



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**La aplicación de la suspensión perfecta de labores en época de
estado de emergencia sanitaria**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORAS:

Parra Huaman, Rosa Johanna (ORCID: 0000-0002-8124-5557)

Silvestre Francisco, Angela Lorena (ORCID: 0000-0003-2142-4999)

ASESORA:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Laboral

LIMA- PERÚ

2020

Dedicatoria

Ante todo, a Dios pues es quien nos da la sabiduría y fortaleza de cada día para afrontar los obstáculos que se nos presente en el camino de la vida.

Así mismo a nuestros familiares que ahora se encuentran en la gracia de Dios; ya que fueron víctimas del Covid-19

Agradecimiento

Agradecemos a nuestras familias por siempre estar pendiente de nosotras con cada uno de sus consejos; además aquellos docentes en general que a través de sus enseñanzas y experiencias nos guiaron en el camino de la carrera de Derecho.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de gráficos y figuras	v
Índice de tablas	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Categoría, subcategorías y matriz de categorizaciones apriorística	13
3.3 Escenario de estudio	14
3.4 Participantes	15
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.6 Procedimientos	16
3.7 Rigor científico	16
3.8 Métodos de análisis de información	16
3.9 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	18
V. CONCLUSIONES	25
VI.- RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	29
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Matriz de Categorización	14
Tabla 2: Caracterización de participantes	15
Tabla 3: Resultados del primer objetivo específico.....	18
Tabla 4: Resultados de segundo objetivo específico.....	18
Tabla 5: Resultados del tercer objetivo específico	19

Índice de gráficos y figuras

Figura 1: Nube de palabras	19
Figura 2: Red de matriz.....	20

Resumen

El presente estudio de investigación tiene como objetivo general demostrar la aplicación de la suspensión perfecta de labores en época de estado de emergencia sanitaria. Es por ello por lo que se pretende dar a conocer la efectividad de cómo es que se va a ir desarrollando al transcurso del tiempo y a su vez evaluando de manera idónea dicha figura jurídica, ya que se busca en realidad evitar la vulneración de derechos laborales del trabajador.

Así mismo el método de investigación que se empleó es el enfoque cualitativo ya que se analiza la realidad subjetiva de la coyuntura actual que afrontamos basado en la profundidad de las ideas y no marcado en una secuencia lineal; por otro lado, el tipo de investigación es aplicada y el diseño es fenomenológico puesto se recopiló la documentación conveniente para emplear la técnica de la entrevista de manera individual semi estructurada. Llegando a la conclusión que la suspensión perfecta temporal de labores que, se vieron perjudicados en carácter económico y financiero, tanto empleador como trabajador durante el estado de emergencia sanitaria; debido al aislamiento social que generó la paralización de las actividades labores de la mayoría de los sectores empresarial dejando en la incertidumbre la relación laboral.

Palabras claves: Suspensión perfecta de labores, Derecho laboral, emergencia sanitaria, relación laboral.

Abstract

The present research study has as general objective to demonstrate the application of the perfect suspension of works in time of state of health emergency. It is for this reason that it is intended to make known the effectiveness of how it is to be developed over time and at the same time evaluate in an appropriate manner this legal figure, since it is actually intended to prevent the infringement of the worker's labour rights.

Likewise, the research method used is the qualitative approach since it analyzes the subjective reality of the current situation that we face based on the depth of ideas and not marked in a linear sequence; on the other hand, the type of research is applied and the design is phenomenological since the appropriate documentation is collected to use the interview technique in an individual semi-structured way. Coming to the conclusion that the perfect temporary suspension of work that was economically and financially damaged, both employer and worker during the state of health emergency; due to the social isolation caused by the paralysis of the activities of most of the business sectors leaving the employment relationship in uncertainty.

Keywords: Perfect suspension of work, labour law, health emergency, employment relationship.

I.- INTRODUCCIÓN

Debido a la coyuntura que atravesamos en el país y a nivel global sobre la pandemia del Covid-19; se contrajo así mismo diversas medidas que se implementó para impedir su propagación, previniendo a conllevar la crisis económica, el desempleo masivo y entre otras condiciones; en el ámbito laboral surgiendo ciertas disposiciones legales donde se acarreó incertidumbre para su utilización.

Ciertas disposiciones legales por parte del Gobierno Nacional del Perú han afectado severamente a determinados sectores empresariales. Dentro de ellas está la figura de la suspensión perfecta de labores que es de manera excepcional para aquellas empresas que se le impida desarrollar trabajos remotos dada la esencia de sus servicios, ni aplicar la licencia con goce de haber, es ahí donde se abre el abanico para que toda micro, pequeña, mediana y grandes empresas se amparen a tal figura legal, ya que no es de toda precisa ni específica. (Chavez,2020).

Carrizo (2020) mencionó que, al manipular la figura de la suspensión provisional de labores el empleado no se le estaría infringiendo sus derechos fundamentales ni mucho menos sobre el vínculo laboral entre las partes, por ello su fondo financiero se efectuaría el cobro correspondiente para cubrir sus necesidades y poder subsistir ante tal circunstancia de emergencia.

Rosales (2020) señaló que las empresas que vayan a requerir la acogida de la suspensión de labores no es más que un proceso como tal agotar las etapas convenientes y no se podría otorgar de la noche a la mañana como un proceso resolutivo de vía rápida, la empresa que solicite la aplicación de la suspensión temporal de labores, pues no se le otorgaría de la noche a la mañana puesto que no es un proceso resolutivo por una vía rápida, por ello el MTPE repela tajantemente las aprobaciones automáticas o quieran regirse del silencio positivo administrativo por la no emisión de resolución por parte de la autoridad correspondiente pero ante la gran carga laboral que se le afrontará se tendría prever.

Sedano (2017, p. 15) precisó que las principales funciones de la SUNAFIL se encuentran constituido por su sistema de gestión y la obligación que tiene de verificar que se cumplan las normas laborales, la misma que hasta la actualidad se evidenciaría que su gestión administrativa es mala, ya que la falta de eficiencia contrajo el incendio que fue provocado en la galería Nicolini y la muerte de dos jóvenes, los mismos que laboraban en pésimas condiciones.

Como justificación teórica, Martín (2020) sostuvo como finalidad que un aproximado de 700 mil trabajadores de 4,5 millones se encontrarían a orilla de quedar sin empleo por la misma coyuntura que atravesamos, muchas de la empresa no tuvieron el respaldo suficiente de su fuente financiera a consecuencia de ello se encontraron en la necesidad de quebrar sin hallar otras alternativas, por eso su personal ya no tendrían centros de labores y para conseguir una nueva ocupación se tomaría un buen tiempo. Así mismo, Soria (2016) precisó la importancia de mantener el vínculo laboral entre empleador y trabajador, por ende, se resalta los actos inspectivo a proceder que se encontrarían facultadas por un ente del Estado, además señala que serviría como una herramienta de protección al trabajador para no violentar sus derechos laborales y se ejecutaría de manera eficaz.

En la justificación metodológica (Hernández y Mendoza citado por Palomino 2018a, p. 45), señalaron que es fundamental poder reconocer la problemática para darle un planteamiento de solución basándonos en estudios social y actual, puesto que con ello se llegue a revisar y analizar la información recopilada y concluir con un aporte científico que aqueja a la sociedad, por otro lado se busca salvaguardar los derechos y cesar con la necesidad de una coyuntura ya sea de ideología, política, social, científica u otra. No obstante, precisaron que la recolección de datos mediante el instrumento que viene a ser la entrevista a profesionales, la misma que se utiliza en el enfoque cualitativo, ayuda o aporta para el análisis de datos, otra pregunta es, si el estudio conlleva a realizar un adecuado estudio a los intereses y necesidades de la comunidad. (Palomino cito a Hernández y Mendoza, 2018b, p. 40).

Por consiguiente, como justificación social Lora (2016, p. 278) sostuvo que el empleador debe agotar los medidas razonables para cada situación, dentro de ellas es otorgarle las vacaciones adelantadas a su personal, pero podrían ser lesivas para los intereses, en el supuesto que se acojan a la liquidación y disolución de la empresa los trabajadores se quedarían desempleados; lo recomendable sería proporcionar vacaciones adeudadas. Además, Mayor (2020 a, p. 141) indicó que tal estado de emergencia del COVID-19 ha forzado imprevisiblemente e imposibilitado la continuación de labores en aerolíneas, cines, fabricas, centros comerciales, entre otras actividades; a efecto de ello se ha disminuido o cancelado su primordial fuente de ingresos, tanto al personal con contrato formal e informal como también a los independientes.

Así mismo, como justificación práctica, Trigueros (2017) identificó que existe una diferencia entre los contratos temporales y los contratos indefinido, es por ello que para interrumpir las labores se debe determinar el tipo de contrato que cada empleado presenta. Mayor (2020b) señaló que, en el MTPE, ha facilitado a los trabajadores que consideran que se encuentran vulnerados ante tal figura en cuestión, con el retiro de sus fondos y el mantenimiento del vínculo laboral entre empleador y trabajador, estas son unas de las estrategias siempre y cuando la empresa que la solicitud cumpla con ciertos requisitos caso contrario sería desfavorable para la empresa.

Al transcurso de desarrollar el trabajo de investigación surgieron tanto el problema general como los problemas específicos. Puesto que por su parte el problema general del presente estudio es ¿Es efectiva la aplicación de la suspensión perfecta de labores en épocas de emergencia sanitaria? Los problemas específicos fueron los siguientes:

- PE1: ¿Cuáles son los efectos jurídicos laborales en la aplicación de la suspensión perfecta en la pandemia del Covid-19?
- PE2: ¿Cómo se desarrolla la temporalidad del vínculo laboral en la suspensión perfecta en emergencia sanitaria?

PE3: ¿Cómo se lleva a cabo la debida actuación inspectiva de trabajo en la aplicación de la suspensión perfecta de labores en la pandemia?

El objetivo general es demostrar la aplicación de la suspensión perfecta de labores en época de emergencia sanitaria. Los objetivos específicos fueron los siguientes

OE1: Detectar los efectos jurídicos que surgió en la aplicación de la suspensión perfecta de labores en la emergencia sanitaria.

- OE2: Analizar la temporalidad del vínculo laboral en la suspensión perfecta en épocas de pandemia del Covid-19
- OE3: Explicar el debido protocolo de la actuación inefectiva de trabajo en la suspensión perfecta de labores por parte de la SUNAFIL en la pandemia.

II.- MARCO TEÓRICO

Los precedentes trabajos tanto nacionales como internacionales que guardan relación con la problemática nos es de suma relevancia para la recaudación de información, posterior a ello fueron detalladamente revisados y analizados para el debido desarrollo del trabajo.

La disposición laboral ante el ámbito privado regula aplazar el vínculo contractual en diversas causas conforme al artículo 12 LPCL-Decreto Supremo N°003-97-TR, puesto que el personal no presta servicio por un plazo específico y empleador no retribuye el pago; pero en dicha legislación procedía sin ninguna exigencia de un adelanto de permiso y eficaz notificación a la autoridad correspondiente AAT. (Congreso de la República, 2003).

Por lo contrario, conforme al D.U. 038-2020 y D.S.011-2020-TR se requiere agotar las medidas alternativas posibles con su personal, posterior a ello la negociación equitativamente, por último, si la empresa se acoge se deberá presentar un debido sustento, lo más importante y primordial será el acuerdo sinalagmático entre el jefe y el empleado ya que solo se tendrá que usar de manera extraordinaria. (Poder Ejecutivo, 2020).

Paredes (2019) determinó que en caso de que la empresa se presente al MTPE por la suspensión perfecta debido a riesgo económico esta sea aceptado de forma instantánea, este actuar vendría considerar como la trasgresión de derechos del empleado. Así mismo tuvo como metodología la recopilación de datos para su debido fichaje. Lo cual concluyo que afecta al trabajador porque deja de adquirir su pago y por ello estaría perjudicando su derecho, recomendó que la empresa que se adhiera a tal posición por cese colectivo deberá prevalecer el acuerdo para que las partes no queden en desventaja laboral.

Sedano (2017) tuvo como propósito la vinculación que existe entre la gestión administrativa y el personal de la SUNAFIL acorde a su desempeño. Así mismo tiene el enfoque cuantitativo y a su vez dedujo que los trabajadores de tal ente del

Estado son de suma importancia para la adecuada inspección laboral, pero dicho actuar le falta la eficiencia en el momento de emitir sanciones y por ello el gran porcentaje de informales por desconocimiento puesto que las disposiciones legales son momentáneas. Por ende, dicho autor recomienda que en el futuro se evalúe rotativamente al personal para proporcionarle capacitación para cada coyuntura social.

