo aplicada con un diseño fenomenológico. La conclusión que arribaron fue que el paro temporal perfecto de trabajo deja económica y financieramente afectado tanto al empleador como al trabajador durante la emergencia sanitaria; debido al aislamiento social por cierres en la mayoría de las áreas de actividad, lo que hace que las relaciones laborales sean inciertas.

Paredes (2019) señaló como objetivo delimitar la estructura con relación al otorgamiento automático de la aprobación de la suspensión perfecta a petición de los distintos empleadores dentro de un proceso de despido colectivo, vulnerando los derechos de los trabajadores. El método utilizado fue el analítico, sintético e inductivo. La conclusión a la que arribó fue que se introduce de oficio la suspensión total de labores a instancia del empleador en un procedimiento de despido económico colectivo que vulnera los derechos de los trabajadores en el sentido del citado mecanismo a efectos de suspender las obligaciones del empleador para con sus trabajadores.

Gallegos y Menacho (2018) tuvieron como objetivo demostrar los medios de prolongar la causa de la suspensión del contrato de trabajo de la autorización de la detención para evitar que el trabajador se ausente por motivo del trabajo, siendo propuesta legislativa para nuestro ordenamiento jurídico. Respecto a la metodología fue inductivo, analítico, sintético y deductivo. Los resultados se tienen que la institución legal de la detención a distancia es causa de terminación del contrato laboral; sin embargo, la ley laboral no especifica el momento para suspender el contrato de trabajo por la prevención de la detención temporal, vale

decir, si se impide la ejecución de la sentencia o se impide la decisión de la autoridad judicial sobre la orden de prisión preventiva.

En el ámbito internacional se recopiló información relevante dando como resultado lo siguiente:

Rincón y Almario (2022) en su investigación tuvieron por objetivo el análisis de la efectividad jurídica de los mecanismos de protección del empleado frente a la suspensión y terminación del contrato de trabajo ante la pandemia de COVID-19. La investigación que se realizó es un estudio cualitativo, con un diseño inductivo y un análisis documental de Circulares. Finalmente, como resultado y conclusión general se estableció que la efectividad de los mecanismos que protegen a los empleados antes o después de ser suspendidos o terminados sus contratos de trabajo, debe ser medido de manera diferente, es decir, según si el mecanismo a aplicar es alternativo, administrativo y judicial, porque con base en eso su forma de ser valorado es totalmente diferente.

Álvarez (2021) en su investigación analiza respecto a la ley N° 21.227, que constituyó la reacción legislativa de mayor significancia frente a los efectos laborales provocado por la pandemia del coronavirus. Asimismo, realiza una comparación con otras legislaciones con el fin de morigerar respecto a las consecuencias laborales ocurridas por la cuarentena y el distanciamiento social donde resalta las diferencias y similitudes por estos hechos. Por último, se concluye que la respuesta legislativa chilena se destaca en el ámbito internacional al utilizar sus principales instituciones jurídicas y de seguridad social y así poder minimizar claramente los estrepitosos impactos causados por el coronavirus en mundo de trabajo.

Zambrano y Campos (2015) en su investigación tuvieron como objetivo central en realizar un análisis jurídico y doctrinario, estableciendo una interpretación de los mecanismos que interfieren en la suspensión de los contratos de trabajo en la prima legal por servicios, con el objetivo de repensar que ésta no depende de la prestación de servicios del individuo, sino de la lucratividad de los mismos por cada sociedad. La metodología aplicada fue la heurística y la hermenéutica jurídica. La conclusión a la que arribaron fue que las situaciones en las que los valores

correspondientes a la prima de servicio del trabajador no se encuentren al día al momento de la liquidación, cuando el vínculo laboral se encuentra suspendida, se ajustan plenamente a leyes laborales de Colombia.

Habiendo referido de modo preciso los aspectos más importantes de los antecedentes nacionales e internacionales, se proseguirá con el desarrollo de las bases teóricas que son la base de las categorías de la presente investigación.

Lora (2016) señaló que la postura que tiene el empleador con referencia a la paralización de la relación laboral se basa en aquellas circunstancias inevitables, que no están previstas para ninguna de las partes, sin embargo, daña directamente la liquidez de la empresa. La existencia de aquellas circunstancias abre la posibilidad de la aplicación de lo señalado en el Art. 15 del Texto Único Ordenado del D.L N° 728; para ello no deberán exceder del plazo señalado en la norma, noventa días.

Alvarado y Retes (2021) refirieron que la suspensión perfecta de labores fue regulada por el D.U N.º 038-2020 a raíz de la emergencia sanitaria ocasionada por el Covid-19. En ese sentido, las empresas y el estado tomaron medidas para mitigar esta problemática. Por otro lado, se evaluaron la relación laboral entre empleador y trabajador ocasionados por los efectos del Covid 19. Por último, se evaluará los efectos financieros y contables a raíz que se sometieron a esta medida legal de la suspensión perfecta de labores.

Rodríguez y Soto (2021) indicaron que la finalidad que tiene ésta figura jurídica, es conservar la relación laboral entre los sujetos y evitar, por todos los medios, que se extinga; es decir, que prevalezca el principio de continuidad laboral, esto es, que las obligaciones del empleado y empleador pueden quedar suspendidas pero la relación laboral se mantendrá vigente; sin embargo, basándose en ese principio y quedando aplicada la Suspensión perfecta de Labores, no podrá ser impedimento que, si el trabajador está sujeto a un contrato modal y éste está próximo a cumplir su vigencia, el empleador no estará en la obligación de la renovación contractual.

Quispe (2020) señaló que la suspensión perfecta de labores es una figura necesaria dentro del derecho laboral porque siempre se asume que la empresa puede resistir cualquier escenario que se le presente; sin embargo, no se considera que si la empresa deja de existir esto afectaría gravemente no sólo a los trabajadores de manera permanente, sino también a la economía nacional, teniendo en cuenta que éstas son el motor financiero para el Estado y en caso se presente un hecho fortuito deberían tener un respaldo financiero que le permita continuar cumpliendo con sus obligaciones laborales.

Verano (2016) refirió que la suspensión de un contrato de trabajo es una forma de interrupción del intercambio de los deberes laborales entre empleador y el trabajador por un tiempo definido, es decir, cesa temporalmente las obligaciones fundamentales de trabajar y remunerar el trabajo; sin embargo, conservan la relación laboral válida.

Ferro (2019) refirió que la SPL tiene dos particularidades, siendo la primera la causalidad; es decir, debe haber una razón motivada y que sea suficiente para acreditar la aplicación de esta figura legal; la segunda particularidad es que debe ser temporal, vale decir que, no debe excederse ilimitadamente en el tiempo, ya que si así sucediera se estaría tratando de una extinción de la relación laboral y no de la suspensión. Entonces, se trata de una suspensión perfecta cuando quedan paralizadas las principales obligaciones del trabajador y el empleador.

Monzón (2020) indicó puntualmente que, al denominarse caso fortuito, dentro de la norma, se refiere a aquel suceso repentino e inesperado a pesar de no haber estado previsto por el empleador, éste debe buscar no causar daño al trabajador, y por el contrario agotar todas las alternativas señaladas en el Art. 15 del T.U.O de la LPCL, siendo uno de ellos el otorgamiento de vacaciones trucas o adelantadas para que así se evite el mayor perjuicio a los trabajadores. Deberá ser una prioridad y, a su vez, un requisito para el empleador, el agotamiento de todas las posibilidades para postergar lo más posible la aplicación de la SPL.

Bautista (2016) señaló que, respecto a la fiscalización laboral, es aquel procedimiento en donde la autoridad administrativa del Estado, tiene la potestad de inspeccionar y supervisar que se cumpla con todas las normas legales vigentes

para protección del trabajador. Esta autoridad puede intervenir para que los empleadores cumplan con todos los procedimientos estipulados en la norma laboral y, de ese modo, se evite causar daño al trabajador.

Zavala y Mendoza (2019) refirieron que dentro de la inspección de trabajo debe realizarse en base al principio del debido procedimiento; esto es, que la autoridad administrativa debe tener una opinión imparcial frente a los sucesos presentados. Además, no se puede buscar solo defender los derechos de los trabajadores, ya que, siendo de ese modo se estaría dejando al empleador en un estado de indefensión, siendo que éste también cuenta con derechos y no sólo con obligaciones frente a sus trabajadores. La base de la fiscalización debe regirse al debido procedimiento.

