



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**Incorporación de nuevas medidas de protección frente  
a la suspensión perfecta de labores en el sector  
privado, 2020.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

**AUTORES:**

Castillo Rodríguez, Erika Marleny (ORCID: 0000-0001-7621-3078)

Veloz Sierra, Adela Jhaneth (ORCID: 0000-0002-8285-6771)

**ASESORES:**

Mg. Saldarriaga Medina, José (ORCID: 0000-0002-6239-8507)

Dra. Yupari Azabache, Irma Luz (ORCID: 0000-0002-0030-0172)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma Laboral

TRUJILLO – PERÚ

2020

## **Dedicatoria**

En primer lugar, a nuestro Dios padre, quien nos brinda sabiduría y nos muestra el camino correcto para realizar y culminar con esta presente investigación.

En segundo lugar, a nuestros padres, a ellos por su maravilloso amor brindado cada día, por su apoyo diario, por sus consejos, comprensión y sobre todo por su amor incondicional en esta etapa muy importante para nosotras.

Finalmente, a nuestros asesores, Saldarriaga Medina José Miguel e Irma Luz Yupari Azabache, a ellos por su gran auxilio, impulso y palabras adecuadas para lograr terminar esta presente investigación, por su tiempo compartido y sostén en todo momento.

## **Agradecimiento**

En primer lugar, agradecemos a nuestro divino Dios por no dejarnos caer en medio del camino de nuestra vida estudiantil, gracias a él por habernos brindado muchas fuerzas, para lograr culminar esta presente investigación, A nuestros Padres por habernos brindado en esta etapa su apoyo, comprensión, afecto, cariño y su motivación constante; también a nuestros asesores la Dra.

Yupari Azabache Irma Luz y el Dr. Saldarriaga Medina, José por sus instrucciones enseñanzas valiosas, por ser nuestros guías e impulsándonos para lograr concluir con mucha satisfacción y éxito esta investigación

A los jueces, abogados y trabajadores acogidos a la suspensión perfecta, que formaron parte importante en la realización de la investigación.

## Índice de contenidos

<b>Carátula</b> .....	i
<b>Dedicatoria</b> .....	ii
<b>Agradecimiento</b> .....	iii
<b>Índice de contenidos</b> .....	iv
<b>Índice de tablas</b> .....	v
<b>Resumen</b> .....	vii
<b>Abstract</b> .....	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>II. MARCO TEÓRICO</b> .....	5
<b>III. METODOLOGÍA</b> .....	17
<b>3.1. Tipo y diseño de investigación</b> .....	17
<b>3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización</b> .....	17
<b>3.3. Escenario de estudios</b> .....	18
<b>3.4. Participantes</b> .....	18
<b>3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos</b> .....	19
<b>3.6. Procedimiento</b> .....	19
<b>3.7. Rigor científico</b> .....	20
<b>3.8. Método de análisis de datos</b> .....	20
<b>3.9. Aspectos éticos</b> .....	21
<b>IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b> .....	22
<b>V. CONCLUSIONES</b> .....	53
<b>VI. RECOMENDACIONES</b> .....	55
<b>VII. PROPUESTA</b> .....	56
<b>REFERENCIAS</b> .....	60
<b>ANEXOS</b> .....	66

## Índice de tablas

Tabla 1: Respuestas a la pregunta referente al primer objetivo por parte de los especialistas entrevistados (Abogados y Jueces) .....	22
Tabla 2: Respuestas a la pregunta referente al primero objetivo por parte de los especialistas entrevistados (Abogados y Jueces) .....	24
Tabla 3: Respuestas a la pregunta referente al primer objetivo por parte de los trabajadores del sector privado acogidos a la SPL .....	25
Tabla 4: Respuestas a la pregunta referente al segundo objetivo por parte de los especialistas entrevistados (Abogado y Jueces) .....	26
Tabla 5: Respuestas a la pregunta referente al segundo objetivo por parte de los especialistas entrevistados (Abogado y Jueces) .....	27
Tabla 6: Respuestas a la pregunta referente al segundo objetivo por parte de los especialistas entrevistados (Abogado y Jueces) .....	29
Tabla 7: Respuestas a la pregunta referente al segundo objetivo por parte de los especialistas entrevistados (Abogados y Jueces) .....	31
Tabla 8: Respuestas a la pregunta referente al segundo objetivo por parte de los especialistas entrevistados (Abogado y Jueces) .....	32
Tabla 9: Respuestas a la pregunta referente al segundo objetivo por parte de los especialistas entrevistados (Abogados y Jueces) .....	33
Tabla 10: Respuestas a la pregunta referente al segundo objetivo por parte de los trabajadores del sector privado acogidos a la SPL .....	35
Tabla 11: Respuestas a la pregunta referente al segundo objetivo por parte de los trabajadores del sector privado acogidos a la SPL .....	35
Tabla 12: Respuestas a la pregunta referente al segundo objetivo por parte de los trabajadores del sector privado acogidos a la SPL .....	36

Tabla 13: Respuestas a la pregunta referente al segundo objetivo por parte de los trabajadores del sector privado acogidos a la SPL.....	36
Tabla 14: Respuestas a la pregunta referente al segundo objetivo por parte de los trabajadores del sector privado acogidos a la SPL.....	37
Tabla 15: Respuestas a la pregunta referente al tercer objetivo por parte de los especialistas entrevistados (Abogado y Jueces).....	37
Tabla 16: Respuestas a la pregunta referente al tercer objetivo por parte de los especialistas entrevistados (Abogados y Jueces).....	39
Tabla 17: Análisis de las sentencias del TC y Resoluciones Directorales del MTPE .....	41

## **Resumen**

En la presente investigación, se tuvo como objetivo general determinar de qué manera la incorporación de nuevas medidas de protección frente a la Suspensión Perfecta de Labores(SPL), en el sector privado 2020, garantizará los derechos labores del trabajador. Realizada en la ciudad de Trujillo, teniendo un tipo de investigación básica y un diseño basado en la teoría fundamentada; para la recolección de la información se empleó la guía de entrevista y la guía de análisis de documentos, los cuales fueron validados por el juicio de tres expertos en la materia y aplicados a jueces, abogados y trabajadores acogidos a la suspensión perfecta de labores. Los resultados revelan que el 100% de especialistas consideran que es importante y necesaria la incorporación de nuevas medidas de protección frente a la SPL en el Sector Privado la cual va a resguardar los derechos labores de los trabajadores, por ende llegamos a la conclusión que mediante una propuesta de modificación del artículo 15º de LPCL, se ayudará a salvaguardar los derechos laborales ante un estado de caso fortuito y fuerza mayor ya que ante la incorrecta aplicación de la SPL queda evidenciado que se vulnera los derechos labores.

**Palabras clave:** Suspensión perfecta, salvaguardar, derechos laborales, trabajador.

## **Abstract**

In the present investigation, the general objective was to determine how the incorporation of new protection measures against the perfect suspension of work, in the private sector 2020, will guarantee the worker's labor rights. Which was carried out in the city of Trujillo, having a type of basic research and a design based on grounded theory; To collect the information, the interview questionnaire and the document analysis guide were used, which were validated by the judgment of three experts in the field. The results reveal that 100% of specialists consider that the incorporation of new protection measures against SPL in the Private Sector is important and necessary, which will protect the labor rights of workers, therefore we conclude that through A proposal to modify article 15 of the LPCL will help to safeguard labor rights in the event of a fortuitous event and force may, since in the face of incorrect application of the SPL it is evidenced that labor rights are violated.

**Keywords:** Perfect suspension, safeguard, labor rights, worker



## I. INTRODUCCIÓN

El punto de partida que genera el desarrollo de la presente investigación, nace por el acontecer social que enfrenta el mundo entero, ocasionada por la pandemia del Covid-19, la misma que ha puesto en jaque nuestra economía y del mundo; que debido a las medidas urgentes que han tenido que optar los gobiernos nacionales y locales, como es el aislamiento social obligatorio, ha causado que surja un panorama crítico dentro de la esfera de las relaciones laborales, donde se identifica como parte más débil y vulnerable al trabajador. Ante dicha situación, tanto la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) como sus representantes ejercerán un papel importante y decisivo en la lucha contra este nuevo virus, ya que será responsabilidad de los mismos el poder garantizar tanto la seguridad de las personas como de la sostenibilidad de empresas y puestos de trabajo. Ahora bien, como una de las medidas adoptadas por el Perú para mitigar los efectos de esta pandemia, se dispuso la creación del Decreto de Urgencia 038-2020 (D.U en adelante) mediante la cual autoriza a las empresas- principalmente del sector privado- poder acogerse a la figura de la Suspensión Perfecta de Labores (SPL en adelante), prescindiendo de la remuneración durante dicha medida y manteniendo la relación laboral empleador-trabajador; explicándola coloquialmente de la siguiente manera:

Según Grados (2020), Se le denomina suspensión perfecta porque si trabajas te pagan, sino trabajas no te pagan, situación que faculta al empleador que suspenda las remuneraciones por un plazo no mayor de 90 días de forma arbitraria, lo que desata las siguientes interrogantes ¿de que vivirá el empleado ese tiempo? ¿Es justo que el empleado deba disponer de sus ahorros ante el desempleo o fondos destinados a su jubilación para poder sobrevivir esta crisis? ¿Es justo que el más afectado sea el empleado y no el empleador?

De lo esbozado anteriormente; es menester precisar que a pesar que los esfuerzos puedan ser buenos, estos en la práctica resultan inconcebibles;

ya que la cultura de nuestro país es la “*del más vivo*”, ello viene a colación a que las grandes empresas que cuentan con una estabilidad financiera óptima para poder resistir esta pandemia brindándoles seguridad laboral a sus empleados, deciden acogerse a la figura jurídica de la SPL; como serían los casos de las compañías envueltas en el escándalo Lava Jato, Graña y Montero, Cosapi (implicada también en escándalos de corrupción), entre otras. A todo ello, se le suma la insuficiente capacidad de la Autoridad de Trabajo para atender con detenimiento los miles de solicitudes que se han presentado para acogerse a dicha figura jurídica, por lo que en muchos de los casos terminarán acogidos al silencio administrativo positivo; consiguiendo con ello su objetivo y perjudicando directamente al trabajador.

Según La ley (2020) señala que en base a ello, es menester precisar que el problema en realidad no es la grave crisis sanitaria que enfrenta nuestro país, sino el problema radica en una situación de precariedad económica y social generalizada que aqueja nuestra realidad peruana, fijados en problemas estructurales del Estado, la sociedad y hasta el propio modelo de desarrollo de nuestro país, ya que la figura de la SPL si bien es cierto es una condición reglamentada por un D.U ante la eventual necesidad que enfrenta nuestro país, pero situación similar se ha vivido mucho más antes que se de la situación de crisis actual bajo la figura de los ceses colectivos la misma que encuentra una regulación expresa en la ley de productividad laboral, que expresa determinados supuestos que facultan al empleador a vulnerar los derechos laborales de sus trabajadores sin encontrar razones justificadas que lo ameriten.

De otro lado, en una entrevista realizada por el Grupo Verona (2020) la ministra de Trabajo, S. Cáceres (comunicación personal, 12 de julio de 2020), reveló que existen más de 30 mil requerimientos para acogerse a la figura de la SPL, pudiendo afectar así a 290,000 trabajadores del sector privado; sin que previamente de haya agotado todas las medidas posibles por parte del empleador para preservar la remuneración del trabajador.

Es así, que surge la necesidad de poder reglamentar nuevas medidas que brinden una protección más adecuada ante situaciones arbitrarias y unilaterales, por acciones ejercidas por el empleador y amparadas por ley, donde claramente se vulneran los derechos laborales de los empleadores a causa de una falta de protección legal que sea adecuada para proteger tanto interés de los empleadores como de los empleados, dentro de una relación laboral propiamente dicha.

Asimismo, los trabajadores que se verán mucho más afectados por esta sorpresiva medida por parte de las empresas, son los que pertenecen a los sectores de hotelería, restaurantes, comercio, manufactura y transporte; evidenciando la desprotección laboral de los empleados. Ante lo dicho, todo ello se traduce en una necesidad de revisión a la norma de forma inmediata.

En base a lo mencionado líneas arriba; y de la información analizada es que se planteó como **problema de investigación**, ¿De qué manera la incorporación de nuevas medidas de protección frente a la suspensión perfecta de labores, en el sector privado 2020, garantizará los derechos laborales del trabajador?

En ese sentido, consideramos que la presente investigación encontraría en primer lugar; una **justificación teórica** en base a que la misma se encuentra encauzada al estudio del D.U 038-2020, el Decreto Supremo 011-2020 (D.S en adelante), Resolución Ministerial 126-2020 (R.M en adelante y D.S 015-2020, buscando con ello determinar la eficiencia y eficacia de dichas normas en una coyuntura como la que se está viviendo, con la finalidad de incorporar medida de protección frente a la SPL en la que se han visto afectados miles de trabajadores en el país. En segundo lugar; se presenta una **justificación práctica**, ya que el desarrollo y aplicación de nuestra propuesta se realizará partiendo de una secuencia estructurada para poder lograr alcanzar los objetivos propuestos en la investigación; en tercer lugar se cuenta con una **justificación metodológica**, ya que la misma ha tenido que seguir determinados pasos

señalados por ley, lo cual conlleva a que se pueda obtener un conocimiento tanto verdadero como fiable, lo cual permitirá que la misma pueda servir como punto de partida a futuro a nuevas posibles investigaciones; y finalmente hablaríamos de una **justificación social** pues contribuiría a que se pueda evitar la vulneración de los derechos laborales a causa de la aplicación de dicha figura en mención; y de que sirva como cimientos ante futuros casos similares.

Asimismo, es que creemos conveniente plantear como **objetivo general** de investigación el determinar de qué manera la incorporación de nuevas medidas de protección frente a la suspensión perfecta de labores, en el sector privado 2020, garantizará los derechos labores del trabajador; y de la misma manera buscar dar cumplimiento a los siguientes **objetivos específicos** que son: Analizar sentencias del Tribunal Constitucional (TC en adelante) y Resoluciones Directorales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE en adelante) respecto a la aplicación de la suspensión perfecta de labores, proponer nuevas medidas de protección a favor de los trabajadores frente a la suspensión perfecta de labores, y proponer la modificación del artículo 15° de la Ley de la Productividad y Competitividad Laboral (LPCL en adelante).

Finalmente, después del análisis realizado nos orillamos a plantear como **hipótesis** que la incorporación de nuevas medidas de protección frente a la suspensión perfecta de laborales en el sector privado 2020, coadyuvará a salvaguardar los derechos laborales de los trabajadores mediante una propuesta de modificación al artículo 15° de la LPCL.

## II. MARCO TEÓRICO

En base a algunos antecedentes previos de investigación que se vinculan con el tema propuesto y con la finalidad de explicar y esclarecer el problema objeto de estudio; es necesario hacer mención dentro del ámbito internacional, la investigación de Valverde (2017) en la cual concluye que basándose en principios constitucionales se puede crear o modificar leyes de índole laboral; y que se ha dejado de lado la situación socioeconómica del país por la desnaturalización de su aplicación. Dicha tesis es muy importante para la investigación ya que hay una omisión de instaurar un estudio incesante a la administración de las Políticas de Gobierno en el marco del Derecho Laboral.

Por su parte Gómez & Gouzy (2018), en su investigación concluyó que la flexibilización laboral en el contexto colombiano ha arrojado resultados equivocados para los trabajadores y para el marco laboral de las organizaciones; pues la inequidad se ha vuelto parte del trabajo, ejemplo de ello, es que no todos quienes laboran en una organización, -sean trabajadores directos que suscriben al adiestramiento, asistencias, beneficios, permanencia u otros servicios- comparten los mismos ambientes de labor y las mismas ocupaciones. Dicha tesis, es de importancia para la investigación, ya que la flexibilización laboral, disminuye los alcances del contrato de trabajo, pues van a desmejorar las situaciones laborales de los trabajadores.

Dentro del ámbito nacional, es preciso mencionar la investigación de Celi (2016), concluyo que la base de la investigación radica los ceses colectivos, en las formas no reiteradas; pero que ha sido abordada por la legislación en materia laboral vigente con la finalidad de acelerar la económica nacional buscando no perjudicar derechos laborales, por lo que la investigación busca plantear causa nueva que acepte este tipo de despidos, como parte de la extinción objetiva del vínculo laboral, la cual no es aceptada por el MTPE. Es de total importancia para la investigación, pues existe una deficiente normativa en cuanto a las causas que originan el acogimiento a SPL; por ende, al momento de la incorporación de

normas, vamos a lograr tener una normativa, eficaz, idónea y sobre todo eficiente.

Asimismo; Arango (2015), concluyo que el cese colectivo puede ser calificado como un abuso realizada al derecho; por ende, en un Estado de Derecho no es válido. Esta tesis es muy significativa para la investigación; ya que al evidenciarse un mal procedimiento realizado de esta figura se van afectar directamente los derechos de los trabajadores, atentando con ello, sus derechos constitucionales.

