



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Suspensión perfecta y vulneración de derechos laborales del
trabajador en las MYPES -Los Olivos 2020.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Abogada**

AUTOR:

Aguirre Rubina, Treyssy Dianne ([ORCID: 0000-0003-2134-2002](https://orcid.org/0000-0003-2134-2002))

ASESOR:

Gamarra Ramón, José Carlos ([ORCID: 0000-0002-9159-5737](https://orcid.org/0000-0002-9159-5737))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

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

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

Esta tesis está dedicada principalmente a Dios por guiarme con su eterna sabiduría. A la memoria de mi padre Edgardo Aguirre Garay, por su amor, trabajo y su continua enseñanza. A mi abuela Maximiliana Garay Rivera, por cuidarme y guiarme en mis primeros años de vida. A mi tía Elia Aguirre Garay, por educarme con principios y valores, por siempre darme su apoyo moral y acompañarme a lo largo de mi vida. A mi amiga Melyssa Martín Jara por ser un apoyo incondicional en mis momentos de alegría y mucho más en los momentos difíciles.

Treyssy Dianne Aguirre Rubina

Agradecimiento

Agradezco a Dios por siempre bendecirme y guiarme en cada paso que doy. A mi familia por ser la fortaleza en los momentos de quiebre, por los consejos, los valores y principios que me inculcaron. Agradezco a mi asesor de tesis Dr. José Carlos Gamarra Ramón por su asesoría, apoyo y paciencia durante el desarrollo de mi tesis.

Treyssy Dianne Aguirre Rubina

Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
Índice de abreviaturas	vii
Resumen	viii
Abstract.....	ix
I.INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y Diseño de Investigación	12
3.2. Categoría, subcategorías y matriz de categorización	13
3.3. Escenario de estudio.....	14
3.4. Participantes	15
3.5. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	15
3.5.1. Entrevista.....	16
3.5.2. Guía de Entrevista.....	16
3.6. Procedimiento.....	17
3.7. Rigor Científico	18
3.8. Método de análisis de la Información	18
3.9. Aspectos Éticos.....	18
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	19
V. CONCLUSIONES	31
VI.RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	39

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Caracterización de Sujetos	15
Tabla 2: Validación de Instrumento	17

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Categorías y Subcategorías.....	14

Índice de abreviaturas

AAT: Autoridad Administrativa de Trabajo

Art: Artículo

D.L: Decreto Legislativo

LFT: Ley Federal del Trabajo

LGT: Ley General del Trabajo del Perú

LPCL: Ley de Productividad y Competitividad Laboral

MYPES: Micro y Pequeñas Empresas

OIT: Organización Mundial del Trabajo

SUNAFIL: Superintendencia nacional de Fiscalización Laboral

TUO: Texto Único Ordenado

Resumen

La presente investigación que tuvo como título “Suspensión perfecta y vulneración de derechos laborales del trabajador en las MYPES -Los Olivos 2020”. El cual fue elaborado para obtener el título profesional de abogada, aborda la problemática existente en nuestra sociedad actual, específicamente relacionado a la vulneración de los derechos laborales fundamentales de los trabajadores en el sector empresarial MYPES que son protegidos por la constitución peruana de 1993 vigente.

Asimismo, presentó como objetivo general demostrar ¿De qué manera la suspensión perfecta vulnera los derechos laborales del trabajador en las MYPES- Los Olivos 2020? Además, se planteó otros objetivos, como analizar ¿De qué forma la suspensión perfecta incurre en inconstitucionalidad? El otro objetivo fue Determinar ¿Cómo la suspensión perfecta afecta los derechos laborales del trabajador en las MYPES- Los Olivos 2020?, y las consecuencias que estas generan.

Finalmente, cabe precisar que para conseguir los objetivos mencionados se recopiló información detallada relacionada al tema; para ello, se realizó una investigación exhaustiva y minuciosa para encontrar fuentes idóneas; asimismo, se aplicó entrevistas a expertos en el tema y se efectuó el análisis documental respecto a dichos objetivos.

Palabras claves: Suspensión Perfecta, caso fortuito o fuerza mayor, derechos laborales, estabilidad laboral, derecho laboral.

Abstract

The present investigation entitled "Perfect suspension and violation of worker's labor rights in MYPES -Los Olivos 2020". Which was prepared to obtain the professional title of lawyer, addresses the existing problems in our current society, specifically related to the violation of the fundamental labor rights of workers in the MYPES business sector that are protected by the Peruvian constitution of 1993 in force.

Likewise, he presented as a general objective to demonstrate in what way does the perfect suspension violate the worker's labor rights in the MYPES- Los Olivos 2020? In addition, other objectives were raised, such as analyzing How does the perfect suspension incur unconstitutionality? The other objective was to determine how the perfect suspension affects the labor rights of the worker in the MYPES- Los Olivos 2020 ?, and the consequences that these generally.

Finally, it should be noted that to achieve the aforementioned objectives, detailed information related to the subject was compiled; For this, an exhaustive and meticulous investigation was carried out to find suitable sources; Likewise, interviews with experts on the subject were applied and a documentary analysis was carried out regarding said objectives.

Keywords: Perfect Suspension, fortuitous event or force majeure, labor rights, labor stability, labor law.

I.INTRODUCCIÓN.-Respecto a la realidad problemática, fue necesario mencionar que la coyuntura que se vivió en nuestra sociedad trajo consigo una serie de interrogantes respecto a la suspensión perfecta de labores y la vulneración de los derechos laborales fundamentales de los trabajadores que viene como consecuencia de la falta de liquidez de la empresa como es el caso del problema que viene sufriendo el país que viene a ser la pandemia llamada covid-19 , se puede ver que las normas establecidas en nuestro país tienen mayor favorecimiento al empleador protegiéndolos de quedar en quiebra evitando su desaparición como empresa; siendo así que se deja a la deriva al trabajador que se encuentra dentro de este vínculo laboral y siendo el más perjudicado debido a que sufre una serie de vulneraciones respecto a sus derechos laborales como es el derecho al trabajo y a la estabilidad laboral.

Esta fue la problemática que presenta el país en el ámbito laboral, nuestra Constitución en el artículo 23 establece que, como interés preferente de la legislación es el trabajo, mediante el cual resguarda principalmente a la madre, a los menores y al impedido que laboran. Pero en la realidad los trabajadores de las diferentes empresas se ven afectados ya que ante una suspensión perfecta quedan desamparados por las normas. Por ello, una posible solución ante la problemática fue que durante el tiempo que dure la suspensión perfecta o el tiempo que dure la crisis actual por la pandemia covid-19 no se debería permitir los ceses de los contratos ya que el trabajador queda sin trabajo y en inestabilidad laboral.

Por razón de lo explicado, fue necesario para la investigación a desarrollar la formulación del problema. Es por esto, que surgió la formulación del problema general: ¿De qué manera la suspensión perfecta vulnera los derechos laborales del trabajador en las MYPES -Los Olivos 2020?

a) De igual forma, se realizó el problema específico 1, ¿De qué forma la suspensión perfecta incurre en inconstitucionalidad? y como problema específico 2, ¿La suspensión perfecta afecta los derechos laborales del trabajador en las MYPES -Los Olivos 2020?

Por lo que, cabe mencionar que en la presente investigación se planteó una justificación, cabe señalar que a la vez se realizó un enfoque teórico, debido a que,

a través de esta, se obtendrán respuestas y resultados que constituirán un gran aporte teórico significativo al conocimiento, en base a los efectos jurídicos que suscita la Suspensión perfecta de labores y la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores; es por ello que la norma debe ser más clara sin dejar vacíos y favoreciendo al trabajador, además, se harán aportes teóricos, ya que se estudiara las diferentes doctrinas , se tiene los recursos necesarios para logra estudiar y desarrollar conceptos relacionados con las categorías y subcategorías de estudio.

Asimismo, se justifica desde un enfoque práctico, toda vez se realiza para poder determinar los efectos jurídicos que genera la Suspensión perfecta de labores y la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores, por lo que, se identificó de cerca el problema para determinar una solución que beneficiaría a diferentes personas que sientan vulnerado sus derechos laborales por la suspensión perfecta.

Finalmente, en lo que respecta a la justificación desde un enfoque metodológico, la presente investigación presenta el planteamiento de un nuevo enfoque a las normas existentes, este instrumento podría ser utilizado por diferentes investigadores, a través de técnicas de muestras, cuando se haya demostrado la validez y confiabilidad serán empleados para las investigaciones subsiguientes.

Es por ello, en cuanto a los objetivos de la investigación se tuvo como objetivo general: Demostrar de qué manera la suspensión perfecta vulnera los derechos laborales del trabajador en las MYPES -Los Olivos 2020.

También, halló como objetivo específico 1: Analizar de qué forma la suspensión perfecta incurre en inconstitucionalidad; y como objetivo específico 2: Determinar cómo la suspensión perfecta afecta los derechos laborales del trabajador en las MYPES -Los Olivos 2020.

En base a los objetivos planteados en el presente trabajo de investigación se han desarrollado supuestos jurídicos, que vendrían a ser las soluciones a los que se pretende llegar a través del desarrollo de la investigación. Se tiene como supuesto jurídico general: Suspensión perfecta vulneraría los derechos laborales del trabajador en las MYPES -Los Olivos 2020, toda vez que se suspenda los derechos constitucionales a falta de una oportuna fiscalización por parte de AAT.

Además, se presentó como supuesto jurídico específico 1: La suspensión perfecta incurrirá en inconstitucionalidad, cuando exista una afectación indirecta de derechos constitucionales al desnaturalizarse el vínculo laboral entre empleador y trabajador.

Finalmente, como supuesto jurídico específico 2: La suspensión perfecta afectaría los derechos laborales del trabajador en las MYPES -Los Olivos 2020, cuando se otorga de forma automática ya que indirectamente tiene como finalidad la suspensión de derechos laborales.

II. MARCO TEÓRICO.-Es la fracción más esencial de la investigación donde se expone las distintas posiciones de los estudiosos y mediante el análisis de estos se logró concretar los objetivos planteados. Para ello se revisaron los antecedentes internacionales y nacionales como tesis y diferentes artículos científicos. En tal sentido, en el **ámbito internacional**, la investigación del autor José Luis Belmont (2019) Lugo en su investigación titulada *“Una aproximación a las relaciones e influencias entre los derechos humanos y los derechos laborales para la Comisión de Derechos Humanos de México”*. Mencionó que, los derechos humanos constituyen la manifestación jurídica de valores como la libertad, la justicia, la igualdad, y la dignidad, este será un punto de encuentro con el derecho del trabajo que puede ser ilustrado como un grupo de normas y principios que rigen aquellos vínculos que de manera individual y colectiva se establecen entre el empleador y quien presta un trabajo subordinado.

Asimismo, el autor Lizeth Paola Guerrero Cisneros (2014) de la Universidad Nacional de Loja del país de Ecuador, en la tesis para la obtención del título de abogada *“La inestabilidad laboral y violación de los derechos humanos constitucionales en nuestro régimen laboral”*, presentó como objetivo, el ejecutar un estudio jurídico, doctrinario del derecho al trabajo a manera que causa desequilibrio laboral y abuso de aquellos derechos que protegen la constitución dentro del sistema laboral, asimismo, como principio metodológica, presenta una investigación cualitativa, de nivel descriptivo, bibliográfico y documental. Por lo que, el trabajo que se realizó establece como una de sus conclusiones que el derecho al trabajo se ha constituido en la causa de inseguridad laboral y abuso de aquellos derechos estipulados en la constitución dentro del régimen laboral, por falta de regulación en el código de Trabajo a efecto de poder aplicar los principios unidos en la Constitución de la Republica de Ecuador.

Por último, el autor Yolanda Verónica Quiloango Farinango (2014) de la Universidad Central del Ecuador, en su tesis para la obtención del título de abogada *“La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código del Trabajo vigente”*, presentó como objetivo, constituir de forma sensata la subsistencia legal de la solidez laboral como aquel derecho colectivo, planificando de manera específica la condición

existente de los laboradores delante de aquellos derechos confirmados por la Constitución del país. Presenta una investigación metodológica cualitativa, de nivel analítico. Por lo que, el estudio estableció como una de sus conclusiones que el derecho del trabajador se ha regulado en las normativas del mundo como producto de las infinitas afirmaciones colectivas, se tiene consecuencia la determinación de la Constitución como que el trabajo es un derecho y a la vez viene a ser una obligación social, principio de realización personal y sustento económico familiar; es decir , a través del trabajo se intenta adquirir los medios económicos que posibiliten cubrir las carencias del empleado y de aquellos que dependan de éste.

Por otra parte, a **nivel nacional** hallamos investigaciones realizadas en referencia al tema de investigación suspensión perfecta por caso fortuito o fuerza mayor tenemos al autor Patricia Fátima Paredes Valdiviezo (2019) de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo, en su tesis para obtener el título profesional de Abogada “*Suspensión perfecta en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas y la vulneración a los derechos del trabajador*”, teniendo como propósito, definir el modo en que la suspensión perfecta de labores que se concede de manera instantánea por causas económicas vulneran los derechos del trabajador, como base metodológica presenta una investigación cualitativa y descriptiva. Por ello, la investigación establece como una de sus conclusiones que la suspensión perfecta de labores que concede de manera instantánea como respuesta inmediata frente a la solicitud del empleador dentro del cese colectivo por causas de liquidez, va en contra de aquellos derechos que son fundamentales para los trabajadores ya que la Suspensión tiene como única finalidad dejar sin efecto las obligaciones como empleador de esta forma transgrede el equilibrio laboral y los derechos que conllevan ser parte de una empresa como es el recibir un pago por los servicios que se ofrecen, todo esto sin antes haberse demostrado la subsistencia de un verdadero motivo objetivo que demuestre el cese de los trabajadores.