Llerena y Sánchez (2020) señalaron que, en el contexto de la pandemia, se dieron nuevos lineamientos como alternativas adicionales que moderen aquellos daños económicos ocasionados al trabajador y empleador; estos lineamientos dados por el Ejecutivo a través del Decreto de Urgencia N° 038-2020 tiene como motivo disminuir las consecuencias económicas negativas para el sector laboral privado. Por consiguiente, señala una vez más que el empleador debe agotar todas las alternativas, por ejemplo, la implementación del trabajo remoto, disminución de jornadas laborales, otorgamiento de vacaciones trunca o adelanto de las mismas y sólo de manera excepcional elegir la suspensión perfecta de labores.

Núñez (2019) señaló lo siguiente, con la aplicación de la suspensión perfecta de labores en el marco de la emergencia sanitaria, está en riesgo la defensa de los derechos de los trabajadores y contradice aquellos derechos fundamentales en materia laboral, derechos que se encuentran regulados en el ámbito nacional e internacional y éstos deben ser protegidos, sobre todo, por el gobierno a través de su autoridad administrativa.

Huamán (2020) indicó que, con relación a los plazos establecidos para la aprobación de la solicitud de la suspensión perfecta de labores, resulta ventajoso el silencio administrativo positivo, debido a que después de pasado los 42 días hábiles desde su solicitud se obtenía una respuesta aprobatoria a causa de la demora por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo. Sin embargo, luego de

la solicitud aprobada, ésta podía ser revisada y si no cumplía con lo regulado en el Decreto de Urgencia N° 038-2020, podía declararse nula y las empresas estarían en el deber de pagarle la remuneración dejada de percibir a sus colaboradores.

Olarte (2020) refirió que, en teoría, los contratos en general tienen como finalidad su cumplimiento, debido a su fuerza vinculante; sin embargo, durante el cumplimiento de éstos, pueden presentarse situaciones particulares, a razón de ello es que los contratos contraídos entre las partes, pueden ser evaluados con el fin de evitar perjuicios a cualquiera de las partes.

Parra (2020) afirmó que la suspensión perfecta de labores no es nueva en el ámbito del derecho; puesto que era una figura ya existente dentro del D.L N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en donde determina que puede generarse una interrupción del contrato de trabajo por un plazo determinado. Se paraliza la relación bilateral entre el trabajador con su empleador; en la aplicación de esta figura se pone en pausa las contraprestaciones de ambas partes, pero sin que se extinga la relación laboral.

Delgado de la Matta (2021) afirmó que, durante el estado de Emergencia Sanitaria, declarada a través del D.S N.º 044-2020-PCM, concurrieron distintas normativas para que el efecto de la pandemia no impacte gravemente a las empresas y sus trabajadores.

Ladrón y Osorio (2020) refirieron que, el D.U. 038-2020 fue una medida del gobierno peruano para que no se pierda la relación laboral entre el empleador y su trabajador. Es así que, para que los empleadores apliquen la suspensión perfecta de labores, se debían basar en el D.U N°038-2020, además del D.S. N°011-2020-TR, según esta norma, los empleadores estuvieran imposibilitados de implementar el trabajo remoto o ya hubieran agotado todas las posibilidades de licencias con goce de haber, como el otorgamiento de vacaciones, disminución de las remuneraciones; todo esto con un acuerdo entre ambas partes.

Robles (2020) infirió que el D.U. 038-2020 tiene como objetivo dictar medidas extraordinarias que permitan frenar las consecuencias patrimoniales hacia

los trabajadores y empleadores durante la pandemia; sobre todo, el fin era resguardar los empleos de los trabajadores del sector privado.

Toyama y Yomod (2020) indicaron que el impacto sobre las relaciones laborales, desde el comienzo y hasta su fin, la regulación laboral y las medidas adoptadas por parte del gobierno, ha generado en la población un panorama de confusión e incertidumbre respecto a las distintas normativas laborales que se dieron a raíz del Decreto de urgencia N.º 038-2020. Asimismo, las diversas interpretaciones sobre las leyes laborales han producido distintos conflictos laborales, por lo que conlleva a que sea analizado de manera congruente y objetiva, teniendo en cuenta la situación que pasa sobre la relación laboral entre el empleador y trabajador.

Torres (2020) indicó que la suspensión temporal de labores es un mecanismo en donde el empleador deja sin goce de haber a sus empleados sin poner fin al vínculo laboral hasta que pueda retornar a sus labores con los protocolos de bioseguridad. Sin embargo, muchos empleadores abusaron durante la etapa de confinamiento donde acudieron al programa Reactiva Perú, el cual no hizo el uso correcto de la ayuda financiera por parte del estado. Hoy en día, la suspensión perfecta de labores no favorece al trabajador. Este mecanismo de labores es un abuso de poder que le permite al empleador vulnerar los derechos fundamentales del trabajador.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 tipo de investigación

El tipo de investigación que se realizó es de tipo básico, en la medida que se recopiló información a través de bases de datos, libros, revistas y tesis institucionales del ámbito nacional e internacional.

Supo y Menacho (2017) indicaron que la investigación es de tipo básica, dado que se enfoca en estudios de factores sociales como educativos, de acuerdo a la investigación que incluye, por lo que busca reunir toda la información necesaria, posicionarse, crear nuevos conocimientos y desarrollar mejor lo estudiado.

3.1.2 diseño de investigación

Asimismo, la investigación a realizar tiene un diseño fenomenológico debido a que se basa en la experiencia compartida. Hernández et al. (2014) señaló que su objetivo principal es descubrir, describir y comprender las experiencias de las personas sobre un fenómeno y explorar los elementos comunes de estas experiencias.

En cuanto al enfoque es de carácter cualitativo basado en el análisis y recolección de datos para formular preguntas de investigación o formular otras interrogantes en el proceso de investigación. (Hernández et al, 2014).

Hernández et al. (2014) indicó que se enfoca en comprender los fenómenos, explorando desde un enfoque de los participantes en un entorno natural y en relación con su contexto.

3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización

Tabla 1:

Matriz de categorización

Categoría	Subcategoría	Criterio 1	Criterio 2
Legislación Laboral Peruana	Principio de continuidad laboral (Lora, 2016)	Conservación en el tiempo de la relación laboral	Medidas alternativas
	Principio de razonabilidad y proporcionalidad	Evitar arbitrariedad del Empleador	Despido Arbitrario
Suspensión Perfecta de Labores	Suspensión Perfecta de Labores (T.U.O D.L N° 728 Art. 15)	Límites para su aprobación por el MTPE	Exigencias excesivas
	Suspensión perfecta de labores extraordinarias (D.U N° 038-2020)	Aprobación de los procedimientos en la emergencia sanitaria	Procedimiento célere

3.3. Escenario de estudio

El escenario de estudio que abarcó fueron áreas donde los participantes tienen bajo su cargo procesos en donde se haya aplicado el Art. 15 del T.U.O de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral en el marco de la Emergencia Sanitaria; pero a su vez, son concedores de la ley ordinaria y su regulación, lo cual nos ayudará a alcanzar con los objetivos planteados. El trabajo de investigación se realizará a través del uso de medios tecnológicos como WhatsApp, llamadas y correo electrónico, entre otros.

3.4. Participantes

En la búsqueda y selección de entrevistados se consignó la participación de abogados especializados en la materia del derecho laboral quienes realizan sus actividades en diversos campos laborales tales como en el estudio jurídico, la empresa Topy Top, la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, 2022 y de forma independiente.

La selección de participantes consiste en determinar al grupo humano objeto de estudio, “se trata de diseñar las muestras que teóricamente son las más adecuadas para el trabajo, lo cual requiere precisar las clases y subclases de participantes” (Báez y De Tudela, 2007, p. 146).

Tabla 2: *Datos de los participantes*

Nombre	Edad	Profesión	Centro Laboral	Años de Experiencia
Jorge Luis Espino Colchado	30	Abogado	Estudio jurídico	+ 6 años
Verónica Zegarra Zelada	30	Abogado	Topy Top	+ 5 años
Manuel Moisés Valdivia Cotrina	52	Abogado	Topy Top	+ 10 años
Fidel Ernesto Babilón Grados	48	Abogado	SUNAT	+ 16 años
Yván Quinteros Yanaqué	52	Abogado	Independiente	+ 8 años

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el presente trabajo de investigación se optó por realizar técnicas de recolección como: la entrevista a profundidad y la revisión documental.