Soria (2016) demostró como objetivo la transgresión de los derechos labores por la carencia de la supervisión de parte de la SUNAFIL, además el resultado metodológico fue de diseño descriptivo, no experimental y transversal puesto que la información se recopiló en la primera oportunidad, la misma que tuvo como conclusión que se evidencia la insuficiencia de tal entidad y producto de ello se observa la transgresión de las obligaciones y derechos en reiteradas ocasiones; no se estaría cumpliendo con su propósito de sus servicios, el autor recomendando realizar campañas informativas para una debida capacitación con el fin de ejercerlo razonablemente.

Verano (2016) infirió como objetivo de identificar si es adecuado la interrupción de labores por motivos económicos, en otras legislaciones existe tanto la relativa como la absoluta de labores cuya ambas poseen los mismos propósitos, siempre y cuando para conservar sus puestos de trabajo. Utilizo la metodología cualitativa, la misma que concluyó que la suspensión temporal se le atribuye ciertos derechos y deberes durante ese periodo. Por ende, el autor recomienda que al a cogerse a tal posición se tendría que verificar para cada caso en particular y así asegurar la estabilidad laboral como también la restauración económica de la compañía.

Bracamonte (2016) se refirió como objetivo establecer que en el momento de celebrar un contrato a plazo determinado ocasiono alguna consecuencia favorable para los sindicatos abocados a sus derechos en sí. Lo cual tuvo como metodología cuantitativa en concordancia con sus encuestas al personal del ámbito privado; así mismo tuvo como conclusión que los conforman los sindicatos deberían de moldearse con las coyunturas que se le presente ya que estamos en un constante cambio en la sociedad y en el ámbito laboral. Por ende, el autor recomienda para

tener un buen clima laboral lo primordial sería la comunicación para una adecuada negociación y no atravesar la situación de huelga.

Hayter (2015) señaló como objetivo los distintos intereses de las partes en un contrato laboral, a su vez el ámbito financiero de las ganancias, por su parte el empleador está facultado de suspender las actividades laborales al encontrarse en estado de crisis; en conclusión, al presentarse dicho dilema, el personal se encontraría en una situación vulnerable respecto a sus derechos, a consecuencia que su estado laboral sería incierta, por ende, recomienda, que al ubicarse en tal situación crítica, el jefe debería llegar a una negociación armoniosa con sus personales, para el beneficio de ambos.

Fernández (2015) determinó en cuanto una compañía atravesase crisis económica uno de los primordial supuestos son la protección de los derechos y el entorno laboral, por ello se debería de solicitar que se aplique la suspensión. La misma que tiene como estudio el enfoque cualitativo; en conclusión, los derechos laborales encontrarían en vulneración debido a que la remuneración no puede prolongarse ni mucho menos quedarse en pausa. Por tal motivo, recomienda que de ser aceptado la solicitud la empresa se vería en la obligación de negociar con el trabajador, debido a que constitucionalmente sus derechos se encontrarían vulnerados.

Ostau (2017) mencionó como objetivo analizar las contradicciones entre el código de trabajo y la corte constitucional colombiana, la metodología de la investigación fue empleado los elementos de la sociología jurídica, la cual concluyo que en el ámbito laboral colectivo la que prevalece es la constitución nacional, no obstante, cabe recalcar que, al aplicarse tal condición jurídica, ya sea por un periodo largo o corte para que de esa manera se mantenga la relación entre las partes. Por ende, entonces se recomienda que se aplicara la suspensión siempre que sea por fuerza mayor o crisis económica de la empresa donde se labora y sea de negociación entre las partes, para que se respete los derechos.

Quiñonez y Rodrigues (2015) señalaron como objetivo aquellos enfoques, las cuales son las siguientes: la humanista, jurídica y económica; entre los tres

enfoques el que más resaltante es el ámbito económico debido a una relación laboral entre el jefe y empleado. Como estudio metodológico, tiene de enfoque cualitativo, la misma contrajo como conclusión acerca de los derechos de trabajadores que abarcó uno de los principios de la estabilidad laboral, por ello la remuneración quedaría aplazada por un plazo determinado, caso contrario se estaría perjudicando al empleado, así mismo recomendó que el empleador debe tener una fluida comunicación con su personal con el fin de conllevar a un trato equitativo.

Sánchez (2016) determinaron como objetivo la explotación laboral, el subempleo y el desempleo, pues se busca identificar el estudio esencial de una crisis a nivel local, debido a la inestabilidad tanto de las normas como la una permanencia laboral, tuvo como investigación el enfoque cualitativo, por ello concluyo que el Estado es testigo de tanto aprovechamiento laboral y preservando la presencia de un ente fiscalizador, la misma que no plantea una estrategia idónea para disminuir dicha problemática. Por ende, se recomienda que la entidad facultada para hacer respetar los derechos en el sector laboral deberá ser capacitados con las herramientas acorde con el fin de analizar sus planes estratégicos y aminorar los tres factores ya mencionados.

Sarfati y Vives (2016) desarrollaron como objetivo cierta desigualdad en relación con los contratos laborales, ya que las personas que se encuentren con contratos temporales estarían más propensas a perder su ocupación en épocas de crisis, el estudio metodológico fue realizado por encuesta a trabajadores con contratos temporales e indefinido. Concluyeron que al poseer un contrato indefinido te auxilia de subsistir en estado de necesidad económica como laboral, ya que no tendría duda en cuando a su inestabilidad laboral, total diferencia con los contratos indefinidos, puesto que ellos desean encontrarse bajo esa situación. Por ende, recomendó que las normas deben de regular de forma global los contratos, para un debido funcionamiento del principio de estabilidad.

Arancibia (2018) determinó como objetivo el actuar del empleador frente a accidentes laborales graves o leves, el apoyo a su personal para aplicarles la

suspensión de faenas de manera rápida y en cuanto a la supervisión tiene que ser de manera veraz ya que se encuentra de por medio los derechos de los empleados. Así mismo, como estudio de investigación tiene como enfoque cualitativo, lo cual se llegó a concluir, la suspensión de labores estaría incumplida siempre y cuando no se aplase las labores del trabajador de manera inmediata. Por tal motivo se recomendó que el ente correspondiente de supervisar actúe de manera constante, para de esa manera disminuir la cantidad de vulneraciones de derechos de los trabajadores y pues evaluar la condición en la que trabajan.

Merino (2014) infirió en el desempleo laboral ha ido aumentando internacionalmente, debido a la falta de protección laboral ya sea por ganar un sueldo mínimo, este estudio metodológico tiene como enfoque cualitativo, la cual finalizo que las normas deben de plasmarse de forma imparcial, no solo amparando los defectos y necesidades de los empresarios sino también del personal, ya que son ellos cumplen un gran rol en la empresa bajo sus actividades y lo único que ellos piden a cambio, son que se respete sus derechos como tales, por ende, se recomendó que el poder emanado de promulgar disposiciones legales, tenga un adecuado estudio y evolución mediante las situaciones que surjan en el campo laboral.

Neder (2017) tuvo como propósito describir y analizar la cantidad excesiva de desempleo que existe en el país de España e Italia, esto es debido a que las normas dictadas no protegen del todo al trabajador, generando así el aprovechamiento del empleador. Cuyo estudio metodológico es de enfoque cuantitativo, la cual concluyo que la desprotección para con los derechos del trabajador influye mucho en las políticas de los Estados, también en los grupos sindicales, lo cual generaría por cada cierto tiempo huelga de los mismo y esto es debido pues a que conscientemente lo desvaloran y siendo la misma norma quien los desampara. Por ende, se recomendó que, al encontrarse en una negociación entre ambos, se les límite con los ciertos contratos, ya que en la situación de los contratos temporales se viene presenciando desde tiempos anteriores hasta la actualidad que seguir incrementándose, lo cual generaría un alto porcentaje de desempleados.

López y García (2019) infirieron como objetivo la inclusión social en grupos minoritarios de trabajadores que se encuentran en estado deplorable, aparte que se genera la discriminación y desigualdad laboral ya que todo ello repercute en el funcionamiento de su economía. Dentro de la metodología tiene como enfoque cualitativo, lo cual se dedujo de que las pymes dentro de sector terciario, presentaron inclusión social de grupos que se encontraban en condiciones pésimas en un ambiente de trabajo, ya que ellos realizaban charlas informativas y planes de soportes para el ejercicio de la inclusión, lo cual se recomendó que las pymes deben de crear políticas sobre la no discriminación ya sea de raza, género u estatus y de esa manera brindar las condiciones adecuadas para que cada grupo se desenvuelva de manera correcta y genere ingresos.

Como teoría a investigar la suspensión de labores no es una figura legal innovativa, sino que se aplicaba desde que se dictó el D.L. N°728 LPCL conexo al Decreto Supremo N°003-97-TR que nos precisaba como la interrupción del contrato de trabajo por un determinado plazo ya que pausaba el carácter sinalagmático de la contraprestaciones de las partes sin extinguir el vínculo laboral; por otro lado nos señaló el supuesto de la suspensión imperfecta básicamente era que el empleador pagaba sus remuneraciones al personal sin que ellos hayan ejecutados la prestación de servicio. Igualmente, en el artículo 12 de la ley en mención señalaba diversas causas por suspensión. (Congreso de la República, 2003).

No obstante, ante el estado de emergencia sanitaria del Covid-19 se implementó diversas disposiciones legales como la que promulgo el presidente de la Republica del D.U. N°038-2020 nos señaló que se aplicara para todo ámbito del sector privado y del FONAFE, deberán presentar de manera remota ante la AAT mediante el formato modelo de declaración jurada y adjuntado documentación del empleador que considere necesaria para su debido respaldo; además como norma complementaria se dictó el D.S. N°011-2020-TR que nos añadió que la negociación entre trabajador y empleador cumple un rol protagónico porque previamente se debe descartar todos los mecanismos alternativos posible para conservar el empleo y seguir atribuyendo su debida remuneración, y no llegar a ejecutar tal figura. (Poder Legislativo, 2020).

Ferro (como citó a Cosmópolis, 2019, p. 132) nos precisa que en la relación laboral se puede mostrar diversas situaciones con las partes ante la ejecución de sus obligaciones, tales situaciones pueden provenir del cese momentáneo del contrato laboral por ello se exime al trabajador de toda prestación de servicios de sus actividades y el pago por parte del jefe.

Cornejo (2017) precisó que la cantidad sobre infracciones en el año 2015, por no acatar las normas fue creciendo, llegando al tope en el mes de septiembre y en noviembre el número de actas de infracción por obstaculizar el proceder de inspección fue creciendo de manera proporcional, lo cual finalizó que las multas debido al ente facultado a nivel de Lima Metropolitana fueron con un 87.9%, dicho porcentaje se irá incrementando hasta llegar a tope.

Cueto y Paredes (2015) descartaron que el sistema inspectivo se encuentren dentro del ámbito de la corrupción, puesto que cada ambiente tiene sus acciones designadas, por ejemplo, el área encargada de inspecciona no se encarga de las actuaciones de preliminares, sino por lo contrario los inspectores deben encargarse en identificar sobre el supuesto de posible presencia de faltas, ya que ellos están capacitados para determinar el quebrantamiento de la norma, sin embargo no es del todo aprovechado por tal entidad, por otro lado existe personas autorizadas para proporcionar la multa correspondiente al realizarse la inspección, ellos lo ejecutan de manera espontánea, sin previo aviso al empleador.

Silva (2016) mencionó que la suspensión de actividades de laborales llega a ser perfecta cuando concluye provisionalmente la obligación que tiene el empleado que es la de prestar el servicio por la cual se le ha contratado como también la del empleador que en este caso es la de reconocer monetariamente los trabajos que realiza su personal, cabe resaltar que todo ello es con la finalidad de mantener la relación jurídica entre empleador y trabajador.

Poder Ejecutivo, (2016) con relación a la Ley N° 28806 coadyuvo que la intervención inspectiva es un cargo público la cual la administración laboral que custodia que se cumpla con las legislaciones de trabajo, así mismo, tiene como

principal actuar el de hacer que los oyentes sociales promuevan la correcta ejecución de la norma dentro de su centro de labores, como también personalmente a cada uno de ellos, mediante medidas preventivas, informativas, coercitivas y donde el resultado sea de índole necesario. Por consiguiente, dicha ley nos resalta sobre sus principios que le sirven para regirse al momento de ejecutar debida inspección. (p. 3).