Asimismo, para el autor German Lora Álvarez (2016) en su artículo de investigación científica titulado “*La suspensión de labores por caso fortuito y fuerza mayor: análisis legal y casuístico*” publicado a través de la revista jurídica indexada nominada “Ius et Veritas” perteneciente a la Universidad Pontificia Universidad

Católica del Perú, expone el propósito de facilitar una perspectiva del ordenamiento legal de la suspensión de labores de los trabajadores por caso fortuito y fuerza mayor, de este modo después poder descender en forma en la que se están aclarando las posiciones por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo. El autor emplea la metodología tipo analítico con un enfoque de modelo cualitativo, por otra parte una de sus conclusiones que la suspensión de labores por caso fortuito y fuerza mayor debe ser vista como aquella forma de proteger aquel principio de continuidad de los trabajadores.

Por último, el autor Carlos Jiménez Silva (2020) en su artículo de investigación científica titulado *“El aislamiento obligatorio en tiempo de COVID-19 y la cláusula resolutoria como forma de extinguir el vínculo laboral”* publicado a través de la revista nominada “Actualidad Laboral”, expone como objetivo determinar las consecuencias de una desvinculación empresarial. El autor presentó una metodología tipo analítico, Asimismo, presentó como una de sus conclusiones que es posible pactar condiciones resolutorias del contrato de trabajo, sean estos indeterminados o a plazo determinado, sobre la base de la legislación nacional.

Por otro lado, es de importancia adentrar y examinar la investigación a través de la abstracción con relación a estas categorías y sub categorías a estudiar. Es por ello, que al hablar de la **Suspensión Perfecta** se debe partir conceptualizando el **derecho al trabajo** como un derecho elemental de las personas a elegir libremente su lugar de trabajo, a tener condiciones óptimas para cumplir con sus funciones laborales, donde se cumpla con los derechos que la ley protege, amparándose en las instituciones adecuadas cuando sus derechos laborales se vean afectadas por parte de su empleador. Al respecto Reyes (2012) menciona que el Derecho Laboral nació como resultado de los requisitos de reglamentar los vínculos entre el empleado y empleador, con el propósito de lograr un equilibrio de derechos y obligaciones para ambos y mantener una armonía social (p. 9).

Para Boza (2015) El Derecho del trabajador instituye una solución legal que la ley ofrece a una sociedad relevante: Un vínculo legal y económico de naturaleza contractual entre las partes, donde el trabajador debe brindar su servicio de labor bajo el mando del empleador a cambio de recibir retribución económica (p.15).

Neves (2013) indica que el derecho al trabajo es un derecho de quien no tiene trabajo que procura obtener uno y de quien ya lo posee a no ser negado del empleo que posee sin una debida justificación (p.7).

Según la OIT (2014) el derecho al trabajo es un grupo de principios y reglamentos jurídicos que regulan los vínculos que nacen del acto colectivo del trabajo dependiente y las que nacen de las asociaciones sindicales, las cámaras empresariales y el gremio de empleadores, entre sí y con el Estado (p.8). Para Toyama (2015) se encuentra dirigido a promocionar el empleo de las personas que no lo tienen, tener acceso a un puesto de trabajo y asegura la permanencia del empleo de los ya lo tienen. Asimismo, el derecho al trabajo cuenta con dos dimensiones; la subjetiva como el derecho a acceder un empleo y recibir la protección frente al despido arbitrario y la otra dimensión es la objetiva que incluye al Estado quien debe generar normativas, planes, programas para lograr reducir los desempleos en el país (Landa, 2017) .Asimismo, que la interpretación constitucional de la misma ,presenta una evolución tanto que suele ser el derecho con mayor uso en el Tribunal Constitucional en los dictámenes de amparo laboral.

Por otro lado, cabe mencionar que el **contrato de trabajo** implica que el individuo pone a la orden del empleador sus servicios donde el empleador pueda hacer uso de este servicio bajo su dirección. Así el trabajador brinda sus servicios por cuenta ajena, esto es, por cuenta de su empleador. Estos servicios los debe ejecutar de forma personal; esto es, sin encargarlos a otras personas (Ferro, 2020, p.35). Anudando el tema el artículo 140 del Código Civil del Perú hace referencia que para que se consagre el acto jurídico debe existir la declaración de interés de ambas partes que están direccionadas a la creación, regulación, modificación o a la extinción de los vínculos jurídicos.

En términos generales, el contrato de trabajo es una acción jurídica y en términos más específicos, el contrato de trabajo es un pacto que a través del cual un subordinado específico estará siendo obligado a dejar dentro de la disposición del empleador subordinando su servicio de trabajo, al libre albedrío del empleador siempre y cuando perciba a cambio una remuneración vital. De la explicación reproducida se puede encontrar tres partes importantes establecidas en un contrato laboral, las cuales serían: Un servicio particular de labores, la retribución y el

sometimiento. El servicio particular de labores, quiere decir que solamente el empleado puede realizar aquel trabajo que se le ha dado como parte de sus funciones siendo un servicio personalísimo. La retribución económica es aquella que percibe el trabajador como consecuencia de sus funciones cumplidas según lo señalado en el contrato laboral (Cornejo, 2015, p. 140). En nuestro país el artículo 1 de la LGT menciona que por el contrato de laboral, el empleado se somete voluntariamente a brindar sus servicios de forma personalísima para un superior siempre y cuando reciba a cambio una remuneración. Respecto al objeto de trabajo en su artículo 2 establece que, pueden tener como finalidad del contrato de trabajo toda forma de servicios materiales o intelectuales, de tal forma que no vaya en contra de la reglamentación. Entonces por contrato de trabajo se entiende como aquella relación de dependencia continua donde una persona natural o jurídica se somete u obliga a prestar un servicio a su empleador que también puede ser persona natural o jurídica. Tiene como características principales la dependencia, subordinación y la remuneración que es un derecho del trabajador por todo servicio personal que realice para su empleador donde se respetará los derechos primordiales que se hayan consentidas por las diferentes normativas de nuestro país.

Con respecto a los **tipos de contrato de trabajo**, en el TUO LPCL en el artículo 4 hace mención a las formas de contratos individuales referenciando que los contratos personalísimos de trabajo tienen la libertad de celebrarse en la diferentes modalidades ya sea por un tiempo indeterminado que podría ser verbal o escrita o aquel contrato sujeto a modalidad que son celebradas de acuerdo a las disposiciones que tenga vigente la ley. Con respecto a las formas de contrato a plazo fijo, el autor Cornejo (2015) dice que las formas de contrato laboral a plazo fijo o temporales deberían ser empleadas para cubrir aquellas carencias de asistencia convenientes a funciones primordiales y eventuales. Los tipos de contratos laborales de forma temporal se dan para cubrir necesidades que la empresa requiere en ese momento (p.142). Asimismo, con respecto al contrato sujeto a modalidad, Guzmán (2014) menciona que es aquel donde el empleado voluntariamente se subyuga a entregar sus servicios por un tiempo determinado, donde estará bajo la disposición y mando de un jefe inmediato siendo en este

periodo que el empleado tendrá que reforzar sus conocimientos y habilidades para ser contratado de forma definitiva. Entonces se entiende que los contratos de trabajos individuales pueden ser de dos formas como es el caso de contrato laboral indeterminado donde el trabajador realizará un trabajo específico por un lapso de tiempo indeterminado ya que la empresa la necesidad de la empresa requiere el servicio de forma permanente, mientras que, aquel contrato de labores que se encuentra sometido a modalidad que quiere decir que estará sujeto a una fecha determinada por el empleador debido a que éste requiere del servicio de forma transitoria.

En cuanto a la **suspensión perfecta de labores**, Silva (2016) menciona que la suspensión de labores sería perfecta cuando se suspende de forma temporal las obligaciones que tienen el trabajador de prestar sus servicios y la del empleador de cumplir con sus obligaciones con su empleado.

La legislación peruana en el Decreto Legislativo LPCL refiere que existen diferentes causales para la suspensión perfecta del contrato de **trabajo** las cuales se encuentran sujetas a que el empleado no tendrá que brindar sus servicios personalísimos y el empleador no tendrá que remunerar sin que esto afecte el vínculo laboral existente entre ambas partes este tipo de suspensión es calificado como suspensión perfecta de las labores que habitualmente el empleado realiza. Para ello el autor Lora (2016) menciona que existen una constitución de caso fortuito o la fuerza mayor, siempre y cuando el hecho alegado es de naturaleza ineludible, inesperado e insoportable y que este hecho haga totalmente irrealizable continuación del trabajo que realizaba el empleado y este será por un periodo definido (p.273). Asimismo, Pasco (2015) menciona que al existir el término del contrato laboral se da de forma automática el pago de remuneración correspondiente. Pues es así que en la llamada suspensión perfecta o absoluta; el pago remuneratorio a los empleados se encuentra totalmente detenida al no existir trabajo (p. 486). También, el autor Quino (2019) menciona que el Estado no brinda una solución idónea y apropiada frente al término de las relaciones laborales siendo su responsabilidad brindar al desempleado ciertas medidas de custodia frente al despido y facilitación para la reinserción laboral que consienta hacer frente a las

secuelas cuando los contratos laborales llegan a su fin teniendo como motivo principal las causas objetivas. (p.8).

Finalmente se podría decir que esta modalidad es un cese indirecto de contrato ya que libera al empleador de seguir remunerando al trabajador, por ende afecta un derecho fundamental del trabajador como es el caso de recibir remuneración y a su continuidad en su centro de labores. Ya que su relación de trabajo aunque no haya sido rota pues queda en suspenso a la voluntad del empleador dándole todo el poder de extinguir el contrato si es que así lo desea, se concluye que esta normativa si bien es cierto protege el vínculo laboral, protege los derechos fundamentales de los trabajadores pero se puede evidenciar que existe mayor protección hacia los empleadores, de esta forma, da la espalda al trabajador en situaciones que éste sienta que sus derechos están siendo vulnerados.

Se entiende como **cese de contrato de trabajo** cuando existe un corte en el vínculo laboral del empleador que puede ser persona jurídica o natural con su empleado que también puede ser persona jurídica o natural, tal extinción podría ser por parte del empleador, o faltas del empleado o simplemente porque el contrato laboral llega a su fin. La LCL establece que el vínculo en la relación de trabajo se quiebra por las causas objetivas como caso fortuito o fuerza mayor, estas causas deben ser de suma trascendencia que implica la ausencia total o parcial del lugar de labores, para ello el empleador deberá solicitarlo cumpliendo el plazo indicado para darse la suspensión. En el Estatuto de Trabajadores de España en su artículo 47 hace mención que el contrato laboral podrá suspenderse por Fuerza Mayor temporal donde existe una exención de aquellos deberes bilaterales de laborar y el pago por los servicios prestados al empleador. Asimismo México presenta el artículo 42 de la LFT que establece la fuerza mayor o caso fortuito que no sea imputable a los empleadores es una causa para darse la suspensión temporal del vínculo laboral establecido entre empleado y empleador para ello debe producirse como resultado la suspensión de las labores. Finalmente tenemos el Art. 65 del Código de Trabajo de Guatemala dispone que existe una interrupción de las relaciones laborales cuando por un tiempo se deja de ejecutar de forma parcial o absoluta cualquiera de las obligaciones primordiales como sería la remuneración por un servicio prestado, pero a su vez no existe extinción del vínculo sino una

interrupción temporal del mismo. En el artículo 71 establece que una de las causas de la suspensión colectiva total en casos constitutivos de fuerza mayor o caso fortuito debe tener como resultado imprescindible, inminente la suspensión de la relación de trabajo. El Código del Trabajo de Cuba en su artículo 44 establece que la suspensión del vínculo de trabajo se paraliza transitoriamente ciertos efectos que emanan del contrato de trabajo, ello no quiere decir que desaparecerá la relación de trabajo entre las partes interesadas. Asimismo, establece en su art.45 que la suspensión del vínculo de trabajo será consecuencia de una medida correctiva o por fuerza mayor que trae como consecuencia que el empleado no pueda cumplir con las funciones asignadas motivo por el cual se creó el vínculo laboral. Entonces, cesa la suspensión y la relación de trabajo se reanuda de forma inmediata.

Por lo tanto, con respecto a la **vulneración de derechos laborales del trabajador** la suspensión perfecta afecta la estabilidad laboral de los trabajadores, puesto que al suspenderse el vínculo laboral deja en duda al empleado de contar con su empleo al término de la suspensión perfecta. Por ello, definiremos el derecho constitucional de la **estabilidad laboral**. Según Pérez (2016) implica la conservación de un puesto laboral, busca la permanencia del vínculo entre empleador y trabajador. Mendoza (2019) señala que al no preservarse la estabilidad laboral sería imposible que se ejerza los derechos laborales sean individuales o colectivos, a su vez no existiría garantía para la protección de estos derechos frente al empleador. Es por ello que Villavicencio (2013) indica que la estabilidad laboral es garantía indispensable de la tutela de los derechos laborales. Asimismo Zegarra (1986) señala que la intención de las partes en el momento que se concreta el contrato es la permanencia del trabajador en cuanto cada parte involucrada cumplan con lo pactado en el convenio. Finalmente la estabilidad laboral tiene una función fundamental e imprescindible para el cumplimiento de los derechos laborales protegidos constitucionalmente como es el derecho al trabajo, derecho a percibir una remuneración equivalente al servicio prestado. El incumplimiento de este derecho pone al trabajador en incertidumbre en cuanto a la preservación de su puesto laboral y más aún en cuanto a la protección de los derechos laborales frente a la violación de alguno de estos derechos por parte de su empleador.

