



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Factibilidad de la suspensión perfecta de labores durante la pandemia
COVID-19**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTORES:

Curo Gamboa, Braulio Victoriano (orcid.org/0000-0002-6439-4956)

Jara Delgado, Karen (orcid.org/0000-0002-9441-5615)

ASESORES:

Mtro. Guerra Campos, Jefferson Williams (orcid.org/0000-0003-0158-7248)

Mgrtr. Palomino Gonzales, Lutgarda (orcid.org/0000-0002-5948-341X)

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:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Queremos dedicar este presente trabajo de investigación a los expertos y especialistas por su paciencia y dedicación en el proceso de elaboración, desarrollo y presentación del trabajo de investigación.

Agradecimiento

Agradecemos a Dios y a nuestras familias, en lo temático a todos los expertos, especialistas y abogados que nos brindaron ayuda con su expertiz en la materia del derecho laboral.

Índice de contenidos

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	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización	13
3.3. Escenario de estudio	14
3.4. Participantes	14
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.6. Procedimientos	15
3.7. Rigor científico	15
3.8. Método de análisis de la información	15
3.9. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	17
V. CONCLUSIONES	21
VI. RECOMENDACIONES	22
REFERENCIAS	23
ANEXOS	27

Índice de tablas

Tabla 1 *Título de la tabla 1*

14

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 *Título de la figura 1*

17

Resumen

La presente investigación tiene por objetivo establecer factibilidad de la suspensión perfecta de labores durante la pandemia COVID-19 de este modo, se analizó trabajos de tesis, revistas científicas, artículos de opinión, legislación laboral vigente, resolución administrativa emitida por el Ministerio de Trabajo, y doctrina sobre la materia. De esta manera la figura jurídica de la suspensión perfecta de labores está adscrita en el Decreto Legislativo 003-97TR del TUO 728 en su artículo 15° la suspensión perfecta se activa en caso fortuito o fuerza mayor también tenemos el Decreto de Urgencia 038-2020 que se emitió el 14 de marzo del 2020 como excepción en su artículo N° 3.1 donde tiene la finalidad de proteger los derechos laborales y evitar el quiebre de las empresas, sus efectos en el trabajador y empleador como protección. Considerando la actuación de la autoridad del trabajo en su funcionamiento de control.

De tal manera se utilizó el método de estudio básico y enfoque de investigación cualitativa típica con diseño fenomenológico, como instrumento se utilizó la entrevista donde se requirió la experiencia de cinco especialistas que fueron cuatro abogados y un contador con más de 10 años de experiencia en el mercado privado, que en resultado ayudo en el desarrollo de nuestro trabajo de investigación en base a las casuísticas trabajadas.

En conclusión, se determinó la factibilidad de la suspensión perfecta de labores como figura excepcional, cuyo propósito fue prolongar la relación laboral y la reactivación de la empresa privada por el estado de emergencia sanitaria; todo esto en sacrificio económico del trabajador ya que se suspende el deber y obligación entre ambas partes, por ende, se suspenden la remuneración y prestación personal de servicio.

Palabras clave: Suspensión perfecta de labores, Derecho laboral, pandemia, Fuerza mayor, Caso fortuito.

ABSTRACT

The objective of this research is to establish the feasibility of the perfect suspension of work during the COVID-19 pandemic. In this way, thesis works, scientific journals, opinion articles, current labor legislation, administrative resolution issued by the Ministry of Labor, were analyzed. and doctrine on the matter. In this way, the legal figure of the perfect suspension of work is ascribed in Legislative Decree 003-97TR of TUO 728 in its article 15, the perfect suspension is activated in a fortuitous event or force majeure, we also have the Emergency Decree 038- 2020 that It was issued on March 14, 2020 as an exception in its article No. 3.1 where it has the purpose of protecting labor rights and avoiding the bankruptcy of companies, its effects on the worker and employer as protection. Considering the performance of the labor authority in its control operation.

In this way, the basic study method and typical qualitative research approach with phenomenological design were used, as an instrument the interview was used where the experience of five specialists was required, who were four lawyers and an accountant with more than 10 years of experience in the private market, which as a result helped in the development of our research work based on the casuistry worked on.

In conclusion, the feasibility of the perfect suspension of work was determined as an exceptional figure, whose purpose was to prolong the employment relationship and the reactivation of the private company due to the state of health emergency; all this in economic sacrifice of the worker since the duty and obligation between both parties is suspended, therefore, the remuneration and personal provision of service are suspended.

Keywords: Perfect suspension of work, labor law, pandemic, employment relationship .

I. INTRODUCCIÓN

Montenegro y Gallardo (2021) señalaron que, por la coyuntura en el Perú, el gobierno emitió el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM el 15 de marzo de 2020 donde se estableció estado de emergencia nacional, donde todos los ciudadanos debían guardar cuarentena por 15 días en salvaguarda de su salud ante el brote del COVID-19. En el ámbito económico, el 14 de abril de 2020 se emitió el decreto de urgencia 038-2020, la figura jurídica que presto relevancia fue la suspensión perfecta de labores que en adelante llamaremos SPL en su artículo 3°, numeral 3.1 medida que se actuó con la finalidad de proteger derechos laborales y evitar el quiebre de las empresas. En efecto el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°. 728, emitida el 27 de marzo de 1997 considera la SPL, en el artículo 11, que se suspende temporalmente las obligaciones, tanto del trabajador como del empleador en brindar un servicio y remuneración respectiva.

Gil (2020) analizo el instrumento jurídico de la suspensión perfecta de labores adscrita en el artículo 15° del texto único ordenado N° 728, indica que solo se activa en casos fortuitos y de fuerza mayor, facultan a las empresas acceder hasta por 90 días calendario, con previo aviso a la autoridad administrativa del trabajo, todo este trámite antes de haber agotado todas las opciones laborales, para no dejar en perjuicio y abandono económico al trabajador.

Toyama (2012) mencionó que, los elementos del contrato de trabajo deben tener idoneidad, donde el trabajador presta un servicio y el empleador paga una remuneración, teniendo como objeto la acción del trabajador y su compromiso en brindar un servicio que puede ser físico o mental a cambio de una remuneración. Como consecuencia de ello, muchas empresas en el Perú por su naturaleza, tuvieron que paralizar sus actividades generando grandes pérdidas de empleos, específicamente en el año 2020 a raíz de la pandemia. Más de 2,500 empresas aproximadamente que se acogieron al sistema de suspensión perfecta de labores y 250 mil trabajadores que pasaron a esta modalidad según la Organización Internacional del Trabajo.

Ospina (2021) manifestó que en el gobierno de Colombia declaró el estado de emergencia por excepción, que concluyo con el aislamiento obligatorio y cierre de sus fronteras, este hecho causo un gran impacto en la economía y la cultura del

país, por el cese de actividades de toda índole, que género que las empresas envíen a sus trabajadores a sus casas con la figura jurídica de suspender los contratos laborales establecida en el artículo 51 del código sustantivo del trabajo, a fin de aliviar la carga de las empresas y así evitar la quiebra y cierre de actividades. En consecuencia, el autor analizo la figura jurídica ante un hecho nuevo desde la doctrina y la jurisprudencia.

Pena (2020) mencionó que el estado de Argentina, emitió un artículo adscrito en el decreto ley N° 329 ley con más protección al trabajador, donde se prohíbe el despido sin causa justa, falta de disminución de trabajo o caso fortuito o fuerza mayor, específicamente en el artículo 223 de la Ley de contrato laboral.

Córdoba (2020) resalto que, ante la falta de respuesta de la Autoridad Administrativa, procederá de acuerdo a la norma el silencio administrativo positivo, en ese sentido la autoridad del trabajo debe revisar las fuentes de la solicitud enviada por la empresa y de acuerdo al resultado definirá si declara fundada o infundada, mencionando que en esta etapa no existe la negociación previa a la emisión de la resolución. Se consideró tomar como referencia de estudio, casuísticas, donde se observó el uso de esta herramienta jurídica, en empresas del régimen laboral privado de las zonas de Lima, Arequipa y Trujillo.

Lora (2016) señaló que, el procedimiento, el empleador comunica al trabajador que entrará en suspensión perfecta, pasada las 24 horas comunicará a la Autoridad del trabajo sobre el acogimiento y la comunicación que hizo a sus trabajadores. La autoridad del trabajo corre traslado dentro de los dos días a la Sunafil el cual tiene 30 días hábiles, después de esto la Autoridad del trabajo tiene siete días para emitir la resolución, en conclusión, la autoridad del trabajo tiene 37 días hábiles declarar fundada o infundada la resolución y cinco días para informar a la empresa, en total 42 días hábiles. Si la Autoridad del trabajo no emite la resolución dentro de los 42 días hábiles, procede el silencio positivo administrativo, en consecuencia, fundada la suspensión perfecta de labores.

Palomino (2020) precisó que el objetivo de la norma emitida por el estado es para proteger el vínculo laboral y la posible disolución de la empresa por afectación económica. El trabajador que sale por suspensión perfecta debe acordar con la empresa el uso de sus CTS, adelanto de vacaciones, AFP. Así mismo los pagos de seguro, AFP y seguro de vida se seguirán aportando durante todo el

periodo que dure la suspensión perfecta. En ese sentido si la Autoridad del trabajo en el proceso de evaluación de suspensión perfecta, demuestra que el empleador incumplió con algunos requisitos, prevista en la investigación que realiza la Autoridad de trabajo adscrita en el Decreto de Urgencia N° 038-2020, puede ser accesible a una multa que puede ser de 5 UIT (23,000 mil soles) y 10 UIT (46,000 mil soles).

A continuación, mostramos el problema general ¿Se consideró factible la suspensión perfecta de labores durante la pandemia COVID-19?

En ese contexto se planteó las siguientes preguntas específicas (a): ¿Estuvo acorde a la norma, la aplicación y acogimiento de la suspensión perfecta de labores por parte de la Empresa Privada? (b): ¿Por qué las empresas deben acogerse a la suspensión perfecta de labores, aunque transgrede el derecho al trabajo, sindical y negociación colectiva? (c): ¿Por qué las empresas deben de tomar en cuenta la negociación con trabajadores a fin de adoptar medidas favorables en el proceso de la Suspensión Perfecta de Labores?