Balcázar et, al (2013) indicó que las entrevistas en profundidad permiten conocer a las personas lo suficientemente bien como para comprender lo que quieren decir y crear una atmósfera en la que puedan expresarse de manera libre. Para ello, nuestra guía de entrevista constó de cinco (05) ítems, los cuales se formularon en base a través de nuestra matriz de categorización.

Maya (2014) indicó que la revisión documental durante la fase de recopilación de información, la lectura se convierte en un instrumento necesario que permite obtener información relacionada con el tema. La finalidad es conocer y describir aquellos acontecimientos de personas o sucesos para plantearlo en el marco social de nuestra actualidad.

3.6. Procedimientos

La presente investigación presentó un enfoque cualitativo mediante la elaboración de técnicas e instrumentos de recolección de datos en base al problema general y objetivo general. La información recolectada que se obtuvieron fue a través de los datos bibliográficos, que fue un soporte en el marco teórico. Luego, se realizó la elaboración de una guía de entrevista para que las personas entrevistadas puedan brindar su aporte argumentativo respecto a la problemática presentada.

Por último, la validación de nuestra investigación de acuerdo a la guía de entrevistas que fueron sometidos nuestros participantes se realizó a raíz de la elaboración de una matriz de categorización donde se estableció que unidades de estudio que se realizará en la presente investigación.

En razón a ello, la secuencia de pasos demuestra que diseñar una propuesta es un proceso sistemático que requiere de tiempo, trabajo intelectual y planificación. (Vivar et al, 2014).

3.7. Rigor científico

En la presente investigación cualitativa se realizó a través de la recopilación exhaustiva de las diferentes bases de datos que fueron obtenidas de forma confiable y genuina. En este tipo de búsqueda se pudo determinar que brinda a la presente investigación metodológica una autenticidad y veracidad en su estudio.

Espinoza (2020) indicó que el rigor científico en la investigación se concreta con la adecuada información en las distintas etapas de la investigación desde la recolección, el procesamiento y el análisis, que aportan a la calidad de la información, con los diferentes métodos aportados al procedimiento de la investigación cualitativa que conceden construir matrices creativas para su procesamiento, para que el investigador pueda dominar los diferentes métodos, técnicas y procedimientos para su registro.

3.8. Método de análisis de la información

Respecto en la búsqueda de la investigación cualitativa se recopiló información a través de revistas, tesis, repositorios, artículos científicos en relación al tema de la suspensión perfecta de labores, así como las entrevistas realizadas a nuestros participantes y/o expertos en la materia laboral. Por último, se utilizará el Software del ATLAS.TI, que tiene como finalidad la recolección de información respecto a los datos de los entrevistados.

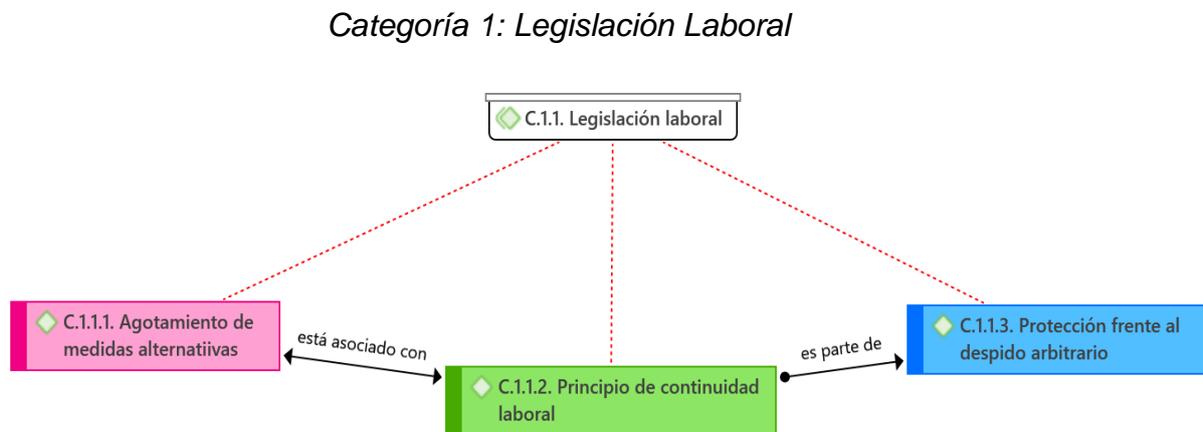
Soratto et, al (2020) indicaron que el software ATLAS.TI es un programa prometedor para realizar análisis de contenido y permite a los investigadores acumular toda la información relevante en un solo lugar, proporcionando seguridad en la gestión de datos y eliminando las tareas manuales. Esto permite a los investigadores dedicar más tiempo al análisis de datos, así como el uso de software disponible para explorar los datos.

3.9. Aspectos éticos

Respecto a los aspectos éticos los autores han tenido en cuenta un criterio primordial sobre el derecho a la propiedad intelectual que se encuentra regulada en el Decreto Legislativo N.º 822 Ley sobre el Derecho del Autor. Asimismo, se ha cumplido con la correcta citación de los autores realizándose en base a lo establecido según las Normas APA. Adicionalmente a ello, a nuestra investigación se le suma el consentimiento informado de nuestros entrevistados, la autoría responsable y la mentoría personalizada de asesores. Por último, nuestra investigación cumple todos los requisitos de confiabilidad y credibilidad que se encuentran establecidas por las directrices de la Universidad César Vallejo con la resolución de vicerrectorado de investigación n°011-2020-vi-ucv.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Figura 1



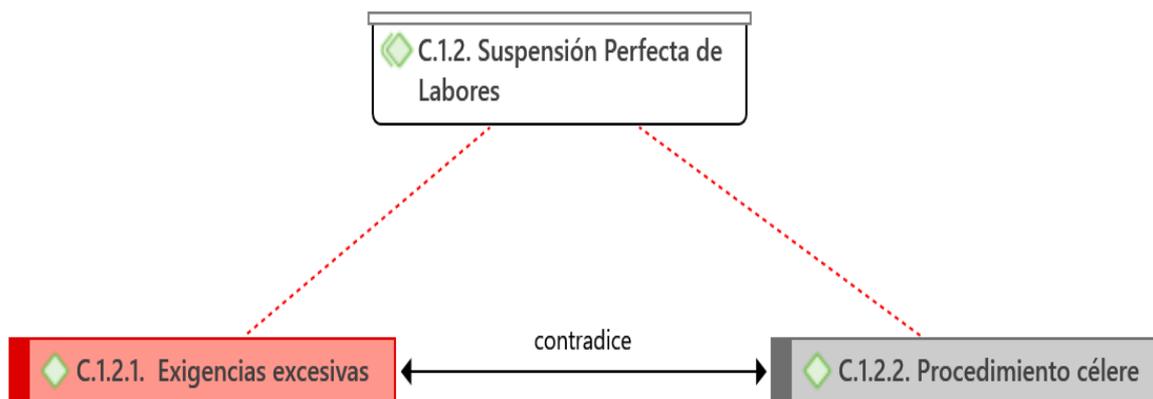
A través de la imagen presentada, se evidencia la primera categoría nombrada Legislación Laboral, de donde emanan tres subcategorías denominados códigos. El primer código es Agotamiento de medidas alternativas, el segundo es el Principio de continuidad laboral y el último es la Protección frente al despido arbitrario; todos los códigos mencionados son de suma importancia para el desarrollo de la investigación, además que conjuntamente con las entrevistas realizadas a nuestros participantes generaron un aporte valioso a la investigación para el desarrollo de los objetivos y problemas planteados.

Los entrevistados que son parte de esta investigación, hacen hincapié en que para la legislación laboral es necesario que el empleador, antes que aplique la SPL debe agotar todas las medidas alternativas previstas en la norma laboral, esto con el objetivo que prevalezca el principio de continuidad laboral, ya que se debe buscar, por todos los medios, que la relación laboral entre trabajador y empleador permanezca intacta en el tiempo; si existiera un caso fortuito o fuerza mayor que imposibilite a la empresa continuar con el desarrollo de sus actividades, éste debe aplicar, por ejemplo, el adelanto de vacaciones o reducir las jornadas laborales con el fin de reducir la remuneración de sus trabajadores pero mantener el vínculo laboral entre las partes. Además, con las medidas que señala la norma, se estaría generando una protección al trabajador frente al despido arbitrario, porque estaría

poniendo barreras al empleador para que éste actúe subjetivamente ante un escenario de caso fortuito para la empresa.