II. METODOLOGÍA

El trabajo de estudio que se presentó mantuvo una perspectiva cualitativa, cuya finalidad fue explicar y determinar a través de técnicas como la entrevista con interrogantes abiertas. Con respecto al enfoque cualitativo podría ser definido como aquel estudio que da como resultado referencias descriptivas (Quecedo y Castaño, 2002, p .7). Para Packer (1994) este tipo de investigación crea nuevas formas de ser. Torner (2000) al respecto menciona que no es suficiente crear una base de datos para hacer un estudio cualitativo, se debe realizar procesos analíticos activos estos deben ser exigentes en toda la investigación.

En esa misma idea podemos aseverar que la investigación cualitativa según Álvarez, Camacho y López (2014) emplea recursos metodológicos, empleando vocablos, escritos, alegatos, retrato, esquemas con la finalidad de establecer un estudio del estado actual de la colectividad. En base a ello se estudiará sobre la trasgresión de los derechos de los trabajadores dentro de la suspensión perfecta.

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

El **tipo de investigación** que se empleó para el presente informe fue **básica**, en razón a que se utilizó tanto doctrina, como principios, libros, revistas indexadas, tesis de ámbito nacional como internacional; y en recolección de todas estas fuentes informativas, se consiguió establecer tanto las categorías como las subcategorías del mismo. Oliver (2014) señala que la investigación básica tiene como objetivo la extracción de información para obtener mayor conocimiento que será agregada a la información existente. De acuerdo al autor Quecedo y Castaño (2002) la investigación básica se halla encaminada a descubrir saberes nuevos sin tener un propósito práctico particular o inmediata (p.8). Por ello, en base a lo detallado se infiere que la investigación básica es una obtención de datos con el propósito de obtener nuevos enfoques y conocimientos que podrían ayudar a futuros investigadores.

El presente estudio, respecto al **diseño de investigación**, se basó en la **teoría fundamentada**, cuya finalidad es la recolección y análisis de datos construir nuevas teorías sobre el derecho laboral y la suspensión perfecta de labores y su aplicación para demostrar la existencia de la vulneración de derechos laborales como derecho al trabajo y a la estabilidad laboral en las MYPES del distrito de Los Olivos.

Asimismo, en base a Escobar, Sosa y Burgos (2010) señalan que como teoría fundamentada se entiende como aquella investigación de un estado social real desde el análisis de la misma (p.10). En razón a ello, la teoría fundamentada es base esencial para el presente trabajo de investigación ya que se logrará evaluar y analizar las entrevistas con la intención de obtener resultados.

3.2. Categoría, subcategorías y matriz de categorización

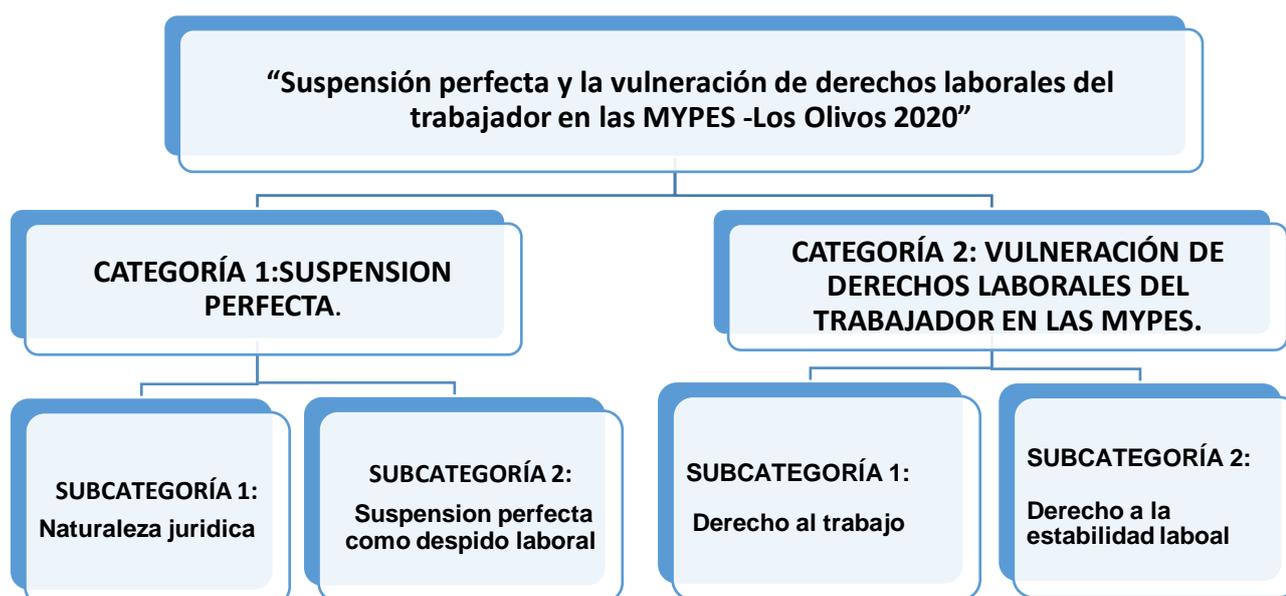
Según la revista Pensamiento y Gestión (2015) la teoría fundamentada demanda reconocer o determinar las categorías teóricas que provienen de los datos a través del empleo de un procedimiento comparativo incesante, indica también que la teoría fundamentada como proceso de interpretación depende de la sensibilidad del investigador a los datos y los significados que pueden ser aparentes como efecto de una lectura somera de temas significativos.

Así también, se debe resaltar que la categorización, a través de las hipótesis se definió el presente estudio contando para ello con el respaldo de la bibliografía, anexos y marco teórico. Por lo tanto, la teoría fundamentada requiere de un proceso de análisis y la comprensión en la cual se encuentran adentrados la visión que tiene el investigador sobre los hechos que lo llevará o acercará a la realidad. Será el investigador quien tendrá una participación activa con respecto a la elección del problema y de su investigación. Asimismo, la teoría fundamentada exige desarrollar categorías teóricas que se desglosan de los datos obtenidos a través de la investigación realizada.

El presente estudio, fue realizado en base al diseño interpretativo para ello se debe priorizar la estructura del mismo, está compuesto por dos categorías, componiendo a cada una de ella dos subcategorías. Cuando se habla de categorías es hablar de un tema del que se va a investigar en razón a ello nuestra primera categoría suspensión perfecta la cual se podría dar por una razón objetiva, en este caso por caso fortuito o fuerza mayor; esta primera categoría contiene dos subcategorías, una de ellas es naturaleza jurídica de la suspensión perfecta y por otro lado la suspensión perfecta como despido laboral. Como segunda categoría se habló de la vulneración de derechos laborales del trabajador en las MYPES, al darse el despido durante el tiempo de suspensión perfecta los trabajadores ven sus derechos laborales afectados. Como primera subcategoría se tuvo el derecho al

trabajo, por lo que es necesario saber cuáles son los derechos labores de los trabajadores. Y por otro lado se determinó el derecho a la estabilidad laboral.

Figura 1: Categorías y Subcategorías



Fuente: Elaboración Propia.

3.3. Escenario de estudio

La presente investigación compete a la línea de investigación Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistemas Previsionales, ya que el tema a desarrollar versa sobre la suspensión perfecta y la vulneración de derechos laborales del trabajador en las MYPES, el escenario de estudio serán los estudios jurídicos de Lima Norte donde se requerirá de abogados conocedores del tema laboral, quienes se encuentren laborando en el escenario de la investigación a realizar.

3.4. Participantes

El presente estudio tiene como participantes a abogados conocedores de en lo que refiere derecho laboral dentro de la cual se encuentra la suspensión perfecta de labores, con el propósito de alcanzar una información clara concisa y veraz respecto al tema central de mi proyecto de investigación. Por los motivos presentados está dirigido a los expertos en el tema.

Tabla 1: Caracterización de Sujetos

	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO QUE DESEMPEÑAN	INSTITUCION	AÑOS DE EXPERIENCIA
1	Miguel Yañez Martínez	Abogado	Independiente	6 años
2	Leonidas Jesus Jacinto Reyna	Abogado	Independiente	7 años
3	Oscar Crisostomo	Abogado	Independiente	8 años
4	Enrique Jordán Laos Jaramillo	Abogado	Universidad Cesar Vallejo	13 años
5	Joseph Aldair Aguirre Posaico	Abogado	Independiente	1 año

Fuente: Elaboración Propia.

3.5. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

La presente investigación, en su acopio de datos, se utilizó instrumentos apropiados de un estudio cualitativo. Al respecto, Quecedo y Castaño (2002) refieren que para obtener resultados descriptivos se deben utilizar técnicas como la observación, la entrevista en profundidad (p.7). Al respecto Martínez (2006) refiere que para obtener la solución de interrogantes se debe reunir toda la indagación imprescindible e idóneo (p.128). Para la realización de un estudio de forma imprescindible debe existir la compilación de datos., para ello Martínez (2006) menciona que se debe estructurar los datos alcanzados trazando un sistema lógico que complete esa información (p.128).

En el estudio se aplicó la Técnica de Documentación, ya que se efectuó la verificación de diferentes principios documentales, que podrían ser artículos o libros con el objetivo de aproximarse a la problemática planteada.

3.5.1. Entrevista

Es un debate emprendido, donde un individuo interroga a la otra parte, y su propósito es lograr alcanzar respuestas que se encuentren vinculadas al problema encontrado en la investigación. Para el autor Monje (2011) la entrevista es un modo de conseguir respuestas orales a situaciones inmediatas, entre el encuestador y la otra parte que sería el encuestado (p.134). Para Gómez (2012) existe un nexo directo que se encuentra fundada entre el que realiza la investigación y su propósito de estudio con la finalidad de encontrar declaraciones orales que se realizaran a las personas o grupos de personas (p.59). Miles y Huberman (1984) señalaron que la entrevista es aquella técnica donde se obtiene información, además siendo un instrumento que se utiliza en procesos de investigación.

Con la finalidad de administrar de forma eficaz el uso de las técnicas de obtención de datos se hizo uso del instrumento. Fueron escogidas de acuerdo a la exigencia de la investigación de acuerdo a la muestra que se ha seleccionado, estos instrumentos son empleados por el individuo que realiza la investigación en la recopilación de los datos (Muñoz, 2011, p. 241).

3.5.2. Guía de Entrevista

Para Cabezas, Andrade y Torres (2018), la guía de entrevistas faculta adquirir respuesta a través de una serie de interrogantes que podrían ser abierta o cerradas (p.17).

Martínez (2006) menciona que el individuo que realiza la investigación con metodología cualitativa, para favorecer el proceso de confirmación estructural, presenta dos técnicas: que consiste en los diversos procedimientos, métodos, perspectivas, fuente de la recolección de datos y sus fuentes y por otro lado tenemos las reproducciones de audio y video que favorecerán en la observación de los hechos innumerables veces que será mediante la asistencia de diversos investigadores (p.143).

Tabla 2: Validación de Instrumento

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS (Guía de Entrevista)		
DATOS GENERALES	EXPERTO	PORCENTAJE
José Carlos Gamarra Ramón	Doctor en Derecho	95%
Hugo Miguel Romero Bendezú	Doctor en Derecho	85%
Enrique Jordán Laos Jaramillo	Doctor en Derecho	95%
PROMEDIO		91.66%

Fuente: Elaboración Propia.

3.6. Procedimiento

La investigación realizada presentó un enfoque cualitativo por lo que fue importante elaborar las diferentes técnicas e instrumentos de recolección de datos, son parte del procedimiento metodológico, son instrumentos elementales para la adquisición de información que tenga correlación al propósito y el problema del presente estudio.

Los datos que se encontraron poseen un proceso metódico, donde se inició con la recopilación de datos bibliográficos que tiene por finalidad, ayudar a ordenar el marco teórico, se prosiguió con la elaboración del instrumento para la obtención de información de los sujetos de estudio, para lo cual se creó una guía de entrevista, que poseen preguntas de tipo abierta donde el entrevistado contribuyó con la problemática en estudio. Finalmente se realizó el análisis idóneo de la información conseguida a través de la técnica de triangulación de datos.

El Análisis cualitativo de datos es un método más flexible que estructurado, se puede ir precisando a medida que avanza la investigación, se estudia los datos

obtenidos unitariamente en relación con los demás, de tal manera que posibilite obtener conclusiones más acertadas. El presente estudio fue sometido a la validación del análisis documental a través de la elaboración de una matriz de categorización de las unidades de estudio asentadas a partir de los propósitos.

3.7. Rigor Científico

La investigación empleó una metodología a través donde se encontró una información autentica y veraz, que fueron obtenidas de fuentes confiables y válidos.

Para ello se utilizó jurisprudencias, leyes laborales, artículos científicos y el instrumento de recolección de datos, es decir la guía de entrevista dirigida a los expertos en el tema.

3.8. Método de análisis de la Información

El presente estudio empleó el diseño interpretativo fenomenológico naturalista considerando métodos como: el Método hermenéutico, definido por Martínez (2006) es usado por el investigador de forma consciente o inconsciente, siendo la mente del ser humano interpretativa.

Una vez aplicada las guías de entrevista a los trabajadores de las empresas privadas, se realizó un análisis y comparación de las informaciones obtenidas para sus posteriores conclusiones y recomendaciones.