En la justificación teórica, Palomino (2020) comento, en resumen, que se utilizó fuentes del derecho como la constitución política del Perú, La ley, principios del derecho, doctrinas, y derecho comparado.

(Hernández y Mendoza citado por Palomino 2018a, p. 45), indicaron en la justificación metodológica la importancia de examinar la problemática para dar una idea de medidas, fundamentando los hechos por casos sociales coyunturales, analizando cada parte de la información recopilada. Precizando que se utilizó el instrumento de la entrevista realizado a expertos en la materia, utilizando un enfoque cualitativo.

Lora (2016) manifestó en la justificación social que el empleador y el colaborador deben obtener mutuo acuerdo antes de entrar a suspensión perfecta, unas de las opciones del acuerdo pueden ser como brindar vacaciones adelantadas, licencia con goce de haber, etc. Se deben agotar todas las medidas prudentes, estas acciones ayudaran a la empresa a poder reactivarse económicamente y al trabajador en el plazo más corto regresar a su puesto de trabajo. La finalidad es mantener a la empresa en actividad y los trabajadores conservar el vínculo laboral y no ser parte de la estadística donde se perdió más de un millón de empleos durante la pandemia.

Como justificación práctica, (Mayor citado por Parra y Silvestre 2020) precisaron que los trabajadores que son comprendidos con la SPL, proceden siempre en cuando la empresa cumpla con los requisitos, caso contrario sería afectada económicamente.

A continuación, mostramos el objetivo principal de la presente investigación el cual fue determinar la factibilidad de la suspensión perfecta de labores en pandemia COVID-19. Se formuló los siguientes objetivos específicos (a): Explicar el resultado de la resolución que emitió la Autoridad Administrativa por requerimiento de suspensión perfecta de labores (b): Expresar cuáles fueron los derechos y obligaciones que se concertó por mutuo acuerdo entre el empleador y el colaborador (c): Revisar la temporalidad de la SPL con el trabajador en épocas de pandemia del COVID-19.

II. MARCO TEÓRICO

Gallardo et al (2021) tuvieron como objetivo identificar derechos vigentes vulnerados por la aplicación de la SPL en tiempos de emergencia por el COVID-19. Aplico el método descriptivo, documental. Los resultados proporcionados por LPCL, el número de empleados despedidos representa al menos el 10% de los empleados; con previo aviso al representante de la empresa, incluida la negociación. Arribo a la conclusión que llego a las consecuencias jurídicas de aplicar el ideal de suspensión de labores durante la emergencia del COVID-19, que se reconoce por la extinción del contrato de trabajo, así como el despido colectivo, por el hecho de no poder desarrollar una política adecuada de protección de los empleados. Asimismo, porque es posible cuestionar teorías sobre una vulneración del derecho constitucional al trabajo, una vulneración del derecho al empleo continuo y una afectación al bienestar de los trabajadores.

Rivas et al (2020) analizaron sobre los efectos de las medidas adoptadas en Chile por la Dirección del Trabajo en relación al contrato laboral, no estima la posibilidad de suspender el contrato de trabajo bajo ninguna condicional por pandemia, aun así, si hablamos por fuerza mayor. En ese sentido se aplicó las leyes laborales, donde la Dirección del trabajo, de manera supletoria acude a las normas de derecho común para la interpretación de la norma. En conclusión, para que se aplique la fuerza mayor según el artículo 45 del Código Civil debe establecer tres requisitos 1) hecho inimputable, 2) hecho imprevisible y la 3) irresistible. Por tal motivo si aplicaría la fuerza mayor, por la coyuntura de emergencia sanitaria.

Ospina (2021) tuvo como objetivo evaluar el impacto de los colombianos que han mantenido una relación laboral durante la pandemia, y también aplicaron las leyes laborales para reducir la suspensión perfecta. Aplico la metodología documental descriptivo. En consecuencia, esta lógica no obliga al empleador a solicitar permiso al departamento del trabajo, sino que sólo lo obliga a notificarle formalmente lo que está sucediendo en esta situación. La conclusión que arribo fue que la medida dispuesta en relación a obrero patronales, suspensión perfecta de labores, bajo causales fijas con la finalidad de preservar la relación laboral.

Sabina (2021) tuvo como objetivo investigar sobre los derechos humanos en Perú durante la pandemia de COVID-19. Aplico método experimental y explicativo.

Como resultado que a partir del 16 de marzo se han introducido periodos completos de aislamiento, dados los efectos económicos, sociales y psicológicos de esta dura medida. Arribo a la conclusión que durante el estado de excepción se han suspendido cuatro derechos básicos como son: Inviolabilidad en el domicilio. La libertad de circulación, la libertad de reunión y la libertad del individuo son esenciales para el estado de derecho. Formación a distancia, fallo de red por conexión. Empleos, millones de empleos perdidos.

Castillo (2020) tuvo como objetivo determinar cómo la introducción de nuevas protecciones de ejecución hipotecaria en el sector privado en 2020 protegerá los derechos laborales de los trabajadores. aplico el método documental, descriptivo. Los resultados muestran que el 100% de los expertos opinan que es importante y necesario introducir nuevas medidas para evitar la suspensión total del trabajo en el sector privado, con el fin de proteger los intereses laborales de los trabajadores. Conclusión que arribo es sobre la capacidad de tutoría del cambio del art. 15 LPCL debido a lagunas regulatorias, por lo que se deben introducir nuevas protecciones contra suspensiones absolutas para darle un mayor control.

Castro et al. (2020) tuvieron como objetivo Conocer y analizar las fuentes de las consecuencias del anuncio de la pandemia del COVID-19 desde marzo, sus consecuencias y consecuencias para el mercado laboral. Aplicó el método de evaluación tipo bibliográfico. El resultado fue a partir del 1 de abril de 2020, la nueva estimación global de la OIT apunta a una reducción del empleo de alrededor del 6,7 % en el segundo trimestre de 2020. La conclusión que arribo a la que he llegado es que el impacto del COVID-19 en el empleo nos ha llevado a aplicaciones importantes como la crisis mundial, la pérdida de puestos de trabajo por parte de la Organización Internacional del Trabajo.

Córdova (2020) tuvo como objetivo examinar el papel de la Ley de Productividad y Competencia, T.U.O. DL 728 por contingencias, circunstancias económicas, técnicas, estructurales o similares durante la fase administrativa del procedimiento. Aplicó el método documental descriptivo. Concluyo en la interpretación de los términos de los contratos en los sindicatos afiliados, incluidos aquellos que no reciben compensación por suspensión de trabajo por aislamiento social. Asimismo, que en el Perú la oficina administrativa del trabajo debería hacer

cumplir la norma y asegurar su efectividad cuando la estabilidad de los trabajadores se vea comprometida. Según la constitución política del Perú se debe garantizar los derechos básicos de los trabajadores, los cuales están consagrados en tratados internacionales.

Delgado (2020) tuvo como objetivo analizar la problemática de su conformidad por el ministerio de trabajo y promoción del empleo. Aplico la metodología cualitativa. La conclusión que arribo fue que en caso de actuaciones inaceptables o de suspensión de la acción ejemplar de las empresas, se puede solicitar a la inspección del trabajo, para que las autoridades verifiquen si las empresas veneran los salarios de los trabajadores durante el período de su suspensión.

Gil (2020) tuvo como objetivo establecer si la SPL vulneraría el derecho al trabajo en el personal de la Empresa YNEM EIRL, en la ciudad de Arequipa año 2020. Aplico la metodología documental descriptiva, Los resultados de una encuesta entre los gerentes analizados mostraron que el 75% de los encuestados creía que los empleados que fueron despedidos por razones aleatorias y de fuerza mayor debido a la crisis de salud habían regresado al trabajo. Arribo a la conclusión que el cese total de labores realizado por la empresa vulneró el derecho al trabajo y a la continuidad del trabajo ya que no se han agotado todas las capacidades brindadas por LPCL y no se ha reintegrado a todo su personal, pudiendo establecer deficiencias en la ejecución de la suspensión, pero la empresa no cumplió. No hubo negociación con el sindicato sobre una suspensión total del trabajo.

Gonzales (2020) tuvo como objetivo determinar la naturaleza y contenido de las normas laborales emitidas durante la pandemia en relación con el derecho al trabajo en el Perú y en el extranjero. Aplico el método documental descriptivo. Como resultado la gran mayoría de las empresas que operan en una variedad de sectores permanecen en una situación económica desfavorable. Arribaron a la conclusión que los derechos de importación y otros impuestos sobre los productos en su conjunto han disminuido un -31,7%. La conclusión fue que las medidas tomadas en países como Barbados y Uruguay tuvieron mejores resultados que las medidas tomadas por los peruanos. gobierno. Sin embargo, México tiene un número mucho mayor desde la perspectiva de los desempleados a Perú.

Holguín (2020) tuvo como objetivo definir el alcance de los elementos de razonabilidad y proporción en relación con el principio de legalidad del despido por reincidencia. Aplicó el método documental descriptivo. Sus resultados se presentaron en la tabla de lotes de la SUNAFIL de la región Cajamarca al 17 de febrero de 2021, de los cuales se rechazaron 483 solicitudes y solo se aceptó 1 solicitud; de tal manera, se puede apreciar que las compañías han adoptado la escala de una SPL sin el consentimiento del Departamento de Gestión Laboral, lo que confirma que se ha vulnerado el derecho constitucional al trabajo, provocando que los empleados queden sin relación laboral. Arriba a la conclusión de que la actuación de la autoridad disciplinaria no es absoluta, debe ser gradual, la cooperación sindical con respecto al despido de un trabajador debe estar encaminada al mantenimiento de la relación laboral.

Palomino (2020) tuvo como objetivo analizar la suspensión perfecta del trabajo conforme al Plan Nacional de Saneamiento y Emergencia, Perú - 2020. Aplicó el método descriptivo. Los resultados obtenidos incluyen la recopilación de bases de datos sobre las actividades de artículos científicos y tesis, declaración de que la comparecencia de persona jurídica aceptada por el DU 038-2020 como excepción faculta al patrón para solicitar el cese total de labores, esta regla se rige por afectaciones económicas ocasionadas por emergencia nacional y sanitaria.

