



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**La Aplicación de las normas sobre la Suspensión Perfecta
de Labores por la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del
Empleo Arequipa 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE

Abogada

AUTORAS:

Baltazar Apaza, Denys Corina (ORCID: 0000-0002-5938-1325)

Baltazar Apaza, María Luisa (ORCID: 0000-0001-8115-0155)

ASESOR:

La Torre Guerrero, Ángel Fernando (0000-0002-2147-2205)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

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

LIMA-PERÚ

2021

DEDICATORIA

Dedico a Dios por su infinita bondad, por brindarme sabiduría y seguir adelante, y poder culminar mi presente investigación. Dedico de todo corazón a mis padres por haberme forjado una persona que no se rinde a pesar de las dificultades, me han enseñado valores, principios, ser perseverante, y así poder alcanzar las metas que me he trazado. A mis hermanos y sobrinos por sus palabras cariñosas.

María Luisa Baltazar Apaza

Dedico a Dios mi Tesis, porque nunca me soltó de la mano. Dedico con todo mi amor a mis queridos Padres Julia y Teodoro, por haberme dado la oportunidad de estudiar y por su infinito amor. Dedico a mis pequeños gigantes Dylan y André que son mis hijos y que deseo que ellos cumplan todas sus metas y sueños, se lo dedico a mi amado esposo Eduardo, por su incondicional amor, apoyo y paciencia, a mi hermana María Luisa por su impulso.

Denys Corina Baltazar Apaza

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios, por darnos la vida, guiando nuestros pasos día a día y permitirnos culminar nuestra investigación.

Agradecemos a la Universidad César Vallejo por acogernos y darnos la opción de obtener nuestro título de abogadas.

Agradecemos al Dr. Marco Cerna por orientarnos en el proceso de nuestra tesis.

Agradecemos a nuestros Padres, por apoyarnos en el transcurso de nuestra carrera profesional.

Agradezco a mi esposo y a mis hijos, por ser mi motor y motivo

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización.....	14
3.3. Escenario de estudio.....	15
3.4. Participantes	15
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.6. Procedimientos	18
3.7. Rigor Científico.....	18
3.8. Método de análisis de datos.....	20
3.9. Aspectos Éticos.....	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN	1348
VI. CONCLUSIONES	53
VII. RECOMENDACIONES	54

Referencias	55
Anexos.....	60

Índice de Tablas

Tabla 1 Categorización	15
Tabla 2 Causal invocada en la solicitud de Suspensión Perfecta de Labores	23
Tabla 3 Cantidad de trabajadores afectados.....	24
Tabla 4 Se cumplieron los plazos.....	25
Tabla 5 Resultado de la solicitud de suspensión perfecta en primera instanci	26
Tabla 6 Resultado de la solicitud de suspensión perfecta en primera instanci.	27
Tabla 7 Razones de la desaprobación de la solicitud de Suspensión Perfecta de Labores	28
Tabla 8 ¿La empresa actualmente continua en funcionamiento?	34
Tabla 9 La solicitud de suspensión perfecta presentada fue.....	35
Tabla 10 El inspector de trabajo realizo la inspección laboral	36
Tabla 11 De ser el caso ¿En qué medida afecto económicamente la desaprobación de la Suspensión Perfecta?.....	37
Tabla 12 Considera que la causal de suspensión perfecta por motivos económicos es adecuada.....	38
Tabla 13 Considera que la resolución que aprobó o desaprobó la suspensión perfecta que usted solicito, es adecuada	39
Tabla 14 Considera que la causal de suspensión perfecta por naturaleza de actividades es adecuada	40
Tabla 15 ¿Usted cuánto tiempo fue suspendido por su empleador?	41
Tabla 16 ¿Sabe usted si la suspensión perfecta fue aprobada?	42

Tabla 17 ¿Usted recibo subsidio de 760 por cada mes de suspensión perfecta?.	43
Tabla 18 ¿Usted accedió a las prestaciones de salud en el seguro social durante la suspensión perfecta?	44
Tabla 19 ¿Usted recibo su remuneración los meses que no se aprobó la suspensión perfecta?	45
Tabla 20 ¿Usted recibo su gratificación los meses que no se aprobó la suspensión perfecta?	46
Tabla 21 Respecto del vínculo laboral con el empleador que le dio suspensión perfecta	47

Índice de figuras

Figura 1 Causales invocadas	23
Figura 2 Cantidad de Trabajadores Afectados	24
Figura 3 Cumplimiento de plazos	25
Figura 4 Resultado solicitud de suspensión primera instancia	26
Figura 5 Resultado Segunda Instancia	27
Figura 6 Razones de la desaprobación	28
Figura 7 Empresas en funcionamiento	34
Figura 8 Solicitudes aprobadas	35
Figura 9 Se realizó visita inspectiva	36
Figura 10 Nivel de afectación económica	37
Figura 11 adecuación de la causal por motivos economicos	38
Figura 12 de acuerdo con la resolución que resolvió su pedido de suspensión Perfecta de labores	39
Figura 13 Adecuación de la causal de naturaleza de actividades	40
Figura 14 Tiempo que estuvo en suspensión Perfecta de Labores.....	41
Figura 15 Conoce que la suspensión perfecta fue aprobada	42
Figura 16 Recibió el subsidio	43
Figura 17 Accedió a las prestaciones de salud	44
Figura 18 Recibió su remuneración.....	45
Figura 19 Recibió su gratificación	46
Figura 20 El vínculo laboral	47

RESUMEN

Esta investigación se realizó con los objetivos siguientes: Analizar la aplicación de la Suspensión Perfecta de Labores y los derechos de los trabajadores y empleadores, en la ciudad de Arequipa, durante el año 2020, también analizar los presupuestos y procedimientos, las consecuencias jurídicas de la aprobación o desaprobación de la Suspensión Perfecta de Labores en los derechos de los empleadores y trabajadores. El tipo de investigación que se utilizará en el presente estudio es “básica”, también denominada pura. Ello por cuanto se busca alcanzar conocimientos en el derecho laboral, a partir de un enfoque cualitativo, con base en información cuantitativa. Además, es de tipo no experimental y transversal. Entre las conclusiones principales se estableció que las solicitudes de Suspensión Perfecta de labores que invocaron la causal de naturaleza de actividades representan el 37%, las que invocaron la causal de motivos económicos representa el 17%. Y las que invocaron ambas causales representan el 46% de las solicitudes. La aprobación de la Suspensión Perfecta no afecta negativamente a los empleadores, la desaprobación de la Suspensión Perfecta de labores afecta los derechos de libertad de empresa, libertad de contratación, libertad de dirección y libertad de organización. También afecta a nivel económico. Los trabajadores que estuvieron en Suspensión Perfecta desaprobada, no recibieron ni subsidio de Essalud, ni el pago de su remuneración y gratificaciones de parte del empleador.

Palabras clave: Suspensión perfecta de labores, remuneración, gratificaciones

ABSTRACT

This research was carried out with the following objectives: Analyze the application of the Perfect Suspension of Work and the rights of workers and employers, in the city of Arequipa, during the year 2020, also analyze the budgets and procedures, the legal consequences of the approval or disapproval of the Perfect Suspension of Work in the rights of employers and workers. The type of research that will be used in this study is "basic", also called pure. This is because it seeks to achieve knowledge in labor law, from a qualitative approach, based on quantitative information. It is also non-experimental and cross-sectional. Among the main conclusions it was established that the requests for perfect suspension that invoked the nature of activities cause represent 37%, those that invoked the cause of economic reasons represent 17%. And those that invoked both grounds represent 46% of the requests. The approval of the perfect suspension does not negatively affect employers, the disapproval of the perfect suspension affects the rights of freedom of company, freedom of contract, freedom of management and freedom of organization. It also affects economically. The workers who were in disapproved perfect suspension received neither Essalud subsidy nor payment of their remuneration and bonuses from the employer.

Keywords: Perfect suspension of work, remuneration, bonuses

I. INTRODUCCIÓN

El contexto se inicia el 17 de noviembre de 2019, cuando fue descubierto el virus del SARS –CoV-2, que desde entonces amenaza la salud mundial. Posteriormente, la OMS (Organización Mundial de la Salud) el día 11 de marzo de 2020, declaró estado de pandemia generado por el virus. En esa línea, el 15 de marzo de 2020 el gobierno peruano declaró el Estado de Emergencia Sanitaria a nivel nacional, el mismo que sigue hasta la actualidad. Esta pandemia, generó que todos los países del mundo tomen medidas destinadas a contenerla y también a mantener estable la economía. Para ello se estableció una serie de restricciones a las libertades personales y libertades de empresa, por otro lado, se dieron incentivos económicos para mantener la economía, como el pago de planillas, bonos, créditos, subsidios.

En esa línea, el gobierno dictó el Decreto de Urgencia N° 038-2020, que ha delimitado las causales, por las cuales se permite aplicar la Suspensión Perfecta de Labores, en el marco de la pandemia generada por el SARS –CoV.2, estas normas se han dado en tiempo récord, con la finalidad de salvaguardar la vigencia de los derechos de los trabajadores, manteniendo el vínculo laboral y con la finalidad de que las empresas puedan hacer una pausa, para posteriormente retomar sus actividades, sin que ello genere un grave perjuicio económico. Es así que a nivel nacional se presentaron 41 mil solicitudes de Suspensión Perfecta de Labores, hasta el 31 de marzo de 2021, de las cuales alrededor de 32 000 empresas lograron hacer efectiva la medida, lo que implica a unos 303 194 trabajadores que estuvieron suspendidos de sus empleos, además de no contar con remuneración. (Diario el Comercio, 2021). Previamente, el viceministro de Trabajo José Carlos Requejo, declaró en julio de 2020, que a nivel nacional se presentaron 30 mil solicitudes de suspensión perfecta, que afectaron a 300 mil trabajadores, que representan el 7% de la planilla electrónica, de las cuales solo fueron aprobadas 5000 a esa fecha, así también señaló que 1300 solicitudes fueron impugnadas en diferentes regiones del país. (Requejo, 2020).

A nivel local, José Luis Carpio Quintana, Gerente de la Gerencia de Trabajo y Promoción del Empleo en Arequipa, en declaraciones vertidas en junio de 2020, señaló: “Las solicitudes presentadas en Arequipa para Suspensiones Perfectas de Labores son 2763, de las cuales se ha aprobado cero y se ha desaprobado 77. Es decir, ninguna solicitud hasta la fecha ha sido aprobada, todas han sido declaradas infundadas” (Diario EP, 2020), por tanto hasta ese momento no fue aprobada ninguna solicitud.

Por otra parte, a nivel nacional el portal Ojo Público, señaló que: entre el 14 de abril y el 19 de julio de 2020, un número de 30 851 empresas, empleó el mecanismo de Suspensión Perfecta para separar a 328 817 empleados, lo que equivale al 55% de empleados quienes perdieron su trabajo, todos ellos por la entrada en rigor de la Suspensión Perfecta de Labores. (Ojo Publico, 2020). Entonces, la **situación problemática**, se da porque la aprobación o desaprobación de la Suspensión Perfecta de Labores, afecta a esas 42 mil empresas y sus más de 500 000 trabajadores, y ello genera tanto en el empleador como en el trabajador, consecuencias económicas y jurídicas, las consecuencias económicas sobre los trabajadores son, de dejar de percibir remuneraciones, acceder o no al subsidio otorgado por el Estado, acceder o no a la continuidad de las prestaciones de salud o perder el empleo; y para el empleador las consecuencias son pagar planilla de trabajadores, pese a no generar ingresos en caso su actividad económica haya sido restringida, lo que ocasionaría la quiebra, o mantener el vínculo laboral con sus trabajadores, sin generar pago de planilla, hasta retomar sus actividades.

Por tanto, la aprobación de la Suspensión Perfecta, también genera consecuencias sobre la aplicación de los derechos laborales, que se pretenden identificar y estudiar en la presente tesis, entre los que están especialmente los derechos a la remuneración y a la estabilidad laboral. El gobierno, durante 2020, modificó varias veces el aplicativo, los plazos y los requisitos, adecuándose constantemente a los cambios que ocurren en la dinámica empresarial y social, mediante dispositivos legales como el Decreto Supremo N° 011-2020-TR y Resolución Ministerial N° 58-2021-TR, por lo que también se pretende investigar de

qué manera esos cambios han logrado cambios positivos o negativos sobre las relaciones laborales.

En esa línea de ideas, el **Objetivo Principal** de la presente investigación es: Analizar la aplicación de las normas de la Suspensión Perfecta de Labores y los derechos a los trabajadores y empleadores, en la ciudad de Arequipa, durante el año 2020. Por su parte los **Objetivos Específicos**: Analizar los presupuestos y procedimientos para la Suspensión Perfecta de Labores. Analizar las consecuencias jurídicas de la aprobación o desaprobación de la Suspensión Perfecta de Labores, en los derechos de los empleadores. Y Analizar las consecuencias jurídicas de la aprobación o desaprobación de la Suspensión Perfecta de Labores, en los derechos laborales de los trabajadores.

Así mismo, lo que **justifica** la presente investigación en su actualidad, ya que tales normas son relativamente nuevas y se están aplicando, por tanto, conocer cómo la administración pública ha aplicado estas normas, servirá para no repetir errores que pongan en peligro la vigencia de Derechos Laborales de los Trabajadores y peor aún la continuidad de la actividad económica empresarial, que es el sustento de estos trabajadores. Además es un tema apasionante, a partir de mi vocación por el derecho laboral y mi cercanía a las instituciones relacionadas a la presente investigación.

II. MARCO TEÓRICO

La **Suspensión Perfecta de Labores**, de manera general se incorporó en el Decreto Legislativo 728 específicamente en su artículo 11°, donde muestra una definición general de Suspensión Perfecta de Labores, entendida como aquella figura jurídica por la cual se suspende de manera temporal la obligación del empleador de pagar remuneración, y la obligación del trabajador de prestar servicios personales, en el marco de una relación laboral. Luego, en el acotado dispositivo legal, en su artículo 15° señala que, en los casos de fuerza mayor o caso fortuito, el empleador puede acogerse a la Suspensión Perfecta de Labores, dando cuenta a la Autoridad Administrativa de Trabajo (Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Arequipa); esta suspensión tiene un plazo máximo de 3 meses. Asimismo, se indica que tal procedimiento puede ser revisado posteriormente, validando su legalidad o disponiendo la reanudación de labores.

Según el autor Zavala (2009), el fundamento legal constitucional en que se soporta la Suspensión Perfecta de Labores, es el Principio de Continuidad Laboral, esto es que se busca de manera general conservar la relación laboral en el tiempo. De igual modo el autor Quispe (2020) señala que: «No podemos dejar morir al caballo, porque si eso sucede no tendremos quien tire de la economía nacional, cuando la emergencia finalice, además que sería más complicado que empiece a galopar».

Luego, el autor Toyama (2015), señala que el trabajo en tanto como obligación o derecho es indispensable para la persona; en ese sentido, las normas dadas constituyen un respaldo para el empleado ante su empleador, en caso este último desee vulnerar sus derechos. Señala, además, que fluye del texto constitucional que el propósito final es mantener la subsistencia de la relación laboral, ello supone la realización del Principio de Continuidad Laboral.

Las consecuencias en los trabajadores según el autor Sánchez (2020), fueron: la continuidad de las prestaciones en salud, otorgadas por EsSalud, la

disponibilidad de los fondos de CTS, el pago anticipado de la CTS del mes de mayo de dos mil veinte y de la gratificación del mes de julio de dos mil veinte, prestaciones económicas para los trabajadores que laboran bajo regímenes laborales especiales como el de microempresa, tales como la no exigencia de las aportaciones previsionales, durante el tiempo que dura la suspensión. Así mismo, para calcular las pensiones que pudieran corresponder no se tomaran en cuenta las retribuciones, del tiempo que acreditado. También el retiro de forma extraordinaria del fondo acumulado de pensión de jubilación, para todo lo cual se requiere que la solicitud de Suspensión Perfecta de Labores solicitada por el empleador, este debidamente aprobada, caso contrario no podrá el trabajador gozar de los beneficios descritos.

Luego, en el marco de la emergencia sanitaria, mediante D.U. N° 038-2020, se normaron unos supuestos de Suspensión Perfecta de Labores, elemento no dispuesto en la norma general. Estas normas complementarias, se dieron con la finalidad de atenuar las consecuencias económicas que genera la paralización de labores, tanto para los trabajadores como para los empleadores. Estas normas, permiten al empleador acogerse a la Suspensión Perfecta, en la medida que se cumplan una serie de requisitos legales, entre los que está la sustentación de la medida y la comunicación, tanto a trabajadores como a la autoridad administrativa de trabajo. Es preciso señalar que la validez de esta solicitud, está supeditada a una evaluación posterior en el plazo de treinta días hábiles de su presentación; luego de ello, en el plazo de siete días la autoridad debe emitir un pronunciamiento. De no remitirse dicha resolución se procederá a aplicar el silencio administrativo positivo, el cual es apelable por parte del empleador, sin perjuicio de ello, la desaprobación de la solicitud de Suspensión Perfecta, acarrea la consecuencia de que el empleador deba pagar al trabajador los montos que dejó de percibir durante el periodo que fue suspendido, asimismo, debe reincorporarse a sus labores.