3.9. Aspectos Éticos

En el presente estudio se tuvo en cuenta el valor del respeto y ética profesional, por ello se citó debidamente a los autores, que sirvieron de fuente para redactar la presente investigación, se ha acatado considerando los derechos de propiedad intelectual que está regulado en el Decreto Legislativo N° 822 Ley sobre el Derecho del Autor. También se respetó la aplicación de las normas American Psychological Association, conocida por las siglas APA – 2018 del Fondo Editorial Cesar Vallejo. También, se acata lo establecido en el Código de Ética Profesional, respecto a los datos obtenidos de los entrevistados que nos apoyaron para la recolección de datos.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En esta parte, procederé a realizar la descripción de los **resultados** a través de la recolección de datos del instrumento, que en este caso el que se utilizó fue la entrevista; la cual fue aplicada a abogados y especialistas en temas laborales. Cabe precisar, que la guía de entrevista que se utilizó, ha estado compuesta por los objetivos plasmados en la presente tesis; la cual, cuenta con aspectos fundamentales para poder explicar las interrogantes principales de esta investigación.

A través del **objetivo general**, se buscó demostrar de qué manera la suspensión perfecta vulnera los derechos laborales del trabajador en las MYPES -Los Olivos 2020, en donde se planteó las siguientes preguntas:

1. Desde su perspectiva, ¿la suspensión perfecta vulnera los derechos laborales de los trabajadores en las MYPES?, en relación a esta pregunta los expertos respondieron lo siguiente: Enrique Jordán Laos Jaramillo (2020), manifestó que la suspensión perfecta sí vulnera los derechos laborales de los trabajadores, puesto que desde sus inicios no fue del todo claro y los empleadores podían sacar ventaja de ello. Asimismo, Leonidas Jesus Jacinto Reyna (2020), indicó que la suspensión perfecta de labores si vulnera derechos labores ya que hace que los trabajadores no reciban ningún pago es como si estuvieran de vacaciones pero con otro nombre, el empleado siendo en algunos casos el único sustento de toda la familia en este sentido se ven afectados porque no existe una remuneración .Oscar A. Crisóstomo Ramos (2020), manifestó que de forma directa no existe vulneración de derechos laborales al darse la suspensión perfecta ya que la suspensión se encuentra regulado por la norma, también indica que existe una vulneración indirecta de derechos laborales como es el caso al derecho a la remuneración que sostenga dignamente a la carga del empleado. Por otro lado, Miguel Yañez Martínez (2020), indicó que la vulneración de derechos laborales dependerá de las circunstancias en las que se dé la suspensión perfecta y como el empleador hará uso de ella. En cambio, Joseph Aldair Aguirre Posaico (2020), sostuvo; que la suspensión perfecta de labores no vulnera los derechos laborales, por el contrario, los preserva y/o protege.

2. Desde su perspectiva, ¿La Ley de productividad y Competitividad Laboral protege los derechos del trabajador? Enrique Jordán Laos Jaramillo (2020), sostuvo que si existe una protección de los derechos del trabajador y que son normas que toda empresa debe cumplir con los trabajadores en relación al trabajo subordinado pues a través de esta ley se evita que los empleadores realicen despidos arbitrarios. Leonidas Jesus Jacinto Reyna (2020), manifestó que en el caso de suspensión perfecta no protege los derechos del trabajador de forma idónea puesto que, la ley debería proteger los derechos laborales pero en la realidad las empresas resultan beneficiadas ya que al darse una suspensión perfecta las empresas optaron por no permitir trabajos remotos desamparando a los trabajadores. Oscar A. Crisóstomo Ramos (2020), sostiene que aparentemente la norma protege derechos laborales pero en cuanto se da la suspensión perfecta estos derechos se ven vulnerados. Por otro lado Miguel Yañez Martínez (2020), sostiene que la LPCL sí protege al trabajador frente a diversas situaciones dando las herramientas suficientes para hacer defender los derechos vulnerados, sin embargo señaló todavía hay situaciones en las que se debería mejorar, realizar algunas modificatorias y a su vez indica debe existir un código de trabajo y poder unificar todas estas leyes. Asimismo, Joseph Aldair Aguirre Posaico (2020), mencionó que el DL 728 sí protege los derechos de los trabajadores en sujeción a la constitución vigente, pero que podría ser más tuitiva conforme lo establecía la anterior constitución de 1979.

Mediante el **Objetivo específico 1**, se busca analizar de qué forma la suspensión perfecta incurre en inconstitucionalidad; es por ello, que se plantearon las siguientes preguntas:

3. Desde su perspectiva, ¿las medidas que establece la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, están acorde al marco constitucional?, Enrique Jordán Laos Jaramillo (2020), indicó que las medidas están de acorde al marco constitucional ya que la constitución peruana plasma que toda persona tiene derecho a un trabajo. Leonidas Jesus Jacinto Reyna (2020), mencionó que las medidas establecidas si están de acorde al marco constitucional sin embargo la constitución menciona sobre la dignidad de la persona que el estado protege, pero ver a personas que no puedan sustentar a sus familias que no sepan cómo pagar a los bancos endeudarse más con los bancos afecta la dignidad de las personas ya

que no tiene derecho a recibir una remuneración dentro de la suspensión perfecta desde esa perspectiva afecta derechos constitucionales de forma indirecta. Oscar A. Crisóstomo Ramos (2020), indicó que están acorde al marco constitucional ya que las normas laborales están establecidas para proteger al trabajador como a la empresa. Miguel Yañez Martínez (2020), indicó que la norma está acorde al marco constitucional ya que si habría algún acto que menoscabe algún derecho laboral sería cuestionado por el Tribunal Constitucional. Finalmente, Aldair Aguirre Posaico (2020), indicó que las medidas establecidas se encuentran conforme al orden constitucional que nos rige.

4. Conforme a ley y a su experiencia, ¿La suspensión Perfecta busca romper el vínculo laboral con el trabajador de forma indirecta? Enrique Jordán Laos Jaramillo (2020), indicó que conforme a ley la suspensión perfecta si busca romper el vínculo laboral con el trabajador de forma indirecta porque le pone en sobre aviso que la empresa en cualquier momento va dejar de existir por lo tanto no sería un pre aviso concreto, por lo que sería un pre aviso tácito, para que el trabajador tenga conocimiento de ya no existirá una relación laboral entre la empresa y su trabajador. Leonidas Jesus Jacinto Reyna (2020), indicó que para que exista un vínculo laboral debe existir la subordinación, desarrollar labores dentro de un horario dentro de un horario establecido que es remunerado, por ella señala que al entrar en suspensión perfecta hace que no exista vínculo laboral entonces, de forma indirecta deja invalido esa sujeción rompiendo lo que le une con su empleador. Oscar A. Crisóstomo Ramos (2020), mencionó que la suspensión perfecta no busca romper el vínculo laboral de forma directa, pero de forma indirecta desnaturaliza el contrato laboral. Miguel Yañez Martínez (2020), considera que lo que se busca con la suspensión perfecta es romper el vínculo laboral, sin importar el estado en que se encuentre un trabajador por lo que el empleador sería el más favorecido. Finalmente, Aldair Aguirre Posaico (2020), indicó que prorroga las contraprestaciones de las partes, hasta la reanudación del vínculo laboral por lo que es estricto sensu no se rompen vínculo laboral.

Con el **Objetivo específico 2**, se desea determinar como la suspensión perfecta afecta los derechos laborales del trabajador en las MYPES -Los Olivos 2020, es por ello que se implementaron las siguientes preguntas:

5. ¿Considera usted que, la Suspensión Perfecta regulada en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral afecta al trabajador? Enrique Jordán Laos Jaramillo (2020), indicó que si afecta al trabajador, si bien es cierto la suspensión perfecta busca no romper el vínculo laboral, pero por otro lado hay una afectación económica hacia el trabajador ya que no recibe una remuneración mensual. Leonidas Jesus Jacinto Reyna (2020), señaló que de hecho la suspensión perfecta afecta demasiado al trabajador sobre todo económicamente y socialmente. Oscar A. Crisóstomo Ramos (2020), indicó que al darse casos como la pandemia actual las mypes se acogerían a la suspensión perfecta de trabajo por caso fortuito y fuerza mayor donde los trabajadores quedarán desamparados totalmente ya que se quedarían sin sueldo y con la duda de que al finalizar la suspensión mantendrán sus trabajos o simplemente no les renovaran los contratos de trabajo. Miguel Yañez Martínez (2020), señaló que evidentemente la suspensión perfecta afecta al trabajador ya que lo obliga a subsistir de forma diferente a la que ha estado acostumbrado en su trabajo, y sin recibir en la mayoría de los casos, ninguna ayuda por parte del empleador, por lo que esta situación actual de la pandemia agravaría la misma, ya que no hay otras formas en las cuales el trabajador pueda salir a realizar otro tipo de actividad laboral, ya que no todos tendrían la misma capacidad, ni el sustento necesario para optar por un negocio propio por lo evidentemente afectaría al trabajador económicamente y psicológicamente de forma directa y de forma indirecta afecta a los que dependen de éste. Finalmente, Aldair Aguirre Posaico (2020), indicó que inevitablemente afecta al trabajador, ya que no percibirá remuneración por el periodo de duración de referida suspensión. Sin embargo para que opere dicha figura nos encontramos ante una situación de excepcionalidad por la cual la entidad empleadora afrontando una crisis ajena a su voluntad, no contaría con la solvencia económica para afrontar dicha remuneración.

6. ¿Considera usted que, el derecho al trabajo y a la estabilidad laboral se ven vulnerados al acogerse a la modalidad excepcional de la suspensión perfecta? Enrique Jordán Laos Jaramillo (2020), consideró que el derecho al trabajo si se ve vulnerado ya que aunque se mantenga el vínculo laboral dentro de la suspensión perfecta el trabajador no recibe una remuneración, en este caso la estabilidad no se ve afectada ya que el empleador debe llegar a un acuerdo con el trabajador para no romper el vínculo laboral. Leonidas Jesus Jacinto Reyna (2020), señaló que si

afecta ya que uno trabaja para generar ingresos y subsistir y al tenerse sin trabajo y sin remuneración el empleado entra en crisis económica donde la estabilidad laboral se ve afectada ya que la empresa al estar inoperante cuestiona el vínculo laboral; por lo tanto el derecho a la estabilidad laboral y a la remuneración. Oscar A. Crisóstomo Ramos (2020), señaló que cuando se da la suspensión perfecta del contrato por caso fortuito el principal afectado es el empleado, puesto que se convierte en una herramienta utilizada de forma irresponsable por los empleadores ya que detrás de este empleado se encuentra su familia por lo tanto se convierte en una población muy vulnerable, que se ve comprometida su subsistencia y de los que dependen de él al no tener a la mano su remuneración. Miguel Yañez Martínez (2020), señaló que el derecho al trabajo se ve vulnerado cuando es interpuesta a un trabajador sin haber tenido ningún reparo en solventar los gastos en su ausencia, por el tiempo que se impone; por tal consecuencia vulnera también la estabilidad laboral, al no encontrar una forma de como sustentar la misma, también considera que el Decreto de Urgencia N° 038-2020, indica que este decreto está menoscabando de manera indirecta el derecho al trabajo, sin embargo que al tener rango de ley, habría una ponderación en la cual prima la subsistencia de las empresas por sobre la estabilidad laboral. Finalmente, Aldair Aguirre Posaico (2020), indicó que los contratos a plazo indeterminado, se han beneficiado con esta medida, ya que el vínculo laboral se ha mantenido vigente, retomándolo al fin de la suspensión. También indica que se debe analizar a fondo el estado de excepcionalidad ya que si una empresa se encuentra en crisis económica y se le fuerza a mantener vínculos contractuales y laborales la empresa se extinguiría.

7. ¿Cómo se debería regular la protección de los derechos de los trabajadores frente a la modalidad de la suspensión perfecta? Enrique Jordán Laos Jaramillo (2020), indicó que el estado debería proteger los derechos de los trabajadores, debería hacerse cargo por completo de los trabajadores que quedan en el limbo cuando se da la suspensión perfecta brindando un sueldo mínimo a todos aquellos trabajadores de las pequeñas empresas que se encuentran en planilla puesto que el estado debería tener fondos previstos para situaciones excepcionales como la suspensión perfecta para no desamparar al trabajador. Leonidas Jesus Jacinto Reyna (2020), señaló que el estado debería hacer que la empresa brinde capacitaciones a los empleados y considerarlos como horas, generar trabajos

remotos y recibir al menos una parte de los sueldos donde el estado fiscalice drásticamente. Oscar A. Crisóstomo Ramos (2020) señaló que indicó que se debería modificar el plazo que tiene Sunafil para llevar a cabo la fiscalización a las empresas que se quieren acoger a la suspensión perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor. Miguel Yañez Martínez (2020), indicó que la norma no debería ser facultativa sino obligatoria ya que si el empleador desea optar por la suspensión perfecta de labores, estaría en la obligación de otorgar, adelanto de cts, vacaciones, gratificaciones u otras formas de retribuir al trabajador por el tiempo que no va estar realizando labores en la empresa.. A su vez, si el empleador no tuviera en este contexto, dinero para solventar estos gastos, podría pedir una subvención económica al Estado con un plazo razonable de pago, para poder otorgar esta ayuda hacia los trabajadores. Finalmente, Aldair Aguirre Posaico (2020), indicó que existen falencias muy criticadas por colegas con justa razón, se encuentra conforme con las normas de la materia, las mismas que están dentro del marco constitucional vigente, sin embargo critica la actual constitución indicando que no es suficiente tuitiva con los derechos laborales como si lo fue su antecesora la Constitución Política de 1979.

