



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

**Suspensión perfecta de labores y su repercusión en los
beneficios sociales de los trabajadores durante el estado de
emergencia sanitaria 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Contador Público

AUTORA:

León Curay, Victoria Ysabel (ORCID: 0000-0001-8945-6255)

ASESORA:

Dra. Calvanapón Alva, Flor Alicia (ORCID: 0000-0003-2721-2698)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Finanzas

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

En memoria de Adolfo, Rosario y Daniel quienes dejaron un profundo vacío, dolor y tristeza con su partida. Siempre serás el padre con esa peculiar forma de amar, la madre amorosa, pilar de nuestro hogar y el hermano ejemplar que desbordo alegría y felicidad. Agradezco por todo el amor, los principios y valores afirmados, por el apoyo incondicional y el gozo al recordar que los momentos que vivimos, fueron tiempos de amor, alegría y felicidad.

Agradecimiento

A Dios por darme su amor y fortaleza en momentos difíciles de vacío y tristeza en mi vida. Porque “Él sana a los quebrantados de corazón, y venda sus heridas”.

A mi esposo, hijo, hermanos (as) y demás familiares por el amor, la unión, la solidaridad, el respeto y el apoyo incondicional fruto del amor y la educación que nuestros padres nos inculcaron.

A los docentes por compartir sus conocimientos con nosotros y a las autoridades de la Universidad César Vallejo por todo el apoyo brindado.

Índice de contenidos

| | |
|--|-----|
| Carátula | i |
| Dedicatoria..... | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | v |
| Resumen..... | vi |
| Abstract..... | vii |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 8 |
| II. MARCO TEÓRICO | 17 |
| III. METODOLOGÍA..... | 36 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación..... | 36 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 37 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo | 37 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 37 |
| 3.5. Procedimientos..... | 38 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 38 |
| 3.7. Aspectos éticos | 38 |
| IV. RESULTADOS | 39 |
| V. DISCUSIÓN..... | 50 |
| VI. CONCLUSIONES | 57 |
| VII. RECOMENDACIONES..... | 59 |
| REFERENCIAS..... | 60 |
| ANEXOS | 72 |

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1: Solicitudes de SPL registradas a través de la plataforma virtual | 39 |
| Tabla 2: Solicitudes de SPL registradas según tipo de empleador | 39 |
| Tabla 3: SPL por tamaño de empresa y número de trabajadores. | 39 |
| Tabla 4: SPL según rango de remuneración. | 40 |
| Tabla 5: SPL según actividad económica..... | 40 |
| Tabla 6: SPL según actividad económica y tamaño de empresa. | 41 |
| Tabla 7: Número de afiliados según número de retiros por la pandemia. | 42 |
| Tabla 8: Retiros del Fondo de Pensiones distintos al de una pensión. | 42 |
| Tabla 9: Afiliados activos según saldo CIC y rango edad (febrero 2021). | 42 |
| Tabla 10: Deuda previsional de empleadores a AFP devengue de enero 2021... | 43 |
| Tabla 11: Vacaciones..... | 44 |
| Tabla 12: Compensación por Tiempo de Servicio (CTS). | 45 |
| Tabla 13: Gratificaciones ordinarias. fiestas patrias y navidad. | 46 |
| Tabla 14: AFP | 47 |
| Tabla 15: Resumen de resultados de suspensión perfecta y beneficios sociales. | 48 |
| Tabla 16: Matriz de operacionalización, Suspensión perfecta de labores..... | 72 |
| Tabla 17: Matriz de operacionalización, beneficios sociales. | 73 |

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la repercusión de la Suspensión Perfecta de Labores (SPL) en los beneficios sociales de los trabajadores durante el estado de emergencia sanitaria 2020. La metodología es: aplicada, de diseño no experimental, de enfoque cuantitativo y de corte transversal; a través de la técnica del análisis documental y la ficha de registro de datos, en el estudio se consideró lo informado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, e informes y publicaciones de normativas aplicadas y promulgadas durante el estado de emergencia sanitaria. En los resultados se obtuvo que: 298,677 trabajadores fueron ingresados en SPL, donde el 98.12% pertenecen a la actividad privada, el 48.51% a empresas con más de 100 trabajadores, el 26.05% perciben una remuneración entre los S/1000.00 a S/1500.00 soles, la actividad más afectada es la actividad inmobiliaria con el 15.85%; y los empleadores, mantienen deuda de más de 27 millones de soles con las AFP, donde el 80.67% está en cobranza judicial y el otorgamiento de beneficios sociales fueron computados por días efectivamente laborados. Concluyendo, la SPL, ha ocasionado una repercusión negativa en los pagos por beneficios sociales y en los fondos de jubilación del trabajador.

Palabras clave: Salidas laborales, sueldo, beneficios, vacaciones, jubilación.

Abstract

The purpose of the research was to determine the impact of the Perfect Work Suspension (SPL) on the social benefits of workers during the state of sanitary emergency 2020. The methodology is: applied, non-experimental design, quantitative approach and cross-sectional; through the technique of documentary analysis and data registration form, the study population was considered as reported by the Ministry of Labor and Employment Promotion, and reports and publications of regulations applied and enacted during the state of sanitary emergency. The results showed that 298,677 workers were included in the SPL, where 98.12% belong to the private sector, 48.51% to companies with more than 100 workers, 26.05% receive a salary between S/1000.00 and S/1500.00 soles, the most affected activity is the real estate activity with 15.85%; and the employers have a debt of more than 27 million soles with the AFP, where 80.67% are in judicial collection and the granting of social benefits were computed by days actually worked. In conclusion, the SPL has had a negative impact on social benefit payments and workers' retirement funds.

Keywords: *Work stoppages, salary, benefits, vacations, retirement.*

I. INTRODUCCIÓN

El derecho al trabajo ha estado en constantes cambios y discusiones, ya sea por lograr: el respeto, ser reconocido y su preservación. A su creciente forma conflictiva podemos atribuir: la evolución tecnológica, el crecimiento de la población y las administraciones corporativas y comerciales que impiden se cumplan y respeten los derechos de los trabajadores, permitiendo así, que muchos de los empleadores eviten el pago de los beneficios sociales. En el año 2020, el estado de emergencia sanitaria debido al brote del virus COVID-19, gobernantes de distintos países coincidieron que, para rehuir de la transmisión y contagio de este virus, era necesario el aislamiento social obligatorio. La crisis sanitaria sacó a relucir el déficit de trabajo legal y la vulnerabilidad de millones de asalariados en el mundo. El Fondo Monetario Internacional (FMI) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) auguraron que para el fin del año 2020 la pérdida en salarios sería 3.4 billones de dólares; el aislamiento social obligatorio afectó a casi 2700 millones de trabajadores ocasionando 25 millones de desempleados en el mundo (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2020).

Se debe de considerar que los efectos contractivos de la pandemia se extendieron rápidamente por toda la economía, dados los débiles sistemas de protección social que actuaron como estabilizadores automáticos y la limitada capacidad de las medidas fiscales anticíclicas en los países menos adelantados. Al mismo tiempo, la incertidumbre generalizada afectó las decisiones de consumo e inversión. Las empresas, especialmente las MIPYMES, se vieron rápidamente obligadas a cerrar. Para los trabajadores y los hogares, el riesgo no fue sólo el aumento de las tasas de desempleo e inactividad, o la retención de sueldos y salarios, sino también caer aún más en la informalidad, el subconsumo, el hambre y la pobreza duradera (Organización Internacional de Trabajo [OIT], 2020).

El análisis sectorial de los efectos de la pandemia mostro que casi el 37,3% de las destrucciones del empleo en abril se produjeron en sectores del ocio y hostelería, pero también hubo caídas en la educación y la salud (12,4%), servicios

profesionales y empresariales (10,4%) y el comercio minorista (10,3%); afectados por las medidas de contención y distanciamiento físico. En conjunto, estos sectores representaron más del 31% del valor añadido de la economía antes de la pandemia, según datos de la Oficina de Estadísticas Laborales de Estados Unidos (BLS). También hubo pérdidas de empleo en el sector manufacturero (6,5%), y en la construcción (4,8%). Según la OIT las administraciones estatales y locales perdieron 980.000 empleos en abril y 585.000 en mayo. Desde febrero, recortaron un total de 1,5 millones de puestos de trabajo. El impacto de la pandemia en las economías fue preocupante, así como evitar una ruptura más permanente de las relaciones laborales entre empleadores y empleados a raíz de los recortes de empleo en el sector privado (Comisión Económica Para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2020).

Las medidas de contención, de la pandemia, provocaron una caída brusca y sin precedentes del empleo en todas las economías del G20 (grupo de países más poderosos que representan el 85% de la economía mundial). Los datos mensuales sobre la población activa, en los países del G20, mostraron un panorama común de un fuerte descenso en el número de personas empleadas, ya que los trabajadores fueron despedidos, se dio de baja o no se renovaron sus contratos. Entre diciembre de 2019 y abril de 2020, el número de trabajadores se redujo considerablemente, entre casi el 40% en México hasta alrededor del 8-9% en Japón y Corea, en estos países, la fuerte caída de la población activa se produjo cuando los países trataron de contener la pandemia de COVID-19 la cual, fue 14 veces mayor que la disminución total experimentada desde la crisis financiera mundial 2008. De los países que se dispone de datos, el número de personas que trabajan aumentó desde abril, pero aún estaba muy por debajo de su nivel anterior a la crisis (OIT, 2020).

En respuesta a esta crisis sanitaria mundial según la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC, 2020), los estados miembros adoptaron una amplia gama de medidas para contener y mitigar la propagación del virus, incluyendo decretos que ordenaban el distanciamiento social y el cierre a gran

escala de Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES), lo que en muchos casos provocó el desempleo generalizado y temporal de millones de personas. Estas medidas de bloqueo económico provocaron, en lo inmediato, una desaceleración significativa de la actividad económica mundial y un aumento de inestabilidad social, que afectó desproporcionadamente a los pobres, impidiendo pagar la vivienda, las provisiones básicas y los servicios públicos.

Para la *National Partnership for women & families* (2020), en Estados Unidos de América (USA), las empresas que hubieran tenido que reducir su planilla debido a la emergencia de salud pública debieron suspender trabajadores (en lugar de despedirlos) y debiendo mantener el mayor número posible de beneficios durante el periodo de suspensión, incluyendo el seguro médico y el seguro de vida. Aunque los empleadores pudieron seguir cobrando las contribuciones de los empleados a las primas de seguros, debieron esforzarse por cubrir una parte o la totalidad de estas primas durante el periodo de suspensión debido a la pérdida de ingresos del trabajador.

En USA, según Stanton (2020), para aplacar el impacto de la emergencia sanitaria en lo económico, social y laboral se promulgó la Ley de “Respuesta al Coronavirus, Familias Primero” (FFCRA), esta buscó que los trabajadores no observen disminuida su planilla de pago y desvalida la cobertura de salud pública. A través de esta Ley, los empleadores privados que contaban con menos de 500 trabajadores otorgaban licencias por enfermedad, familiar y médica pagadas; a éstos, se reembolsó el costo de dichas licencias, mediante créditos fiscales. Mientras que el U.S. *Trasury Departamnet* (2020), mediante la Ley de Ayuda, Alivio y Seguridad Económica por Coronavirus (CARES), Estado Unidos brindó: apoyo financiero a empresas y generadores de empleos que conservaron a sus empleados; costeadando el 50% de hasta \$10 mil dólares en salarios pagados en los negocios afectados por la crisis; y puedan mejorar el flujo de efectivo, tener mejores operaciones y poder mantener la nómina de pagos se pudo diferir el impuesto a pagar al Gobierno Federal por el seguro social de los empleados pagando el 50% hasta el 31.12.2021 y el 50% restante hasta el 31.12.2022.

Sin embargo, para Guerrieri et al. (2020), los subsidios y los descuentos a los impuestos sobre las planillas en USA fueron positivos para conservar las empresas y poderlas mantener vigentes y evitar así el cierre de éstas; cuando los costos fijos nacen de las obligaciones de deuda se encuentra que la política monetaria adopta un nuevo camino de circulación en la recesión. Al reducir los pagos de la deuda, pudieron ayudar a evitar que las empresas cierren. En base a este modelo las empresas pudieron optar por: comprometerse en atesorar la mano de obra, pudieron retener a sus trabajadores pese a las pérdidas o pudieron romper el vínculo laboral exponiéndose a pérdidas futuras. Si las empresas proyectaban la producción y ganancias futuras en relación a las pérdidas debieron valorar la experiencia y el desempeño laboral, y así decidir mantener y pagar a sus colaboradores; la decisión de destruir los vínculos laborales pudo acarrear consecuencias a mediano y largo plazo en la productividad, lo que les impediría reponerse de forma inmediata una vez que se reactivó las operaciones productivas y económicas.

Para la UNODC (2020), en África Occidental y Central, todos los países implicados han adoptado planes de apoyo de emergencia como parte de su respuesta a Covid-19, incluyendo rebajas fiscales, dinero en efectivo o subvenciones directas, préstamos, subvenciones para las facturas de agua o saneamiento, y las facturas de electricidad y/o las ayudas alimenticias. En el conjunto de los países estudiados, los particulares y las pequeñas y medianas empresas son los preferentes beneficiarios de estas medidas, y las grandes empresas e industrias no se quedan atrás. Además, casi todos los países han asignado nuevos presupuestos ad hoc para los servicios sanitarios, incluyendo la provisión de equipos y suministros médicos adicionales.

Es así que, para Willocq (2020), en Burkina Faso uno de los países de África occidental más vulnerables a la epidemia de Covid-19, para combatir a esta pandemia, el gobierno de Burkina Faso adoptó el 2 de abril de 2020 un plan de respuesta por 600 millones de euros, incluyendo un plan nacional de preparación y respuesta de salud de 12 meses y medidas de mitigación y apoyo de tres meses para empresas, trabajadores y las poblaciones más vulnerables. El proyecto

admitió dos componentes: un tramo asignado de 3,5 millones de euros para apoyar los gastos operativos de las estructuras hospitalarias (en particular los relacionados con los recursos humanos) y los gastos relacionados con la detección y el seguimiento de los casos por equipos de respuesta rápida; y el otro tramo de 3,5 millones de euros destinado a una transferencia financiera a la Oficina Nacional de Agua y Saneamiento (ONEA) para compensar el acceso gratuito a las tomas de agua potable en las zonas urbanas durante tres meses (de abril a junio de 2020) para el beneficio de las poblaciones más vulnerables.

Considerando la acción estructuradora del Estado Senegalés a través de su programa denominado Programa de resiliencia económica y social, movilización nacional e internacional para complementar el Fondo de Respuesta y Solidaridad ante la pandemia COVID-19 (Force-Covid-19). Estimando 1 mil millones de francos para apoyar a los hogares, las empresas y la diáspora, el programa se dividió en cuatro componentes: apoyo al sector de la salud (64 mil millones), fortalecimiento de la resiliencia social de las poblaciones mediante la distribución de alimentos (69 mil millones), el subsidio a las facturas de agua y luz durante dos meses para los hogares más vulnerables y, finalmente, el fondo destinado a los senegaleses en el exterior. La mayor parte de este programa estuvo reservado para apoyo al sector privado (empresas, pymes, sectores más afectados como hoteles, transporte, sector informal), condonación parcial de deuda tributaria, suspensión del impuesto al valor agregado. Finalmente, se buscó garantizar un abastecimiento regular con hidrocarburos, productos médicos y alimentos de primera necesidad; recurriendo a la solidaridad nacional e internacional (Ndiaye, 2020).

En el continente Europeo específicamente en España según Cárdenas (2020), las medidas laborales para protección del trabajador eran promover herramientas adaptables a su jornada laboral, principalmente el trabajo a distancia, para empleados cuyos trabajos se realizan de manera presencial se creó un permiso retribuido recuperable obligatorio; modificaciones a la reducción del horario laboral o las suspensiones temporales de empleo con la dispensa de los pagos patronales de empleo y derecho a la prestación por desempleo durante el tiempo de suspensión y; la Tesorería General de la Seguridad Social eximió a los

comercios con menos de 50 empleados del bono de la aportación empresarial (más de 50 trabajadores con el 75%) durante la suspensión del contrato.

En países de Sudamérica como Brasil, las medidas laborales incluían: el anticipo de vacaciones individuales (pagadas hasta el quinto día hábil del siguiente mes), adelanto de festivos, *home office*, banco de horas, *Lay Off* (suspensión temporal del empleo combinado con recursos de cualificación profesional) suspensión del pago del Fondo de Garantía por Tiempo de servicio (planillas de, marzo, abril, mayo pagadas hasta en seis partes a partir de julio sin multas ni intereses), reducción del 5.8% al 4.55% del pago del seguro social (abril y mayo), el riesgo de trabajo laboral de marzo y abril se pudo pagar en agosto y octubre, la suspensión de contratos de trabajo y la reducción de horas laborales y salarios (de 25% hasta 70%) por un máximo de noventa días, la suspensión de contrato mediante acuerdo formal con el empleado por un máximo de sesenta días debiendo el empleador seguir pagando los beneficios sociales (BasqueTrade, 2020).