Entre las **medidas complementarias** aprobadas por el gobierno, están las desarrolladas en el D.S 011-2020, que establecen una serie de precisiones entre las cuales están, las medidas previas que debe adoptar el empleador antes de

enviar a sus trabajadores en suspensión perfecta, tales como otorgar el descanso vacacional vencido o su adelantamiento del que vencerá posteriormente. Disminuir la jornada de trabajo previo acuerdo.

En esa línea el mencionado dispositivo legal en su artículo 7 señala respecto de la comunicación por la AAT (Autoridad Administrativa de Trabajo), esto es que en el plazo de 48 horas posteriores a la recepción de la comunicación que realiza el empleador respecto de la suspensión perfecta aplicada a sus trabajadores regulada en el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia 038-2020, la AAT que corresponde conforme su jurisdicción solicita a la inspección de trabajo se verifiquen los hechos expuesto en la solicitud de suspensión perfecta presentada por el empleador, considerando que los hechos expuestos ahí tienen la calidad de declaración jurada.

Asimismo, la autoridad inspectiva de trabajo, deberá hacer la verificación señalada en el párrafo precedente y hacer un reporte de lo hallado, con datos como información del empleador, sobre la naturaleza de sus actividades o afectación económica, la imposibilidad de aplicar trabajo remoto, la planilla electrónica, información sobre los subsidios otorgados por el Estado. Además, debe verificar si realmente los trabajadores han sido paralizados y sus puestos están inactivos, verificar si es paralización total o parcial, verificar si se procuraron medidas para mantener la vigencia del vínculo laboral y la manifestación del empleador.

Luego en el artículo 7.3 del mencionado cuerpo normativo, señala que la inspección laboral (Inspectores de trabajo de Sunafil o Direcciones de Trabajo) luego de realizar la verificación de los hechos expuestos en las solicitudes de suspensión perfecta conforme el pedido de la AAT, remite su informe en el plazo máximo de treinta días hábiles a la Autoridad Administrativa de Trabajo.

En esa línea el artículo 7.4 del mismo cuerpo normativo prevé que la Autoridad Administrativa de Trabajo, luego de efectuar la evaluación

correspondiente y aplicando el principio de ponderación al informe remitido por la autoridad inspectiva, elabora y expide una resolución ello dentro del plazo máximo de siete días hábiles siguientes después de la última actuación inspectiva. En esa instancia la Autoridad debe valorar y verificar que exista una correspondencia entre la solicitud presentada por el administrado y los elementos fácticos verificados por el inspector laboral, sino hubiera esta correspondencia, si se aprecia una afectación a la libertad sindical o afectación a derechos fundamentales de los trabajadores, la solicitud deberá ser desaprobada y se dejará sin efecto la Suspensión Perfecta de Labores aplicada por el empleador, además se ordenará el pago de las remuneraciones a los trabajadores por el periodo que estuvieron en Suspensión Perfecta de Labores y la reanudación de las actividades laborales de ser el caso. Por lo tanto, en el periodo que no laboro el trabajador por estar en una Suspensión Perfecta de Labores que fue desaprobada, se considera como trabajo efectivo para todo efecto legal.

Posterior a ello el artículo 7.5 del mencionado cuerpo normativo, se refiere al silencio administrativo positivo, previamente regulado en el artículo 3.3 del D.U. 038-2020, en el sentido que aplica esté cuando la Autoridad Administrativa de Trabajo no dicta pronunciamiento escrito en el plazo máximo establecido, además debe tenerse en consideración lo regulado en el artículo 199.1 de la Ley del Procedimiento Administrativo General Ley 27444, esto es que los procedimiento a los que les resulte aplicable el silencio administrativo positivo, se aprueban de manera automática cuando transcurren los plazos máximos previstos a los que se les agrega los 5 días que prevé el artículo 24.1 del Decreto Supremo 004-2019-JUS.

Sin embargo, la redacción del mencionado artículo señalado líneas arriba, generaba cierta confusión respecto al plazo para realizar las actuaciones inspectivas, por lo que la Dirección Nacional de Trabajo, por INFORME N° 1386 - 2020-MTPE/4/8, aclaró lo siguiente: si la Autoridad Administrativa de Trabajo no cumple con dictar la resolución que corresponde en el plazo máximo de siete días hábiles posteriores a la última actuación inspectiva, según se aprecia del informe

que emita la inspección laboral (Autoridad Inspectiva) y sin que se haya efectuado, la notificación en el marco de lo regulado en el artículo 199 y 24 del Decreto Supremo 004-2019-JUS.

Posteriormente, se aprobó, la Resolución Ministerial 126-2020, en la cual se establece la modificación del plazo de la aplicación de la SPL, la cual por única vez podía extenderse, hasta el 7 de octubre de 2020. Por otra parte, el Decreto Supremo 015-2020, modifica el artículo 3, el numeral 5.1 del artículo 5 y el literal g) del numeral 7.2 del artículo 7 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, el artículo 3 del acotado decreto, le da la facultad al empleador de aplicar las medidas que fueron establecidas para que la figura de la Suspensión Perfecta de Labores sea aplicada de manera excepcional; esto se refiere a empresas que generan ingresos cero, que tienen menos de cien trabajadores.

Luego, la Resolución Ministerial N° 229-2020-TR, publicada el 6 de octubre de 2020, en su artículo 2 precisa que por efecto de la prórroga de la emergencia sanitaria (Decreto Supremo 027-2020-SA), se puede ampliar la Suspensión Perfecta de Labores hasta el 5 de enero de 2021, por única vez.

En Arequipa se denomina Gerencia, mientras que en otras regiones del país se le llama Dirección, es un Organismo Público, que depende técnica y normativamente de un ente rector nacional denominado Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mientras que el presupuesto que sustenta esta gerencia y el marco administrativo en el que se desenvuelve depende del Gobierno Regional de Arequipa. Esta Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Arequipa, constituye el ente rector en la Región de su competencia es decir es la Autoridad Administrativa de Trabajo que se encarga de promover el cumplimiento de las políticas socio laborales y de promoción del empleo. Cabe precisar por último que los trabajadores que laboran para esta entidad se encuentran bajo el régimen laboral del Decretos Legislativos 276, 728 y 1057. (Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, 2021).

En relación a la Suspensión Perfecta de Labores, esta entidad es la encargada de resolver en primera instancia estas solicitudes por intermedio de La Dirección de Prevención y Solución de Conflictos conforme el artículo 2 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR y en segunda instancia por la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.

Derecho a la Remuneración, según el autor López Basanta (1988), considera la remuneración como aquella contraprestación debido al trabajador que se encuentra subordinado, por su empleador, en relación bilateral, en la que el trabajador entrega su fuerza de trabajo. Siendo así, la remuneración es la contraprestación al trabajo subordinado. Luego el autor Bernales (2012), precisa los dos aspectos que tiene la remuneración, por un lado, un aspecto individual y por otro uno familiar, siendo ambos partes de un solo concepto, cuya medida es que satisfaga las necesidades personales y familiares del trabajador. Es así donde nace el concepto de remuneración mínima, como aquella que debe procurar la satisfacción de necesidades del trabajador y de las personas que dependen económicamente de él.

Así, la remuneración tiene los siguientes caracteres: **El Carácter Retributivo**; esta característica supone que se paga la remuneración a cambio de algo, es decir es una contraprestación. El empleador da al trabajador ésta a cambio de los servicios que el segundo le presta, a ello se le denomina relación laboral. La cantidad de esta contraprestación, debe estar establecida en el contrato de trabajo verbal o escrito. (Arce, 2013, p. 327); **El Carácter de Sustento**; supone que la remuneración debe ser para el sustento y alimentación del trabajador y su familia. Bajo este carácter, se determina la capacidad adquisitiva del trabajador, lo que determinará su posición económica social. Bajo estas circunstancias se entiende que la remuneración mínima vital supone para el trabajador lo suficiente para alcanzar un nivel de vida adecuado. Por lo que, desde una perspectiva política-social el salario tiene el carácter de sustento, no en el sentido minimalista sino en el de ser medio para alcanzar una vida digna” (Arce, 2013, p. 327); **El Carácter de Costo de Producción**; en el ámbito privado, el empresario ve al trabajador como

un costo de producción de bienes o servicios, mientras que en el ámbito público la remuneración constituye un gasto para prestar un servicio. Luego, el monto de la remuneración sirve para limitar el precio y ganancia obtenida por el empresario. Por lo cual, la remuneración es el costo más directo al que hace frente el empresario como contraprestación al trabajo que recibe y que sirve además como base para determinar otros costos adicionales, como las cotizaciones a la seguridad social (Mellado, 2004, p. 9); **El Carácter de Renta Laboral**; ello será determinado por la facultad impositiva del Estado, siendo que existe un monto mínimo no afecta a renta alguna, empero superando ese monto el trabajador debe dar parte de su remuneración como impuesto para que el Estado pueda utilizarlo y cumplir sus fines. Finalmente, debe recordarse la remuneración mínima vital como monto por debajo del cual no se puede establecer una remuneración menor en una relación laboral de tiempo completo. La cual se paga como contraprestación al trabajador que labora por lo menos 4 horas diarias. (Haro, 2011). Este monto es el mínimo que por norma legal debe recibir todo trabajador en el país o en parte de este (Rubio, 2013).

Se denomina **estabilidad laboral**, a aquella situación que atañe al empleador y trabajador, por la cual el trabajador mantiene el empleo permanentemente, y solo puede perder este empleo en la medida que cometa u ocurra una causa previamente establecida por Ley, cuya consecuencia sea poner fin a la relación laboral (Paredes Valdiviezo, 2019); Por su parte el autor Mendoza (2013), señala que los derechos laborales individuales, así como colectivos son tanto vigentes, en cuanto la estabilidad laboral es reconocida en tales trabajadores, de otra manera no podrían siquiera exigirse. De otro lado, la estabilidad es un derecho, que tiene como característica principal mantener el contrato de trabajo en plena realización, en otras palabras, tiene un carácter protector que se sustenta en su permanencia en el tiempo. De esa manera la estabilidad laboral no es otra cosa que la evidencia del Principio de Continuidad Laboral. (Paredes Valdiviezo, 2019). Sobre la denominada Estabilidad de entrada, el autor Carrillo (2014), indica que, es aquella que tiene que ver con la relación que existe entre el factor tipo de trabajo a desempeñar y tipo de contrato a suscribir. En esa relación el tipo de labor es de

naturaleza permanente y el contrato también debe ser uno permanente. En esa línea, para suscribir un contrato de tipo no permanente o temporal, es necesario que exista una causa objetiva que amerite tal contratación. Por su parte la estabilidad de salida, supone que el trabajador tiene una estabilidad frente al término de la relación laboral. Esta tiene dos formas, por un lado, la estabilidad absoluta y por otro la estabilidad relativa.

Para la elaboración de la investigación se ha buscado información en diferentes fuentes, en repositorios de diversas universidades, en el Registro Nacional de Trabajos de Investigación (RENATI), siendo que, si bien existen algunos trabajos relacionados al tema, no se ha estudiado en la ciudad de Arequipa, teniendo a la vista los expedientes de solicitudes de suspensión perfecta como se pretende en la actual investigación. Fuera de ello, los **antecedentes investigativos** encontrados son: **La investigación titulada:** Suspensión Perfecta de Labores en el estado de emergencia Covid-19 y los derechos de los trabajadores. Sustentada por los autores Gallardo Villavicencio & Montenegro Alvitez (2021) para obtener el título de abogado, en la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. En tal investigación se propuso como objetivo principal determinar si la aplicación de Suspensión Perfecta vulneró derechos constitucionales. Es así que llegaron a las siguientes conclusiones: el artículo 11º del Decreto Legislativo N° 728, ha regulado previamente la Suspensión Perfecta de Labores, que consiste en la interrupción de los deberes del empleador y trabajador, temporalmente, pero manteniendo el vínculo. Las medidas dadas mediante el Decreto de Urgencia 038-2020, tuvieron la finalidad de establecer medidas complementarias para sobrellevar los daños económicos causados por la pandemia, autorizando de manera excepcional a los empleadores a utilizar tal mecanismo. Señala además que se comprobó en tal investigación que se vulneró el derecho a la continuidad laboral y la subsistencia del trabajador. En Cajamarca, de 483 solicitudes solo 1 fue aprobada, pese a ello las empresas sí han aplicado tal medida.

Los autores Castillo Rodriguez & Veloz Sierra (2020), en su investigación denominada: Incorporación de nuevas medidas de protección frente a la

Suspensión Perfecta de Labores en el sector privado, 2020. Para obtener el título profesional de abogado para la Universidad César Vallejo. Investigación de tipo cualitativa y básica, han arribado a las siguientes conclusiones: al acogerse a la Suspensión Perfecta de Labores, los empleadores vulneran derechos laborales tales como derecho a la remuneración y a la estabilidad laboral. Así mismo, el autor propone una serie de medidas normativas entre las cuales señala: la eliminación del silencio administrativo positivo, debido a la pequeña cantidad de fiscalizadores laborales y el plazo corto de 30 días, que no permite una correcta revisión de las solicitudes. Así mismo, propone delimitar mejor las causales de aplicación de la suspensión perfecta, exceptuando aquellas empresas que tengan fortaleza financiera.

El autor Parra Huaman R. (2020), en su investigación denominada: La aplicación de la Suspensión Perfecta de Labores en época de estado de emergencia sanitaria, para obtener el título profesional de abogado para la Universidad César Vallejo. Tal investigación, es de tipo aplicada con un diseño fenomenológico. Llegando a la siguiente conclusión: con la suspensión perfecta de labores, no se está afectando la remuneración que tiene el trabajador, que la suspensión perfecta contiene el principio de continuidad laboral, por tanto, permite que, pese a la interrupción de la relación laboral, ésta no se rompa, sino que se mantenga en el tiempo. También concluyen que los fiscalizadores laborales son insuficientes ante la elevada carga laboral, dado que por motivo de la pandemia se elevaron de manera exponencial las denuncias y los procedimientos de Suspensión Perfecta de Labores.

Por su parte la autora Paredes Valdiviezo (2019), en su investigación de nombre: Suspensión Perfecta de Labores, en el procedimiento de cese colectivo por causas, económicas y la vulneración a los derechos del trabajador. Tesis desarrollada para obtener el grado de abogada, en la Universidad Privada Antenor Orrego, en la ciudad de Trujillo. Investigación de nivel descriptivo y de naturaleza documental, ha llegado a las siguientes conclusiones: el contenido esencial del derecho al trabajo, supone la protección del trabajador ante la eventualidad de una

separación, ésta tiene que ser en circunstancias excepcionales, además de ello el estado debe dictar correctas y oportunas políticas sociales y económicas. La permanencia del trabajador en su actividad laboral supone la concretización del principio de estabilidad laboral. El cese colectivo se da cuando la empresa, tiene 3 trimestres consecutivos con resultados negativos. Este cese colectivo, tiene la particularidad de ser aquella figura que extingue el vínculo laboral de manera unilateral por parte del empleador.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación que se utilizará en el presente estudio es “básica”, también denominada pura. Ello por cuanto se busca alcanzar conocimientos en el derecho laboral, a partir de un enfoque cualitativo. Luego, este tipo de investigación tiene como objetivo central descubrir nuevos conocimientos y a partir de ello aportar teorías nuevas. A partir de estos conocimientos se puede construir una nueva realidad, es decir pasar a la acción, sin embargo, ese no es el objetivo central. (Valderrama, 2013). Como se indicó, es una investigación de tipo cualitativa, según el autor Pineda (1990), ésta busca medir una variable o un concepto jurídico, además analizar y evaluar atributos o características del objeto materia de estudio.

Diseño de investigación. El diseño de la investigación ayuda a que se dé respuesta a los problemas o preguntas de investigación y por tanto llegar a los objetivos que se plantearon inicialmente. (Hernández, Fernández , & Baptista , 2014) Luego, los diseños de investigación que existen, según diversos investigadores, se agrupan según su profundidad, temporalidad, características, entre otros.

Por tanto, el diseño de investigación es:

- a) Según la manipulación de variables: No experimental, dado que no se manipula ninguna variable.
- b) Según su alcance temporal -Transversal o sincrónica: Puesto que se estudia un momento dado, en este caso el año 2020.

- c) Según su profundidad u objeto - Básica: Dado que se pretende explicar las variables de estudio.
- d) Según el carácter de su enfoque o medición – Cualitativo.
- e) Según el marco donde tiene lugar: Es una investigación de campo y documental. Además del tipo y diseño de la investigación, existen los métodos de investigación científica, entre los cuales están el inductivo para extraer las conclusiones, el hermenéutico para interpretar y comprender la información, el método descriptivo para encontrar las características de un fenómeno en particular. Esta investigación se va a realizar recabando la información con la ficha de observación.