Por su parte, Arce (2020), en su investigación concluyó que, durante el Estado de Emergencia, los trabajadores se habrían dividido en 3 grupos: Los que realizan labores principales, los que desempeñan trabajo remoto; y los que no realizan labores primordiales. Las políticas del Gobierno se centralizaron en el tercer grupo, cuyas insuficiencias eran fundamentalmente de tipo monetario, ya que las estrategias se concentraron en la siguiente cuestión: ¿cómo va a permanecer el personal si deben quedarse en sus hogares durante la cuarentena sin salir a laborar? Ahora bien; para solucionar el problema del dinero, el Estado elabora disposiciones confusas y contradictorias, inclinando la balanza hacia la Suspensión Perfecta, convinieron valorar otras salidas y no abatir en recursos extremos, como la licencia con goce de remuneraciones o la Suspensión Perfecta.

En el ámbito local; Paredes (2019), en su investigación concluyo que la subsistencia del trabajador en su centro de labores involucra la manifestación de un principio de estabilidad en el empleo, y el impedimento de ser cesado sin que ocurra un justificado motivo, lo que comienza a representar el derecho del trabajador con ocupación a no poder ser desposeído injustamente del mismo. Esta tesis es de importancia para la investigación, ya que evidenciamos que dicha figura vulnera los derechos de los trabajadores, como el de estabilidad laboral, percibir una remuneración, entre otras; por lo que se encuentra motivos

para una nueva incorporación de medidas a favor de los trabajadores frente a esta figura.

Por su parte Quino (2019), en su investigación concluyo que el origen de los ceses colectivos tienen un punto de partida de índole económico el cual se traduce como peligroso evidenciando la fragilidad de las empresas, por lo que es menester solicitar su acreditación para buscar lo más conveniente que podría ser un cierre temporal o total de la misma; sin embargo, desde una óptica positiva se debe tener en cuenta que son las empresas quienes impulsan el desarrollo social, económico y personal de la sociedad y de sus trabajadores; y en base a eso es que estas medidas extremistas de ceses deben tratar de evitarse. Esta tesis es de mera importancia, para la investigación, ya que por parte del estado no hay ninguna alternativa idónea, como una legislación actual y especial que permita enfrentar los resultados que derivan de una ruptura laboral por causas objetivas, protegiendo a las partes de la relación laboral, aunque en especial al más débil, al trabajador.

De igual manera Carbajal (2017), en su investigación concluyo en que el trabajador que se va por un cese temporal pueda tener garantías mínimas que le permitan seguir con su calidad de vida. Esta tesis es de mucha importancia para la investigación, ya que la modificación normativa, va a permitir que los trabajadores, gocen de medidas y garantías ante un posible cese, asegurando su reinserción en un nuevo punto de trabajo.

Desde el punto de vista teórico, se debe mencionar primeramente que el contrato de trabajo, es un acuerdo voluntario entre una persona natural o jurídica (empleador) que se vincula a otra persona natural (trabajador), con el objetivo que éste último preste un servicio bajo la dirección del primero, a cambio de una contraprestación. En cuanto a las prestaciones propias del contrato de trabajo, debemos recalcar que El artículo 4º de la L.P.C.L (D.S N° 003-97-TR) especifica que «en toda prestación particular de servicios gratificados y supeditados, se supone la efectividad de un contrato de trabajo a término indefinido». Por ente, todo contrato de

trabajo debe sujetar los elementos que señala dicho artículo; estos son: prestación personal de servicio, la subordinación y la remuneración.

Según Gutiérrez (2017), señala algunas de los elementos esenciales del contrato de trabajo (remuneración, prestación personal y subordinación) son la entrega de boletas de pago que a partir del D. Leg. 1310 será vía electrónica inscripción en planillas.

Las prestaciones u obligaciones, en esa relación de empleador y trabajador, son equitativas; por lo tanto, los deberes del empleador son: conceder un trato merecedor al trabajador, realizar el pago puntual de la remuneración, efectuar con las normas jurídicas que regula la figura del contrato de trabajo; y por parte, del trabajador tenemos: cumplir sus actividades de manera eficaz y provenir de buena fe siempre en favor de su empleador, cumplir las órdenes de éste y demostrarle obediencia y lealtad.

Otro punto indispensable es la SPL en la LPCL pues; El Decreto Legislativo 728 (D.L en delante de la L.P.C.L fue aprobado por D.S 033-97-TR; mediante el cual en su artículo 11° nos muestra un alcance general de definición de la SPL, por lo que de forma expresa manifiesta que se debe entender a la misma como aquella suspensión que se hace del contrato de trabajo en base a un cese temporal de la obligación que tienen el empleador de pagar la remuneración y del empleado a cumplir con la prestación, sin que dicha situación de origen a la culminación de la relación laboral. Asimismo, la SPL que se origine por caso fortuito o fuerza mayor, según el estudio de casos que desarrolló la R.D 10-2012/MTPE/2/14 determino que tanto las empresas como la Autoridad Administrativa de Trabajo (de ahora en adelante AAT) deben considerar que se deberá establecer un apoyo técnico en base a juicios objetivos, prudentes, proporcionales y de coexistencia de servicios necesarios que deberán ser atendidos el tiempo que dure dicha suspensión, posteriormente se deberá establecer la adecuada preferencia de colaboradores que realizo la empresa para atender actividades durante la



suspensión, asimismo la empresa deber otorgar las vacaciones adeudadas o adelantadas antes de optar por dicha figura de SPL.

De igual forma, el mismo cuerpo normativo su artículo 15° establece que en los casos de fuerza mayor o caso fortuito faculta al empleador, sin requerir permiso previo, el poder acogerse a la SPL de forma temporal por un plazo tope de tres meses, dando cuenta a la AAT, la cual posteriormente realizara la supervisión respectiva para determinar la legalidad de la suspensión o caso contrario la reanudación de sus actividades laborales.

Según Zavala (2009), señala que, en cuanto al fundamento constitucional relacionado a la SPL, encontramos como pilar fundamental el principio de continuación de la Relación Laboral, evidenciando una existencia conjunta del deseo de buscar sobre todo la preservación de la relación laboral a plazo determinado.

Por su parte la Carta Magna vigente, Constitución Política del Perú (1993) en su artículo 22° de forma expresa refiere que el trabajo debe ser entendido desde una doble vertiente: como derecho y como deber; basado esencialmente en el bienestar social y como medio de instrumentalización que permita la realización del ser humano como tal; por su parte el artículo 27° del mismo cuerpo normativo refiere que por ley se debe proteger al empleador de forma adecuada contra un eventual despido arbitrario. Para Toyama (2015), el trabajo no es solo una obligación, sino un derecho, siendo indispensable para la persona; por tanto, nuestra normatividad concede al trabajador un respaldo contra cualquier acción que configure destituirlo. Por lo que, partiendo de expresiones referidos a los mandatos expresados dentro de la Constitución, es evidente que el propósito bajo el que se orientan se encuentra estrechamente relacionado a buscar la subsistencia de la relación laboral enmarcado en la continuidad laboral como principio.

Según Baila (2017), Si bien es cierto, bajo el amparo de la Carta Magna, la misma que resguarda el derecho al trabajo, siendo este una herramienta necesaria para la sostenimiento y progreso del ser humano.

Ahora en cuanto a los efectos de la SPL; podemos mencionar que dada la coyuntura por la que viene atravesando el mundo entero y el país, con la aparición del COVID-19, se han dado disímiles normativas de rango laboral en casi todas las legislaturas de mundo. Así, en el Perú se han promulgado diversos Decretos de Urgencia que buscan mitigar lo causado por este virus, y de procurar proteger la economía nacional como la economía de los ciudadanos. En este contexto, la figura de la suspensión perfecta de labores ha liberado vital importancia; es por ellos que se promulgaron normas acerca de esta figura.

En ese orden de ideas la situación en la que quedaron los miles de trabajadores fueron las siguientes; según Sánchez (2020) las situaciones son: Continuación de los beneficios de Salud del Seguro Social de Salud, Autónoma disposición de los fondos del valor inmaterial por depósitos de la CTS hasta por una retribución bruta mensual por cada mes calendario vencido de duración de la SPL, el anticipo del pago de la CTS del mes de mayo 2020 y de la gratificación del mes de julio de 2020 pues esta solicitud puede ser exhibida por vías no asistidas y realizada a través de transferencia a cálculos activas o pasivas que muestre el trabajador, Prestación Económica de Protección Social de Emergencia para trabajadores que atañan al régimen laboral de la microempresa, Inexigibilidad de aportes previsionales no se les exigirá los aportes del tiempo de interrupción y logran requerir su licencia al derecho de una pensión a la ONP la que corresponderá inspeccionar de manera excepcional hasta tres (03) meses de aportes para el automatización de la pensión no se toman en cuenta las retribuciones por el tiempo excepcional acreditado y el retiro extraordinario del Fondo de Pensiones siempre que al momento de la estimación de la solicitud el trabajador se halle entendido en una providencia apta de SPL prevista en el marco legal moderno.

En cuanto a la suspensión perfecta en época de pandemia podemos manifestar que, ante una pandemia inesperada, ni siquiera predecible, el gobierno peruano ha optado por la promulgación de diversos decretos, normas, políticas sanitarias y económicas para menguar el gran impacto que la economía peruana está padeciendo; La SPL contenida dentro del D.U 038-2020, en atención a la regulación complementaria dictada en el actual estado de emergencia con la finalidad de atenuar posibles consecuencias económicas que impacten de forma negativa tanto en trabajadores como empleadores durante el estado de emergencia nacional promulgado en nuestro país a raíz de la pandemia mundial Covid-19, se fundamenta en la imposibilidad de la realización del trabajo remoto como modalidad de prestación de servicios, ni mucho menos el usar una licencia con goce de remuneración en favor de sus trabajadores debido a la afectación económica que enfrenta a empresa antes de la declaratoria de emergencia dentro del territorio nacional. Mediante dicha reglamentación se faculta a los empleadores a acogerse a la figura en mención, siempre y cuando la misma sea debidamente sustentada y comunicada a la AAT. Se debe precisar, que para que dicha solicitud de SPL sea válida deberá estar sujeta a comprobación posterior por la autoridad de trabajo, dentro de los siguientes 30 días hábiles de su presentación; posteriormente la AAT emitirá la decisión oportuna dentro de los 7 días hábiles siguientes contabilizados a partir de la realización de la comprobación; ahora bien, en el supuesto de no remitirse dicha decisión se procederá a aplicar el silencio administrativo positivo, además de la misma ser desestimada al no comprobarse la afectación alegada, se dejara sin efecto dicho pedido, siendo obligación del empleador retribuir los montos dejados de percibir por sus trabajadores y dar inicio a sus actividades laborales.

En cuanto a la SPL tipificada en el D.S 011-2020, norma complementaria para la aplicación del D.U 038-2020, establece las medidas previas a la suspensión perfecta de laborales como el descanso vacacional, adelantamiento del descanso vacacional, disminución de la jornada

profesional, diario o semanal, así como la disminución conveniente de la retribución. El procedimiento para una SPL es la siguiente: incumben comunicarle anticipadamente a los trabajadores afectados, luego el empleador demuestra comunicación de la SPL por vía remota a la AAT con un documento que lo respalde, dentro de las 48 horas, de admitida la comunicación se solicita la actuación de la autoridad inspectiva de trabajo para la veracidad de hechos sobre la suspensión, esta autoridad realiza un informe; luego la AAT, consigna una decisión dentro de 7 días hábiles subsiguientes computados a partir de la actual labor inspectiva; y si no hay vinculación en la comunicación por parte del empleador y la actuación inspectiva, se deja sin efecto la suspensión perfecta de laborales.

Por último, es menester poder mencionar que recientemente se dio la modificación el D.S 011-2020-TR, reglamento del D.U 038-2020, que instituyó medidas incrementadas para atenuar los efectos financieros producidos a los trabajadores y empleadores ante la crisis pandémica vivida actualmente, estableciendo las siguientes reglas:

La Resolución Ministerial 126-2020, en la cual nos establece la modificación del plazo de la aplicación de la SPL, la cual por única vez puede extenderse, hasta el 07 de octubre del 2020. En la cual podemos evidenciar un perjuicio para el trabajador ya que al ampliar la SPL el trabajador tendrá más tiempo sin laborar y sin percibir remuneración alguna, desprotegiendo así su calidad de vida, libertad laboral, el derecho al trabajo y a la dignidad. Por su parte, el Decreto Supremo 015-2020, en la cual se modifica el artículo 3, el numeral 5.1 del artículo 5 y el literal g) del numeral 7.2 del artículo 7 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, analizando cada uno de los artículos que fueron modificamos nos quedamos con la certeza de saber que en realidad las normas establecidas son pro empresa mas no pro trabajador, es por ellos que el trabajador queda desprotegido, dando más facultades al empleador de decidir sobre el trabajador. Por lo que se puede manifestar que, el derecho al trabajo, sin duda alguna es uno de los derechos transgredidos porque si bien la relación laboral continúa esta figura recorta de un momento a

otro el vínculo remunerativo ya que al dejar de trabajar el trabajador deja de percibir.

El artículo 3 del presente D.S 015-2020 le da la facultad al empleador de aplicar las medidas que fueron establecidas para que la figura de la SPL sea aplicada de manera excepcional; como última opción, en pocas palabras dejando que todo quede a discreción del empleador, nos sustentamos que hay una vulneración ya que según nuestra constitución todos somos semejantes ante la ley, entonces nos preguntamos ¿por qué este decreto supremo está tomando distinciones entre el empleador y los trabajadores?; ya que se puede evidenciar actos discriminatorios con otras empresas ya que solo está tratando con dos tipos de empresas que son los que generan ingresos cero o nulos o los que tiene más de 100 trabajadores y nos volvemos a preguntar ¿qué sucede con las otras empresas?

El Art 5. Del presente D.S está dejando a discreción del empleador la elección de medidas, no está dando luces de protección al trabajador si no meramente a favor del empleador. Por su parte, el artículo 7 inciso g, nos establece que la Autoridad Inspectiva de Trabajo reporta lo hallado cuando sea exigible, nos quiere decir que hay casos en los que no será exigible la intervención de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, esos casos van hacer todos aquellos que estén fuera de la modificación del artículo 3 y 5 entonces nos abre la pregunta y ¿cuándo no es exigible? ¿En qué casos no tiene que reportar lo hallado? ¿Cuándo no sea exigible no tiene que fiscalizar? Es decir que cuando no sea exigible se puede violar los derechos del trabajador sin ningún aviso ni fiscalización por parte de la autoridad.

Finalmente, en base a todo lo analizado en líneas atrás es que planteamos la implementación de medidas dentro del artículo 15 de LPCL en pro del trabajador con la finalidad de que se le brinde una protección dentro del marco del respeto de sus derechos fundamentales tales como la dignidad, el libre trabajo, su calidad de vida, etc. La figura de la SPL,

evidentemente afecta a la mayoría de la población, los trabajadores se han visto gravemente afectados e incluso vulnerados sus derechos.

En tanto, la figura de la SPL no es el problema en sí, sino su aplicación innecesaria. Si bien tenemos a los trabajadores afectados, también es cierto, en palabras según Quispe (2020) señala que *“No podemos dejar morir al caballo, porque si eso sucede no tendremos quien tire de la economía nacional cuando la emergencia finalice, además que sería más complicado que empiece a galopar.”*; es decir, la empresa y su subsistencia es imprescindible para la economía del país.

El MTPE, dispuso la prórroga de la medida de suspensión perfecta de labores pues con ello los empleadores que hayan aplicado a esta medida podrán ampliar, por única vez, el plazo de la suspensión perfecta de labores como máximo hasta el 5 de enero del 2021, según la resolución Resolución Ministerial N° 229-2020-TR, publicado el 6 de octubre de 2020, esta ampliación respondería, como sostiene el texto normativo, a la extensión que el Ejecutivo dispuso a la Emergencia Sanitaria establecida en el Decreto Supremo N° 027-2020-SA.

En cuanto a la SPL y el Cese Colectivo Para Verano (2016), su investigación donde realiza un análisis de esta figura en torno a cuestiones económicas como un aspecto favorable, rescatando que nuestra reglamentación se diferencia de otras porque es analizada desde una óptica económica, tecnológica y análoga para amparar los requerimientos de cese colectivo por la AAT, caso contrario la misma tendrá que realizar las inspecciones del caso para determinar su licitud; es decir, este prototipo de SPL no es estimada en nuestra reglamentación como una inmovilización transitoria con el esencia de conservar el contrato de trabajo, sino sólo como paso anterior al cese colectivo; pese a ser dos circunstancias diferentes, puesto que la SPL procura conservar el relación laboral y el cese colectivo procura culminar con dicho vínculo.

Podemos conceptualizar al Cese Colectivo, Según Blancas (2019), La destitución colectiva se establece cuando el empleador soluciona unilateralmente las relaciones profesionales de un acumulado de

trabajadores instituyéndose en la coexistencia de un motivo general y objetiva, relativa al ejercicio de la empresa.

Ahora, el origen del cese colectivo como son: la coexistencia de una fuente neutral, contar con la credencial de la AAT y que el dígito de trabajadores comprendidos prevalezca el mínimo el 10% del conjunto de trabajadores propios. Así, el artículo 46° de la LPCL instituye las causas para la culminación agrupada de las convenciones de trabajo son: a) El caso fortuito y la fuerza mayor; b) Los motivos financieros, científicos, organizados o semejantes; c) La solución y liquidación de la empresa, y la quiebra; d) La reestructuración patrimonial sujeta al Decreto Legislativo N° 845. Bajo esa premisa el artículo 52° del mismo cuerpo normativo, señala: Los trabajadores vulnerados por la interrupción en los casos observados en los incisos a) y b) del Artículo 46 gozan del derecho de distinción para su despido en el empleo si el empleador resolviera convenir claramente o a través de terceros nuevo personal para invadir cargos semejantes o análogas, dentro de un año de derivado de la interrupción colectiva.