Por otro lado, en Brasil, la pandemia llegó de forma abrumadora. La (in)acción del Estado provocó que 8,1 millones de trabajadores formales vieran reducidas sus horas de trabajo y sus salarios, bajo la defensa de la Medida Provisional (MP) 936/2020, en la que el Estado, en lugar de proteger a los trabajadores en materia de empleo e ingresos, facilitó los procesos de cancelación de contratos y/o suspensión de contratos sin ingresos. El diputado estableció, con innumerables problemas, un ingreso de emergencia que duraría tres meses y, ante la necesidad de ser ampliado, si es aprobado por el Congreso Nacional, habría la posibilidad de un impedimento, porque los costos de mantener la ayuda, en los términos actuales, es decir 600 reales, serían demasiado altos. Frente a la PM 936/2020 más de la mitad de los acuerdos laborales fueron para la suspensión total de los contratos de trabajo, lo que significó dejar a estos trabajadores sin ingresos. Además, el producto del informe de la Fundación Getúlio Vargas (FGV/Ibre) apuntó a una tasa de desempleo abierto en junio de 2020 en torno al 18,7% (Leite, 2020).

En Perú, las medidas laborales provisorias para afrontar la emergencia sanitaria admitían: la disposición de vacaciones retrasadas o anticipadas,

disminución del horario de trabajo y reajuste del sueldo (temporal), licencia sin goce de haber, autorización a las empresas para aplazar la entrega de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) hasta noviembre 2020 y, como última opción, la autorización de la Suspensión Perfecta de Labores (SPL), previo cumplimiento y presentación de requisitos (Pita, 2020).

Por ello, con el propósito de aliviar la economía de los peruanos mediante Decreto de Urgencias 038-2020, se autorizó la disponibilidad del retiro de CTS, hasta por un salario bruto mensual por cada mes cumplido que dure la SPL y mediante Ley N° 31017 se autorizó el retiro de hasta el 25% de la Cuenta Individual de Capitalización (CIC) de la Administradora del Fondo de Pensiones (AFP) para el caso de SPL el retiro de S/2,000.00 soles; y para el resto de la población desde el valor de 1 Unidad Impositiva Tributaria (UIT) (S/.4,300.00 soles) hasta un máximo de 3UIT (S/12,900.00 soles) (Chávez, 2020).

Analizando los párrafos que anteceden para Serkovic (2020), el periodo de la SPL, en el estado de emergencia sanitaria, no han sido computables para el pago de gratificaciones y depósito del CTS; de igual manera se hace necesario conocer que según, Caballero, (2020) el cambio del objeto principal de la AFP o la autorización del retiro del 25% del fondo; arrastrará consecuencias adversas en las condiciones de vida y vejez del trabajador.

Por desgracia, pese a las medidas opcionales dictadas por el Gobierno, más de 80 mil contratos a plazo fijo no han sido respetados, hasta el 20 de junio 2020 más de 29 mil 519 empresas presentaron su solicitud para aplicar la SPL afectando aproximadamente a 298 mil 667 colaboradores que no percibieron su salario por un periodo máximo hasta el 07.10.2020 (Alcalá, 2020). Como se observa una gran cantidad de empresas solicitaron aplicar esta figura laboral, de haber sido aceptadas, éstas originarían disminución en los beneficios sociales a corto plazo y beneficio por retiro de sus trabajadores.

Considerando lo antes expuesto, se puede resumir que la SPL es la opción

más favorable para el empleador, pero que ha perjudicado los beneficios sociales del trabajador quien tuvo que recurrir al retiro de CTS y AFP para poder subsistir durante este periodo atípico, es por ello que, surge la interrogante: ¿Cuál es la repercusión de la suspensión perfecta de labores en los beneficios sociales de los trabajadores durante el estado de emergencia sanitaria 2020?

Cabe destacar que la investigación se justifica contemplando los conceptos de Hernández-Sampieri y Mendoza, (2018).

Por su conveniencia, evidenciará que, la aplicación de la SPL transfiere ventajas unilaterales en beneficio del empleador dentro de un estado de emergencia sanitaria, pudiéndose tomar acciones en el tiempo;

Por su valor teórico, permitirá demostrar que la utilización de la SPL, preserva la continuidad laboral, perjudicando el post-empleo, del trabajador.

Por sus Implicaciones prácticas, permitirá prevenir que los beneficios sociales de los trabajadores sean utilizados en fines contrarios a su objetivo.

Por su relevancia social, permitirá tomar medidas correctivas en materia laboral y tributaria, evitando que la suspensión perfecta de labores sólo permita la continuidad laboral y deje económicamente vulnerable al trabajador y desvalidos sus beneficios sociales.

Por su relevancia Metodológica, permitirá que los instrumentos utilizados puedan ser aplicados en futuros trabajos de investigación.

Así mismo, considerando los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en el Perú, el trabajo de investigación se cimienta en el objetivo “Pactos” del plan global de las Naciones Unidas, recalcando la importancia del trabajo en equipo entre las instituciones, sectores y naciones; únicamente de esta manera se podrá fortalecer a aquellos que más lo necesitan sin dejarlos desamparados; por lo consiguiente,

se encuentra inmersos en tres ODS, el primero: “Fin de la pobreza”, lograr que todos gocen de los mismos derechos, a las posesiones económicas, pudiendo contar con acceso a los servicios básicos, a la propiedad, control de tierras, recursos naturales, al uso de las tecnologías de vanguardia y acceso a servicios financieros; el segundo “Trabajo decente y crecimiento económico”, que demanda: buscar la protección laboral y fomentar un contexto de trabajo sólido y sin ningún tipo de inseguridades para los colaboradores incluyendo hombres y mujeres migrantes con trabajos precarios; y el tercero “Paz, justicia e instituciones sólidas”, el cual busca emprender y manejar leyes y políticas no arbitrarias a favor del crecimiento sostenible (ONU,2020).

En este sentido, el propósito de la investigación tiene por objetivo general: Determinar la repercusión de la suspensión perfecta de labores en los beneficios sociales de los trabajadores durante el estado de emergencia sanitaria 2020.

Para poder cumplir con el objetivo general es necesario: Registrar información de los trabajadores según los principales grupos vulnerables durante el estado de emergencia sanitaria ante la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT); Detallar la cantidad de afiliados que recurrieron al retiro del fondo de pensiones de las AFP durante el estado de emergencia sanitaria y Enunciar los dispositivos legales aplicados al pago de los beneficios sociales: vacaciones, CTS, gratificación ordinarias y AFP, de los trabajadores durante la suspensión perfecta de labores.

Por tanto, como hipótesis de investigación se establece, que la suspensión perfecta de labores, durante el estado de emergencia sanitaria, tiene repercusión negativa en los beneficios sociales de los trabajadores.

II. MARCO TEÓRICO

Para la investigación se ha realizado la búsqueda, en diferentes repositorios institucionales y base de datos de revistas indexadas, procediendo al análisis de diversas publicaciones relacionadas a las variables de estudio, obteniendo lo siguiente:

Considerando el trabajo de Quintana (2021), a través del análisis documental, cuyo objetivo fue analizar el desarrollo del Sistema Privado de Pensiones (SPP) - Perú; obteniendo como resultados que; los afiliados que han retirado el 95.5% de sus fondos son aquellos entre los 30 a 50 años de edad; quienes personifican el 61%, del total de afiliados al SPP, quienes han perdido el 60% de su fondo previsional, además de las dificultades que se les presentará para poder volver a acumular dichos fondos y así poder obtener una pensión apropiada (improbable por los bajos sueldos). Considerando que este mismo efecto se observan con mayor crudeza en los 2.1 millones de afiliados que no cuenta con fondos en su CIC, debido a los retiros durante el estado de emergencia y confinamiento social. Concluyendo que, este grupo de afiliados se enfrentan al riesgo de descender a una situación de pobreza durante la tercera edad y a la pérdida de su protección social ante EsSalud.

Para Szpejna y Kennedy (2020), en su informe realizado a través del análisis de documentos políticos e investigaciones; cuyo objetivo pretendió exponer las principales recomendaciones de las Organizaciones Europeas e Internacionales en materia de políticas sociales y de empleo. La crisis puso de manifiesto que muchos trabajadores esenciales de primera línea (mujeres, inmigrantes o pertenecientes a minorías étnicas), tienen empleos precarios y mal pagados en sectores como la sanidad, los cuidados, los servicios domésticos y el comercio minorista. Desde la pandemia no sólo el personal sanitario tiene una mayor carga de trabajo, más horas de trabajo y menos tiempo de descanso. El Foro Económico Mundial subraya que la crisis es una oportunidad para "revalorizar el trabajo esencial y mejorar la calidad de los empleos". Concluyendo que: el consenso ampliamente compartido sobre los componentes claves de las estrategias políticas ayudaron a: prestar un apoyo

adicional a los grupos económicamente vulnerables que fueron los más afectados por la crisis, para garantizar que la crisis no haya aumentado la pobreza y exacerbando las desigualdades y la exclusión social.

Para la *Chambre Consulaire Regionale (CCR)* – Unión Económica y Monetaria del África Occidental (*UEMOA*, 2020) en su investigación de tipo cuantitativa de corte transversal a través del análisis descriptivo utilizó la técnica de recolección de datos y el cuestionario como instrumento; cuyo objetivo fue realizar una evaluación preliminar de las consecuencias económicas y financieras de COVID-19 en las empresas de la UEMOA (África); identificando los sectores más afectados, las necesidades y expectativas de los empresarios para una reactivación económica y en cuanto al empleo, destaca el gran esfuerzo realizado por los comercios para preservar los empleos, encontrando que los sectores que han recortado puestos de trabajo lo han hecho en una proporción inferior al 25% (turismo, educación, transporte, hostelería, hoteles). La mayoría de ellos eran personal no esencial; concluyendo que: se tuvo que reflexionar sobre una estrategia global a nivel comunitario para la reactivación económica de las empresas, tanto del lado de la demanda como de la oferta.

Para *L'institut Paris Region* (2020), en su expediente técnico sobre El impacto del Covid-19 crisis en la economía francesa; cuyo objetivo fue analizar las secuelas de esta gran crisis sobre la economía de la región Parisina y su capacidad de recuperación; en la Isla de Francia, las actividades más perjudicadas por las medidas de contención adoptadas por el gobierno fueron: comercio (excepto alimentación), construcción, industria, hostelería, actividades culturales (arte, entretenimiento, museos, cine, etc.), servicios empresariales, al igual que la cultura, el turismo, los servicios operativos (limpieza, trabajo temporal, seguridad) y las actividades científicas y técnicas, son los sectores más afectados, los cuales son clave para la recuperación económica de Isla de Francia; concluyendo que el recurso masivo a políticas de apoyo de las autoridades públicas, permitió amortiguar la crisis en determinados sectores: el trabajo a tiempo parcial (la población activa afectada, es de 11,3 millones en Francia), sobre todo en las industrias del arte, el espectáculo, y la construcción. Para las pequeñas empresas,

los autónomos o los microempresarios se creó el Fondo de Solidaridad.

Mientras tanto en Portugal, para Paes et al. (2020), en su investigación a través de la técnica de recolección y análisis de datos; y como instrumento el formulario de consultas cuyo objetivo fue proporcionar una herramienta práctica para diagnosticar, en tiempo real los impactos de la pandemia del COVID-19 en el empleo en base a las respuestas políticas, se analizaron: los efectos de la pandemia sobre el incremento económico y el empleo, y cómo las vulnerabilidades y las desigualdades en el mercado laboral se agravaron; encontrando que: más de 100.000 empresas con 1,3 millones de trabajadores solicitaron el régimen de despido temporal simplificado (suspender temporalmente los contratos de trabajo). Para los trabajadores, el régimen implicó un recorte de un tercio de su salario y una pérdida de ingresos para cientos de miles de trabajadores; concluyendo que: el compromiso colectivo con el diálogo social tripartito y la creación de un amplio consenso ayudó a dirigir la respuesta a la crisis y al desarrollo de soluciones -como los despidos simplificados- permitiendo ajustar las medidas políticas a los cambios económicos y sociales.

Para Torrejón et al. (2020), en su artículo basado en el análisis documental, clasificado por sectores económicos según el impacto de la pandemia Covid-19 en la Unión Europea, donde se realizaron comparaciones porcentuales; se estimó como los diferentes tipos de trabajadores se vieron afectados por las medidas de bloqueo económico. Se considero que la repercusión de la crisis del COVID-19 se concentró en los fragmentos más endebles de la población trabajadora. Las restricciones a las actividades económicas afectaron principalmente a los trabajadores con salarios más bajos y peores condiciones de empleo. El impacto fue significativo para las mujeres y los trabajadores jóvenes. Esta población trabajadora fue la de menos recursos para afrontar el desempleo y las pérdidas repentinas de ingresos. Los retos para los desempleados serán muy importantes a corto y a mediano plazo, ya que tendrán que buscar trabajo en un contexto de escasa actividad económica y escasez de empleo; concluyendo que: es posible especular sobre la posible evaluación a mediano plazo y las implicancias socioeconómicas más amplias de la crisis pandémica en Europa.

Para Shuai et al. (2020), en su investigación de análisis documental de enfoque de diferencias en diferencia (DID), evaluaron la dinámica entre COVID-19, el mercado laboral y las políticas gubernamentales de Estados Unidos de América; cuyo objetivo fue saber si las diferentes políticas gubernamentales habían sido efectivas para estabilizar el mercado laboral, en particular el *Paycheck Protection Program* (PPP) y la ampliación de las prestaciones por desempleo. Al examinar los resultados de la regresión salarial, el impacto más significativo en el DID en los salarios es la cantidad de PPP per cápita para cada estado. Esta variable fue positiva y significativa al nivel del 90%. Con los miles de millones de dólares de PPP distribuidos, esta política mantuvo los niveles salariales. Para las personas que serían despedidas este programa les impidió estar sin trabajo durante al menos 2 meses. Las empresas que recibieron préstamos PPP, sintieron menos presión para recurrir a un recorte salarial o reducir las horas del personal. Concluyendo que: el PPP ayudó a estabilizar los salarios, pero también, suprimió la demanda laboral; aumentado sólo en ocupaciones relacionadas con la salud.

Del mismo modo, para Estupinan et al. (2020), en la India, en su investigación de enfoque cuantitativa, a través de análisis documental utilizaron la encuesta, evaluando el impacto de ofertas de primer orden, fruto de la disminución de la oferta de trabajo a consecuencia de los decretos de inmovilización y alejamiento social asumidas por el estado. Resuelven que, según la teoría de la productividad marginal de salario, en el caso de competencia perfecta, los sueldos de los empleados son el fruto del esfuerzo contiguo del trabajo; se concluye que, si un colaborador no puede abastecer su trabajo desde casa, no puede añadir ningún importe a la producción y podría no percibir parte o su salario de acuerdo al tipo de contrato o conexión laboral.

Asimismo, para Martins et al. (2020), en su ensayo teórico de revisión exploratoria con un marco teórico basado en materiales recogidos de base de datos, leyes, decreto, libros físicos y digitales de corte transversal cuyo objeto fue identificar como el proceso de reorganización de las relaciones laborales y el desempleo se manifiestan en el período de propagación de la enfermedad en Brasil; donde evaluaron las transformaciones de las relaciones laborales derivadas de la

reestructuración productiva, las crisis a las que se enfrenta el capital y sus posibles implicaciones para el trabajo formal e informal y el desempleo, especialmente en este periodo atípico que asola a la humanidad; concluyendo que: gran parte del proceso de estas transformaciones ya estaba en marcha y se intensificaron ante el escenario de transmisión comunitaria de la enfermedad, lo que significa que la reorganización de las relaciones laborales y el desempleo, no son exclusivos del período pandémico.

Para Mitchell (2020), en su documento de trabajo, donde examinó los productos del mercado financiero y seguros, que pudieron hacer que los sistemas de jubilación sean más resistentes para la población mundial que envejece; y evaluó los posibles roles de los responsables políticos; refiere que muchos países autorizaron a la población el retiro de activos de los seguros o Sistemas Privados de Pensiones (SPP) y fondos de desempleo para aliviar las carencias financieras durante el periodo de la pandemia Covid-19. Los planes de pensiones se enfrentan a una demanda mucho mayor, la crisis está exacerbando estos costes de forma masiva; muchos países pusieron en marcha programas de protección social y empleo en respuesta a la crisis de COVID-19 y la gran mayoría, programas de transferencia. En el futuro habrá que hacer frente al costo aún no calculado de estos programas, pero pocos políticos han pensado en cómo hacerlo eficazmente. Los esfuerzos por crear mejores planes de jubilación probablemente aumentarán los impuestos sobre los ahorros de las pensiones, con el fin de recuperar los enormes gastos fiscales provocados por la pandemia.

Mientras que, en Colombia, para Zapata (2020), en su investigación de enfoque cualitativo, aplicó la técnica de investigación documental; cuyo objetivo es: determinar los efectos en materia laboral de las normas durante el estado de emergencia. Concluye, que en el ámbito laboral se usan y regulan medidas y formas laborales como: el trabajo en casa, los permisos remunerados, el sueldo sin obligación del servicio, las vacaciones, la jornada laboral flexible, los elementos de defensa al cesante y las cesantías; originando cambios en los lazos laborales y percepciones económicas de los trabajadores, causando una condición de desempleo y reducción de los ingresos.

Para Rivas (2020), en su estudio de metodología correlacional, no experimental de corte transversal a través de la aplicación de la encuesta como instrumento de recolección de datos, cuyo objetivo fue determinar de qué manera influyó el retiro de los aporte del Sistema Privado de Pensiones AFP dentro del periodo de emergencia sanitaria por COVID-19 en las economía personal de las familias en la ciudad de Piura - Perú 2020; manifiesta que el retiro de las CIC influyó de manera significativa alta en el presupuesto de las familias de la Región Piura debido a que muchas de ellas consideraron necesario recurrir a préstamos financieros a causa de sus bajos ingresos ante sus altos niveles de gastos; concluyendo que: el 25.2% de las familias en la Región Piura afiliadas al Sistema Privado de Pensiones han destinado el retiro de sus aportes a gastos de alimentación, vivienda, educación y el pago de los servicios básicos.