Paredes (2020) tuvo como objetivo para evaluar el impacto laboral del COVID-19 en empresas de transporte interurbano formal en Arequipa, 2020. Aplicó la metodología de documental descriptivo. Como resultado, durante la pandemia de COVID-19, la causa de los despidos colectivos es de alrededor del 50% de sus trabajadores, y el 43% está siendo suspendido de trabajo por completo, por lo que solo mantienen el 7% despedido. La conclusión que arriba es que la crisis sanitaria provoca que los choferes pierdan su trabajo, solo Administración es la suspensión perfecta, el trabajo solo se realiza a distancia, eliminando tareas de una jornada completa y directa continua, por lo que los trabajadores suspendidos se sienten inseguros de sus puestos de trabajo.

Paredes (2019) tuvo como objetivo determinar la representación en que la suspensión perfecta de labores que se concede de forma automática ante la solicitud del contratante en el procedimiento de cese colectivo por causas

financieras vulnera los derechos del trabajador. Aplico la metodología cualitativa. Los resultados tienen como fin pausar los deberes del contratante para con sus trabajadores transgrediendo contra su permanencia laboral y su derecho de una remuneración por la ayuda de sus servicios. La conclusión que arribo fue que dicho componente tiene como fin crear los deberes del empleador para con sus colaboradores y se vulneraron derechos en perjuicio del colaborador y su economía. Utilizando la coyuntura para parar al personal a SPL o cese colectivo sin existir causa justa.

Pena (2020) tuvo como objetivo suspender la licencia de trabajo sin causa, gozar de pensión por causas de fuerza mayor, renunciar o tomar licencia definitiva dentro de los 60 días siguientes a la fecha de la notificación. Aplico la metodología experimental, explicativo. Los resultados incluyeron un análisis del caso de estudio y su viabilidad en cuanto a la demora en ser despedido. La conclusión a la que llego es que esta disposición es contradictoria porque asegura que todos los trabajadores dependientes, incluso los no remunerados por una suspensión, pueden beneficiarse plenamente de la compensación de categoría, excepto la sociedad.

Sandoval (2020) tuvo como objetivo analizar el impacto del COVID-19 en la relación laboral de los agentes de Costamar Travel oficina Alcanfores en el año 2020. Utilizo un método de documento descriptivo. Encontró que los resultados podrían generalizarse a otros contextos similares, es decir, otros agentes de viajes que experimentan una crisis de viaje debido a COVID 19. Arribo a la conclusión de que COVID-19 tiene un impacto en las relaciones laborales con los agentes debido a la baja demanda de reservas, todos los trabajadores entraron en SPL, teniendo en cuenta que aquellos trabajadores con contratos a plazo fijo que ya habían vencido, perdieron su vínculo laboral, en ese sentido se redujeron la planilla de colaboradores que trabajaban de forma remota con todas las herramientas necesarias para sus funciones.

Robles (2019) tuvo como objetivo determinar la factibilidad de una extensión total bajo el Decreto de Urgencia 038-2020, que establece medidas adicionales para mitigar el impacto económico del COVID-19 en trabajadores y patronos, así como otras medidas. Aplico el método documental, descriptivo. Su resultado es la implementación de la programación, contribuyendo así no sólo al conocimiento

complejo sino también a la sociedad como bien público. La conclusión que arribo es, que el empleador con derecho a este régimen se enfrenta a dos casos: el empleador no puede trabajar a distancia y el segundo caso cuando el empleador no puede tomar el tiempo libre del trabajo de manera satisfactoria. confianza.

Lora (2016) tuvo como objetivo analizar la normativa de la suspensión perfecta por caso fortuito, fuerza mayor y sus casuísticas. Aplico la metodología cualitativa. La conclusión que arribo fue esquematizar los cargos que tiene la Autoridad Administrativa del Trabajo, al momento de solucionar las suspensiones de labores por caso fortuito y fuerza mayor. La dirección general de Trabajo que, sin extralimitarse en sus potestades y sin quebrantar el principio de legalidad, pueda predecir a las comunicaciones de suspensión de labores.

Verano (2016) tuvo como objetivo evaluar los beneficios de suspender el trabajo ideal por razones económicas. Aplico la metodología documental descripto. Resultados obtenidos en la redacción de doctrinas y decretos. La conclusión a la que arribo es la misma, podemos apreciar que en muchos casos se encuentra esta razón no porque el empleador intente acercar el número a un caso fortuito o de fuerza mayor; Tal análisis, sin embargo, es cuestionable, ya que es cierto que el empleador, dada la autoridad para administrar y organizar, es responsable tanto del éxito como del fracaso de la empresa.

Toyama y Yomond (2020) desarrollaron los conflictos jurídicos laborales y como están inmersos en el uso de la SPL, dentro de estas acciones jurídicas esta la impugnación de suspensión perfecta de labores, una vez que la autoridad de trabajo emita la resolución solo se podrá accionar en estado de emergencia sanitaria, en ese sentido propicia un conflicto jurídico, ya que los trabajadores afectados con la resolución no podrán percibir remuneración alguna en cuanto dure el estado de emergencia o cuando la empresa reinicie sus actividades.

Las empresas que tengan infundado su solicitud pueden cuestionar ante la autoridad laboral en ese sentido para resolver los conflictos se deberá revisar si la autoridad cumplió con la revisión correcta de todos los requisitos como, porejemplo: comunicación al trabajador de la medida adoptada, acuerdos que busquen mantener el vínculo laboral con el trabajador y así tenga asegurada su remuneración, que la empresa no tenga alternativas de que el trabajador realice

trabajo remoto o licencia con goce de haber compensable y por afectación económica relevante. La presentación de la solicitud antes del vencimiento establecido a la autoridad de trabajo. (Toyama y Yomond 2020)

En estos procesos administrativos y judiciales los sindicatos con previo acuerdo para evitar la suspensión perfecta de labores, quienes durante todo el proceso generan cuestionamientos, lo más relevante que también logran conseguir acuerdos para evitar la extinción de contratos con convenios de reducción de sueldos, disminución de horas de trabajo, beneficios convencionales etc. Otro conflicto jurídico laboral puede dar inicio por incumplir los pagos de beneficios sociales en distinta modalidad de trabajo, cuando las empresas cierran sus actividades o quiebran por cuarentena o emergencia sanitaria por este motivo se deja de pagar los beneficios sociales de los colaboradores. Toyama y Yomond (2020)

Lora (2016) analizó parte de la normativa en relación al régimen privado, adscrita en el artículo 11 de TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97TR. La Autoridad Administrativa de Trabajo tiene que revisar dentro del plazo de 30 días la existencia de caso fortuito o fuerza mayor. Procedimiento administrativo para solicitar la SPL, en el caso que la autoridad de trabajo no cumpla con el plazo se aplicara el silencio administrativo positivo, por ende, fundada la suspensión perfecta de labores, ahora la autoridad de trabajo puede realizar la visita a la empresa y esta no se puede negar en atender a los inspectores, considerando que puede ser después de 18 días este acto no determina la improcedencia de la suspensión perfecta de labores.

Lora (2016) menciona que la Resolución directoral general 11-2012/MTPE/2/14, estableció una serie de pautas que se deberían tener en cuenta con forma precedente administrativo vinculante, este para establecer el fundamento de la suspensión perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor el cual se detalla a continuación. Determinar si los puestos de trabajo de los colaboradores que están en suspensión perfecta de labores están desocupados o han sido ocupados por otros trabajadores de la misma empresa o una tercera. Se debe determinar si esta medida vulnera los derechos colectivos de los colaboradores al realizarse no obstante afectando algunos trabajadores que pertenecen al sindicato,

afectando principalmente al sindicato aprovechando la empresa con una acción de contenido nulo.

El principio de continuidad laboral tiene sustento constitucional, la relación efectiva entre el contratante y colaborador por un tiempo indefinido. Así mismo el profesor Plá Rodríguez, citado por Lora (2016) indica el autor que una de las expresiones del principio de continuidad es la definición de los contratos como simples suspensiones.

Toyama Miyagusuku, citado por Lora (2016) sostiene que la constitución política del Perú, en su Art. 22 (1993) especifica que el trabajo es un deber y un derecho, siendo base del bienestar social y un medio para la realización de la persona y el artículo 27 constituye que la ley concede al trabajador protección contra el despido arbitrario, como lo sostiene cuyo propósito es la preservación del contrato de trabajo como expresión del principio de continuidad laboral.

que no existe el principio de continuidad y su relevancia en su inserción como pieza fundamental está interiormente en el ordenamiento laboral peruano donde se desglosa en su artículo 22 al señalar Tribunal de Fiscalización Laboral (2022) mencionó que al haberse determinado por la impugnante que la causal de suspensión de labores por los tres días, se debió a las intensas lluvias, queda claro que dicho supuesto se encuentra como un caso fortuito. En un procedimiento administrativo para el supuesto de la suspensión temporal perfecta de las labores por caso fortuito, la impugnante debió cumplir con dicho procedimiento, es decir, con Tribunal de Fiscalización Laboral (2022) la comunicación inmediata a la Autoridad Administrativa de Trabajo. la Autoridad Administrativa de Trabajo bajo responsabilidad verificará dentro del sexto día la existencia y procedencia de la causal invocada. De no proceder la suspensión ordenará la inmediata reanudación de las labores y el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación, estudio básico cualitativo típico, el investigador entrevista a una persona, estudia los datos que consiguió y saca conclusiones; posteriormente, entrevista a otra persona, analiza esta nueva información y revisa sus resultados y conclusiones; del mismo modo, efectúa y analiza más entrevistas para comprender el fenómeno que estudia. Es decir, procede caso por caso, dato por dato, hasta llegar a una perspectiva más general. (Hernández et al, 2014)

Para la presente investigación se desarrollará el diseño fenomenológico, el cual se analizarán los efectos y consecuencias con respecto a la aplicación de la figura jurídica suspensión perfecta en pandemia COVID-19. La investigación cualitativa se la concibe como una categoría de diseños de investigación que permite recoger descripciones a través de la aplicación de técnicas e instrumentos como observación y la entrevista, a fin de obtener información en forma de narraciones, grabaciones, notas de campo, registros escritos, transcripciones de audio y video, fotografías, entre otros. Neill y Cortez (2017) cabe indicar que en el enfoque cualitativo se estudian fenómenos de manera sistemática. Palomino (2019) cito a Rodriguez et al (1996) donde explicaron que el enfoque cualitativo es un estudio naturalista dado a través de la entrevista.