Sin duda alguna, el cuerpo normativo en mención es sumamente ligero, no tiene un trabajo ni un estudio profundo sobre la materia; aun presenta muchos vacíos legales que traen consecuencias jurídicas. Los derechos vulnerados del trabajador con el cese colectivo, sería la subsistencia del empleo arraigado con el principio de continuidad laboral, el derecho a una remuneración, entre otros.

Según la Oficina de Estadísticas labores de Estados Unidos (2020), evidencio mediante un comunicado de prensa que ante la pandemia del coronavirus 19, en los Estados Unidos el empleo total para la nómina no agrícola cayó en 20,5 millones en abril, y la tasa de despido aumentó al 14,7 por ciento. Los cambios en estas medidas reflejan los efectos de la pandemia de coronavirus (COVID-19) y los esfuerzos para contenerla pues el empleo cayó bruscamente en todos los sectores industriales

principales, con desventajas laborales particularmente pesadas en el tiempo libre y la hospitalidad.



### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

En la presente investigación, se tuvo una perspectiva cualitativa, se empleó el tipo de investigación básica, porque se encuentra encaminado la indagación de una solución sobre un juicio o conocimiento existente en la realidad. Al respecto CONCYTEC (2018) indica que la investigación básica está adiestrada a un juicio más cabal a través de la perspicacia de los aspectos indispensables de los fenómenos, de los hechos visibles o de las relaciones que instituyen los entes.

El diseño aplicado es el de teoría fundamentada, pues la averiguación que suministra según son condiciones del juicio o fenómeno y sus variables, siendo que en la presente investigación se explicó el procedimiento de la incorporación de nuevas medidas de protección a favor de los trabajadores, teniendo como resultado la modificación de un artículo de la legislación laboral (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

#### **3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización**

García (2013), sostiene: la categoría simboliza un conocimiento que se emplea en el transcurso investigativo para ir declarando o respondiendo el problema trazado anteriormente. Por otra parte, Cisterna (2005) propone la construcción de categorías apriorísticas que permitan la organización del estudio o información utilizada. Las categorías que se identificaron en esta investigación fueron:

Categoría 01, Suspensión perfecta de labores, la misma que se debe identificar como una figura excepcional que faculta a las empresas para poder preservar el vínculo laboral con sus trabajadores con la suspensión temporal del pago efectivo de su remuneración por un tiempo determinado. (Cáceres, 2020, p. 1).

Asimismo, se tiene como subcategoría la siguiente: Medidas de protección.

Categoría 02, Derechos laborales, lo que hace referencia a aquellos beneficios en favor del trabajador dentro de una relación laboral, los mismos que deben ser garantizados por el empleador y protegidos por ley. (MTPT, 2014). Asimismo, se tiene como subcategorías las siguientes: Análisis de sentencias y Resoluciones Directorales del Ministerio de Trabajo, y Propuesta Normativa.

### **3.3. Escenario de estudios**

La presente investigación se llevó a cabo en el distrito de Trujillo, departamento de La Libertad, específicamente los centros laborales del sector privado que se han acogido a la SPL donde se evidencia a ambas partes de la relación laboral; siendo que se lograr identificar dos grupos que son por un lado el empleador y por el otro los trabajadores.

### **3.4. Participantes**

En el presente proyecto de investigación se tuvo como participantes a trabajadores del sector privado, abogados del Colegio de Abogados de La Libertad y jueces pertinentes de la Corte Superior de Justicia de La Libertad. La característica que influirá en los participantes intervinientes serán los siguientes:

En el caso de los trabajadores del sector privado: (02 trabajadores) serán aquellos que se encuentren acogidos a la SPL.

En el caso de los abogados pertenecientes al Colegio de Abogados de La Libertad: (5 abogados) contarán con la característica específica de ser especialistas en la materia laboral.

En el caso de los jueces pertenecientes a la Corte Superior de Justicia de La Libertad: (02 jueces) deberán contar con la característica especial de formar parte de los juzgados especializados en lo laboral.

### **3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Hernández et al (2014) indica que en la investigación cualitativa poseemos una mayor fortuna, extensión y profundidad de datos si proceden de desiguales actores del proceso, de diferentes fuentes y de una elevada variedad de formas de recolección de datos. En el presente proyecto de investigación se tuvo como técnicas:

La entrevista, consistente en iniciar una conversación con el entrevistado para un intercambio de conocimientos, según las preguntas elaboradas; y análisis de documentos, que consiste en realizar un estudio profundo de documentos necesarios para reforzar nuestro proyecto de investigación.

En cuanto a los instrumentos se tiene: El cuestionario de entrevista utilizada para la captación de datos, y la guía de análisis de documentos.

### **3.6. Procedimiento**

El procedimiento de la presente investigación residió en llevar a cabo el cumplimiento tanto del objetivo general como de los objetivos específicos consignados utilizando las correspondientes técnicas. Una vez aprobado el proyecto de nuestra investigación se llevaron a cabo gestiones respectivas para acceder a los participantes de la investigación, contando con el apoyo de nuestra Universidad. Las técnicas aplicadas fueron la entrevista a los especialistas en materia laboral (Jueces-Abogados) y a los trabajadores dentro sector privado acogidos a la SPL, así como el análisis de documentos, el cual nos accedió a examinar documentos importantes como sentencias del Tribunal Constitucional y Resoluciones Directoriales del Ministerio de

Trabajo y Promoción del Empleo para nuestro estudio, así como analizar casos relevantes plasmados en tales sentencias y resoluciones. Un vez recogido estos datos, se derivó a la distribución de la investigación recabada estableciéndolos en una matriz de información, para posteriormente se prosiguió con su análisis alcanzando aclarar todas las incógnitas respecto al tema de investigación, así también ordenándolas en tablas estadísticas mantenido el orden adecuado según los objetivos establecidos. Consiguientemente, se ha realizado una Triangulación que se fundamenta en la discusión de los resultados obtenidos teniendo en cuenta las entrevistas y casos analizados comparándolas con lo que nos indica la doctrina y antecedentes citados en nuestra presente investigación.

### **3.7. Rigor científico**

Los instrumentos de recolección de datos fueron cuidadosamente revisados por tres expertos en la materia Laboral, donde se realizó una observación, se logró a rectificar la misma, quedando conforme, lo que nos sirvió para ejecutar la entrevista a los magistrados y a los trabajadores acogidos a la S.P.L, teniendo consistencia lógica y es aplicable ya que tiene coherencia en la redacción, cumpliendo con el criterio de transferibilidad (Hernández et al, 2014).

### **3.8. Método de análisis de datos**

En la presente investigación se utilizó el método de técnicas cualitativas.

La instauración de categorías a partir del estudio de unidades es un prototipo de porque la orientación cualitativa es inductiva. (Hernández et al, 2014),

En la presente investigación se utilizó el método hermenéutico y el método inductivo (Hernández et al, 2014), ya que interpreto la figura de la suspensión perfecta de labores actual y la que se ha

asistido aplicando desde el año 1994 en el Perú; mediante la cual se evidenciará los vacíos legales encontrados, para posteriormente realizar un análisis e interpretación de los casos y Resoluciones, tanto del Tribunal Constitucional como del MTPT, respectivamente; evidenciando la transgresión de los derechos de los trabajadores tras la incorrecta aplicación de la suspensión perfecta de laborales; y por último, elaborar una propuesta normativa para el beneficio de los trabajadores ante la incorrecta aplicación futura de la suspensión perfecta donde se evidencie la presencia de fuerza o mayor o caso fortuito.

### **3.9. Aspectos éticos**

Asimismo, la presente investigación tuvo en cuenta los principios éticos y morales para poder realizar una investigación de calidad; aplicando valores como la responsabilidad, confiabilidad, respeto, etc.; además de ello se empleará todas las instrucciones del manual de citas APA, y los reglamentos. Por lo tanto, dicha investigación es de nuestra autoría.

De igual manera cabe mencionar que las fuentes empleadas, son confidenciales y efectivas, sin incidir en plagio de otras exploraciones y se protegerá la identidad de los entrevistados.

#### IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

##### RESULTADOS

Para el análisis de los resultados se han entrevistado a los siguientes sujetos participantes:

Las entrevistados 1,2,3,4,5 son Abogados especialistas en la materia Laboral, Los entrevistados 6,7 son Jueces Especialistas en la materia Laboral, Los entrevistados 8,9,10 son Trabajadores del Sector Privado, acogidos a la Suspensión Perfecta de Labores.

Para analizar el objetivo 1, se han analizado las siguientes tablas:

Tabla 1: Respuestas a la pregunta referente al primer objetivo por parte de los especialistas entrevistados (Abogados y Jueces)

---

**Pregunta 1.- ¿Considerando lo señalado por el TC, en la Sentencia Nº 02710-2011, estima usted que es común que las empresas se acojan a los supuestos de suspensión perfecta de labores?**

---

entrevistado 1	entrevistado 2	entrevistado 3	entrevistado 4
En términos generales, considero que no es común; sin embargo, dicha figura jurídica – dada la coyuntura- ahora Si, la están aplicando mucho más. En otras palabras; existen muchas empresas que se están acogiendo	Antes no lo era. Pero actualmente debido a la coyuntura generada por el Estado de emergencia debido a las circunstancias que afectan la vida de la nación, sí.	SI, es común, Considero que algunas empresas han estado haciendo un abuso excesivo a la figura de la SPL	Si, considero que, si es común actualmente debido a la realidad que pasa tanto la trabajadora como la parte empleadora, entonces debido a la coyuntura, las empresas se están acogiendo a esta figura de

---

a la suspensión perfecta de labores.	suspensión perfecta de labores.
--------------------------------------	---------------------------------

<b>entrevistado 5</b>	<b>entrevistado 6</b>	<b>entrevistado 7</b>
No tengo la información para estimar si es común que las empresas se acojan a los supuestos de SPL entiendo que es una medida excepcional, por lo que no debería ser común.	Si, actualmente si vemos que es común debido a la realidad.	No, Considero que no debería ser común, debe haber un motivo debidamente justificado, lo contrario implicaría vulnerar el derecho de trabajo y a la remuneración.

**COMENTARIO:** Según los datos recolectados de la aplicación de las entrevistas realizadas a los especialistas, se llegó a la conclusión que tanto los entrevistados 1, 2,3, 4 y 6 consideraron que, debido a la coyuntura actual, es común que las empresas se acojan a los supuestos de SPL, aunque para el entrevistado 5 refirió que no tiene la información para estimar si es común o no que las empresas se acojan a la SPL. Por último, el entrevistado 7 consideró que no debería ser común el acogimiento por parte de la empresa a los supuestos de la SPL.

*Fuente: Entrevistas aplicadas a especialistas*

Tabla 2: Respuestas a la pregunta referente al primero objetivo por parte de los especialistas entrevistados (Abogados y Jueces)

**Pregunta 2.- Según su criterio ¿Qué derechos laborales se vulneran en el inadecuado acogimiento a la SPL por parte de los empleadores privados?**

E 1	E 2	E 3	E 4
<p>En principio, sin duda alguna el derecho al trabajo, constitucionalmente protegido. Con ello, evidentemente la vulneración de una remuneración, a su gratificación, a sus vacaciones, CTS, licencias por ejemplo en caso de salud, vulneración a su seguro de salud.</p>	<p>La remuneración y la calidad de vida de los que laboran. Pues un inadecuado acogimiento, consiste en un tiempo dejado de laborar de los trabajadores incluidos en dicha medida.</p>	<p>Principalmente se está vulnerando el derecho de trabajo, un segundo vulnera al derecho de los sindicatos, tercero a la negociación colectiva, también el derecho a la huelga.</p>	<p>El derecho a la estabilidad laboral y derecho a la remuneración justa.</p>
E 5	E 6	E 7	
<p>El derecho al trabajo y al pago de una remuneración justa, principalmente</p>	<p>El derecho al trabajo, una remuneración y a la estabilidad laboral.</p>	<p>Principalmente el derecho al trabajo y a la remuneración.</p>	



---

**COMENTARIO:** Según los datos recolectados de la aplicación de las entrevistas realizadas a los especialistas se llegó a la conclusión que tanto los entrevistados 4,5,6 y 7 consideraron que los derechos laborales que se vulneran en el inadecuado acogimiento a la SPL por parte de los empleadores privados son: Derecho al Trabajo, Derecho a una remuneración y Derecho a la Estabilidad Laboral, aunque para el entrevistado 1 opinó que los derechos que se vulneran son: gratificaciones, vacaciones, CTS, seguro de salud. Sin embargo, el entrevistado 2 especificó que los derechos laborales vulnerados es la calidad de vida. Por último, el entrevistado 3, mencionó que el Derecho de los sindicatos, Negociación Colectiva y Huelga son los derechos labores vulnerados.

---

*Fuente: Entrevistas aplicadas a especialistas*

Tabla 3: Respuestas a la pregunta referente al primer objetivo por parte de los trabajadores del sector privado acogidos a la SPL

<b>Pregunta 1.- ¿Conoce usted cuáles son sus derechos laborales?</b>		
<b>E 8</b>	<b>E 9</b>	<b>E 10</b>
Sí, Algunos derechos como mi derecho a una remuneración, respetar el contrato, etc.	Sí, según el ministerio de educación, a profesional de psicología ingresaría a realizar el trabajo remoto.	Sí, tengo el conocimiento de

---

**COMENTARIO:** Según los datos recolectados de la aplicación de las entrevistas realizadas a los trabajadores del Sector Privado acogidos a la SPL, se llegó a la conclusión que tanto los entrevistados 8,9,10 consideraron que Sí tienen conocimiento de cuáles son sus derechos labores.

---

*Fuente: Entrevistas aplicadas a trabajadores acogidos a la suspensión perfecta*

Para analizar el objetivo 2, se han analizado las siguientes tablas:

Tabla 4: Respuestas a la pregunta referente al segundo objetivo por parte de los especialistas entrevistados (Abogado y Jueces)

<b>Pregunta 1.- Según su opinión, ¿Considera que sería eficaz la incorporación de nuevas medidas de protección a favor de trabajadores frente a la SPL?, Proponga alguna medida.</b>			
<b>E 1</b>	<b>E 2</b>	<b>E 3</b>	<b>E 4</b>
Sí, porque el problema no es la figura de la SPL, sino su mala o inadecuada aplicación; o el abuso de esta figura jurídica, por parte de los empleadores.	Si, Un control más estricto de los plazos o procedimiento administrativo, bajo el enfoque legal del respeto al debido proceso fundamental.	Si, considero que sería eficaz nuevas medidas que protejan al trabajador	De acuerdo al marco actualmente establecido, y durante este periodo sí,
<b>E 5</b>	<b>E 6</b>	<b>E 7</b>	
Si, Sería eficaz lograr que esta figura jurídica permita proteger el empleo de los trabajadores y evitar la quiebra de sus empleadores	Si, ya que se debe evitar que haya un abuso de derecho para el trabajador por eso deben existir nuevas medidas de protección que permitan asegurar los empleos.	Si, seria eficaz, debido a la realidad actual.	
<b>COMENTARIO:</b> Según los datos recolectados de la aplicación de las entrevistas realizadas a los especialistas, se llegó a la conclusión que todos los entrevistados consideraron que Sí sería eficaz la incorporación			

de nuevas medidas de protección a favor de trabajadores frente a la SPL.

*Fuente: Entrevistas aplicadas a especialistas.*

Tabla 5: Respuestas a la pregunta referente al segundo objetivo por parte de los especialistas entrevistados (Abogado y Jueces)

**Pregunta 2.- ¿Según usted que nuevas medidas serían las adecuadas para la protección del trabajador frente a la irregular suspensión perfecta de labores, en casos futuros y para una mejor fiscalización?**

E 1	E 2	E 3	E 4
<p>Antes de recurrir a la aplicación de dicha figura, debería darse algunas alternativas como recorte de su remuneración, o recorte de ésta y recorte de sus horas.</p>	<p>*Garantizar el cumplimiento que ordena el pago de las remuneraciones dejadas de recibir. *No flexibilizar el agotamiento de las medidas laborales alternativas previas a la SPL.</p>	<p>* El trámite de SPL, se evalué bien, que no esté sujeto al silencio administrativo positivo, si no al silencio administrativo negativo. * La fiscalización posterior</p>	<p>* Una evaluación de la situación actual en cuanto a recursos y funciones distribuidas en materia de fiscalización (inventario al año 2020).</p>
E 5	E 6	E 7	

<p>*Normatividad que permita verificar la situación económica y financiera real de la empresa, a fin de determinar el impacto económico por la Pandemia y evitar de esa forma la pérdida de empleos.</p>	<p>*Emisión de un protocolo adecuado</p>	<p>Delimitar de manera expresa los supuestos que habiliten a las empresas a acogerse a esta medida (norma restrictiva), excluyendo de su aplicación a aquellas que tengan fortaleza financiera en el mercado, para superar la crisis generada a raíz del covid 19.</p> <p>Dotar al Ministerio de Trabajo de los recursos humanos y financieros que le permitan cumplir con su labor de control y de fiscalización, de manera oportuna.</p>
--	--	--

---

**COMENTARIO:** Según los datos recolectados de la aplicación de las entrevistas realizadas a los especialistas, se llegó a la conclusión que el entrevistado 1 consideró que una nueva medida es el recorte de la remuneración y el recorte de sus horas de trabajo, aunque el entrevistado 2, mencionó que las nuevas medidas podrían ser: Garantizar el efectivo cumplimiento que ordena el pago de las remuneraciones dejadas de recibir y no flexibilizar el agotamiento de las medidas laborales alternativas previas a la SPL, asimismo el entrevistado 3 consideró como otras medidas nuevas: Que el trámite de SPL se evalúe bien, que no esté sujeto al silencio administrativo positivo, si no al silencio administrativo negativo y la fiscalización posterior; sin embargo, el entrevistado 4 mencionó nuevas medidas como: Una evaluación de la situación actual en cuanto a recursos y funciones distribuidas en materia de fiscalización (inventario al año 2020). Por otro lado, el entrevistado 5, indicó como nuevas medidas: Una normatividad que permita verificar la situación económica y

---

financiera real de la empresa, a fin de determinar el impacto económico por la pandemia y evitar de esa forma la pérdida de empleos. Cabe mencionar, que el entrevistado 6 indicó como nueva medida la emisión de un protocolo adecuado. Por último, el entrevistado 7 consideró que una nueva medida sería delimitar de manera expresa los supuestos que habiliten a las empresas a acogerse a esta medida (norma restrictiva), excluyendo de su aplicación a aquellas que tengan fortaleza financiera en el mercado, para superar la crisis generada a raíz del Covid 19 y Dotar al Ministerio de Trabajo de los recursos humanos y financieros que le permitan cumplir con su labor de control y de fiscalización, de manera oportuna.