De otra parte Bermúdez y Varas (2020), en Trujillo - Perú, en su investigación de tipo aplicada, de diseño no experimental de corte transversal, mediante la técnica de la encuesta cuyo instrumento fue el cuestionario y cuyo objetivo general fue determinar el nivel de entusiasmo de los pobladores del distrito de Moche referente a las medidas económicas tomadas frente a la pandemia del Covid-19, consideraron que el retiro del 25% de las CIC de las AFP es una medida celebrada favorablemente por un alto porcentaje de la población en estudio, debido a que este fondo les permitió enfrentar los gastos familiares durante el periodo del estado de emergencia sanitaria; concluyendo que el 30.4% de la población afiliada a las AFP en Moche se muestran satisfechos, por la autorización de dicho retiro; el 11.4% manifiesta estar totalmente conforme, y el 16% expresan su insatisfacción al considerar la afectación futura al sistema financiero del Perú.

En el caso de Paredes (2019), en Trujillo - Perú, en su investigación básica descriptiva, con técnica de recopilación de datos a través de la ficha, cuyo objetivo fue discernir la manera en que la suspensión perfecta de labores, la cual es otorgada de manera automática ante el pedido del empleador en la tramitación para el cese colectivo por razones económicas, quebranta las facultades del trabajador. El cual determina que este procedimiento de despido favorece al empleador y trasgrede los derechos de los trabajadores; arbitraria para los colaboradores y

ventajosa para los empleadores.

Por otro lado, para Miranda (2019), Tabasco – México, en su investigación cuantitativa, de tipo descriptivo, no experimental, transeccional, mediante la técnica de recolección de datos - censo estadístico, cuyo objetivo es: describir la importancia de los beneficios sociales en el entusiasmo laboral de los trabajadores de Autos Populares de la Chontalpa, de acuerdo a su edad, género y puesto que desempeña; el resultado permitió demostrar que, al cumplir con el otorgamiento de beneficios sociales, se motiva a los colaboradores a trabajar de manera conjunta; al poder cumplir con sus necesidades personales y familiares y a la vez para el logro de los objetivos empresariales, Concluye que, es necesario propiciar una mejor administración de los beneficios sociales, considerándolo como un estrategia de satisfacción para el personal que trabaja, con la finalidad de conservar y motivar a los colaboradores a favor del crecimiento organizacional.

Asimismo, para Vilela (2019), en su investigación de análisis descriptivo-analítico cuyo objetivo fue: determinar las evasivas de los beneficios sociales a partir del análisis jurídico proponiendo cambios legislativos pertinentes; donde detalla haberse encontrado errores de pericia legislativa en los diferentes textos sobre la regulación de los beneficios sociales. Para el autor estos errores conllevan a efectos que no tienen la debida transparencia o resulta contradiciéndose con lo establecido en las normas reglamentarias; demostrando que al intentar proveer de mayor efectivo, al trabajador (excedente de 4 sueldos de la CTS, inafectación de las gratificaciones, afectación de la asignación familiar), para generar mayor consumo y así conseguir activar la economía, no se ha logrado el resultado que se esperaba; concluyendo: el procedimiento de los beneficios sociales en Perú han sufrido cambios, desfigurándose en muchos casos sus propósitos.

Siguiendo con De La Cruz e Inga (2018), en su investigación de tipo aplicada, de nivel descriptivo – explicativo, método experimental, mediante técnica de recolección de datos con instrumentos como cuestionario y guía de entrevista; cuyo objetivo fue: determinar el nivel de contribución de la inspección del trabajo, en hacer cumplir el desembolso de los beneficios sociales a los trabajadores de

parte de los empleadores de la empresa privada que facilitan sus servicios en la Provincia de Huancavelica. Concluyen, que la participación de la Autoridad Inspectiva de Trabajo (AIT) constituyen un ente fundamental para que las empresas privadas cumplan con el desembolso correspondiente de los beneficios sociales de los colaboradores.

Continuando con Ascencio y Martínez (2018), es su investigación de tipo descriptiva, correlacional, aplica el análisis documental; cuyo objetivo es: precisar los efectos de las percepciones remunerativas y beneficios sociales en la rentabilidad de la corporación de Transportes Andino EIRL durante el año 2015 al 2017 en Chimbote. Concluyen que: debido a la informalidad laboral, e incumplimiento de pago de beneficios sociales y gastos administrativos la empresa cuenta con mayores ingresos; pero el rendimiento neto sobre ventas sufre pérdida y recorte motivo por el cual, decide que para aumentar sus ventas era necesario otorgar un incentivo económico a su personal.

Siguiendo con la investigación de Ortiz (2018), cuantitativa de carácter hipotético, mediante el análisis documental a través de la encuesta cuya población se considera los trabajadores de las empresas informales de Juliaca, cuyo objetivo es buscar si el otorgamiento de los beneficios sociales se limita a los puestos de trabajo de actividades comerciales por empleadores informales; considerando: la primacía de la informalidad constituye una manera poderosa para el aumento de ingresos en el recurso humano separado del mercado laboral, en el comercio competitivo no reglamentado; encontrando que el 16% de las empresas informales cuenta con más de 10 trabajadores, el 27% de los trabajadores manifiestan conocer sus derecho quienes no los exigen para poder mantener el puesto; y el 43% de los comerciantes informales no pagan beneficios sociales; concluyendo: se requiere inspecciones más frecuentes y orientación a la formalización ya que cumple con el requisito establecido para la formalidad empresarial; y de esta manera propicie y respete el otorgamiento de beneficios sociales a los trabajadores.

A su vez Paredes y Mamani (2017), en su investigación de tipo descriptiva, de diseño no experimental, transversal y de enfoque cuantitativo; cuyo objetivo es

establecer el nivel de respeto referente a los beneficios sociales, de los trabajadores bajo la administración de la empresa privada de una Municipalidad Distrital de Arequipa. Concluye que el personal de la municipalidad, bajo el régimen empresarial privado, no gozan del total de los beneficios sociales, incumpliendo, el municipio, con el pago de estos.

Para Lora (2016), en su artículo cuyo objetivo fue abordar la temática referente a la suspensión perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor , a través del análisis documental de la legislación vigente, establece que: esta figura laboral tiene que ser considerada como una alternativa que busca velar por la prolongación laboral, considerando que su aplicación de manera ocasional, tiene que ser examinada de manera minuciosa por la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT), debido que si se declararía no procedente, podría tener repercusión en los mismos intereses de los colaboradores en el caso de aquellas empresas con una situación económica complicada; concluyendo que: en Perú es necesario reconsiderar su legislación laboral, considerando mecanismos legales flexibles que permitan continuar con la relación laboral considerando la fuente de trabajo; caso contrario la disolución o liquidación de empresas serán una mejor alternativa ante un caso fortuito o fuerza mayor.

En Perú la Presidencia de la República (2020), a través del Decreto Supremo N° 011-2020-TR dispone normas adicionales para la aplicación y cumplimiento del Decreto de Urgencia N° 038-2020 que en su artículo 5° numeral 5.2 suspensión perfecta de labores, entendiéndose que esta figura concierne a una pausa laboral de las partes involucradas en un contrato de trabajo, permitiendo al trabajador dejar de cumplir con sus funciones laborales lo cual conlleva al empleador dejar de cancelar las jornadas de trabajo no realizadas, esto puede darse de manera individual o colectiva, procurando de esta manera mantener el lazo laboral entre las partes implicadas y afectadas.

Considerando la necesidad del sustento teórico a la investigación, fue necesario la búsqueda de definiciones para la primera variable de estudio: suspensión perfecta de labores; concierne a una pausa laboral de las partes

involucradas en un contrato de trabajo, permitiendo al trabajador dejar de cumplir con sus funciones laborales lo cual conlleva al empleador dejar de cancelar las jornadas de trabajo no realizadas, esto puede darse de manera individual o colectiva, procurando de esta manera mantener el lazo laboral entre las partes implicadas y afectadas (Decreto Supremo N° 011-2020-TR, 2020 art. 5°).

Las dimensiones consideradas para la variable suspensión perfecta de labores son:

Para la Comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT), el representante de la entidad privada deberá presentar la información requerida para la SPL de manera virtual ante la AAT, mediante la plataforma virtual del MTPE, debiendo adjuntar el formato publicado en el D.U. N° 038-2020. El empleador se encontró facultado a decidir poder adjuntar documentación que le ayude como prueba y respaldo de su comunicación (Decreto Supremo N° 011-2020-TR, 2020 art. 6).

La Comunicación a través de la plataforma virtual del MTPE; conforme a los establecido en el numeral 3.2 del Art. 3° del D.U. 038-2020, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo puso a disposición la plataforma virtual para que todas aquellas empresas que consideren necesario aplicar la suspensión perfecta de labores lo realicen a través de este medio virtual, lo que corresponde y se encuentra dentro de lo establecido en el decreto de urgencia antes indicado (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE], 2020).

Considerando los conceptos establecidos por la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria (SUNAT, 2020), la Planilla Electrónica es aquella información obtenida por medios informáticos elaborados por esta entidad recaudadora, en cuya información podemos encontrar todo lo relacionado a los empleadores y trabajadores. En el T-Registro podemos obtener la información laboral de los contratantes, contratados, jubilados, ofertadores de servicios, personal de terceros, practicantes y derechohabientes. En la Planilla Mensual de Pagos PLAME, podemos ubicar información laboral sobre el seguro social, las

clases de ingresos del personal registrado, colaboradores y sus derechohabientes.

Para la verificación de la AAT de los trabajadores en SPL; una vez recibido el informe y previa valuación y atención del mismo, la AAT deberá emitir la resolución dentro de un período de siete días hábiles siguiente, los cuales serán computados a partir de la última inspección realizada. Cabe señalar que: de demostrarse que la información entregada por el empleador (referente a la documentación entregada y comunicada) no mantiene una relación coherente con los actos verificados por la Autoridad Inspectiva de Trabajo (AIT), o que los derechos fundamentales y la libertad de pertenecer a un organismo sindical de los trabajadores se han visto vulnerados; la AAT dejará sin efecto el acogimiento a la SPL a la cual recurrió la entidad privada (Decreto Supremo N° 011-2020-TR, 2020, art. 7).

Los esfuerzos y deseos de poder clasificar a las empresas de acuerdo al número de trabajadores o cantidad de activos, ha llevado a la Legislación Peruana, a ordenar mediante la Ley 28015 Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa en su Art. 3° inciso A) por el número total de trabajadores. La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) forma una enmienda metodológica sobre los criterios no homogéneos para el esclarecimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas (Chávez et al., 2018).

En el Art. 6° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR establece que; la remuneración para todo efecto legal es el total de lo percibido por el trabajador a cambio de su servicio, ya sea en especie o monetario cualquiera sea la forma o designación, ya que esta es de su libre disposición. Asimismo, considerando el Decreto Supremo N° 004-2018-TR artículo 1° sobre el incremento de la remuneración mínima Vital (RMV) para el personal de la actividad privada estableciéndose en S/930.00 soles. De otro lado considerando el rango de remuneración se tomó en consideración lo expuesto en el art. 5° inciso 5.1 y art. 6° inciso 6.1° del Decreto Supremo N° 002-2018-TR el cual dispone que todo empleador posee la potestad de crear políticas remunerativas, lo que significa poder fijar los requerimientos para la percepción del pago o beneficios de cualquier otra condición y poder definir sus montos, sin que este incurra en distinción directa

o indirecta por cualquier motivo.

Tomando en consideración el Decreto Urgencia N° 044-2020-PCM en el Art. 2° numeral 2.1 donde se autorizó el funcionamiento de actividades económicas primarias relacionadas a: medicina, alimentos, servicios de agua, energía eléctrica, saneamiento, limpieza, gas, telecomunicaciones, combustible, servicios funerarios y el recojo de residuos sólidos y quedando establecido, en el Art. 7°, la limitación de ingreso al público a locales de actividades económicas o comerciales no relacionadas con el Art. 2°; afectando incalculablemente a sectores económicos que mostraron un crecimiento negativo del Producto Bruto Interno (PBI) (Decreto Supremo 044-2020-PCM, 2020 art. 2°).

Por ello es necesario conocer que en enero 2020 se registró mediante Planilla Electrónica casi 310 mil empresas en sectores de: servicios el 49.7%, en comercio 29.3%, en industria 10.5%, construcción 5.6% y en agricultura, pesca y minería, en conjunto el 2.0%. Mediante D.S. N° 044-2020-PCM se autorizó la continuidad de los rubros de: salud, alimentos y medicinas; autorizando con permanente operatividad a: la agricultura, pesca, electricidad, gas y agua, sistemas bancarios, servicios sociales y de salud, y de manera intermedia: la industria manufacturera, comercio, transporte, administración pública y servicios empresariales; los sectores más afectados fueron: la minería, construcción, restaurantes y hoteles, enseñanza y otros. El 61.5% de empresas paralizaron su funcionamiento (190 mil 515) solo el 38.5% pudo continuar operando (119 mil 449); lo que significa que de 3 millones 792 mil trabajadores de empresas privadas casi 2 millones 68 mil habrían estado autorizados a laborar de manera continua; 660 mil laboró de manera permanente; 1 millón 250 mil laboró de manera intermedia; y 157 mil trabajadores pertenecen a los sectores más afectados (MTPE, 2020).

Se debe tener en consideración que la suspensión perfecta, no va a acumular los pagos laborales de los trabajadores con respecto a los beneficios sociales ya que al haber suspensión de labores también suspende las remuneraciones percibidas; esto con la finalidad de preservar el vínculo laboral entre los empleadores y los trabajadores, (vínculo que en muchos casos ha sido

atropellado) así como el bienestar familiar. Sin embargo, ha sido muy importante mantener fortalecida la sostenibilidad de las empresas, las cuales no debieron verse afectadas ni su situación financiera, económica ni tributaria.

Es necesario recordar que con fecha 10.05.2020 fue publicado en el diario oficial El Peruano el Decreto Legislativo N° 1499 que en su Art. 20° el Ejecutivo busca; una mayor transparencia e inmediatez en la fiscalización efectiva de los pagos de sueldos y beneficios sociales, de manera obligatoria, por intermedio de las instituciones financieras para la actividad privada. Esto demuestra que el pago de salarios y beneficios sociales de años anteriores a la emergencia sanitaria 2020, no han tenido el mismo efecto de preocupación, control y fiscalización inmediata por parte del Gobierno; dejando a libre decisión del empresario la fecha de pago de los salarios mensuales, de los beneficios sociales; el otorgamiento y remuneración de gratificaciones ordinarias y las fechas de los pagos al sistema pensionario, todo ello, que le corresponden por Ley al trabajador.

Para la segunda variable de estudio; Beneficios Sociales. Las Normas Internacionales de Contabilidad 19 (NIC19), indica que corresponde a beneficios sociales de los trabajadores todas las categorías de pagos que la empresa otorga a sus colaboradores como reconocimiento de su esfuerzo otorgado en beneficios de la productividad empresarial, pudiendo ser estos a corto plazo y por retiro (2018, Norma Internacional de Contabilidad [NIC] 19, p.2).

Es por ello que se considera como sustento teórico de esta variable lo descrito por Miranda, referente a la definición de beneficios sociales siendo: una asignación intocable agregada al sueldo que otorga una entidad, pública o privada, a sus trabajadores, donde tiene como principal objetivo prosperar la calidad de vida del recurso humano, atendiendo sus principales necesidades laborales, familiares y personales de acuerdo al esfuerzo realizado en la organización (Miranda, 2019).

Los Beneficios Sociales, son ayudas legales de seguridad social, las cuales no representan una remuneración, tampoco son acumulativas; la entrega de estos beneficios tiene por finalidad contribuir en un mejor estilo de vida del trabajador.

Estos beneficios están incluidos en el grupo de socorros económicos de los colaboradores que se agregan a las remuneraciones frecuentes (Navarrete, 2019).

Para la primera dimensión, Beneficios a corto plazo, les corresponde a los trabajadores, éstos son otorgados dentro del período de doce meses, según correspondan; es necesario conocer que estos beneficios son contrarios a las indemnizaciones por cese; la misma que debe ser percibida por el trabajador cuando concluye el periodo de doce meses posteriores al tiempo en el que el trabajador haya otorgado sus servicios que lo hacen merecedor de estos beneficios. Es por esto que se consideran beneficios sociales a corto plazo de los trabajadores a: sueldos, salarios y aportaciones a la seguridad social; permisos remunerados, tolerancias remuneradas por enfermedad, aquellos que deban ser liquidados al cierre del periodo en el que el colaborados haya otorgados su servicio, utilidades e incentivos. También se consideran como beneficio a corto plazo no monetarios para los empleados operativos a: las atenciones médicas, hospedaje, movilidad y reparto de bienes y servicios gratuitos o parcialmente subvencionados (2018, NIC19 p.4).

Así mismo, las vacaciones se encuentran establecidas como un derecho del trabajador. Éste es un tiempo que le sirve al colaborador para hacer una pausa por el esfuerzo físico y mental realizado; recuperar las fuerzas y energías perdidas para el reinicio de sus labores diarias o pueden ser tomadas para dar solución a inconvenientes personales. Sea cual fuere el motivo para el uso de éstas, son una potestad laboral irrenunciable del recurso humano, es necesario indicar que se encuentra prohibido la disminución de este período vacacional, aún si existiera motivo de sanción al trabajador por parte del empleador (Herembás, 2018).

Del mismo modo la Compensación por Tiempo de Servicio -CTS es un aporte independiente de la remuneración otorgada de forma anual, por reconocimiento al desgaste de energía física ocasionado en el período laborado, este reconocimiento económico es otorgado a la culminación del contrato de trabajo, el monto a ser abonado es calculado en base al sueldo y al tiempo prestado de parte del trabajador a la empresa (Álvarez, 2016).