3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización

Las categorías son tópicos de la investigación que se tomará en cuenta para categorizar información cualitativa y validarla mediante el análisis de resultados de la información. La autora Albert Gómez (2006), expone que las categorías son una especie de cajones conceptuales en los cuales la información se almacena. Previamente a delimitar las categorías, se identificó las unidades de análisis, por su parte la subcategoría es un elemento que surge a partir de una categoría. Sirve para profundizar en torno a la misma. Esto debido a que permite detallar algunos detalles más específicos que se relacionan directamente con esta. (Bastis, 2020). Además, estas categorías y subcategorías, sirven para que a partir de ellas se puedan plantear los problemas de la investigación, los objetivos de la investigación y demás elementos necesarios para tener una investigación correctamente estructurada.

La categorización es un elemento de la investigación que permite darle validez al estudio, por tanto la elección de estas categorías y subcategorías debe establecerse acorde al tipo y método de investigación. Siendo que las técnicas e instrumentos para recolectar datos resultan de mayor importancia. (Bastis, 2020).

Tabla 1 Categorización

Categorías	Subcategorías
Suspensión Perfecta de Labores	Procedimientos presupuestos. Cumplimiento de plazos
Derechos laborales de los trabajadores	Remuneración Estabilidad laboral Vínculo laboral
Derechos y Actividad empresarial del empleador	Derechos. Afectación económica

Fuente: elaboración propia

3.3. Escenario de estudio

Escenario temporal corresponde al año 2020, dado que fue el año dónde inicio la pandemia y las restricciones a las libertades tales personales, que origino la creación de diversos dispositivos legales y específicamente la creación de una nueva modalidad de Suspensión Perfecta abordada en la presente investigación. Además, durante ese año se presentaron la mayor cantidad de solicitudes de Suspensión Perfecta de Labores, por tanto, para los fines de la presente investigación reviste vital importancia el año de estudio.

Escenario geográfico es la ciudad de Arequipa, dado que es la ciudad donde se encuentran los investigadores, donde se puede tener acceso a información a través de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Arequipa y Sunafil Arequipa. Además que esta ciudad, es la segunda ciudad más importante del país a nivel económico.

3.4. Participantes

También denominada población y se compone de un conjunto de elementos, que tienen una serie de especificaciones. (Hernández, Fernández , & Baptista , 2014, p. 174). Por cuanto este grupo de personas, elementos u objetos que componen la población, tienen características o criterios de selección, tanto para incluirlos como para excluirlos. Para tener una idea clara de quiénes comportan la

población o participantes, se extrae la muestra. Claro que, si se tratara de una población pequeña, no es necesario tomar una muestra. La población en este estudio son todas las solicitudes de suspensión perfecta presentadas ante la Gerencia Regional de Trabajo Arequipa, que tengan resolución firme, ya sea de primera o segunda instancia.

- Criterios de inclusión; son todas aquellas condiciones que debe cumplir un elemento para que sea parte integrante de la población. Expedientes de solicitudes de Suspensión Perfecta de Labores presentados ante la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Arequipa, que tienen una resolución firme de primera o segunda instancia.

- Criterios de exclusión; características que no tiene la población y por tanto tiene como resultado excluir de la investigación a la población; éstos no pueden constituir la negación de los criterios de inclusión. En la presente investigación los criterios de exclusión son aquellas unidades económicas que pese a haber presentado su solicitud de Suspensión Perfecta de Labores, que no tienen domicilio en la provincia de Arequipa.

Muestra; está constituida por todas las personas o elementos, que son representativos de una población. Además, son una parte o subconjunto del universo o población, que debe tener como principal característica ser representativa, de esta muestra se va a sacar la información necesaria para alcanzar los objetivos del estudio. (Hernández, Fernández , & Baptista , 2014, p. 173). Por lo tanto, muestreo; es aquella técnica en la ciencia estadística que permite obtener una muestra significativa de la población. No fue necesario aplicar una muestra para aplicar la ficha sobre los expedientes de suspensión perfecta, dado que se aplicó sobre todos los expedientes apelados y resueltos durante el año 2020. Luego, en cuanto a la aplicación del cuestionario, este se aplicó a 10 empleadores y 10 trabajadores, elegidos al azar, debido a la dificultad de encontrar a estas personas.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

A efecto de recolectar la información necesaria se recurrió a la técnica de observación o análisis documental de las solicitudes de Suspensión Perfecta de Labores presentadas, así como a la técnica de encuesta, tanto a trabajadores como a empleadores de empresas que solicitaron la Suspensión Perfecta de Labores. Por lo que se utilizaron **tres técnicas** para la recolección de datos y tres instrumentos, que fueron aplicados a la muestra de la población correspondiente.

Encuesta; se aplicó en trabajadores y empleadores seleccionados al azar por muestreo por conveniencia, para lo cual se utilizó el instrumento denominado cuestionario que previamente fue diseñado y validado, por juicio de expertos. El cuestionario, se utiliza para buscar interrogar a determinados sujetos con el fin de obtener información de manera sistemática. (López & Fachelli, 2015).

Análisis documental; esta técnica permite la obtención de información en fuentes tales como libros, revistas, folletos, entre otras, que suelen ser fuentes secundarias. En el presente estudio, se revisaron los expedientes de solicitudes de suspensión perfecta. En tanto la **técnica de entrevista**, técnica que consiste en una conversación, que busca llegar a obtener información, esta técnica, supone que exista un entrevistador el cual organiza el proceso de investigación y de entrevista, y un entrevistado que contesta las preguntas con libertad. Esta entrevista puede realizarse por diferentes medios físicos o electrónicos.

Instrumentos, se aplicarán tres instrumentos, uno el cuestionario, para medir la información importante respecto al problema de investigación, se aplicará a trabajadores y empleadores que son parte de una empresa que solicitó Suspensión Perfecta de Labores en la ciudad de Arequipa. El otro instrumento es la ficha de observación bibliográfica; que servirá para poder revisar los expedientes generados por las solicitudes de Suspensión Perfecta de Labores presentados en la Gerencia Regional de Trabajo Arequipa. La obtención de esa información servirá para comprender los objetivos planteados en la presente investigación.

Guía de entrevista semiestructurada, en este caso existen una serie de preguntas a las que los entrevistados responden de manera libre con sus propias palabras. Con este instrumento se entrevistará a especialistas en la materia.

3.6. Procedimientos

Para recolectar la información se solicitó vía Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, copia de los expedientes de suspensión perfecta tramitados ante la Gerencia Regional de Trabajo Arequipa, cuyas resoluciones se encuentren firmes. Además, se conversó con el jefe del área de Negociación Colectiva y Prevención de Conflictos, así como con el gerente Dr. José Luis Carpio Quintana. Luego, se aplicó un cuestionario a trabajadores y empleadores de empresas que solicitaron suspensión perfecta, para ello se realizó una muestra pequeña por conveniencia, dado que la cantidad de trabajadores involucrados es muy amplia y considerando que la presente investigación es cualitativa.

También, se aplicó una entrevista semiestructurada a diversos especialistas, sobre las materias de investigación para conocer sus puntos de vistas y a partir de ello, extraer conclusiones. Además de ello, se revisó toda la legislación creada durante la emergencia sanitaria. Dado que fue basta y modificada permanentemente. Con ello se logró un entendimiento claro del problema de investigación.

3.7. Rigor Científico

Dentro de la investigación científica cualitativa existe una serie de criterios, para que la investigación sea de calidad y cumpla sus objetivos dejando los sesgos. La consistencia lógica según la definición de Guba y Lincoln (1989), o el grado en que diferentes investigadores que recolecten datos similares en el campo y efectúen los mismos análisis, generen resultados equivalentes. Para Hernández-Sampieri y Mendoza (2008), implica que los datos deben ser revisados por distintos investigadores y éstos deben arribar a interpretaciones congruentes. Por lo tanto, en el presente trabajo se ha explicado con claridad y sin ningún sesgo que esta

investigación parte del análisis normativo de las disposiciones sobre Suspensión Perfecta de Labores, pasando por el análisis fáctico de cómo se aplicó esto en la realidad. Se eligieron categorías y subcategorías concretas, respecto de las cuales se han determinado indicadores, para medir aspectos de la realidad. Para recopilar la información se utilizaron canales formales como la Ley de Acceso a la Información Pública, además que la finalidad fue meramente académica. El investigador al momento de aplicar el instrumento denominado cuestionario a trabajadores y empleadores, se limitó a explicar su correcto llenado, más no a influir en sus respuestas. En ese sentido, la investigación tiene consistencia lógica. En cuanto la credibilidad, también se llama “máxima validez” (Saumure y Given, 2008b); supone dejar de lado las distorsiones, sesgos y tendencias. En ese sentido todos los datos son importantes a la hora de recolectar la información, los participantes pueden introducir observaciones en el instrumento de recolección de datos. El instrumento de recolección de datos, denominado ficha de observación y cuestionario da opciones claras a los participantes.

Transferencia o aplicabilidad de resultados, significa que parte de los resultados o su esencia puedan aplicarse en otros contextos. Los instrumentos utilizados se pueden aplicar en todo el Perú, a trabajadores y empleadores que hayan pasado por los mismos problemas, así como a los expedientes sobre Suspensión Perfecta de Labores. Estos criterios, no sustituyen a la confiabilidad ni la validez de los instrumentos, sino que son paralelos.

El instrumento fue validado y se verificó que puede medir las variables de investigación que se desean medir, para obtener los resultados. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 198). Los instrumentos para medir las variables de investigación fueron validados mediante juicio de expertos, es decir, por profesionales o expertos que conocen de los temas que plantea la investigación, ya sea por los estudios cursados o por su experiencia, ellos llenan un formulario de validación entregado por la universidad para la aplicabilidad del cuestionario y de la ficha de observación. Los instrumentos deben ser confiables y válidos. Por lo tanto, debe validarse el contenido, resaltando la importancia de tres aspectos:

relevancia, pertinencia y claridad de cada uno de los puntos de los instrumentos. Así como la objetividad, actualidad, intencionalidad, coherencia, metodología, pertinencia y presentación.

3.8. Método de análisis de datos

Se refiere a todo el método de procesamiento de la información recopilada. Primero, es pertinente señalar que los instrumentos fueron validados por los expertos de la Universidad, además se verificó su confiabilidad. Lo que significa que los instrumentos sirven para medir las variables señaladas, además que son relevantes, pertinentes y claros. La información fue recopilada en el campo, mediante entrevistas presenciales en algunos casos y virtuales o por llamada telefónica en otros casos, debido a la emergencia sanitaria. Toda esa información pasó por un proceso de análisis, síntesis y contextualización.

En ese sentido se utilizó como se ha detallado líneas arriba, el método hermenéutico, el cual permitió realizar la contrastación, comprensión, interpretación y análisis de la información obtenida con la aplicación de los instrumentos de recolección de información usados. A lo que debe añadirse el aporte del método descriptivo, mediante el cual se pudo describir los elementos de estudio, y finalmente con el **método inductivo**, a través del cual se pudo generar las conclusiones arribadas en la investigación.

3.9. Aspectos éticos

En el aspecto ético se trabajó como estipula la Universidad César Vallejo, es decir cumpliendo los estándares de la investigación debidamente aprobados, para lo cual se cumplieron los plazos del rigor científico. Considerando que la investigación está en el marco de las líneas de investigación de la Universidad César Vallejo. La información recopilada es verdadera y se puede comprobar, las entrevistas fueron debidamente llenadas por los especialistas en la materia quienes pusieron su sello y firma. Además, en el transcurso de la investigación se recibió el apoyo de un asesor en temas de metodología, quien ayudó a que la investigación tomara forma.

Luego, las referencias bibliográficas siguieron los estándares del formato APA 7ma edición, lo que le aportó autenticidad y originalidad a la investigación.

IV. RESULTADOS

Se aplicaron diferentes instrumentos a efecto de alcanzar los objetivos señalados, tales como guía de entrevista, cuestionario y ficha de observación documental. Se entrevistó a especialistas en la materia, se aplicó cuestionario a trabajadores y empleadores. Por lo tanto, para conocer los resultados es necesario recordar los objetivos planteados en la presente investigación:

Objetivo principal:

Analizar la aplicación de la Suspensión Perfecta de Labores y los derechos a los trabajadores y empleadores, en la ciudad de Arequipa, durante el año 2020.

Objetivos específicos:

1. Analizar los presupuestos y procedimientos para la Suspensión Perfecta de Labores.
 2. Analizar las consecuencias jurídicas de la aprobación o desaprobación de la Suspensión Perfecta de Labores en los derechos de los empleadores.
 3. Analizar las consecuencias jurídicas de la aprobación o desaprobación de la Suspensión Perfecta de Labores, en los derechos laborales de los trabajadores.
- Se aplicó una ficha de observación sobre los procedimientos de Suspensión Perfecta, específicamente sobre los procedimientos que fueron apelados en primera instancia y resueltos en segunda instancia durante el año 2020, siendo un total de 210.

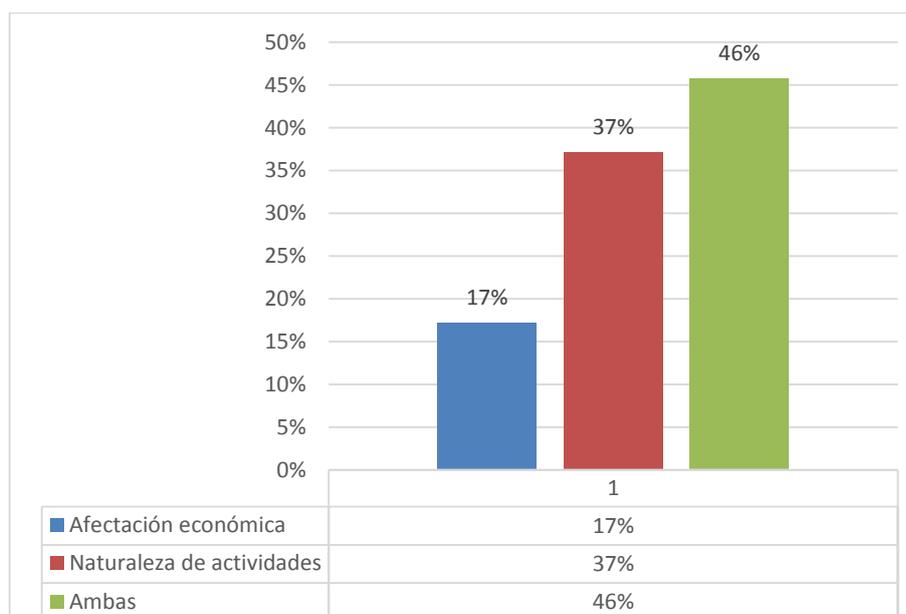
Tabla 1: Causal invocada en la solicitud de Suspensión Perfecta de Labores

Causal invocada	Frecuencia	Porcentaje
Afectación económica	36	17%
Naturaleza de actividades	78	37%
Ambas	96	46%
Total general	210	100.0%

Fuente: elaboración propia

Tabla Nº 1.- Muestra que el 46% de solicitudes de Suspensión Perfecta de Labores revisadas invocaron las dos causales: afectación económica y naturaleza de actividad. Mientras que el 37% de solicitudes invocaron únicamente la causal de Naturaleza de actividades, y el 17% invocó solo la causal de afectación económica.

Figura 1: Causales invocadas



Fuente: elaboración propia

Se aplicó una ficha de observación sobre los procedimientos de Suspensión Perfecta, específicamente sobre los procedimientos que fueron apelados en primera instancia y resueltos en segunda instancia durante el año 2020, siendo un total de 210.