III.- METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo

El tipo de investigación que se utilizó para tal estudio es de tipo aplicada puesto que está relacionado a la solución prácticas de problemas que el investigador ha encontrado en la coyuntura de la realidad; ya que básicamente se va central de cómo se puede conllevar la práctica de las teorías presentadas; guarda un vínculo muy estrecho con la investigación de tipo básica dado que va a depender de la exploración de datos de esta última. (Palomino cito a Quezada, 2010, p.23).

3.1.2 Diseño de investigación

Para el presente trabajo de investigación se llevará acabo el diseño fenomenológico, la cual genera cuestionamientos eventuales, la misma que pretende detallar y comprender los problemas a partir de los diversos puntos de vista como características esenciales en juicio de que se obtendrá mayor investigación referente al aplazamiento de labores que solicitaran los empleadores y los operadores en la situación en la que se encuentren en la crisis sanitaria. Por tal, es un diseño fenomenológico, la cual como intención vital es examinar, referir y discernir las experiencias y manifestar elementos habituales de tales vivencias. (Hernández et al, 2014, p. 493-494).

3.2. Categoría, subcategorías y matriz de categorizaciones apriorística

N°	Categoría	Subcategoría	Criterio 1	Criterio 2	Criterio 3
1	Efectos jurídicos. Sarfati y Vives (2016).	Beneficio social Bautista (2016, p. 98)	Remuneración Diazgranados et.al. (2018, p. 97)	Negociación Colectiva Valera (2016, p. 42)	Contrato Laboral Ferro (2019)
2	Temporalidad del vínculo laboral Alegría y Pinto (2005)	Plazo de suspensión D.U. 038-2020 El poder legislativo (2020, p. 26)	Estabilidad laboral D.S. 011-2020-TR El poder legislativo (2020, p. 6)	Principio de continuidad de la relación laboral Izaga (2018, p.45)	Principio de primacía de la realidad Montoya (2019, p.2)
3	Debida actuación inspectiva de trabajo La ley N° 28806 LGIT (Poder ejecutivo, 2016, pág. 10)	Carga procesal Jurequejo (2020).	Silencio administrativo positivo La ley N° 27444 LPAG (Congreso de la Republica,2017, p. 49)	Inspección virtual La resolución N° 076-2020 (SUNAFIL,2020 , p. 9)	Fraude a la ley D.S. 011-2020-TR (Poder legislativo,2020, p.26)

Tabla 1 Matriz de categorización apriorística

3.3 Escenario de estudio

El actual trabajo, se basará mediante diversos espacios geográficos de los expertos en su ámbito de actividades; siendo cuatro los especialistas abocados en la carrera de derecho y empleador que se acogerá a tal figura legal de la suspensión perfecta, los mismo que obtendremos diversos conocimientos relacionado a la coyuntura actual referente al tema. Es así, que debido al estado de emergencia sanitaria las entrevistas se desarrollaron de manera virtual utilizando los diferentes medios comunicativos informáticos como el correo electrónico, WhatsApp, entre otros.

Así mismo, Creswell (2013), es la particularidad de un ambiente o espacio la justificación específica relacionado a casos, personas, en un área especificado y siendo transportado al leyente a la zona aludida de la exploración con fuentes de indagación correspondiente. (p. 456).

3.4 Participantes

Tabla 2 Caracterización de participantes

Apellidos y Nombres	Profesión o Cargo	Especialidad	Código
José Luis Montoya Parra	Empleador	-	JLMP
Gonzalo Eduardo Galvan Andamayo	Abogado	Derecho Trabajo	GEGA
Paola Quiroz Arias	Abogada	Derecho administrativo	PQA
Milagro Noelia Nieto Cueva	Abogada	Derecho de trabajo y la Seguridad Social	MNNC
Alessandra Ahumado Bautista	Abogada	Derecho de Trabajo	AAB

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para conllevar con el trabajo de tal investigación se recopiló la adecuada documentación necesaria para emplear la técnica de entrevista de manera individual con cada entrevistado con el fin de que nos proporcionen sus experiencias sobre la situación o conocimiento que a lo largo de su trayectoria lo adquirieron, asimismo conocer sus puntos de criterios distintos o tal vez guarde cierta similitud.

Conforme Palomino (cito a Vara ,2019, p.756) en relación con la técnica que manejaremos es sobre indagar y posterior a ello recaudar todo aquel artículo, libros, tesis virtuales que se requiera para una apropiada entrevista de profundidad del objetivo del tema estudiado en base a sus creencias u opiniones.

La actual investigación trajo consigo al emplear como instrumento la entrevista mediante la cual se obtuvo el acceso de adjuntar datos sobre el enfoque cualitativo de aquellas categorías y subcategorías que se estará estudiando de acuerdo con ello se desarrollará las 7 preguntas. Para aquel contenido de la entrevista se elaboró la respectiva ficha técnica, además que el tipo de entrevista semiestructura se maneja de en forma bilateral. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 303).

3.6 Procedimientos

Respecto al procedimiento que surgió en el trabajo de investigación para llegar hacia la estructura de la entrevista se tuvo en consideración la recolección de datos que se iba aplicar conforme a libros, tesis y trabajos previos que se presentaban tanto de autores nacionales como internacionales así mismo de artículos indizas redactados por expertos en cada materia en particular en concordancia con el dilema a tratar del presente estudio con el fin de poder proveer alternativas de soluciones, además como parte del complemento se añadió el cuadro de categorización clasificando cada concepto de suma importancia para tal investigación .

3.7 Rigor científico

El informe conlleva la credibilidad siguiendo un método científico por lo cual, deberá tener la habilidad para identificar, entender y evaluar el rigor científico de las innovaciones, en su característica dicho planteamiento puede sufrir cambios o modificaciones conforme avanza la investigación. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.459).

3.8 Métodos de análisis de información

La triangulación es una técnica de estudio de análisis de los datos recopilados, en el proyecto de investigación de enfoque cualitativa, la cual se irá desarrollando, así mismo se tendrá en cuenta la fuente y también el método de recolección mediante

las entrevistas que se llevará a cabo, respecto a las observaciones señaladas por el investigador y argumentaciones de los participantes de la siguiente manera: grabaciones, textos escritos, visuales, video, audios, expresiones verbales y las no verbales, todo ello con la finalidad de estudiar y examinarlos para así conseguir resultados de fondo. (Hernández et al, p. 418).

Así mismo, cabe precisar que para el desarrollo de dicha información recopilada se usó la herramienta informática llamado Atlas. Ti, la cual tiene como finalidad clasificar textos relevantes al tema de investigación, para ello los codifica, se crea una red semántica basados en la matriz de categorización apriorística, la nube de palabra y por consiguiente el reporte de la entrevista, resaltando lo más esencial de la información recopilada.

3.9 Aspectos éticos

Con respecto al presente punto se redactó el estudio de investigación conforme a distintos aspectos técnicos, en la se encuentra las pautas esenciales para el enfoque cualitativo con la debida recolección de datos para el desarrollo mediante fuentes acreditadas con el fin de conllevar a un respaldo en sí.

Además, consideramos artículos y trabajos nacionales como internacionales; por otro lado, las diversas disposiciones legales que se dictaron a raíz de la coyuntura del COVID-19 para impedir su propagación. No obstante, nos basamos conforme a los parámetros del formato APA para una adecuada cita y referencias bibliográficas por derecho de autor por lo cual corroboramos la autenticidad de acuerdo con el programa Turnitin que arrojará como resultado toda aquella similitud que se asemeja.

IV.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Categoría N° 1 Efecto jurídicos

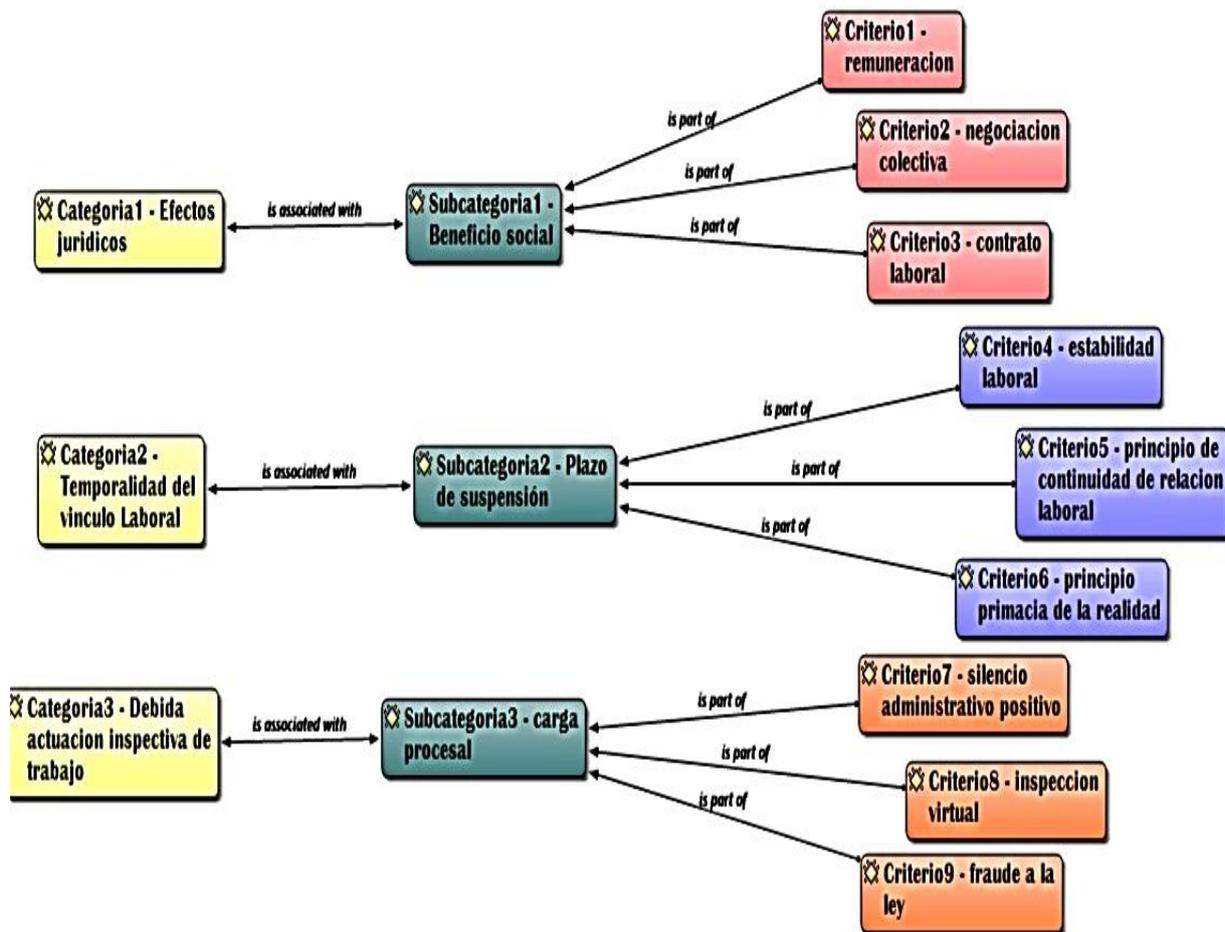
Por su parte la norma establece la comunicación o aviso del empleador mediante la plataforma virtual con el hecho de una declaración jurada conforme al formato correspondiente de acogimiento de la suspensión perfecta de labores ante la AAT; en el supuesto de la posición de empleador no es nada fácil adherir a tal figura legal ya mencionada por la necesidad se atraviesa ante la pandemia del COVID-19 para poder subsistir de acuerdo a su necesidad de cada hogar ya que el trabajo es esencial en el sustento de la familia; puesto que si no tiene ingreso alguno como paga los servicios necesarios como luz, agua e internet si fuese el caso el alquiler de la vivienda la mensualidad de la colegiatura entre otras cosas

No obstante, si bien es cierto las últimas normas jurídicas avalaban que la suspensión perfecta sólo era un aplazamiento por un determinado lapso sin embargo lo que se debe buscar es medidas respecto a la problemática a futuro que generará como se evidenció que los primeros meses de emergencia sanitaria el masivo despido por parte de los empleadores sin agotar medidas menos gravosas; o lo contrario de las empresas que acudieron de manera inmediata a la SPL cuando nunca paralizaron sus funcionamiento de actividades laborales haciendo una errónea utilización a beneficio propio.