Desde otro enfoque, continuando con el desarrollo de la investigación, analizaremos la **guía de análisis documental** de la cual se alcanzó los siguientes resultados:

En cuanto al **objetivo general**; Demostrar de qué manera la suspensión perfecta vulnera los derechos laborales del trabajador en las MYPES -Los Olivos 2020. Se utilizaron los documentos.

En primer lugar, del libro "*El Derecho Individual del Trabajo en el Perú*" de Tomaya (2015), el autor menciona que en la suspensión perfecta de labores se dará una pausa en las obligaciones del empleador y trabajador pudiendo causar extinción del vínculo laboral.

En segundo lugar, de la Ley 728, *Ley de Productividad y Competitividad Laboral*, en este artículo 11°, se precisa que en la suspensión perfecta de labores el trabajador deja de prestar sus servicios laborales y el empleador no está obligado a cumplir con sus obligaciones.

Entonces podemos decir que del análisis que se realizó respecto a este

instrumento, en base al objetivo general, la suspensión perfecta de labores sea por caso fortuito o fuerza mayor es la suspensión de derechos constitucionales protegidos por la norma, a su vez es la suspensión de las obligaciones del empleador con sus trabajadores generando indirectamente una vulneración de derechos laborales del trabajador.

Respecto al **objetivo específico 1**: Analizar de qué forma la suspensión perfecta incurre en inconstitucionalidad. Se utilizaron 2 documentos.

Primero, del Decreto Supremo N° 003-97-TR-Texto único Ordenado del D. Legislativo. N° 728, *Ley de Productividad y Competitividad Laboral*, En el artículo 15°, se precisa que el empleador puede acogerse a la suspensión perfecta de labores sin que previamente se haya dado una autorización pero el empleador está obligado comunicar de forma inmediata a la AAT, el artículo hace mención que de ser posible se deben adoptar medidas razonables que favorezcan al trabajador.

Segundo, del Artículo 51° del *Código Sustantivo colombiano*, menciona que para acogerse a la suspensión perfecta se debe notificar al trabajador la fecha precisa en que se dará inicio la suspensión de labores con mínimo de 1 mes de anticipación.

Podemos decir, de lo analizado, que del objetivo específico 1, que el empleador puede acogerse a la suspensión perfecta de labores se por caso fortuito o fuerza mayor siempre y cuando se encuentre en estado de necesidad de hacerlo, para ello no requiere de una autorización previa de la AAT, pero debe dar un aviso inmediato a la AAT, pues es este punto en el que el empleador puede aprovechar las circunstancias para vulnerar derechos laborales; siendo tardía la inspección de la AAT al empleador pues indirectamente incurre en inconstitucionalidad puesto que deja de proteger los derechos fundamentales laborales constitucionales.

Asimismo, en base al **objetivo específico 2**: Determinar como la suspensión perfecta afecta los derechos laborales del trabajador en las MYPES -Los Olivos 2020. Se utilizaron 2 documentos.

Como primer punto, del artículo "*La estabilidad laboral: aspectos y procedimientos en la LOTTT*" Marín (2015). La estabilidad laboral es una garantía de permanencia en el empleo, o, más amplia y correctamente, como el derecho del trabajador de mantenerse en la misma situación jurídica, económica y social que posee en la empresa por efecto del cargo que en ella desempeña (p. 13).

Como segundo punto, del libro “*Derecho Laboral*” de Mendoza (2012), el autor menciona que el derecho laboral es un derecho protector de los trabajadores, busca mantener un equilibrio entre factor de producción, trabajo y capital buscando garantizar al trabajador una vida digna.

De lo anteriormente expuesto en el instrumento, que del objetivo específico 2, se infirió que la estabilidad laboral es fundamental ya que se encuentra protegido por la constitución política, asimismo sirve de garantía al trabajador de que su derecho al trabajo y a la estabilidad laboral no se verá comprometida garantiza a su vez que el trabajador mantendrá su situación jurídica con su empleador y también y de no ser despedido injustificadamente.

Proseguiré con la **discusión de resultados**, en esta parte pondré en práctica todos los conocimientos utilizados, con la finalidad de llegar a una aproximación respecto a los objetivos de estudio del presente trabajo de investigación. Eslava y Alzate (2013) lo denomina como aquella forma de como los resultados son interpretados por el investigador para la cual se realizó el proceso de recolección de información que fueron tomados directamente de los participantes.

Objetivo general, es **demostrar de qué manera la suspensión perfecta vulnera los derechos laborales del trabajador en las MYPES -Los Olivos 2020**, en virtud a este objetivo Enrique Jordán Laos Jaramillo, Oscar A. Crisóstomo Ramos y Leonidas Jesus Jacinto Reyna, afirman que desde un inicio la normativa no fue clara por lo tanto dio la posibilidad al empleador de hacer un aprovechamiento a su favor y por lo tanto existe una vulneración de derechos laborales como el derecho a recibir una remuneración, a la estabilidad laboral, continuidad laboral. El entrevistado Miguel Yañez Martínez, sostiene que la imposición de la suspensión perfecta sin razones suficientes sería una forma de vulnerar derechos laborales. Por otro lado, el entrevistado Joseph Aldair Aguirre Posaico, sostiene que la normativa protege derechos laborales por lo tanto no existe una vulneración de derechos laborales.

Es por ello, que si existen derechos vulnerados se tendrá que demostrar que derechos están siendo vulnerados al darse la suspensión perfecta de labores. Para lo cual se, respeta la opinión proporcionada por los entrevistados.

También, manifiestan que existen problemas en cuanto a la protección de los derechos laborales por parte de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, los entrevistados Leonidas Jesus Jacinto Reyna y Oscar A. Crisostomo Ramos, afirman que esta ley no protege en su totalidad los derechos laborales puesto que, al darse la suspensión perfecta se suspenden ciertos derechos de forma temporal por lo tanto existiendo una vulneración a los derechos laborales. Por otro lado para Miguel Yañez Martínez, Enrique Jordán Laos Jaramillo y Joseph Aldair Aguirre Posaico sostienen que dicha Ley si brinda una protección adecuada pero sostienen también la normativa podría ser más tuitiva.

Los entrevistados consideran que la Ley de Productividad y Competitividad Laboral no protegen de forma adecuada y oportuna los derechos laborales de los empleadores por lo que consideran que debería ser más tuitiva.

Con respecto a la guía de análisis documental se encontró, al igual que las entrevistas, que la normativa no protege de forma adecuada los derechos laborales del trabajador frente a la suspensión perfecta, como infiere Tomaya (2015) en su libro *“El Derecho Individual del Trabajo en el Perú”*, que la suspensión perfecta estaría conceptualizada como la suspensión de derechos laborales y riesgo de la estabilidad laboral. Asimismo en la Ley 728, *Ley de Productividad y Competitividad Laboral*, en este artículo 11°, se menciona que la suspensión perfecta de labores es entendida como el cese temporal de las obligaciones laborales del trabajador y del empleador.

De los resultados obtenidos se pudo afirmar que pese a existir una normativa para la protección de los derechos laborales esta no es suficiente para que se protejan de forma adecuada estos derechos constitucionales.

Analizar de qué forma la suspensión perfecta incurre en inconstitucionalidad, este es el **primer objetivo específico**, en la **guía de entrevista** se apreció para la mayoría de los entrevistados donde los entrevistados Miguel Yañez Martínez, Enrique Jordán Laos Jaramillo, Oscar A. Crisóstomo Ramos y Aldair Aguirre Posaico, concuerdan en que las medidas establecidas se encuentran acorde al marco constitucional. Por el contrario el experto Leonidas Jesus Jacinto Reyna, que las medidas establecidas se encuentran según lo que rige el marco constitucional, sin embargo, hace

mención que recibir una remuneración para tener un crecimiento personal y subsistir es parte también de la dignidad humana por lo que este derecho constitucional se ve violentado.

Sobre si consideran que la suspensión perfecta de labores busca romper el vínculo laboral de forma indirecta, Aldair Aguirre Posaico, menciona que la suspensión perfecta no rompe el vínculo laboral por el contrario, prorroga las contraprestaciones de las partes hasta que dicho vínculo laboral se reanude.

Por el contrario los entrevistados Miguel Yañez Martínez, Enrique Jordán Laos Jaramillo, Oscar A. Crisóstomo Ramos y Leonidas Jesus Jacinto Reyna, concuerdan en que sí, existe de forma indirecta la fractura del vínculo laboral aunque la norma intente proteger al empleado, las empresas vulneran estos derechos a través de un aprovechamiento a su favor.

En cuanto la **guía de análisis documental**, del Decreto Supremo N° 003-97-TR-Texto único Ordenado del D. Legislativo. N° 728, *Ley de Productividad y Competitividad Laboral*, en el artículo 15° se entiende que el empleador antes de acogerse a la suspensión perfecta debe adoptar todas las medidas necesarias para evitar que el trabajador agrave su situación. Asimismo comparando con el Artículo 51° del *Código Sustantivo colombiano*, se entiende que previo a la suspensión perfecta de labores se debe notificar al trabajador con anticipación e indicarles la fecha de inicio del acogimiento de la suspensión perfecta de labores.

Se infiere que la suspensión perfecta de labores por motivos que escapen de las manos del empleador éste puede hacer uso de ella solo con dar a conocer a la AAT; la norma peruana no protege los derechos laborales constitucionales y deja a criterio del empleador a realizar todo a su alcance en favor del trabajador; mientras que, la norma colombiana exige al empleador en dar aviso al trabajador con un mes de anticipación mientras tanto asume la obligación remunerativa con su empleado.

Objetivo específico 2, es **determinar como la suspensión perfecta afecta los derechos laborales del trabajador en las MYPES -Los Olivos 2020**, todos los entrevistados Miguel Yañez Martínez, Enrique Jordán Laos Jaramillo, Oscar A. Crisóstomo Ramos, Leonidas Jesus Jacinto Reyna y Aldair Aguirre Posaico, respondieron con gran similitud al manifestar que la suspensión perfecta,

inevitablemente afecta al trabajador en cuanto a la percepción de una remuneración afectándolo económicamente, socialmente y psicológicamente. Es así como los trabajadores quedan desamparados por la norma y con la duda de que si al terminar la suspensión perfecta se mantendrá su vínculo laboral con su empleadora.

Con respecto a que la suspensión perfecta da pie a la vulneración del derecho al trabajo y a la estabilidad laboral, los expertos Miguel Yañez Martínez, Oscar A. Crisóstomo Ramos y Leonidas Jesus Jacinto Reyna, señalaron que el derecho al trabajo si se ve vulnerado ya que aunque se mantenga el vínculo laboral con el empleador, el trabajador no percibe remuneración, también señalan que la empresa al estar inoperante cuestiona el vínculo laboral. Por otro lado el entrevistado Enrique Jordán Laos Jaramillo, señala que el vínculo laboral no se ve afectado por que al llegar a un acuerdo con el empleador y entrando en suspensión perfecta se busca su continuidad. También sostiene que su derecho al trabajo si está siendo vulnerado al no existir remuneración. Asimismo, el experto Joseph Aldair Aguirre Posaico, no comparte la opinión de los anteriores expertos, al sostener que no existe vulneración de derecho al trabajo y mucho menos vulneración a la estabilidad laboral señala, que los contratos a plazo indeterminado fueron beneficiados con esta medida debido a que mantendrían su vínculo laboral con su empleadora.

Finalmente, sobre la mejor en la regulación de los derechos de los trabajadores frente a la suspensión perfecta, los entrevistados Enrique Jordán Laos Jaramillo y Leonidas Jesus Jacinto Reyna, presentan similitudes en sus respuestas sugiriendo que, los trabajadores deberían recibir sueldos mínimos para su subsistencia mientras dure el plazo de suspensión perfecta, indican también que el estado debería tener fondos previstos para situaciones excepcionales, señalan además que las empresas deberían brindar capacitaciones a los empleados y considerarlos como horas, generar trabajos remotos. Por otro lado, el experto Oscar A. Crisóstomo Ramos, indica que se debería modificar el plazo que tiene Sunafil para llevar a cabo las respectivas fiscalizaciones a las empresas que desean acogerse a suspensión perfecta, para que no exista vulneración de derechos laborales por parte de las empresas hacia

los trabajadores. Miguel Yañez Martínez, indica que la norma debería ser obligatoria más no facultativa como viene siendo en la actualidad. A diferencia de los anteriores expertos, Joseph Aldair Aguirre Posaico, señala que aunque existan falencias cuando se trata de suspensión perfecta, el entrevistado se encuentra conforme con las normas de la materia.

Sobre la guía de **análisis documental**, el autor Marín (2015) en su artículo "*La estabilidad laboral: aspectos y procedimientos en la LOTT*" de Marín (2015) infiere la estabilidad laboral se entiende como la permanencia del trabajador en su empleo donde el contrato de trabajo que tiene con su empleador se mantenga en el tiempo y no se rompa sin motivo. Asimismo Mendoza (2012) en su libro "*Derecho Laboral*" menciona que el derecho laboral es comprendido como como aquel derecho constitucional que protege al trabajador y le permite llevar una vida digna como a su familia.

Por lo tanto se puede decir que tanto la estabilidad laboral y el derecho laboral están relacionadas entre sí, puesto que ambas son de garantía del trabajador respecto a llevar una vida digna, aportar en su crecimiento y la de sus familiares dependientes de éste. Por lo que la suspensión perfecta afecta indirectamente estos derechos constitucionales protegidos.