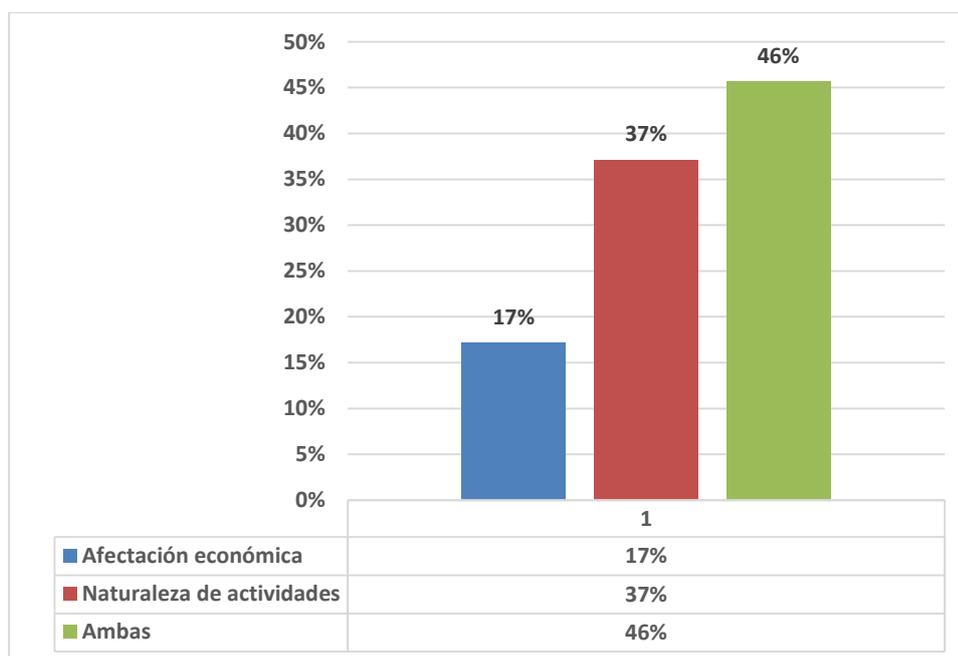
Tabla 2: Causal invocada en la solicitud de Suspensión Perfecta de Labores

Causal invocada	Frecuencia	Porcentaje
Afectación económica	36	17%
Naturaleza de actividades	78	37%
Ambas	96	46%
Total general	210	100.0%

Fuente: elaboración propia

Tabla Nº 2.- Muestra que el 46% de solicitudes de Suspensión Perfecta de Labores revisadas invocaron las dos causales: afectación económica y naturaleza de actividad. Mientras que el 37% de solicitudes solo invocaron la causal de Naturaleza de actividades y el 17% invocó únicamente la causal de afectación económica.

Figura 2: Causales invocadas



Fuente: elaboración propia

Tabla 3: Cantidad de trabajadores afectados

Cantidad de trabajadores afectados	Frecuencia	Porcentaje
1 a 10	152	72%
11 a 50	52	25%
51 a 100	6	3%
101 a +	0	0%
Total general	210	100.0%

Fuente: elaboración propia

Tabla Nº 3.- Muestra que el 72% de solicitudes de Suspensión Perfecta de Labores afectaron entre 1 y 10 trabajadores. Mientras que el 25% de solicitudes entre 11 a 50 trabajadores y el 3 % afectó de 51 a 100 trabajadores.

Figura 3: Cantidad de trabajadores afectados

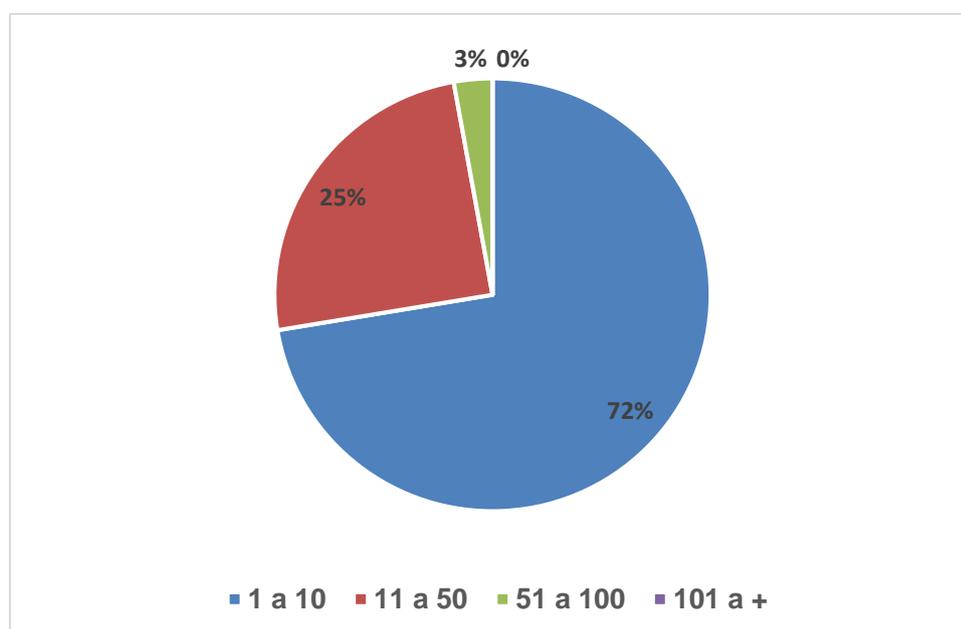


Tabla 4: Se cumplieron los plazos

Se cumplieron los plazos	Frecuencia	Porcentaje
Si	111	52.9%
No	49	23.3%
No se puede determinar	50	23.8%
Total general	210	100.0%

Fuente: elaboración propia

Tabla N° 4.- Muestra que en el 52.9% de solicitudes de Suspensión Perfecta de Labores, la administración sí cumplió con los plazos, mientras que en un 23.3% no se cumplieron los plazos y en un 23.8% no se puede determinar si se cumplió o no con los plazos.

Figura 4: Cumplimiento de plazos

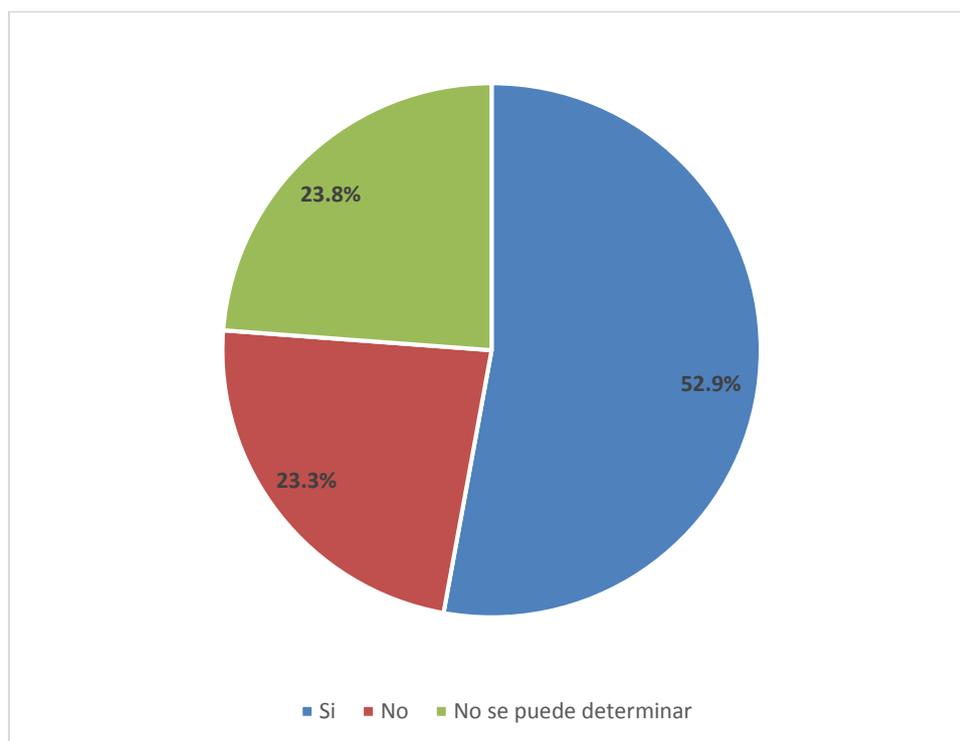


Tabla 5: Resultado de la solicitud de Suspensión Perfecta de Labores en primera instancia

Primera instancia	Frecuencia	Porcentaje
Aprobada	207	98.6%
Desaprobada	3	1.4%
Total	210	100.0%

Fuente: elaboración propia

Tabla Nº 5.- Muestra que el 98.6% de solicitudes de Suspensión Perfecta de Labores fueron desaprobadadas en primera instancia. Mientras que el 1.4% de solicitudes fueron aprobadas en primera instancia.

Figura 5: Resultado de la solicitud de Suspensión Perfecta de Labores en primera instancia

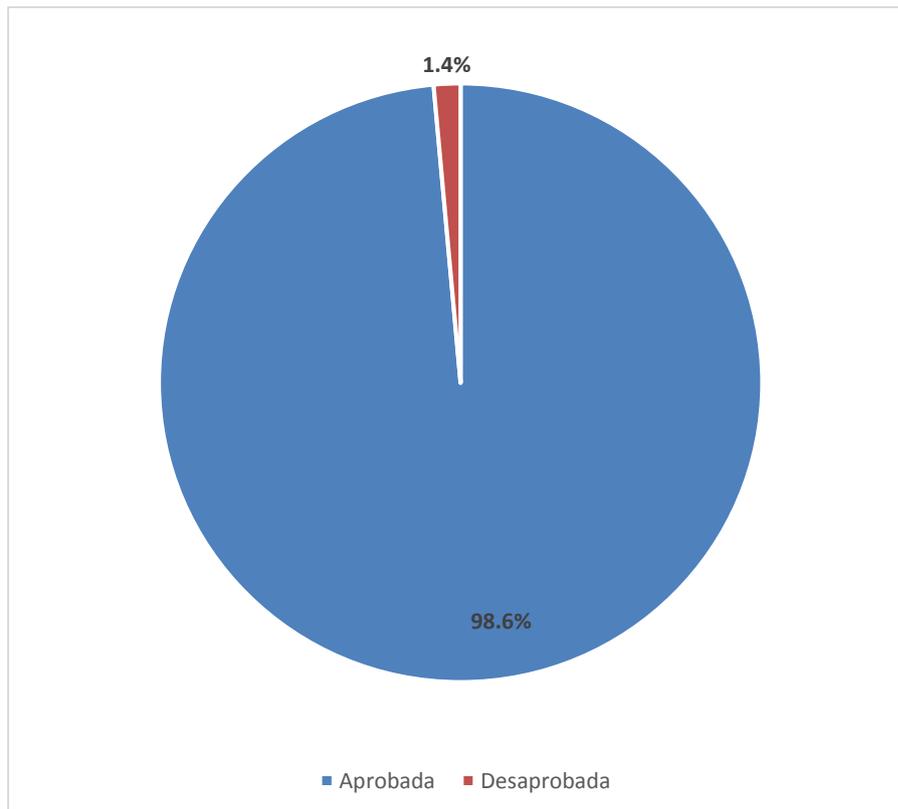


Tabla 6: Resultado de la solicitud de Suspensión Perfecta de Labores en segunda instancia

Segunda instancia	Frecuencia	Porcentaje
Aprobada	54	25.7%
Desaprobada	156	74.3%
Total	210	100.0%

Fuente: elaboración propia

Tabla Nº 6.- Muestra que el 74.3% de solicitudes de Suspensión Perfecta de Labores fueron desaprobadas en segunda instancia. Mientras que el 25.7% de solicitudes fueron aprobadas en segunda instancia.

Figura 6: Resultado en segunda instancia

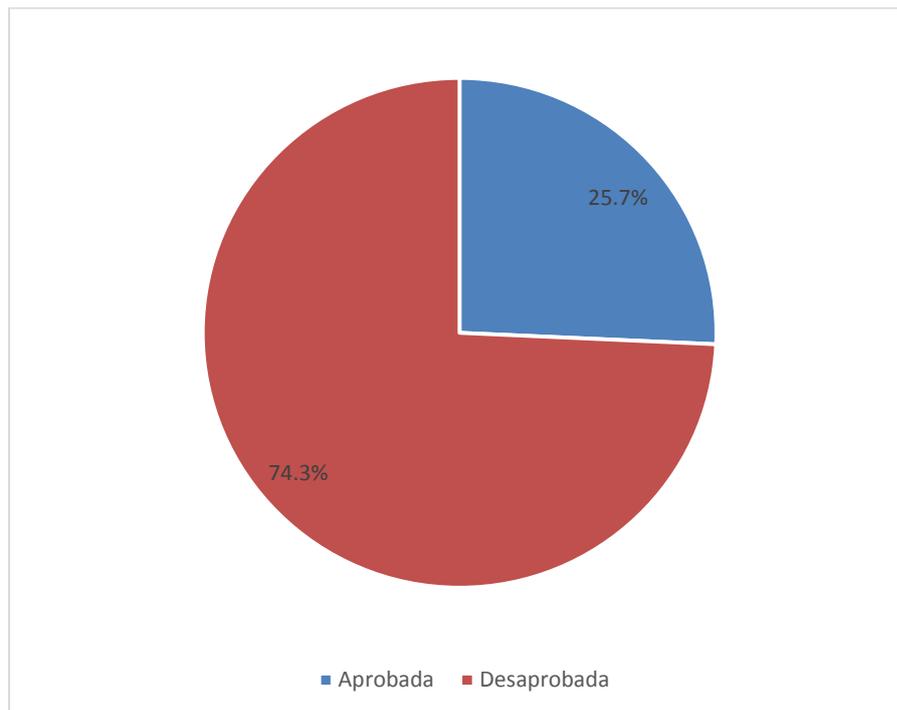


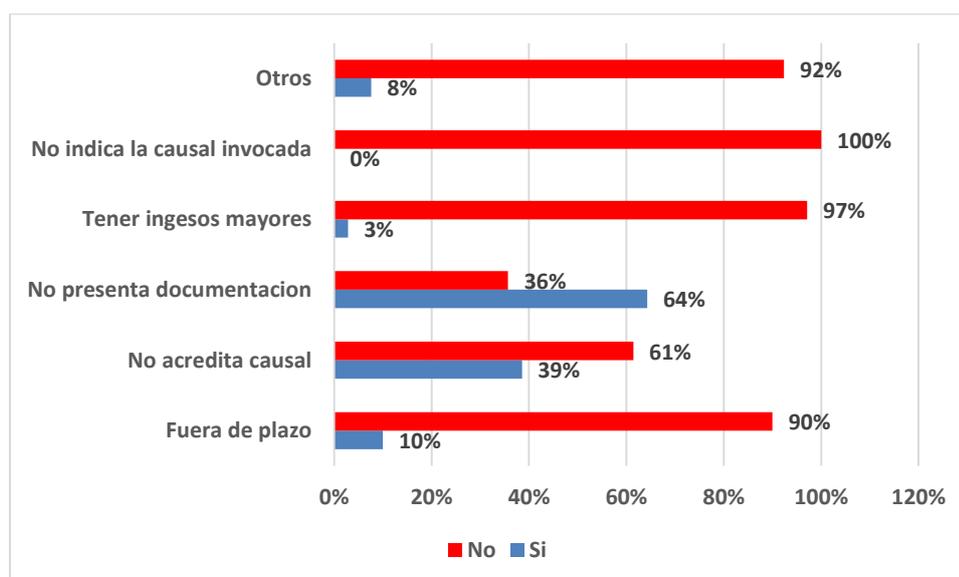
Tabla 7: Razones de la desaprobación de la solicitud de Suspensión Perfecta de Labores

Razones de la desaprobación	Total	Sí		No	
		Frec.	%	Frec.	%
Fuera de plazo	210	21	10%	189	90%
No acredita causal	210	81	39%	129	61%
No presenta documentación	210	135	64%	75	36%
Tener ingresos mayores	210	6	3%	204	97%
No indica la causal invocada	210	0	0%	210	100%
Otros	210	16	8%	194	92%

Fuente: elaboración propia

Tabla Nº 7.- Muestra que el 64% de solicitudes de Suspensión Perfecta de Labores fueron desaprobadas por no haber presentado ninguna documentación. El 39% de solicitudes de Suspensión Perfecta de Labores fueron desaprobadas por no acreditar la causal. El 10% por estar fuera del plazo. Y el 3% de solicitudes fueron desaprobadas por tener ingresos mayores.

Figura 7: Razones de la desaprobación



Respecto de las entrevistas a los especialistas, estas se realizaron con la finalidad de conseguir el siguiente objetivo:

Analizar los presupuestos y procedimientos para la Suspensión Perfecta de Labores.

Pregunta 2

¿Conoce la figura de la Suspensión Perfecta de Labores regulada en el D.U. N° 038 - 2020?

Todos los entrevistados señalaron que sí conocen la figura de la Suspensión Perfecta de Labores.

Pregunta 3

¿Qué opinión tiene respecto de los requisitos que establece la ley para acogerse a la Suspensión Perfecta de Labores?

El especialista Domenack (2021), indicó que tiene deficiencias para el empleador y trabajador. Luego, Rojas (2021) señaló que, en el contexto pandémico en el que nos encontramos, son requisitos fundamentales debido a que la imposibilidad de realizar la actividad empresarial se vería evidenciada con estos. Asimismo, Villasante (2021) señaló que la suspensión perfecta estuvo mal regulada, porque al inicio no estuvo claro el plazo para el silencio positivo, tampoco el tema de los ingresos; empero la última modificación sí se adecua más a la realidad, dado que las empresas que facturen cero podían acceder a esta suspensión perfecta y se precisó cómo se aplicaba el silencio positivo. Por su parte, Pizarro (2021) señala que los requisitos debieron flexibilizarse, para que más empresas accedan. La especialista Ríos (2021) indicó que no es parcial y equitativa, toda vez que si bien es cierto la norma legal busca proteger a los trabajadores, para que una empresa pueda acogerse a la suspensión perfecta, además de acreditar que ha reducido las actividades, debe acreditar que se han reducido sus ingresos, lo que generó inconvenientes al momento de efectuar la solicitud, puesto que muchas empresas seguían manteniendo sus ingresos, ello debido al cobro de las facturas posteriores de sus servicios.