*Fuente: Entrevistas aplicadas a especialistas*

Tabla 6: Respuestas a la pregunta referente al segundo objetivo por parte de los especialistas entrevistados (Abogado y Jueces)

**Pregunta 3.- Una medida propuesta es la eliminación del silencio administrativo positivo, ya que actualmente contamos con un pequeño número de fiscalizadores laborales, ello en razón a que será dificultoso que la Autoridad Administrativa de Trabajo pueda manifestar respuesta oportuna (dentro de los 30 días hábiles), ¿Considera que tal medida garantizara la eficacia y eficiencia de lo reglamentado en el D.U 038-2020, D.S 011-2020, D.S 015-2020 y R.M 126-20202, normas relacionadas a la regulación de la figura de la SPL?, Explique.**

E 1	E 2	E 3	E 4
Si, Puede ser una medida viable, ya que al existir una gran demanda de solicitudes requiriendo	Si, La sola eliminación útil, pero suficiente Dicha eliminación debe acompañada del	Si, este silencio administrativo positivo vulnera los derechos del	Me parece que <b>no</b> , el silencio administrativo permite justamente la diligencia en el actuar.

SPL, el número sustento en la los  
 de fiscalizadores realidad trabajadores.  
 no se dan ni se socioeconómica  
 darán abasto, y de los  
 peor aun cuando trabajadores  
 tiene un límite de afectados.  
 días estipulado  
 por ley

E 5	E 6	E 7
<p><b>No</b> estoy de acuerdo con la eliminación del silencio administrativo positivo, embargo, la aplicación del mismo debe darse en el marco de la normatividad vigente.</p>	<p>Considero que tal medida garantizará la eficacia de lo reglamentado en las normas que regulan la SPL.</p>	<p><b>Sí</b>, es una medida idónea, si porque ellos permitirán que previo a determinar la SP del contrato de trabajo, sea el estado a través de AAT quien verifique el cumplimiento de los requisitos establecidos por la ley.</p>

**COMENTARIO:** Según los datos recolectados de la aplicación de las entrevistas realizadas a los especialistas, se llegó a la conclusión que tanto los entrevistados 1,2,3,6 y 7 consideraron que la propuesta de la eliminación del silencio administrativo positivo garantizará la eficacia y eficiencia de lo reglamentado en las normas de la SPL. Por último, los entrevistados 4 y 5 especificaron que la nueva medida, no garantizará la eficacia y eficiencia de lo reglamentado en las normas de la SPL.

*Fuente 6: Entrevistas aplicadas a especialistas*

Tabla 7: Respuestas a la pregunta referente al segundo objetivo por parte de los especialistas entrevistados (Abogados y Jueces)

<b>Pregunta 4.- Qué opinión le merece, La prohibición de acogerse a la SPL aquellas empresas que coticen en la bolsa de valores o aquellas empresas que registren millones de ganancias en los últimos 5 años, ¿Considera que es una medida adecuada o innecesaria?</b>			
<b>E 1</b>	<b>E 2</b>	<b>E 3</b>	<b>E 4</b>
<p><b>Si</b>, Es una medida adecuada, porque aquellas empresas, que tienen un gran respaldo económico para cualquier tipo de eventualidades o problemas económicos que se puedan presentar.</p>	<p><b>Si</b>, Para que sea adecuada en su totalidad, se debe considerar los fines y objetivos del plan reactiva Perú.</p>	<p><b>Si</b>, Es una medida adecuada. Es por ello que debe ver una autoridad que nos establece como van sus activos y si esa empresa puede o no acogerse a esta figura</p>	<p>Me parece que <b>no</b>.</p>
<b>E 5</b>	<b>E 6</b>	<b>E 7</b>	
<p>Me parece que <b>no</b> recordemos que toda la actividad económica se encontró suspendida durante varios meses y ninguna empresa tuvo la posibilidad de desempeñar sus actividades.</p>	<p>Según mi opinión, considero que es una <b>medida correcta</b>, ya que estas empresas tienen de donde avalarse ante cualquier crisis económica.</p>	<p>Considero que es una <b>medida necesaria</b>, porque la suspensión perfecta debe ser utilizada como una medida excepcional, de última ratio y no debe estar habilitada para las empresas que tengan fortaleza financiera para enfrentar la crisis derivada de la pandemia.</p>	

**COMENTARIO:** Según los datos recolectados de la aplicación de las entrevistas realizadas a los especialistas, se llegó a la conclusión que tanto los entrevistados 1,2,3,6,7 consideraron que la propuesta de la prohibición de acogerse a la SPL aquellas empresas que coticen en la bolsa de valores o aquellas empresas que registren millones de ganancias en los últimos 5 años, sí es una medida adecuada y necesaria. Por último, los entrevistados 4,5 manifestaron que tal medida no es necesaria, ni adecuada.

*Fuente: Entrevistas aplicadas a especialistas*

Tabla 8: Respuestas a la pregunta referente al segundo objetivo por parte de los especialistas entrevistados (Abogado y Jueces)

**Pregunta 5.- Otra medida que proponemos es que no debe ser una excusa el que “no existe personal suficiente de fiscalización”; para ello es obligación del estado peruano contratar personal para verificar que el 100% de solicitudes y evitar que se cometan situaciones de abuso o se convaliden situaciones irregulares por el margen de la ley. ¿Considera que es una medida adecuada o innecesaria?**

E 1	E 2	E 3	E 4
Sí, es una medida adecuada, Necesariamente debe existir por parte de las autoridades, iniciativa de contratar mayor personal y capacitarlos para cumplir	Sí, es adecuada. La atención al ciudadano es primordial en las situaciones tan serias como las que vivimos.	Considero que es una <b>medida innecesaria</b>	Si, Los plazos son un tema que amerita estudio, el problema con su dación es que probablemente no se haya efectuado un correcto análisis de la capacidad administrativa en materia de



	cabalmente dicho rol.		fiscalización para este supuesto.
	<b>E 5</b>	<b>E 6</b>	<b>E 7</b>
	<b>Sí,</b> El Estado siempre debe asegurar con los recursos necesarios para atender las necesidades de la población.	<b>Sí,</b> es una medida adecuada, ya que nuestro Estado tiene la obligación de velar por los derechos de los trabajadores.	Considero que es una <b>medida necesaria,</b> el Estado debe intervenir dotando del personal que resulte necesario para efectuar de manera adecuada la labor de control de dichas solicitudes

**COMENTARIO:** Según los datos recolectados de la aplicación de las entrevistas realizadas a los especialistas, se llegó a la conclusión que tanto los entrevistados 1,2,4,5,6,7 consideraron que la nueva medida de contratar más personal para verificar las solicitudes de la SPL, sí es necesaria y adecuada, Por último, el entrevistado 3 consideró que dicha nueva medida no es necesaria ni adecuada.

*Fuente: Entrevistas aplicadas a especialistas.*

Tabla 9: Respuestas a la pregunta referente al segundo objetivo por parte de los especialistas entrevistados (Abogados y Jueces)

**Pregunta 6.- Otra medida es también la no aplicación de la suspensión perfecta labores para trabajadores con contrato de temporada y con contrato de suplencia, ya que se dan en determinadas épocas del año y la relación laboral será por un tiempo determinado, ¿Considera que es una medida adecuada o innecesaria?**

	<b>E 1</b>	<b>E 2</b>	<b>E 3</b>	<b>E 4</b>
	<b>Sí,</b> aquellos trabajadores sabemos que	<b>Sí,</b> Es adecuado, pero se debe tomar	Considero que esta medida es <b>innecesaria</b>	<b>No</b> es una medida necesaria

dicho contrato en cuenta  
termina al también bajo  
culminar la qué criterios las  
temporada para empresas  
la que fueron solicitan la  
contratados, no suspensión  
tiene razón de perfecta  
ser enviarlos a la  
SPL.

**E 5**

**E 6**

**E 7**

Considero que **no** es una medida necesaria.

Desde mi punto de vista considero que es una medida **innecesaria**.

Es una medida **necesaria**, Considero que debe evaluarse caso por caso, y en tanto la empresa acredite que la actividad que ha desarrollado se ha visto afectada por la pandemia y que además cumple con los requisitos de Ley, debería acceder a la suspensión perfecta de labores, pero siempre luego de haber agotado las demás posibilidades que le franquea la ley; incluso en los supuestos a los que se hace alusión en la interrogante.

**COMENTARIO:** Según los datos recolectados de la aplicación de las entrevistas realizadas a los especialistas, se llegó a la conclusión que tanto los entrevistados 1,2,7 consideraron que la nueva medida de la no aplicación de la SPL para trabajadores con contrato de temporada y con contrato de suplencia ya que su relación laboral se da en determinadas épocas del año y la relación laboral será por un tiempo determinado establecieron que si es una medida adecuada y necesaria, Por último, los entrevistados 3,4,5,6 alegaron que es medida innecesaria.

*Fuente 9: Entrevistas aplicadas a especialistas*

Tabla 10: Respuestas a la pregunta referente al segundo objetivo por parte de los trabajadores del sector privado acogidos a la SPL

<b>Pregunta 1.- ¿Tiene conocimiento, acerca la suspensión perfecta de laborales?</b>		
<b>E 8</b>	<b>E 9</b>	<b>E 10</b>
Sí tengo conocimiento.	Sí	Sí

**COMENTARIO:** Según los datos recolectados de la aplicación de las entrevistas realizadas a los trabajadores del Sector Privado acogidos a la SPL, se llegó a la conclusión que tanto los entrevistados 8,9,10 especificaron que Sí tienen conocimiento acerca de la SPL.

*Fuente: Entrevistas aplicadas a trabajadores acogidos a la suspensión perfecta*

Tabla 11: Respuestas a la pregunta referente al segundo objetivo por parte de los trabajadores del sector privado acogidos a la SPL

<b>Pregunta 2.- ¿Su empleador de qué manera le comunicó que se van a acoger a la suspensión perfecta de laborales?</b>		
<b>E 8</b>	<b>E 9</b>	<b>E 10</b>
Mediante el área de recursos humanos en un comunicado vía WhatsApp.	Mediante correo electrónico	Un WhatsApp fue el medio de comunicación utilizado por el personal de recursos humanos.

**COMENTARIO:** Según los datos recolectados de la aplicación de las entrevistas realizadas a los trabajadores del Sector Privado acogidos a la SPL, se llegó a la conclusión que tanto los entrevistados 8,9,10 mencionaron que su empleadora comunico que se van a acoger a la SPL, a través de los medios electrónicos (WhatsApp, correo electrónico)

*Fuente: Entrevistas aplicadas a trabajadores acogidos a la suspensión perfecta*

Tabla 12: Respuestas a la pregunta referente al segundo objetivo por parte de los trabajadores del sector privado acogidos a la SPL

<b>Pregunta 3.- ¿Tiene conocimiento si su empleador agotó todas las vías previas antes de acogerse a la suspensión perfecta de laborales?</b>			
<b>E 8</b>	<b>E 9</b>	<b>E 10</b>	
No tengo conocimiento al respecto solo sé que mi empresa donde laboro se acogió a la suspensión perfecta	No	No	tengo conocimiento
<b>COMENTARIO:</b> Según los datos recolectados de la aplicación de las entrevistas realizadas a los trabajadores del Sector Privado acogidos a la SPL, se llegó a la conclusión que tanto los entrevistados 8,9,10 mencionaron que no tienen comunicación si su empleador agoto todas las vías previas antes de acogerse a la SPL.			

*Fuente: Entrevistas aplicadas a trabajadores acogidos a la suspensión perfecta*

Tabla 13: Respuestas a la pregunta referente al segundo objetivo por parte de los trabajadores del sector privado acogidos a la SPL

<b>Pregunta 4.- ¿Qué beneficios adquirió usted, después que su empresa se acogió a la suspensión perfecta de laborales?</b>		
<b>E 8</b>	<b>E 9</b>	<b>E 10</b>
No adquiriré ningún beneficio	Ninguno	Ningún beneficio.
<b>COMENTARIO:</b> Según los datos recolectados de la aplicación de las entrevistas realizadas a los trabajadores del Sector Privado acogidos a la SPL, se llegó a la conclusión que tanto los entrevistados 8,9,10 opinaron que no adquirieron ningún beneficio después que su empresa se acogió a la SPL.		

*Fuente: Entrevistas aplicadas a trabajadores acogidos a la suspensión perfecta*

Tabla 14: Respuestas a la pregunta referente al segundo objetivo por parte de los trabajadores del sector privado acogidos a la SPL

<b>Pregunta 5.- ¿Usted considera que el gobierno, actuó bien, al manifestar que las empresas pueden acogerse a la suspensión perfecta de laborales?</b>			
<b>E 8</b>	<b>E 9</b>	<b>E 10</b>	
Quizás sí, pero debe fiscalizarlas adecuadamente	No, porque facilitaron pensar en trabajador y solo en sus ingresos.	Siento que debió brindarnos más información.	

**COMENTARIO:** Según los datos recolectados de la aplicación de las entrevistas realizadas a los trabajadores del Sector Privado acogidos a la SPL, se llegó a la conclusión que el entrevistado 8 consideró que el Estado sí actuó bien al manifestar que las empresas pueden acogerse a la SPL, aunque el entrevistado 9, especificó que el estado no actuó bien porque no pensaron en el trabajador, si no en los ingresos. Por último, el entrevistado 10 consideró que el Estado debió brindar más información sobre el acogimiento de la SPL, por parte de las empresas.

*Fuente: Entrevistas aplicadas a trabajadores acogidos a la suspensión perfecta*

Para analizar el objetivo 3, se han analizado las siguientes tablas:

Tabla 15: Respuestas a la pregunta referente al tercer objetivo por parte de los especialistas entrevistados (Abogado y Jueces)

<b>Pregunta 1.- ¿Cómo sabemos el artículo 15 de la de la LPCL, señala la suspensión perfecta de labores, Usted considera que existen vacíos legales en ese artículo?, ¿Por qué?</b>			
<b>E 1</b>	<b>E 2</b>	<b>E 3</b>	<b>E 4</b>
		Si, existen vacíos, porque	

<p>Si, El artículo 15 es muy abierto y genérico, y deja muchas dudas por aclarar, y muchas preguntas que un solo artículo no da respuestas.</p>	<p>Si, existen vacíos legales.</p>	<p>los hechos que se están dando hoy en día en la realidad producto del covid no se ajusta a lo que está en la norma se ve que la norma es muy endeble la norma es muy simple respecto a este tema.</p>	<p>Los vacíos no son de carácter legal, sino a nivel de implementación de políticas ante emergencias de este tipo.</p>
---	------------------------------------	---	--

<b>E 5</b>	<b>E 6</b>	<b>E 7</b>
<p>Considero que no existen vacíos legales.</p>	<p>Considero que, existen vacíos legales, porque la realidad ahora no se ajusta a la norma, por ende, hay vicios</p>	<p>Sí, tiene vacíos legales, dicha norma establece la posibilidad de que el empleador determine la SPL en los supuestos de caso fortuito y fuerza mayor, facultándolo a optar por esta medida sin necesidad de autorización previa de la AAT, hasta por un plazo máximo de 90 días,; a quien debe comunicar sobre dicha situación de manera inmediata; sin embargo, en la parte in fine del artículo establece que por la labor de la AAT, se limitará a la verificación de la existencia y procedencia de la causa invocada, sin embargo, desde mi punto de vista la tarea de la AAT no debe limitarse únicamente a verificar la existencia y procedencia de la <i>causa invocada</i>,</p>

sino que debería regularse que el empleador debe haber acreditado además que no tuvo otra opción más que acceder a dicha medida excepcional, esto es que agotó todas las posibilidades para mantener al trabajador, pese a lo cual no tuvo otra opción que recurrir a la suspensión perfecta de labores.