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

Nos enfocamos en las categorías como la suspensión perfecta de labores y derechos laborales; en la sub categorías tenemos causales por cese de obligaciones formales de ambas partes, principio de continuidad laboral, contrato de trabajo y legislación peruana, el cual presentaremos a continuación.

Tabla 1**MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN**

Categoría	Sub categoría	Criterio 1	Criterio 2	Criterio 3
Suspensión perfecta de labores	Causales por cese de obligaciones formales de ambas partes Gil (2020 (p.5).	Sin extinción del vínculo laboral	Comprende a uno o más trabajadores	Plazo máximo 6 meses
	Principio de continuidad laboral Lora (2016)	Por caso fortuito o fuerza mayor	Salvaguardar derechos del trabajador	Evita la disolución y la liquidación de las empresas
Derechos Laborales	Contrato de trabajo	Remuneración	Beneficios sociales	Deberes y obligaciones
	Palomino (2016) Legislación Toyama & Yomond-2020	Tratados Internacionales	Legislación laboral	Jurisprudencias

3.3. Escenario de estudio

Se realizó en el territorio peruano, constituyéndose en las provincias de Lima, Trujillo y Arequipa, empresas que se acogieron al sistema de la suspensión perfecta de labores aplicable solo a las actividades del sector privado.

3.4. Participantes

Para este trabajo se utilizaron participantes a través de cinco buscadores, Scielo, Scopus, Alicia, Renati y Google académico este último se realizó manualmente. Logrando reunir 35719 artículos entre Revistas de investigación y Tesis, utilizando la clave contrato laboral incumplimiento del contrato laboral en pandemia; por lo que tuvimos que delimitar por idioma, temporalidad, operaciones, que se hayan publicado solo en América latina y temas que estén relacionados con la materia del derecho civil laboral, obteniendo como resultado 25 artículos para nuestro trabajo de investigación.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se recolecto apropiada documentación para utilizar la técnica de la entrevista de carácter particular con cada entrevistado con el fin de que nos suministren sus

experiencias sobre el escenario o conocimiento que a lo largo de su trayectoria han adquirido, asimismo conocer sus criterios diferentes o tal vez acopie indiscutible similitud.

Matta (2020) menciona que “La entrevista es una técnica muy utilizada para la recolección de datos cualitativos, entre sus principales bondades se encuentra que permite la obtención de información amplia, profunda y de carácter sustancial”.

Abarca et al. (2013) dedujeron a la técnica de la entrevista como: la forma de recolección de datos, basados en una interacción entre dos personas o más, a través del diálogo como instrumento principal.

3.6. Procedimiento (añadir fuentes de investigación)

Con el propósito de elaborar la técnica de la entrevista, se tuvo que recolectar datos, de revistas y tesis; artículos seleccionados tanto de autores nacionales como internacionales. Así pues, con el fin de proveer facultades de soluciones, como parte del mejoramiento en el trabajo de investigación, se añadió el cuadro de categorización y el cuadro de clasificación.

3.7. Rigor científico

Hernández et al. (2014) manifiesto que, Todas las grabaciones de audio y video se deben transcribir dependiendo del recurso que dispongan los investigadores, muchos autores recomiendan analizar directamente los materiales para así contar con análisis exhaustivo del lenguaje que manejan los participantes (p.455).

3.8. Método de análisis de datos

Izcara (2018) expreso que para el análisis de investigación cualitativa es en base de la correlación que existe entre las categorizaciones y el tipo de investigación metodológico que favorece al acrecentamiento de la eficacia del estudio, en el estudio de la investigación pasa por el proceso de la selección de los criterios más relevante dando como resultado información simplificada y congruente produciendo así un resultado de data manejable.

Cabe precisar que para la construcción de recopilaciones se utilizó la herramienta informática con nombre Atlas. Ti. El cual nos ayudó a clasificar los párrafos más relevantes del contenido de la entrevista, el cual se codifico creando una red semántica, formando una matriz razonable y la nube de palabras.

3.9. Aspectos éticos

En referencia a la resolución del consejo universitario N° 0262-2020/2020 donde específicamente hace mención, falta leve a la ética en el trabajo de investigación, cuando se exceden en plasmar citas textuales y las faltas graves cuando el autor realice plagio total o parcial. Así mismo en partes fragmentadas de un trabajo publicado previamente, reconocida como auto plagio. Se fundamentó el desarrollo del trabajo en lo establecido por la norma APA 2022, incluyendo las citas y referencias bibliográficas de diferentes autores citados en este trabajo, por tal motivo se reconoció su legitimidad con el resultado del programa turnitin. Álvarez (2016) señaló que: para la ejecución de cada sección, estos autores serán apropiadamente citados usándose idóneamente el APA. Se debe tener las firmas digitales.

IV.RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Figura 1

Suspensión Perfecta de Labores



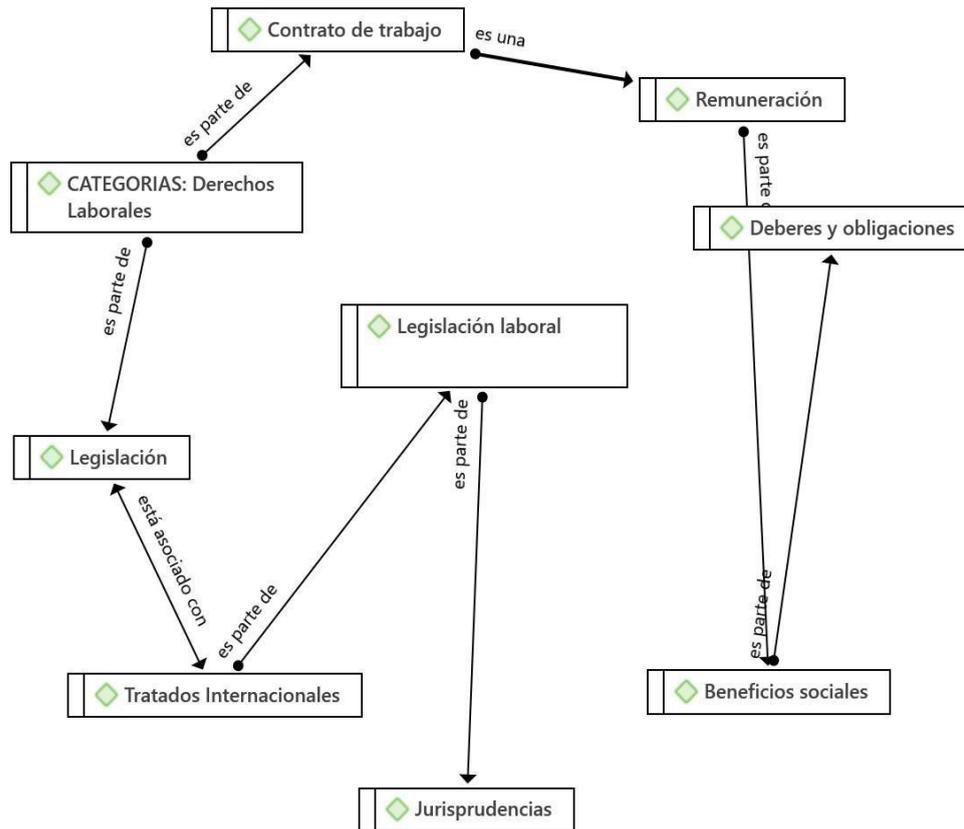
Todo colaborador que salga a suspensión perfecta debería llegar a un acuerdo el Entrevistado ERSI, señala que muchas empresas han conciliado de forma mutua, buscando siempre la mejora para que el colaborador pueda pasar el tiempo de suspensión perfecta en condiciones de tranquilidad asimismo la Autoridad administrativa tiene 37 días hábiles para acceder a un procedimiento. Si no se cumple en su artículo 3.3 de la norma se aplica el silencio administrativo positivo, por ende, procede la suspensión perfecta de labores para la empresa solicitante, el entrevistado CAG señala que esta normatividad no transgrede el derecho al trabajo, sindical ni a las negociaciones colectivas, que la negociación, ya que es parte del procedimiento que la empresa debe tomar para llevar a cabo la suspensión perfecta, por lo que las negociaciones entre ambas partes son

importantes, el entrevistado EST4, menciona que debido a que la tardanza en sus respuestas puede ocasionar que se tome decisiones erróneas que afecten a los trabajadores y con fuerza mayor afecte la economía de una empresa, el entrevistado JCP 2, menciona que la negociación de esta medida, se podrá garantizar y prevalecer los intereses de ambas partes, siempre y en cuando ambas partes estén en igual de condiciones, VHSS1 que la autoridad administrativa no es eficiente, por lo que ha demostrado que ha demostrado que no puede brindar respuesta inmediata a las solicitudes de suspensión perfecta de labores.

4.1. CATEGORIA 2 - Derechos Laborales

Figura 2

Derechos laborales



El entrevistado ERSI nos menciona que Decreto de urgencia 038-2020, estipula claramente cesan temporalmente las obligaciones tanto del empleador de pagar una remuneración y la del trabajador en prestar un servicio, este con la finalidad de que extinga la relación laboral, dado que antes de la pandemia no aprobaba la SPL, apaleando que antes de la pandemia el procedimiento era sencillo; así mismo, salvaguarda el derecho del empleador. CAG indica que el aparato estatal no se encontraba preparado para resolver tal cantidad de solicitudes al mismo tiempo, por lo que una posible solución para mitigar los efectos adversos en la economía

V. CONCLUSIONES

Se determinó que la SPL es factible como instrumento jurídico excepcional, cuya finalidad fue prolongar la relación laboral en sacrificio de la remuneración del colaborador, como un evento no provocado por el empleador, como es el caso producido por la pandemia COVID-19 por la crisis económica.