Pregunta 4

¿Qué opinión tiene respecto de los plazos y el procedimiento para acogerse a la Suspensión Perfecta de Labores

El especialista Domenack (2021), sobre los plazos no señaló ninguna opinión. Sobre el procedimiento, considero que debió simplificarse. Por su parte Rojas (2021) precisa que un día es suficiente después de adoptada la suspensión. La regulación de la Suspensión Perfecta de Labores nunca ha sido clara debido a que los requisitos han variado enormemente y respecto al procedimiento, en la actualidad tenemos que no se están aprobando muchas suspensiones debido a la falta de apreciación de medios probatorios que se da en sede administrativa, lo que genera un descontento general. Del mismo modo Villasante (2021) señala que el plazo le parece apropiado y el procedimiento como está regulado ahora también. Pizarro (2021) añade que los plazos están bien, y que el problema se generó por la falta de atención en inspección. Por su parte Ríos (2021), apunta que los plazos fueron idóneamente planteados, sin embargo, no se consideró el impacto que tendría y el número de solicitudes ingresadas, que no pudieron ser atendidas, y el no tener respuestas aprobatorias o denegatorias con sustento, generó incertidumbre y no saber cómo afrontar las diversas situaciones.

Pregunta 5

¿Qué derechos de los empleadores podría afectar la aprobación o desaprobación de la Suspensión Perfecta de Labores?

El especialista Domenack (2021), indicó que se afecta a la libertad de decisión en cuanto a opción frente a la suspensión perfecta. Por su parte Rojas (2021) señaló que afecta el derecho a la libertad de empresa y la libertad de contratar. Villasante (2021) señala que la aprobación no afecta ningún derecho. La desaprobación afecta el derecho a la libertad de empresa, dado que al desaprobarse la suspensión perfecta el empleador debe pagar sueldo a los trabajadores, pese a estar prohibido de abrir su negocio. Pizarro (2021) indica que la desaprobación afecta el derecho a la propia organización de la empresa. Ríos (2021) indica que la desaprobación, sin haber realizado un análisis correspondiente, genera vulneración directa en contra de la empresa, pues se pone

en peligro su permanencia en el mercado, la liquidez de la empresa y el derecho de un debido proceso.

Pregunta 6

¿Qué derechos de los trabajadores podría afectar la aprobación o desaprobación de la Suspensión Perfecta de Labores?

El especialista Domenack (2021), señaló el derecho al trabajo, porque mientras se mantienen en suspensión no puede acceder a otro trabajo. Por otro lado, Rojas (2021) señala que el derecho a la continuidad laboral y el derecho a una remuneración. Luego Villasante (2021) indica que la aprobación, en la medida que se pague el subsidio de parte del Estado y se mantenga EsSalud, no afecta ningún derecho sustancialmente, dado que se mantiene el vínculo laboral. La desaprobación, en la práctica podría afectar la remuneración del trabajador. Dado que el empleador no paga la remuneración al trabajador y éste tampoco recibe subsidio. En esa línea Pizarro (2021) señala que la aprobación afecta el derecho a la remuneración, a la CTS. Por otro lado, se vulnera el derecho a la igualdad, porque mientras unos trabajadores se encuentran en suspensión perfecta, otros están con licencia con goce de remuneraciones. Ríos (2021) señala que, en la aprobación de la suspensión perfecta, la no percepción de remuneración de manera intempestiva, el derecho a un trabajo, el derecho de libertad de contratación, generan inconvenientes económicos que no solo afectan al trabajador, sino a sus dependientes y con ello se ve afectada la salud, la educación y el vestido del trabajador.

En esa misma línea se entrevistó a empresarios o asesores de empresas, que conozcan la figura de la suspensión perfecta de labores, quienes respondieron en los siguientes términos:

Pregunta 3

¿Qué opinión tiene respecto de los requisitos que establece la ley para acogerse a la Suspensión Perfecta de Labores?

El asesor legal Tapia (2021) señala que los requisitos teniendo en cuenta los ingresos de las empresas, no calzan para todo tipo de actividad empresarial.

Considero que hay sectores donde no debió haberse pedido mayores requisitos, teniendo en cuenta la propia naturaleza de la actividad empresarial, como el sector turismo, discotecas y bares, tragamonedas, entre otros. Bastaría con señalar la actividad que realizan. La asesora Rojas (2021) señala que las medidas no son del todo adecuadas, pues benefician directamente a las empresas pequeñas. Pese a ello, considero que debería bastar con acreditar la falta de autorización para realizar actividades comerciales, a fin de aprobarse la suspensión, ello sin importar el tamaño de la empresa.

Pregunta 4

¿Qué opinión tiene respecto de los plazos y el procedimiento para acogerse a la Suspensión Perfecta de Labores?

El asesor legal Tapia (2021) indica que los plazos son adecuados en función de los recursos que maneja el Estado, pero en la ley debió regularse de manera más clara el silencio positivo. Luego la asesora legal Rojas (2021) señala: Actualmente con la dación del Decreto de Urgencia Nro. 038-2020 considero que, respecto a los plazos, brindar 1 día después de adoptada la Suspensión Perfecta de Labores para efectuar el registro, es un plazo muy corto debido a que siempre existen pendientes con respecto a comunicaciones con el trabajador. Ahora bien, considero que los requisitos establecidos son flexibles y más específicos, es de esta manera que se intenta no vulnerar tanto los derechos como empleador y como trabajador.

Pregunta 5

¿Qué derechos de los empleadores podría afectar la aprobación de la Suspensión Perfecta de Labores?

El asesor legal Tapia (2021) señala que la aprobación de la Suspensión Perfecta de Labores, no afecta ningún derecho, por el contrario, beneficia la actividad empresarial. Asimismo, Rojas (2021) reafirma que ninguno.

Pregunta 6

¿Qué derechos de los empleadores podría afectar la desaprobación de la Suspensión Perfecta de Labores?

El asesor legal Tapia (2021) precisa que el derecho a la autodeterminación empresarial, es el derecho a la libertad de organización y dirección. Dado que al desaprobarse la Suspensión Perfecta de Labores el empleador no puede reorganizar su actividad, más aún si el Estado decretó el cierre de los establecimientos. Rojas (2021) indica: libertad de empresa, igualdad ante la ley.

Pregunta 7

¿Qué consecuencias jurídicas produce la aplicación de la Suspensión Perfecta de Labores en la actividad empresarial?

El asesor legal Tapia (2021) señala que se ve afectado el derecho a la remuneración de los trabajadores, lo cual es complejo, pues no existe prestación de servicios. Por otro lado, se vulnera el derecho a la igualdad, porque mientras unos trabajadores se encuentran en suspensión perfecta, otros tienen licencia con goce de remuneraciones. Rojas (2021) señala que de alguna forma siempre ha existido el uso indebido de diversas figuras jurídicas y esta no es la excepción, debido a que hay empresas que aprovechan esta situación y hacen uso indiscriminado de la suspensión, vulnerando así la continuidad laboral del trabajador. Por otro lado, tiene consecuencias positivas, pues el empleador tendrá como opción no terminar el vínculo laboral y tampoco tener pérdidas comerciales en demasía, mientras que, en caso de no aplicarse esta medida, el empleador tendría que declararse en quiebra o cesar sus actividades y terminar las relaciones laborales, donde el perjudicado es el trabajador.

Luego también se aplicó una serie de cuestionarios a trabajadores y empleados que fueron parte de un proceso de Suspensión Perfecta de Labores, para ello se tomó en cuenta la información recopilada de los expedientes de suspensión perfecta que fueron otorgados por la Gerencia Regional de Trabajo Arequipa, teniendo los siguientes resultados:

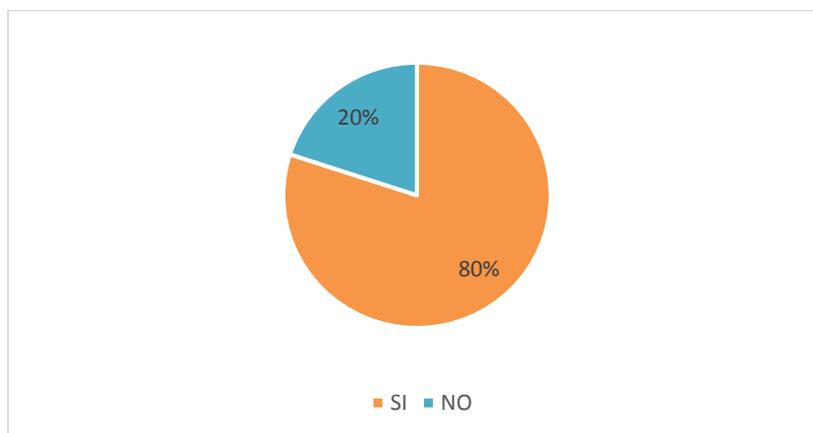
Tabla 8: ¿La empresa actualmente continúa en funcionamiento?

Pregunta 1	Frecuencia	%
SÍ	8	80.00
NO	2	20.00
Total	10	100

Fuente: elaboración propia

Tabla Nº 8.- Muestra que el 80% de empleadores entrevistados que solicitaron Suspensión Perfecta de Labores manifestaron que todavía están en funcionamiento, mientras que el 20% indicó que ya no está en funcionamiento.

Figura 8: Empresas en funcionamiento



Fuente: elaboración propia

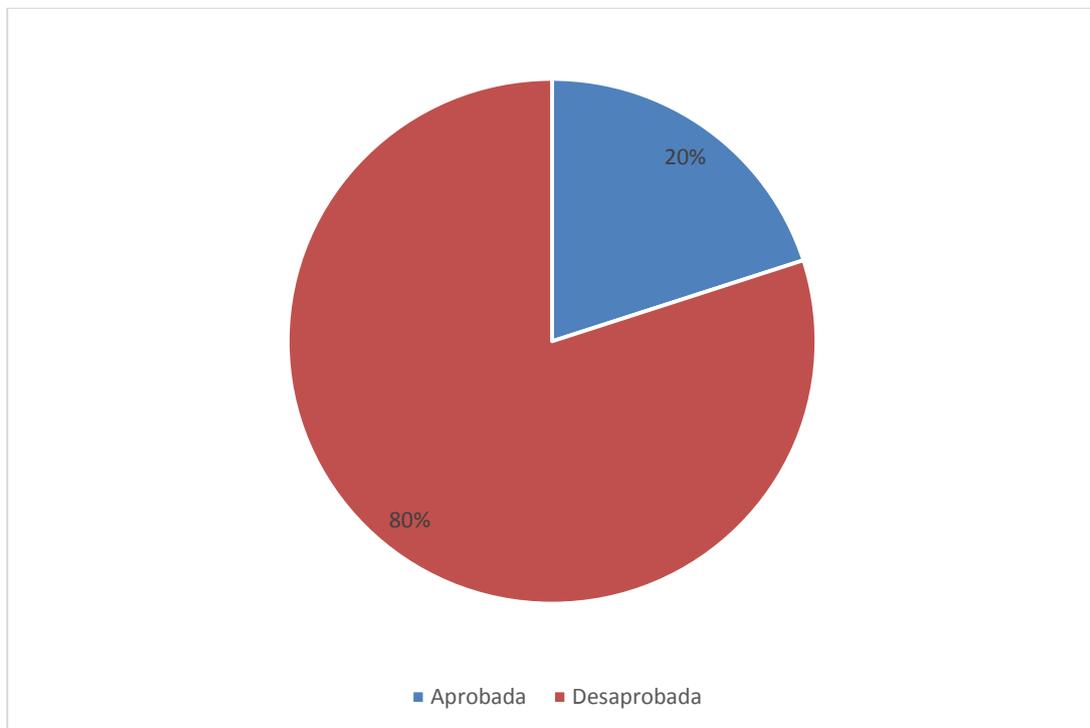
Tabla 9: La solicitud de suspensión perfecta presentada fue

Pregunta 2	Frecuencia	%
Aprobada	2	20.00
Desaprobada	8	80.00
Total	10	100

Fuente: elaboración propia

Tabla Nº 9.- Muestra que el 20% de empleadores entrevistados que solicitaron Suspensión Perfecta de Labores manifestaron que su solicitud fue aprobada, mientras que el 80% indicó que su solicitud fue desaprobada.

Figura 9: Solicitudes aprobadas



Fuente: elaboración propia

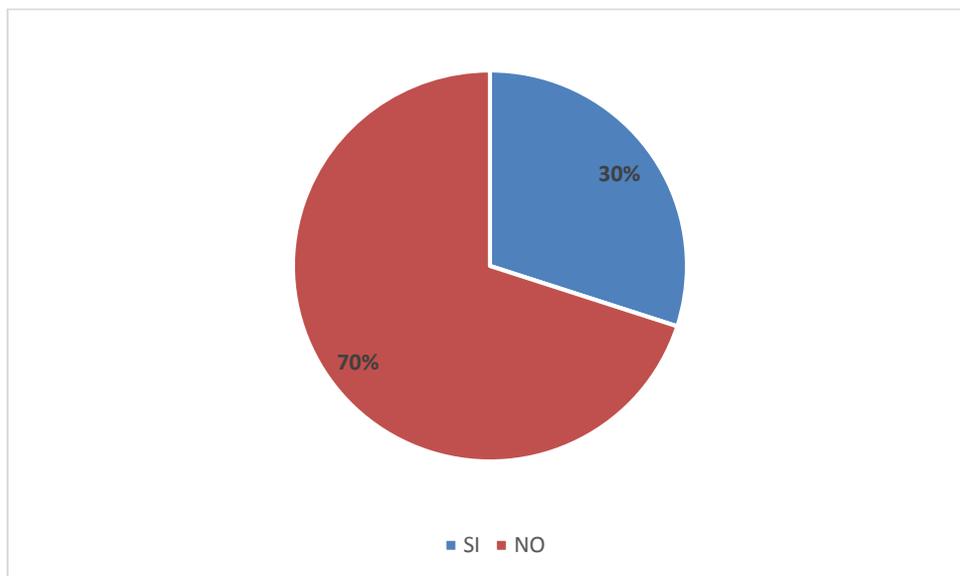
Tabla 10: El inspector de trabajo realizó la inspección laboral

Pregunta 3	Frecuencia	%
SÍ	3	30.00
NO	7	70.00
Total	10	100

Fuente: elaboración propia

Tabla Nº 10.- Muestra que el 30% de empleadores entrevistados que solicitaron Suspensión Perfecta de Labores indican que sí se realizó la visita inspectiva, mientras que el 70% indicó que no se realizó esta visita.

Figura 10: Se realizó visita inspectiva



Fuente: elaboración propia

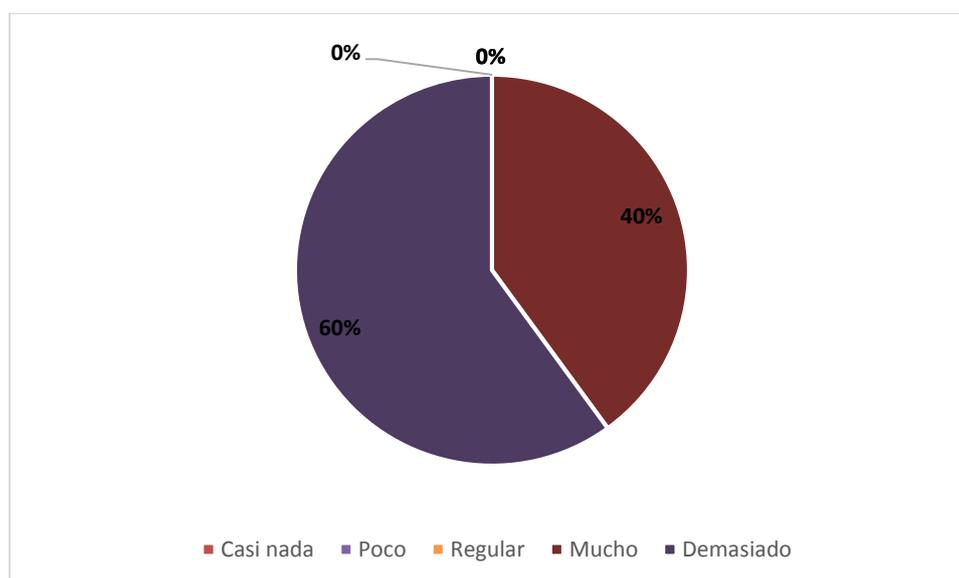
Tabla 11: De ser el caso ¿en qué medida afectó económicamente la desaprobación de la Suspensión Perfecta de Labores?