Es necesario considerar que las CTS, sirve para complementar la subsistencia de los colaboradores en caso de desempleo o para velar por el futuro bienestar familiar del trabajador. Su pago es de forma semestral, posterior a los días del mes siguiente de corresponderle, quince de mayo y de noviembre de cada año; así pues, la CTS forman parte de la liquidación de los salarios y otras retribuciones pagadas de modo fijo o permanente, salvo excepciones de la norma, así como cualquier otra cantidad o monto recibido en forma directa o indirecta. Se podrá aplicar sanciones de multas por incumplimiento de los depósitos de CTS en una cuenta bancaria, solo pueden ser retiradas en porcentaje y de acuerdo a normas laborales y las vigentes por el estado de emergencia sanitaria ocasionado.

Las gratificaciones ordinarias, son aquellas que puede recibir el trabajador registrando como mínimo un mes de servicio anterior al mes que corresponda efectuar el pago de esta, así mismo el trabajador debe encontrarse laborando de forma efectiva durante los quince primeros días del mes de julio o diciembre según corresponda. Es necesario indicar que las gratificaciones son canceladas de acuerdo al tiempo de trabajo efectivo, caso de no existir días no laborados, estos serán deducidos a treintavos que correspondería pagar por este beneficio (Arapa, 2019).

Siguiendo con la segunda dimensión planes de beneficios por retiro aquellos son cancelados posteriormente de que el colaborador cumple con su periodo o tiempo de servicio en la entidad correspondiente. Estos beneficios otorgados a los trabajadores son contrarios de los beneficios por terminación. Son considerados como planes de beneficios por retiro: o conocidos también como planes pensionarios, sistema de prestación por jubilación o planes de beneficio por jubilación o retiro; son entidades totalmente diferentes a las empresas empleadoras y a los trabajadores que forman parte de este plan; considerando que la NIC-19 determina el costo de los beneficios por retiro en los Estados Financieros de las empresas empleadoras quienes deben tener establecido un plan, la NIC-26 complementa a la NIC-19 (2018, NIC 26, p.1).

La Oficina de Normalización Previsional (ONP, 2020), establece que el Perú cuenta con dos tipos de protección social: el primero, el Sistema Nacional de Pensiones (SNP) y el segundo el Sistema Privado de Pensiones (SPP); estos sistemas trabajan de manera semejante, siendo el factor de su existencia el aporte mensual por descuento por planilla, que realizan a los trabajadores con el objetivo de poder alcanzar, a un futuro, el respaldo justo por jubilación.

El Sistema Privado de Pensiones (SPP), su objetivo es perfeccionar el apoyo al fortalecimiento del sistema previsional con respecto a las pensiones, el mismo que es conducido por las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) y supervisado por la Superintendencia de Banca y Seguro (SBS). Los aportantes tienen acceso a una retribución por jubilación a partir de los 65 años, para acceder a esta retribución no necesita tener un fondo mínimo, pero sí es importante conocer que el monto de la jubilación a percibir será calculado en base al fondo de aportes individual y la rentabilidad lograda (Bustamante & Peña, 2018).

Considerando que los trabajadores están obligados a destinar parte de su remuneración como aporte al sistema pensionarios, que son 2: el Sistema Nacional de Pensiones (Oficina de Normalización Previsional- ONP) y el Sistema Privado de Pensiones (AFP), con cuyos aportes el trabajador tendrá derecho a una pensión razonable considerando los años de aportación, siendo obligatorio el aporte de 20 años como mínimo y contar con 65 años de edad para caballeros y para las damas de 60 años, tratándose de trabajadores que no sean de la actividad minera; los trabajadores de la actividad minera siderúrgica y metalúrgica, tienen otro derecho de beneficios de jubilación que oscila según el grado de ocupación minera. Actualmente existen propuestas de modificación referente al modo pensionario, considerándose edades y con aportes menores que se encuentran en análisis.

El retiro anticipado de beneficios sociales en este caso del 25% de los Fondos del Sistema Privado de Pensiones (SPP), cambia y disminuye el propósito de esta previsión, siendo este una pensión para los individuos que ingresan a la etapa de la jubilación, tiempos en que las fuerzas y capacidades ya se encuentran debilitadas física y mentalmente, y corresponde a la totalidad de este fondo permitir

la tranquilidad y descanso correspondiente sabiendo que existe un respaldo económico mensual. Si el retiro del 25% del fondo de jubilación no tiene un fin de inversión inmobiliaria propia, afectara de forma radical su estilo de vida y la pensión por jubilación de manera mensual (Baltazar, 2018).

Suspensión perfecta de labores, se considera como un quiebre temporal en las obligaciones del colaborador con el empleador a quien presta su servicio. Esta aplicación admite al empleador aplazar la cancelación de la remuneración mensual, preservando la continuidad laboral. Medida que puede ser tomada por el período máximo de 90 días, previa comunicación formal al trabajador (Perú, 2020).

Suspensión Perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor, es una disposición extraordinaria, la cual no da por finiquitada la conexión laboral, no es motivo de despido; esta norma respalda el cese pasajero hasta por un tope de noventa días los compromisos que asumen las partes del contrato (Monzón, 2020).

Beneficio Social, es la reserva monetaria que el empleador establece para sus colaboradores con el ánimo de mejorar el nivel de vida, coberturar las exigencias básicas, motivar al mejor desempeño laboral y de esta manera mejorar su productividad en su centro de trabajo (Caluña & Gavilánez, 2020).

Por otro lado, tenemos que los beneficios sociales son aquellos ingresos monetarios a las cuales tiene derecho el trabajador como efecto de la existencia de una relación laboral (Morillo, 2020).

Se reconoce como beneficio, a todos los derechos establecidos por ley a ser entregados al trabajador, los mismos que son considerados como obligatorios y son un adicional a los pagos mensuales que percibe el colaborador dentro de una empresa (Valderrama, 2019).

Vacaciones, son un derecho del cual goza el trabajador posteriormente de cumplir con algunos requerimientos, respaldándose en este derecho podrá paralizar sus actividades laborales por un período de treinta días determinados al

año; con la finalidad de poder hacer descansar su mente y su cuerpo del desgaste físico y la pérdidas de energía; permitiéndole que este lapso pueda ser dedicado a la calidad de tiempo en familia, actividades recreativas u otras, teniendo la seguridad y respaldo legal del pago respectivo (Vásquez, 2020).

La Compensación por Tiempo de Servicios, es un beneficio social del recurso humano que se encuentre en planilla de parte de empresas privadas y que se puede considerar como un seguro ante un posible desempleo; la AFP es un fondo de pensión, por vejez, invalidez y sobrevivencia que le pertenece y le descuentan al colaborador de forma mensual; y el aporte a EsSalud correspondiente al 9% de la salario mensual lo paga el empleador, para el caso del personal que se encuentra en suspensión perfecta de labores es coberturado por el Estado Peruano (Dolorier, 2020).

Las gratificaciones, son un derecho laboral otorgado y recibido en las festividades patrias y navideñas, son entregadas a todo individuo que se encuentre laborando en una empresa privada cualquiera sea el tipo de acuerdo y el tiempo en el que se encuentre ofertando su mano de obra (Tarazona, 2020).

Administradora de Fondo de Pensiones AFP, fondo previsional, obligatorio y permanente, tiene por objetivo administrar y otorgar pensiones a los afiliados a través de un ahorro forzoso, este fondo es considerado como un depósito con sus pertinentes intereses el cual en el término de un determinado período es calculado para ser otorgado al aportante de manera mensual (Aguí & Quispe, 2019).

Trabajador; es todo aquel que proporciona su mano de obra a cambio de una remuneración, ofertando sus energías laborales para el acatamiento de las orientaciones indicadas por el empleador, quien se encuentra en la condición de exigir el cumplimiento de sus órdenes y a la vez es responsable de remunerar, de manera justa, el desgaste de energía ocasionado en el desempeño laboral (Palomeque & Torres, 2019).

Empleador, empresa que necesita de uno o varios empleados o mano obra

con la finalidad de realizar una determinada labor como parte de la productividad empresarial a cambio del pago de una remuneración, concibiéndose de esta manera la existencia de una relación laboral (Abanto & Castillo, 2019).

EL Decreto Supremo (D.S.) N° 003-97-TR en su artículo 11° establece que: la suspensión del contrato ocasiona la pausa laboral temporal, donde el trabajador deja de entregar su esfuerzo y el empleador desiste de cancelar la paga pertinente, sin perjuicio de la relación laboral. Así mismo también existe la figura de suspensión imperfecta que es aquella donde el empleador sigue abonando la remuneración sin recibir la ejecución del servicio laboral”. El artículo 15° establece que: el caso fortuito y la fuerza mayor son motivos para que el empleador, sin previa autorización, aplique la figura de SPL en un periodo límite de noventa días, previa notificación a la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT). Así mismo establece, proponer medidas de forma equilibrada que impidan perjudicar la situación de sus colaboradores”.

En el D.S. N° 011-2020-TR se establecen normas que resulten necesarias a fin de conservar la vigencia de la sujeción laboral; en su artículo 4 dispone que; los empresarios que no puedan adoptar medidas establecidas de acuerdo al rubro de la empresa o impacto económico sufrido, deben analizar y buscar la mejor alternativa de manera correlativa que les permita continuar con la relación laboral; siendo la SPL la última medida a aplicar.

En el D.U. N° 038-2020 se establecen pautas que permitan al empleador salvaguardar los ingresos y seguridad social del trabajador. En el artículo 5 se dispone la prestación del seguro social de salud a través de EsSalud para aquellos colaboradores inmersos en la SPL el mismo que es coberturado por recursos transferidos por el Ministerio de Economía y Finanzas. Así mismo el Artículo 7°, numeral 7.1 del mencionado D.U. faculta a los colaboradores a quienes se aplicó la SPL disponer del fondo de CTS. El artículo 10° numeral 10.1 del D.U. N° 038-2020, dispone por una vez el retiro de forma excepcional de hasta Dos mil con 00/100 soles del CIC del personal inscrito en la AFP.

III. METODOLOGÍA

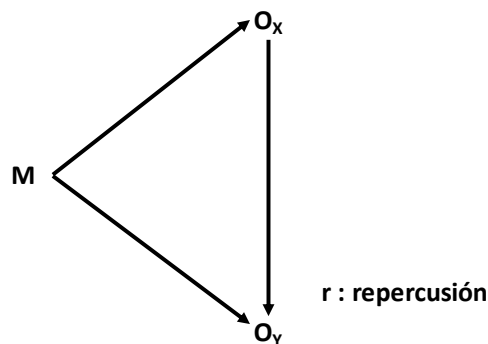
3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La investigación es de tipo aplicada; debido a que busca poder aplicar los conocimientos obtenidos trabajando en la adquisición de otros; para finalmente dar a conocer de forma organizada, precisa y metodológica una realidad (CONCYTEC, 2018); de enfoque cuantitativo, utilizando la recolección de datos numéricos estableciendo patrones de comportamiento de la variable independiente sobre la variable dependiente.

Diseño de investigación

La investigación es un diseño no experimental, al no ser manipuladas las variables de estudio, con el fin de poder observar su comportamiento natural al ser analizados (Hernández et al., 2018); de corte transversal, la investigación se realizó en un periodo determinado del tiempo; buscando la repercusión de la variable independiente sobre la variable dependiente.



Dónde:

M : Muestra

Ox : Observación de la Variable Suspensión Perfecta de Labores

Oy : Observación de la Variable Beneficios Sociales.

r : Repercusión

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Suspensión Perfecta de Labores

Concierne a una pausa laboral de las partes involucradas en un contrato de trabajo, permitiendo al trabajador dejar de cumplir con sus funciones laborales lo cual conlleva al empleador dejar de cancelar las jornadas de trabajo no realizadas, esto puede darse de manera individual o colectiva, procurando de esta manera mantener el lazo laboral entre las partes implicadas (Decreto Supremo N° 011-2020-TR, 2020, art.5).

Variable 2: Beneficios Sociales

Es una asignación intocable agregada al sueldo que otorga una entidad, pública o privada a sus trabajadores, donde tiene como principal objetivo prosperar la calidad de vida del recurso humano, atendiendo sus principales necesidades laborales, familiares y personales de acuerdo al esfuerzo realizado en la organización (Miranda, 2019).

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La investigación enmarca como población la cantidad de empresas que presentaron sus solicitudes a través de la plataforma virtual del MTPE a nivel nacional 2020; para acogerse a la aplicación de la suspensión perfecta de labores.

Muestra

Se considero como muestra a la cantidad de trabajadores, a nivel nacional año 2020, según las solicitudes presentadas ante la plataforma virtual del MTPE para la aplicación de la suspensión perfecta de labores.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Se utilizó la técnica de análisis documental para las variables suspensión perfecta de labores y beneficios sociales.

Instrumentos

Para las variables de estudio: suspensión perfecta de labores y beneficios sociales se utilizó la ficha de registro de datos, utilizando los datos proporcionados por la entidad pública respectiva.

3.5. Procedimientos

Para la variable suspensión perfecta de labores se procedió a través de la técnica de análisis documental a extraer la información proporcionada por el MTPE, posteriormente se vertió los datos en una hoja de cálculo, en este caso Excel. Para la variable beneficios sociales, se detallaron y analizaron las principales normas que regulan las condiciones para el pago de estos beneficios. Con la respectiva información se procedió a determinar el objeto de esta investigación.

3.6. Método de análisis de datos

El método de análisis de datos para la investigación se realizó a través de la recolección de datos de la Autoridad administrativa de trabajo; posteriormente se insertó la información en la hoja de cálculo para luego ser revertida en las tablas de datos de Word el análisis documentario incluyendo las normativas que regula el otorgamiento de los beneficios sociales y las que han sido promulgadas durante el estado de emergencia del año 2020.

3.7. Aspectos éticos

El trabajo de investigación tomó en consideración principios éticos: la totalidad de referencias bibliográficas de la investigación constituyen a artículos científicos u otros académicos y periodísticos publicados durante el estado de emergencia sanitaria 2020; se solicitó información pública a las entidad involucradas y normas laborales; se respetó la autoría de los escritores citados; los resultados logrados no han sufrido alteración alguna, se ha trabajado en base al cuidado del medio ambiente durante el período de elaboración y se cumplió con las asesorías de investigación impartidas por la Universidad César Vallejo.

IV. RESULTADOS

4.1. Trabajadores según los principales grupos vulnerables, durante el estado de emergencia sanitaria registrados ante la AAT. Al 31 de diciembre 2020

Tabla 1: Solicitudes de SPL registradas a través de la plataforma virtual

| Indicadores | Plataforma virtual MPTE-SPL |
|-------------------------------|-----------------------------|
| N° de Solicitudes registradas | 39,767 |
| N° de Empresas | 32,088 |
| N° de trabajadores | 298,677 |

Nota 1: No se considera las solicitudes de las empresas en estados: No presento (Sin efecto)

Nota 2: El Número de empresas resulta de contar por única vez del total solicitudes registradas. Se toma el último puesto de trabajo según fecha de registro de estado de persona.