Categoría N° 2 Temporalidad del vínculo laboral

El aislamiento social originado por la emergencia sanitaria del COVID-19 no sólo conlleva a problemas de salud sino a gran ámbito de todo rubro, uno de ellos es en temas económicos, financieros además legales por eso que se tuvo que dictar una serie de disposiciones legales para mitigar con dichos ámbitos tanto de sector privado como público; sin embargo la temporalidad del vínculo laboral no se ha finalizado o extinguido la relación de trabajo al contrario sólo se ha interrumpido por un tiempo determinado. Por su parte el empleador al no contar con el funcionamiento de sus actividades de manera normal la gran mayoría se acogió a la SPL ya que no venían teniendo ingresos y por ende no podían cubrir su planilla de sus trabajadores.

Figura 2: Red de matriz.



En la presente premisa tiene como finalidad discutir las discrepancias y coincidencia en mérito de la recaudación de información donde alcanzamos a efectuarlas por la discusión con relación a los antecedentes y teorías, por medio de las entrevistas las cuales fueron aplicadas a 5 participantes, ya que fueron expertos en desarrollar el tema, cabe recalcar que uno de los entrevistados es un empleador la cual solicito adherirse a la suspensión perfecta, quiere decir que es una persona que conoce del tema de manera minuciosa.

Los entrevistados JLMP y MNNC expresan que las disposiciones legales labores para la categoría de los efectos jurídicos, brindan una herramienta al sector empresarial en la medida que la empresa no obtenga ingreso alguno, y por lo tanto no pueda cubrir la planilla de sus trabajadores, observándose altamente

perjudicada por la pandemia después de agotar todo mecanismo oportuno y necesario; por ende coinciden con el autor Fernández (2015) y Paredes (2019) quienes concluyen que, en la situación en la cual una empresa atraviese crisis económica, uno de los primordiales supuestos son la protección de los derechos y el entorno laboral, por ello la compañía tendrá que primordial la negociación con su personal, por su parte Hayter (2015) menciona que al observarse dicho dilema, concluye que deben posicionarse en tal situación crítica, en consecuencia que el jefe deberá llegar a un acuerdo armonioso con sus empleados, para el beneficio de ambos.

De igual importancia siguiendo con la ilación de las opiniones de los entrevistados la suspensión perfecta de labores en épocas de la pandemia del Covid-19, en tanto a los empleadores deben tener una comunicación e interacción fluida con su personal por cualquier medio tecnológico correspondiente como correo electrónico, llamadas, zoom, meet o WhatsApp para estar debidamente informado en cuanto a la situación que va a acarrear la empresa durante esos meses de paralización de actividades labores.

Por otro lado, el entrevistado JLMP expresa que desde el punto de vista o posición de empleador es viable la suspensión perfecta de labores, puesto que, recae toda circunstancia o facultad hacia su persona respecto al entorno de la empresa, coincidiendo con Verano (2016), que concluyo en su estudio de investigación, que dicha condición jurídica conlleva a ciertos derechos y deberes durante el aplazamiento de labores, a pesar que la decisión se encuentre en manos del jefe siempre y cuando se corroboré cada caso en particular de sus trabajadores; porque la empresa no tiene el sustento suficiente financiero para seguir atribuyéndole las remuneraciones correspondiente.

No obstante, lo afirmado discrepa de la opinión de los demás participantes GEGA PQA MNNC y AAB, que no es factible tal figura legal en tiempos de estado de emergencia sanitaria, la negativa que acarrea dicha interrogante es debido para aquellas empresas que actuaron de manera maliciosa, acudieron ante la AAT para acogerse al interrumpir el lapso de sus labores con beneficio propio, en

consecuencia, de ello, trajo consigo el tema de las labores informales la misma que se encamino de manera ascendiente; de igual forma Neder (2017), López y García (2019) infieren que el desempleo laboral ha ido incrementando internacionalmente, debido a la falta de protección laboral, la cual dichos autores concluyeron que aquellas personas aceptan recibir un sueldo mínimo, debido a la necesidad que presentan.

En ese sentido se puede apreciar que las posturas tanto de empleador como trabajador es crucial para el funcionamiento de las actividades y utilidades de la empresa; son posiciones que conlleva a intereses y objetivos diferentes de cada una de las partes, por eso debido a la coyuntura que atravesamos se debe tomar de manera minuciosa el tema en relación con sus derechos y deberes con la total imparcialidad.

Los entrevistados coinciden en que el subsidio de S/760 soles se deben efectuar al trabajador porque no recibe ningún tipo de pago mientras se encuentra con la medida de suspensión perfecta de labores, puesto que, cualquier subsidio por parte del Estado resulta oportuno para el personal, no obstante, se debería de aplicar otro tipo de filtros a efectos de determinar cada situación, si realmente los parientes cercanos han recibido o no algún tipo de subsidio. Conforme al D.U. N° 038-2020, D.S. N° 011-2020-TR y normas complementarias, los entrevistados discrepan sobre el subsidio que se entrega a aquellos trabajadores de la cual su empresa haya obtenido la resolución aprobada emitida por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo, además de que se cuente hasta con cien trabajadores en la compañía y cuyo hogar no haya sido beneficiado por cualquiera de los bonos concedido por el Gobierno.

En consecuencia, se aprecia que la situación económica del trabajador no es del toda confortable, porque para acceder a la prestación económica del monto ya mencionado en el párrafo que antecede deben de cumplir aquellos requisitos dispuesto por el Gobierno; y de esa manera EsSaludd que es la entidad encargada de proporcionar el pago conveniente, a cada trabajador por el lapso de 3 meses continuo.

Los especialistas GEGA, MNNC y AAB coinciden respecto al vínculo laboral que las últimas normas jurídicas avalaban la suspensión perfecta porque no se extingue la relación laboral, es por ello que tanto trabajador como empleador seguían acogido bajos los parámetros del contrato celebrado, posteriormente el contrato de trabajo culmine el empleador no está obligado a renovarlo, además no se está evaluando las consecuencias de los despidos del personal por las medidas de bioseguridad de las cuales se han brindado, ya que, con ello aparentemente busca reducir trabajadores, muy aparte de que las causas y efectos que pueda surgir al aplicar dicha norma, que se verá al transcurso del tiempo. Bracamonte (2016) y, Sarfati y Vives (2016) concluyeron en su estudio de investigación en relación con los contratos laborales, que los empleados que se encuentren con contratos temporales estarían más propensas a perder su ocupación en el transcurso de la pandemia, no obstante, se tendría que regular de forma global los contratos.

De la misma manera el entrevistado JLMP manifiesta en cuanto a las normas jurídicas que están equitativamente proporcionadas a beneficio de ambas partes; la opinión del participante discrepa con el trabajo de investigación de Merino (2014) que, las disposiciones legales debe ser plasmada de forma imparcial tanto para intereses y necesidad de los empresarios como también de su personal puesto que ellos cumple un gran rol en la empresa y lo único a cambio que desean es que se respete sus derechos laborales.

Por estas consideraciones se puede precisar que el bajo la condición jurídica de la suspensión perfecta el vínculo laboral no se extingue, sino que todo lo contrario prevaleciendo el principio de continuidad de relación laboral; en la circunstancia de terminación de servicio que el contrato legalmente celebrado bajo modalidad llegue el vencimiento de su plazo el empleador no se encuentra obligado a renovarlo a pesar del estado de emergencia sanitaria, su única obligación sería el pago de liquidación de beneficios sociales y económicos dentro del lapso establecido por ley.

Cueto y Paredes (2015), y Sedano (2017) concluyen que tal ente de fiscalización del estado es de suma importancia para la adecuada inspección laboral, pero dicho actuar le falta la eficiencia en el momento de emitir sanciones, ya que, las normas jurídicas están en constante actualización conforme a la coyuntura de la realidad; así mismo, Soria (2016) y Cornejo (2017) coinciden con la transgresión de los derechos labores por la carencia de la supervisión de parte de la SUNAFIL; no existe discrepancia alguna entre los participante sino todo lo contrario, concuerdan con dichos autores que en las empresas existente la deficiencia de la cantidad del personal inspectivo, no sería suficiente para poder conllevar cada caso en particular que se presente, ahora bien, el dilema no es sobre la labor del personal de la entidad inspectiva, sino que ellos hacen lo humanamente posible para cumplir con la eficacia y eficiencia en su trabajo de acuerdo a los plazos y cargo que le corresponda.

V.- CONCLUSIONES

Como conclusión general podemos acotar que se determinó en la figura de la suspensión perfecta temporal de labores que si se ven perjudicados en carácter económico y financiero, tanto empleador como trabajador durante el estado de emergencia sanitaria; debido a las restricción del ejercicio de transitar libremente y la seguridad personal impuesto por el Estado al aislamiento social, generó la paralización del funcionamiento de las actividades labores de la gran mayoría de los sectores empresarial dejando en la incertidumbre los ingresos de la empresa y remuneraciones del personal; a raíz de ello actualmente existen mecanismos alternos para la aplicación de manera excepcional dicha figura legal, que deben agotarse para no agravar la situación de ambos.

Así mismo, se demostró que, los efectos jurídicos de cesar temporalmente las obligaciones de las partes, no se está efectuando la remuneración que tiene el empleador para su trabajador por las actividades contratadas, por ello la norma hace hincapié para aquellas empresas que quieran acogerse a la SPL, la cual se encuentra comprendidas en el Decreto de Urgencia N° 038 – 2020 y normas complementarias, que permite mitigar las consecuencias económicas tanto del sector privado como la FONAFE y las empresas del Estado bajo su ámbito.

Respecto a la permanencia del trabajador en su empleo abarca el principio de continuidad de la relación laboral, puesto que la suspensión perfecta temporal no se extingue el vínculo del trabajador con el empleador, sino todo lo contrario se mantiene; siempre y cuando el contrato legalmente efectuado no haya concluido su plazo en el transcurso de la pandemia del COVID-19; no obstante, el empleador no se encontraría obligado a renovar dicho contrato.

De la misma forma se evidencia que por parte del ente encargada de fiscalizar y verificar sobre la certeza de la documentación presentada en la solicitud y al transcurso del procedimiento de la suspensión perfecta de labores en épocas de estado de emergencia sanitaria, la SUNAFIL no cuenta con suficiente personal acorde a la coyuntura, puesto que la carga laboral se incrementó abismalmente debido a las denuncias y quejas que se mostraban a través de su plataforma

virtual; no se ponen en cuestión las labores que realizan su personal, sino la cantidad que existen de inspectores a nivel nacional para la demanda de las actividades encomendadas tanto de acciones preliminares como acciones inspectivas.

VI.- RECOMENDACIONES

Con respecto a los futuros trabajos de investigación se recomienda aplicar en la práctica una adecuada y certera negociación bilateral entre las partes, puesto que efectivamente se ven perjudicado en este estado de emergencia, bajo la figura legal de la suspensión perfecta de labores, ya que, debido a esta pandemia se vio restringido el derecho a transitar y para algunos trabajadores se vio suspendido el ingreso monetario, puesto que se paralizó el ejercicio de sus actividades y eso se vio afectado en las pequeñas, medianas y grandes empresas, por lo que en algunos casos extremos, algunos empleadores se vieron obligados a liquidar su empresa, ya que de cierta forma, nadie estaba preparado para combatir financieramente el covid19.

Así mismo, referente a los efectos jurídicos de la SPL se recomienda ser aplicada, ya que tiene como objetivo proteger la fuente de trabajo frente a causas que ponen en riesgo su subsistencia, como es en el caso del descanso vacacional, invalidez, entre otros. Por lo que, en este caso, la norma identifica a ciertos grupos de empleadores que no puedan cumplir de manera transparente y eficaz las medidas laborales dispuestas por el Gobierno, en tal sentido, se los exhorta excepcionalmente a adherirse a la suspensión de labores, por lo que tendrán que sustentar los motivos.

Por consiguiente, respecto a la temporalidad del vínculo laboral, la cual engloba básicamente el principio de continuidad de la relación laboral, se recomienda en este caso optar por una negociación entre empleador y trabajador y por qué no con el Estado, aplicar una negociación tripartita, de esa manera ambas partes hacen su descargo y así afrontar este estado de emergencia sanitaria, sin afectar la calidad de vida y el estado financiero ya sea de la persona natural como la jurídica.

Para concluir, se recomienda que la entidad de la SUNAFIL incremente el número de trabajadores, ya que conforme se va extendiendo el estado de emergencia también se va a ampliar la suspensión de labores, la cual va a generar carga procesal al momento de presentar quejas como denuncias por parte de los trabajadores, ya que mucho de ellos están siendo despedidos injustificadamente,

alguno desconoce si su empresa se encuentra en SPL, debido a que no se encuentran informados y algunos empleadores hacen uso de dicha figura legal de manera fraudulenta y no se está verificando ni inspeccionando de manera correcta.