Figura 2

Categoría 2: Suspensión perfecta de labores



La presente imagen muestra a la segunda categoría llamada Suspensión Perfecta de Labores, desprendiéndose los siguientes códigos; primero las Exigencias excesivas, segundo el Procedimiento célere; de los cuales desarrollamos los cuestionarios para nuestros participantes para tener un aporte adicional a la investigación.

Obtuvimos como resultado que, dentro de la norma laboral existió una contradicción en cuanto a la aplicación de la SPL antes de la emergencia sanitaria a causa de la Covid 19 y (T.U.O D.L 728) y la SPL aplicada durante la emergencia sanitaria (D.U. 0038-2020); esto porque quedó en evidencia que la figura legal de la suspensión perfecta de labores no servía legalmente antes de la pandemia, ésta no era aplicada y no por falta de voluntad de los empleadores, sino que la misma autoridad administrativa ponía muchas barreras a las empresa para que la pudieran aplicar. Sin embargo, durante la emergencia sanitaria que inició en el 2020, fueron una gran cantidad de empresas las que obtuvieron la aprobación por la autoridad administrativa de trabajo para que apliquen esta medida.

La Suspensión Perfecta de Labores está regulada dentro del T.U.O del D.L. N°728. Era una figura legal poco conocida, popularmente, hasta antes de la pandemia. Con la aplicación de dicha norma, en el contexto de la emergencia sanitaria, surgieron varias posiciones encontradas, ya que algunos expertos decían que, con la aplicación de esa medida, se estarían vulnerando los derechos fundamentales de los trabajadores y muchas familias se verían gravemente perjudicadas. Sin embargo, otros especialistas indicaron que era una medida legal y necesaria para que las empresas puedan mantenerse y no quebrar económicamente, siendo éstas el motor de la economía nacional.

Es así que, la participante VZZ explicó que, para la aplicación de dicha medida, el empleador debía demostrar a la autoridad administrativa que, previamente, agotaron todas las medidas establecidas en el Art. 15, por ejemplo; conceder las vacaciones vencidas, y si fuera el caso, otorgar vacaciones anticipadas, coincidiendo con LLerena y Sanchez (2020) quienes señalaron que el empleador debe agotar todas las alternativas antes de la aplicar la SPL, ya que ésta debe ser usada solo de manera excepcional y no como regla general.

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente, el participante JEC refirió que, el empleador previamente a la aplicación de la SPL debía considerar, en primer lugar, los grupos de riesgo que existían dentro de sus trabajadores, siendo el primero los trabajadores de riesgo (en edad o enfermedades mórbidas) y los de grupo común, según esas consideraciones es que se priorizaron el trabajo remoto, teletrabajo; teniendo presente si la actividad de la empresa permitía el trabajo desde casa.

En concordancia con los párrafos anteriores, los participantes MVC y FBG, señalaron que los empleadores, en el marco de la emergencia sanitaria, agotaron todas las medidas alternativas señaladas en la norma antes de aplicar dicha figura. Coincidiendo así con Monzón (2020) quien precisó que se debe evitar generar un perjuicio al trabajador, por esa razón es que el requisito para la aplicación de la SPL es utilizar todas las medidas alternativas existentes dentro de la ley, con ello se pretende proteger los derechos del trabajador, que para muchos resulta un atropello a sus derechos fundamentales, sin embargo dejan de considerar que los

empleadores con ésta figura legal dan un grito de auxilio al Estado para que la empresa no deje de funcionar en su totalidad, ya que por las causas que fueren, su patrimonio se ve afectado.

El participante YQY discrepa con los primeros entrevistados, señalando que gran parte de empleadores utilizaron la SPL como regla general, es decir, no agotaron las medidas establecidas en la misma norma antes de aplicar la norma mencionada. De esta manera, coincide con Nuñez (2019) quien señaló que la suspensión perfecta de labores coloca al trabajador en un estado de indefensión, vulnerando y contradiciendo sus propios derechos fundamentales establecidos en la constitución política del Perú, además de estar regulada internacionalmente.

Sobre el principio de continuidad laboral, señalan los participantes MVC y VZZ que, el contrato de trabajo por naturaleza y como regla general, tiene incorporado la conservación de la relación laboral en el tiempo, viéndose reflejada dicha postura en el contrato a plazo fijo; es decir, como regla general este tipo de contrato debería ser aplicado al inicio del vínculo laboral; Estas posturas coincide con Rodríguez y Soto (2021) quienes indicaron que en toda relación laboral debe prevalecer el principio de continuidad laboral y esto se mantuvo aún con la aplicación de la SPL, que quedando suspendidas las obligaciones de ambas partes (empleador - trabajador), la relación o vínculo laboral continuaron vigentes.

De igual manera, los participantes JEC, FBG e YQY concuerdan con Verano (2016), quien refirió que, con el cese de las obligaciones del trabajador y empleador, el vínculo laboral se mantiene vigente; es decir la aplicación de la suspensión perfecta de labores se rige por el principio de continuidad laboral, dando, de alguna manera, seguridad al trabajador. Además, mencionan que, se debe tener en cuenta que, si la relación laboral inicia con un contrato modal, éste puede transformarse con el tiempo a uno a plazo fijo. Concluyendo así que, con la conservación de la relación laboral existe una protección al trabajador.

Los participantes JEC, YQY y VZZ coinciden en cuanto a la protección al trabajador de un despido arbitrario en el marco de la aplicación de la Suspensión Perfecta de Labores; es decir, al colocar como requisito, dentro de la norma, que el empleador debe cumplir con ciertos parámetros antes de aplicar el Art. 15 del T.U.O

del D.L. 728, impide que el empleador pueda dar uso de esa figura legal para actuar ilegalmente atropellando los derechos laborales de sus trabajadores. Con los requisitos establecidos y mencionados anteriormente es que se prevé un futuro despido arbitrario. Los participantes coinciden con Olarte (2020) quien, a su vez, refirió que, si un trabajador se encuentra con SPL, su vínculo laboral no está impedido que finalice, siempre y cuando esa ruptura esté bajo los supuestos del Art. 16 del D.L 728, donde se señalan las causas de la extinción del contrato de trabajo.

El participante FBG discrepa con Rodríguez y Soto (2021) quienes señalaron que la norma laboral, en todo momento y bajo cualquier circunstancia tiene como finalidad proteger y conservar el vínculo laboral, con la SPL no es la excepción. Sin embargo, el participante refirió que lo sucedido en el marco de la emergencia sanitaria fue un artificio legal para que los empleadores incurran en un despido arbitrario, vulnerando así los derechos de los trabajadores. Muchas de las empresas que aplicaron dicha medida, podían, por la actividad de la misma, otorgar a sus trabajadores el trabajo remoto, pero teniendo la opción de paralizar las obligaciones, en este caso de continuar con el pago mensual de remuneraciones, optan por la medida más favorable para ellos, perjudicando económicamente a los trabajadores y sus familias.

Con relación a los requisitos que deben cumplir los empleadores para la aplicación de la SPL dentro del Art. 15 del D.L 728, los participantes YQY, JEC y VZZ coinciden con Zavala y Mendoza (2019) quienes señalaron que los requisitos que la misma norma señala, son necesarios y correctos para evitar acciones ilegales por los empleadores, además que con esas condiciones se garantiza el debido procedimiento en cuanto a plazos y procesos que los empleadores con supervisión de la autoridad administrativa deben cumplir. Asimismo, el MTPE a través de su autoridad administrativa debe considerar que son dos sujetos de derecho en una relación laboral, por esa razón es que debe existir imparcialidad en la fiscalización.

Por otro lado, el entrevistado MVC discrepa con los participantes y autores del párrafo anterior, éste refirió que en la SPL ordinaria, existe una inclinación a

favor del trabajador, un claro ejemplo es que con la SPL ordinaria, una vez que el empleador aplica dicha medida, debe comunicar de manera inmediata a la autoridad administrativa, y ésta en un plazo no mayor de seis días debe realizar la verificación a través de la fiscalización. Mientras que en la SPL extraordinaria, una vez aplicada la medida, la Autoridad Inspectiva de Trabajo tendrá un plazo de hasta 30 días hábiles para la verificación, posterior a ello, deberá dar una resolución en un plazo de hasta siete días hábiles y aquí sí se aplica el silencio administrativo favorable al empleador si es que en los plazos establecidos SUNAFIL no se pronuncia.