1. Se llegó a determinar que los empleados y empleadores se vieron inmersos en el resultado de la resolución que emitió la AAT, en cuanto a la aplicación de la SPL absoluta por parte de los empleadores, trajo una mejora económica el cual significo no pagar una remuneración y beneficios laborales, se le obligaba al trabajador a suspender sus labores, debido a la crisis sanitaria.
2. Se concluye que las partes actuaron de acuerdo mutuo y de manera consensuada, donde suspendieron las obligaciones de dar (remuneración) y hacer (prestación de servicio) sin embargo se verificó que no se han vulnerado los derechos fundamentales consagrados en la constitución política del Perú.
3. Se determinó que la temporalidad de la SPL, radico en dos supuestos, caso fortuito o fuerza mayor (90 días) y medida excepcional, para el caso de la pandemia COVID-19, como medida excepcional según el DS 011-2020, es de 30 días finalizada la vigencia emergencia sanitaria a nivel nacional.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda a las empresas que, durante la aplicación del instrumento jurídico de la SPL, se informe y capacite a los trabajadores sobre los alcances de este instrumento, con la finalidad de proteger el vínculo laboral del trabajador empleador y la estabilidad de la fuente de trabajo.

El estado debe establecer programas de protección al trabajador con finalidad de subvencionar la canasta mínima familiar, aun cuando se genere un hecho de caso fortuito o fuerza mayor y medidas excepcionales, así mismo debe crear bonos a favor del empleador con el fin de proteger la fuente de trabajo.

El empleador debe agotar las medidas previas antes de enviar a los trabajadores a SPL, valorar en su requerimiento adjuntar la documentación, realizando un análisis integral con sus abogados y contadores, para así prever una respuesta negativa por parte de la AAT.

El ejecutivo debe valorar promulgar una normativa que se ajuste a la realidad actual sobre la emergencia sanitaria, ya que hay empresas que aún están teniendo dificultades económicas y no pueden aún reactivarse, con la finalidad de proteger la relación del vínculo empleador y trabajador.

REFERENCIAS

- Cordova, M. (2021). *La Viabilidad del Cese Colectivo en el Perú y el Rol de la Autoridad Administrativa*. Tesis. Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú.
https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/19690/CORDOVA_VALLADARES_MARIBEL_TATIANA%20%282%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Delgado A. (2020). *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 la seguridad social.
<http://aidtss.org/revistaiberoamericana/index.php/main/article/view/77/69>
- Gil, P. (2020). *Análisis de la suspensión perfecta de labores y la vulneración al trabajo en la corporación YNEM EIRL*. Tesis. Universidad Tecnológica del Perú, Arequipa.
https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/4092/Paul%20Gil_Trabajo%20de%20Investigacion_Bachiler_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gonzales, E. (2020). *La Regulación de la relación Laboral y su impacto al trabajo en el contexto de la Pandemia un análisis desde la legislación comparada*. Tesis. Universidad Privada del Norte, Lima.
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25570/Gonzales%20Loayza%2C%20Edgar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Holguin Nuñez, N. E. (2020). *El alcance de los principios de razonabilidad y proporcionalidad frente al principio de legalidad en el despido por causal de impuntualidad reiterada en el Perú*. TESIS. Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú.
https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/19286/HOLGUIN_NU%c3%91EZ_NINUSKA_ELIZABETH.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lora, G. (2016). *La suspensión de labores por caso fortuito y fuerza mayor*. IUS ET VERITAS (52), 270-281.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16385/16789>

- Mackay, C. (2020). *Efectos de la Covid 19 en el mercado laboral*. Dominio de las Ciencias, 1369 - 1379.
<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1378/2437>.
- Montenegro, V., & Gallardo, M. (2021). *Suspensión Perfecta de Labores en el estado de Emergencia COVID-19 y los Derechos de los Trabajadores*. Cajamarca.
<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1600/TESIS%20GALLARDO-MONTENEGRO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ospina, P. (2021). *Suspensión del contrato en tiempos de Covid 19 en Colombia*. Revistas UNAM, 434 - 452.
<http://revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/view/79365/70412>
- Palomino, A. (2020). *Análisis De La Suspensión Perfecta De Labores En El Marco Del Estado De Emergencia Nacional Y Sanitaria, Perú-2020*. Tesis. Universidad San Ignacio de Loyola, Perú.
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/10661/3/2020_Palomino%20Rivera.pdf
- Paredes, A. (2020). *Impacto laboral causado por la COVID-19 en empresas formales de transporte interprovincial en la ciudad de Arequipa*. Tesis. Universidad Católica Santa María, Arequipa.
<http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/10807>
- Paredes, P. (2019). *Suspensión Perfecta en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas y la vulneración a los derechos del trabajador*. tesis. Universidad Particular Antenor Orrego.
http://200.62.226.186/bitstream/20.500.12759/4551/1/RE_DERE_PATRICIA.PAREDES_SU_SPENSION.PERFECTA.PROCEDIMIENTO_DATOS.pdf
- Parra, R., & Silvestre, A. (2020). *La aplicación de la suspensión perfecta de labores en época de estado de emergencia sanitaria*. Tesis. Universidad Cesar Vallejo, Lima.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56140/Parra_HRJ-Silvestre_FAL-SD.pdf?Sequence=1&isAllowed=y

Pena, C. (2020). *Comentario sobre legislación laboral Argentina general. Decreto de necesidad y urgencia 329 del año 2020, sobre la emergencia laboral en tiempos de pandemia (COVID-19)* Universidad Nacional Autónoma de México, IJ-BJV, 2020

<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/15314>

Palomino, L. (2019) *El ABC de la investigación*. Nitidagraph S.A.C.

Rivas R, Álvarez F, Droguett G & Halpern G (2020) *Alerta Laboral Efectos de las Medidas de la Autoridad en el Contrato de Trabajo COVID-19*, © 2020, PricewaterhouseCoopers Consultores, Auditores SpA. Todos los derechos reservados. [Efectos de las Medidas de la Autoridad en el Contrato de Trabajo COVID-19 \(pwc.com\)](https://www.pwc.com/efectos-de-las-medidas-de-la-autoridad-en-el-contrato-de-trabajo-covid-19).

Reyes, O. (2021). *Los Derechos Humanos en el Perú durante la pandemia por el Covid 19*. Centro Sur. Social Science Journa, 339 - 353. <https://centrosureditorial.com/index.php/revista/article/view/129/322>

Robles, A. (2020). *Viabilidad de la Suspensión Perfecta de Labores en el marco del Decreto de Urgencia 038-2020, que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras*. Tesis. Universidad San Ignacio de Loyola.

http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/10609/1/2020_Robles%20Medina.pdf

Sandoval, J. (2020). *Impacto de la Covid 19 en el vínculo laboral de los agentes de Costamar Travel, oficina alcanfores*. Tesis. Universidad San Martín de Porres, Lima.

https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8183/SANDOVAL_FJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Toyama, J. (2012). *Validez y eficacia del contrato de trabajo*. Derecho PUCP (68), 449-469. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2842/2771>

Toyama, J., & Yomon, S. (2020). *Los nuevos conflictos jurídicos laborales a propósito de la COVID-19*. IUS ET VERITAS Nº 61, 178 - 193.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/23153/22172>

Verano, L. (2016). *Aspectos favorables de la suspensión temporal perfecta por motivos económicos*. Tesis. Pontificia Católica del Perú, Lima.
https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/8379/VERANO_SIL_VERA_LEYSI_ASPECTOS_FAVORABLES.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

CURO GAMBOA, BRAULIO Y JARA DELGADO, KAREN

Título: Factibilidad de la suspensión perfecta de labores en pandemia COVID-19

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento confirmo mi consentimiento para participar en la investigación denominada: "Factibilidad de la Suspensión Perfecta de Labores en Pandemia Covid 19".

Se me ha explicado que mi participación consistirá en lo siguiente:

Entiendo que debo responder con la verdad y que la información que brindan mis compañeros también es confidencial.

Se me ha explicado también que si decido participar en la investigación puedo retirarme en cualquier momento o no participar en una parte del estudio.

Acepto voluntariamente participar en esta investigación y comprendo qué cosas voy a hacer durante la misma.

Lima 27 de abril de 2022

Nombre del participante: CECILIO ALARCON GONZALES

DNI: 45265891



FIRMA

Investigadores:

Karen Jara Delgado

Braulio Curo Gamboa

DNI: 48520952

DNI: 08143885

CURO GAMBOA, BRAULIO Y JARA DELGADO, KAREN

Título: Factibilidad de la suspensión perfecta de labores en pandemia COVID-19

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento confirmo mi consentimiento para participar en la investigación denominada: "Factibilidad de la Suspensión Perfecta de Labores en Pandemia Covid 19".

Se me ha explicado que mi participación consistirá en lo siguiente:

Entiendo que debo responder con la verdad y que la información que brindan mis compañeros también es confidencial.

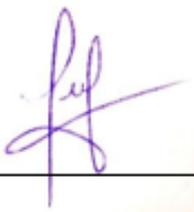
Se me ha explicado también que si decido participar en la investigación puedo retirarme en cualquier momento o no participar en una parte del estudio.

Acepto voluntariamente participar en esta investigación y comprendo qué cosas voy a hacer durante la misma.

Lima 27 de abril de 2022

Nombre del participante: VICTOR HUGO SABOYA SILVA

DNI: 45518044



FIRMA

Investigadores:

Karen Jara Delgado

Braulio Curo Gamboa

DNI: 48520952

DNI: 08143885

CURO GAMBOA, BRAULIO Y JARA DELGADO, KAREN

Título: Factibilidad de la suspensión perfecta de labores en pandemia COVID-19

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento confirmo mi consentimiento para participar en la investigación denominada: "Factibilidad de la Suspensión Perfecta de Labores en Pandemia Covid 19".

Se me ha explicado que mi participación consistirá en lo siguiente:

Entiendo que debo responder con la verdad y que la información que brindan mis compañeros también es confidencial.

Se me ha explicado también que si decido participar en la investigación puedo retirarme en cualquier momento o no participar en una parte del estudio.