Fuente: Carta N° 2867-2021-MTPE/4.3

Tabla 2: Solicitudes de SPL registradas según tipo de empleador

| Tipo de Empleador | N° de Trabajadores | % | N° de Empresas | % |
|-------------------|--------------------|-------|----------------|-------|
| Privado | 293,057 | 98.12 | 30,197 | 94.11 |
| Público | 85 | 0.03 | 16 | 0.05 |
| Otros | 79 | 0.03 | 18 | 0.06 |
| Sin información | 5,456 | 1.83 | 1,857 | 5.79 |
| Total | 298,677 | | 32,088 | |

Nota: 1/ No registrado en planilla electrónica

Fuente: Carta N° 2867-2021-MTPE/4.3

Tabla 3: SPL por tamaño de empresa y número de trabajadores.

| Tamaño de Empresa según N° de Trabajadores (Planilla Electrónica) | N° de trabajadores Solicitados | | N° de empresas Solicitantes | |
|---|--------------------------------|--------|-----------------------------|--------|
| De 1 a 10 trabajadores | 71,238 | 23.85% | 24,354 | 75.90% |
| De 11 a 100 trabajadores | 77,092 | 25.81% | 4,932 | 15.37% |
| Mas de 100 trabajadores | 144,891 | 48.51% | 945 | 2.95% |
| Sin información 1/ | 5,456 | 1.83% | 1,857 | 5.79% |
| Total | 298,677 | | 32,088 | |

Nota: 1/ No registrado en planilla electrónica

Fuente: Carta N° 2867-2021-MTPE/4.3

Tabla 4: SPL según rango de remuneración.

| Rango de Remuneración | Tamaño de Empresa | | | | | | | Total | Total | |
|-----------------------|------------------------|---------------|--------------------------|---------------|-------------------------|---------------|--------------------|--------------|----------------|-------------|
| | De 1 a 10 Trabajadores | | De 11 a 100 trabajadores | | Mas de 100 trabajadores | | Sin información 1/ | | | |
| Menor de 930 | 5,700 | 8.00% | 4,621 | 5.99% | 8,971 | 6.19% | | | 19,292 | 6.46% |
| 930 | 32,180 | 45.17% | 8,936 | 11.59% | 2,352 | 1.62% | | | 43,468 | 14.55% |
| >930 - 1000 | 3,622 | 5.08% | 3,444 | 4.47% | 3,610 | 2.49% | | | 10,676 | 3.57% |
| > 1000 - 1500 | 14,823 | 20.81% | 25,463 | 33.03% | 37,523 | 25.90% | | | 77,809 | 26.05% |
| >1500 - 2400 | 4,869 | 6.83% | 16,781 | 21.77% | 41,616 | 28.72% | | | 63,266 | 21.18% |
| > 2400 | 2,286 | 3.21% | 9,145 | 11.86% | 37,475 | 25.86% | | | 48,906 | 16.37% |
| Sin infor. 1/ | 7,758 | 10.89% | 8,702 | 11.29% | 13,344 | 9.21% | 5,456 | 100% | 35,260 | 11.81% |
| Total | 71,238 | 23.85% | 77,092 | 25.81% | 144,891 | 48.51% | 5,456 | 1.83% | 298,677 | 100% |

Nota: 1/ No registrado en planilla electrónica

Fuente: Carta N° 2867-2021-MTPE/4.3

Tabla 5: SPL según actividad económica.

| Por Actividad Económica (Planilla Electrónica) | N° de Trabajadores | % | N° de Empresas | % |
|--|--------------------|-------|----------------|-------|
| Act. Inmobiliaria Emp. Y Alq. | 47,343 | 15.85 | 4,800 | 14.96 |
| Hoteles y restaurantes | 46,503 | 15.57 | 5,030 | 15.68 |
| Comercio, Rep. de vehículos, Aut. Mot. | 44,143 | 14.78 | 6,721 | 20.95 |
| Transporte, almacenes y com. | 36,309 | 12.16 | 2,863 | 8.92 |
| Otras Act. Serv. Com. Soc. y per. | 36,230 | 12.13 | 3,640 | 11.34 |
| Industrias Manufacturas | 35,508 | 11.89 | 3,194 | 9.95 |
| Construcción | 20,506 | 6.87 | 1,252 | 3.90 |
| Enseñanza | 10,191 | 3.41 | 957 | 2.98 |
| Explotación de minas y canteras | 7,307 | 2.45 | 112 | 0.35 |
| Servicios Sociales y de salud. | 4,880 | 1.63 | 1,080 | 3.37 |
| Intermediación financiera | 2,180 | 0.73 | 130 | 0.41 |
| Agricul. Ganad. Caza y silvicultura | 537 | 0.18 | 129 | 0.40 |
| Sumin. Electricidad, gas y agua | 425 | 0.14 | 25 | 0.08 |
| Adm. Pública, planes de Seg. Soc. | 182 | 0.06 | 27 | 0.08 |
| Pesca | 131 | 0.04 | 25 | 0.08 |
| No determinado | 846 | 0.28 | 246 | 0.77 |
| Sin información 1/. | 5,456 | 1.83 | 1,857 | 5.79 |
| TOTAL | 298,677 | | 32,088 | |

Nota: 1/ No registrado en planilla electrónica

Fuente: Carta N° 2867-2021-MTPE/4.3

Tabla 6: SPL según actividad económica y tamaño de empresa.

| Actividad económica de la empresa (planilla electrónica) | Trabajadores por tamaño de empresa | | | | | | Total | | | |
|---|------------------------------------|---------------|--------------------------|---------------|-------------------------|---------------|-----------------|--------------|----------------|-------------|
| | De 1 a 10 trabajadores | | De 11 a 100 trabajadores | | Mas de 100 trabajadores | | Sin información | | | |
| Act. Inmobiliaria Emp. Y Alq. | 10,527 | 3.52% | 11,069 | 14.36% | 25,747 | 17.77% | | | 47,343 | 15.85% |
| Hoteles y restaurantes | 13,403 | 4.49% | 18,885 | 24.50% | 14,215 | 9.81% | | | 46,503 | 15.57% |
| Comercio, Rep. de vehículos, Aut. Mot. | 14,948 | 5.00% | 10,514 | 13.64% | 18,681 | 12.89% | | | 44,143 | 14.78% |
| Transporte, almacenes y com. | 6,397 | 2.14% | 8,514 | 11.04% | 21,398 | 14.77% | | | 36,309 | 12.16% |
| Otras Act. Serv. Com. Soc. y per. | 8,560 | 2.87% | 9,775 | 12.68% | 17,895 | 12.35% | | | 36,230 | 12.13% |
| Industrias Manufacturas | 7,269 | 2.43% | 8,312 | 10.78% | 19,927 | 13.75% | | | 35,508 | 11.89% |
| Construcción | 2,743 | 0.92% | 3,419 | 4.43% | 14,344 | 9.90% | | | 20,506 | 6.87% |
| Enseñanza | 3,267 | 1.09% | 3,202 | 4.15% | 3,722 | 2.57% | | | 10,191 | 3.41% |
| Explotación de minas y canteras | 170 | 0.06% | 472 | 0.61% | 6,665 | 4.60% | | | 7,307 | 2.45% |
| Servicios Sociales y de salud. | 2756 | 0.92% | 1,735 | 2.25% | 389 | 0.27% | | | 4,880 | 1.63% |
| Intermediación financiera | 226 | 0.08% | 476 | 0.62% | 1,478 | 1.02% | | | 2,180 | 0.73% |
| Agricul. Ganad. Caza y silvicultura | 250 | 0.08% | 283 | 0.37% | 4 | 0.00% | | | 537 | 0.18% |
| Sumin. Electricidad, gas y agua | 55 | 0.02% | 67 | 0.09% | 303 | 0.21% | | | 425 | 0.14% |
| Adm. Pública, planes de Seg. Soc. | 41 | 0.01% | 86 | 0.11% | 55 | 0.04% | | | 182 | 0.06% |
| Pesca | 49 | 0.02% | 14 | 0.02% | 68 | 0.05% | | | 131 | 0.04% |
| No determinado | 577 | 0.19% | 269 | 0.35% | 0 | 0 | | | 846 | 0.28% |
| Sin información 1/. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5,456 | 100% | 5,456 | 1.83% |
| Total | 71,238 | 23.85% | 77,092 | 25.81% | 144,891 | 48.51% | 5,456 | 1.83% | 298,677 | 100% |

Nota: 1/ No registrado en planilla electrónica

Fuente: Carta N° 2867-2021-MTPE/4.

4.2. Afiliados que recurrieron al retiro del fondo de pensiones de las AFP durante el estado de emergencia sanitaria.

Tabla 7: Número de afiliados según número de retiros por la pandemia.

| Cantidad de retiros | Número de afiliados | % |
|---------------------------------|---------------------|-------|
| Retiro de fondo por única vez | 2,980,597 | 57.64 |
| Retiro de fondo por segunda vez | 1,299,604 | 25.13 |
| Retiro de fondo por tercera vez | 891,264 | 17.23 |
| Total | 5,171,465 | 100 |

Fuente: Informe conjunto N° 00012-2021-SBS/ del 12.04.2121 de la SBS

Tabla 8: Retiros del Fondo de Pensiones distintos al de una pensión.

| Retiros del fondo de Pensiones | Valor (En millones de Soles al 30.03.2021) | % |
|---|--|-------|
| Retiro 25% vivienda | 2,920 | 4.37 |
| Retiro del 95.5% de la CIC | 30,543 | 45.68 |
| Retiros de Pandemia D.U. (S/2000 soles) | 5,059 | 7.57 |
| Retiro Ley 31017 (25% ó 3 UIT) | 19,292 | 28.85 |
| Retiro Ley 31068 (4UIT) | 9,055 | 13.54 |
| Total de retiros del Fondo | 66,869 | 100 |
| Valor del Fondo de pensiones al 30 de marzo | 160,312 | |

Fuente: Asociación de AFP y SBS

Tabla 9: Afiliados activos según saldo CIC y rango edad (febrero 2021).

| Rango de Edad | CIC > 0 | | CIC = 0 | | Total afiliados activos |
|---------------|-----------|--------|-----------|--------|-------------------------|
| <= 20 | 4 | 0.00% | 154,462 | 2.59% | 154,466 |
| 21 – 30 | 50,619 | 2.69% | 1,929,785 | 32.34% | 1,980,404 |
| 31 – 40 | 445,493 | 23.72% | 1,733,724 | 29.06% | 2,179,217 |
| 41 – 50 | 634,122 | 33.76% | 1,252,308 | 20.99% | 1,886,430 |
| 51 – 60 | 556,712 | 29.64% | 552,544 | 9.26% | 1,109,256 |
| 61 – 64 | 131,354 | 6.99% | 115,062 | 1.93% | 246,416 |
| >= 65 | 60,208 | 3.21% | 228,924 | 3.84% | 289,132 |
| Total | 1,878,512 | | 5,966,809 | | 7,845,321 |
| | 24% | | 76% | | 100% |

Fuente: SBS

Tabla 10: Deuda previsional de empleadores a AFP devengue de enero 2021.

| Situación de Cobranza | Monto (en Millones de Soles) | % |
|-----------------------|------------------------------|-------|
| Administrativa (1) | 4,258.00 | 15.48 |
| Judicial (1) | 22,193.42 | 80.67 |
| Fraccionada (2) | 1,061.39 | 3.86 |
| Total | 27,512.81 | 100 |

Nota: (1) Corresponde a deuda previsional de empleadores tanto del sector público como del sector privado.

Nota: 2) Corresponde a deuda previsional de las entidades públicas que se acogieron al Régimen de Reprogramación de Pago de Aportes Previsionales (REPRO-AFP) establecido por el Decreto Legislativo N° 1275, que aprueba el Marco de la Responsabilidad y Transparencia Fiscal de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales (REPRO-AFP I); así como al Decreto de Urgencia N° 030-2019, que establece con carácter excepcional el Régimen de Reprogramación de Pago de Aportes Previsionales a los Fondos de Pensiones del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones adeudados por entidades públicas (REPRO AFP II).

Fuente: Información proporcionada por las AFP a la Superintendencia de Banca y Seguros.

4.3. Dispositivos legales aplicados al pago de beneficios sociales: vacaciones, CTS, gratificación ordinarias y AFP, de los trabajadores durante la suspensión perfecta de labores.

Tabla 11: Vacaciones

| Origen | Normas | | | |
|---|---|--|---|--|
| | Regulaciones | | Estado de emergencia sanitaria 2020 | |
| Constitución Política del Perú | D.L. N° 713 | D.S. 002-2019-TR / Reglamento | D.U. N° 038-2020 | D.S. N° 011-2020-TR |
| Artículo 2° - inciso 22 | Artículo 22° | Artículo 5° | Artículo 3° | Artículo 4° inciso 4.1 |
| Señala que toda persona tiene derecho a la paz, a la tranquilidad, al disfrute del tiempo libre y al descanso, así como a gozar de un ambiente equilibrado y adecuado al desarrollo de su vida; | Los trabajadores que cesen después de cumplido el año de servicio y el correspondiente récord, sin haber disfrutado del descanso, tendrán derecho al abono del íntegro de la remuneración vacacional. | El contratante y el contratado pueden acordar, previamente y por escrito, el adelanto de días de descanso a cuenta del período vacacional que se genere a futuro; incluso por un número de días mayor a la proporción del récord vacacional generado a la fecha del acuerdo. | Los empleadores que no puedan implementar la modalidad de trabajo remoto o aplicar la licencia con goce de haber, por la naturaleza de sus actividades o por el nivel de afectación económica que tienen a la fecha de entrada en vigencia del presente Decreto de Urgencia, pueden adoptar las medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores. | Los empleadores incursos en el Art. 3° del D.U. N° 038-2020 procuran en primer término adoptar las medidas alternativas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el diálogo con los trabajadores, tales como: a) Otorgar el descanso vacacional adquirido y pendiente de goce. b) Acordar mediante soporte físico o virtual, el adelanto del descanso vacacional a cuenta del período vacacional que se genere a futuro. En este último caso, el adelanto del descanso vacacional se sujeta a las reglas establecidas en el capítulo II del D.S. N° 002- 2019-TR, D. S. que aprueba el Reglamento del D. L. N° 1405, D. L. que establece regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar, para el sector privado. |
| Art. 25° | El récord trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado respectivamente. | | | |
| Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regula por la Ley o por convenio. | | | | |

Tabla 12: Compensación por Tiempo de Servicio (CTS).

| Normas | | | | | |
|---|--|---|--|--|--|
| Origen | Regulaciones | | Estado de emergencia | | |
| Constitución Política del Perú | D.S. N° 001-97-TR | D.L. N° 728 | D.U. N° 038-2020 | D.S. N° 011-2020-TR | |
| Artículo 24° | Artículo 2° | Artículo 78° | Artículo 7°, inicio 7.1-7.2 | Artículo 13°, inciso 13.1 | |
| El pago de remuneraciones y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador | La CTS se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral; cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos. | Al declarar fundada la demanda, el juez ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir. Asimismo, ordenará los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicio y, de ser el caso con sus intereses. | 7.1 Excepcionalmente, se autoriza a los trabajadores comprendidos en una suspensión perfecta de labores prevista en el marco legal vigente y sujetos a los alcances del TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por el D.S. N° 001-97-TR, a disponer libremente de los fondos del monto intangible por depósitos de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), previsto en la Ley N° 30334, hasta por una (1) remuneración bruta mensual por cada mes calendario vencido de duración de la suspensión perfecta de labores | 13.1 Para estipular la retribución bruta mensual a disponer libremente de los fondos de CTS, de conformidad con el D.U. N° 038-2020, se valora la última remuneración mensual recibida por el trabajador antes de la fecha de inicio de la suspensión perfecta de labores. | |
| | Lo establecido en este artículo es de aplicación obligatoria para los trabajadores de la administración pública sujetos al régimen de la actividad privada del Decreto Legislativo 728 y a los servidores civiles que ingresen al nuevo régimen del servicio civil establecido por la Ley 30057, Ley del Servicio Civil" | Artículo 8° | Artículo 79° | 7.2 El trabajador que se encuentre en una suspensión perfecta de labores prevista en el marco legal vigente, y que no cuente con saldo en su cuenta CTS, puede solicitar a su empleador el adelanto del pago de la CTS del mes de mayo de 2020 calculado a la fecha de desembolso. | |
| | Son computables los días de trabajo efectivo. En consecuencia, los días de inasistencia injustificada, así como los días no computables se deducirán del tiempo de servicios a razón de un treintavo por cada uno de estos días. | Artículo 21° | El juez podrá, a pedido de parte, ordenar el pago de una asignación provisional y fijar su monto, el que no podrá exceder de la remuneración ordinaria. Dicha asignación será pagada por el empleador hasta alcanzar el saldo de la reserva por CTS que aún conserve en su poder; de allí en adelante será pagada por el depositario de la misma hasta otorgar el importe del depósito y sus intereses. | | |
| | Los empleadores depositaran en los meses de mayo y noviembre de cada año tantos dozavos de la remuneración computable percibida por el trabajador en los meses de abril y octubre respectivamente, como meses completos haya laborado en el semestre respectivo. La fracción de mes se depositará por treintavos. | | | | |

Tabla 13: Gratificaciones ordinarias. fiestas patrias y navidad.

| Normas | | | | |
|--|--|--|--|--|
| Origen | Regulaciones | | Estado de emergencia | |
| Constitución Política del Perú | Ley N° 27735 | D.S. N° 005-97-TR | D.U. N° 038-2020 | D.S. N° 011-2020-TR |
| Artículo 24° | Artículo 6° | Artículo 3°, inciso 3.3 – 3.4 | Artículo 7°, inicio 7.2 | Artículo 12° |
| El pago de remuneraciones y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador. | Para tener derecho a la gratificación es requisito que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad en que corresponda percibir el beneficio o estar en uso del descanso vacacional, de licencia con goce de remuneraciones percibiendo subsidios de la seguridad social o por accidentes de trabajo, salvo lo previsto en el artículo siguiente. En caso que el trabajador cuente con menos de seis meses, percibirá la gratificación en forma proporcional a los meses laborados, debiendo abonarse conforme al Artículo 5 de la presente Ley. | 3.3. Determinada la remuneración computable las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad se calculan por los períodos enero - junio y julio - diciembre, respectivamente. Las gratificaciones ordinarias equivalen a una remuneración íntegra si el trabajador ha laborado durante todo el semestre, y se reducen proporcionalmente en su monto cuando el período de servicios sea menor. 3.4. El tiempo de servicios para efectos del cálculo se determina por cada mes calendario completo laborado en el período correspondiente. Los días que no se consideren tiempo efectivamente laborado se deducirán a razón de un treintavo de la fracción correspondiente. | 7.2 El trabajador que se encuentre en una suspensión perfecta de labores prevista en el marco legal vigente, y que no cuente con saldo en su cuenta CTS, puede solicitar a su empleador el adelanto del pago de la CTS del mes de mayo de 2020 y de la gratificación del mes de julio de 2020 calculados a la fecha de desembolso. Esta solicitud puede ser presentada por vías no presenciales y ejecutada mediante transferencia a cuentas activas o pasivas del trabajador que este indique. El empleador debe efectuar el adelanto dentro de los cinco primeros días calendarios de efectuada la solicitud del trabajador. | La libre disponibilidad de los fondos del monto intangible por depósitos de CTS, así como el pago adelantado del citado beneficio correspondiente a mayo 2020 y de la Gratificación legal de julio 2020, a que se refieren los numerales 7.1 y 7.2 del artículo 7 del D.U. N° 038-2020, son aplicables ante cualquier tipo de suspensión perfecta de labores prevista en el marco legal vigente adoptada por el empleador, incluyendo aquella regulada por el numeral 3.2 del artículo 3 del D.U. N° 038-2020. |
| | Artículo 7° | | | |
| | Si el trabajador no tiene vínculo laboral vigente en la fecha en que corresponda percibir el beneficio, pero hubiera laborado como mínimo un mes en el semestre correspondiente, percibirá la gratificación respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados. | | | |