En cuanto a la celeridad y funcionalidad del procedimiento para la aplicación de la SPL extraordinaria, los participantes VZZ, MVC y FBG coinciden con Huamán (2020) quien refirió que la aplicación de esa medida legal, en cuanto a plazos, sí fue célere, otorgando facilidades a los empleadores que presentaban la solicitud a través de una declaración jurada. Además, como las solicitudes llegaban a la Autoridad Administrativa en grandes cantidades, ésta no se daba abasto y es por ello que aplican el silencio administrativo, dando más facilidades y celeridad a las empresas. Los participantes y el autor concuerdan en que de esa manera no sucedía ni sucede con la SPL ordinaria y esto desacredita el debido procedimiento que siempre debe prevalecer en toda inspección.

Por su parte, los participantes JEC e YQY, difirieron con Perez y Tejada (2020) quienes señalaron que con la aplicación del D.U 0038-2020 se buscaba causar el menor daño a las empresas, se generaron facilidades a través de la norma mencionada para que el empleador obtenga la aprobación de su declaración jurada solicitando la aplicación de la SPL para sus trabajadores. Sin embargo, los participantes mencionados, líneas arriba, refirieron que, con la aplicación del D.U 0038-2020 no era un objetivo priorizar las necesidades de las empresas, los procedimientos dictados en las normas legales se ajustaban a la coyuntura que atravesaba el país, además que no se actuó contrario a la norma, ya que éstas establecen los plazos y requisitos para que la Autoridad Inspectiva de Trabajo otorgue el visto bueno a la SPL.

Se evidenció que nuestros participantes conocen el tema y su aporte fue de gran utilidad para el desarrollo de la investigación, algunos de ellos coincidieron con los autores, pero también existió discrepancias las cuales se fundamentaron en cada respuesta. Con ello nos ayudó a enriquecer nuestros aportes generados a lo largo de la realización del trabajo de investigación.

V. CONCLUSIONES

1. Se concluye que la Suspensión Perfecta de Labores es una medida prevista en la norma laboral peruana que tiene como fin proteger el vínculo laboral entre el empleador y el trabajador, teniendo como base al principio de continuidad laboral. Con la aplicación de esta medida se cree que existe un desamparo al trabajador, por esa razón es que dentro de la misma norma hay requisitos que el empleador debe cumplir ante la autoridad administrativa de trabajo para su aprobación.
2. A modo de conclusión, en el marco de la emergencia sanitaria, se aprobaron demasiadas solicitudes de SPL, y muchas de ellas con el silencio administrativo y esto fue consecuencia que la AAT no se daba abasto con la revisión de solicitudes presentadas durante la emergencia sanitaria. Esto es contrario al procedimiento regular de la SPL ordinaria, es más, en el procedimiento ordinario existen muchas dificultades para el empleador que está atravesando dificultades económicas, ya sea por caso fortuito o fuerza mayor, éste no tiene las facilidades para la aprobación de dicha solicitud.
3. Concluimos en que la figura legal de la Suspensión Perfecta de Labores es una medida necesaria dentro de la norma laboral, sin embargo, debe ser evaluada y estandarizada ya que en la ley ordinaria menciona sobre el caso fortuito o fuerza mayor, en base a ello es que consideramos que no debería estar regulada en distintas normas, por el contrario, ésta figura tendría que ser mejorada para que cuando surja su aplicación no existan dudas sobre su procedimiento y finalidad.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda que la figura de la suspensión perfecta de labores sea desarrollada en base a todos los supuestos que puedan suscitarse dentro de una relación laboral. Teniendo a ambos sujetos de derecho (trabajador y empleador) en igualdad de condiciones; es decir, el legislador debería ser imparcial ante la solicitud de los empleadores para la aplicación de dicha medida, no parcializarse con ninguna de las partes.

Se recomienda, también, que la Inspección Administrativa de trabajo debe verificar que sea cierta la declaración jurada presentada por el empleador, y esto debe realizarse en un plazo corto para que, si fuera necesario, el empleador pueda subsanar a la brevedad las observaciones que la autoridad Inspectiva pudiese hacerle.

Por último, se recomienda que, la SPL no sólo debe aprobarse cuando se trata de grandes masas, como sucedió en el 2020 con la emergencia sanitaria. La aplicación de esta norma legal no es un atropello al derecho de los trabajadores, sino que es una oportunidad que se le brinda a las empresas para que puedan seguir funcionando frente a un hecho que pone en riesgo su economía. Por esa razón y en base a que las personas jurídicas también son sujetos de derecho, debería evaluarse imparcialmente todas las solicitudes que los empleadores envían a la Autoridad inspectiva de Trabajo.

REFERENCIAS

- Alvarado, P. y Retes, J. (2021). La suspensión perfecta: ¿Una oportunidad para la empresa o un abuso para sus trabajadores?. *Revista Lidera*, (16), 28-32. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/revistalidera/article/view/24850>
- Álvarez, N. (2021). LA LEY N°21.227: ANÁLISIS COMPARADO Y COMENTARIOS A UN AÑO DE SU APLICACIÓN (Tesis de pregrado, Universidad de Chile, Santiago, Chile). <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/181790>
- Báez, J. y De Tudela, P. (2007). *Investigación cualitativa*. Madrid: ESIC Editorial. <https://books.google.com.pe/books?id=7IVYmVI96F0C&lpg=PA6&hl=es&pg=PA6#v=onepage&q&f=false>
- Balcázar, P. Gonzalez, N. I, Gurrola, G. M y Moysen, A (2013). *Investigación Cualitativa*. Universidad Autónoma del Estado de México. <http://hdl.handle.net/20.500.11799/21589>
- Bautista, J. (2016). Fases y particularidades del nuevo Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley de Servicio Civil, Ley 30057. <https://lpderecho.pe/fases-particularidades-del-nuevo-procedimiento-administrativo-disciplinario-ley-servicio-civil-ley-num-30057/>
- Delgado, Á. L. (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. <http://aidtss.org/revistaiberoamericana/index.php/main/article/view/77>
- Egúsquiza, B., e Illa, M. (2020). *La suspensión perfecta de labores y su reciente aplicación práctica. Propuestas y comentarios en torno a su rechazo en sede administrativa*. Publicado el 13 de julio de 2020. <https://lpderecho.pe/suspension-perfecta-labores-aplicacion-practica-propuestas-comentarios-rechazo-sede-administrativa/>
- Espinoza, E. (2020). La investigación cualitativa, una herramienta ética en el ámbito pedagógico. *Conrado*, 16(75), 103-110. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000400103&lng=es&tlng=es.

- Fernández, V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedor TES*, 4(3), 65-76. <https://bit.ly/3j2Ccf5>
- Ferro, V. (2019). La suspensión del Contrato de Trabajo. Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). Derecho individual del trabajo en el Perú. Lima: Fondo Editorial PUCP. <http://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/170697>
- Gallardo E. (2017). Metodología de la investigación. *Manual Autoformativo Interactivo*. <https://bit.ly/3eWzllC>
- Gallegos, C. R. y Menacho, Y. D. (2018). *Extensión de la suspensión del vínculo laboral a la prisión preventiva del trabajador motivada por la inasistencia justificada al centro de trabajo* (Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Santa, Chimbote, Perú). <http://repositorio.uns.edu.pe/handle/uns/3214>
- Hernández, S. R., Fernández, C. C. y Baptista L. P. (2014). *Metodología de la investigación* (4ª ed.). McGraw-Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Huamán, E. (2020). Pasión por el Derecho: *El silencio positivo como herramienta frente a la demora (o no atención) del procedimiento de suspensión perfecta de labores*. Publicado el 31 de mayo de 2020. <https://lpderecho.pe/silencio-positivo-demora-suspension-perfecta-labores/>
- Jiménez, A. y Barrientos, M. (2020). *Revista Latinoamericana de Derecho: Suspensión Perfecta de Labores 2021: ¿Qué es?*. Publicado el (16 de abril de 2020). <https://www.iuslatin.pe/que-es-la-suspension-perfecta-de-labores>
- Ladrón, J., y Osorio, C. (2020). La estabilidad en el empleo en el contexto de la pandemia: caso peruano. *Revista Jurídica Del Trabajo*, 1(Especial), 98–107. <http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/27>
- Landa, C. (2017). Los Derechos Fundamentales. Lima, Perú: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/170363/Los%20derechos%20fundamentales.pdf>