REFERENCIAS

- Arancibia, J. (2018). La suspensión de faena por accidente laboral fatal o grave. *Revista de Derecho, Universidad Católica del Norte*, pp. 29-46. Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rducn/v25n1/0718-9753-rducn-25-01-00029.pdf>
- Benrey, J. (2011). Analysis of the Employee's Labor Agreement Suspension in Colombia and some Legislation References. Recuperado de: scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-05792011000200014&lang=es
- Bautista, J. (2016). Fases y particularidades del nuevo Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley de Servicio Civil, Ley 30057. Recuperado de: <https://lpderecho.pe/fases-particularidades-del-nuevo-procedimiento-administrativo-disciplinario-ley-servicio-civil-ley-num-30057/>
- Carrizo, E. (marzo, 2020). Ministra Zaldívar por cifras de desempleo: “Nos pone en una situación que es compleja para enfrentar los efectos de la pandemia”. *Pulso*. Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview/2385147667?accountid=37408>
- Cornejo, R. (2015). *Inspección Laboral Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (SUNAFIL) periodo 2015*. (tesis de magister en la Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5670/Cornejo_GJR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Congreso de la República del Perú. (1997, marzo). Decreto Supremo N° 003-97-TR. Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de productividad y competitividad laboral. *SPIJ*. Recuperado de: http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp
- Congreso de la República del Perú. (2001, marzo). Ley del Procedimiento Administrativo General. Ley N° 27444. *SPIJ*. Recuperado de:

<http://spijlibre.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll/CLPlegcargen/coleccion00000.htm/tomo00451.htm/a%C3%B1o117089.htm/mes122602.htm/dia123045.htm/sector123046.htm/sumilla123047.htm>

Congreso de la República del Perú. (2006, julio). Ley General de Inspección del Trabajo. Ley N° 28806. SPIJ. Recuperado de: http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp

Cueto, A. (2015). *La construcción endógena del Estado: el caso de los inspectores laborales en el Perú*. (Pontificia Universidad Católica del Perú). Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/6820/CUETO_PIAZZA_ALEJANDRA_IRENE_CONSTRUCCION.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Diazgranados, L. et. al. (2018). Derecho Laboral en Colombia. Bogotá: Editorial Universidad Católica de Colombia. Recuperado en: <https://publicaciones.ucatolica.edu.co/pdf/derecho-laboral-en-colombia-cato.pdf>

Fernández, Z. (2017). *Reflexiones sobre la aplicación de la suspensión perfecta de labores aprobada automáticamente dentro del cese colectivo por motivos económicos*. Recuperado de: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.7DF40F05&lang=es&site=eds-live>

García, C. y López, N. (2019). *Inclusión laboral como responsabilidad social: un estudio en pymes del sector terciario en la ciudad de los Mochis, Sinaloa, Mexico* (Mexico: Universidad Nacional Autónoma de México). Recuperado de: <http://web.b.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=0&sid=9e612a9a-e02f-454a-9398-1e9566c859c2%40pdv-sessmgr04&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#db=a9h&AN=140104027>

Hayter, S. (2015). Introducción: El futuro incierto de las relaciones laborales. *Revista Internacional Del Trabajo*, 134 (1), pp. 1-4.

Recuperada de:
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=102012843&lang=es&site=eds-live>

Hernández, G. (marzo, 2020). Coronavirus y empleo: Las medidas que pueden tomar los centros de trabajo. *CE Noticias Financieras*. Recuperado de:
<https://search.proquest.com/docview/2377891059/993D0EA2988D4135PQ/302?accountid=37408>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). "Metodología de la Investigación" (6ta. Ed.). México: INTERAMERICANA EDITORES S.A. de C.V.

Izaga, C. (2018). "LAS CONDUCTAS FRAUDULENTAS DEL EMPLEADOR Y EL EFECTO EXPANSIVO DEL PRINCIPIO DE PRÍMACIA DE LA REALIDAD". (Tesis doctoral:: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo). Recuperado de:
<http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/3716/BC-TES-TMP-2524.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lora, G. (2016). Suspension of work by reason of fortuitous event and force majeure: legal and case-by-case análisis. *IUS ET VERITAS*, 24(52), pp. 270-281. Recuperado de:
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.526D5242&lang=es&site=eds-live>

Mayor, J. (abril, 2020). Análisis y aplicación de la normativa laboral y previsional emitida a propósito del periodo de emergencia por la pandemia del COVID-19. *Actualidad Jurídica*, pp. 161. Recuperado de:
http://www.gacetajuridica.com.pe/Gacetaindex/Documentos_exclusivos/Articulo_laboral_1.pdf

Martín, S. (abril, 2020). Perú: Cuarentena acabará 700 mil microempresas y dejará 6 millones de desempleados. *PanAm Post*. Recuperado de:
<https://search.proquest.com/docview/2394511855?accountid=37408>

Merino, A. (2014) *The impact of the crisis on employ. Economic integration, welfare State and measures to promote employment*. Recuperado de:

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472014000100004

Neder, P. (2017). *La formation des politiques de l'emploi dans un contexte de crise: une analyse comparative d'Espagne et d'Italie* (Tesis para optar el grado de doctor, Universidad Complutense de Madrid). Recuperado de: <http://repositorio.eprints.ucm.es/45522/1/T39401.pdf>

Palomino, L. (2019). *El ABC de la investigación. Una herramienta práctica para todas las áreas del conocimiento científico*. Recuperado de: https://www.amazon.com/gp/aw/d/B083Z7B4W2?pd_rd_i=B083Z7B4W2&storeType=ebooks

Paredes, P (2019). *Suspensión perfecta en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas y la vulneración a los derechos del trabajador* (Tesis para título profesional, Universidad Privada Antenor Orrego). Recuperado de: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/4551/1/RE_DERE_PATRICIA.PAREDES_SUSPENSION.PERFECTA.PROCEDIMIENTO_DATOS.pdf

Pinto, C y Alegría, C. (2005). *La suspensión de la relación laboral* (tesis de licenciado). Universidad de Chile, Santiago, Chile. Recuperado de: http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/107560/de-alegria_c.pdf;sequence=3

Poder Legislativo. (2020, abril). Decreto de Urgencia N°038-2020. *Diario Oficial el Peruano*. Recuperado de: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-establece-medidas-complementarias-pa-decreto-de-urgencia-n-038-2020-1865516-3/>

Poder Legislativo. (2020, abril). Decreto Supremo N°011-2020-TR. *Diario Oficial el Peruano*. Recuperado de: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-establece-normas-complementarias-para-la-decreto-supremo-n-011-2020-tr-1865658-3/>

Quiñones, C. y Rodríguez, S. (2015). *La reforma laboral, la precarización del trabajo y el principio de estabilidad en el empleo*. Revista Latinoamericana de Derecho Social. Recuperado de: [d0c9a4630f5a%40sessionmgr103&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#db=eoah&AN=36625398](https://doi.org/10.15446/rld.36625)

Requejo (2020) Suspensión perfecta de labores: Esta es la nueva condición que establece el Gobierno. Recuperado de: <https://rpp.pe/economia/economia/suspension-perfecta-de-labores-esta-es-la-nueva-condicion-que-establece-el-gobierno-noticia-1262610>

Rosales, J. (marzo, 2020). Emergencia por coronavirus: ¿cómo pueden proceder las empresas en materia laboral? *Semana Económica*. Recuperada de: <https://search.proquest.com/docview/2377887259?accountid=37408>

Rosales, J. (abril, 2020). Suspensión de labores: Verificación del MTPE lejos de ser un fast track para las empresas. *CE Noticias Financieras*. Recuperada de: <https://search.proquest.com/docview/2392319377?accountid=37408>

Saldaña, H. (2016) Efectos de la contratación laboral a plazo determinado, en las organizaciones sindicales en el Perú. (Tesis para optar el grado académico de Doctor, Universidad Nacional de Trujillo). Recuperado de: http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1880/TESIS%20DOCTORAL_HUMBERTO%20JOS%C3%89%20SALDA%C3%91A%20TABOADA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sarfati, F., & Vivés (2016). ¿Contrato Indefinido o Contrato Indefinido Temporal? Propuesta de desconstrucción sociológica de la norma de empleo. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 35(2). Recuperado de: <https://link.gale.com/apps/doc/A534957274/AONE?u=univcv&sid=AONE&xid=5b9fdf75>

Sánchez, T. (2011). Estabilidad en el empleo y despido individual en la legislación laboral mexicana. *El Cotidiano*, 26(170), pp. 79-87.

Recuperado de:
<https://search.proquest.com/docview/915967481/9BB49B9969C94610PQ/10?accountid=37408>

Sedano, M. (2017). *La gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral del personal de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, año 2017* (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo).

Recuperado de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17643/Sedano_SM_A.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Silva, Y. (2016). *La suspensión temporal perfecta de labores por motivos económicos* (Tesis de maestría, Universidad Usan). Lima, Perú.

Soria, J. (2016). *Vulneración de los derechos laborales y la fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en la Municipalidad*. (Tesis para optar el título profesional de Abogado, Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12624/soria_lj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Suspensión de labores será más ágil: ¿Empleo? algunas empresas podrán congelar los vínculos laborales? empleadores podrán decidir recortar beneficios si no se llega a acuerdos. (Apr 15, 2020). *El Comercio*.

Recuperado de:
<https://search.proquest.com/docview/2389558767?accountid=37408>

SUNAFIL. (2020, abril). Resolución de Superintendencia N° 76-2020-SUNAFIL. Recuperado de:
<https://drive.google.com/file/d/1WqUzgcQGvrdrslasc7QO49EnkgB8iJgN/view>

Trigueros, C. (2017). Incidencia de la reciente doctrina del tjue sobre temporalidad en el empleo público. *Anales De Derecho*, 35(2), pp. 1-29.

Recuperado de:
<https://search.proquest.com/docview/2002005555?accountid=37408>

Verano, L. (2016). Aspectos favorables de la suspensión temporal perfecta de labores por motivos económicos. (Tesis para optar la segunda especialidad en Derecho Laboral y de la Seguridad Social, Pontificia Universidad Católica del Perú). Recuperado de: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/PUCP_a84dee866f7d6894d2ced44e481d1c51/Details

Valera, F. (2016). *Curso "DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO"*. Academia de la Magistratura. Lima, Perú.

ANEXOS

Anexo 1: Consentimiento informado



FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

MONTOYA PARRA JOSE LUIS con DNI N° 41213957 con condición EMPLEADOR en la empresa SERVICIOS GENERALES MONPAR S.A.C. con RUC 20549578315, y bajo firmante, ha sido usted INFORMADO DETALLADAMENTE sobre el estudio que conlleva como título:

"La aplicación de la suspensión perfecta de labores en época de estado de emergencia sanitaria":

Se pone en conocimiento al entrevistado (a) los objetivos trazados en el presente estudio, siendo los principales problemas los siguientes:

Problema general:

¿Es efectiva la aplicación de la suspensión perfecta de labores en épocas de emergencia sanitaria?

Los problemas específicos fueron los siguientes:

Problemas específicos:

- PE1: ¿Cuáles son los efectos jurídicos laborales en la aplicación de la suspensión perfecta en la pandemia del Covid-19?
- PE2: ¿Cómo se desarrolla la temporalidad del vínculo laboral en la suspensión perfecta en emergencia sanitaria?
- PE3: ¿Cómo se lleva a cabo la debida actuación inspectiva de trabajo en la aplicación de la suspensión perfecta de labores en la pandemia?

Asimismo, se le ha informado de que:

- Sus datos se tratarán de forma confidencial
- Su participación para el estudio es voluntaria
- Su consentimiento para participar puede ser retirado en cualquier momento, sin que esta decisión perjudique el trato que reciba por los sustentantes.

He tenido la oportunidad de preguntar sobre mi participación en el estudio y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

En la fecha 22 de septiembre del año 2020

SUSTENTANTES

PARRA HUAMÁN ROSA JOHANNA
DNI: 74163553

SILVESTRE FRANCISCO ANGELA LORENA
DNI: 76186409

ENTREVISTADO

MONTOYA PARRA JOSE LUIS
DNI: 41213957

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Galvan Andamayo Gonzalo Eduardo con C.A.L. N° 70529 con DNI N° 43389987, y bajo firmante, ha sido usted INFORMADO DETALLADAMENTE sobre el estudio que conlleva como título:

"La aplicación de la suspensión perfecta de labores en época de estado de emergencia sanitaria":

Se pone en conocimiento al entrevistado (a) los objetivos trazados en el presente estudio, siendo los principales problemas los siguientes:

Problema general:

¿Es efectiva la aplicación de la suspensión perfecta de labores en épocas de emergencia sanitaria?