Acepto voluntariamente participar en esta investigación y comprendo qué cosas voy a hacer durante la misma.

Lima 27 de abril de 2022

Nombre del participante:

Jason Augusto Cagui Polpa

DNI: 71093021



KAREN JARA DELGADO
DNI: 48520952



BRAULIO CURO GAMBOA
DNI: 08143885



CURO GAMBOA, BRAULIO Y JARA DELGADO, KAREN

Título: Factibilidad de la suspensión perfecta de labores en pandemia COVID-19

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento confirmo mi consentimiento para participar en la investigación denominada: "Factibilidad de la Suspensión Perfecta de Labores y su impacto en la en Pandemia COVID-19 en el Derecho Laboral".

Se me ha explicado que mi participación consistirá en lo siguiente:

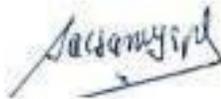
Entiendo que debo responder con la verdad y que la información que brindan mis compañeros también es confidencial.

Se me ha explicado también que si decido participar en la investigación puedo retirarme en cualquier momento o no participar en una parte del estudio.

Acepto voluntariamente participar en esta investigación y comprendo qué cosas voy a hacer durante la misma.

Lima 27 de abril de 2022

Participante:



Firma

Edith Rocio Sacsara Ibarra
DNI: 21298815

Investigadores:



Firma

Karen Jara Delgado / DNI: 48520952



Firma

Braulio Curo Gamboa / DNI: 08143885

CURO GAMBOA, BRAULIO Y JARA DELGADO, KAREN

Título: Factibilidad de la suspensión perfecta de labores en pandemia COVID-19

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento confirmo mi consentimiento para participar en la investigación denominada: "Factibilidad de la Suspensión Perfecta de Labores y su impacto en la en Pandemia Covid 19 en el Derecho Laboral".

Se me ha explicado que mi participación consistirá en lo siguiente:

Entiendo que debo responder con la verdad y que la información que brindan mis compañeros también es confidencial.

Se me ha explicado también que si decido participar en la investigación puedo retirarme en cualquier momento o no participar en una parte del estudio.

Acepto voluntariamente participar en esta investigación y comprendo qué cosas voy a hacer durante la misma.

Lima 27 de abril de 2022

Participante:



Firma

Emilio José Salazar Tantachuco
DNI: 07642483
Contador Colegiado: N° 49805

Investigadores:



Firma

Karen Jara Delgado / DNI: 48520952



Firma

Braulio Curo Gamboa / DNI: 08143885

Factibilidad de la suspensión perfecta de labores en pandemia COVID-19

Ficha de entrevista

Datos básicos:

Cargo o puesto en que se desempeña	ABOGADO
Nombres y apellidos	JASON CAQUI PALPA
Código de la entrevista	JCP1
Fecha	27 DE ABRIL
Lugar de la entrevista	CORREO

Nro.	Categoría / Subcategoría	Preguntas de la entrevista
1	LEGISLACION	¿Considera usted, inadecuada la aplicación de la norma para el acogimiento de suspensión perfecta de labores por parte de la Empresa Privada?
	CAUSALES POR CESE DE OBLIGACIONES FORMALES DE AMBAS PARTES	¿Está de acuerdo que la empresa debe acogerse a la suspensión perfecta de labores, aunque transgrede el Derecho al trabajo, sindical y negociación colectiva?
5	CONTRATO DE TRABAJO	¿Usted considera que la función de la autoridad administrativa de trabajo es la adecuada para el resguardo a los derechos del trabajador en la aplicación de la suspensión perfecta de labores?
6	PRINCIPIO DE CONTINUIDAD LABORAL	¿Está de acuerdo que las empresas tomen en cuenta la negociación con trabajadores a fin de adoptar medidas favorables en el proceso de la Suspensión Perfecta de Labores?
7	PRINCIPIO DE CONTINUIDAD LABORAL	¿Considera usted que la Autoridad Administrativa del Trabajo cumple con brindar respuesta en el tiempo y si no lo hace que implica?

Observaciones

Las preguntas a desarrollar son de tipo abiertas (favor de explayarse), las cuales se fundamentarán desde su experiencia u observación según el enfoque de su respuesta.

Entrevistado

Nro.	Preguntas de la entrevista	Respuestas
1	¿Considera usted, inadecuada la aplicación de la norma para el acogimiento de suspensión perfecta de labores por parte de la Empresa Privada?	Considero que durante los picos altos del estado de emergencia que se vivió dentro del país, la aplicación de dicha norma se proyectaba como una posible solución para mitigar los efectos adversos en la economía peruana a causa de la pandemia, inicialmente se buscó evitar a toda costa un posible despido masivo de trabajadores, sin embargo, el empleador no tenía ninguna prohibición de despedir trabajadores y a la par sujetarse a la suspensión perfecta de labores, entonces si se buscaba evitar la informalidad, ¿de que podían vivir los trabajadores?, ¿Cómo podrían pagar sus gastos?; por estas consideraciones, el tiempo ha demostrado que la aplicación de esta norma no ha demostrado ser eficaz ni eficiente.
2	¿Está de acuerdo que la empresa debe acogerse a la suspensión perfecta de labores, aunque transgrede el Derecho al trabajo, sindical y negociación colectiva?	Considero que, desde la perspectiva de la empresa, es una medida conveniente, ya que de alguna manera puede mitigar el impacto negativo en la economía de su empresa y también poder asegurar de alguna manera la “permanencia” de algunos trabajadores cuando llegue el momento de retomar sus actividades económicas; sin embargo desde la perspectiva del trabajador, este solo obtiene la “seguridad” de mantener su contrato vigente, pero ¿cómo subsistió ante el estado de emergencia en el país?, evidentemente tuvo que volver a la informalidad a fin de poder subsistir. La suspensión perfecta de labores evidentemente no ha podido respaldar el derecho de los trabajadores
3	¿Usted considera que la función de la autoridad administrativa de trabajo es la adecuada para el resguardo a los derechos del trabajador en la aplicación de la suspensión perfecta de labores?	Considero que la autoridad administrativa es una entidad ineficiente que ha demostrado no velar oportunamente por los derechos de los trabajadores, sabiendo aún que, según el censo del 2019, hay 0.2 inspectores por cada 10.000 trabajadores, es evidente que el Ministerio de Trabajo no puede garantizar una fiscalización eficiente
4	¿Está de acuerdo que las empresas tomen en cuenta la negociación con trabajadores afin de adoptar medidas favorables en el proceso de la Suspensión Perfecta de Labores?	Considero que, si es necesario el consenso entre la empresa y los trabajadores, ya que, durante la negociación de esta medida, se podrá garantizar y prevalecer los intereses de ambas partes, siempre y en cuando ambas partes estén en igual de condiciones, ya que, si las condiciones son desventajosas para uno, deja de ser un acuerdo igualitario
	¿Considera usted que la Autoridad Administrativa del	Cómo se ha manifestado en la pregunta 3, la autoridad administrativa no es eficiente, por lo que ha

CURO GAMBOA, BRAULIO Y JARA DELGADO, KAREN

Título: Factibilidad de la suspensión perfecta de labores en pandemia COVID-19

5	Trabajo cumple con brindar respuesta en el tiempo y si no lo hace que implica?	demostrado que no puede brindar respuesta inmediata a las solicitudes de suspensión perfecta de labores, ya que, ante la alta cantidad de solicitudes, estas se admitieron sin cuestionamientos por obra del silencio administrativo positivo
---	--	---



JASON CAQUI PALPA

DNI: 71093021

Ficha de entrevista

Datos básicos:

Cargo o puesto en que se desempeña	ABOGADO EN ESTUDIO JURIDICO BUENO BASOMBRIO Y ASOCIADOS
Nombres y apellidos	CECILIO ALARCON GONZALEZ
Código de la entrevista	CAG2
Fecha	07 DE MAYO DE 2022
Lugar de la entrevista	CORREO

Nro.	Categoría / Subcategoría	Preguntas de la entrevista
1	LEGISLACION PERUANA	¿Considera usted, inadecuada la aplicación de la norma para el acogimiento de suspensión perfecta de labores por parte de la Empresa Privada?
2	CAUSALES POR CESE DE OBLIGACIONES FORMALES DE AMBAS PARTES	¿Está de acuerdo que la empresa debe acogerse a la suspensión perfecta de labores, aunque transgrede el Derecho al trabajo, sindical y negociación colectiva?
3	CONTRATO DE TRABAJO	¿Usted considera que la función de la autoridad administrativa de trabajo es la adecuada para el resguardo a los derechos del trabajador en la aplicación de la suspensión perfecta de labores?
4	PRINCIPIO DE CONTINUIDAD LABORAL	¿Está de acuerdo que las empresas tomen en cuenta la negociación con trabajadores a fin de adoptar medidas favorables en el proceso de la Suspensión Perfecta de Labores?
5	PRINCIPIO DE CONTINUIDAD LABORAL	¿Considera usted que la Autoridad Administrativa del Trabajo cumple con brindar respuesta en el tiempo y si no lo hace que implica?

Observaciones

Las preguntas a desarrollar son de tipo abiertas (favor de explayarse), las cuales se fundamentarán desde su experiencia u observación según el enfoque de su respuesta.