- Llerena, R. y Sánchez, C. (2020). Emergencia, gestión, vulnerabilidad y respuestas frente al impacto de la pandemia COVID-19 en el Perú. *Preprint*, 1-16. <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/download/94/129>
- Lora, Á. G. (2016). La suspensión de labores por caso fortuito y fuerza mayor: análisis legal y casuístico. *IUS ET VERITAS*, 24(52), 270-281. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16385>
- Maya, E. (2014). *Métodos y técnicas de investigación*. México, D.F.: Universidad Nacional Autónoma de México. http://www.librosoa.unam.mx/bitstream/handle/123456789/2418/metodos_y_tecnicas.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Mendoza, L. (2019). Tutela frente al despido: premisas jurídicas y ortodoxias narrativas. *Revista y sociedad* (53). <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/21791>
- Monteverde, R. (2017). *Precisiones del derecho procesal administrativo y disciplinario Ley N° 30057, SERVIR*. Perú, Universidad Cesar Vallejo S.A.C. <https://www.ipd.gob.pe/images/documentos/normas/general/Ley%20N%2030057.pdf>
- Monzón, W. (2020). *¿En qué consiste la suspensión perfecta de labores por caso fortuito y causa de fuerza mayor?* La Ley. Publicado el 06 de abril de 2020. <https://laley.pe/art/9504/en-que-consiste-la-suspension-perfecta-de-laborespor-caso-fortuito-y-causa-de-fuerzamayor>
- Núñez, E. (2019). *Vulneración de los derechos laborales por parte de los empleadores de boticas en la ciudad de Cajamarca* (Tesis de Postgrado, Universidad nacional de Cajamarca, Cajamarca, Perú). <http://hdl.handle.net/20.500.14074/3060>
- Olarte, N. A. (2020). La teoría de la imprevisión y las relaciones laborales: a propósito de la pandemia mundial originada por el covid-19. *YachaQ Revista De Derecho*, (11), 81-90. <https://doi.org/10.51343/yq.vi11.362>
- Paredes, P. (2019). *Suspensión perfecta en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas y la vulneración a los derechos del trabajador* (Tesis de

- grado, Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú).
<https://hdl.handle.net/20.500.12759/4551>
- Parra, H. R y Silvestre, F. A. (2020). *La aplicación de la suspensión perfecta de labores en época de estado de emergencia sanitaria* (Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú).
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/56140>
- Pérez, M. M., y Tejeda, J. C. (2020). *Análisis de la aplicación de la suspensión perfecta de labores en el marco del Decreto de Urgencia N° 038-2020, Perú* (Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo, Lima, Perú).
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55716>
- Quispe, G. (2020). *La Ley. El Ángulo Legal de la Noticia*. Publicado el 14 de abril de 2020. <https://laley.pe/art/9553/la-suspension-perfecta-de-labores-entiempos-de-pandemia-no-dejemos-que-muera-el-caballo-a-proposito-del-decreto-de-urgencia-n-038-2020>
- Rincón, C. y Almario, E. (2022). *Efectividad de los mecanismos de protección del trabajador frente a la suspensión y terminación del contrato de trabajo ante la pandemia de Covid 19* (Tesis de pregrado, Universidad Libre, Cúcuta, Colombia). <https://hdl.handle.net/10901/22432>
- Robles, A. S. (2020). *Viabilidad 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 y otras medidas* (Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú).
<https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/10609>
- Rodriguez, Y. J. y Soto, Y. J. (2021). *El impacto del procedimiento de la suspensión perfecta de labores y el desempeño de la Sunafil en un escenario de pandemia por Covid - 19* (Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú).
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/84881>
- Soratto, J, Pires D. E y Friese S. (2020). Análisis de contenido temático utilizando el software ATLAS. Ti: potencialidades para la investigación en salud.

Brasileira Enfermagem, 73 (3). 1-5. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2019-0250>

- Supo, F. y Menacho, I. (2017). *Análisis situacional del docente investigador de la universidad peruana en el contexto de dina- REGINA DEL CONCYTEC*. <https://bit.ly/3bdy8DZ>
- Torres, R. I. (2020). La suspensión perfecta en tiempos de COVID-19. ¿Una alternativa o abuso del empleador? *Revista De Derecho Procesal Del Trabajo*, 2(2), 135-150. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v2i2.8>
- Toyama, J. y Yomod, S. (2020). Los nuevos conflictos jurídicos laborales a propósito de la COVID-19. *IUS ET VERITAS*, (61), 178-193. <https://doi.org/10.18800/iusetveritas.202002.011>
- Verano, S. I. (2016). *Aspectos favorables de la suspensión temporal perfecta de labores por motivos económicos* (tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú). <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/8379>
- Vivar, C. G, McQueen. A, Whyte, D. A y Canga, N. (2013). Primeros pasos en la investigación cualitativa: desarrollo de una propuesta de investigación. *Índex de Enfermería*, 22(4), 222-227. <https://dx.doi.org/10.4321/S1132-12962013000300007>
- Zambrano, O. E. y Campos, S. A. (2015). incidencia de la suspensión del contrato de trabajo en el pago de la prima legal de servicios. *revista vía iuris*, 19, 51-65. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=273946366004>
- Zavala, J. y Mendoza, L. (2019). *Los principios del procedimiento sancionador y la inspección del trabajo* (Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/84881>

ANEXOS

ANEXO N.º 1

Matriz de categorización apriorística

título	Problema de investigación	Preguntas de la investigación	Objetivo general	Objetivos específicos	Categorías	Sub categorías
Análisis de la suspensión perfecta de labores en la legislación laboral peruana	¿Cómo se regula la suspensión perfecta de labores dentro de la legislación laboral peruana?	<p>¿Cuáles son los parámetros para la aplicación de la suspensión perfecta de labores teniendo en cuenta el Art. 15 de T.U.O. del D. L 728?</p> <p>¿Existió una adecuada regulación de la suspensión perfecta de labores aplicando el D. U 038-2020?</p>	Determinar si existe una correcta regulación de la Suspensión perfecta de labores en la legislación laboral peruana.	<p>Analizar cuáles son los parámetros aplicados en la suspensión perfecta de labores teniendo en cuenta el Art. 15 de T.U.O. del D.L 728</p> <p>Reconocer si existió una adecuada regulación de la suspensión perfecta de labores aplicando el D.U 038-2020.</p>	<p>Legislación Laboral Peruana</p> <p>Suspensión Perfecta de Labores</p>	<p>Principio de continuidad laboral (Lora, 2016)</p> <p>Principio de razonabilidad y proporcionalidad</p> <p>Suspensión Perfecta de Labores (T.U.O D. L N° 728 Art. 15)</p> <p>Suspensión perfecta de labores extraordinarias (D.U N° 038-2020)</p>

ANEXO N.º 2

FICHA DE ENTREVISTA

Título: Análisis de la suspensión perfecta de labores en la legislación laboral peruana

Nombre del entrevistado: Zegarra Zelada Verónica

Sexo: Femenino

Ocupación: Abogada del área legal laboral de la empresa Topy Top

Fecha de entrevista: 23 de mayo del 2022

Entrevistadores: Solano Torres, Romel y Suarez Leyva, Teresa

Cuestionario

1- En su opinión, ¿Considera usted que los empleadores antes de aplicar la SPL, agotan previamente las medidas alternativas?

Si, dado que es una exigencia establecida por Ley, los empleadores tienen que demostrar a la autoridad administrativa haber agotado todas las medidas alternativas, previamente a haber aplicado la SPL en sus empresas.

2- A su juicio usted considera que, ¿la conservación de la relación laboral en el tiempo sirve para otorgar protección al trabajador?

Así es, durante el tiempo de duración de la SPL la obligación del trabajador de prestar servicios laborales y la del empleador de pagar la remuneración, cesa temporalmente, pero ello no implica la extinción del vínculo laboral, pues lo que busca la legislación es darle al empleador el tiempo necesario para solucionar el problema que lo llevó a adoptar esa medida con la promesa de continuar las labores con normalidad y devolverle al trabajador todos los beneficios que supone un empleo, todo ello en base a un derecho protegido por la constitución.

3- A su criterio considera usted que ¿la ley laboral, respecto de la SPL, establece adecuada protección al trabajador frente al despido arbitrario?

Considero que sí, tanto la SPL regulada en el artículo 15 del Decreto Legislativo 728 (Ley de Productividad y Competitividad Laboral) como la SPL prevista en el periodo de la pandemia por Covid-19, en el Decreto de Urgencia N.º 038-2020, establecen su aplicación ante supuestos específicos y bajo el cumplimiento de determinados requisitos, inclusive exigen que previo a ello se hayan implementado medidas alternativas como modificación de jornada y de horarios de trabajo, compensación de horas, compensación de vacaciones, etc. Todos estos requisitos y supuestos impiden que los empleadores puedan aplicarla ilícitamente, lo que de una forma u otra este ligado a prever un futuro despido arbitrario.