Tabla 14: AFP

| Origen | Normas | | | | |
|--|--|--|--|---|--|
| | Regulaciones | | Estado de emergencia | | |
| Constitución Política del Perú. | Ley 25897 | D.U. 033-2020 | D.U. N° 038-2020 | Ley 31017 | Ley 31068 |
| Artículo 24° | Artículo 1° | Artículo 10° | Artículo 9° | Artículo 2°, inciso 2.1 y 2.3 | Artículo 1° |
| El pago de remuneraciones y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador. | El Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP) tiene por objeto contribuir al desarrollo y fortalecimiento del sistema de seguridad social en el área de pensiones, a efectos de otorgar protección ante los riesgos de vejez, invalidez y fallecimiento, y está conformado principalmente por las Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (AFP), las que administran los fondos de pensiones a que se refiere el Capítulo II del Título III de la presente Ley | De manera excepcional, y por el periodo de pago de la remuneración correspondiente al mes de abril del presente año, suspéndase la obligación de retención y pago de los componentes del aporte obligatorio del 10% de la remuneración asegurable destinado a la Cuenta Individual de Capitalización y la comisión sobre el flujo descontada mensualmente a los trabajadores afiliados al Sistema Privado de Pensiones (SPP), de acuerdo a lo establecido en los literales a) y c) del artículo 30 de Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones. Sin generar a los empleadores penalidades o multas. | Dispóngase, por única vez y de manera excluyente al universo de personas comprendidas en el D.U. N° 034-2020, el retiro extraordinario de hasta S/ 2 000,00 (DOS MIL Y 00/100 SOLES) de la Cuenta Individual de Capitalización (CIC) de los afiliados al Sistema Privado de Fondos de Pensiones (SPP), siempre que al momento de la evaluación de la solicitud el trabajador se encuentre comprendido en una medida aprobada de suspensión perfecta de labores prevista en el marco legal vigente. | 2.1 Autorízase que los afiliados al Sistema Privado de Pensiones, de forma voluntaria y extraordinaria, puedan retirar hasta el 25% (veinticinco por ciento) del total de sus fondos acumulados en su cuenta individual de capitalización, estableciéndose como monto máximo de retiro el equivalente a 3 UIT (unidad impositiva tributaria) y como monto mínimo de retiro el equivalente a 1 UIT. 2.3. En el caso de que el afiliado tenga un fondo acumulado total en su cuenta individual de capitalización igual o menor a 1 UIT (una unidad impositiva tributaria), el retiro será del 100% (cien por ciento) y en un solo desembolso, en un plazo máximo de 10 días calendario después de presentada la solicitud ante la administradora privada de fondos de pensiones a la que pertenezca el afiliado. <u>Segunda disposición complementaria final</u> Los afiliados al sistema privado de pensiones Beneficiados por el D.U. 34-2020 podrán acogerse a la presente norma, descontando la suma recibida en mérito de él y manteniendo los límites previstos en el artículo 2 de la presente ley. | Autorízase de manera extraordinaria a los afiliados al Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones que, hasta el 31 de octubre de 2020, no cuenten con acreditación de aportes previsionales a la cuenta individual de capitalización (CIC), por al menos doce (12) meses consecutivos, a retirar de manera facultativa hasta cuatro (4) unidades impositivas tributarias (UIT) del total de sus fondos acumulados en su CIC. La Ley no es aplicable a quienes califiquen para acceder al Régimen de Jubilación Anticipada por Desempleo. |

4.4. Repercusión de la suspensión perfecta de labores en los beneficios sociales de los trabajadores durante el estado de emergencia sanitaria 2020.

Tabla 15: Resumen de resultados de suspensión perfecta y beneficios sociales.

| Detalle | En millones de soles | Comunicación a la AAT | | Verificación de la AAT | | | AFP | | | | Beneficios a corto plazo | | | Beneficio por retiro |
|-------------------------------|----------------------|-----------------------|-------------------------|------------------------|-----------------------|---------------------------|------------------|--------|--------|----------------|---|---|---|--|
| | | Cantidad | Plataforma virtual MTPE | Según tamaño | Según rango de sueldo | Según Actividad económica | Retiros de fondo | CIC >0 | CIC=0 | Cobro judicial | Vacaciones | CTS | Gratificaciones | AFP |
| Solicitudes presentadas | | 39,767 | | | | | | | | | Medida que fue adoptada como opción primaria antes de la aplicación de la SPL. El descanso por vacaciones puede ser: adquirido, pendiente o adelantado. | Para el cálculo de CTS se tomó en cuenta los meses efectivamente trabajados. El recurso humano ingresado en SPL percibió de manera porcentual el equivalente a los meses que anteceden y preceden al periodo de SPL | El pago de las gratificaciones del trabajador fue realizado por labor efectiva; en caso de que esta labor haya sido interrumpida y más aún no exista pago remunerativo, este periodo en SPL no ingresa en el cálculo para este beneficio. Significa que solo percibieron la gratificación de manera proporcional por los días efectivamente trabajados. | Los trabajadores en condición de SPL fueron autorizados al retiro de S/2,000, posteriormente se autorizó el retiro de hasta 4 UIT (a octubre 2020) para aquellos trabajadores, afiliados al sistema privado de pensiones. En esta autorización no se especifica condición laboral en la que se encuentren. En el mes de abril se impide el aporte obligatorio del 10% del CIC. |
| N° trabajadores en SPL | | | 298,677 | | | | | | | | | | | |
| Mas de 100 trabajadores | | | | 49% | | | | | | | | | | |
| >1000 - 1500 | | | | | 26.05% | | | | | | | | | |
| Act. Inmobiliaria Emp. Y Alq. | | | | | | 15.85% | | | | | | | | |
| Retiro única vez | | | | | | | 57.64% | | | | | | | |
| Ley N° 31017 | 66,869 | | | | | | 28.85% | | | | | | | |
| 21 - 30 | | | | | | | | 32.34% | | | | | | |
| 41 - 50 | | | | | | | 33.76% | | | | | | | |
| Deuda a la AFP | 27,512.81 | | | | | | | | 80.67% | | | | | |

4.5. Contrastación de hipótesis

Para la presente investigación se expone la siguiente hipótesis científica: suspensión perfecta de labores aplicada durante el período de estado de emergencia sanitaria, tiene repercusión negativa sobre los beneficios sociales de los trabajadores.

Considerando el D.U. N° 038-2020 y el D.S. N° 011-2020-TR en el que se autorizaba a los empleadores tomar medidas ajustables afines a los vínculos laborales durante el estado de emergencia sanitaria 2020, tratando de mantener el vínculo laboral. Posteriormente de haberse agotado toda posibilidad alternativa laboral, se autorizó la SPL la misma que cesa la obligación de pago por parte del empleador y la obligación del servicio del trabajador; asimismo al considerar las Leyes y Normas que regulan el pago de los beneficios sociales los mismo que deben ser abonado de acuerdo a los días efectivamente laborados; caso contrario, deben ser remunerados de forma proporcional en doceavos o treintavos según corresponda.

Se sabe que 32,088 empresas presentaron 39,767 solicitudes ante la AAT colocando a 298,677 trabajadores en SPL, durante el período de emergencia sanitaria 2020, el 98.12% del recurso humano pertenece a empresas privadas; asimismo, de acuerdo a las normas que regulan el otorgamiento de los beneficios sociales estos han sido remunerados de manera proporcional según el periodo de SPL. Lo que significa que: 298,677 trabajadores no percibieron sueldo durante el periodo de SPL y han visto reducidos y perjudicados: el otorgamiento de sus beneficios sociales 2020 y la reducción de su fondo de jubilación, sumando a esto el haber afrontado el periodo de pandemia con sus propios recursos; sin considerar las consecuencias de las medidas tributarias y laborales que se aproximan para la recuperación de los fondos entregados a través de los programas sociales.

Considerando los resultados obtenidos, la hipótesis es aceptada.

V. DISCUSIÓN

Como objetivo general se planteó determinar la repercusión de la suspensión perfecta de labores en los beneficios sociales de los trabajadores durante el estado de emergencia sanitaria 2020. Para Estupinan et al. (2020), si un colaborador no puede abastecer su trabajo desde casa, no puede añadir ningún importe a la producción y podría no percibir parte o su salario de acuerdo al tipo de contrato o conexión laboral. Al respecto, el estudio realizado por Paredes (2019), refleja que, la suspensión perfecta de labores, otorgada de manera automática ante el pedido del empleador en la tramitación para el cese colectivo por razones económicas; favorece al empleador y trasgrede los derechos de los trabajadores. De manera similar, la investigación de Paredes y Mamani (2017), al pretender establecer el nivel de respeto referente a los beneficios sociales, de los trabajadores bajo la administración de la empresa privada de una Municipalidad Distrital, evidencia que el personal de la municipalidad, bajo el régimen empresarial privado, no gozan del total de los beneficios sociales, incumpliendo, el municipio, con el pago de estos.

Por lo anteriormente expuesto, era necesario conocer cuántos trabajadores serían afectados con esta figura laboral durante un periodo atípico; logrando evidenciar que, 32,088 empresas presentaron 39,767 solicitudes para la aplicación de la SPL (Perú a nivel nacional) colocando, bajo esta figura jurídica laboral, a 298,677 trabajadores en suspensión perfecta de labores. Asimismo, según las leyes y normativas vigentes, en un periodo habitual, para el cálculo de beneficios sociales, se consideran los días efectivamente laborados; leyes y normativas que fueron aplicadas sin excepción durante el periodo de emergencia sanitaria.

Por otro lado, la investigación de Paes et al. (2020), en Portugal, muestra políticas imparciales, a favor del trabajo conjunto, a través del régimen de despido temporal simplificado, donde el trabajador deja de prestar su servicio con un recorte de un tercio de su salario; a diferencia de la suspensión perfecta de labores en Perú, que permite al trabajador dejar de prestar el servicio y al empleador dejar de pagar la remuneración. Paralela a esta investigación Shuai et al. (2020), considera que el apoyo por parte del Gobierno Estadounidense a través del Programa del

Protección a la Planilla (PPP), obtuvo resultados significativos al 90% ya que las empresas que recibieron préstamos no recurrieron al recorte salarial o la reducción de horas del personal; el PPP ayudó a estabilizar los salarios, pero suprimió la demanda laboral. Aunado a esto, la investigación de Miranda (2019), considera que el otorgamiento de beneficios sociales es una asignación intocable agregada al sueldo que otorga una entidad a sus trabajadores, y tiene como principal objetivo prosperar la calidad de vida del recurso humano.

Sin embargo, para Lora (2016), considera que la SPL aplicada de manera ocasional permite mantener el vínculo laboral empleador – trabajador; mecanismo flexible a beneficio del empleador, caso de no poderse aplicar esta condición laboral las empresas podrían optar por la disolución o liquidación de empresa. Todo lo anteriormente expuesto ratifica la investigación de Martins et al. (2020), al concluir que los cambios entre las relaciones laborales no son exclusivos de un periodo intermitente. Si bien es cierto, el Gobierno Peruano autorizó diferentes medidas para aminorar los efectos económicos producidos a los trabajadores durante el estado de emergencia, estas no contemplan ninguna excepción a las normativas que regulan el cálculo y otorgamiento de los beneficios sociales a trabajadores que no perciben sueldo, en un periodo anómalo; convirtiéndose estos beneficios en un fondo compensatorio propio para el consumo de sus principales necesidades en tiempos no solo de crisis sanitaria sino también de recesión económica.

En virtud de los resultados podemos considerar que la suspensión perfecta de labores, es una figura jurídica laboral que repercute de forma negativa en el pago de los beneficios sociales de los trabajadores; atenuándose, en un periodo de emergencia sanitaria, exteriorizando, como el recurso humano y sus beneficios sociales se encuentran a merced de la voluntad y decisión del empleador, quienes se amparan, bajo las Leyes y Normas que los regulan.

Como primer objetivo específico se estableció, registrar información de los trabajadores según los principales grupos vulnerables durante el estado de emergencia sanitaria ante la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT). Según el artículo publicado por Torrejón et al. (2020), la repercusión de la crisis del COVID-

19 se concentraría en los segmentos más vulnerables de la población trabajadora. Las restricciones a las actividades económicas afectaron principalmente a los trabajadores con salarios más bajos y peores condiciones de empleo. Igualmente, a través del informe de Szpejna y Kennedy (2020), la crisis ha puesto de manifiesto que muchos trabajadores esenciales de primera línea, tienen empleos precarios y mal pagados, en sectores como la sanidad, los cuidados, los servicios domésticos y el comercio minorista.

De este modo, se hace necesario resaltar que la investigación evidenció que la comunicación a la AAT a través de la plataforma virtual del MTPE registró un total de 298,677 trabajadores en SPL. Asimismo, la supervisión de trabajadores según grupos vulnerables, dio como resultado que: el 98.12% pertenecen a la entidad privada; el 48.51% pertenece a empresas que cuentan con más de cien trabajadores; el 26.05% de los trabajadores cuenta con un rango remunerativo entre S/1,000 y S/1,500 soles, disgregando que en empresas de 1 a 10 trabajadores el 45.17% cobran S/930 soles; de una relación de diecisiete actividades, la actividad económica con mayor porcentaje de SPL es la actividad inmobiliaria con un 15.85%, segmentando que el 24.50% le pertenece a la actividad económica de hoteles y restaurantes que cuentan con 11 a 100 trabajadores.

De otra parte, el artículo de La *Chambre Consulaire Regionale* (CCR) - UEMOA (2020), difiere con los resultados de la investigación en Perú; al destacar el gran esfuerzo realizado por las empresas, para mantener los puestos de trabajo, manifestando que los sectores que han recortado puestos de trabajo lo han hecho en una proporción inferior al 25% (Turismo, Educación, Transporte, Hostelería, Hoteles). No obstante, el expediente técnico realizado por *L'institut Paris Region* (2020), en Isla de Francia, sobre el recurso masivo de políticas de apoyo de las autoridades públicas que permitieron amortiguar la crisis en determinados sectores de las pequeñas empresas, los autónomos o los microempresarios a través del Fondo de Solidaridad, coincide con el apoyo del Estado Peruano, al destinar recursos para avalar el financiamiento para capital de trabajo a beneficio del Fondo de Apoyo Empresarial (FAE) MYPES que les permita afrontar las contrariedades económicas generadas por el estado de emergencia sanitaria.

Se puede observar que, a nivel mundial las actividades de servicio han sido las más golpeadas debido a las medidas de restricción decretadas por los Gobiernos. En Perú, el Gobierno central ha destinado fondos para garantizar a las empresas, el acceso a créditos financieros con el objetivo de poder incrementar el capital de trabajo y garantizar la cadena de pagos. Pese a esto, se observa que los grupos más vulnerables referente a: la actividad privada, con mayor capacidad de contrato laboral, trabajadores con menor o medio rango de remuneración y de las actividades económicas de servicio, han sufrido las consecuencias con la aplicación de la suspensión perfecta de labores.

El segundo objetivo específico se detalla la cantidad de afiliados que recurrieron al retiro del fondo de pensiones de las AFP durante el estado de emergencia sanitaria. En la investigación realizada por Quintana (2021), los afiliados que han retirado el 95.5% de sus fondos son aquellos entre los 30 a 50 años de edad; quienes han perdido el 60% de su fondo previsional; considerando además a los 2.1 millones de afiliados que no cuenta con fondos en su CIC; quienes se enfrentan al riesgo de una situación de pobreza durante la tercera edad y a la pérdida de su protección social ante EsSalud. Por otro lado, para Rivas (2020), el retiro de las Cuenta Individual de Capitalización influye de manera significativa alta; el 25.2% de las familias piuranas destinaron el retiro de sus aportes, durante la emergencia por covid-19 a gastos de alimentación, vivienda, educación y al pago de los servicios básicos y, además, recurrieron a préstamos financieros debido a sus bajos ingresos.

Considerando las evidencias anteriores, la investigación ha podido divisar que: de 5,171,465 afiliados a las AFP el 57.64% han realizado por única vez el retiro de la CIC, de un total de más de 66 millones de soles, el 28.85% corresponde al retiro autorizado según Ley 31017. Asimismo, los afiliados activos según rango de edad de un universo de 7,845,321 el 24% cuenta con un saldo mayor a cero y el 76% cuenta con un saldo igual a cero en su CIC; extrayendo que: el 33.76% de los afiliados activos entre los 41-50 años cuentan con saldo mayor a cero y el 32.34% de los afiliados activos entre los 21-30 años cuentan con saldo igual a cero. Al mismo tiempo, las AFP mantienen, a enero 2021, cuentas por cobrar a los

empleadores por más de 27 millones de soles, de los cuales el 80.67% se encuentra en cobranza judicial.

En consecuencia, la conclusión de las investigaciones de Quintana manifiesta que, el retiro de los fondos de las Cuenta Individual de Capitalización tendrá repercusión directa sobre los mismos afiliados que encontrándose en suspensión de contrato o desempleo retiraron su fondo de las AFP, durante el periodo de emergencia sanitaria. Se debe considerar que los trabajadores con sueldos mínimos podrán recurrir a préstamos financieros (previa evaluación de calificación) para poder cubrir sus necesidades básicas, ingresando, probablemente, en el segmento de la población vulnerable de extrema pobreza.

Para tal efecto, la investigación desarrollada por Bermúdez y Varas (2020), demuestran que en el distrito de Moche solo el 16% de la población expresan tener conocimiento de las afectaciones futuras al sistema financiero; lo que respalda a los documentos de trabajo de Mitchell (2020), quien manifiesta que los planes de pensiones enfrentan una crisis que está exacerbando los costos de forma masiva; pudiendo posiblemente aumentar los impuestos sobre las pensiones. En consecuencia, el retiro de los fondos de las CIC tendrá repercusión negativa, de manera directa sobre los mismos afiliados que encontrándose en suspensión perfecta de labores o desempleados, retiraron su fondo de las AFP durante el periodo de emergencia sanitaria; sin considerar las medidas a tomar por el estado para recuperar los gastos que demandaron lo programas de ayuda social.