Pregunta 4	Frecuencia	%
Casi nada	0	0.00
Poco	0	0.00
Regular	0	0.00
Mucho	4	40.00
Demasiado	6	60.00
Total	10	100

Fuente: elaboración propia

Tabla Nº 11.- Muestra que el 60% de empleadores entrevistados que solicitaron Suspensión Perfecta de Labores manifestaron que la desaprobación de la suspensión perfecta afectó demasiado económicamente, mientras que el 40% indicó que afectó mucho.

Figura 11: Nivel de afectación económica



Fuente: elaboración propia

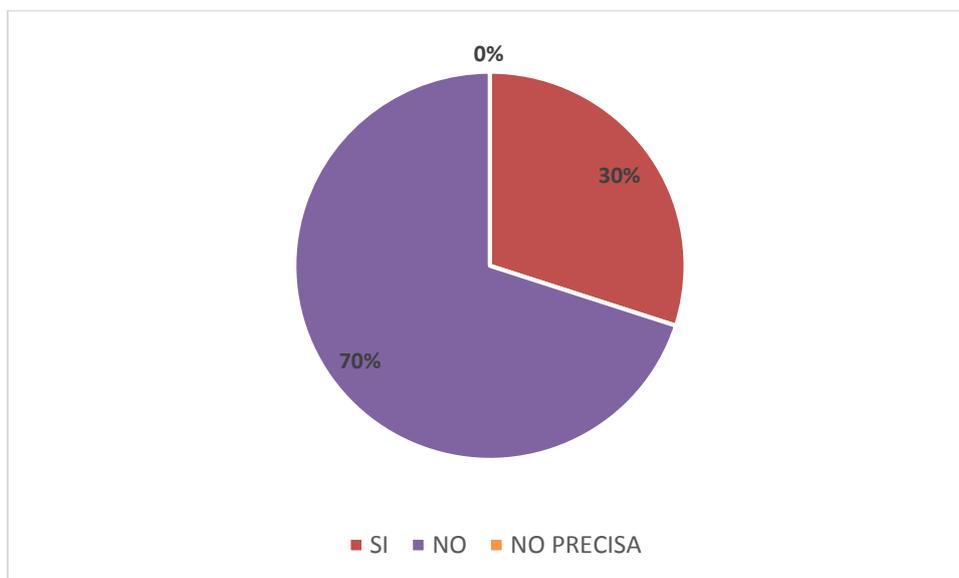
Tabla 12: Considera que la causal de suspensión perfecta por motivos económicos es adecuada

5.1	Frecuencia	%
SÍ	3	30.00
NO	7	70.00
NO PRECISA	0	0.00
Total	10	100

Fuente: elaboración propia

Tabla N° 12.- Muestra que el 30% de empleadores entrevistados que solicitaron Suspensión Perfecta de Labores considera que la causal de motivos económicos sí está adecuada, mientras que el 70% indicó que ya no está adecuada.

Figura 12: Adecuación de la causal por motivos económicos



Fuente: elaboración propia

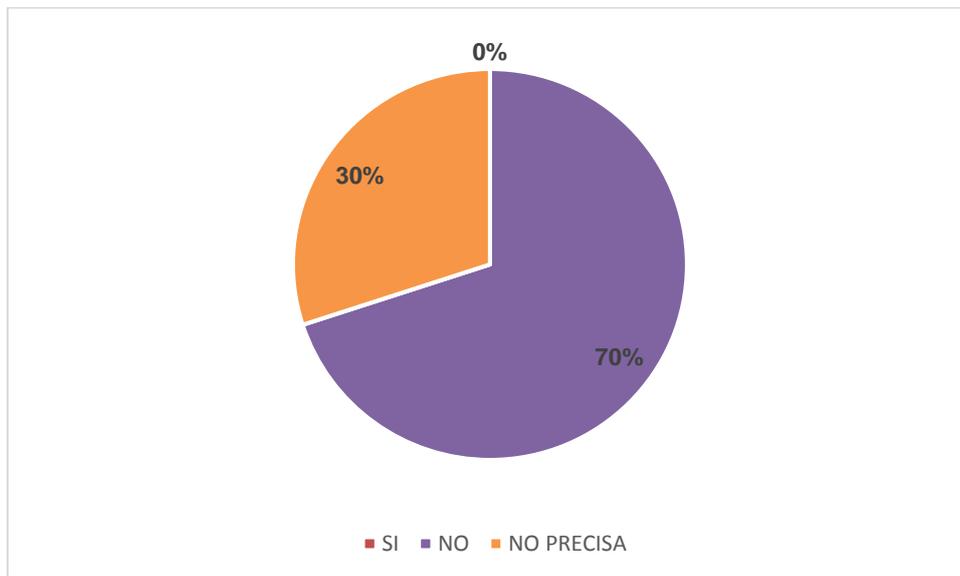
Tabla 13: ¿Considera que la resolución que aprobó o desaprobó la suspensión perfecta que usted solicitó, es adecuada?

5.2	Frecuencia	%
SÍ	0	0.00
NO	7	70.00
NO PRECISA	3	30.00
Total	10	100

Fuente: elaboración propia

Tabla N° 13.- Muestra que el 70% de empleadores entrevistados que solicitaron Suspensión Perfecta de Labores, no están de acuerdo con la resolución que aprobó o desaprobó la suspensión. Mientras que el 30% no precisa una respuesta.

Figura 13: Está de acuerdo con la resolución que resolvió su pedido de Suspensión Perfecta de Labores



Fuente: elaboración propia

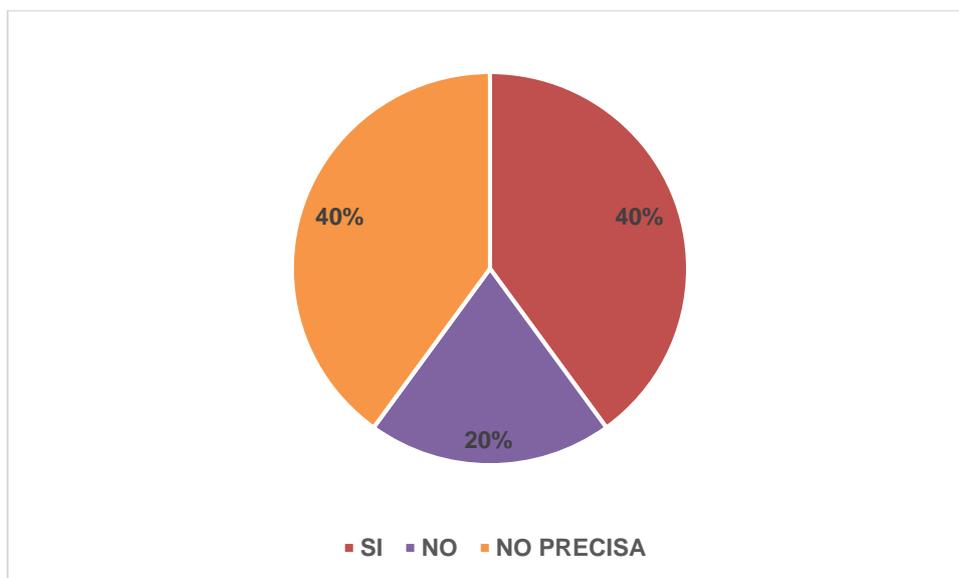
Tabla 14: ¿Considera que la causal de suspensión perfecta por naturaleza de actividades es adecuada?

5.3	Frecuencia	%
SÍ	4	40.00
NO	2	20.00
NO PRECISA	4	40.00
Total	10	100

Fuente: elaboración propia

Tabla Nº 14.- Muestra que el 40% de empleadores entrevistados que solicitaron suspensión perfecta, considera que la causal de naturaleza de actividades está adecuada. El 40% no precisa una respuesta. Y un 20% indica que la causal de naturaleza de actividades no está adecuada.

Figura 14: Adecuación de la causal de naturaleza de actividades



Fuente: elaboración propia

Del mismo modo, se entrevistó a trabajadores que estuvieron en un proceso de Suspensión Perfecta de Labores, arribando a los siguientes resultados.

Tabla 15: Usted, ¿cuánto tiempo fue suspendido por su empleador?

Pregunta 1	Frecuencia	%
1 a 3 meses	0	0.00
4 a 6 meses	4	40.00
7 a 9 meses	5	50.00
10 a 12 meses	1	10.00
Total	10	100

Tabla Nº 15.- Muestra que el 50% de trabajadores entrevistados estuvo bajo Suspensión Perfecta de Labores de 7 a 9 meses, el 40% de entrevistados estuvo en suspensión perfecta de 4 a 6 meses y el 10% de entrevistados estuvo en suspensión de 10 a 12 meses.

Figura 15: Tiempo que estuvo en Suspensión Perfecta de Labores

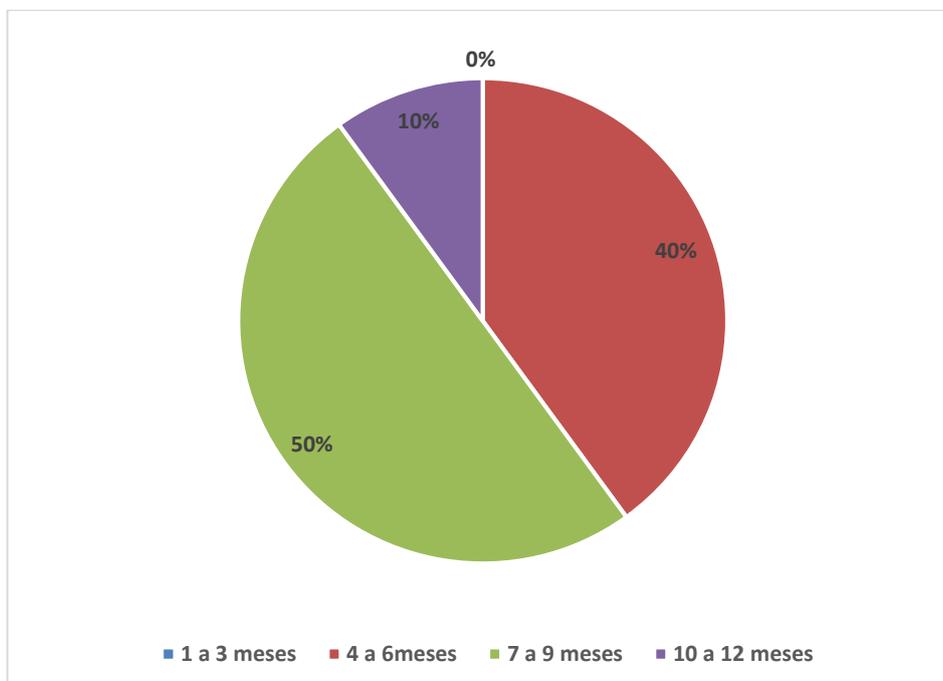


Tabla 16: ¿Sabe usted si la suspensión perfecta fue aprobada?

Pregunta 2	Frecuencia	%
SÍ	0	0.00
NO	6	60.00
Desconozco	4	40.00
Total	10	100

Tabla N° 16.- Muestra que el 60% de trabajadores entrevistados sabe que no fue aprobada la suspensión perfecta y el 40% desconoce si fue aprobada la Suspensión Perfecta de Labores solicitada por su empleador. Ningún trabajador dijo saber si la suspensión perfecta fue aprobada.

Figura 16: Conoce que la suspensión perfecta fue aprobada

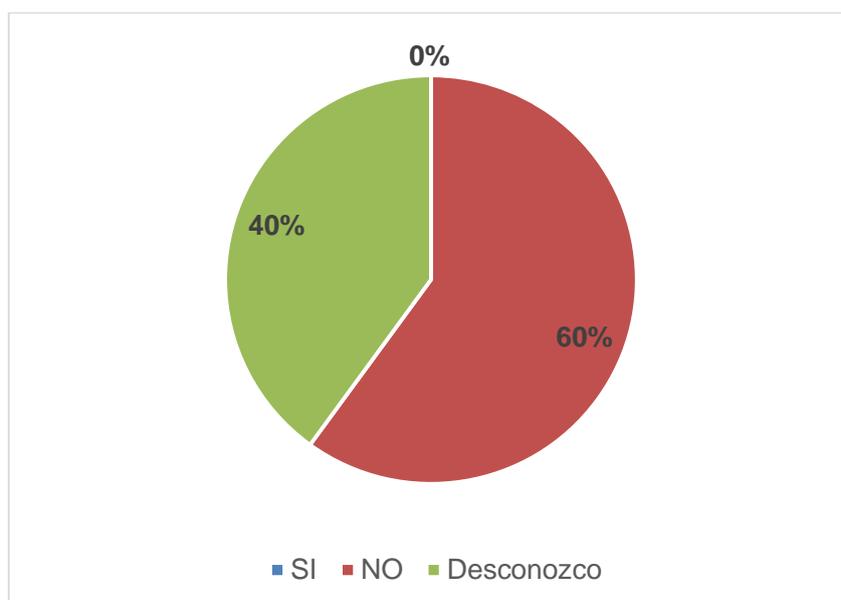


Tabla 2: ¿Usted recibió subsidio de 760 soles por cada mes de suspensión perfecta?

Pregunta 3	Frecuencia	%
SÍ	0	0.00
NO	9	90.00
Desconozco	1	10.00
Total	10	100

Tabla Nº 17.- Muestra que el 90% de trabajadores entrevistados no recibió el subsidio de 760 soles por cada mes de Suspensión Perfecta de Labores y el 10% desconoce si se le otorgó el subsidio. Ningún trabajador dijo que sí recibió la suspensión perfecta.

Figura 17: Recibió el subsidio

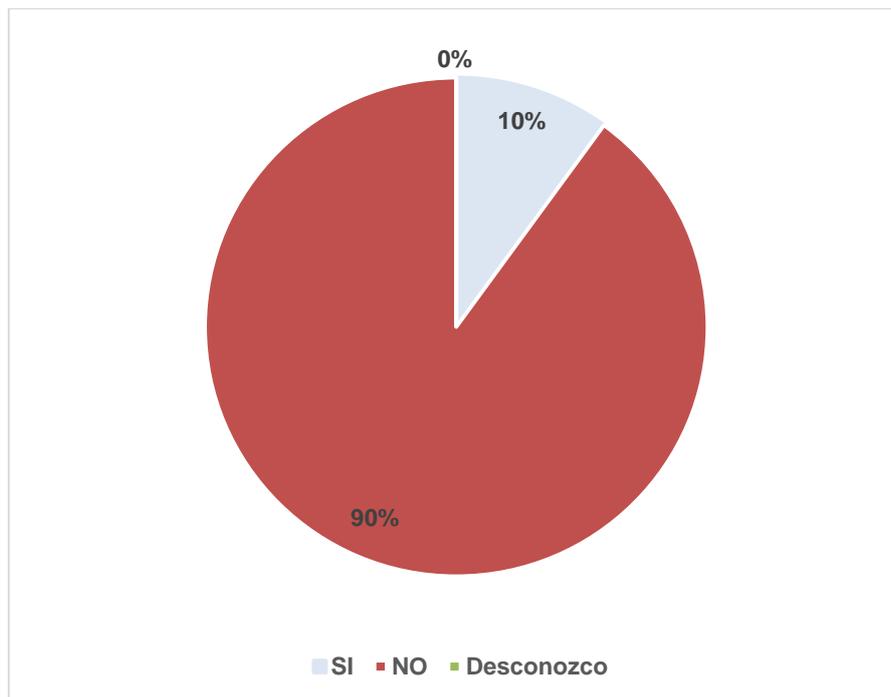


Tabla 18: ¿Usted accedió a las prestaciones de salud en el Seguro Social durante la suspensión perfecta?

Pregunta 4	Frecuencia	%
SÍ	0	0.00
NO	6	60.00
Desconozco	4	40.00
Total	10	100

Tabla N° 18.- Muestra que el 60% de trabajadores entrevistados no accedió a las prestaciones de salud en el Seguro Social y el 40% de trabajadores entrevistados desconoce si accedió a las prestaciones de salud durante la Suspensión Perfecta de Labores solicitada por su empleador. Ningún trabajador dijo que sí accedió a las prestaciones de salud.