4- A su criterio considera usted que, ¿la legislación laboral peruana requiere exigencias excesivas para la aplicación de la SPL ordinaria?

Considero que los supuestos regulados en la ley laboral, en los cuales es permitido la aplicación de la SPL son adecuados y brindan una correcta protección para evitar que algunos empleadores puedan pretender aplicar ilegalmente dicha figura.

5- A su juicio considera usted que, ¿el procedimiento para la aplicación de la SPL extraordinaria establecidas por el MTPE, fue célere y funcional?

La figura de la SPL fue adecuada debido al impacto que genero el COVID-19 en la economía, pudiendo ser aplicada por aquellas empresas que acreditaran que no podían operar mediante trabajo remoto o las que estaban gravemente afectadas, sin poder pagar sus planillas. Dicha solicitud de SPL tenía carácter de declaración jurada y estaba sujeta a verificación del cumplimiento de los requisitos, durante los 30 días hábiles posteriores, por ello considero que sí, su aplicación fue implementada de forma fácil y rápida por los empleadores. Inclusive se aplicó el principio de silencio administrativo positivo cuando dentro de los 7 días hábiles de recibida la solicitud de SPL no había un pronunciamiento de la autoridad de trabajo, considerándose aprobada.

FICHA DE ENTREVISTA

Título: Análisis de la suspensión perfecta de labores en la legislación laboral peruana

Nombre del entrevistado: Jorge Luis Espino Colchado

Sexo: Masculino

Ocupación: Abogado independiente en el Estudio Colchado

Fecha de entrevista: 23 de mayo del 2022

Entrevistadores: Solano Torres, Romel y Suarez Leyva, Teresa

Cuestionario

1- En su opinión, ¿Considera usted que los empleadores antes de aplicar la SPL, agotan previamente las medidas alternativas?

Con la emisión de decreto de urgencia nro. 38-2020 de fecha 14 de abril del 2020, vino directivas y recomendaciones del ministerio de trabajo para que los empleadores, agoten todas las vías previas posibles reguladas en la ley, para evitar la suspensión perfecta de labores y aplicarla como última opción, para esto podían dividir a los trabajadores en dos grupos los que eran grupo de riesgo (trabajo remoto, teletrabajo, licencia con goce, vacaciones a modo de goce o adelanto) y los que eran grupo común (trabajo remoto, teletrabajo, licencia con goce, vacaciones a modo de goce o adelanto y suspensión perfecta de labores).

2- A su juicio usted considera que, ¿la conservación de la relación laboral en el tiempo sirve para otorgar protección al trabajador?

Considero que está relacionada con el principio de continuidad laboral y la conservación de la relación laboral a pesar de las incidencias que pudieran ocurrir y tratar de afectarla, sobre todo en un supuesto de suspensión de obligaciones reciprocas en una suspensión perfecta de labores.

3- A su criterio considera usted que ¿la ley laboral, respecto de la SPL, establece adecuada protección al trabajador frente al despido arbitrario?

Debemos partir que dentro de nuestra normativa, partimos de la constitución política que establece en sus artículo 22 y 27 la protección del trabajador ante un despido arbitrario, luego en el Decreto Supremo 0003-97-TR (TUO del DL 728), regula en su artículo 26 y 38 el despido arbitrario y la indemnización tasada, precisando que solo puede despedirse a un trabajador con causa justa por motivos relacionados a su conducta o capacidad laboral, por lo que, de forma implícita, esta protección abarca también a los trabajadores que se encuentren bajo la suspensión perfecta de labores, siendo solo posible que la relación laboral finiquite, bajo los supuestos del artículo 16 del Decreto Supremo antes citado o por causa justa regulada en ley.

4- A su criterio considera usted que, ¿la legislación laboral peruana requiere exigencias excesivas para la aplicación de la SPL ordinaria?

Considero que el procedimiento y formalidades establecidas en el decreto de urgencia N.º 038-2020 de fecha 14 de abril del 2020, tuvo formalidades innecesarias y procedimientos que no aplicaron como la fiscalización posterior.

5- A su juicio considera usted que, ¿el procedimiento para la aplicación de la SPL extraordinaria establecidas por el MTPE, fue célere y funcional?

Sabemos que el 16 de setiembre del 2021, el decreto de urgencia nro. 87-2021, modifico el decreto de urgencia N.º038-2020, con relación a la vigencia de la suspensión perfecta de labores extraordinaria, precisando que la ordinaria solo regia hasta el 2 de octubre del 2021, permitiendo a las empresa optar por otras medidas laborales para mantener la relación laboral y la extraordinaria solo estaría vigente hasta marzo del 2022; Considero que esta medida no fue célere y funcional, ya que establecía requisitos y formalidades ritualistas para que las empresas pudieran optar por esta opción, limitándolos a que solo adopten otras medidas labores, a pesar de poner en riesgo su propia estabilidad económica y viabilidad empresarial.

FICHA DE ENTREVISTA

Título: Análisis de la suspensión perfecta de labores en la legislación laboral peruana

Nombre del entrevistado: Manuel Moisés Valdivia Cotrina

Sexo: Masculino

Ocupación: jefe del área legal laboral de la empresa Topy Top

Fecha de entrevista: 23 de mayo del 2022

Entrevistadores: Solano Torres, Romel y Suarez Leyva, Teresa

Cuestionario

1- En su opinión, ¿Considera usted que los empleadores antes de aplicar la SPL, agotan previamente las medidas alternativas?

Cuando la empresa no opta por un tema de reducción de personal sino por causas fortuitas, económicas, entre otras, en esos casos, los empresarios si agotan las medidas alternativas tales como reducción de turnos y remuneraciones, suspensión temporal de las actividades, otorgamiento de vacaciones, entre otras medidas.

2- A su juicio usted considera que, ¿la conservación de la relación laboral en el tiempo sirve para otorgar protección al trabajador?

La conservación de la relación laboral en el tiempo intrínsecamente está contenida en el contrato de trabajo, dado que el mismo por excelencia es a tiempo indefinido y excepcionalmente permite los contratos a plazo fijo. Es justamente en razón de la conservación de la relación laboral que un contrato de trabajo a plazo fijo que supere el plazo de 5 años, inmediatamente, se convierte a plazo indeterminado, por lo que si podemos afirmar que protege al trabajador

3- A su criterio considera usted que ¿la ley laboral, respecto de la SPL, establece adecuada protección al trabajador frente al despido arbitrario?

La ley laboral si ofrece adecuada protección al trabajador contra el despido arbitrario, es más dicha protección es mayor a la establecida en la ley, pues literalmente se considera como resarcimiento el pago de una indemnización pero ahora teniendo en cuenta la interpretación efectuada por el Tribunal Constitucional, quien se considere despedido arbitrariamente puede demandar despido incausado o fraudulento y en ambos casos, de obtener sentencia favorable, aparte de ser repuesto podrá recibir el pago de una indemnización por lucro cesante y daño moral.

4- A su criterio considera usted que, ¿la legislación laboral peruana requiere exigencias excesivas para la aplicación de la SPL ordinaria?

Considero que la legislación laboral, si bien literalmente no considera demasiadas exigencias, lo concreto es que en un procedimiento de SPL, los plazos no se cumplen, a diferencia de la SPL extraordinaria con motivo del Covid 19, donde el procedimiento se hizo simple.

No esta demás indicar que la ley establece que en caso fortuito y fuerza mayor el empleador, sin que exista autorización de ninguna autoridad, puede disponer la SPL hasta por el plazo máximo de 90 días, solo comunica ello a la Autoridad Administrativa de Trabajo, pero antes de aplicar dicha medida debe otorgar vacaciones vencidas o anticipadas y cualquier otra medida para evitar perjudicar a los trabajadores. La Autoridad Administrativa de Trabajo verificará dentro del sexto día la existencia y procedencia de la causa invocada y si considera no procede ordenará la reanudación de las labores. Exige un número mínimo del (10) por ciento del total del personal de la empresa, a diferencia de la SPL extraordinaria que no exige un mínimo. Se iniciará conversación con el sindicato para acordar las condiciones de la terminación de los contratos de trabajo o las medidas que puedan adoptarse, lo que no ocurre en la SPL extraordinaria. Entre las medidas tenemos: Suspensión temporal de las labores, en forma total o parcial; la disminución de turnos, días u horas de trabajo; la modificación de las condiciones de trabajo; la revisión de las condiciones colectivas vigentes, entre otras. Es un procedimiento que, si bien literalmente

se considera simple, en la práctica se hace engorroso y en la estadística del Ministerio de Trabajo, salvo por ahí un caso, no han otorgado o aceptado SPL.