Los problemas específicos fueron los siguientes:

Problemas específicos:

- PE1: ¿Cuáles son los efectos jurídicos laborales en la aplicación de la suspensión perfecta en la pandemia del Covid-19?
- PE2: ¿Cómo se desarrolla la temporalidad del vínculo laboral en la suspensión perfecta en emergencia sanitaria?
- PE3: ¿Cómo se lleva a cabo la debida actuación inspectiva de trabajo en la aplicación de la suspensión perfecta de labores en la pandemia?

Asimismo, se le ha informado de que:

- Sus datos se tratarán de forma confidencial
- Su participación para el estudio es voluntaria
- Su consentimiento para participar puede ser retirado en cualquier momento, sin que esta decisión perjudique el trato que reciba por los sustentantes.

He tenido la oportunidad de preguntar sobre mi participación en el estudio y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

En la fecha 25 de septiembre del año 2020

SUSTENTANTES

ENTREVISTADO



PARRA HUAMÁN ROSA JOHANNA
DNI: 74163553

SILVESTRE FRANCISCO ANGELA LORENA
DNI: 76186409

ACCIONA LEGAL GALVAN & MONTERO
GONZALO E. GALVAN ANDAMAYO
C.U.C. S.R.L.
GALVAN ANDAMAYO GONZALO EDUARDO
DNI: 43389987

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

QUIROZ ARIAS PAOLA con C.A.L. N° 48187 DNI N° 42993873, y bajo firmante, ha sido usted INFORMADO DETALLADAMENTE sobre el estudio que conlleva como título:

"La aplicación de la suspensión perfecta de labores en época de estado de emergencia sanitaria":

Se pone en conocimiento al entrevistado (a) los objetivos trazados en el presente estudio, siendo los principales problemas los siguientes:

Problema general:

¿Es efectiva la aplicación de la suspensión perfecta de labores en épocas de emergencia sanitaria?

Los problemas específicos fueron los siguientes:

Problemas específicos:

- PE1: ¿Cuáles son los efectos jurídicos laborales en la aplicación de la suspensión perfecta en la pandemia del Covid-19?
- PE2: ¿Cómo se desarrolla la temporalidad del vínculo laboral en la suspensión perfecta en emergencia sanitaria?
- PE3: ¿Cómo se lleva a cabo la debida actuación inspectiva de trabajo en la aplicación de la suspensión perfecta de labores en la pandemia?

Asimismo, se le ha informado de que:

- Sus datos se tratarán de forma confidencial
- Su participación para el estudio es voluntaria
- Su consentimiento para participar puede ser retirado en cualquier momento, sin que esta decisión perjudique el trato que reciba por los sustentantes.

He tenido la oportunidad de preguntar sobre mi participación en el estudio y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

En la fecha 24 de septiembre del año 2020

SUSTENTANTES



PARRA HUAMÁN ROSA JOHANNA
DNI: 74163553



SILVESTRE FRANCISCO ANGELA LORENA
DNI: 76186409

ENTREVISTADO



Atto. Paola Quiroz Arias
C.A.L. N° 48187
QUIROZ ARIAS PAOLA
DNI: 42993873

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

NIETO CUEVA MILAGRO NOELIA con DNI N° 45327425, y bajo firmante, ha sido usted INFORMADO DETALLADAMENTE sobre la tesis que conlleva como título:

“La aplicación de la suspensión perfecta de labores en época de estado de emergencia sanitaria”:

Se le ha informado sobre los alcances hallados y los objetivos trazados en el presente estudio, siendo los principales problemas los siguientes:

Problema general:

¿Es efectiva la aplicación de la suspensión perfecta de labores en épocas de emergencia sanitaria?

Los problemas específicos fueron los siguientes:

Problemas específicos:

- PE1: ¿Cuáles son los efectos jurídicos laborales en la aplicación de la suspensión perfecta en la pandemia del Covid-19?
- PE2: ¿Cómo se desarrolla la temporalidad del vínculo laboral en la suspensión perfecta en emergencia sanitaria?
- PE3: ¿Cómo se lleva a cabo la debida actuación inspectiva de trabajo en la aplicación de la suspensión perfecta de labores en la pandemia?

Asimismo, se le ha informado de que:

- Sus datos se tratarán de forma confidencial
- Su participación para el estudio es voluntaria
- Su consentimiento para participar puede ser retirado en cualquier momento, sin que esta decisión perjudique el trato que reciba por los sustentantes.

He tenido la oportunidad de preguntar sobre mi participación en el estudio y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

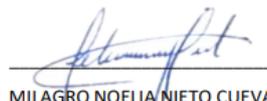
En la fecha 30 de septiembre del año 2020

SUSTENTANTES

ENTREVISTADO



PARRA HUAMÁN ROSA JOHANNA
DNI: 74163553



MILAGRO NOELIA NIETO CUEVA
DNI: 45327425
Reg. CAL 57748



SILVESTRE FRANCISCO ANGELA LORENA

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Andrea Alessandra Ahumada Bautista, con domicilio en Av. Mariano Cornejo N° 2254, Cercado de Lima, DNI N° 46362247, con CAL N° 66215 y abajo firmante, ha sido INFORMADO DETALLADAMENTE SOBRE EL ESTUDIO "La aplicación de la suspensión perfecta de labores en época de estado de emergencia sanitaria" que de forma resumida:

Tal figura legal es de manera excepcional para aquellas empresas que se le imposibilite desarrollar trabajos remotos dada la esencia de sus servicios o nivel de afectación económico es ahí donde se abre el abanico para que toda micro, pequeña, mediana y grandes empresas se amparen a ella, puesto que no es de toda precisa ni específica.

Se le ha informado sobre los alcances hallados y los objetivos trazados en el presente estudio, siendo los principales problemas los siguientes:

Problema general:

¿Es efectiva la aplicación de la suspensión perfecta de labores en épocas de emergencia sanitaria?

Los problemas específicos fueron los siguientes:

Problemas específicos:

- PE1: ¿Cuáles son los efectos jurídicos laborales en la aplicación de la suspensión perfecta en la pandemia del Covid-19?
- PE2: ¿Cómo se desarrolla la temporalidad del vínculo laboral en la suspensión perfecta en emergencia sanitaria?
- PE3: ¿Cómo se lleva a cabo la debida actuación inspectiva de trabajo en la aplicación de la suspensión perfecta de labores en la pandemia?

Asimismo, se le ha informado de que:

- Sus datos se tratarán de forma confidencial
- Su participación para el estudio es voluntaria
- Su consentimiento para participar puede ser retirado en cualquier momento, sin que esta decisión perjudique el trato que reciba por los sustentantes.

He tenido la oportunidad de preguntar sobre mi participación en el estudio y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

SUSTENTANTES

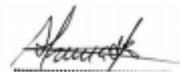


PARRA HUAMÁN ROSA JOHANNA
DNI: 74163553



SILVESTRE FRANCISCO ANGELA LORENA
DNI: 76186409

ENTREVISTADO



Andrea Alessandra Ahumada Bautista
DNI N° 46362247

Anexo 2: Entrevistas



Anexo 3: Ficha De Entrevista

Título: “La aplicación de la suspensión perfecta de labores en época de estado de emergencia sanitaria”

Nombre del entrevistado: José Luis Montoya Parra

Sexo: Masculino

DNI: 41213457

Ocupación: Técnico de Cámaras de Seguridad (SERVICIO GENERALES MONPAR S.A.C.)

Fecha de la entrevista: 22/09/2020

Entrevistadores: Parra Huamán Rosa Johanna
Silvestre Francisco Angela Lorena

Entrevistarlo respecto:

1. ¿Cómo considera usted la situación actual del empleador que se adhiere a la suspensión perfecta?

Bueno ante mi posición de empleador no es nada fácil acogerme a la suspensión perfecta de labores porque sé la necesidad que estamos pasando cada uno de nosotros para poder subsistir ante la pandemia y el trabajo es un sustento de día tras día de cada familia de los empleados; y arrebatarlo inesperadamente de un momento a otro es chocante para ellos; mi empresa que se encarga de la instalación de cámara de seguridad de vio altamente perjudicada y no me quedo de otro que aplicar la suspensión.

2. ¿Cree usted que es viable la aplicación de la suspensión perfecta de labores en estado de emergencia sanitaria?

Si porque como empleador si mi empresa no realiza sus actividades normalmente por ello no recibe ganancias ni utilidades; entonces de donde saldría el saldo suficiente para pagarle la remuneración a mi trabajador a comparación de meses antes de la pandemia existían una

contraprestación recíproca que el trabajador realizaba sus labores y por ende se le atribuía su salario correspondiente.

- 3. Respecto a la empresa que se adhiere a la suspensión perfecta de labores; ¿Cree usted que es conveniente para el trabajador que se le aplique el subsidio por el monto de S/760 siempre y cuando sus parientes allegados no hayan recibido los subsidios que otorgaron por parte del Estado?**

En esta situación no me parece apropiado porque me pongo en la posición del trabajador y no es conveniente ni para él ni para su familia si es el sustento de ellos; como subsiste en ese tiempo que le suspende las actividades de sus labores si no tiene ingreso alguno como paga los servicios necesarios como luz, agua e internet si fuese el caso el alquiler de la vivienda la mensualidad de la colegiatura entre otras cosas; un poco de empatía en la realidad de las cosas con las autoridades.

- 4. ¿Considera usted que por parte del estado ha adoptado medidas jurídicas convenientes frente a la temporalidad del vínculo laboral entre empleador y trabajador ante la emergencia sanitaria que atravesamos?**

En mi opinión considero que si porque no se ha finalizado la relación laboral con mi trabajador al contrario solo se ha interrumpido por un tiempo determinado; las normas están equitativamente proporcionada a beneficio de los dos además que se le pagará un subsidio por un monto de S/760 y también podrá retirar sus fondos pensiones con la cual conjuntamente pueden apañar de que no perciben remuneración por un plazo.

- 5. Considerando que el plazo para emitir respuesta de la Autoridad Administrativa de Trabajo ¿Es apropiado tanto para el empleador como el trabajador?**

Si es apropiado porque se le otorga un tiempo conveniente para verificar e inspeccionar sobre lo que sustenta en la declaración jurada que presentamos vía plataforma del Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo; los 30 días para dar respuesta positiva o tal vez negativa y

así nosotros poder subsanar o proporcionar los documentos que requieran las autoridades correspondientes.

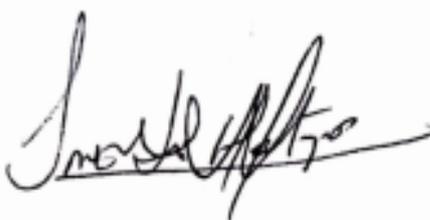
6. Ante la carga laboral que atraviesa la SUNAFIL ¿Cree usted que se efectuará una debida actuación inspectiva de trabajo?

No sé tomarían el tiempo prudente y necesario para revisar cada caso en particular que se presente ante la SUNAFIL en la actualidad y en la realidad se observa que la carga laboral por parte de ellos es grande y no se abastecen por sí solos; tal vez si delegarían a otra entidad labores similares para combatir la carga.

7. ¿Qué tipo de solución considera usted que debería de aplicarse a la suspensión perfecta de labores frente al estado de emergencia sanitaria – Covid 19?

Como empleador quisiera que exista una comunicación fluida entre estado, representantes de los trabajadores (sindicatos) y empleadores con el fin de que las normas legales sean equitativa para beneficio de ambos; que las autoridades no pinten la cancha como si todo fuese color de rosa y no mostrar la realidad de los hechos; la causa y consecuencia que conllevar ciertas actuaciones. Además, que haya una adecuada verificación para la suspensión perfecta y no tapar el sol con un dedo de las empresas maliciosas que quieran aplicar suspensión.

22 de septiembre del 2020



FIRMA DEL ENTREVISTADO
JOSE LUIS MONTOYA PARRA
DNI: 41213457
SERVICIO GENERALES MONPAR S.A.C.
RUC: 20549578315

Anexo 3: Ficha De Entrevista

Título: “La aplicación de la suspensión perfecta de labores en época de estado de emergencia sanitaria”

Nombre del entrevistado: Gonzalo Eduardo Galvan Andamayo

Sexo: Masculino

DNI: 43389987

Ocupación: Abogado

Fecha de la entrevista: 25/09/2020

Entrevistadores: Parra Huamán Rosa Johanna
Silvestre Francisco Angela Lorena

Entrevistarlo respecto:

1. ¿Cómo considera usted la situación actual del empleador que se adhiere a la suspensión perfecta?