Entrevistado

Nro.	Preguntas de la entrevista	Respuestas
1	¿Considera usted, inadecuada la aplicación de la norma para el acogimiento de suspensión perfecta de labores por parte de la Empresa Privada?	Considero que es una medida adecuada; ya que, para su aplicación se debe reunir ciertas condiciones esenciales plenamente identificadas por la norma como se estipula en el artículo 15 del Decreto Supremo 003-97-TR, salvaguardando los derechos del trabajador; así mismo, salvaguarda el derecho del empleador.
2	¿Está de acuerdo que la empresa debe acogerse a la suspensión perfecta de labores, aunque transgrede el Derecho al trabajo, sindical y negociación colectiva?	Si, completamente de acuerdo, ya que, la norma mantiene la esencia de preservar el trabajo, no cortando el vínculo de la relación laboral, puesto que si la generadora del empleo desaparece o se extingue por problemas económicos tal como ha sucedido en la pandemia a raíz del covid-19, la paralización de dichas fuentes de trabajo ha dejado sin solvencia económica a muchas de ellas y de no aplicar la suspensión perfecta de labores su extinción hubiese sido el final del trabajo para sus empleados; por otro lado, esta normatividad no transgrede el derecho al trabajo, sindical ni a las negociaciones colectivas, puesto que, la norma esta creada justamente para preservar el vínculo laboral, y esta, solo se da si se cumplen específicamente ciertos criterios establecidos en la normatividad y verificados por la autoridad competente.
3	¿Usted considera que la función de la autoridad administrativa de trabajo es la adecuada para el resguardo a los derechos del	La función de la autoridad administrativa de trabajo no ha sido, quizás una de las mejores con respecto a esta problemática por el mismo hecho que el aparato estatal no se encontraba preparado para resolver tal cantidad de solicitudes al mismo tiempo, pero se debe
	trabajador en la aplicación de la suspensión perfecta de labores?	tener en cuenta según la misma información de dicha entidad del estado que hasta julio del 2021 unas 42,000 mil empresas aproximadamente habían solicitado acceder a dicha suspensión, de las cuales a dicha fecha aproximadamente unas 32,000 mil habían accedido a la solicitud, en tal sentido encontramos que la autoridad administrativa ha tendió una adecuada administración acorde al contexto en el que se dio este pico de solicitudes desprendidas de las consecuencias del estado de emergencia a raíz del covid-19.
4	¿Está de acuerdo que las empresas tomen en cuenta la negociación con trabajadores a fin de adoptar medidas favorables en el proceso de la Suspensión Perfecta de Labores?	Efectivamente, se debe tomar en cuenta por los trabajadores dicha negociación, ya que es parte del procedimiento que la empresa debe tomar para llevar a cabo la suspensión perfecta de labores, en la cual se puede negociar las condiciones en las cuales tanto el empleador como el trabajador equiparen y lleguen a acuerdos donde los dos salgan menos perjudicados, por lo que, deben adoptar medidas alternativas menos

CURO GAMBOA, BRAULIO Y JARA DELGADO, KAREN

		Título: Factibilidad de la suspensión perfecta de labores en pandemia COVID-19 severas como adelantar el goce de vacaciones reducción de jornada laboral incluso una reducción de la remuneración, entre otras con la única finalidad de adoptar medidas favorables para ambos.
5	¿Considera usted que la Autoridad Administrativa del Trabajo cumple con brindar respuesta en el tiempo y si no lo hace que implica?	Efectivamente, la autoridad ha venido cumpliendo en la medida de su capacidad con la que contaba, ya que no es de perder la vista que este pico más alto de solicitudes que se ha registrado ha sido motivado por el estado de emergencia decretado por el estado y la capacidad administrativa de las entidades estatales no se encontraban preparadas para asumir dicha sobrecarga laboral; del mismo modo, el incumplimiento de dichos plazos conllevaría a una aceptación tácita de la solicitud presentada en plena aplicación del silencio administrativo positivo, dándose por aceptada la solicitud presentada por la empresa


CECILIO ALARCÓN GONZALEZ
DNI: 45265891

Ficha de entrevista

Datos básicos:

Cargo o puesto en que se desempeña	Abogado en Estudio Jurídico "Usaqui y Asociados"
Nombres y apellidos	VICTOR HUGO SABOYA SILVA
Código de la entrevista	VHSS3
Fecha	04/05/2022
Lugar de la entrevista	CORREO

Nro.	Categoría / Subcategoría	Preguntas de la entrevista
1	LEGISLACION PERUANA	¿Considera usted, inadecuada la aplicación de la norma para el acogimiento de suspensión perfecta de labores por parte de la Empresa Privada?
2	CAUSALES POR CESE DE OBLIGACIONES FORMALES DE AMBAS PARTES	¿Está de acuerdo que la empresa debe acogerse a la suspensión perfecta de labores, aunque transgrede el Derecho al trabajo, sindical y negociación colectiva?
3	CONTRATO DE TRABAJO	¿Usted considera que la función de la autoridad administrativa de trabajo es la adecuada para el resguardo a los derechos del trabajador en la aplicación de la suspensión perfecta de labores?
4	PRINCIPIO DE CONTINUIDAD LABORAL	¿Está de acuerdo que las empresas tomen en cuenta la negociación con trabajadores a fin de adoptar medidas favorables en el proceso de la Suspensión Perfecta de Labores?
5	PRINCIPIO DE CONTINUIDAD LABORAL	¿Considera usted que la Autoridad Administrativa del Trabajo cumple con brindar respuesta en el tiempo y si no lo hace que implica?

Observaciones

Las preguntas a desarrollar son de tipo abiertas, las cuales requerirán que se desplacen un análisis sobre el desarrollo del enfoque de su respuesta.

Entrevistado

Nro.	Preguntas de la entrevista	Respuestas
1	¿Considera usted, inadecuada la aplicación de la norma para el acogimiento de suspensión	Para dar una respuesta concreta es necesario poner en contexto la aplicación de la suspensión perfecta en el marco de la pandemia del COVID-19. Debemos tener en cuenta que la Suspensión perfecta se dio en el marco de la pandemia, en
	perfecta de labores por parte de la Empresa Privada?	la que, al declararse el estado de emergencia sanitaria se dictaron medidas que restringían diversas actividades, como la de transporte, entretenimiento, entre otros rubros, por lo cual, la demanda de diversos productos y/o bienes y servicios disminuyeron de manera abrupta, al igual que los ingresos y rentabilidad de las empresas, por lo cual fue necesario una salida que no afecte al empleador y al trabajador, cuya finalidad era la de que no se extinguirá el vínculo laboral, sino que bajo supervisión y cumplimiento de ciertos presupuestos, se aplicara la figura de la suspensión perfecta, buscando que el empleador en este contexto no despidiera a sus trabajadores, sino que, adoptara la suspensión perfecta de labores, en aras de preservar el vínculo laboral, para que el trabajador se pudiera reincorporar posteriormente. En este contexto considero que no fue inadecuado la aplicación la norma que autorizaba la suspensión perfecta de labores, porque en su momento fue necesario
2	¿Está de acuerdo que la empresa debe acogerse a la suspensión perfecta de labores, aunque transgrede el Derecho al trabajo, sindical y negociación colectiva?	circunstancia especial, fuera de lo común, ahora bien la empresa privada necesita de los trabajadores para producir productos y/o servicios cuyo consumo generan rentabilidad, y el trabajador necesita de la empresa para trabajar y generar ingresos para su desarrollo personal y familiar, si se reduce el consumo en el mercado del producto que ofrece la empresa, es insostenible el pago de planillas, más la carga tributaria por parte del empleador, es por ello que se optó por la suspensión perfecta. Ahora bien, la suspensión perfecta se da bajo ciertos requisitos, y estos son supervisados por la autoridad administrativa del trabajo quien aprueba o desaprueba esta medida en cada caso concreto, es más que obvio que si se da una suspensión perfecta incumpliendo los parámetros y condiciones necesarias para la misma, estaríamos ante un hecho irregular, del cual no estamos de acuerdo, pero si esta está debidamente justificada, a nuestro criterio no se transgrede ningún derecho.

3	<p>¿Usted considera que la función de la autoridad administrativa de trabajo es la adecuada para el resguardo a los derechos del trabajador en la aplicación de la suspensión perfecta de labores?</p>	<p>La autoridad administrativa del trabajo tiene como finalidad salvaguardar los derechos laborales de las personas así como la seguridad y bienestar en el trabajo, en el marco de la pandemia fueron los encargados de supervisar la aplicación de la suspensión perfecta, así como de vigilar el estricto cumplimiento de las condiciones necesarias para que se otorgue la aplicación de dicha medida, así como garantizar que se cumplan las medidas de seguridad de las personas que laboraban en la pandemia, implementando diversos mecanismos digitales e informáticos para cumplir con su misión, en ese sentido se implementaron herramientas que contribuyeron de manera significativa a la protección de los derechos laborales, tales como las denuncias de manera virtual ante abusos del empleador durante la pandemia, por lo tanto dentro de las limitaciones obvias que supone la implementación de medidas de emergencia en la pandemia, es la adecuada para el resguardo de los derechos de los</p>
		<p>trabajadores en la aplicación de la suspensión perfecta de labores.</p>
4	<p>¿Está de acuerdo que las empresas tomen en cuenta la negociación con trabajadores a fin de adoptar medidas favorables en el proceso de la Suspensión Perfecta de Labores?</p>	<p>Somos de la opinión que la medida de suspensión perfecta de labores fue la más favorable para el trabajador ante un seguro despido justificado en grave perjuicio económico de las empresas en la pandemia, para lo cual la comunicación entre ambos fue importante para llegar a una decisión que en lo posible sea menos perjudicial a las partes</p>
5	<p>¿Considera usted que la Autoridad Administrativa del Trabajo cumple con brindar respuesta en el tiempo y si no lo hace que implica?</p>	<p>Por experiencia personal, puedo afirmar que la autoridad administrativa de trabajo si cumple con brindar respuesta en el tiempo correspondiente, toda vez que de manera progresiva ha ido descentralizando y desplegando sus dependencias a nivel nacional que permiten una mejor atención a los trabajadores que acuden para hacer valer sus derechos, de lo contrario la autoridad administrativa del trabajo no estaría cumpliendo su función y sería una institución inoperante, que, en vez de tutelar el derecho del trabajador, sería cómplice de la violación del mismo</p>



VICTOR HUGO SABOYA SILVA

DNI: 45518044

Ficha de entrevista

Datos básicos:

Cargo o puesto en que se desempeña	JEFE DE CONTABILIDAD, EMPRESA PRIVADA
Nombres y apellidos	EMILIO SALAZAR TANTACHUCO
Código de la entrevista	EST4
Fecha	27 DE ABRIL
Lugar de la entrevista	CORREO

Nro.	Categoría / Subcategoría	Preguntas de la entrevista
1	LEGISLACION	¿Considera usted, inadecuada la aplicación de la norma para el acogimiento de suspensión perfecta de labores por parte de la Empresa Privada?
	CAUSALES POR CESE DE OBLIGACIONES FORMALES DE AMBAS PARTES	¿Está de acuerdo que la empresa debe acogerse a la suspensión perfecta de labores, aunque transgrede el Derecho al trabajo, sindical y negociación colectiva?
3	CONTRATO DE TRABAJO	¿Usted considera que la función de la autoridad administrativa de trabajo es la adecuada para el resguardo a los derechos del trabajador en la aplicación de la suspensión perfecta de labores?
4	PRINCIPIO DE CONTINUIDAD LABORAL	¿Está de acuerdo que las empresas tomen en cuenta la negociación con trabajadores a fin de adoptar medidas favorables en el proceso de la Suspensión Perfecta de Labores?
5	PRINCIPIO DE CONTINUIDAD LABORAL	¿Considera usted que la Autoridad Administrativa del Trabajo cumple con brindar respuesta en el tiempo y si no lo hace que implica?