**COMENTARIO:** Según los datos recolectados de la aplicación de las entrevistas realizadas a los especialistas, se llegó a la conclusión que tanto los entrevistados 1,2,3,4,6,7 consideraron que en el artículo 15 de la LPCL, sí existen vacíos legales, Por último, para el entrevistados 5 opinó que en tal artículo no existen vacíos legales.

*Fuente: Entrevistas aplicadas a especialistas*

Tabla 16: Respuestas a la pregunta referente al tercer objetivo por parte de los especialistas entrevistados (Abogados y Jueces)

**Pregunta 2.- ¿Según su punto de vista considera que en la modificación del artículo 15 de la LPCL, se debería incorporar nuevas medidas para una mejor fiscalización por parte del MTPE?, ¿Cuáles serían estas?, ¿Si su respuesta es afirmativa, marque con una (x) las nuevas medidas que usted considera que deben incluirse?**

E 1	E 2	E 3	E 4
Si se debería incorporar todas las medidas propuestas	Si se debería incorporar todas las medidas propuestas	De todas medidas propuestas, debería incorporar: *La eliminación del silencio	*Una regulación adecuada en materia fiscalizadora para el supuesto

		administrativo positivo. * Prohibición de acogerse a la SPL aquellas empresas que coticen en la bolsa de valores o aquellas empresas que registren millones de ganancias en los últimos 5 años. *La fiscalización posterior.	suspensión perfecta, con la emisión de un protocolo adecuado. *Una evaluación de la situación actual en cuanto a recursos y funciones distribuidas en materia de fiscalización (inventario al año 2020)
<b>E 5</b>	<b>E 6</b>	<b>E 7</b>	
*Dotar recursos Ministerio Trabajo evaluar correctamente la información que las empresas presentan para solicitar suspensión perfecta labores.	de De al medidas de propuestas, para debería incorporar: *La eliminación del silencio administrativo positivo. * Prohibición de acogerse a la SPL aquellas empresas que	De todas medidas propuestas, se debería incorporar: . *La eliminación del silencio administrativo positivo. * Prohibición de acogerse a la SPL aquellas empresas que coticen en la bolsa de valores o aquellas empresas que registren millones de ganancias en los últimos 5 años. * Contratar más personal para verificar las solicitudes de la SPL.	



---

coticen en la  
bolsa de valores  
o aquellas  
empresas que  
registren  
millones de  
ganancias en los  
últimos 5 años.

\* Contratar más  
personal para  
verificar las  
solicitudes de la  
SPL.

---

**COMENTARIO:** Según los datos recolectados de la aplicación de las entrevistas realizadas a los especialistas, se llegó a la conclusión que tanto los entrevistados 1,2 consideraron que se debería incorporar todas las nuevas medidas propuestas en nuestra investigación, aunque para las entrevistados 3,6 y 7 especificaron que solo algunas de las medidas propuestas deberían incluirse en la modificación del artículo 15 de la LPCL. Por último, los entrevistados 4,5 mencionaron otras nuevas medidas de protección, que debería incluirse en dicho artículo de la LPCL, a favor de los trabajadores del Sector privado acogidos a la SPL.

---

*Fuente: Entrevistas aplicadas a especialistas*

Tabla 17: Análisis de las sentencias del TC y Resoluciones Directorales del MTPE

---

<b>Sentencia del Tribunal Constitucional</b>	<b>Expediente: N° 00332-2010 I O-PA/TC</b>
	<b>Solicita:</b> Dejar sin efecto el despido arbitrario que le fue dada y que, consecuentemente, se establezca la reposición en su puesto de trabajo. <b>Hechos:</b> Laboró en el Camal Municipal, fue clausurado por el SENASA, por lo que la emplazada solicitó al MTPE la SPL por 90 días, no obstante, antes que se cumpla con el plazo el

---

---

Camal Municipal fue reabierto con otro personal de trabajo, pese a que el demandante solicitó su reincorporación reiteradamente ante la cual la Municipalidad demandada lo reubicó en otro puesto, como obrero de mantenimiento de plazas y avenidas, en los meses de mayo, junio y 9 días del mes de julio de 2007 puesto que el Camal Municipal fue cedido a otro empleador. Consecuentemente, se ha acreditado que el vínculo laboral persistió hasta la fecha de producido el cese, por lo que el actor sólo podía ser cesado por causa relacionada a su conducta o capacidad, lo que no ha ocurrido en el presente caso.

**Resuelve:** Declarar FUNDADA la demanda de amparo al haberse acreditado la transgresión del derecho al trabajo, al debido proceso y a la apropiada protección contra el despido arbitrario.

---

**Exp: N° 02710-2011-PA/TC**

**Solicita:** Se deje sin efecto la SPL y que por consiguiente se le regrese al puesto que venía desempeñando, con el pago de las remuneraciones dejadas de percibir, los intereses legales y los costos del proceso.

**Sentencia del Tribunal Constitucional**

**Hechos:** Refiere que el procedimiento de SPL de labores por caso fortuito al que fue sometido culminó con la Resolución Sub-Directoral N° 003-2008-GOB.REG.DRTPE-PIURA-SDR, en la cual a cuyo término la sociedad emplazada debió proceder a reincorporarlo. Agrega que pese a los requerimientos reiterados la Sociedad emplazada ha venido postergando y negándose a reincorporarlo, argumentando que no cuenta con una nueva nave que reemplace a la nave

---

---

siniestrada para poder asignarle labores, lo cual aduce no es correcto porque las labores que realizaba no solo las efectuaba en la embarcación siniestrada, sino también en la embarcación “Fortis Express”, a donde debió ser trasladado, lo que constituye una vulneración de su derecho al trabajo.

**Resuelve:** Declarar FUNDADA la demanda por haberse evidenciado la violación del derecho constitucional al trabajo y ORDENAR que IMI DEL PERÚ S.A.C. regrese a don Napoleón Villegas Coronado en su mismo cargo de trabajo o en otro de igual o similar nivel, en el plazo de dos días

---

**Numero: Nº 12-2012/MTPE/2/14**

**Solicita:** Que la Dirección General de Trabajo revoque la Resolución Directoral Regional, declarándose su nulidad para que practique nuevamente las inspecciones para que determinar si existe justificación objetiva en la invocación de la causal de SPL, cabe resaltar que, mediante acta de verificación, la inspección de trabajo dejo constancia de la negativa de la empresa a colaborar con la actividad inspectiva, pues la misma alego que el plazo para efectuar la inspección había vencido.

**Hechos:** El SINDICATO sostiene que la Dirección Regional de Trabajo de Lima – Provincias realizo una labor inspectiva deficiente, pues no verifico a cabalidad la situación y los motivos señalados por la empresa Pesquera Caral como justificantes para la SPL, además en dicha visita inspectiva no ha verificado la existencia de otros trabajadores en los puestos que ocupaban los trabajadores afectados

**Resoluciones  
Directorales  
Generales**

**Resoluciones  
Directoriales  
Generales**

---

con la medida, la empresa no adopto medidas que eviten que los trabajadores agraven su situación por esta medida otorgando solo 7 días de vacaciones adelantadas.

**Resuelve:** Declarar fundado el recurso de revisión presentado por el sindicato, declara nula la Resolución Directoral Regional N° 011-2012-DRTPE-GRDS-GRL.

---

**Numero:** N° 003-2013/MTPE/2/14

**Solicita:** Declare fundado el recurso de revisión y en consecuencia se revoque la Resolución Directoral N° 017-2012-MTPE/1/20.

**Hechos:** Empresa indica que presta servicios de vigilancia privada, la empresa tiene créditos que aún continúan impagos ante ello se quedaron con 15 clientes que solo ocupaban de 2 a 15 trabajadores por cliente es por ello que decidió cerrar el servicio de dichos clientes menores entre los meses de abril y julio del año 2012, la empresa aleja que la Autoridad Administrativa de Trabajo no ha tomado en cuenta la realidad empresarial, tampoco se ha evaluado la pericia presentada ni los hechos económicos y financieros que la sustentan.

**Resuelve:** declarar infundado el recurso de revisión presentado por RED DORADA S.A.

**Resoluciones  
Directoriales  
Generales**

---

**Numero:** N° 20-2016-MTPE/2/14

**Solicita:** La acción financiera de la empresa es la elaboración de harina y aceite de anchoveta, la empresa comunicó a la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo la SPL de 15 trabajadores por 90 días invocando la causal de

---

---

caso fortuito y fuerza mayor por encontrarse dentro del periodo de veda

La empresa pide tomando en cuenta a la aplicación del artículo 1 del Decreto supremo N° 006-96-TR, por medio del cual se faculta a las empresas pesqueras aturdir sus labores productivas durante los periodos de veda pesquera, toda vez que su planta industrial no puede cumplir con su objetivo primordial sólido en la producción de harina y aceite pescado.

**Hechos:** Con Resolución Directoral N° 028-2013-REGION ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM la autoridad declaro aprobada la SPL por motivo de fuerza mayor por veda por un lapso de 70 días a 15 trabajadores, luego de cual el comité Sindical de la empresa interpusieron un recurso de apelación contra la resolución que aprobó la SPL por lo que la empresa no adopto las medidas razonables que permitan mitigar la situación de los trabajadores y/o medidas que puedan minimizar la afectamos economía de los trabajadores en la SPL.

**Resuelve:** Desaprobar la SPL por motivo de fuerza mayor o caso fortuito solicitado por la empresa y disponer la inmediata reanudación de las labores y el pago de la medida por el tiempo de suspensión

**Numero: N° 22-2018-MTPE/2/14**

**Solicita:** La empresa invoca como caso fortuito y fuerza mayor es la decisión de MINSUR S.A de reducir en un 10% las operaciones que la empresa venía prestando a la Unidad Minera San Rafael, en su condición de empresa contratista

**Resoluciones  
Directorales  
Generales**

---

**Hechos:** En la visita de la inspección, el jefe de Administración, manifestó no tener la responsabilidad de portar la documentación que se le requiere y en la comparecencia, la empresa solo presento copias de las cartas notariales que se les curso a algunos de los trabajadores involucrados en la medida de la SPL, informándoles que su vínculo laboral de suspender a partir del 11 de mayo de 2017, en tanto la inspectora estableció en su informe que no se acreditó el caso fortuito o fuerza mayor.

**Resuelve:** En el 2018, declara infundado el recurso de revisión interpuesto por la empresa Administración de Empresas S.A.C, dispone abone las remuneraciones dejadas de percibir y además proceda a reponer a supuesto a los trabajadores suspendidos.

---

**Numero: Nº 058-2019-MTPE/2/14**

**Solicita:** Recurso de revisión

**Hechos:** La empresa alega que se acoge a esta figura porque ingreso al proyecto se encontraba bloqueada por un grupo de casi 100 personas indicadas como afiliados al Sindicato de Trabajadores de Construcción Civil de Arequipa, quienes señalaron que la medida de fuerza se mantendría indefinidamente hasta que se efectuó la reposición del grupo de trabajadores, situación que impidió el ingreso de los trabajadores que se disponían a iniciar su jornada laboral en el referido proyecto, no se advierte que dicha situación haya configurado una situación de carácter irresistible durante el periodo de la SPL comunicada por empresa, los inspectores concluyen que en la

**Resoluciones  
Directorales  
Generales**

---

diligencia de verificación no se pudo constatar la existencia de persona alguna obstruyendo el ingreso de los trabajadores afectados a fin de que realicen sus labores de manera continua.

**Resuelve:** Infundado el recurso de revisión interpuesto por la empresa LIDER INVERSIONES AREQUIPA S.A y disponer el pago de las remuneraciones de los trabajadores afectados con la medida de la SPL por el tiempo de suspensión transcurrido.

---

*Fuente: Guía de análisis de documentos elaborada por las autoras.*

## DISCUSIÓN

En esta etapa, según el análisis ejecutado, basándonos en las entrevistas realizadas, los antecedentes, marco teórico, doctrina y toda la información que se obtuvo, pudimos observar que, sí se cumplió con nuestro objetivo general, ya que la incorporación de nuevas medidas de protección frente a la SPL en el Sector Privado coadyuvara a resguardar los derechos labores de los trabajadores mediante una propuesta de modificación del artículo 15<sup>o</sup> de LPCL, ya que la incorrecta aplicación de la SPL vulnera los derechos labores por ende es necesaria y eficaz nuevas medidas de protección; ahora pasamos a especificar lo que nos indujo a mencionar tal conclusión.

En primer lugar, debemos mencionar nuestro **objetivo general**, el cual es, **determinar de qué manera la incorporación de nuevas medidas de protección frente a la SPL en el Sector Privado 2020, garantizara los derechos laborales del trabajador**, dicho objetivo sí se cumplió, ya que según los datos recolectados de la aplicación de las entrevistas realizadas a los especialistas, de acuerdo a la **tabla 15**, que hace referencia si consideran que el artículo 15<sup>o</sup> de la LPCL que regula la SPL, tiene vacíos legales, pues indicaron en un 80 % que dicho artículo si tiene vacíos legales, que es una norma muy genérica pues no se ajusta a la realidad, por ende es necesario una modificación, respondiendo a nuestro objetivo general, es que mediante la propuesta de modificación del artículo 15 de la LPCL, incorporando las nuevas medidas, se garantizara los derechos laborales del trabajador; estos resultados coincide tal como nos menciona, **Arce (2020)**, que durante el estado de emergencia los trabajadores se habrían dividido en 3 grupos, lo cual las políticas del Estado solo se centraron en el tercer grupo, que es los que no realizan labores esenciales cuyas insuficiencias eran de tipo monetario ya que las estrategias se concentraron en la siguiente cuestión: ¿Cómo va a permanecer el personal si deben quedarse en sus hogares durante la cuarentena sin laborar, también nos menciona que para solucionar el problema del dinero el estado elabora disposiciones confusas y contradictorias inclinando la balanza a la SPL; Entonces ante tal opinión, podemos afirmar que es



necesaria nuevas medidas de protección frente a la SPL, en su incorrecta inaplicación, ya que las normativas estipuladas que regulan la SPL son normas confusas y contradictorias; En concordancia con lo mencionado el **D.S 015-2020**, que modifica algunos artículos del **D.S 011-2020**, analizando tales artículos se evidencia que son normas pro empresa mas no pro trabajador, quedando el trabajador en desprotección, dando más facultades al empleador a decidir sobre las trabajadoras; Podemos afirmar que las actuales normas que regula la SPL van en desprotección del trabajador, por ende sería adecuada la modificación del artículo 15 de la LPCL, incluyendo las nuevas medidas de protección a favor de los trabajadores, frente a la SPL.

En cuanto al **primer objetivo específico**, este consiste en el **Análisis de las Sentencias del TC y Resoluciones Directoriales del MTPE respecto a la aplicación de la SLP**; dicho objetivo sí se cumplió, según los datos recolectados de la aplicación de las entrevistas realizadas a los especialistas, de acuerdo a la **tabla 01**, que hace referencia, que considerando lo señalado por el TC, en la Sentencia N° 02710-2011, es común que las empresas se acojan a los supuestos de la SPL, pues indicaron que un 80%, que debido a la coyuntura actual, es común que las empresas se acojan a los supuestos de SPL, por ende afirmamos una vulneración a los derechos laborales, tras una irregular acogimiento, también **la tabla 02**, que hace referencia que derechos laborales se vulneran en el inadecuado acogimiento a la SPL, por parte de los empleadores privados, pues indicaron en un 70% que los principales derechos laborales que se vulneran en el inadecuado acogimiento a la SPL por parte de los empleadores privados son: Derecho al Trabajo, Derecho a una remuneración y Derecho a la Estabilidad Laboral, por ende afirmamos que si existe una vulneración a los derechos laborales tras la incorrecta aplicación de dicha figura; por otro lado en cuanto a la entrevista aplicada a los trabajadores del Sector Privado acogidos a la SPL, conforme a la **tabla 03** que hace referencia al conocimiento de cuáles son sus derechos laborales, indicaron el 100% que si conocen cuáles son sus derechos laborales como: Derecho al Trabajo, a una remuneración y al

trabajo remoto, asimismo con nuestros resultados, coincide lo alegado por **Paredes (2019)**, considera que la SPL que se concede de modo mecánico ante la solicitud del empleador en el procedimiento colectivo por fundamentos económicos transgrede los derechos del trabajador, en el sentido que dicho dispositivo tiene como finalidad interrumpir las obligaciones del empleador para con sus trabajadores atentando contra su estabilidad laboral, su derecho a percibir una remuneración, también hay una similitud, con el **análisis de documentos**, conforme a la **tabla 17**, que hace referencia al análisis de las sentencias del TC y resoluciones Directoriales del MTPE, afirmamos que se acredita que tales casos, que la figura de la SPL, vulnera al Derecho de Trabajo, al Debido Proceso y a la adecuada protección contra el despido arbitrario, también alegamos que las empresas no adoptaron las medidas que impidan grabar la contexto de los trabajadores afectados por la SPL.