V. CONCLUSIONES

- 1.** Se concluyó que, la suspensión perfecta vulnera los derechos de los trabajadores en las MYPES cuando se suspende los derechos constitucionales como el derecho al trabajo, derecho a recibir una remuneración y el derecho a la estabilidad laboral, afectando a los trabajadores ya que no existe una oportuna fiscalización por parte de la AAT existe una interrupción de las obligaciones del empleador.
- 2.** Se llega a la conclusión, de que la suspensión perfecta incurre en inconstitucionalidad de forma indirecta, ya que a pesar de estar estipulado en la constitución el derecho al trabajo, derecho a la estabilidad laboral y el derecho a la remuneración, la suspensión perfecta busca romper el vínculo laboral indirectamente suspendiendo estos derechos constitucionales protegidos.
- 3.** Finalmente se concluye, que la suspensión perfecta afecta derechos laborales del trabajador ya que al ser otorgada de forma automática ante la solicitud del empleador infringe los derechos laborales del trabajador, puesto que este mecanismo posee como finalidad interrumpir las responsabilidades jurídicas del patrono frente a sus empleados yendo en contra de su estabilidad laboral y el derecho a recibir una remuneración por la prestación de sus servicios, sin que previamente se haya justificado completamente la existencia de la causa objetiva que acredite su acogimiento a la suspensión perfecta.

VI.RECOMENDACIONES

Después, de haber realizado las conclusiones en el capítulo anterior procederé a describir las siguientes recomendaciones:

1. En primer lugar, se recomienda que el Estado mediante la AAT, realice una oportuna fiscalización de las MYPES previa decisión de acogerse a la suspensión perfecta evitando así la vulneración de derechos laborales constitucionales.
2. En segundo lugar, se recomienda evaluar una posible modificación del artículo 15 del Decreto Legislativo 728, respecto a las terminologías empleadas en el presente artículo.
3. En tercer lugar, se recomienda evaluar una posible implementación de un Código de Trabajo que sirva para unificar las leyes correspondientes al ámbito laboral.

REFERENCIAS

- Álvarez, L., Camacho, L., M., Maldonado, G., Trejo, C. Átala, Olgúin, A., & Pérez, M. (2014). *La investigación cualitativa*. XIKUA Boletín Científico De La Escuela Superior De Tlahuelilpan, 2(3).
<https://doi.org/10.29057/xikua.v2i3.1224>
- Blaxter, L., Hughes, C., y Tight, M. (2000). *Cómo se hace una investigación*. Traducción Gabriela Ventureira. Editorial Gedisa.
<http://biblio.upmx.mx/library/index.php/39408>
- Belmont, J. (2017). *Una aproximación a las relaciones e influencias entre los derechos humanos y los derechos laborales para la Comisión de Derechos Humanos de México*. México: Comisión Nacional de los Derechos Humanos.
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/11/5172/17.pdf>
- Boza, (2015). *Derecho laboral*. Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú. http://revistas.pucp.edu.pe/imagenes/themis/themis_065.pdf
- Cabezas, E., Andrade, D., Torres, J. (2018). *Introducción a la Metodología*. Editorial Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE
<http://repositorio.espe.edu.ec/handle/21000/15424>
- Código Civil. Decreto Legislativo N° 295, 14 de noviembre de 1984 (Perú)
<http://spij.minjus.gob.pe/notificacion/guias/CODIGO-CIVIL.pdf>
- Código sustantivo del Trabajo. Decreto Ley 3743, 7 de junio de 1951 (Colombia).
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html
- Código de Trabajo de Guatemala. Decreto No. 1441, 05 de mayo de 1961 (Guatemala)
<https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/gt/gt015es.pdf>
- Código del Trabajo de Cuba. Ley núm. 49, 28 de diciembre de 1984 (Cuba)
<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/1113/64793/S84CUB01.htm#a22>
- Constitución Política del Perú. 29 de diciembre de 1993 (Perú)
http://spij.minjus.gob.pe/content/publicaciones_oficiales/img/Const-peru-oficial.pdf

- Cornejo, C. (2011). *Algunas Consideraciones sobre la Contratación Laboral. Derecho & Sociedad*. Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13167>
- Cornejo, C. (2013). *Algunas consideraciones sobre la regulación del tiempo de trabajo en la legislación laboral peruana*. Editorial El Búho E.I.R.L.
http://www.sptdss.org.pe/sites/default/files/libros/archivos_14591866960.pdf
- D. L. No 822. Ley sobre el Derecho de Autor Diario Oficial El Peruano (1996).
<https://www.indecopi.gob.pe/documents/20787/0/DL+822.pdf/f1ed8416-7438-1ff9-eab6-81fa4dcb7505>
- Eslava y Alzate, J. (2013). *Cómo elaborar la discusión de un artículo científico*. Editorial Universidad Nacional de Colombia.
http://proyectos.javerianacali.edu.co/cursos_virtuales/escritura_articulos_cientificos/lecturas/modulo2/unidad2.2/como%20elaborar%20la%20discusion%20de%20un%20articulo%20cientifico.pdf
- Estatuto de Trabajadores de España, 14 de marzo de 1984 (España)
<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/37817/64929/S94ESP01.htm>
- Gómez, S. (2012). *Metodología de la Investigación*. México: Red Tercer Milenio.
http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Axiologicas/Metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Guerrero, L. (2014). *La inestabilidad laboral y violación de los derechos humanos constitucionales en nuestro régimen laboral* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Loja, Ecuador.
<https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/7483/1/Lizeth%20Paola%20Guerrero%20Cisneros.pdf>
- Guzmán (2014). *¿Conoces los tipos de contratos laborales?*. Universidad San Francisco de Quito.
<http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/4918/1/122665.pdf>
- Jiménez, C. (2020). *El aislamiento obligatorio en tiempo de COVID-19 y la cláusula resolutoria como forma de extinguir el vínculo laboral*. *Revista Actualidad Laboral*.
<https://actualidadlaboral.com/wp-content/uploads/2020/03/revista-marzo-2020.pdf>

- Landa, C. (2017). *Los Derechos Fundamentales*. Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú. <http://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/170363/Lo%20derechos%20fundamentales.pdf?sequence=1>
- Ley Federal del Trabajo. DOF 09-04-2012, 1 de abril de 1970 (México). http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf
- Ley de Productividad y Competitividad Laboral. D. Leg. No 728, 21 de Marzo de 1997 (Perú). http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_003_1997_TR.pdf
- Lora, G. (2016). *La suspensión de labores por caso fortuito y fuerza mayor: análisis legal y casuístico*. *Revista Ius et Veritas*, 52. [https://www.google.com/search?q=German+Lora+%C3%81lvarez+\(2016\)+en+su+art%C3%ADculo+de+investigaci%C3%B3n+cient%C3%ADfica+titulado+%E2%80%9CLa+suspensi%C3%B3n+de+labores+por+caso+fortuito+y+fuerza+mayor%3A+an%C3%A1lisis+legal+y+casu%C3%ADstico&oq=German+Lora+%C3%81lvarez+\(2016\)+en+su+art%C3%ADculo+de+investigaci%C3%B3n+cient%C3%ADfica+titulado+%E2%80%9CLa+suspensi%C3%B3n+de+labores+por+caso+fortuito+y+fuerza+mayor%3A+an%C3%A1lisis+legal+y+casu%C3%ADstico&ags=chrome..69i57.874j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=German+Lora+%C3%81lvarez+(2016)+en+su+art%C3%ADculo+de+investigaci%C3%B3n+cient%C3%ADfica+titulado+%E2%80%9CLa+suspensi%C3%B3n+de+labores+por+caso+fortuito+y+fuerza+mayor%3A+an%C3%A1lisis+legal+y+casu%C3%ADstico&oq=German+Lora+%C3%81lvarez+(2016)+en+su+art%C3%ADculo+de+investigaci%C3%B3n+cient%C3%ADfica+titulado+%E2%80%9CLa+suspensi%C3%B3n+de+labores+por+caso+fortuito+y+fuerza+mayor%3A+an%C3%A1lisis+legal+y+casu%C3%ADstico&ags=chrome..69i57.874j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8)
- Marín, F. (2015). *La estabilidad laboral: aspectos y procedimientos en la LOTTT*. Cuestiones jurídicas. <https://www.redalyc.org/pdf/1275/127546588002.pdf>
- Martínez, P. (2006). *La investigación Cualitativa*. *Revista de Investigación en Psicología* (9). https://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v09_n1/pdf/a09v9n1.pdf
- Mendoza, L. (2019). *Tutela frente al despido: premisas jurídicas y ortodoxias narrativas*. *Revista y sociedad* (53). <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/21791>
- Miles, M., y Huberman, A. (1984). *Qualitative data analysis*. Beverly Hills: Sage. [https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=U4IU_wJ5QEC&oi=fnd&pg=PA9&dq=Miles,+M.,+y+Huberman,+A.+\(1984\).+Qualitative+data+analysis.+Beverly+Hills:+Sage.&ots=kFSG-KRW-O&sig=B_f5H2_58H9YM93DoGnZjhXnGM8#v=onepage&q=Miles%2C%20M.%2C%20y%20Huberman%2C%20A.%20\(1984\).%20Qualitative%20data%20analysis.%20Beverly%20Hills%3A%20Sage.&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=U4IU_wJ5QEC&oi=fnd&pg=PA9&dq=Miles,+M.,+y+Huberman,+A.+(1984).+Qualitative+data+analysis.+Beverly+Hills:+Sage.&ots=kFSG-KRW-O&sig=B_f5H2_58H9YM93DoGnZjhXnGM8#v=onepage&q=Miles%2C%20M.%2C%20y%20Huberman%2C%20A.%20(1984).%20Qualitative%20data%20analysis.%20Beverly%20Hills%3A%20Sage.&f=false)

- Monje, C. (2011). *Metodología de la Investigación cuantitativa y cualitativa*. Guía didáctica.
<https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Muñoz, R. (2011). *Metodología de la Investigación*. Editorial Progreso S.A de C.V.
<https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/08/56-Metodologia-de-la-investigacion-Carlos-I.-Munoz-Rocha.pdf>
- Neves, J. (2016). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima, Perú: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.
<https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/1134/introduccionaIderechotrabajoperu.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Organización Internacional del Trabajo (2014). *La OIT en América Latina y el Caribe. Avances y perspectivas*. Oficina Internacional del Trabajo.
https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_243875/lang--es/index.htm
- Packer, M. (2013). *The science Qualitative research*. Cambridge University Press.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/14780887.2011.590767>
- Paredes, P. (2019). *Suspensión perfecta en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas y la vulneración a los derechos del trabajador* (Tesis pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo.
http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/4551/1/RE_DERE_PATRI_CIA.PAREDES_SUSPENSION.PERFECTA.PROCEDIMIENTO_DATOS.pdf
- Pasco, M. (2015). *Suspensión Del Contrato de Trabajo*. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/31.pdf>
- Pérez, J. (2016). *Derecho a la estabilidad en el empleo y contratación temporal*. Revista de derecho social. España.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5563173>
- Oliver, E. (2014). *Investigación Científica*. Universidad Nacional de Trujillo.
- Quecedo, R y Castaño, C. (2002). *Introducción a la metodología de investigación cualitativa*. Revista de Psicodidáctica.
<https://ojs.ehu.eus/index.php/psicodidactica/article/view/142/138>
- Quiloango, F. (2014). *La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código del*

Trabajo vigente (Tesis de pregrado). Universidad Central del Ecuador, Ecuador.

<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3074/1/T-UCE-0013-Ab-61.pdf>

Quino, S. (2019). *El cese colectivo por causas económicas, tecnológicas, estructurales o análogas en el Perú: algunas propuestas para su viabilidad*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
<http://hdl.handle.net/20.500.12404/8416>

Restrepo, A., Ochoa, D. (2013). *La Teoría Fundamentada como metodología para la integración del análisis procesual y estructural en la investigación de las Representaciones Sociales CES Psicología*. Revista CES Psicología.
<https://www.redalyc.org/pdf/4235/423539419008.pdf>

Reyes, L. (2012). Derecho Laboral. Red Tercer Milenio.
https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-24-Derecho_laboral.pdf

Sally, T. (2000) *Data analysis in qualitative research*. Publishing Group for Evidence-Based Nursing.
<https://ebn.bmj.com/content/ebnurs/3/3/68.full.pdf>

Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill. Cuarta edición. Editorial Ultra, S. A. de C.V.
<https://seminariodemetodologiadelainvestigacion.files.wordpress.com/2012/03/metodologc3ada-de-la-investigacic3b3n-roberto-hernc3a1ndez-sampieri.pdf>

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

Troncoso, C. y Amaya, A. (2017). *[The interview: a practical guide for qualitative data collection in health research]*. Revista de la Facultad de Medicina. Spanish.
<https://revistas.unal.edu.co/index.php/revfacmed/article/view/60235/62861>

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

Toyama, J. (2013). *La Constitución Comentada*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.

Toyama, J. (2015). *Guía Laboral 2015*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.

Villavicencio, A. (2013). *El derecho al trabajo: en tránsito del despido libre al derecho constitucional garantizado*. Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/8906/9311>

Zegarra, F. (1986). La estabilidad laboral. Derecho PUCP.