Observaciones

Las preguntas a desarrollar son de tipo abiertas (favor de explayarse), las cuales se fundamentarán desde su experiencia u observación según el enfoque de su respuesta.

Entrevistado

Nro.	Preguntas de la entrevista	Respuestas
1	¿Considera usted, inadecuada la aplicación de la norma para el acogimiento de suspensión perfecta de labores por parte de la Empresa Privada?	La aplicación de la norma para el acogimiento de suspensión perfecta de labores por parte de las empresas privadas es adecuada para ciertas circunstancias tales como emergencias o casos de fuerza mayor donde influyan en la economía de las empresas, esta norma favorece a la empresa, pero el trabajador solo tendría un contrato aun activo para poder reingresar a la empresa, de esta manera tendrá el puesto de trabajo asegurado en cuanto termine esta suspensión ya que el vínculo laboral no se extingue.
2	¿Está de acuerdo que la empresa debe acogerse a la suspensión perfecta de labores, aunque transgrede el Derecho al trabajo, sindical y negociación colectiva?	Toda empresa existe para generar valor y trata de subsistir en la sociedad, para ello debe de tomar decisiones que les ayude lograr sus metas, la suspensión perfecta bien aplicada en circunstancias de fuerza mayor o emergencias donde afecte la economía de una empresa, la aplicación de suspensión perfecta es adecuada, ya que al no tener ingresos por estas circunstancias no habría como pagar a estas personas, la empresa se endeudaría para poder cumplir con los trabajadores, al no tener ingresos estas deudas se vuelven impagas y afectaría la imagen institucional, si es que subsiste, de lo contrario sería una quiebra de estas empresas.
3	¿Usted considera que la función de la autoridad administrativa de trabajo es la adecuada para el resguardo a los derechos del trabajador en la aplicación de la suspensión perfecta de labores?	Consideramos que la autoridad administrativa de trabajo es la que debería de resguardar los derechos de los trabajadores, el problema que tiene esta institución es que no es eficiente y no se abastece para poder realizar revisión a las empresas que solicitan la suspensión perfecta de labores.

4	<p>¿Está de acuerdo que las empresas tomen en cuenta la negociación con trabajadores a fin de adoptar medidas favorables en el proceso de la Suspensión Perfecta de Labores?</p>	<p>Las empresas siempre tienen que estar comunicándose con su fuerza laboral, debido a que ellos son el soporte quien les ayuda a llegar a las metas trazadas.</p> <p>Las negociaciones entre ambas partes son importantes para que puedan exponer su posición frente a la situación que afrontan y tomar las medidas favorezcan a las dos partes.</p> <p>Estamos de acuerdo con las negociaciones entre la empresa y sus trabajadores, debido a que se debe de ser transparente en situaciones que implican el futuro de la empresa que podría perjudicar a los trabajadores.</p> <p>Además, quiero añadir al comentario, que este instrumento de la SPL es favorable para ambas partes el empleador y trabajador. Por ende, sugiero que se debe ampliar el plazo para usar esta figura SPL por emergencia sanitaria, hasta que las empresas, dado que la finalidad de la norma</p>
		<p>busca proteger derechos del trabajador y del empleador. Hasta que se reactiven económicamente.</p> <p>Si bien es cierto la norma 038-2020 ya fue derogada, el Gobierno debería valorar todos los supuestos de la realidad para proteger los derechos del empleador y el trabajador</p>
5	<p>¿Considera usted que la Autoridad Administrativa del Trabajo cumple con brindar respuesta en el tiempo y si no lo hace que implica?</p>	<p>La Autoridad Administrativa del Trabajo debería de cumplir con responder de manera inmediata a cualquier duda o consulta que tengan las empresas, debido a que la tardanza en sus respuestas puede ocasionar que se tome decisiones erróneas que afecten a los trabajadores.</p>

Lima, 16 de mayo de 2022


Emilio José Salazar Tantachuco
DOI.07642483
Colegiatura: 49805

Ficha de entrevista

Datos básicos:

Cargo o puesto en que se desempeña	JEFE DE ASESORIA JURÍDICA, EMPRESA PRIVADA
Nombres y apellidos	EDITH ROCIO SACSARA IBARRA
Código de la entrevista	ERSI5
Fecha	27 DE ABRIL
Lugar de la entrevista	CORREO

Nro.	Categoría / Subcategoría	Preguntas de la entrevista
1	LEGISLACION	¿Considera usted, inadecuada la aplicación de la norma para el acogimiento de suspensión perfecta de labores por parte de la Empresa Privada?
2	CAUSALES POR CESE DE OBLIGACIONES FORMALES DE AMBAS PARTES	¿Está de acuerdo que la empresa debe acogerse a la suspensión perfecta de labores, aunque transgrede el Derecho al trabajo, sindical y negociación colectiva?
3	CONTRATO DE TRABAJO	¿Usted considera que la función de la autoridad administrativa de trabajo es la adecuada para el resguardo a los derechos del trabajador en la aplicación de la suspensión perfecta de labores?
4	PRINCIPIO DE CONTINUIDAD LABORAL	¿Está de acuerdo que las empresas tomen en cuenta la negociación con trabajadores a fin de adoptar medidas favorables en el proceso de la Suspensión Perfecta de Labores?
5	PRINCIPIO DE CONTINUIDAD LABORAL	¿Considera usted que la Autoridad Administrativa del Trabajo cumple con brindar respuesta en el tiempo y si no lo hace que implica?

Observaciones

Las preguntas a desarrollar son de tipo abiertas (favor de explayarse), las cuales se fundamentarán desde su experiencia u observación según el enfoque de su respuesta.

Entrevistado:

Nro.	Preguntas de la entrevista	Respuestas
1	¿Considera usted, inadecuada la aplicación de la norma para el acogimiento de suspensión perfecta de labores por parte de la Empresa Privada?	Considero que no, la norma en su artículo 47 del decreto legislativo 728 en concordancia con el Decreto de urgencia 038-2020, estipula claramente cesan temporalmente las obligaciones tanto del empleador de pagar una remuneración y la del trabajador en prestar un servicio, este con la finalidad de que extinga el vínculo laboral. Las empresas aplicaron por caso fortuito y fuerza mayor; teniendo en cuenta la necesidad y el estado real de su economía causada por la crisis de pandemia. Tener en cuenta que gran parte de trabajadores se encuentran en el rubro de transporte, turismo, servicios de educación y servicio de entretenimiento, han sido las últimas en reactivarse.
2	¿Está de acuerdo que la empresa debe acogerse a la suspensión perfecta de labores, aunque transgrede el Derecho al trabajo, sindical y negociación colectiva?	El objetivo de la norma es que las empresas no quiebren, si deberían optar por esta figura jurídica, como una alternativa de reactivación. Es un conjunto de personas que se verían afectados por el cierre de la empresa. Por otro lado, en comparación a la suspensión perfecta que se contempla en el decreto legislativo 728 en su artículo 15 dice, adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores. De igual, manera como indica el decreto de urgencia 038-2020, donde, exponiendo los motivos que la sustentan. Considero que todo colaborador que salga a suspensión perfecta debería llegar a un acuerdo mutuo. De tal forma que se refleje un compromiso de ambas partes.
3	¿Usted considera que la función de la autoridad administrativa de trabajo es la adecuada para el resguardo a los derechos del trabajador en la aplicación de la suspensión perfecta de labores?	Considero que sí, el Ministerio de trabajo en una situación perfecta normal antes de la pandemia no aprobaba la suspensión perfecta de labores, teniendo en cuenta que antes de la pandemia el procedimiento era sencillo, así mismo te lo declaraban infundado. La función es la adecuada ya que resguarda el cumplimiento de los Derechos de trabajadores.

4	¿Está de acuerdo que las empresas tomen en cuenta la negociación con trabajadores a fin de adoptar medidas favorables en el proceso de la Suspensión Perfecta de Labores?	Por la casuística evidenciada, muchas empresas han conciliado de forma mutua, buscando siempre la mejoría para que el colaborador pueda pasar el tiempo de suspensión perfecta en condiciones de tranquilidad.
5	¿Considera usted que la Autoridad Administrativa del Trabajo cumple con brindar respuesta en el tiempo y si no lo hace que implica?	Considero que no se cumplió con el plazo por la carga de solicitudes, el empleador comunica al trabajador que entrará a suspensión perfecta de labores, luego de 24 horas comunica al Ministerio de trabajo, sobre la comunicación que hizo a sus trabajadores. El ministerio corre traslado dentro de los dos días siguientes a la Sunafil el cual tiene 30 días hábiles para verificar y responder. Después de esto la Autoridad Administrativa de trabajo tiene siete días hábiles para resolver, en conclusión, la Autoridad administrativa tiene 37 días hábiles para acceder a un procedimiento. Si no se cumple, aplica el silencio administrativo positivo, por ende, procede la suspensión perfecta de labores para la empresa solicitante.

Lima, 16 de mayo de 2022



Edith Rocio Sacsara Ibarra
DNI. 21298815 - C.A.J. 1863



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, 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, asesores de Tesis titulada: "FACTIBILIDAD DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES DURANTE LA PANDEMIA COVID-19", cuyos autores son JARA DELGADO KAREN, CURO GAMBOA BRAULIO VICTORIANO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 29 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 25-07-2022 20:09:31

Código documento Trilce: TRI - 0314491