Si bien es cierto el D. U 038 – 2020 estableció la posibilidad de que las empresas pudieran aplicar una suspensión perfecta de labores, cuando no podían implementar la modalidad de trabajo remoto o aplicar la licencia con goce de haber, por la naturaleza de sus actividades o por el nivel de afectación económica. significa que, si el trabajador labora para una empresa que no realiza actividades presenciales y, además, no se le puede asignar labores remotas, igual se considerará al periodo de suspensión fallida como tiempo efectivamente trabajado, y por tanto el monto que se pague no deba ser compensado. Debe quedar muy claro que la razón del estado de emergencia obedece a una situación de fuerza mayor. El empleador está siendo gravemente afectado, ya que el Gobierno ha puesto sobre sus hombros la carga de seguir pagando remuneraciones con la promesa de que este tiempo pagado y no laborado sea compensado más adelante. En ese sentido, no tendría ningún sustento el defender que el tiempo no laborado como consecuencia de una suspensión desaprobada, en los casos en

que el trabajador no podía realizar trabajo presencial ni remoto, deba ser pagado sin posibilidad de compensar luego dicho pago.

2. ¿Cree usted que es viable la aplicación de la suspensión perfecta de labores en estado de emergencia sanitaria?

Sería conveniente para las partes tanto para el trabajador y empleador dispositivo legales equitativa y parcialmente beneficioso para ambos con el fin de que ninguno salga perjudica; por la misma situación que atravesamos de la pandemia COVID-19; muchos en la actualidad no perciben el sueldo que antes se le otorgaba y por ello sus ingresos disminuyen; además por la misma oferta y demanda de las empresas, que sus utilidades a comparación de los años anteriores han decaído.

3. Respecto a la empresa que se adhiere a la suspensión perfecta de labores; ¿Cree usted que es conveniente para el trabajador que se le aplique el subsidio por el monto de S/760 siempre y cuando sus parientes allegados no hayan recibido los subsidios que otorgaron por parte del Estado?

Bueno en este caso, considero que existen muchos vacíos, puesto que para acceder al subsidio del monto de 760 otorgado por ESSALUD, se tiene que cumplir con ciertos requisitos, de acuerdo con la última modificatoria del decreto, la cual establece que ningún miembro familiar debe de haber recibido los demás bonos por parte del Estado. Ahora bien. Ese bono de 760 para los trabajadores será otorgado de manera mensual por un periodo de 3 meses, pero que pasa con el trabajador que es sustento de su familia, el trabajador que vive, en un alquiler; está claro que e sueldo mínimo es de 930 soles, ahora sobrevivir con 760 soles, conscientemente es una burla para aquellos trabajadores formales.

4. ¿Considera usted que por parte del estado ha adoptado medidas jurídicas convenientes frente a la temporalidad del vínculo laboral entre empleador y trabajador ante la emergencia sanitaria que atravesamos?

Con respecto al vínculo laboral si bien es cierto las ultimas normas jurídicas avalaban que la suspensión perfecta solo era un aplazamiento más no la extinción de la relación laboral es por ello que tanto trabajador como emplear seguían acogido bajos los parámetros del contrato

que celebraron; sin embargo, si se trata de la situación que un empleado se le vencía el contrato en el transcurso de la emergencia sanitaria que afrontamos el jefe no tenía la obligación de renovar dicho acto jurídico.

5. Considerando que el plazo para emitir respuesta de la Autoridad Administrativa de Trabajo ¿Es apropiado tanto para el empleador como el trabajador?

Bueno en este caso el D. S 011- 2020, numeral 7.2 del Art. 7, nos detalla con claridad que la Autoridad Inspectiva de Trabajo verifica y reporta lo siguiente:) Información del empleador sobre la naturaleza de sus actividades o el nivel de afectación económica, según sea el caso.) Información de la Planilla Electrónica declarada sobre remuneraciones de los trabajadores en el mes correspondiente.) Información del empleador sobre el acceso y destino de los subsidios de origen público otorgados en el marco de la Emergencia Sanitaria.) Verificación de que los trabajadores comprendidos en la suspensión perfecta de las labores efectivamente se mantengan inactivos, y que sus puestos de trabajo se encuentren desocupados.) De tratarse de una paralización parcial, se verifica si en otros puestos de trabajo persiste la prestación de servicios de manera presencial o mediante la aplicación del trabajo remoto y los motivos informados por el empleador para determinar ello.

6. Ante la carga laboral que atraviesa la SUNAFIL ¿Cree usted que se efectuará una debida actuación inspectiva de trabajo?

La Autoridad Inspectiva de trabajo no cuenta con el suficiente material humano y técnico necesario para realizar su labor de inspección en las condiciones óptimas y con eficiencia, situación que determinará que la gran mayoría de solicitudes de suspensión presentadas, queden aprobadas en aplicación del silencio administrativo positivo, dando paso a posibles arbitrariedades, lo cual afecta inevitablemente a los contratos temporales.

7. ¿Qué tipo de solución considera usted que debería de aplicarse a la suspensión perfecta de labores frente al estado de emergencia sanitaria – Covid 19?

Aplicar la suspensión perfecta de labores en este estado de emergencia sanitaria, no es que no sea de aporte en estos tiempos, pero de todas maneras se debió tomar en cuenta la situación en la que se encuentra el trabajador, ya que como dije en la sexta interrogante, nadie puede tener una calidad de vida con 760 soles, mas solo se trata de sobrevivir y más en esta pandemia, donde uno se encuentra propenso a contraer el covid19.

25 de septiembre del 2020



AGENCIA LEGAL GALVAN & MONTERO
GONZALO E. GALVAN ANDAMAYO
A.B.O. 10000

FIRMA DEL ENTREVISTADO

Gonzalo Eduardo Galvan Andamayo

DNI: 43389987

Anexo 3: Ficha De Entrevista

Título: “La aplicación de la suspensión perfecta de labores en época de estado de emergencia sanitaria”

Nombre del entrevistado: Paola Quiroz Arias

Sexo: Femenino

Ocupación: Abogada

Fecha de la entrevista: 24/09/2020

Entrevistadores: Parra Huamán Rosa Johanna
Silvestre Francisco Angela Lorena

Entrevistarle respecto:

- 1. ¿Cómo considera usted la situación actual del empleador que se adhiere a la suspensión perfecta?**

Su situación básicamente se debería a que el empleador agoto todas aquellas medidas menos gravosas como otorgándole vacaciones ganadas o reducción de salario entre otro mecanismo para recién llegar a aplicar la suspensión perfecta de labores hacia sus trabajadores; frente a la situación de la COVID-19 preferible que se aplase temporalmente las actividades de las labores ante el peligro de la culminación del vínculo laboral



- 2. ¿Cree usted que es viable la aplicación de la suspensión perfecta de labores en estado de emergencia sanitaria?**

A criterio personal no es optima la aplicación de la suspensión perfecta de labores en la situación actual que atravesamos en el país; puesto que debió existir dialogo social tripartito si bien es cierto se le convoco a CGTP como representantes de los trabajadores, pero no otorgándole un tiempo prudente para su respectiva postura fue de un día para otro es por ello que dicha figura legal no ha generado la legitimidad como se esperaba.

- 3. Respecto a la empresa que se adhiere a la suspensión perfecta de labores; ¿Cree usted que es conveniente para el trabajador que se le aplique el subsidio por el monto de S/760 siempre y cuando sus parientes allegados no hayan recibido los subsidios que otorgaron por parte del Estado?**

Conforme al D.S. N°015-2020 y sus modificatorias del D.S. 017-2020 para acceder el subsidio de S/760 se debe de cumplir ciertos requisitos tanto el trabajador como la empresa misma; sin embargo, no es idóneo que si un trabajador su familiar reciba el bono otorgado por el estado él ya no tenga la posibilidad de adquirir tal subsidio situación que el "Bono Yo me quedo en casa" le alcanzo para subsistir dicha familia el mes Abril-Mayo-Junio; si la empresa se acogió a la SPL en Junio -Julio – Agosto; es ahí donde abre la incertidumbre con qué medio monetario subsiste tal hogar.

- 4. ¿Considera usted que por parte del estado ha adoptado medidas jurídicas convenientes frente a la temporalidad del vínculo laboral entre empleador y trabajador ante la emergencia sanitaria que atravesamos?**

Si bien es cierto la SPL se trata de una medida que suspende temporalmente la relación laboral, pero no la extingue. Se suspende, de un lado, la prestación del trabajo y del otro, la consecuente a la contraprestación básicamente apuntan a asegurar y conservar el contrato de trabajo, es decir, salvaguardar el principio de continuidad laboral; sin embargo se debió tener en cuenta sobre los contrato determinado que se encontraba en la supuesto cumpliendo de su plazo justo en el transcurso del estado de emergencia el empleador no tiene la obligación de renovarlo; no es nueva tal figura legal ya existía en el T.U. O. de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral se podían efectuar en la situación por caso fortuito o fuerza mayor ambos hechos inevitables e imprevisibles.

- 5. Considerando que el plazo para emitir respuesta de la Autoridad Administrativa de Trabajo ¿Es apropiado tanto para el empleador como el trabajador?**

No es conveniente para las partes y a gran rigor el más afectado sería el trabajador si es que no existe una repuesta debidamente sustentada y fundamentada por parte de las autoridades correspondientes a consecuencia de ello se acogerían al S. A. P. La norma establece la

comunicación del empleador mediante la plataforma con el solo hecho de una declaración jurada de acogimiento de la suspensión perfecta de labores a la AAT y de no obtener respuesta en los plazos establecidos permite la aplicación del silencio administrativo positivo. Así mismo, la aplicación del silencio administrativo positivo resulta cuestionable pues se trata de un procedimiento administrativo que afecta no solo al administrado (empleador) si no a terceros (trabajadores).

6. Ante la carga laboral que atraviesa la SUNAFIL ¿Cree usted que se efectuará una debida actuación inspectiva de trabajo?

No sé pone en cuestión la ardua labor que realiza el personal de SUNAFIL sino todo lo contrario; si bien es cierto al comienzo de la pandemia se restringió la movilización social entonces todas aquellas actividades que no se consideraban de necesidad pública por ende no se efectuaba; al transcurrir los meses la carga laboral aumenta más de lo habitual a consecuencia no se abastecían con los trabajadores suficientes para atender las denuncias labores que se presentaba; hace un par de meses se realizó concurso público para nuevos inspectores auxiliares; aún así existe cierta deficiencia en la actuaciones inspectiva de trabajo.



7. ¿Qué tipo de solución considera usted que debería de aplicarse a la suspensión perfecta de labores frente al estado de emergencia sanitaria – Covid 19?

Que se promueva el dialogo entre Gobierno, Trabajadores y empleadores para un idóneo dialogo tripartita para conllevar a la situación real la justicia social; y absolver toda consulta entre las organizaciones de los empleadores y trabajadores.

24 de septiembre del 2020

Abg. Paola Quiroz Arias
C.A.L. Nº 48187

QUIROZ ARIAS PAOLA

DNI: 42993873

Anexo 3: Ficha De Entrevista

Título: “La aplicación de la suspensión perfecta de labores en época de estado de emergencia sanitaria”

Nombre del entrevistado: Milagro Noelia Nieto Cueva

Sexo: Femenino

Edad: 32

Ocupación: Inspector auxiliar de trabajo- SUNAFIL

Fecha de la entrevista: 30/09/2020

Entrevistadores: Parra Huamán Rosa Johanna

Silvestre Francisco Angela Lorena

Entrevistarlo respecto:

1. ¿Cómo considera usted la situación actual del empleador que se adhiere a la suspensión perfecta?

Es una pregunta un tanto compleja, ya que en principio se entiende que la dación norma respondió al hecho de poderle brindar una herramienta al sector empresarial, en la medida que no venía teniendo ingresos y por ende no podía cubrir su planilla, en esa línea se podría decir que la situación actual del empleador es un tanto crítica a nivel económico, no obstante, también tenemos empleadores que están haciendo un total mal uso de esta figura.

2. ¿Cree usted que es viable la aplicación de la suspensión perfecta de labores en estado de emergencia sanitaria?

Sin duda muchas empresas se han visto obligadas a aplicar esta figura debido a la situación económica que atravesaban; más que hablar de sus viabilidades, considero que sería hablar de si resulta una medida pertinente o adecuada, y mi respuesta a ello es que no, porque se ha dejado sin ingresos a un gran grupo de la PEA que se ha visto forzado a migrar a otro tipo de labores a fin de poder contar con algún tipo de ingreso para sostener a su hogar, lo que

en buena cuenta se ve reflejado en el incremento de actividades dentro del denominado sector informal; por otra parte, se tiene que hay empresas que han hecho mal uso de esta figura, bajo lo cual tampoco me parece adecuada.