Es importante igualmente mencionar que, respecto a nuestro **segundo objetivo específico**, el cual refiere **proponer nuevas medidas de protección a favor de los trabajadores frente a la SPL**, dicho objetivo sí se cumplió, porque según los datos recolectados en la aplicación de las entrevistas realizadas a los especialistas, de acuerdo a la **tabla 04 y 05** que hace referencia si sería eficaz la incorporación de nuevas medidas de protección a favor de trabajadores frente a la SPL y que nuevas medidas serían las adecuadas para la protección del trabajador frente a la irregular SPL, en casos futuros y para una mejor fiscalización, indicaron el 100% de los especialistas que sí sería eficaz la incorporación de nuevas medidas de protección, señalando también, según sus puntos de vista tal y como nos muestra en la **tabla 05** las nuevas medidas que serían adecuadas para la protección del trabajador frente a la irregular SPL en casos futuros y para una mejor focalización. En cuanto a las nuevas medidas que proponemos en nuestra investigación, conforme a la **tablas 06,07,08,09**, indicaron el 90% que la Eliminación del silencio Administrativo Positivo, La Prohibición de acogerse a la SPL aquellas empresas que coticen en la bolsa de valores o aquellas que registren millones de ganancias en los últimos 5 años y Contratar más personal

para verificar la solicitud de la SPL, son medidas necesarias, adecuadas y garantizaran la eficacia y eficiencia de lo reglamento en las normas de la SPL, también indicaron el 90% que la nueva medida innecesaria es la no aplicación de la SPL para trabajadores con contrato de temporada y contrato de suplencia; de otro lado también coincide con nuestros resultados la entrevista por el **Grupo Verona (2020)** a la Ministra de Trabajo, quien revelo que existen más de 30 mil requerimientos para acogerse a la SPL, pudiendo afectar así a 290,000 trabajadores del Sector Privado, sin que previamente se haya agotado las medidas posibles por parte del empleador para preservar la remuneración del trabajador; lo cual podemos afirmar hay necesidad de poder reglamentar nuevas medidas que brinden resguardo más idóneo ante situaciones arbitrarias y unilaterales por acciones ejercidas por el empleador y amparados por la ley; en concordancia con el art. 5º del **D.S 015-2020**, está dejando a discreción del empleador la elección de medidas, no está dando luces de protección al trabajador, si no meramente a favor del empleador; por otro lado en cuanto entrevistas aplicadas a los trabajadores del Sector privado de la SPL conforme a la tabla **10,11,12,13,14**, indicaron un 100% que Sí tienen conocimiento acerca la SPL, que su empleador les comunico de la SPL a través de los medios electrónicos, que no tienen conocimiento si su empleador agoto todas las vías previas antes de acogerse a la SPL, además indicaron que no adquirieron ningún beneficio tras a acogerse a dicha figura; también por otro lado un 90% indicaron que el estado no actuó bien al manifestar que las empresas pueden acogerse a la SPL.

Finalmente tenemos nuestro **tercer objetivo** el cual es **proponer la modificación del art. 15º de la LPCL**, dicho objetivo si se cumplió, el cual nos muestra según la tabla **15,16**; que hace referencia si tal artículo tiene vacíos legales y si en la modificación del artículo 15º se debería incorporar nuevas medidas para una mejor fiscalización por parte del MTPE, el 90% de entrevistados indicaron que dicho artículo Sí tiene vacíos legales, manifestaron también que se debería incorporar las nuevas medidas propuestas en nuestra investigación, también mencionaron que de las cuatro medidas propuestas en nuestra investigación, 3 de ellas se

deberían incorporar, inclusive también alegaron sus propias nuevas medidas de protección a favor de los trabajadores para que no se transgreda sus derechos laborales, ante dicha figura, por otro lado debemos mencionar que, el artículo **15 de la LPCL**, instituye que en los casos de fuerza mayor o caso fortuito facultad al empleador sin requerir permisos previo acogerse a la SPL; lo cual ahí evidenciamos que tiene que ver nuevas medidas de protección frente a la SPL para los casos futuros, frente a la irregular acogimiento, evitando así la transgresión de los derechos laborales, en Concordancia **Según Toyama (2015)**, que señala que el trabajo no es solo una obligación, sino también un derecho; afirmamos así que la modificación del art 15º, incorporando las nuevas medidas, evitara la vulneración al principal derecho constitucional el derecho al Trabajo.

## V. CONCLUSIONES

**PRIMERO:** La propuesta de modificación del Art 15 de la LPCL incorporando nuevas medidas de protección frente la SPL garantizará los derechos laborales de los trabajadores, ya que las mismas estarán orientadas a dotar de seguridad jurídica las relaciones laborales entre trabajar- empleador frente a situaciones determinadas que hagan peligrar la estabilidad laboral.

**SEGUNDO:** Se está vulnerando los derechos laborales tras un irregular acogimiento de las empresas a los supuestos de la SPL, pues los principales derechos vulnerados son: El derecho al trabajo, a una remuneración y a la estabilidad laboral además en los casos analizados de las sentencias del TC y las resoluciones del MTPE, se acredita que dicha figura de la SPL vulnera los derechos laborales.

**TERCERO:** Las nuevas medidas de protección a favor de los trabajadores frente a la SPL, para el resguardo de tales trabajadores son: La eliminación del silencio administrativo positivo, ya que actualmente contamos con un pequeño número de fiscalizadores laborales, ello en razón a que será dificultoso que la Autoridad Administrativa de Trabajo pueda manifestar respuesta oportuna (dentro de los 30 días hábiles); La prohibición de acogerse a la SPL aquellas empresas que coticen en la bolsa de valores o aquellas empresas que registren millones de ganancias en los últimos 5 años; no debe ser una excusa el que “no existe personal suficiente de fiscalización” para ello es obligación del estado peruano contratar personal para verificar que el 100% de solicitudes y evitar que se cometan situaciones de abuso o se convaliden situaciones irregulares por el margen de la ley; Antes de recurrir a la aplicación de dicha figura, debería darse algunas alternativas como recorte de su remuneración, o recorte de ésta y recorte de sus horas; Garantizar el efectivo cumplimiento que ordena el pago de las remuneraciones indolentes de percibir; No flexibilizar el agotamiento de las medidas laborales alternativas previas a la SPL; El trámite de SPL, se evalué bien, que no esté sujeto al silencio administrativo positivo, si no al silencio administrativo negativo; La

fiscalización posterior; Una evaluación de la situación actual en cuanto a recursos y funciones distribuidas en materia de fiscalización (inventario al año 2020); Normatividad que permita verificar la escenario económico y financiero real de la empresa, a fin de determinar el impacto económico por la Pandemia y evitar de esa forma la pérdida de empleos; Emisión de un protocolo adecuado; Delimitar de manera expresa los supuestos que habiliten a las empresas a acogerse a esta medida (norma restrictiva), excluyendo de su aplicación a aquellas que tengan fortaleza financiera en el mercado, para superar la crisis generada a raíz del Covid 19 y Dotar al Ministerio de Trabajo de los recursos humanos y financieros que le permitan cumplir con su labor de control y de fiscalización, de manera oportuna.

**CUARTO:** La viabilidad de la modificación del artículo 15 ° de la LPCL, en base a que existen vacíos legales, por ende, se hace necesaria la incorporación de nuevas medidas de protección frente a la SPL para una mejor fiscalización por parte de la MTPE.

## **VI. RECOMENDACIONES**

**PRIMERO: Al Legislador;** se recomienda tener en consideración los resultados que se pusieron en evidencia con el desarrollo del presente trabajo, en base a considerar como una propuesta legislativa la modificación del artículo 15° de la LPCL, con la finalidad de buscar protección del trabajador frente a situaciones infortunosas que lo coloquen en un estado de vulneración grave en cuanto sus derechos se traten.

**SEGUNDO: Al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE);** se recomienda poner especial consideración en los procesos de aceptación de las solicitudes de acogimiento a la SPL por parte de las empresas, cuidando en todo momento que se respete el debido procedimiento y sobre todo se busque brindar protección a los trabajadores que se ven afectados con la toma de esta medida, a fin de evitar la vulneración de sus derechos; asimismo, se exhorta que la misma brinde capacitaciones constantes tanto a empleadores como trabajadores a fin de fortalecer el vínculo laboral entre las partes.

**TERCERO: Al Empleador;** se recomienda garantizar los derechos laborales de sus trabajadores, ya que son los encargados de velar por su estabilidad laboral a largo de su contrato, tomando en cuenta que el trabajador es la parte más débil de la relación laboral, prevaleciendo el potencial humano, recurriendo a la SPL como una última alternativa (excepcional).

## **VII. PROPUESTA**

**Proyecto de Ley N° \_\_\_\_/2020-CR**

### **PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 15° DE LA LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, QUE REGULA SOBRE LA SUSPENSIÓN PERFECTA**

Las ciudadanas Erika Castillo Rodríguez y Adela Veloz Sierra, peruanas de nacimiento, en el ejercicio de la potestad conferida en el artículo 107° de la Constitución Política del Estado, proponemos al Congreso de la Republica lo siguiente:

#### **EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA**

Ha dado la siguiente Ley:

#### **FÓRMULA LEGAL**

### **LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 15° DE LA LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, QUE REGULA SOBRE LASUSPENSIÓN PERFECTA**

#### **Artículo 1°. - Objeto de la Ley**

La presente ley tiene por objeto modificar el artículo 15° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que regula sobre la suspensión perfecta incorporando nuevas medidas de protección que permitan una mejor fiscalización por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

#### **Artículo 2°. - Modifíquese el artículo 15° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, quedando redactado de la siguiente manera:**



**Artículo 15.-** La suspensión perfecta de labores, es una figura jurídica excepcional que, faculta a las empresas a suspender temporalmente, por un máximo de noventa días, el vínculo laboral con sus trabajadores; y, por consiguiente, el pago de su remuneración por el tiempo que dure la suspensión, con aviso previo a sus trabajadores; y comunicando inmediatamente la decisión adoptada a la Autoridad Administrativa de trabajo.

La suspensión perfecta de labores se aplica única y excepcionalmente en casos fortuitos y/o de fuerza mayor; por tanto, las empresas obligatoriamente deberán agotar previamente todas las vías necesarias, antes de recurrir a la aplicación de dicha figura jurídica; tales como, otorgar vacaciones vencidas o anticipadas, recorte de remuneración, recorte de horas y, en general, adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores.

15.1. Se excluye de aplicar la suspensión perfecta de labores, y por tanto deberá seguir manteniendo el vínculo con sus trabajadores, las siguientes:

- a) Empresas que coticen en la bolsa de valores del país o del extranjero;
- b) Empresas que registren ganancias millonarias en los últimos 5 años; y
- c) Empresas con fortaleza financiera en el mercado, comprobado mediante el pago de sus impuestos ante Sunat.

15.2. La Autoridad Administrativa de Trabajo bajo responsabilidad verificará dentro del séptimo día hábil la existencia y procedencia de la causa invocada; posteriormente, verificará que se hayan agotado las vías necesarias invocadas en el segundo párrafo, para posteriormente, suspender el vínculo laboral del trabajador.

La Autoridad Administrativa de Trabajo dará respuesta a la solicitud de suspensión perfecta de labores dentro de los 30 días hábiles a la verificación. Si dichas vías no fueron agotadas previamente a la solicitud de la suspensión perfecta de labores, la empresa respectiva será multada con 2 UIT. Dicha figura jurídica no se encuentra sujeta al silencio administrativo positivo.

Si al realizarse la verificación se comprueba que a los trabajadores se les ha suspendido el vínculo laboral sin pronunciamiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo, se les impondrá una multa de 5 UIT; y se les ordenará la inmediata reanudación de las labores de éstos y el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido; así como una indemnización por el daño ocasionado al trabajador, ascendente a la suma de una remuneración mensual.

15.3. La Autoridad Administrativa de Trabajo deberá, realizar una fiscalización posterior, para comprobar que los trabajadores hayan retornado a su centro de labores en el caso que hayan sido suspendidos sin resolución, y para comprobar que los trabajadores que fueron suspendidos por Resolución Administrativa hayan retornado a su centro de labores en el tiempo especificado en ella. De no ser el caso, la empresa será sancionada con 3 UIT.

### **Artículo 3°. - Derogaciones de normas opuestas a la Ley**

Quedan derogadas y sin efecto las normas legales y administrativas que se opongan o limiten la aplicación a la presente ley.

### **Artículo 4°. - Vigencia de la Ley**

La presente ley entra en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el Diario “El Peruano”.

**TRUJILLO, 11 de julio del 2020.**

## **I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

La iniciativa legislativa busca incorporar nuevas medidas de protección a favor de los trabajadores frente a la aplicación de la figura de la suspensión perfecta de laborales, debido a que se tiene que la formula legislativa que contiene el artículo 15° de la LPCL, es un poco genérica y abierta, y su aplicación en la realidad social permite la vulneración de los derechos de los trabajadores frente a situaciones extremas, amparadas bajo los supuestos de caso fortuito y fuerza mayor; por lo que se considera que dicho artículo en mención brinda una protección en estándares elevados en favor del empleador y faculta la desprotección del trabajador como parte más débil de la relación contractual.

## **II. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL**

La propuesta legislativa no altera el marco constitucional ni la legislación vigente; sin embargo, lo que se prosigue con esta iniciativa legislativa es modificar el artículo 15° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que regula sobre la suspensión perfecta incorporando nuevas medidas de protección que permitan una mejor fiscalización por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

## **III. ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO:**

El proyecto de ley propuesto no irroga gastos al erario nacional, por cuanto comprende una norma modificatoria del artículo 15° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que regula sobre la suspensión perfecta incorporando nuevas medidas de protección que permitan una mejor fiscalización por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

## REFERENCIAS

- Arango, V. (2012). *El Cese Colectivo de Trabajo* [tesis Grado Académico de Magíster, Universidad Nacional Mayor de Santos Marcos]. Repositorio. [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1183/Arango\\_av.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1183/Arango_av.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arce, E. (2020). *sobre suspensión perfecta de laborales en tiempos de Covid 19*. n: Revista Análisis Laboral (ISSN 2074-2568), N° 513, marzo de 2020, AELE, Lima.
- Baila, N. (2017). *Regulación de Ceses Colectivos* [tesis para el título profesional de Abogado, Universidad Cesar Vallejo]. [file:///C:/Users/Usuario/Documents/Baila\\_LNP.pdf](file:///C:/Users/Usuario/Documents/Baila_LNP.pdf).
- Carbajal, P. (2017). *Procedimiento de cese colectivo por causas económicas y debida protección en favor de los trabajadores cesados* [tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio. [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13676/CARBAJAL\\_GASTELOPAOLA\\_JANETTE1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13676/CARBAJAL_GASTELOPAOLA_JANETTE1.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Celi, B. (2016). *Ineficiencia de ceses colectivos en las concesiones de empresas del estado de derecho privado* [tesis de pre grado, Universidad de Piura]. Repositorio Institucional PIRHUA. [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2512/DER\\_062.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2512/DER_062.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cisterna, F. (2005). *Categorización y triangulación como procesos de validación del conocimiento en investigación cualitativa*. Theoria, 14(1),61-71. <https://www.redalyc.org/articulo.Oa?id=299/299900107>.
- CONCYTEC, (2018). *Reglamento de Calificación, Clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica*. [https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf).

Constitución política del Perú de 1993. Constitución de Perú.  
[https://www.oas.org/juridico/spanish/per\\_res17.pdf](https://www.oas.org/juridico/spanish/per_res17.pdf)

Código Sustantivo de Trabajo de 2011. *Código Laboral de Colombia*.  
<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>

Decreto de urgencia N° 038-2020. Decreto de Perú.  
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-establece-medidas-complementarias-pa-decreto-de-urgencia-n-038-2020-1865516-3/>

Decreto Supremo N° 011-2020. Decreto de Perú.  
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-establece-normas-complementarias-para-la-decreto-supremo-n-011-2020-tr-1865658-3/>

Decreto legislativo N° 1013. Decreto de Perú. <http://www.minam.gob.pe/wp-content/uploads/2013/08/Creaci%C3%B3n-MINAM-D.Legislativo.1013.pdf>.

Decreto Supremo N° 027-2020-SA. Decreto del Perú.  
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-prorroga-la-emergencia-sanitaria-declara-decreto-supremo-n-027-2020-sa-1880528-2/>.

Diario Gestión (2020, 21 de abril). Muchas empresas quieren aplicar suspensión perfecta sin agotar vías previas, advierte viceministro de Trabajo.  
<https://gestion.pe/economia/coronavirus-peru-muchas-empresas-quieren-aplicar-suspension-perfecta-sin-agotar-vias-previas-advierte-viceministro-de-trabajo-covid-19-nndc-noticia/?ref=gesr>

Diario El Comercio (2020, 06 de mayo). *¿Qué es la suspensión perfecta de laborales, en que consiste y cuando se aplica esta medida?*  
<https://elcomercio.pe/economia/personal/ministerio-de-trabajo-que-es-la-suspension-perfecta-de-labores-coronavirus-peru-licencia-sin-goce-de-haber-sueldos-noticia/?ref=ecr>.

Decreto Supremo N° 015-2020. Decreto de Perú. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-modifica-los-articulos-3-5-y-7-del-decr-decreto-supremo-n-015-2020-tr-1868756-3/>

Gutiérrez, J. (2017). *Desnaturalización de Contratos de Trabajo a Plazo Determinado* [tesis para el título profesional de Abogado, Universidad Peruana los Andes]. file:///C:/Users/Usuario/Documents/TESIS%20DE%20WALTER%20ROBINSON%20TERREROS%20CUBA.pdf.