Figura 18: Accedió a las prestaciones de salud

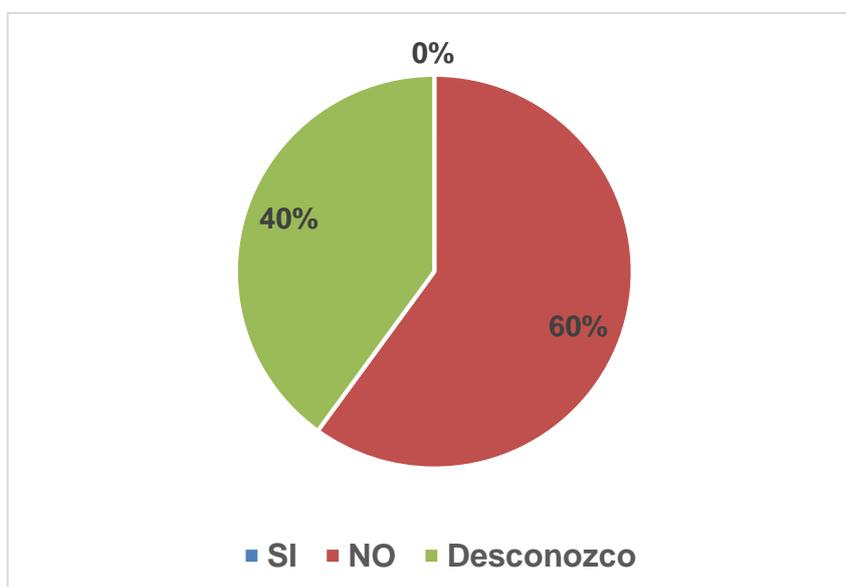


Tabla 19: ¿Usted recibió su remuneración los meses que no se aprobó la suspensión perfecta?

Pregunta 5	Frecuencia	%
SÍ	2	20
NO	8	80
Desconozco	0	0
Total	10	100

Tabla N° 19.- Muestra que el 80% de trabajadores entrevistados no recibió su remuneración durante el tiempo que estuvo en suspensión perfecta y el 20% de trabajadores entrevistados indicó que sí recibió su remuneración durante el tiempo que estuvo en suspensión perfecta.

Figura 19: Recibió su remuneración

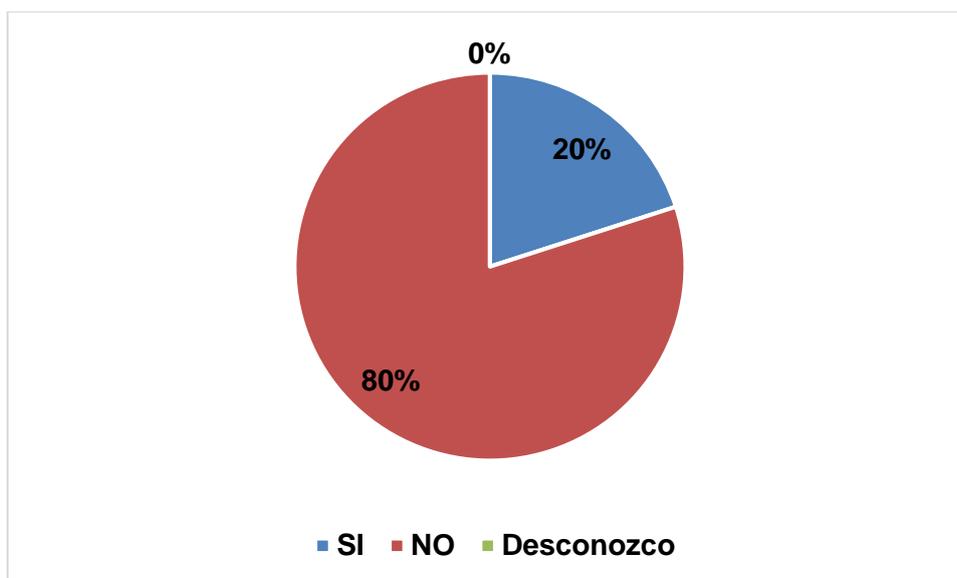


Tabla 20: ¿Usted recibió su gratificación los meses que no se aprobó la suspensión perfecta?

Pregunta 6	Frecuencia	%
SÍ	1	10.00
NO	9	90.00
Desconozco	0	0.00
Total	10	100

Tabla N° 20.- Muestra que el 90% de trabajadores entrevistados no recibió su gratificación durante la Suspensión Perfecta de Labores solicitada por su empleador. Por su parte el 10% de trabajadores entrevistados indicó que sí se le pagó la gratificación.

Figura 20: Recibió su gratificación

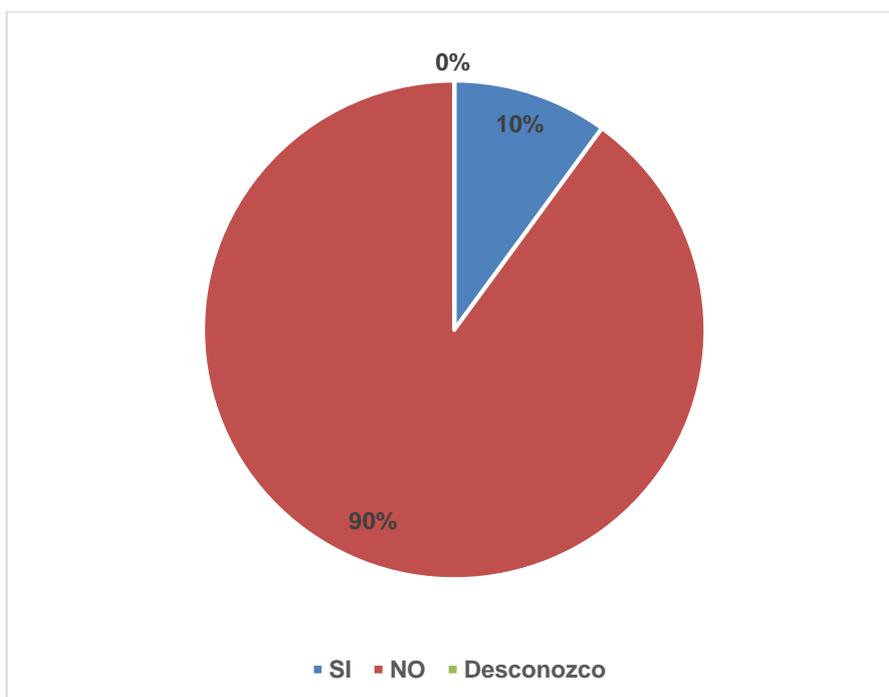
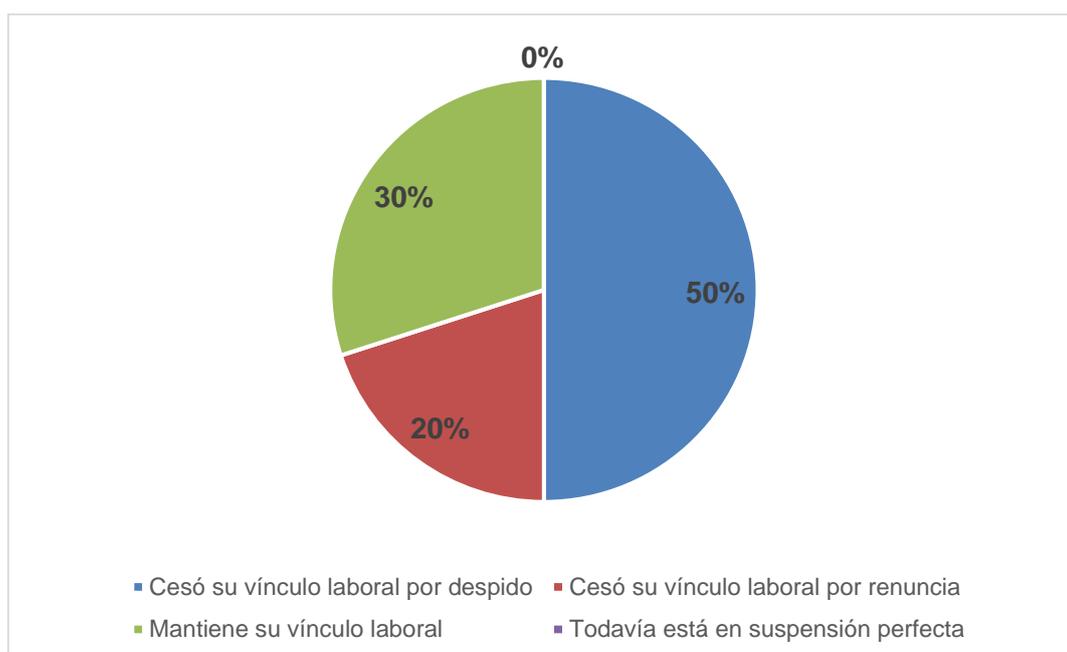


Tabla 3: Respecto del vínculo laboral con el empleador que le dio suspensión perfecta

Pregunta 7	Frecuencia	%
Cesó su vínculo laboral por despido	5	50
Cesó su vínculo laboral por renuncia	2	20
Mantiene su vínculo laboral	3	30
Todavía está en suspensión perfecta	0	0.00
Total	10	100

Tabla N° 21.- Muestra que el 50% de trabajadores entrevistados cesó su vínculo por despido, el 30% mantiene su vínculo laboral y el 20% cesó su vínculo laboral por renuncia. Y actualmente ningún trabajador se encuentra en Suspensión Perfecta de Labores.

Figura 21: El vínculo laboral



V. DISCUSIÓN

Objetivo principal:

Analizar la aplicación de la Suspensión Perfecta de Labores y los derechos de los trabajadores y empleadores, en la ciudad de Arequipa, durante el año 2020.

Objetivos específicos:

1.- Analizar los presupuestos y procedimientos para la Suspensión Perfecta de Labores. En cuanto a los plazos del procedimiento de Suspensión Perfecta, la mayoría de especialistas entrevistados coincide en que estos plazos son adecuados, sin embargo, luego de la revisión de los expedientes inspectivos se aprecia que en un 10%, no se cumplió con los plazos; es decir, que los empleadores por desconocimiento o de manera intencional no cumplieron con los plazos, lo que devino en el rechazo de la solicitud de suspensión perfecta. Otro aspecto relevante respecto de los plazos, es el hecho que los especialistas entrevistados consideran que no se definió bien desde el principio la figura del silencio positivo.

Asimismo, al revisar los expedientes de Suspensión Perfecta de Labores, se aprecia que cuando la administración no cumple con el plazo para emitir un pronunciamiento sobre la solicitud de Suspensión Perfecta de Labores; y el empleador solicitante se acoge al silencio positivo, la administración responde que pese a que el administrado tiene razón en cuanto a que la administración no cumplió con los plazos, ello no es suficiente para que aplique el silencio positivo de manera absoluta, sino que igual deben cumplirse ciertos parámetros, como por ejemplo: a) La petición debe ser válidamente admitida a trámite, b) El petitorio del administrado debe ser jurídicamente posible, c) Debe primar la actuación de buena fe del administrado, entre otros elementos para la aplicación del silencio positivo. Entonces, en la práctica el silencio positivo no existe, dado que igual la administración en segunda instancia revisa el cumplimiento de los requisitos.

Lo señalado en el párrafo precedente fue un hecho recurrente que se aprecia en base a la revisión de los expedientes de solicitudes de Suspensión Perfecta de Labores, y coloca al empleador en un escenario perjudicial, pues si éste presentó

su solicitud de suspensión perfecta con un error formal u omisión involuntaria –por ejemplo– olvidar adjuntar la declaración del Impuesto General a las Ventas, durante el proceso de verificación que realiza la autoridad inspectiva, tal hecho resulta verificable pues el inspector puede volver a solicitarle tal información y subsanarse. Empero, si no se realizó el procedimiento inspectivo de verificación dentro del plazo, y el empleador solicita aplicación del silencio positivo, la resolución que desaprueba la solicitud expedida fuera del plazo indica que, si bien resultaría correcto aplicar el silencio positivo, ello no exime al empleador del hecho de no cumplir con presentar la documentación, por tanto, el empleador ya no puede subsanar ese extremo en esa instancia. Cuestión diferente ocurriría con aquel empleador al que sí se le realizó la verificación de hechos y se le pidió subsanar o adjuntar la documentación omitida.

En cuanto a los demás requisitos para la Suspensión Perfecta de Labores, los especialistas entrevistados coinciden en señalar que se observan deficiencias Domenack (2021), agregando que un problema está en la forma en que se manejó el tema de los ingresos, Ríos (2021) y Villasante (2021), mientras que Rojas (2021) sí consideró que fueron requisitos mínimos.

Por su parte, los empleadores entrevistados en un 70% indicaron que la causal de motivos económicos no estuvo bien adecuada. Considerando, además, que las solicitudes de Suspensión Perfecta por la causal de motivos económicos fueron solicitadas en un 63% según **tabla 1**, es decir, fue uno de los motivos principales. Sin embargo, la no aprobación de las solicitudes de suspensión por la no acreditación de la causal va en un 3% según tabla 6. Lo que conlleva a señalar que los empleadores o no cumplieron con lo establecido en la norma para acreditar el monto de sus ingresos o no presentaron el documento para acreditar sus ingresos correctamente. Sobre el particular, los ingresos están en la Sunat, no debieron ni siquiera ser solicitados a los empleadores, bastaría con que la Sunafil solicitara esa información a la Sunat para verificar los ingresos, por otro lado, resulta complejo determinar una ratio correcta e igual para todos los empleadores afectados económicamente.

También, entre los hallazgos se aprecia que el 64% de solicitudes de Suspensión Perfecta de Labores, fueron desaprobadas por no presentar documentación. Lo que determina que, los requisitos para solicitar la suspensión perfecta fueron excesivos, el porcentaje señalado resulta demasiado alto, pues no es razonable que solo el 25% de solicitudes hayan sido aprobadas en segunda instancia según tabla 5 y el 10% del total de solicitudes en primera instancia, considerando que las disposiciones del gobierno paralizaron la economía por varios meses.

En cuanto a la causal de la naturaleza de actividades, se aprecia que se solicitó ésta en el 83% de las solicitudes de Suspensión Perfecta según tabla 1. Además, un 40% de empleadores entrevistados dijo que esta causal sí fue correcta; empero nuevamente se rechazaron estas solicitudes por no cumplir los requisitos. Entre los requisitos que se incumplieron en relación a esta causal se encontró el no presentar un documento que acredite la imposibilidad de aplicar trabajo remoto o licencia con goce. Sobre el particular, resulta absurdo rechazar solicitudes de Suspensión Perfecta de Labores de discotecas, bares, casinos o empresas de servicios turísticos, pues en estos casos sería suficiente acreditar la actividad empresarial de la empresa que, dicho sea de paso, también está en la Sunat y es de libre acceso.

2.- Analizar las consecuencias jurídicas de la aprobación o desaprobación de la Suspensión Perfecta de Labores en los derechos de los empleadores. Cabe precisar que, conforme a lo señalado por el gerente regional de Trabajo, ninguna solicitud de suspensión perfecta fue aprobada. Luego de las solicitudes que fueron apeladas en el año 2020 y resueltas ese año, únicamente fueron aprobadas un 2% de estas solicitudes.

Afecta el derecho a la libertad de decisión, también el derecho a la libertad de contratar y libertad de empresa (Rojas, 2021) (Villasante, 2021), se suma el derecho a la propia organización (Pizarro 2021). También afecta al debido proceso

(Ríos 2021), por su parte el asesor empresarial Tapia (2021), señala que afecta el derecho a la autodeterminación empresarial, libertad de organización y dirección. Todos ellos referidos a cómo afecta la desaprobación de la Suspensión Perfecta de Labores. Mientras que la aprobación no tiene consecuencias que afecten a los empleadores.

Por su parte en el cuestionario aplicado a empleadores, estos indicaron que la desaprobación afectó demasiado en un 60% a la economía de la empresa. Así mismo, un 20% de estas empresas cuyas solicitudes de suspensión perfecta fueron rechazadas, ha dejado de funcionar.

Siendo así, la afectación económica por el rechazo de la solicitud de suspensión perfecta es el factor más importante, dado que el empleador está obligado a pagar su remuneración a los trabajadores por el tiempo que estuvieron bajo esta medida como si hubieran trabajado. Además, debe pagar los demás beneficios establecidos por ley. Y todo ello teniendo en cuenta que luego de rechazadas las solicitudes de suspensión perfecta, Sunafil realizaba una inspección de oficio verificando el cumplimiento de la reincorporación de los trabajadores. Por tanto, el empleador además estaba expuesto a una multa si no pagaba de inmediato los sueldos por el tiempo de suspensión. La afectación a los derechos como la autodeterminación empresarial, libertad de organización, libertad de empresa, libertad de trabajo, fueron vulnerados durante la emergencia sanitaria al disponerse el cierre de los establecimientos.