Como tercer y último objetivo específico se estableció; enunciar los dispositivos legales aplicados al pago de los beneficios sociales: vacaciones, CTS, gratificación ordinarias y AFP, de los trabajadores durante la suspensión perfecta de labores. Considerando la investigación de Ascencio y Martínez (2018), donde se trasluce que la informalidad laboral, e incumplimiento de pago de beneficios sociales y gastos administrativos promueven mayores ingresos en la empresa. Se hace necesario resaltar la investigación de; De La Cruz e Inga (2018), quienes consideran que la participación de la Autoridad Inspectiva de Trabajo (AIT) constituyen un ente fundamental para que las empresas privadas cumplan con el

desembolso correspondiente de los beneficios sociales de los colaboradores.

Al indicar las principales normas que regulan las condiciones para el otorgamiento de los beneficios sociales se observa que: para las vacaciones (D.S. N° 002-2019-TR), el pago de las vacaciones trucas se calculan en tantos dozavos y treintavos corresponde del sueldo y en caso de vacaciones adelantadas previo acuerdo entre el contratante y el contratado; para el pago de CTS (D.S. N° 001-97-TR), son computables los días de trabajo efectivos, los días no computables se deducen del tiempo de servicio, el devengue de la CTS se realiza desde el inicio de la relación laboral y la aplicación es obligatorio para los colaboradores de la administración pública bajo el régimen de la actividad privada del D.L. 728; en el caso de la gratificaciones ordinarias (Ley N° 27735), para su depósito es requisito que el colaborador se encuentre laborando, de lo contrario se abonará en forma porcentual a los meses trabajados; para el pago de AFP (D.U.033 y 038-2020) la suspensión del aporte previsional del mes de abril no será considerado para la evaluación de acceso a los beneficios y se autoriza el retiro de S/2000.00 soles; recordando la deuda que mantienen los empleadores con las AFP.

En tal sentido considerando la investigación de Zapata (2020), se demuestra que en Colombia al igual que en Perú, el uso y regulación de la normativa laboral durante el estado de emergencia originó cambios en las relaciones laborales y percepciones remunerativas de los trabajadores lo cual no solo ocasionó reducción de salarios sino también de desempleo. Agregando a esta realidad la investigación de Ortiz (2018), quien manifiesta que se requiere inspecciones más frecuentes y orientación a la formalización empresarial para de esta manera propiciar el otorgamiento y respeto de los beneficios sociales a los trabajadores. Manifestaciones que respaldan la investigación de Vilela (2019), al determinar que el procedimiento de los beneficios sociales en Perú ha sufrido cambios, desfigurándose en muchos casos sus propósitos; pese a transformaciones que han buscado proveer de mayor efectivo al trabajador y generar mayor consumo para la reactivación económica, siguen existiendo empresas informales, demostrando que no se ha logrado el resultado que se esperaba, ni para la economía, ni para el empresario mucho menos para el trabajador.

Por todo lo anteriormente expuesto se considera; que las vacaciones son un derecho del ser humano para un disfrute completo de su tiempo ya sea con la familia u otras, sin encontrarse en una situación de estrés laboral, complicaciones financieras, emergencia de salud o situaciones ajenas a su entorno personal o familiar, el pago de la CTS es un fondo en caso de desempleo, las gratificaciones son una remuneración de ayuda a una mejor calidad de vida del trabajador y los suyos; y el fondo de jubilación de las AFP deben asegurar una jubilación digna; por lo que se considera el uso de los beneficios sociales durante el estado de emergencia no han constituido un respaldo para el trabajador se han convertido en una preocupación ante un evidente desamparo.

VI. CONCLUSIONES

1. La repercusión de la suspensión perfecta de labores en los beneficios sociales de los trabajadores durante el estado de emergencia sanitaria 2020, ha generado una repercusión negativa, ocasionando que 298,677 trabajadores, no perciban sueldo durante el periodo de SPL además sean desfavorecidos con el uso, pago proporcional o impago de sus beneficios sociales durante el periodo de pandemia. Es por ello, que han tenido que recurrir al retiro de; sus fondos por desempleo y a su cuenta individual de capitalización, habiéndose destinado éstos, al consumo y pago de necesidades primarias (sin saber si el agente de retención de AFP ha cumplido con el depósito de las retenciones para el fondo de jubilación), viéndolos reducidos o en el extremo de los casos agotados; convirtiéndose estos fondos en irrecuperables para muchos afiliados. Con los resultados obtenidos podemos inferir que las leyes y normativas vigentes no se encuentra diseñadas ni direccionadas para alcanzar el ODS trazado en la búsqueda de: “fortalecer a aquellos que más lo necesitan, sin dejarlos desamparados”.
2. EL registro de información de los trabajadores según los principales grupos vulnerables, durante el estado de emergencia sanitaria ante la Autoridad Administrativa de Trabajo muestra, información proveída por el MTPE, que existe un alto porcentaje de trabajadores de las empresas privadas, de mayor capital y capacidad laboral, de actividades económicas de servicio, con ingresos económicos promedios y mínimos que se hallaron en condición de suspensión perfecta de labores y quienes han visto afectados sus beneficios sociales. Siendo esta una oportunidad para recordar que el Perú, antes de la crisis de la pandemia, ha determinado a futuro, a través del Objetivo de Desarrollo Sostenible al 2030, buscar poner fin a la pobreza a través de la creación de trabajos decentes y de crecimiento económico, pretendiendo aplicar normativas legales no agraviantes a favor del crecimiento sostenible.

3. La cantidad de afiliados que recurrieron al retiro del fondo de pensiones de las AFP durante el estado de emergencia sanitaria; han reducido y postergando su retiro por jubilación; retirando dinero de su cuenta de capitalización sin tener conocimiento de la deuda que mantienen su empleador con la administradora del fondo de pensiones, deuda que podría acarrear trabas al trabajador para gestionar de manera correcta el pago de su jubilación. Cabe la posibilidad que a un futuro próximo el gobierno tenga que aumentar el porcentaje de su aporte previsional, seguro de invalidez o sobrevivencia pudiendo considerar, que los mismos afiliados se conviertan en un mayor gasto público para el estado, con la creación de nuevos programas de apoyo al jubilado; demostrando que durante el estado de emergencia sanitaria se dejó desamparados aquellos más necesitados impidiéndoles, a un futuro, gozar de los mismo derechos y recursos económicos.

4. Los dispositivos legales aplicados al pago de los beneficios sociales: vacaciones, CTS, gratificación ordinarias y AFP, de los trabajadores durante la suspensión perfecta de labores; dejan al trabajador a merced del empleador. La grave situación de vulnerabilidad ante la pandemia Covid-19, originó que los órganos de Gobierno decidieran implementar diversas disposiciones paliativas que no lograron coberturar el total de la población peruana; es por ello que se decretaron normas para la autorización de: uso y retiro de los beneficios sociales a corto plazo y por retiro, los mismos que fueron promulgadas para suavizar y disimular el estado de carencia y desprotección laboral en la que se encuentra el trabajador. Se ha esperado una situación atípica para obligar al empleador a utilizar las entidades financieras para: el pago de remuneraciones y beneficios de los trabajadores y como medio informativo de una fiscalización laboral, digitalizada, a tiempo real. Demostrando que, en nuestro país durante un periodo para la solidaridad y la búsqueda de emprender y manejar leyes y políticas no arbitrarias, éstas, quedaron escritas en papel.

VII. RECOMENDACIONES

El Gobierno central debe reestructurar las normativas que regulan los procedimientos jurídico laborales, sobre la utilización de la suspensión perfecta de labores y el otorgamiento y uso de los beneficios sociales de los trabajadores, durante un periodo anómalo, los mismos que se muestran unilaterales a favor del empleador. En la búsqueda de la igualdad se debe involucrar al Gobierno, empleadores y trabajadores, disponiéndose a cumplir con justicia a través de instituciones sólidas y precisando leyes y políticas no arbitrarias.

Se recomienda a la alta dirección, tomar acciones adecuadas que ayuden a los trabajadores, de las actividades económicas más vulnerables aliviar y mejorar las condiciones económicas y sociales. Asimismo, se debe considerar como una posible alternativa la combinación de medidas: políticas, industriales y de inversión que ofrezcan a largo plazo oportunidades laborales a gran escala, pudiendo brindar protección laboral a través de trabajos formales sin ningún tipo de inestabilidad.

Se considera necesario que el Gobierno contemple la creación de adecuados planes de jubilación; asimismo, es necesario que los peruanos desarrollen una mejor cultura financiera: trabajo - ahorro, planificación, inversión y jubilación, pretendiendo a mediano plazo, convertirnos en una sociedad con mayor instrucción financiera para dejar de ser una sociedad consumista; y así, poder alcanzar un desarrollo sostenible.

En la búsqueda de la igualdad a través de leyes y políticas no arbitrarias; se debe considerar la reestructuración de la normativa laboral en su conjunto, empezando por el aumento de la remuneración mínima vital, brindando respaldo legal al trabajador de entidades públicas o privadas, y promulgar normativas claras, específicas y directas referidas a las condiciones y excepciones de dispositivos legales, los deberes y derecho, las obligaciones y responsabilidad que recaen sobre el empleador y el trabajador; debiendo la AAT a través de la AIT utilizar las tecnologías digitales interrelacionadas para una inmediata, correcta y oportuna inspección laboral.

REFERENCIAS

- Abanto, M., & Castillo, J. (2019). Contabilidad Laboral (1° edición). https://biblioteca.usat.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=15725&query_desc=an%2Cphr%3A%204943
- Aguí, M. & Quispe, J. (2019). Índice de transparencia corporativa para las administradoras de fondo de pensiones. [Tesis de Maestría Pontificia Universidad Católica de Lima]. Repositorio Institucional. http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/15229/QUISPE_AGUI_INDICE_PENSIONES.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alcalá, C. (2020). Suspensión perfecta: Se denegaron 2 mil 471 solicitudes de las casi 3 mil que resolvió el MTPE. La República <https://larepublica.pe/economia/2020/06/24/suspension-perfecta-se-denegaron-2-mil-471-solicitudes-de-las-casi-3-mil-resueltas-por-el-mtpe/>
- Álvarez, D. (2016). Compensación por tiempo de servicios. Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.198501.001>
- Arapa, M. (2019). Incidencia del proceso contable de las remuneraciones y beneficios sociales en la situación financiera de las empresas educativas privadas, caso Colegio particular ABC-2017. [Tesis de Grado Universidad Nacional San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10492/COaragmm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ascencio, C. & Martínez, S. (2018). Incidencia de los conceptos remunerativos y beneficios sociales en la rentabilidad de la empresa de “Transportes Andino EIRL” del periodo 2015 al 2017- Chimbote. [Tesis de Grado Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29657/Ascencio_ACN-Martinez_OSJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Baltazar, J. (2018). Análisis sobre la liberación de los fondos en las Administradoras de Fondos de Pensiones – Perú, 2016. [Tesis de Maestría Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12659/Baltazar_CJJ.pdf?sequence=6&isAllowed=y

BasqueTrade, &. Investment (2020). Informe Impacto de la COVID-19 en Brasil.

<https://basquetrade.spri.eus/wp-content/uploads/2020/05/200505-Brasil-Informe-COVID19-1.pdf>.

Bermúdez, D. & Varas C. (2020). Nivel de satisfacción de los ciudadanos de Moche respecto a la Política Económica frente al Covid-19, Trujillo 2020. [Tesis para obtener título de la Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54647/Bermudez_PDD-Varas_PCM-sd.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bustamante, R. & Peña, J. (2018). Efectos sociales y financieros del incumplimiento del pago de las obligaciones previsionales del trabajador de la Municipalidad Provincial de Tumbes en el periodo 2000-2010. [Tesis para optar título de la Universidad Nacional de Tumbes]. Repositorio Institucional.

<http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/UNITUMBES/301/TESIS%20%20BUSTAMENTE%20Y%20PE%c3%91A.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Caballero, O. (2020). La pensión mínima en el sistema privado de pensiones: una razón más para plantear una reforma integral. [Tesis de Maestría de la Pontificia Universidad Católica de Lima]. Repositorio Institucional.

http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/15776/CABALLERO_VILDOSO_LA_PENSION_MINIMA_EN_EL_SISTEMA_PRIVADO_DE_PENSIONES.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Caluña, L. & Gavilanez, K. (2020). Análisis de los derechos laborales de los trabajadores para el cálculo de beneficios sociales en la contratación colectiva en corporación nacional de electricidad Cnel Ep. Bolívar, cantón Guaranda año 2019. [Tesis para optar título de la Universidad Estatal de Bolívar Ecuador]. Repositorio Institucional.

<http://www.dspace.ueb.edu.ec/bitstream/123456789/3415/1/PROYECTO%20DE%20INVESTIGACION%20CONTRATOS%20COLECTIVOS.pdf>

- Cárdenas, L. (2020). Las políticas laborales de respuesta a la emergencia sanitaria en España. Instituto Complutense de Estudios Internacionales. Universidad Complutense Madrid. <https://www.ucm.es/icei/file/iceipapercovid19>
- Comisión Económica Para América Latina y el Caribe-CEPAL. (2020) Impact of COVID-19 on the United States economy and the policy response [Impacto del COVID-19 en la economía de los Estados Unidos y respuestas de políticas].
https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/45984/S2000540_en.pdf
- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología e Innovación-CONCYTEC (2018), Manual del reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica-reglamento RENACYT.
https://portal.concytec.gob.pe/images/noticias/Manual_del_Reglamento_RENACYT_1.pdf
- Chambre Consulaire Regionale – CCR. (2020) Impact de la Pandémie du Covid-19 sur le secteur privé de L'Uemoa [Impacto de la pandemia de covid-19 en el sector privado de la Uemoa].
http://www.uemoa.int/sites/default/files/bibliotheque/rapport_final_etude_impact_covid-19_ccr-uemoa.pdf
- Chávez, L. (2020). ¿Qué es la suspensión perfecta de labores, en qué consiste y cuándo se aplica esta medida?. El Comercio. Actualizado el 05/06/2020 10:01 a.m. <https://elcomercio.pe/economia/personal/ministerio-de-trabajo-que-es-la-suspension-perfecta-de-labores-coronavirus-peru-licencia-sin-goce-de-haber-sueldos-noticia/?ref=ecr>
- Chávez, G., Campuzano, J., & Betancourt, V. (2018). Las micro, pequeñas y medianas empresas. Conrado vol. 14 supl. L Cienfuegos. [Clasificación para su estudio en la carrera de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Machala].
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442018000500247

Decreto Supremo N° 011-2020-TR (2020). Decreto Supremo que establece normas complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-establece-normas-complementarias-para-la-decreto-supremo-n-011-2020-tr-1865658-3/>

Decreto Supremo N° 011-2020-TR (2020). Decreto Supremo que establece normas complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-establece-normas-complementarias-para-la-decreto-supremo-n-011-2020-tr-1865658-3>

Decreto Supremo N° 044-2020-PCM (2020). Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19 <https://www.gob.pe/institucion/pcm/normas-legales/460472-044-2020-pcm>

De La Cruz, Á. & Inga, D. (2018). La inspección de trabajo y el pago de beneficios sociales a los trabajadores de parte de empleadores del sector privado que prestan servicios en la Provincia de Huancavelica, año 2013. [Tesis para optar título de la Universidad Nacional de Huancavelica] Repositorio Institucional. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2686>

Dolorier, J. (2020). Suspensión perfecta, entrevistado por Juliana Oxenford. Actualizado el 13 de abril a las 9:36. https://www.youtube.com/watch?v=erfuYmKTWY&ab_channel=ATVNoticias

Estupinan, X., Sharma, M., Gupta, S. & Birla, B. (2020). Impact of COVID-19 Pandemic on Labor Supply and Gross Value Added in India. [El impacto de

la pandemia de COVID-19 en la Oferta Laboral, los Salarios y el Valor Agregado Bruto en India]. <http://ssrn.com/abstract=3628761>

Guerrieri, V., Lorenzoni, G., Straud, L. & Werning I. (2020). Macroeconomic Implications of COVID-19: Can Negative Supply Shocks Cause Demand Shortages?. [Implicaciones macroeconómicas de COVID-19: ¿Pueden los choques negativos de oferta causar escasez de demanda?]. <https://ssrn.com/abstract=3570096>

Herembás, C. (2018). El derecho de vacaciones en el sector público y privado. Repositorio Institucional UNIANDÉS. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/7841>

Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.: <http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

Leite, K. (2020) La (In) A (IN)ESPERADA PANDEMIA E SUAS IMPLICAÇÕES PARA O MUNDO DO TRABALHO [La (no)Esperada Pandemia y Sus Implicaciones Para el Mundo del Trabajo]. Universidade Federal de São Carlos. http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822020000100408&lang=es

L'institut Paris Region (2020). Impact de la crise de la covid-19 sur l'économie Francilienne. [Impacto Del Covid-19 Crisis En La Economía Francesa] Département Économie. https://www.institutparisregion.fr/fileadmin/NewEtudes/000pack2/Etude_2477/Eco_Covid_web.pdf

Lora Álvarez, G. (2016). La suspensión de labores por caso fortuito y fuerza mayor: análisis legal y casuístico. *IUS ET VERITAS*, 24(52), 270-281. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16385>

Martins, S., Lipp, D. y Monteiro Junior, R. (2020). TEMPOS DE PANDEMIA: POSSIBILIDADES PARA OS TRABALHADORES NA NOVA CRISE QUE SE INSTALA [Tiempos De Pandemia: Posibilidades Para Los Trabajadores