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/6274>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA – PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Suspensión perfecta y vulneración de derechos laborales del trabajador en las MYPES -Los Olivos 2020

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	SUPUESTO GENERAL	CATEGORÍAS	METODOLOGÍA
<p>¿De qué manera la suspensión perfecta vulnera los derechos laborales del trabajador en las MYPES -Los Olivos 2020?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>b) ¿De qué forma la suspensión perfecta incurre en inconstitucionalidad?</p> <p>c) ¿La suspensión perfecta afecta los derechos laborales del trabajador en las MYPES -Los Olivos 2020?</p>	<p>Demostrar de qué manera la suspensión perfecta vulnera los derechos laborales del trabajador en las MYPES - Los Olivos 2020.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>a) Analizar de qué forma la suspensión perfecta incurre en inconstitucionalidad.</p> <p>b) Determinar como la suspensión perfecta afecta los derechos laborales del trabajador en las MYPES - Los Olivos 2020.</p>	<p>La suspensión perfecta vulneraría los derechos laborales del trabajador en las MYPES - Los Olivos 2020, toda vez que se suspenda los derechos constitucionales a causa de falta de una oportuna fiscalización por parte de AAT.</p> <p>SUPUESTOS ESPECÍFICOS</p> <p>a) La suspensión perfecta incurrirá en inconstitucionalidad, cuando exista una afectación indirecta de derechos constitucionales al desnaturalizarse el vínculo laboral entre empleador y trabajador.</p> <p>b) La suspensión perfecta afectaría los derechos laborales del trabajador en las MYPES - Los Olivos 2020, cuando se otorga de forma automática ya que indirectamente tiene como</p>	<p>1. Suspensión perfecta.</p> <p>2. Vulneración de derechos laborales del trabajador en las MYPES.</p> <p>SUBCATEGORÍAS:</p> <p>1.1 Naturaleza jurídica</p> <p>1.2 Suspensión perfecta como despido laboral</p> <p>2.1. Derecho al trabajo.</p> <p>2.2. Derecho a la estabilidad laboral.</p>	<p>Enfoque cualitativo (porque se recopilará datos para interpretar una realidad, con el método de la hermenéutica, que es la interpretación de textos).</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Teoría Fundamentada</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Básica</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Descriptivo</p> <p>ESCENARIO DE ESTUDIO</p> <p>Estudios jurídicos de Lima Norte</p> <p>PARTICIPANTES</p> <p>Abogados, especialistas Derecho Laboral</p>

		finalidad la suspensión de derechos laborales.		TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS Entrevista – Guía de Entrevista Análisis Documental - Guía de Análisis Documental.
--	--	--	--	--

CATEGORIZACIÓN APRIORÍSTICA

“Suspensión perfecta y vulneración de derechos laborales del trabajador en las MYPES -Los Olivos 2020.”

Categoría	Definición Conceptual	Definición Operacional	Subcategorías
<p style="text-align: center;">Suspensión perfecta</p>	<p>La suspensión perfecta de labores suspensión de labores sería perfecta cuando se suspende de forma temporal las obligaciones que tienen el trabajador de prestar sus servicios y la del empleador de cumplir con sus obligaciones con su empleado (Silva, 2016).</p>	<p>El empleador podrá solicitar la suspensión perfecta de labores durante el periodo que dure el procedimiento, solicitud que se considerará aprobada con la sola recepción de dicha comunicación, sin perjuicio de que la AAT realice la verificación posterior (Paredes, 2019).</p>	<p style="text-align: center;">Naturaleza jurídica</p>
			<p style="text-align: center;">Suspensión perfecta como despido laboral</p>
<p style="text-align: center;">Vulneración de derechos laborales</p>	<p>Los derechos laborales son vulnerados o lesionados cuando el empleador o quien lo representa realiza actos o adopta medidas que limitan el pleno ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. (Dirección del Trabajo, 2020).</p>	<p>Los derechos laborales son vulnerados cuando el patrono toma medidas que restringen que estos derechos sean usados plenamente por el trabajador sin que exista una justificación previa, vulnerando derechos constitucionales protegidos.</p>	<p style="text-align: center;">Derecho al trabajo</p>
			<p style="text-align: center;">Derecho a la estabilidad laboral</p>

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido a abogado de Derecho Laboral, trabajadores, administradores y supervisores de la empresa MYPES, Los Olivos 2020.

TÍTULO:

“Suspensión perfecta y vulneración de derechos laborales del trabajador en las MYPES -Los Olivos 2020”

Entrevistado:

Cargo:

Entidad:

OBJETIVO GENERAL

Demostrar de qué manera la suspensión perfecta vulnera los derechos laborales del trabajador en las MYPES -Los Olivos 2020.

Preguntas:

1. Desde su perspectiva, ¿la suspensión perfecta vulnera los derechos laborales de los trabajadores en las MYPES?

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

2. Desde su perspectiva, ¿La Ley de productividad y Competitividad Laboral protege los derechos del trabajador?

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar de qué forma la suspensión perfecta incurre en inconstitucionalidad.

3. Desde su perspectiva, ¿las medidas que establece la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, están acorde al marco constitucional?

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

4. Conforme a ley y a su experiencia, ¿La suspensión Perfecta busca romper el vínculo laboral con el trabajador de forma indirecta?

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar como la suspensión perfecta afecta los derechos laborales del trabajador en las MYPES -Los Olivos 2020.

5. ¿Considera usted que, la Suspensión Perfecta regulada en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral afecta al trabajador?

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

6. ¿Considera usted que, el derecho al trabajo y a la estabilidad laboral se ven vulnerados al acogerse a la modalidad excepcional de la suspensión perfecta?

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

7. ¿Cómo se debería regular la protección de los derechos de los trabajadores frente a la modalidad de la suspensión perfecta?

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

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Laos Jaramillo Enrique Jordan
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Doctor en Derecho – Docente UCV
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: Treysy Dianne Aguirre Rubina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

95%


Enrique Jordan Laos Jaramillo
 ABOGADO DE LIMA
 Registro CAL 45000
 Dr. en Derecho

Lima, 24 de Noviembre del 2020

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: 09911151 TELF: 997201314

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Gamarra Ramón José Carlos
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Doctor en Derecho – Docente UCV
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: Treysy Dianne Aguirre Rubina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.										X			
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.										X			
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.										X			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.										X			
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.										X			
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.										X			
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.										X			
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos.										X			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.										X			
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.										X			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

X

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

85%



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

Lima, 30 de Noviembre de 2020

DNI: 40415101 TELF: 964910332

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Gamarra Ramón José Carlos
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Doctor en Derecho – Docente UCV
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: Treysy Dianne Aguirre Rubina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

95%

Lima, 17 de setiembre del 2020



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: 09919088 TELF: 963347510

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

**Dirigido a abogados, especialistas en Derecho Laboral,
Los Olivos 2020.**

TÍTULO:

**Suspensión perfecta y vulneración de derechos laborales del
trabajador en las MYPES -Los Olivos 2020**

Entrevistado: Dr. Enrique JORDÁN LAOS JARAMILLO
Cargo/Profesión/grado Académico: Docente Universitario/Abogado/Dr. en
Derecho.
Entidad: Universidad Cesar Vallejo, Licenciada por la SUNEDU.

OBJETIVO GENERAL

**Demostrar de qué manera la suspensión perfecta vulnera los
derechos laborales del trabajador en las MYPES -Los Olivos 2020.**

Preguntas:

1. Desde su perspectiva, ¿la suspensión perfecta vulnera los derechos laborales de los trabajadores en las MYPES?

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

Enrique Jordán Laos Jaramillo
ABOGADO DE LIMA
Registro CAL 45000
Dr. en Derechc

2. Desde su perspectiva, ¿La Ley de productividad y Competitividad Laboral protege los derechos del trabajador?

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar de qué forma la suspensión perfecta incurre en inconstitucionalidad.

3. Desde su perspectiva, ¿las medidas que establece la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, están acorde al marco constitucional?

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

4. Conforme a ley y a su experiencia, ¿La suspensión Perfecta busca romper el vínculo laboral con el trabajador de forma indirecta?

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar como la suspensión perfecta afecta los derechos laborales del trabajador en las MYPES -Los Olivos 2020.

Enrique Jordán Laos Jaramillo
ABOGADO DE LIMA
Registro CAL 45000
Dr. en Derechr

5. ¿Considera usted que, la Suspensión Perfecta regulada en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral afecta al trabajador?

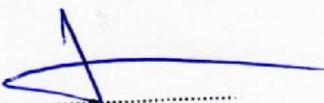
.....
.....
.....
.....
.....

6. ¿Considera usted que, el derecho al trabajo y a la estabilidad laboral se ven vulnerados al acogerse a la modalidad excepcional de la suspensión perfecta?

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

7. ¿Cómo se debería regular la protección de los derechos de los trabajadores frente a la modalidad de la suspensión perfecta?

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


.....
Enrique Jordán Laos Jaramilla
ABOGADO DE LIMA
***Registro CAL 45000**
Dr. en Derech

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

**Dirigido a abogados especialistas en Derecho Laboral,
Los Olivos 2020.**

TÍTULO:

**Suspensión perfecta y vulneración de derechos laborales del
trabajador en las MYPES - Los Olivos 2020**

Entrevistado: abogado Miguel Ángel Yáñez Martínez **CAL.** 64243
Cargo: Defensa Técnica
Entidad: Independiente

OBJETIVO GENERAL

**Demostrar de qué manera la suspensión perfecta vulnera los
derechos laborales del trabajador en las MYPES -Los Olivos 2020.**


Miguel YÁÑEZ Martínez
ABOGADO
CAL 64243

Preguntas:

1. Desde su perspectiva, ¿la suspensión perfecta vulnera los derechos laborales de los trabajadores en las MYPES?

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

2. Desde su perspectiva, ¿La Ley de productividad y Competitividad Laboral protege los derechos del trabajador?

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

**Analizar de qué forma la suspensión perfecta incurre en
inconstitucionalidad.**

3. Desde su perspectiva, ¿las medidas que establece la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, están acorde al marco constitucional?

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


MIGUEL YANEZ MARTÍNEZ
ABOGADO
CAL 64243

4. Conforme a ley y a su experiencia, ¿La suspensión Perfecta busca romper el vínculo laboral con el trabajador de forma indirecta?

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

**Determinar como la suspensión perfecta afecta los derechos laborales del
trabajador en las MYPES -Los Olivos 2020.**

5. ¿Considera usted que, la Suspensión Perfecta regulada en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral afecta al trabajador?

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

6. ¿Considera usted que, el derecho al trabajo y a la estabilidad laboral se ven vulnerados al acogerse a la modalidad excepcional de la suspensión perfecta?

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


MIGUEL YAÑEZ MARTÍNEZ
ABOGADO
CAL 64243

7. ¿Cómo se debería regular la protección de los derechos de los trabajadores frente a la modalidad de la suspensión perfecta?

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

**Dirigido a abogados, especialistas en Derecho Laboral,
Los Olivos 2020.**

TÍTULO:

**Suspensión perfecta y vulneración de derechos laborales del
trabajador en las MYPES -Los Olivos 2020**

Entrevistado: Leonidas Jesus Jacinto Reyna

Cargo: Abogado

Años de experiencia: 7 años

Entidad: Universidad Cesar Vallejo

OBJETIVO GENERAL

**Demostrar de qué manera la suspensión perfecta vulnera los
derechos laborales del trabajador en las MYPES -Los Olivos 2020.**

Preguntas:

1. Desde su perspectiva, ¿la suspensión perfecta vulnera los derechos laborales de los trabajadores en las MYPES?

Si, por que la suspensión hace que los trabajadores no reciban ningún pago es como si estuvieran de vacaciones pero con otro nombre y al final los trabajadores que en algunos casos que son el sustento de toda la familia se vea perjudicada y a la vez sin la oportunidad de proveer en el hogar

quedándose sin poder sustentar el gasto mensual si bien es cierto se da la suspensión de sueldo pero los gastos en el hogar no se suspenden. Considero que el derecho a la remuneración ha sido violentado al 100%.

2. Desde su perspectiva, ¿La Ley de productividad y Competitividad Laboral protege los derechos del trabajador?

Supuestamente esta ley debería proteger los derechos laborales pero no la protege de forma idónea ya que en la realidad vemos que los que resultan más beneficiados son las empresas, ya que al darse una suspensión perfecta las empresas optaron por no permitir trabajos remotos desamparando a los trabajadores, al vernos dentro de una pandemia la Ley de productividad y Competitividad Laboral no ha protegido los derechos de los trabajadores ha protegido los derechos de las micro empresas y macro empresas.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

**Analizar de qué forma la suspensión perfecta incurre en
inconstitucionalidad.**

3. Desde su perspectiva, ¿las medidas que establece la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, están acorde al marco constitucional?

Sí, están acorde al marco constitucional sin embargo la constitución habla sobre la dignidad de la persona que el estado protege, pero ver a personas que no puedan sustentar a sus familias que no sepan cómo pagar a los bancos endeudarse más con los bancos afecta la dignidad de las personas ya que no tiene derecho a recibir una remuneración dentro de la suspensión perfecta desde esa perspectiva afecta derechos constitucionales de forma indirecta.

4. Conforme a ley y a su experiencia, ¿La suspensión Perfecta busca romper el vínculo laboral con el trabajador de forma indirecta?

Lo que hace que exista un vínculo laboral es la subordinación, desarrollar labores dentro de un horario establecido que es remunerado pero las empresas al tener a sus trabajadores en casa y no estar sujeto a nadie hace que no exista un vínculo laboral de forma indirecta deja invalido esa sujeción, rompe lo que al trabajador le une con su empleador.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar como la suspensión perfecta afecta los derechos laborales del trabajador en las MYPES -Los Olivos 2020.

5. ¿Considera usted que, la Suspensión Perfecta regulada en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral afecta al trabajador?

Sí, de hecho que la suspensión perfecta afecta demasiado al trabajador sobre todo económicamente y socialmente.

6. ¿Considera usted que, el derecho al trabajo y a la estabilidad laboral se ven vulnerados al acogerse a la modalidad excepcional de la suspensión perfecta?