- 3. Respecto a la empresa que se adhiere a la suspensión perfecta de labores; ¿Cree usted que es conveniente para el trabajador que se le aplique el subsidio por el monto de S/760 siempre y cuando sus parientes allegados no hayan recibido los subsidios que otorgaron por parte del Estado?**

Considero que el trabajador no recibe ningún tipo de pago mientras está con la medida de suspensión perfecta de labores, cualquier subsidio por parte del Estado resulta oportuno para el trabajador, y teniendo en cuenta que el Estado ha brindado diversos subsidios durante estos meses, me parece adecuada dicha condición; no obstante, se debería aplicar otro tipo de filtros a efectos de determinar sin efectos, realmente los parientes cercanos hayan recibido o no algún tipo de subsidio por parte del estado. Sin perjuicio de lo señalado, creo que la medida más adecuada hubiera sido desde un inicio el otorgamiento de un subsidio universal, así no se tendría actualmente problemas respecto al pago del mencionado subsidio.

- 4. ¿Considera usted que por parte del estado ha adoptado medidas jurídicas convenientes frente a la temporalidad del vínculo laboral entre empleador y trabajador ante la emergencia sanitaria que atravesamos?**

Considero que a casi seis meses del estado de emergencia nacional resulta muy prematuro de hablar sobre si las normas expedidas han sido convenientes o no, creo que ello se verá en unos meses en la medida que se evidencien las problemáticas surgidas a raíz de la aplicación de dichas normativas.

- 5. Considerando que el plazo para emitir respuesta de la Autoridad Administrativa de Trabajo ¿Es apropiado tanto para el empleador como el trabajador?**

Teniendo en cuenta la respuesta brindada en la pregunta anterior, visto desde toda arista, resulta un plazo insuficiente; no obstante, tampoco sería pertinente ampliarlo, ya que se podría dejar en mayor desprotección al trabajador.

6. Ante la carga laboral que atraviesa la SUNAFIL ¿Cree usted que se efectuará una debida actuación inspectiva de trabajo?

No se puede negar que a nivel de cantidad de inspectores a nivel nacional, la cifra resulta insuficiente respecto a la cantidad de empresas existentes, lo cual no es una problemática reciente; ahora bien ello no significa que el inspector no haga bien su trabajo; sino que hace lo "humanamente posible" en relación a los plazos y carga de trabajo que tiene.

7. ¿Qué tipo de solución considera usted que debería de aplicarse a la suspensión perfecta de labores frente al estado de emergencia sanitaria – Covid 19?

Al respecto, considerando que la aplicación de los alcances del Decreto de Urgencia N° 038-2020 son de carácter temporal, pienso que se podría hablar de una solución como tal; lo que si se debe buscar medidas respecto a la problemática que genera y va a generar la aplicación de esta medida, así por ejemplo, respecto al pago del subsidio, podría optarse por un pago universal, por otra parte, el trabajador debería tener la posibilidad de poder acceder a las resoluciones que expide el Ministerio de Trabajo respecto a la aprobación o desaprobación de la medida de suspensión perfecta, a su vez, se debería pedir a Essalud que habilite canales de atención respecto al cobro de este subsidio. Finalmente, un aspecto que debe contemplarse también es la desinformación que tienen los trabajadores sobre los alcances y trámite respecto de esta figura, por lo que, el incidir en su estudio, comentario y análisis, sobre todo, buscando llegar a los trabajadores, sería sin duda una solución desde el punto de vista educativo y que coadyuvaría a que los empleadores no abusen del uso de esta figura jurídica

30 de septiembre del 2020



FIRMA DEL ENTREVISTADO
MILAGRO NOELIA NIETO CUEVA
DNI: 45327426

Anexo 3: Ficha De Entrevista

Título: "La aplicación de la suspensión perfecta de labores en época de estado de emergencia sanitaria"

Nombre del entrevistado: Andrea Alessandra Ahumada Bautista

Sexo: Femenino

DNI: 46362247

Fecha de la entrevista: 30/09/2020

Entrevistadores: Parra Huamán Rosa Johanna
Silvestre Francisco Ángela Lorena

Entrevistarlo respecto:

1. **¿Cómo considera usted la situación actual del empleador que se adhiere a la suspensión perfecta?**

No estoy de acuerdo de cómo las autoridades las han manejado y las situaciones de los excesos que empleadores han podido cometer, si estamos en una crisis donde tanto empleador y trabajador se les afecta económicamente para ello deben de dialogar, puesto que es uno del mecanismo más importante dentro de esta coyuntura y creo que eso es lo que ha faltado. No obstante, a manera de ejemplo la panadería "San Antonio" se innovo totalmente, negocio con sus trabajadores y los colegios que le han brindado a los alumnos estas herramientas de internet, de soporte técnico, con la finalidad de brindar un buen servicio, entonces yo creo que todo va a ser cuestión de acordar entre las partes; pese a que las medidas han sido las correctas quizá un poco retrasada sí, pero no comparto como lo han encaminado.

2. ¿Cree usted que es viable la aplicación de la suspensión perfecta de labores en estado de emergencia sanitaria?

La suspensión perfecta de labores yo siempre la he considerado como una medida sui generis porque está suspensión de acuerdo con el Decreto de Urgencia N° 038 2020 que fue publicado el 14 de abril, surgió por la coyuntura, cuando se culmina la emergencia sanitaria dicha figura dejará de existir. Considero que esa suspensión perfecta llegó en un momento en donde muchas empresas estaban horcadas, entonces para mí esta figura si la veo correcta, la veo también constitucional y la veo válida que se aplique, pero tomando en cuenta algunos requisitos y que debemos de tener en cuenta sobre todo las reglas del juego para aplicar este procedimiento. Es por ello que yo te digo que la SPL si ha sido constitucional y válido ya que lo ameritaba en el tiempo.

3. Respecto a la empresa que se adhiere a la suspensión perfecta de labores; ¿Cree usted que es conveniente para el trabajador que se le aplique el subsidio por el monto de S/760 siempre y cuando sus parientes allegados no hayan recibido los subsidios que otorgaron por parte del Estado?

Considero que el monto del subsidio de los S/ 760; acá primero hay que tener en cuenta los siguientes: Que inicialmente era únicamente para las microempresas para recibir, después se varió, se amplió aquel requisito no solamente va a ser para microempresas sino también para empresas que tengan hasta 100 trabajadores y que la suspensión perfecta sea aprobada; sin embargo antes no mencionaba ese requisito y sobre todo que siempre y cuando los parientes del mismo hogar no hayan recibido los subsidios que se otorgan por parte del Estado, yo considero de que debió entregarse independientemente de cumplir con este requisito; porque no sería viable mantener a un núcleo familiar por más de 3 meses.

No obstante que la suspensión perfecta se ha ido ampliando más de 3 meses, pues le ha afectado a muchas personas, por lo tanto verificar si es que ese monto o no fue entregado a la familia pues yo creo que no debió de tomarse en cuenta, porque además ese monto supuestamente es exclusivamente para el trabajador, mientras que si un pariente recibió dicha suma de dinero eso no quiere decir de que el trabajador comprendido en la medida

podría haberlo disfrutado, yo sí considero que no se debió de incluir como requisitos a el subsidio familiar que se otorgó.

4. **¿Considera usted que por parte del estado ha adoptado medidas jurídicas convenientes frente a la temporalidad del vínculo laboral entre empleador y trabajador ante la emergencia sanitaria que atravesamos?**

Las medidas implementadas por el Estado no han sido malas, porque hay que recordar un tema que es la pandemia del Covid-19 una enfermedad nueva, que nadie la conoce ni la han estudiado a fondo, sino conforme hemos ido avanzando; además la sociedad se iba adecuando a las normas de un repentino momento desde el 15 de marzo se declaró el Estado de emergencia nacional, con lo cual muchos empleadores se quedaron paralizados, con interrogante de ¿qué voy a hacer? ¿Quién me pagará ahora?, considero que las medidas han sido favorables.

Sin embargo, me parece de que algunas de estas medidas se han llevado al extremo, por ejemplo que se otorgue suspensión perfecta de labores a empresas que aún continúan laborando; por otro lado reducciones de sueldo de manera unilateral o licencia sin goce sin confirmar con el trabajador y sin acudir a la vía administrativa; considero de que hubo excesos a efecto de la enfermedad del coronavirus prácticamente está crisis nos ha desnudado por completo, hemos podido observar cuáles son nuestras falencias en el ámbito laboral; por decir nos trajo un gran porcentaje de informalidad. Yo creo que eso ha provocado que hallan ceses de personal y muchas de las empresas no sabían cómo aplicar, por la falta de asesoría, por la falta de tiempo y por la falta principalmente de recursos.

5. **Considerando que el plazo para emitir respuesta de la Autoridad Administrativa de Trabajo ¿Es apropiado tanto para el empleador como el trabajador?**

A mi parecer el plazo de la Autoridad Administrativa de Trabajo de 7 días que tenían para emitir no me aparecen idóneos porque se supone que el plazo que tiene la SUNAFIL es de 30 días hábiles, por lo tanto todas estas solicitudes se les han acumulado al Ministerio de trabajo tomando en cuenta que estaban en trabajo remoto, por lo tanto yo considero de que ese plazo pues debió de ser un poco más amplio, debió de ser por ejemplo 15 días 10 días;

y por parte de la SUNAFIL si regularlo por ejemplo a 15 días y MTPE 15 días más, porque esto ha hecho de que todo el Ministerio de Trabajo se recargue de información inclusive se halla pasado el plazo a efecto de ello opero el silencio positivo administrativos. Yo sí considero que el plazo si debió de ser un poco más flexible; 15 días con la finalidad de obtener una respuesta durante todo ese tiempo y no mantener en la incertidumbre a las empresas.

6. Ante la carga laboral que atraviesa la SUNAFIL ¿Cree usted que se efectuará una debida actuación inspectiva de trabajo?

La SUNAFIL con respecto a su función inspectiva durante la pandemia recibia todo tipo de solicitudes o denuncias laborales pero como todas actividades sufrieron paralización de su funcionamiento laboral ya que no se encontraban en la gama de recurso de primera necesidad y no se le proporciono los instrumentos de bioseguridad acorde al estado de emergencia sanitaria desarrollaba servicio mediante trabajo remoto; pero no asemejándose a lo presencial como las inspecciones que se hacían a las empresas por lo tanto se asevera la gran carga existencial de trabajo.

7. ¿Qué tipo de solución considera usted que debería de aplicarse a la suspensión perfecta de labores frente al estado de emergencia sanitaria – Covid 19?

No es posible que el empleador reduzca unilateralmente la remodelación de sus trabajadores y existe una por criterio de la Corte Suprema que la reducción de la remuneración únicamente procede a través de un acuerdo y que dicho acuerdo esté debidamente motivado y de efectuado de manera temporal y excepcional, en ese sentido yo considero de que si a mí me quisieran reducir el sueldo, sin razón alguna durante el contexto de pandemia el decreto de urgencia N° 038 del 14 de abril hasta el 20 de abril, si estaba permitido la reducción de la remuneración y te lo comento, porque el mismo decreto mencionó que, con la finalidad que el empleador podrá negociar con sus trabajadores siempre manteniendo pues la percepción de la remuneraciones y garantizando el vínculo laboral, que te quiere decir ello ojo; antes del decreto N° 011- 2020.

30 de septiembre del 2020



Declaratoria de Originalidad del Autor / Autores

Yo (Nosotros), ANGELA LORENA SILVESTRE FRANCISCO, ROSA JOHANNA PARRA HUAMAN estudiante(s) de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES y Escuela Profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, declaro (declaramos) bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación / Tesis titulado: "LA APLICACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES EN ÉPOCA DE ESTADO DE EMERGENCIA SANITARIA", es de mi (nuestra) autoría, por lo tanto, declaro (declaramos) que el Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He (Hemos) mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Apellidos y Nombres del Autor	Firma
ANGELA LORENA SILVESTRE FRANCISCO DNI: 76186409 ORCID 0000-0003-2142-4999	Firmado digitalmente por: ASILVESTREF el 22 Dic 2020 19:51:26
ROSA JOHANNA PARRA HUAMAN DNI: 74163553 ORCID 0000-0002-8124-5557	Firmado digitalmente por: RPARRAH el 22 Dic 2020 21:07:00