- En La Nueva Crisis Que Se Está Instalando]. *Revista Valore*, 5, 136-159. <https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/653/454>
- Mitchell, O. (2020). Building Better Retirement Systems in the Wake of the Global Pandemic [Construyendo mejores sistemas de jubilación a raíz de la pandemia mundial]. Nber working paper series. <https://doi.org/10.3386/w27261>
- Miranda, C. (2019). Beneficios sociales y la satisfacción laboral en los trabajadores de una concesionaria de autos en Villahermosa, Tabasco [Tesis de Maestría, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco] Repositorio Institucional. <http://ri.ujat.mx/handle/20.500.12107/3249>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo-MTPE. (2020). Trabajadores en el sector formal privado durante el periodo de emergencia nacional por la COVID-19 en el Perú. Boletín de Economía Laboral N° 47. Actualizado el 9 de julio. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/817493-boletin-de-economia-laboral-n-47-trabajadores-del-sector-privado-formal-durante-el-periodo-de-emergencia-nacional-por-la-covid-19-en-el-peru>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo-MTPE. (2020). Plataforma digital única del Estado Peruano, Registro de Suspensión Perfecta de Labores. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/campa%C3%B1as/934-registro-de-suspension-perfecta-de-labores>
- Monzón, W. (2020). ¿En qué consiste la suspensión perfecta de labores por caso fortuito y causa de fuerza mayor?: La Ley, El Ángulo Legal de la Noticia. Actualizado el 6 de abril. <https://laley.pe/art/9504/en-que-consiste-la-suspension-perfecta-de-labores-por-caso-fortuito-y-causa-de-fuerza-mayor>
- Morillo, A. (2020). El pago de remuneraciones y beneficios sociales a través del sistema financiero. *Contadores & Empresa*, pp.52-56. <https://laley.pe/art/10699/el-caracter-persecutorio-de-los-derechos-laborales-justifica-la-afectacion-del-patrimonio-fideicometido>

- National Partnership for women & families. (2020). Provide emergency benefits for Workers. [Proporcionar emergencia beneficios para trabajadores]. <https://www.nationalpartnership.org/our-work/resources/economic-justice/employer-best-practices-support-workers-during-coronavirus.pdf>
- Navarrete, C. (2019). Acogimiento al régimen laboral de la micro y pequeña empresa y su impacto en los resultados financieros de la empresa PLRS SA en el año 2017. [Tesis de Grado de la Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional. <http://hdl.handle.net/11537/22532>
- Norma Internacional de Contabilidad-NIC 19 (2018). Norma Internacional de Contabilidad 19 Beneficios a los Empleados p.2 Definiciones de beneficios a los empleados https://www.mef.gob.pe/contenidos/conta_publica/nor_co/vigentes/nic/NIC_019_2014.pdf
- Norma Internacional de Contabilidad-NIC 19 (2018). Norma Internacional de Contabilidad 19 Beneficios a los Empleados p.4 Beneficios a los empleados a corto plazo https://www.mef.gob.pe/contenidos/conta_publica/nor_co/vigentes/nic/NIC_019_2014.pdf
- Norma Internacional de Contabilidad-NIC 26 (2018). Norma Internacional de Contabilidad 19 p.1 numeral 2°, Contabilización e Información Financiera sobre Planes de Beneficio por Retiro https://www.mef.gob.pe/contenidos/conta_publica/nor_co/vigentes/nic/NIC_026_2014.pdf
- Ndiaye, S. (2020). Action publique, comportements et philanthropie en contexte de COVID-19: quelques réflexions à partir du Sénégal. [Acción pública, comportamiento y filantropía en el contexto del COVID-19: algunas reflexiones desde Senegal] Philab PhiLab Ontario - Regional Conference. <https://philab.uqam.ca/non-classifiee/covid-19-au-senegal/>
- Oficina de Normalización Previsional-ONP. (2020). Pensiones en Perú y ONP: Sistema previsional y sus actores. Oficina de Normalización Previsional. https://www.onp.gob.pe/pensiones_peru_onp/sistema_previsional

- Organización de las Naciones Unidas-ONU. (2020). La ONU pide medidas para amortiguar el impacto del COVID-19 en el mercado laboral. <https://www.un.org/es/coronavirus/articles/impacto-covid-19-mercado-laboral>.
- Organización de las Naciones Unidas-ONU. (2020). Objetivos de desarrollo sostenible. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- Organización Internacional del Trabajo-OIT. (2020). COVID-19: Tackling the Jobs Crisis in the Least Developed Countries. [COVID-19: Abordar la crisis del empleo en los países menos adelantados]. International Labour Organization. https://www.un.org/ohrlls/sites/www.un.org.ohrlls/files/covid-19_tackling_the_jobs_crisis_in_the_ldcs.pdf
- Organización Internacional del Trabajo-OIT. (2020). The impact of the COVID-19 pandemic on jobs and incomes in G20 economies. [El impacto de la pandemia de COVID-19 en empleos e ingresos en las economías del G20]. ILO-International Labour Organization. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_756331.pdf
- Ortiz (2018), Limitación De Beneficios Sociales Y Acceso A La Seguridad Social En La Creación De Puestos De Trabajo En El Desarrollo De Actividades Comerciales Por Empresarios Informales En La Ciudad De Juliaca – 2017 [Tesis de Maestría, Universidad Andina Nestor Cáceres Velásquez – Juliaca]. Repositorio institucional. <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/1544>
- Paes, R., Pereira M. & Smoes A. (2020). Portugal: Uma análise rápida do impacto da COVID-19 na economia e no mercado de trabalho. [Portugal: Un rápido análisis del impacto de COVID-19 en la economía y en el mercado laboral] OIT – Organización Internacional de trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_754606.pdf

- Palomeque, M. & Torres, G. (2019). Procedimientos en la elaboración de las remuneraciones y beneficios sociales por pagar aplicando la normativa legal. [Tesis de Grado Universidad Técnica de Machala – Ecuador]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/13700>
- Paredes, S. & Mamani, E. (2017). Nivel de Cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores del régimen de la actividad privada de la Municipalidad Distrital de Sachaca 2016. [Tesis para optar título de la universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3783/Ripasisp.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Paredes, P. (2019). Suspensión perfecta en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas y la vulneración a los derechos del trabajador. [Tesis de Grado de la Universidad Privada Antenor Orrego] Repositorio Institucional. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/4551>
- Perú, D. (2020). Suspensión Perfecta de Labores. Plataforma digital única del Estado Peruano. <https://www.gob.pe/9031-suspension-perfecta-de-labores>
- Pita, B. (2020). Medidas Laborales aplicables durante la Pandemia Universidad de Lima. Actualizado el 2 de julio. <https://www.ulima.edu.pe/educacion-ejecutiva/noticias/medidas-laborales-aplicables-durante-la-pandemia>
- Presidencia de la República. (2020). D.S. Que establece normas complementarias para la aplicación del D.U N°038-2020. EL Peruano. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/606079/Decreto-supremo-n-011-2020-tr-1865658-3.pdf>
- Quintana García, L. A. (2021). El Sistema Privado de Pensiones como obstáculo para la construcción de la Seguridad Social en los países subdesarrollados: Lecciones desde el caso peruano. *Lan Harremanak* - Revista De Relaciones Laborales. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.22690>
- Rivas, A. (2020) Retiro de aportes del sistema previsional privado AFP integra debido al COVID-19 y su influencia en las finanzas personales de las familias

- en Piura 2020 [Tesis de grado Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional <https://hdl.handle.net/20.500.12692/60378>
- Serkovic, G. (2020). La suspensión perfecta de labores y su impacto en las gratificaciones y la CTS. Peruweek.pe. <https://www.peruweek.pe/la-suspension-perfecta-de-labores-y-su-impacto-en-las-gratificaciones-y-la-cts/>
- Shuai, X., Chmura, C. & Stinchcomb, J. (2020). COVID-19, labor demand, and government responses: evidence from job posting data. [COVID-19, Demanda laboral y respuestas del gobierno: evidencia de los datos de ofertas de empleo]. Bus Econ 56, 29–42 (2021). <https://doi.org/10.1057/s11369-020-00192-2>
- Stanton, M. (2020). What Employers Should Know About New Paid Leave Requirements [Lo que los empleadores deben saber sobre los nuevos requisitos de licencia pagadas]. Blog del Departamento de Trabajo de Estados Unidos. <https://blog.dol.gov/2020/05/27/what-employers-should-know-about-new-paid-leave-requirements>
- Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria-SUNAT. (2020). Concepto Planilla Electrónica <https://orientacion.sunat.gob.pe/informacion-general-planilla-electronica>
- Tarazona, P. M. (2020). Gratificaciones por fiestas patrias, aplicación en la SPL y otros supuestos aplicables. Contadores & Empresas, 3. <http://www.contadoresyempresas.com.pe/>
- Szpejna, M. & Kennedy A. (2020). Mitigating the employment and social effects of the COVID-19 pandemic - European and international policy recommendations [Mitigación de los efectos laborales y sociales efectos de la pandemia de COVID-19- Recomendaciones políticas europeas e internacionales]. European Parliament. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/652719/IPOL_BRI\(2020\)652719_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/652719/IPOL_BRI(2020)652719_EN.pdf)

Torrejón, S., Gonzalez, I., Fana M. & Fernández, E. (2020). The impact of COVID confinement measures on EU labour market [El impacto de las medidas de confinamiento COVID en el mercado laboral de la UE] EU – European Commission.

https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc.120585_policy.brief_impact.of_covid-19.on_eu-labour.market.pdf

United Nations Office on Drugs and Crime–UNODC. (2020). Plans de soutien d'urgence pour faire face à la pandémie de Covid-19 en Afrique de l'Ouest et du Centre [Planes de apoyo de emergencia para hacer frente a la pandemia de Covid-19 en África occidental y central].

https://www.unodc.org/res/corruption/covid-19-emergency-support-packages-in-west-and-central-africa_html/WCA_Analysis_Translation_FR.pdf

United Nations Office on Drugs and Crime–UNODC. (2020). Accountability and the prevention of corruption -in the allocation and distribution of emergency economic rescue packages in the context and aftermath of the COVID-19 pandemic [Rendición de cuentas y prevención de la corrupción - en la asignación y distribución de paquetes de rescate económico de emergencia en el contexto y las consecuencias de la pandemia de COVID-19]

https://www.unodc.org/documents/Advocacy-Section/COVID-19_and_Anti-Corruption-2.pdf

U.S. Trasury Departamnet, D. O. (2020). The CARES Act Preserves Jobs for American Industry - The Coronavirus Relief, Relief, and Economic Security (CARES) [La Ley CARES preserva empleos para la industria estadounidense – Ley de Ayuda, Alivio y Seguridad Económica por Coronavirus (CARES)].

<https://home.treasury.gov/policy-issues/coronavirus/assistance-for-american-industry>

Valderrama, G. (2019). NIC 19: Beneficios a los empleados y su impacto en los Estados Financieros de la Constructora Paramax S.A.C. año 2017: [Tesis de grado de la Universidad Nacional de Trujillo] Repositorio Institucional.

<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/16137>

- Vásquez, R. (2020). Vacaciones de los Trabajadores. Gaceta Jurídica, p.4.
<http://www.gacetajuridica.com.pe/boletin-nvnet/ene04/boletin07-01.htm>
- Vilela, A. (2019). Distorsiones en el tratamiento de beneficios laborales: CTS, gratificaciones legales y asignación familiar. [Tesis de Maestría de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Institucional.
<https://hdl.handle.net/20.500.12672/11534>
- Willocq, P. (2020). Appui au plan national de riposte au Covid-19 du Burkina Faso. [Apoyo al plan de respuesta nacional de Burkina Faso al Covid-19]. Agence Française de Développement. <https://www.afd.fr/fr/carte-des-projets/appui-au-plan-national-de-riposte-au-covid-19-du-burkina-faso>
- Zapata, N. (2020). COVID-19: estado de emergencia sanitaria, normas gubernamentales y los efectos laborales en Colombia. [Tesis de Grado Universidad EAFIT – Colombia]. Repositorio Institucional.
<http://hdl.handle.net/10784/17110>

ANEXOS

Anexo 1. Matrices de operacionalización de variables

Tabla 16: Matriz de operacionalización, Suspensión perfecta de labores.

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala |
|--------------------------------|--|--|---|--|--------|
| Suspensión perfecta de labores | D.S. N° 011-2020 Cap. III, Art. 5°, numeral 5.2 Concierno a una pausa laboral de las partes involucradas en un contrato de trabajo, permitiendo al trabajador dejar de cumplir con sus funciones laborales lo cual conlleva al empleador dejar de cancelar las jornadas de trabajo no realizadas, esto puede darse de manera individual o colectiva, procurando de esta manera mantener el lazo laboral entre las partes implicadas. | Para esta variable se considerará dos dimensiones de estudio; el cual se realizará a través del análisis documentario. D.S. N° 011-2020 Cap. III, Art. 5°, numeral 5.2 | Comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT) | A través de la plataforma virtual MTPE | Razón |
| | | | Verificación de la AAT de los trabajadores en SPL en empresas | Según tamaño y N° de trabajadores | |
| | | | | Según rango de remuneraciones | |
| | | | | Según actividad económica | |

Tabla 17: Matriz de operacionalización, beneficios sociales.

| Variable | Definición Conceptual | Definición operacional | Dimensiones | indicadores | Escala |
|---------------------|--|--|-------------------------|-------------------------------------|--------|
| Beneficios sociales | Es una asignación intocable agregada al sueldo que otorga una entidad, pública o privada, a sus trabajadores, donde tiene como principal objetivo prosperar la calidad de vida del recurso humano, atendiendo sus principales necesidades laborales, familiares y personales de acuerdo al esfuerzo realizado en la organización (Miranda, 2019) | Para esta variable se consideró las dimensiones de beneficios a corto plazo y beneficio por retiro; el estudio de estas dimensiones se realizará a través del análisis comentario (NIC-19) | Beneficio a corto plazo | Vacaciones | Razón |
| | | | | Compensación por tiempo de servicio | |
| | | | | Gratificaciones | |
| | | | Beneficio por retiro | Sistema privado de pensiones (AFP) | |

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos.

4.1. Principales grupos vulnerables durante el estado de emergencia sanitaria ante la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT).

Solicitudes registradas a través de la plataforma virtual.

| Indicadores | Plataforma virtual MPTE-SPL |
|-------------------------------|-----------------------------|
| N° de Solicitudes registradas | |
| N° de Empresas | |
| N° de trabajadores | |

Solicitudes de SPL registradas según tipo de empleador

| Tipo de Empleador | N° de Trabajadores | % | N° de Empresas | % |
|-------------------|--------------------|---|----------------|---|
| Privado | | | | |
| Público | | | | |
| Otros | | | | |
| Sin información | | | | |
| Total | | | | |

Suspensión perfecta de labores por tamaño de empresa y número de trabajadores

| Tamaño de Empresa según N° de Trabajadores (Planilla Electrónica) | N° de trabajadores Solicitados | N° de empresas Solicitantes |
|---|--------------------------------|-----------------------------|
| De 1 a 10 trabajadores | | |
| De 11 a 100 trabajadores | | |
| Mas de 100 trabajadores | | |
| Sin información 1/ | | |
| Total | | |

Suspensión perfecta de labores según rango de remuneración.

| Rango de Remuneración | Tamaño de Empresa | | | | Total |
|-----------------------|------------------------|--------------------------|-------------------------|--------------------|-------|
| | De 1 a 10 Trabajadores | De 11 a 100 trabajadores | Mas de 100 trabajadores | Sin información 1/ | |
| Menor de 930 | | | | | |
| 930 | | | | | |
| >930 - 1000 | | | | | |
| > 1000 - 1500 | | | | | |
| >1500 - 2400 | | | | | |
| > 2400 | | | | | |
| Sin infor. 1/ | | | | | |
| Total | | | | | |

Suspensión perfecta de labores según actividad económica.

| Por Actividad Económica (Planilla Electrónica) | Nº de Trabajadores | % | Nº de Empresas | % |
|--|--------------------|---|----------------|---|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| TOTAL | | | | |

Afiliados activos según saldo la Cuenta Individual de Capitalización y rango edad

| Rango de Edad | CIC > 0 | CIC = 0 | Total afiliados activos |
|---------------|---------|---------|-------------------------|
| <= 20 | | | |
| 21 – 30 | | | |
| 31 – 40 | | | |
| 41 – 50 | | | |
| 51 – 60 | | | |
| 61 – 64 | | | |
| >= 65 | | | |
| Total | | | |

Deuda de empleadores con las AFP

| Situación de Cobranza | Monto (en Millones de Soles) | % |
|-----------------------|------------------------------|---|
| Administrativa (1) | | |
| Judicial (1) | | |
| Fraccionada (2) | | |
| Total | | |

4.3. Beneficios sociales: vacaciones, CTS, gratificación ordinarias y AFP, de los trabajadores durante la suspensión perfecta de labores.

Vacaciones

| | | Normas |
|--------|--------------|-------------------------------------|
| Origen | Regulaciones | Estado de emergencia sanitaria 2020 |

CTS

| | | Normas |
|--------|--------------|-------------------------------------|
| Origen | Regulaciones | Estado de emergencia sanitaria 2020 |

Gratificaciones

| | | Normas |
|--------|--------------|-------------------------------------|
| Origen | Regulaciones | Estado de emergencia sanitaria 2020 |

AFP

| | | Normas |
|--------|--------------|-------------------------------------|
| Origen | Regulaciones | Estado de emergencia sanitaria 2020 |