Si afecta, uno trabaja para generar ingresos y subsistir y al tenerte sin trabajo y sin remuneración el empleado entra en crisis económica donde la estabilidad laboral se ve afectada ya que la empresa al estar inoperante cuestiona el vínculo laboral; por la tanto el derecho a la estabilidad laboral y a la remuneración.

7. ¿Cómo se debería regular la protección de los derechos de los trabajadores frente a la modalidad de la suspensión perfecta?

El Estado debería hacer que la empresa brinde capacitaciones a los empleados y considerarlos como horas, generar trabajos remotos y recibir al menos una parte de los sueldos donde el estado fiscalice drásticamente.


Leonidas A. Jacinto Reyna
ABOGADO
Reg. CAL N° 63709

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

**Dirigido a abogados especialistas en Derecho Laboral,
Los Olivos 2020.**

TÍTULO:

**Suspensión perfecta y vulneración de derechos laborales del
trabajador en las MYPES -Los Olivos 2020**

Entrevistado: Oscar Crisóstomo Ramos

Cargo: Abogado

Años de Experiencia: 8 años

Entidad: Independiente

OBJETIVO GENERAL

**Demostrar de qué manera la suspensión perfecta vulnera los
derechos laborales del trabajador en las MYPES -Los Olivos 2020.**

Preguntas:

1. Desde su perspectiva, ¿la suspensión perfecta vulnera los derechos laborales de los trabajadores en las MYPES?

La suspensión perfecta no vulnera los derechos laborales de forma directa ya que la suspensión se encuentra regulado por la norma, cabe mencionar que de forma indirecta sí vulnera los derechos laborales como es el caso el derecho a la remuneración que sostenga dignamente a la carga del empleado.

2. Desde su perspectiva, ¿La Ley de productividad y Competitividad Laboral protege los derechos del trabajador?

Según la norma si protege los derechos laborales del trabajador pero en cuanto se da la suspensión perfecta por fuerza mayor los derechos del trabajador se ven vulnerados.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar de qué forma la suspensión perfecta incurre en inconstitucionalidad.

3. Desde su perspectiva, ¿las medidas que establece la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, están acorde al marco constitucional?

Si, están acorde al marco constitucional ya que las normas laborales están establecidas para proteger al trabajador como a la empresa.

4. Conforme a ley y a su experiencia, ¿La suspensión Perfecta busca romper el vínculo laboral con el trabajador de forma indirecta?

La suspensión perfecta no busca romper el vínculo laboral pero cuando la empresa se acoge a la suspensión perfecta por caso fortuito o fuerza mayor desnaturaliza el vínculo laboral por lo tanto desnaturaliza el contrato laboral.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar como la suspensión perfecta afecta los derechos laborales del trabajador en las MYPES -Los Olivos 2020.

5. ¿Considera usted que, la Suspensión Perfecta regulada en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral afecta al trabajador?

Sí, ya que al darse casos como la pandemia actual las mypes se acogerían a la suspensión perfecta de trabajo por caso fortuito y fuerza mayor donde

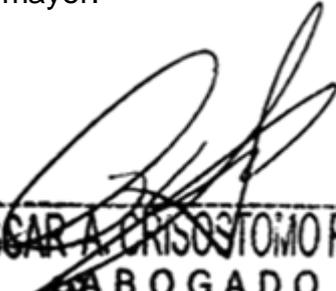
los trabajadores quedarán desamparados totalmente ya que se quedarían sin sueldo y con la duda de que al finalizar la suspensión mantendrán sus trabajos o simplemente no les renovaran los contratos de trabajo.

6. ¿Considera usted que, el derecho al trabajo y a la estabilidad laboral se ven vulnerados al acogerse a la modalidad excepcional de la suspensión perfecta?

Si, cuando se da la suspensión perfecta del contrato por caso fortuito el principal afectado es el empleado, puesto que se convierte en una herramienta utilizada de forma irresponsable por los empleadores ya que detrás de este empleado se encuentra su familia por lo tanto se convierte en una población muy vulnerable, que se ve comprometida su subsistencia y de los que dependen de él al no tener a la mano su remuneración.

7. ¿Cómo se debería regular la protección de los derechos de los trabajadores frente a la modalidad de la suspensión perfecta?

Se debería modificar el plazo que tiene Sunafil para llevar a cabo la fiscalización a las empresas que se quieren acoger a la suspensión perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor.



OSCAR A. CRISOSTOMO RAMOS
ABOGADO
A.L. N° 58170

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido a abogados especialistas en Derecho Laboral,
Los Olivos 2020.

TÍTULO:

**Suspensión perfecta y vulneración de derechos laborales del
trabajador en las MYPES -Los Olivos 2020**

Entrevistado: Aguirre Posaico, Joseph Aldair
Cargo: Abogado
Entidad: Independiente.

OBJETIVO GENERAL

**Demostrar de qué manera la suspensión perfecta vulnera los
derechos laborales del trabajador en las MYPES -Los Olivos 2020.**

Preguntas:

1. Desde su perspectiva, ¿la suspensión perfecta vulnera los derechos laborales de los trabajadores en las MYPES?
No vulnera los derechos laborales, por el contrario, los preserva y/o protege.
2. Desde su perspectiva, ¿La Ley de productividad y Competitividad Laboral protege los derechos del trabajador?
El DL 728 a mi parecer, si protege los derechos de los trabajadores de en sujeción a Constitución vigente, sin embargo, esta puede ser más tuitiva conforme lo establecía la anterior Constitución de 1979.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar de qué forma la suspensión perfecta incurre en inconstitucionalidad.

3. Desde su perspectiva, ¿las medidas que establece la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, están acorde al marco constitucional?

Si, se encuentran conforme al orden Constitucional que nos rige.

4. Conforme a ley y a su experiencia, ¿La suspensión Perfecta busca romper el vínculo laboral con el trabajador de forma indirecta?

Prorroga las contraprestaciones de las partes, hasta la reanudación del vínculo laboral de la labores que fueron suspendida, por lo que es *estricto sensu* no se rompen el vínculo laboral.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar como la suspensión perfecta afecta los derechos laborales del trabajador en las MYPES -Los Olivos 2020.

5. ¿Considera usted que, la Suspensión Perfecta regulada en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral afecta al trabajador?

Inevitablemente afecta al trabajador, ya que no percibirá remuneración por el periodo de duración de referida suspensión, sin embargo, para que opere dicha figura nos encontramos ante una situación de excepcionalidad por la cual la entidad empleadora afrontando una crisis ajena a su voluntad, no contaría con la solvencia económica para afrontar dicha remuneración.

6. ¿Considera usted que, el derecho al trabajo y a la estabilidad laboral se ven vulnerados al acogerse a la modalidad excepcional de la suspensión perfecta?

Los contratos a plazo indeterminado, se han beneficiado con esta medida, ya que el vínculo laboral se ha mantenido vigente, retomándolo al fin de la suspensión.

Hay que analizar a fondo también el estado de excepcionalidad, en términos simples, si nos una empresa se encuentra en crisis económica grave, y si se le fuerza a mantener todos vínculos contractuales y laborales vigente será inevitable que entre a un proceso concursal que termine con su liquidación y extinción de la empresa lo que afectaría no solo a toda su planilla laboral si no el proyecto de vida que estos se han trazado. Sin embargo, al permitir a las empresas suspender las labores y manteniendo únicamente las estrictamente necesarios (en lo que respecta lo laboral) asimismo reajustando sus contratos de aspecto civil, permitirá el reflote de la empresa retomando después de este periodo la continuidad de sus vínculos sin afectar a los trabajadores quienes regresarán a sus puestos de trabajo con una empresa nuevamente solvente.

7. ¿Cómo se debería regular la protección de los derechos de los trabajadores frente a la modalidad de la suspensión perfecta?

Si bien existen falencias muy criticadas por colegas, y con justa razón, mi posición es la expuesta. Me encuentro conforme con las normas de la materia, las mismas que están dentro del marco constitucional vigente, sin embargo, soy crítico también que la actual constitución no es suficientemente tuitiva con los derechos laborales como si lo fue su antecesora la Constitución Política de 1979.


JOSEPH ALDAIR AGUIRRE POSAICO
ABOGADO
Reg. CAL. N° 82385

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE

DOCUMENTAL

Título: Suspensión perfecta y vulneración de derechos laborales del trabajador en las MYPES -Los Olivos 2020

Objetivo General: Demostrar de qué manera la suspensión perfecta vulnera los derechos laborales del trabajador en las MYPES -Los Olivos 2020.

AUTOR (A): Aguirre Rubina Treysy Dianne

FECHA: 28 de Noviembre de 2020

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
Toyama, J. (2015). El Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Lima: Gaceta Jurídica.	La suspensión perfecta de labores es el aplazamiento del acuerdo laboral es una imagen legal el cual tiene como propósito causar verídicos sucesos o presupuestos efectivos, pudiendo causar el fin de la conexión laboral, se ponen el límite a pausar provisionalmente algunas consecuencias, no todas, derivadas de esta. De manera espontánea, el motivo de este aplazamiento laboral no es diferente al de la investigación del mantenimiento del contrato laboral, y es el de mayor duración.	El autor menciona que en la suspensión perfecta de labores se dará una pausa en las obligaciones del empleador y trabajador pudiendo causar extinción del vínculo laboral.	Entendemos por suspensión perfecta como la suspensión de derechos laborales y riesgo de la estabilidad laboral.

<p>Artículo 11° del D.S. N°03-97-TR- Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral</p>	<p>Entendemos por suspensión del contrato de trabajo, al cese temporal de la obligación del trabajador de prestar su servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral.</p>	<p>En este artículo 11°, se precisa que en la suspensión perfecta de labores el trabajador deja de prestar sus servicios laborales y el empleador no está obligado a cumplir con sus obligaciones.</p>	<p>La suspensión perfecta de labores es entendida como el cese temporal de las obligaciones laborales del trabajador y del empleador.</p>
---	---	--	--

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE

DOCUMENTAL

Título: Suspensión perfecta y vulneración de derechos laborales del trabajador en las MYPES -Los Olivos 2020

a) **Objetivo Específico 1:** Analizar de qué forma la suspensión perfecta incurre en inconstitucionalidad.

AUTOR (A): Aguirre Rubina Treysy Dianne

FECHA: 28 de Noviembre de 2020

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
Artículo 15° del Decreto Supremo N° 003-97-TR- Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.	El caso fortuito y la fuerza mayor facultan al empleador, sin necesidad de autorización previa, a la suspensión temporal perfecta de las labores hasta por un máximo de noventa días, con comunicación inmediata a la Autoridad Administrativa de Trabajo. Deberá, sin embargo, de ser posible, otorgar vacaciones vencidas o anticipadas y, en general, adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores.	En este artículo 15°, se precisa que el empleador puede acogerse a la suspensión perfecta de labores sin que previamente se haya dado una autorización pero el empleador está obligado comunicar de forma inmediata a la AAT, el artículo hace mención que de ser posible se deben adoptar medidas razonables que favorezcan al trabajador.	Se entiende que el empleador antes de acogerse a la suspensión perfecta debe adoptar todas las medidas necesarias para evitar que el trabajador agrave su situación.

<p>Artículo 51° del Código sustantivo colombiano</p>	<p>El contrato de trabajo se suspende: 3) Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días y por razones técnicas o económicas, independientes de la voluntad del patrono, siempre que se notifique a los trabajadores la fecha precisa de la suspensión o clausura temporal, con anticipación no inferior a un (1) mes, o pagándoles los salarios correspondientes a este período.</p>	<p>El artículo 51° del Código Sustantivo colombiano menciona que para acogerse a la suspensión perfecta se debe notificar al trabajador la fecha precisa en que se dará inicio la suspensión de labores con mínimo de 1 mes de anticipación.</p>	<p>Se entiende que previo a la suspensión perfecta de labores se debe notificar al trabajador con anticipación e indicarles la fecha de inicio del acogimiento de la suspensión perfecta de labores.</p>
--	--	--	--

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE

DOCUMENTAL

Título: Suspensión perfecta y vulneración de derechos laborales del trabajador en las MYPES -Los Olivos 2020

Objetivo Específico 2: Determinar como la suspensión perfecta afecta los derechos laborales del trabajador en las MYPES -Los Olivos 2020.

AUTOR (A): Aguirre Rubina Treysy Dianne

FECHA: 28 de Noviembre de 2020

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
Marín, F (2015). La estabilidad laboral: aspectos y procedimientos en la LOTTT. En revista jurídica Cuestiones jurídicas.	La estabilidad laboral es una garantía de permanencia en el empleo, o, más amplia y correctamente, como el derecho del trabajador de mantenerse en la misma situación jurídica, económica y social que posee en la empresa por efecto del cargo que en ella desempeña.	La estabilidad laboral es el derecho fundamental del trabajador que garantiza su permanencia en la labor que desempeña.	Se entiende por estabilidad laboral como la permanencia del trabajador en su empleo donde el contrato de trabajo que tiene con su empleador se mantenga en el tiempo y no se rompa sin motivo.
Mendoza, L. (2012). Derecho Laboral. Por Red Tercer Milenio. México.	El derecho Laboral es un derecho protector de la clase trabajadora, a su vez busca el equilibrio de los factores de producción, capital y trabajo, al	El autor menciona que el derecho laboral es un derecho protector de los trabajadores, busca mantener un equilibrio entre factor de producción, trabajo y	Se comprende como derecho laboral como aquel derecho constitucional que protege al trabajador y le permite llevar una vida digna como a su

	garantizar que las fuentes de empleo y la productividad permitan un nivel de vida digno al trabajador y su familia.	capital buscando garantizar al trabajador una vida digna.	familia.
--	---	---	----------