5- A su juicio considera usted que, ¿el procedimiento para la aplicación de la SPL extraordinaria establecidas por el MTPE, fue célere y funcional?

Efectivamente, el procedimiento para la SPL en épocas de Covid 19, facilitó a los empresarios aplicar dicha figura jurídica y prueba de ella es que se aceptaron varias solicitudes de suspensión perfecta de labores. Esta medida fue excepcional y previamente se tenía que considerar medidas de protección a los trabajadores y se daba cuando el empresario no podía implementar el trabajo remoto o aplicar licencia con goce de haber, ya sea por la naturaleza de las actividades o por la afectación económica, se podía aplicar a la SPL.

FICHA DE ENTREVISTA

Título: Análisis de la suspensión perfecta de labores en la legislación laboral peruana

Nombre del entrevistado: Fidel Ernesto Babilón Grados

Sexo: Masculino

Ocupación: Abogado en SUNAT

Fecha de entrevista: 23 de mayo del 2022

Entrevistadores: Solano Torres, Romel y Suarez Leyva, Teresa

Cuestionario

1- En su opinión, ¿Considera usted que los empleadores antes de aplicar la SPL, agotan previamente las medidas alternativas?

Lo que muchos empleadores hacen para que no se vean perjudicados en sus actividades laborales activaron los protocolos correspondientes como el descanso vacacional, el adelanto del descanso vacacional, la reducción de la jornada laboral y la reducción de la remuneración. Una vez agotada la vía regular acude a la aplicación de la SPL con la finalidad de que el empleador no se vea afectado. Posteriormente, el empleador comunicara a la autoridad correspondientes para que tome las medidas adecuadas del caso.

2- A su juicio usted considera que, ¿la conservación de la relación laboral en el tiempo sirve para otorgar protección al trabajador?

Si, ya que de alguna manera el tiempo en el trabajo le brinda estabilidad y seguridad laboral al trabajador pues de manera continua e ininterrumpida logra ser un empleado indeterminado donde se hace acreedor a los beneficios y derechos laborales correspondientes.

3- A su criterio considera usted que ¿la ley laboral, respecto de la SPL, establece adecuada protección al trabajador frente al despido arbitrario?

En realidad, la figura de la suspensión perfecta de labores estaba prevista en la versión original del 728, la ley de productividad y competitividad laboral, que

está relacionado en casos de crisis súbita y crisis de emergencia de fuerza mayor o fortuito, es decir, cuando sucumba la actividad laboral el empleador tomara diversas decisiones y medidas contra su trabajador. En este sentido, hubo trabajadores que tenían un vínculo laboral aceptable, pero que raíz de la emergencia sanitaria el empleador opto medidas drásticas para contra muchos trabajadores donde fueron despedidos de manera arbitraria vulnerando el derecho al trabajo.

4- A su criterio considera usted que, ¿la legislación laboral peruana requiere exigencias excesivas para la aplicación de la SPL ordinaria?

En mi opinión, no es que las exigencias sean excesivas, sino que los lineamientos de dicha figura, que se encuentra en el Art. 15 del T.U.O. del D.L 728, condiciona al empleador a que sólo en caso fortuito o fuerza mayor pueda aplicarse la suspensión perfecta de labores; sin embargo, la misma norma no especifica a qué se puede considerar como caso fortuito o fuerza mayor. Considero que, de alguna manera, existe un vacío en esa parte de la norma. Por otro lado, el plazo único que se le da al empleador para su aplicación es de 90 días.

5- A su juicio considera usted que, ¿el procedimiento para la aplicación de la SPL extraordinaria establecidas por el MTPE, fue célere y funcional?

En medio del estado de emergencia, el gobierno peruano buscó, de alguna manera, proteger la economía de las empresas, debido a que son parte fundamental para el desarrollo del país y más aun encontrándonos en una situación tan dura como lo fue la emergencia sanitaria a causa de la Covid19. En ese sentido, considero que, se trató de dar facilidades a los empleadores en cuanto a la presentación de la solicitud, los plazos y la rápida aprobación de las mismas por parte de la autoridad administrativa; a su vez, se les brindó protección y facilidades a los trabajadores, por ejemplo, económicamente se les otorgó una serie de facilidades para que no se queden sin liquidez económica.

FICHA DE ENTREVISTA

Título: Análisis de la suspensión perfecta de labores en la legislación laboral peruana

Nombre del entrevistado: Yvan Quinteros Ypanaqué

Sexo: Masculino

Ocupación: Abogado Independiente y asesor legal del sindicato del hospital Almenara

Fecha de entrevista: 23 de mayo del 2022

Entrevistadores: Solano Torres, Romel y Suarez Leyva, Teresa

Cuestionario

1- En su opinión, ¿Considera usted que los empleadores antes de aplicar la SPL, agotan previamente las medidas alternativas?

En mi opinión, se debería de agotar la aplicación de las medidas alternativas, tales como el trabajo remoto, otorgar vacaciones pendientes o adelantadas, reducción de la jornada laboral, así como la reducción de la remuneración, entre otras medidas que, se puedan adoptar consensuadamente entre el trabajador y empleador, pues, mediante los precitados, se puede continuar activamente en la relación laboral, en la actualidad muchos empleadores no consideran estas vías alternativas, solo se limitan en aplicar directamente la Suspensión Perfecta de Labores generando un atisbo de desprendimiento e incentivando un futuro resquebrajamiento en la mencionada relación laboral.

2- A su juicio usted considera que, ¿la conservación de la relación laboral en el tiempo sirve para otorgar protección al trabajador?

A falta de estipulación expresa (indeterminado) el mantener una eficiente y prolija relación laboral por supuesto que otorga una protección al trabajador, actualmente el ser humano en cuanto al aspecto laboral busca sentirse protegido y respaldado, conservar un puesto de trabajo que le asegure un ingreso pecuniario mensual situación que le permitiría dar cobertura a las

necesidades económicas de su núcleo familiar, es una garantía para continuar dentro de la población económicamente activa.

3- A su criterio considera usted que ¿la ley laboral, respecto de la SPL, establece adecuada protección al trabajador frente al despido arbitrario?

A mi criterio subjetivo, la Suspensión Perfecta de Labores es un artificio legal que otorga una garantía al trabajador para conservar su trabajo, es una figura que, siempre ha existido en nuestro marco normativo, con la finalidad de mantener vigente el vínculo laboral, su mismo carácter de temporal genera la posibilidad de retomar la relación laboral una vez concluida esta medida.

4- A su criterio considera usted que, ¿la legislación laboral peruana requiere exigencias excesivas para la aplicación de la SPL ordinaria?

Desde de mi punto de vista, no se evidencia un carácter de exigencia excesiva en la aplicación ordinaria de la Suspensión Perfecta de Labores, pues solo se trata que, los empleadores comuniquen a la autoridad laboral y luego se notifica al trabajador, denotando una situación de unilateralidad ocasionando inseguridad a este último.

5- A su juicio considera usted que, ¿el procedimiento para la aplicación de la SPL extraordinaria establecidas por el MTPE, fue célere y funcional?

En mi opinión considero que, se ha ejercido un criterio errado sobre este procedimiento laboral, pues se ha trastocado el principio básico para su aplicación como es el conservar la relación laboral, muchos empleadores irrespetaron su carácter temporal y los empleados se generaron la sensación de sentirse despedidos, no hubo una adecuada difusión o exposición previa a su instauración, en cuanto a su celeridad y funcionalidad considero que, si existió un criterio de prontitud debido a la necesidad que se generaba debido al hecho de no poder mantener una planilla con la generación diezmada en los ingresos económicos.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PALOMINO GONZALES LUTGARDA, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Análisis de la suspensión perfecta de labores en la legislación laboral peruana", cuyos autores son SUAREZ LEYVA TERESA DE JESUS, SOLANO TORRES ROMEL JESUS, 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, 28 de Junio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PALOMINO GONZALES LUTGARDA DNI: 22422843 ORCID: 0000-0002-5948-341X	Firmado electrónicamente por: LUPALOMINOG el 21-07-2022 22:47:19

Código documento Trilce: TRI - 0313476