García, S. (2003). ¿Cómo construir categorías de análisis? Recuperado de [https://issuu.com/silegarva/docs/c\\_mo\\_construir\\_categor\\_as\\_de\\_an](https://issuu.com/silegarva/docs/c_mo_construir_categor_as_de_an)

Gomez & Gouzy, L & J. (2018). *Flexibilización laboral en Colombia: crisis del contrato de trabajo* [tesis de grado para optar al título de Especialista, Universidad la Gran Colombia Facultad de Derecho Bogotá, D.C]. Repositorio. <https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/2207/TESIS%20FLXIBIZACI%C3%93N%20LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Grados, L. (2020, 15 de abril). *Lo bueno, lo malo y lo horroroso de la «suspensión perfecta de labores», la norma que hace salivar a la confiep*. <http://utero.pe/2020/04/15/lo-bueno-lo-malo-y-lo-horroroso-de-la-suspension-perfecta-de-labores-la-norma-que-hace-salivar-a-la-confiep/>

Grupo Verona (2020, 12 de julio). MTPE: 290,000 trabajadores en suspensión perfecta. [https://grupoverona.pe/mtpe-290000-trabajadores-en-suspension-perfecta/?fbclid=IwAR3nO2q1OBioFdgWg5Avgrbac7V9Yv8\\_7xC866z\\_IT6ovi0-dXvu5xv-l-8](https://grupoverona.pe/mtpe-290000-trabajadores-en-suspension-perfecta/?fbclid=IwAR3nO2q1OBioFdgWg5Avgrbac7V9Yv8_7xC866z_IT6ovi0-dXvu5xv-l-8).

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación. Recuperado de [https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_roberto\\_hernandez\\_sampieri.pdf](https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_roberto_hernandez_sampieri.pdf)

LA LEY. (15 de Septiembre de 2020). Aplicación de los ceses colectivos por causas objetivas en el contexto de la pandemia. Obtenido de <https://laley.pe/art/10082/aplicacion-de-los-ceses-colectivos-por-causas-objetivas-en-el-contexto-de-la-pandemia>

Ley N° 50. *Ley de Colombia*.

Ley federal del trabajo de 2019. Ley de Mexico. <https://mexico.justia.com/federales/leyes/ley-federal-del-trabajo/gdoc/>

Paredes, P. (2019). *Suspensión perfecta en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas y la vulneración a los derechos del trabajador* [tesis de pre grado, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio. [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/4551/1/RE\\_DERE\\_PATRICIA.PAREDES\\_SUSPENSION.PERFECTA.PROCEDIMIENTO\\_DATOS.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/4551/1/RE_DERE_PATRICIA.PAREDES_SUSPENSION.PERFECTA.PROCEDIMIENTO_DATOS.pdf).

Quino, S. (2019). *El cese colectivo por causas económicas, tecnológicas, estructurales o análogas en el Perú: propuestas para su viabilidad* [tesis de pos grado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio. [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16049/QUINO\\_CANCINO\\_EL\\_CESE\\_COLECTIVO\\_POR\\_CAUSAS\\_ECONOMICAS\\_TECNOLOGICAS\\_ESTRUCTURALES\\_O\\_ANALOGAS\\_EN\\_EL\\_PERU.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16049/QUINO_CANCINO_EL_CESE_COLECTIVO_POR_CAUSAS_ECONOMICAS_TECNOLOGICAS_ESTRUCTURALES_O_ANALOGAS_EN_EL_PERU.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Quispe, G. (14 de abril de 2020). La Ley El Ángulo Legal de la Noticia. Obtenido de <https://laley.pe/art/9553/la-suspension-perfecta-de-labores-en-tiempos-de-pandemia-no-dejemos-que-muera-el-caballo-a-proposito-del-decreto-de-urgencia-n-038-2020>

Resolución Ministerial N° 229-2020-TR. Resolución de Perú. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1351555/RESOLUCI%C3%93N%20MINISTERIAL%20229-2020-TR.pdf.pdf>.

Resolución Ministerial N° 126-2020. Resolución de Perú. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/970797/Resolucion-ministerial-n-126-2020-tr-1870386-1.pdf>

Resolución Ministerial N° 12-2012/MTPE/2/14. Resolución de Perú. [https://http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/RD\\_12\\_2012.pdf](https://http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/RD_12_2012.pdf)

Resolución Ministerial N° 003-2013/MTPE/2/14. Resolución de Perú. [https://http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2013-01-16\\_003-2013-MTPE-2-14\\_2767.pdf](https://http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2013-01-16_003-2013-MTPE-2-14_2767.pdf)

Resolución Ministerial N° 20-2016/MTPE/2/14. Resolución de Perú. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/desaprueban-suspension-temporal-perfecta-de-labores-por-moti-resolucion-directoral-no-20-2016-mtpe214-1356952-3/>

Resolución Ministerial N° 22-2018/MTPE/2/14. Resolución de Perú. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/320253/IF-082-2018-MTPE-2-14.1.pdf>

Resolución Ministerial N° 058-2019/MTPE/2/14. Resolución de Perú. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/314823/RDG\\_058-2019\\_MTPE.2.14.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/314823/RDG_058-2019_MTPE.2.14.pdf)

Sánchez, F. (14 de abril de 2020). La Ley El Ángulo Legal de la Noticia. Obtenido de <https://laley.pe/art/9557/la-suspension-perfecta-de-labores-en-el-marco-del-estado-de-emergencia-nacional-y-sanitaria>.

Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Toyama, J. (2015). *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú*. Editorial Gaceta Jurídica.

US Bureau of Labor Statistics. USA. (2020, mayo) Press release on the employment situation. <https://www.bls.gov/news.release/empst.htm>.

Valverde, V. (2017). *Políticas laborales en el Estado Constitucional de Derechos en el periodo 2008-2016* [tesis de pre grado, Universidad Central del Ecuador Facultad de Jurisprudencia Ciencia Políticas y Sociales]. Repositorio. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/10899/1/T-UCE-0013-Ab-96.pdf>



- Verano, L. (2016). *Aspectos favorables de la suspensión temporal perfecta de labores por motivos económicos* [tesis de Segunda Especialidad, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio. [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/8379/VERANO\\_SILVERA\\_LEYSI\\_ASPECTOS\\_FAVORABLES.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/8379/VERANO_SILVERA_LEYSI_ASPECTOS_FAVORABLES.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Zavala, J. (2009). *El principio de continuidad en los procedimientos de cese o despido colectivo, en Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano. Libro homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez*. Editorial Grijley.
- Zavala, J. (2004). *El principio de continuidad en los procedimientos de ceses o despido colectivo. En S.P. Social, Los principios del derecho del trabajo en el derecho peruano: Libro homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez*. Lima: SPDTSS

## ANEXOS

### ANEXO 01: MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

Ámbito Temático	Problema de investigación	Preguntas de investigación	Objetivo general	Objetivos específicos	Categorías	Subcategorías
Suspensión perfecta de labores en el Sector privado	¿De qué manera la incorporación de nuevas medidas de protección frente a la suspensión perfecta de labores, en el sector privado, garantizara los derechos laborales del trabajador?	¿De qué manera la aplicación de la suspensión perfecta de labores vulnera los derechos laborales del trabajador?  ¿De qué manera la incorporación de nuevas	Determinar de qué manera la incorporación de nuevas medidas de protección frente a la suspensión perfecta de labores, en el sector privado 2020, garantizará los derechos laborales del trabajador.	Analizar sentencias del Tribunal Constitucional y Resoluciones Directorales del MTPE respecto a la aplicación de la suspensión perfecta de laborales	Derechos Laborales	Análisis de las Sentencias y Resoluciones

		medidas de protección garantizara la eficiencia normativa de la suspensión perfecta de labores?		Proponer nuevas medidas de protección a favor de los trabajadores frente a la suspensión perfecta de labores	Suspensión perfecta de labores	Medidas de protección
				Proponer la modificación del artículo 15° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral	Derechos Laborales	Propuesta Normativa

**ANEXO 02: INSTRUMENTO: GUIA DE LA ENTREVISTA-ABOGADOS-JUECES**

**TÍTULO: INCORPORACIÓN DE NUEVAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN FRENTE A LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES EN EL SECTOR PRIVADO, 2020. DATOS GENERALES DE LOS INVESTIGADOR E ENTREVISTADO (A)HORA: .....**

**LUGAR: .....**

**ENTREVISTADORES: .....**

**ENTREVISTADO: .....**

**EDAD: ..... GENERO: .....**

**PUESTO: .....**

**I. INSTRUCCIONES:**

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

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Analizar sentencias del Tribunal Constitucional y Resoluciones Directorales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo respecto a la aplicación de la suspensión perfecta de labores.**

01.- ¿Considerando lo señalado por el Tribunal Constitucional, en la Sentencia N° 02710-2011<sup>1</sup>, estima usted que es común que las empresas se acojan a los supuestos de suspensión perfecta de labores?

02- Según su criterio ¿Qué derechos laborales se vulneran en el inadecuado acogimiento a la suspensión perfecta de laborales por parte de los empleadores privados?

1. T.C N° 2710-2011, se menciona que, al término de la suspensión perfecta de laborales, la empresa emplazada debió proceder a reincorporar al trabajador, sin embargo, no lo hizo, ante los reiterados requerimientos por parte del trabajador

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Proponer nuevas medidas de protección a favor de los trabajadores frente a la suspensión perfecta de labores.**

03.- Según su opinión, ¿Considera que sería eficaz la incorporación de nuevas medidas de protección a favor de trabajadores frente a la suspensión perfecta de laborales?, Proponga alguna medida.

04.- ¿Según usted que nuevas medidas serían las adecuadas para la protección del trabajador frente a la irregular suspensión perfecta de labores, en casos futuros y para una mejor fiscalización?

05.- Una medida propuesta es la eliminación del silencio administrativo positivo, ya que actualmente contamos con un pequeño número de fiscalizadores laborales, ello en razón a que será dificultoso que la Autoridad Administrativa de Trabajo pueda manifestar respuesta oportuna (dentro de los 30 días hábiles), ¿Considera que tal medida garantizara la eficacia y eficiencia de lo reglamentado en el D.U 038-2020, D.S 011-2020, D.S 015-2020 y R.M 126-2020<sup>2</sup>, normas relacionadas a la regulación de la figura de la suspensión perfecta de labores?, Explique.

06.- Qué opinión le merece, La prohibición de acogerse a la suspensión perfecta de labores aquellas empresas que coticen en la bolsa de valores o aquellas empresas que registren millones de ganancias en los últimos 5 años, ¿Considera que es una medida adecuada o innecesaria?

07.- Otra medida que proponemos es que no debe ser una excusa el que “no existe personal suficiente de fiscalización”; para ello es obligación del estado peruano contratar personal para verificar que el 100% de solicitudes y evitar que se cometan situaciones de abuso o se convaliden situaciones irregulares por el margen de la ley. ¿Considera que es una medida adecuada o innecesaria?

2. D.U 038-2020: Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el covid-19 y otras medidas
- D.S 011-2020: Decreto Supremo que establece normas complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020.
- R.M 126-2020: Establecen normas complementarias para la modificación del plazo máximo de duración de aquellas medidas de suspensión perfecta de labores cuyo plazo se amplíe en virtud de la prórroga de la Emergencia Sanitaria establecida por Decreto Supremo N° 020-2020-SA
- D.S 015-2020: Decreto Supremo que modifica los artículos 3, 5 y 7 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, Decreto Supremo que establece normas complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas

08.- Otra medida es también la no aplicación de la suspensión perfecta labores para trabajadores con contrato de temporada y con contrato de suplencia, ya que se dan en determinadas épocas del año y la relación laboral será por un tiempo determinado, ¿Considera que es una medida adecuada o innecesaria?

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Proponer la modificación del artículo 15° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.**

09.- Cómo sabemos el artículo 15 de la de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral<sup>3</sup>, señala la suspensión perfecta de labores, Usted considera que existen vacíos legales en ese artículo?, ¿Por qué?

10.- ¿Según su punto de vista considera que en la modificación del artículo 15 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, se debería incorporar nuevas medidas para una mejor fiscalización por parte del MTPE?, ¿Cuáles serían estas?, ¿Si su respuesta es afirmativa, marque con una ( x ) las nuevas medidas que usted considera que deben incluirse?

a) La eliminación del silencio administrativo positivo ( )

b) Prohibición de acogerse a la SPL aquellas empresas que coticen en la bolsa de valores o aquellas empresas que registren millones de ganancias en los últimos 5 años ( )

c) Contratar más personal para verificar las solicitudes de la SPL ( )

d) La no aplicación de la suspensión perfecta labores para trabajadores con contrato de temporada y con contrato de suplencia ( )

e) Otros que usted considere:-----  
-----

3. Artículo 15.- El caso fortuito y la fuerza mayor facultan al empleador, sin necesidad de autorización previa, a la suspensión temporal perfecta de las labores hasta por un máximo de noventa días, con comunicación inmediata a la Autoridad Administrativa de Trabajo. Deberá, sin embargo, de ser posible, otorgar vacaciones vencidas o anticipadas y, en general, adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores. La Autoridad Administrativa de Trabajo bajo responsabilidad verificará dentro del sexto día la existencia y procedencia de la causa 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.

## **ANEXO 03: INSTRUMENTO: GUÍA DE LA ENTREVISTA – TRABAJADOR**

**TÍTULO:** Incorporación de nuevas medidas de protección frente a la suspensión perfecta de laborales en el sector privado, 2020.

**RESPONDABLE:** \_\_\_\_\_

### **I. DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO (A):**

**EDAD:** \_\_\_\_\_ **GÉNERO:** \_\_\_\_\_

**CARGO/PUESTO:** \_\_\_\_\_

**LUGAR:** \_\_\_\_\_

### **II. INSTRUCCIONES**

Se recomienda leer de forma detenida y dar respuesta a cada pregunta desde su experiencia, conocimiento y opinión de forma clara y veraz, en base a que las mismas serán consideradas como fundamento para corroborar nuestros objetivos e hipótesis de investigación.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 01:** Analizar sentencias del Tribunal Constitucional y Resoluciones Directorales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo respecto a la aplicación de la suspensión perfecta de labores.

1. ¿Conoce usted cuáles son sus derechos laborales?

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2:** Proponer nuevas medidas de protección a favor de los trabajadores frente a la suspensión perfecta de labores.

2. ¿Tiene conocimiento, acerca la suspensión perfecta de labores?
3. ¿Su empleador de qué manera le comunicó que se van a acoger a la suspensión perfecta de labores?
4. ¿Tiene conocimiento si su empleador agotó todas las vías previas antes de acogerse a la suspensión perfecta de labores?
5. ¿Qué beneficios percibió usted, después que su empresa se acogió a la suspensión perfecta de labores?
6. ¿Usted considera que el gobierno, actuó bien, al manifestar que las empresas pueden acogerse a la suspensión perfecta de labores?

ANEXO 04: GUÍA DE ANÁLISIS DE DOCUMENTOS

<b>Sentencia del Tribunal Constitucional</b>	<b>Expediente:</b>
	<b>Fecha:</b>
	<b>Asunto:</b>
	<b>Solicita:</b>
	<b>Hechos:</b>
	<b>Resuelve:</b>
<b>Resoluciones Director ales General es</b>	<b>Numero:</b>
	<b>Fecha:</b>
	<b>Asunto:</b>
	<b>Solicita:</b>
	<b>Hechos:</b>
	<b>Resuelve:</b>



ANEXO 05: VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

**VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS**

**INSTRUCTIVO PARA LOS ABOGADOS**

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

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

<b>RANG O</b>	<b>SIGNIFICADO</b>
<b>1</b>	<b>Descriptor no adecuado y debe ser eliminado</b>
<b>2</b>	<b>Descriptor adecuado pero debe ser modificado</b>
<b>3</b>	<b>Descriptor adecuado</b>

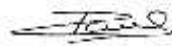
Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

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

Recomendaciones:

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

Gracias, por su generosa colaboración

<b>Apellidos y Nombres</b>	Robles Chaco, Linda Luz
<b>Grado Académico</b>	Abogada
<b>Mención</b>	
<b>Firma</b>	 <hr/> Linda Luz Robles Chacon

ITEM	CALIFICACIÓN DEL ABOGADO			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
1. ¿Considerando lo señalado por el Tribunal Constitucional, en la Sentencia N° 02710-2011, estima usted que es común que las empresas se acojan a los supuestos de suspensión perfecta de labores?			<u>X</u>	
2. Según su criterio ¿Qué derechos laborales se vulneran en el inadecuado acogimiento a la suspensión perfecta de labores por parte de los empleadores privados?			<u>X</u>	
3. Según su opinión, ¿Considera que sería eficaz la incorporación de nuevas medidas de protección a favor de trabajadores frente a la suspensión perfecta de labores?, Proponga alguna medida.			<u>X</u>	

<p>4. ¿Según usted que nuevas medidas serían las adecuadas para la protección del trabajador frente a la irregular suspensión perfecta de labores, en casos futuros y para una mejor fiscalización?</p>			<input checked="" type="checkbox"/>	
<p>5. Una medida propuesta es la eliminación del silencio administrativo positivo, ya que actualmente contamos con un pequeño número de fiscalizadores laborales, ello en razón a que será dificultoso que la Autoridad Administrativa de Trabajo pueda manifestar respuesta oportuna (dentro de los 30 días hábiles), ¿Considera que tal medida garantizara la eficacia y eficiencia de lo reglamentado en el D.U 038-2020, D.S 011-2020,D.S 015-2020 y R.M 126-2020, normas relacionadas a la regulación de la figura de la suspensión perfecta de labores?, Explique</p>			<input checked="" type="checkbox"/>	
<p>6. Qué opinión le merece, La prohibición de acogerse a la suspensión perfecta de labores aquellas empresas que coticen en la bolsa de valores o aquellas empresas que registren millones de ganancias en los últimos 5 años, ¿Considera que es una medida adecuada o innecesaria?</p>			<input checked="" type="checkbox"/>	

<p>7. Otra medida que proponemos es que no debe ser una excusa el que “no existe personal suficiente de fiscalización”; para ello es obligación del estado peruano contratar personal para verificar que el 100% de solicitudes y evitar que se cometan situaciones de abuso o se convaliden situaciones irregulares por el margen de la ley. ¿Considera que es una medida adecuada o innecesaria?</p>			<input checked="" type="checkbox"/>	
<p>8. Otra medida es también la no aplicación de la suspensión perfecta labores para trabajadores con contrato de temporada y con contrato de suplencia, ya que se dan en determinadas épocas del año y la relación laboral será por un tiempo determinado, ¿Considera que es una medida adecuada o innecesaria?</p>			<input checked="" type="checkbox"/>	
<p>9. ¿Cómo sabemos el artículo 15 de la de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, señala la suspensión perfecta de labores, Usted considera que existen vacíos legales en ese artículo?, ¿Por qué?</p>			<input checked="" type="checkbox"/>	
<p>10. ¿Según su punto de vista considera que en la modificación del artículo 15 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, se debería</p>				

<p>incorporar nuevas medidas para una mejor fiscalización por parte del MTPE?, ¿Cuáles serían estas?, ¿Si su respuesta es afirmativa, marque con una ( x) las nuevas medidas que usted considera que deben incluirse?</p> <p>a) La eliminación del silencio administrativo positivo ( )</p> <p>b) Prohibición de acogerse a la SPL aquellas empresas que coticen en la bolsa de valores o aquellas empresas que registren millones de ganancias en los últimos 5 años ( )</p> <p>c) Contratar más personal para verificar las solicitudes de la SPL ( )</p> <p>d) La no aplicación de la suspensión perfecta labores para trabajadores con contrato de temporada y con contrato de suplencia ( )</p> <p>e) Otros que usted considere</p>			<u>X</u>	
--	--	--	----------	--

ITEM	CALIFICACIÓN DEL ABOGADO			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
1. ¿Tiene conocimiento, acerca la suspensión perfecta de labores?			<u>X</u>	
2. ¿Su empleador de qué manera le comunicó que se van a acoger a			<u>X</u>	

la suspensión perfecta de labores?				
3. ¿Tiene conocimiento si su empleador agotó todas las vías previas antes de acogerse a la suspensión perfecta de labores?			<u>X</u>	
4. ¿Qué beneficios adquirió usted, después que su empresa se acogió a la suspensión perfecta de labores?			<u>X</u>	
5. ¿Qué beneficios percibió usted, después que su empresa se acogió a la suspensión perfecta de labores?			<u>X</u>	
6. ¿Usted considera que el gobierno, actuó bien, al manifestar que las empresas pueden acogerse a la suspensión perfecta de labores?			<u>X</u>	

## VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

### INSTRUCTIVO PARA LOS ABOGADOS

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

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

<b>RANGO</b>	<b>SIGNIFICADO</b>
<b>1</b>	<b>Descriptor no adecuado y debe ser eliminado</b>
<b>2</b>	<b>Descriptor adecuado pero debe ser modificado</b>
<b>3</b>	<b>Descriptor adecuado</b>

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

Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.

Claridad en la redacción.

Consistencia Lógica y Metodológica.

**Recomendaciones:** En la presente investigación considero que las preguntas formuladas están bien planteadas, están vinculadas con sus objetivos específicos, también debo considerar que es una problemática actual, en la cual no solo los trabajadores están siendo afectados, sino también el empleador, entonces tenemos que buscar el punto de equilibrio entre ambas partes, pero conociendo que el trabajador es la parte más vulnerable de la relación laboral, y se tiene que proteger sus derechos.

Gracias, por su generosa colaboración.

<b>Apellidos y Nombres</b>	Narda Vanessa Martínez Morales
<b>Grado Académico</b>	Magister
<b>Mención</b>	Gestión Pública

Firma



The image shows a handwritten signature in black ink, which appears to be 'Marta...'. Below the signature is a rectangular stamp with a dashed horizontal line. The text in the stamp reads: 'Ms. Nanda Vanessa Martínez Morales' on the top line, 'ABOGADA' on the second line, and 'REG. CALL N 9498' on the third line. The signature and the stamp are partially enclosed by a large, loopy handwritten scribble.

Ms. Nanda Vanessa Martínez Morales  
ABOGADA  
REG. CALL N 9498



ITEM	CALIFICACIÓN DEL JUEZ			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
1. ¿Considerando lo señalado por el Tribunal Constitucional, en la Sentencia N° 02710-2011, estima usted que es común que las empresas se acojan a los supuestos de suspensión perfecta de labores?			<u>X</u>	No tengo ninguna observación
2. Según su criterio ¿Qué derechos laborales se vulneran en el inadecuado acogimiento a la suspensión perfecta de labores por parte de los empleadores privados?			<u>X</u>	No tengo ninguna observación
3. Según su opinión, ¿Considera que sería eficaz la incorporación de nuevas medidas de protección a favor de trabajadores frente a la suspensión perfecta de labores?, Proponga alguna medida.			<u>X</u>	No tengo ninguna observación
4. ¿Según usted que nuevas medidas serían las adecuadas para la protección del trabajador frente a la irregular suspensión perfecta de labores, en casos futuros y para una mejor fiscalización?			<u>X</u>	No tengo ninguna observación
5. Una medida propuesta es la eliminación del silencio administrativo positivo, ya que actualmente contamos con un pequeño número de fiscalizadores laborales, ello en razón a			<u>X</u>	No tengo ninguna observación

<p>que será dificultoso que la Autoridad Administrativa de Trabajo pueda manifestar respuesta oportuna (dentro de los 30 días hábiles), ¿Considera que tal medida garantizara la eficacia y eficiencia de lo reglamentado en el D.U 038-2020, D.S 011-2020,D.S 015-2020 y R.M 126-2020, normas relacionadas a la regulación de la figura de la suspensión perfecta de labores?, Explique</p>				
<p>6. Qué opinión le merece, La prohibición de acogerse a la suspensión perfecta de labores aquellas empresas que coticen en la bolsa de valores o aquellas empresas que registren millones de ganancias en los últimos 5 años, ¿Considera que es una medida adecuada o innecesaria?</p>			<u>X</u>	No tengo ninguna observación
<p>7. Otra medida que proponemos es que no debe ser una excusa el que “no existe personal suficiente de fiscalización”; para ello es obligación del estado peruano contratar personal para verificar que el 100% de solicitudes y evitar que se cometan situaciones de abuso o se convaliden situaciones irregulares por el margen de la ley. ¿Considera que es una medida adecuada o innecesaria?</p>			<u>X</u>	No tengo ninguna observación
<p>8. Otra medida es también la no aplicación de la suspensión perfecta labores</p>				No tengo ninguna observación

<p>paratrabajadores con contrato de temporada y con contrato de suplencia, ya que se dan en determinadas épocas del año y la relación laboral será por un tiempo determinado, ¿Considera que es una medida adecuada o innecesaria?</p>		<p><u>X</u></p>	
<p>9. ¿Cómo sabemos el artículo 15 de la de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, señala la suspensión perfecta de labores, Usted considera que existen vacíos legales en ese artículo?, ¿Por qué?</p>		<p><u>X</u></p>	<p>No tengo ninguna observación</p>
<p>10. ¿Según su punto de vista considera que en la modificación del artículo 15 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, se debería incorporar nuevas medidas para una mejor fiscalización por parte del MTPE?, ¿Cuáles serían estas?, ¿Si su respuesta es afirmativa, marque con una ( x) las nuevas medidas que usted considera que deben incluirse?</p> <p>a) La eliminación del silencio administrativo positivo ( )</p> <p>b) Prohibición de acogerse a la SPL aquellas empresas que coticen en la bolsa de valores o aquellas empresas que registren millones de ganancias en los últimos 5 años ( X )</p> <p>c) Contratar más personal para verificar las solicitudes de la SPL ( )</p> <p>d) La no aplicación de la suspensión perfecta labores para trabajadores con contrato de temporada y con contrato de suplencia ( )</p> <p>e) Otros que usted considere</p>		<p><u>X</u></p>	<p>No tengo ninguna observación</p>

ITEM	CALIFICACIÓN DEL JUEZ			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
11. ¿Considerando lo señalado por el Tribunal Constitucional, en la Sentencia N° 02710-2011, estima usted que es común que las empresas se acojan a los supuestos de suspensión perfecta de labores?			<u>X</u>	No tengo ninguna observación
12. Según su criterio ¿Qué derechos laborales se vulneran en el inadecuado acogimiento a la suspensión perfecta de labores por parte de los empleadores privados?			<u>X</u>	No tengo ninguna observación
13. Según su opinión, ¿Considera que sería eficaz la incorporación de nuevas medidas de protección a favor de trabajadores frente a la suspensión perfecta de labores?, Proponga alguna medida.			<u>X</u>	No tengo ninguna observación
14. ¿Según usted que nuevas medidas serían las adecuadas para la protección del trabajador frente a la irregular suspensión perfecta de labores, en casos futuros y para una mejor fiscalización?			<u>X</u>	No tengo ninguna observación
15. Una medida propuesta es la eliminación del silencio administrativo positivo, ya que actualmente contamos con un pequeño número de fiscalizadores laborales, ello en razón a			<u>X</u>	No tengo ninguna observación

<p>que será dificultoso que la Autoridad Administrativa de Trabajo pueda manifestar respuesta oportuna (dentro de los 30 días hábiles), ¿Considera que tal medida garantizara la eficacia y eficiencia de lo reglamentado en el D.U 038-2020, D.S 011-2020, D.S 015-2020 y R.M 126-2020, normas relacionadas a la regulación de la figura de la suspensión perfecta de labores?, Explique</p>				
<p>16. Qué opinión le merece, La prohibición de acogerse a la suspensión perfecta de labores aquellas empresas que coticen en la bolsa de valores o aquellas empresas que registren millones de ganancias en los últimos 5 años, ¿Considera que es una medida adecuada o innecesaria?</p>			<u>X</u>	No tengo ninguna observación
<p>17. Otra medida que proponemos es que no debe ser una excusa el que “no existe personal suficiente de fiscalización”; para ello es obligación del estado peruano contratar personal para verificar que el 100% de solicitudes y evitar que se cometan situaciones de abuso o se convaliden situaciones irregulares por el margen de la ley. ¿Considera que es una medida adecuada o innecesaria?</p>			<u>X</u>	No tengo ninguna observación
<p>18. Otra medida es también la no aplicación de la suspensión perfecta labores para</p>				No tengo ninguna observación

<p>trabajadores con contrato de temporada y con contrato de suplencia, ya que se dan en determinadas épocas del año y la relación laboral será por un tiempo determinado, ¿Considera que es una medida adecuada o innecesaria?</p>			<p><u>X</u></p>	
<p>19. ¿Cómo sabemos el artículo 15 de la de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, señala la suspensión perfecta de labores, Usted considera que existen vacíos legales en ese artículo?, ¿Por qué?</p>			<p><u>X</u></p>	<p>No tengo ninguna observación</p>
<p>20. ¿Según su punto de vista considera que en la modificación del artículo 15 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, se debería incorporar nuevas medidas para una mejor fiscalización por parte del MTPE?, ¿Cuáles serían estas?, ¿Si su respuesta es afirmativa, marque con una ( x) las nuevas medidas que usted considera que deben incluirse?</p> <p>a) La eliminación del silencio administrativo positivo ( )</p> <p>b) Prohibición de acogerse a la SPL aquellas empresas que coticen en la bolsa de valores o aquellas empresas que registren millones de ganancias en los últimos 5 años ( X )</p> <p>c) Contratar más personal para verificar las solicitudes de la SPL ( )</p> <p>d) La no aplicación de la suspensión perfecta labores para trabajadores con contrato de temporada y con contrato de suplencia ( )</p> <p>e) Otros que usted considere</p>			<p><u>X</u></p>	<p>No tengo ninguna observación</p>

## VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

### INSTRUCTIVO PARA LOS ABOGADOS

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

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

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


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

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

Recomendaciones:

Las propuestas son válidas, pero deben acompañarse de mayores datos objetivos y estadísticos bajo un enfoque socio laboral.

Gracias, por su generosa colaboración

<b>Apellidos y Nombres</b>	MARIN TELLO JHONMARTIN
<b>Grado Académico</b>	ABOGADO
<b>Mención</b>	
<b>Firma</b>	 _____

ÍTEM	CALIFICACIÓN DEL JUEZ			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
1. ¿Considerando lo señalado por el Tribunal Constitucional, en la Sentencia N° 02710-2011, estima usted que es común que las empresas se acojan a los supuestos de suspensión perfecta de labores?			<u>X</u>	
2. Según su criterio ¿Qué derechos laborales se vulneran en el inadecuado acogimiento a la suspensión perfecta de labores por parte de los empleadores privados?			<u>X</u>	
3. Según su opinión, ¿Considera que sería eficaz la incorporación de nuevas medidas de protección a favor de trabajadores frente a la suspensión perfecta de labores?, Proponga alguna medida.			<u>X</u>	
4. ¿Según usted que nuevas medidas serían las adecuadas para la protección del trabajador frente a la irregular suspensión perfecta de labores, en casos futuros y para una mejor fiscalización?			<u>X</u>	
5. Una medida propuesta es la eliminación del silencio administrativo positivo, ya que actualmente contamos con un pequeño número de			<u>X</u>	



<p>fiscalizadores laborales, ello en razón a Xque será dificultoso que la Autoridad Administrativa de Trabajo pueda manifestar respuesta oportuna (dentro de los 30 días hábiles), ¿Considera que tal medida garantizara la eficacia y eficiencia de lo reglamentado en el D.U 038-2020, D.S 011-2020,D.S 015-2020 y R.M 126-2020, normas relacionadas a la regulación de la figura de la suspensión perfecta de labores?, Explique</p>				
<p>6. Qué opinión le merece, La prohibición de acogerse a la suspensión perfecta de labores aquellas empresas que coticen en la bolsa de valores o aquellas empresas que registren millones de ganancias en los últimos 5 años, ¿Considera que es una medida adecuada o innecesaria?</p>			<p><u>X</u></p>	
<p>7. Otra medida que proponemos es que no debe ser una excusa el que “no existe personal suficiente de fiscalización”; para ello es obligación del estado peruano contratar personal para verificar que el 100% de solicitudes y evitar que se cometan situaciones de abuso o se convaliden situaciones irregulares por el margen de la ley. ¿Considera que es una medida adecuada o innecesaria?</p>			<p><u>X</u></p>	

<p>8. Otra medida es también la no aplicación de la suspensión perfecta labores para trabajadores con contrato de temporada y con contrato de suplencia, ya que se dan en determinadas épocas del año y la relación laboral será por un tiempo determinado, ¿Considera que es una medida adecuada o innecesaria?</p>			<u>X</u>	
<p>9. ¿Cómo sabemos el artículo 15 de la de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, señala la suspensión perfecta de labores, Usted considera que existen vacíos legales en ese artículo?, ¿Por qué?</p>			<u>X</u>	
<p>10. ¿Según su punto de vista considera que en la modificación del artículo 15 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, se debería incorporar nuevas medidas para una mejor fiscalización por parte del MTPE?, ¿Cuáles serían estas?, ¿Si su respuesta es afirmativa, marque con una ( x) las nuevas medidas que usted considera que deben incluirse?</p> <p>a) La eliminación del silencio administrativo positivo ( )</p> <p>b) Prohibición de acogerse a la SPL aquellas empresas que coticen en la bolsa de valores o aquellas empresas que registren millones de ganancias en los últimos 5 años ( X )</p>			<u>X</u>	

<p>c) Contratar más personal para verificar las solicitudes de la SPL ( )</p> <p>d) La no aplicación de la suspensión perfecta labores para trabajadores con contrato de temporada y con contrato de suplencia ( )</p> <p>e) Otros que usted considere</p>				
--	--	--	--	--

ITEM	CALIFICACIÓN DEL JUEZ			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
1. ¿Tiene conocimiento, acerca la suspensión perfecta de labores?			X	No tengo ninguna observación
2. ¿Su empleador de qué manera le comunicó que se van a acoger a la suspensión perfecta de labores?			X	No tengo ninguna observación
3. ¿Tiene conocimiento si su empleador agotó todas las vías previas antes de acogerse a la suspensión perfecta de labores?			X	No tengo ninguna observación
4. ¿Qué beneficios adquirió usted, después que su empresa se acogió a la suspensión perfecta de labores?			X	No tengo ninguna observación

<p>5. ¿Qué beneficios percibió usted, después que su empresa se acogió a la suspensión perfecta de labores?</p>			<p><b>X</b></p>	<p>No tengo ninguna observación</p>
<p>6. ¿Usted considera que el gobierno, actuó bien, al manifestar que las empresas pueden acogerse a la suspensión perfecta de labores?</p>			<p><b>X</b></p>	<p>No tengo ninguna observación</p>