3.- Analizar las consecuencias jurídicas de la aprobación o desaprobación de la Suspensión Perfecta de Labores, en los derechos laborales de los trabajadores. Los trabajadores durante la emergencia sanitaria fueron los más afectados, dado que dejaron de percibir remuneraciones, tal y como señalan los resultados del cuestionario, el 80% no recibió su sueldo los meses que no se aprobó la solicitud de Suspensión Perfecta de Labores solicitada por su empleador, el 80% de trabajadores tampoco recibió su gratificación, es decir, pese a que la norma dispone

que el empleador debe pagar las remuneraciones normalmente, en caso la suspensión perfecta haya sido desaprobada. Los empleadores no cumplieron con esa disposición, pues evidentemente al no tener ingresos, no tenían cómo cumplir con los trabajadores. Luego, el 90% de trabajadores indicó no haber recibido el subsidio de EsSalud, lo que resulta evidente al no haber sido aprobadas las solicitudes de Suspensión Perfecta de Labores, tampoco se paga el subsidio de 760 soles ni las prestaciones de salud. Peor aún resulta el hecho de que el 70% de trabajadores hayan sido desvinculados, ya sea por despido o renuncia. Entonces, los trabajadores no solo no recibieron su sueldo del empleador al estar bajo suspensión perfecta desaprobada, tampoco recibieron el subsidio dado por el Estado al estar en suspensión perfecta, no recibieron su gratificación y probablemente tampoco recibieron otros subsidios al estar en la planilla de un empleador. Es decir, los trabajadores realmente sufrieron daños severos en su economía, todo ello debido a la desaprobación de la Suspensión Perfecta de Labores.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERO: Las solicitudes de Suspensión Perfecta de Labores que invocaron la causal de naturaleza de actividades, representan un mayor porcentaje (37%), respecto a las que invocaron la causal de motivos económicos (17%). Cuando se invocaron ambas causales el porcentaje representó el 46% de las solicitudes. En ese contexto, las solicitudes de Suspensión Perfecta, en considerable porcentaje, fueron rechazadas por no presentar documentación (64%); y, en otros casos, por no acreditar la causal (39%) y en un 10% por presentar la solicitud fuera del plazo. El rechazo de las solicitudes se debe a que los requisitos establecidos en la norma, resultan de difícil cumplimiento, específicamente al presupuesto de acreditar el no poder otorgar trabajo remoto o licencia con goce. Los plazos del procedimiento de suspensión perfecta resultan adecuados, dados los casos aislados de rechazo por esta causal. Las ratios económicas y la forma de acreditar los mismos, resultan complejos al momento de solicitar la Suspensión Perfecta de Labores.

SEGUNDO: La aprobación de la Suspensión Perfecta de Labores, no afecta negativamente a los empleadores, sin embargo, la desaprobación de esta, afecta los derechos de libertad de empresa, libertad de contratación, libertad de dirección y libertad de organización. También afecta a nivel económico, demasiado, según el 60% de entrevistados.

TERCERO: Los trabajadores fueron los más afectados durante el tiempo que estuvieron bajo Suspensión Perfecta de Labores. El 80% no recibió su remuneración el tiempo que la Suspensión Perfecta fue desaprobada. El 80% de trabajadores tampoco recibió su gratificación en el mismo periodo. El 90% de trabajadores no recibió el subsidio de 760 soles otorgado por EsSalud, al tener la Suspensión Perfecta de Labores desaprobada. El 70% de trabajadores que estuvo en suspensión perfecta fue desvinculado de su trabajo actualmente. Los trabajadores que estuvieron en suspensión perfecta desaprobada, no recibieron subsidio de EsSalud, ni el pago de su remuneración y gratificaciones de parte del empleador, tampoco accedieron a la prestación de salud durante el tiempo que duró la suspensión perfecta, el 60% de trabajadores fueron desvinculados por despido.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERO: Revisar los requisitos para solicitar la Suspensión Perfecta de Labores, específicamente los de naturaleza de actividades. Dado que no resulta razonable que la solicitud de suspensión perfecta de una discoteca, bar o empresa de turismo, sea desaprobada

SEGUNDO: Interconectar la Sunat con Sunafil, a efecto de verificar las actividades económicas que desarrolla la empresa y los ingresos mensuales. No siendo necesario que el empleador presente esa documentación.

TERCERO: Otorgar a todos los trabajadores el subsidio por Suspensión Perfecta de Labores, y luego repetir en contra del empleador en caso sea rechazada su solicitud.

Referencias

- AA.VV. (1999). *Diccionario Jurídico laboral*. Granada: Editorial Comares.
- Albert Gómez, M. (2006). *LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA*. Madrid: MAC Graw Hill.
- Alfonso Mellado, C. (2004). *Salarios y Negociación Colectiva*. Alcete: Bomarzo.
- Antezana Abarca, N. (2013). *El Impacto del Teletrabajo en los Recursos Humanos: Caso de la empresa NCA Consultores S.A.C., Arequipa, 1997 – 2012*. Arequipa: Universidad Católica Santa María.
- Arce Ortiz, E. (2013). *Derecho individual del trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias*. Lima: Palestra.
- Banco Mundial. (2020). *Perspectivas Económicas Mundiales*. Washintong: Banco Mundial.
- Barrantes Echavarría. (2013). *Investigación: un camino al conocimiento*. Colombia: Agora: Serie Estudios.
- Bastis, C. (3 de enero de 2020). *CÓMO HACER LA CATEGORIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN EN UNA INVESTIGACIÓN*. Obtenido de <https://online-tesis.com/como-hacer-la-categorizacion-de-la-informacion-en-una-investigacion/>
- Benrey, J. (2011). *Análisis de la figura de la suspensión de contrato de trabajo del trabajador particular en Colombia y algunas menciones a la legislación extranjera*. ISSN: 0124-0579. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-05792011000200014&lang=es
- Bernales, E. (2012). *La constitución de 1993 (Veinte años después)*. Lima: Idemsa.
- Blanco, E. (2006). *La cogestión ¿qué se gana? ¿qué se pierde?* Researchgate.
- Castillo Rodríguez, E., & Veloz Sierra, A. (2020). *Incorporación de nuevas medidas de protección frente a la suspensión perfecta de labores en el sector privado, 2020*. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.

- Cataño Ramirez, S., & Gómez Rúa, N. (18 de enero de 2021). *Dialnet*. Obtenido de The concept of telecommuting: aspects for health and safety in employment : file:///C:/Users/USUARIO-PC/Downloads/Dialnet-ElConceptoDeTeletrabajo-4804770.pdf
- CErna Pajares, C. (2017). *Consecuencias jurídicas de la Ley N° 30036 - Ley que regula el teletrabajo*. Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca.
- De la Cueva, M. (2013). *Nuevo derecho del trabajo mexicano*. Mexico: Prorrúa. Editorial y Librería Jurídica Grijley.
- Diario el Comercio. (6 de abril de 2021). *Diario El Comercio*. Obtenido de <https://elcomercio.pe/>
- Diario EP. (1 de junio de 2020). *Diario EP*. Obtenido de <https://diarioep.pe/gerencia-regional-de-trabajo-no-aprobo-ninguna-solicitud-de-suspension-perfecta/>
- Dolorier Torres. (2010). *Tratado Práctico de Derecho Laboral*. Lima: El Buho.
- Gallardo Villavicencio , M., & Montenegro Alvitez, V. (2021). *Suspensión Perfecta de labores en el estado de emergencia Covid 19 y los derechos de los trabajadores*. Cajamarca: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
- Gamonal, S. (2019). Narrativa laboral y principios del derecho del trabajo Chileno. *Revista de Faculta de Derecho de la Universidad de Mexico*, 69(273), 1-24. doi:<http://dx.doi.org/10.22201/fder.24488933e.2019.273-1.68631>
- Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Emple. (23 de junio de 2021). *Portal Web de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Arequipa*. Obtenido de <http://www.trabajoarequipa.gob.pe/>
- Gil, P. (2012). Riesgos psicosociales y salud ocupacional. *Revista peruana de medicina experimental y salud publica*. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342012000200012
- Gómez, S. (2012). *Metodología de la investigación*. México: Red Tercer Milenio.
- Haro, J. (2011). *Derecho individual del trabajo*. Lima: Ediciones Legales.
- Hernandez, R., Fernández , C., & Baptista , P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Cuarta Edición ed.). Mexico: McGraw-Hill.

- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020). *Informe Técnico Situación del Mercado en Lima Metropolitana*. Lima: INEI.
- Jaramillo, J. (2010). Principios Constitucionales y Legales del Derecho del Trabajo Colombiano. 101.
- Jurgen Weller. (2020). *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales, Documentos de Proyectos(LC/TS.2020/67)*. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe .
- Landa, C. (2017). *Los derechos fundamentales. Colección lo esencial del derecho*. Lima: Fondo Editorial Pontificie Universidad Católica del Perú.
- Lopez Basanta, J. (1988). *El Salario*. Buenos Aires: Ediciones Jurídicas.
- Lopez, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología Social cuantitativa*. Madrid: Universidad Autonoma de Barcelona. Obtenido de https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf
- Lopez, R., & De la Rosa. (2008). *Control Maquina - Humano*. Madrid.
- Lora, G. (2016). La suspensión perfecta por caso fortuito y fuerza mayor: análisis legal y caustica. *Ius Et Veritas*, 24(51), 270-281. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16385>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (6 de julio de 2020). INFORME N° 1386 -2020-MTPE/4/8. Lima.
- Ojo Publico. (4 de octubre de 2020). *Ojo Publico*. Obtenido de Más de la mitad de empleos formales perdidos en pandemia fueron por suspensión perfecta: <https://ojo-publico.com/2140/el-55-del-empleo-formal-se-perdio-por-suspension-perfecta>
- Palacios, J. (2021). *www.gob.pe*. Obtenido de Portal del Gobierno Peruano: <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/311996-gobierno-prorroga-trabajo-remoto-hasta-el-31-de-julio-de-2021-y-establece-derecho-de-trabajadores-a-la-desconexion-digital>

- Paredes Valdiviezo, P. (2019). *Suspensión perfecta en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas y la vulneración a los derechos del trabajador*. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Parra Huaman R. (2020). *La aplicación de la suspensión perfecta de labores en época de estado de emergencia sanitaria*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Poquet Catala, R. (2018). PROTECTION OF THE RIGHT TO PRIVACY OF THE. *Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, 113-135.
- Ramirez Punchin, E., & Chuquillanqui Aragon, O. (2016). *El Teletrabajo en el Perú: Comentarios al Nuevo Marco Normativo*. Lima: Derecho y Sociedad.
- Remote Year. (2017). *What is remote work?* Obtenido de <https://remoteyear.com/blog/what-isremote-work>
- Rendón Vasquez, J. (1991). *Derecho del Trabajo. Relaciones individuales en la actividad privada*. Lima: Ediciones Tarpuy.
- Requejo, J. (28 de julio de 2020). *MTPE ya aprobó 5,000 solicitudes de suspensión perfecta de labores*. Obtenido de Diario Gestión: <https://gestion.pe/economia/sector-trabajo-ya-aprobo-5000-solicitudes-de-suspension-perfecta-de-labores-afirma-viceministro-requejo-nndc-noticia/>
- Rojas Espinoza, J. (2019). *EL TELETRABAJO, SU NATURALEZA JURÍDICA, PRINCIPIOS Y REGULACIÓN*. Santiago: Universidad de Chile.
- Rubio, M. (2013). *Estudio Constitucional*. Lima: Palestra Editores.
- Sánchez, F. (14 de abril de 2020). *La Ley el Ángulo Legal de la Noticia*. Obtenido de Suspensión Perfecta de Labores: <https://laley.pe/art/9557/la-suspension-perfecta-de-labores>
- Sissy, R. (2015). *Trabajo decente como límite de la jornada acumulativa*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Toyama Miyagusuku, J. (2009). *Temas centrales del derecho del trabajo siglo XXI*. Lima: Ara Editores.
- Toyama Miyagusuku, J. (2011). *Derecho Individual del Trabajo*. Lima: Gaceta Jurídica.

- Toyama, J. (2015). *El derecho individual del trabajo en el Perú*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación*. Lima: San Marcos.
- Verano, L. (2016). *Aspectos favorables de la suspensión perfecta de labores por motivos económicos*. Lima: Universidad Católica del Perú.
- Vicente Chinchay, J. (2020). *Trabajo remoto y gestión administrativa en la Institución Educativa Rosa Dominga Perez Liendo – La Victoria 2020*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Zambrano , O., & Campos, S. (2015). Incidencia de la suspensión del contrato de trabajo en el pago de la prima legal de servicios. *Via Juris*(49), 56-66. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6610296>
- Zavala, J. (2009). *El principio de continuidad en los procedimientos de cese o despido colectivo, en los principios del derecho del trabajo en el Derecho Peruano*. . Lima: Grijley.

ANEXOS

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN/ ITEM CUESTIONARIO	ESCALA DE MEDICIÓN/ ITEM FICHA
Suspensión Perfecta de labores	Figura jurídica por la cual se suspende de manera temporal la obligación del empleador de pagar remuneración y la obligación del trabajador de prestar servicios personales, ello en el marco de una relación laboral.	La suspensión perfecta debe sustentarse y comunicarse tanto a trabajadores como a la autoridad administrativa de trabajo. La validez de esta solicitud está supeditada a una evaluación posterior en el plazo de 30 días hábiles de su presentación; luego de ello, en el plazo de 7 días la autoridad debe emitir un pronunciamiento, de no remitirse dicha Resolución se procederá a aplicar el silencio administrativo positivo.	Naturaleza de sus actividades. - Los empleadores que no puedan implementar la modalidad de trabajo remoto o aplicar la licencia con goce de haber	Aprobada		1
				Motivos desaprobación		2,3,4
				Cumplimiento de Plazos		5
			Afectación económica. - Los empleadores que tenga ingresos menores o iguales a cero en el mes anterior al de la solicitud de suspensión perfecta de labores	Aprobada		6
				Motivos desaprobación		7,8,9
				Cumplimiento de Plazos		10 y 11
Remuneración	Contraprestación debida al trabajador que se encuentra subordinado, por su empleador, en relación bilateral, en la que el trabajador entre su fuerza de trabajo	La remuneración y gratificaciones, son de índole económica, tienen un mínimo impuesto por el gobierno.	Suspensión perfecta aprobada, el empleador cumplió los requisitos establecidos para mantener solicitar la suspensión perfecta ya sea por motivos económicos o naturaleza de las actividades	Recibió Subsidio	1	
				Recibió Essalud	2	
			Suspensión perfecta desaprobada, el empleador no cumplió los requisitos para	Recibió remuneración	3	

			solicitar la suspensión perfecta de labores.	Recibió Gratificación	4	
Estabilidad Laboral	Permanencia en el empleo, que el contrato de trabajo que una persona tiene con su empleador, esta se mantenga en el tiempo, que no termine de un momento a otro sin motivo	Relación entre empleador y trabajador, por la cual el trabajador mantiene el empleo permanentemente, y solo puede perder este empleo por causa previamente establecida por Ley, cuya consecuencia sea poner fin a la relación laboral	Suspensión perfecta aprobada, el empleador cumplió los requisitos establecidos para mantener solicitar la suspensión perfecta ya sea por motivos económicos o naturaleza de las actividades	Mantiene vínculo laboral	5	
				Termino vínculo laboral	6	
			Suspensión perfecta desaprobada, el empleador no cumplió los requisitos para solicitar la suspensión perfecta de labores.	Mantiene vínculo laboral	7	
				Termino vínculo laboral	8	

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE
MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor Magister:

ANGEL FERNANDO LATORRE GUERRERO

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Elaboración de tesis con mención en Derecho de la Universidad de Cesar Vallejo, en la sede Lima Norte, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación. El título de investigación es: La aplicación de las normas sobre la suspensión perfecta de labores por la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Arequipa 2020 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Cuestionario 1.2
- Ficha de observación
- Guía de entrevista semiestructurada 1, 2, 3

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Baltazar Apaza, María Luisa
D.N.I. 29663613

Baltazar Apaza, Denis Corina
D.N.I. 40414170

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- a. Apellidos y Nombres: Mgr. ROLANDO JAVIER VILELA APON
- b. Cargo e institución donde labora: DOCENTE DE LA UCV
- c. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista
Autor(A) de Instrumento:

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

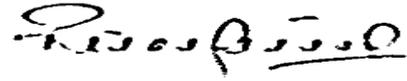
CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	00	
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

95%



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: 42301468 TELF: 952500313



CUESTIONARIO 1

El presente cuestionario se aplicará a los **trabajadores** suspendidos en empresas que solicitaron suspensión perfecta durante el año 2020 en Arequipa ciudad, con la finalidad de obtener información dentro de la investigación denominada "La aplicación de las normas sobre la Suspensión Perfecta de Labores por la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Arequipa 2020". Para la Universidad Cesar Vallejo. Marque con una "X" la opción u opciones que considere correctas.

1. ¿Usted cuánto tiempo fue suspendido por su empleador?

1 a 3 meses	
4 a 6 meses	
7 a 9 meses	
10 a 12 meses	

2. ¿Sabe usted si la suspensión perfecta fue aprobada?

SI		NO		DESCONOZCO	
----	--	----	--	------------	--

3. ¿Usted recibo subsidio de 760 por cada mes de suspensión perfecta?

SI		NO		DESCONOZCO	
----	--	----	--	------------	--

4. ¿Usted accedió a las prestaciones de salud en el seguro social durante la suspensión perfecta?

SI		NO		DESCONOZCO	
----	--	----	--	------------	--

5. ¿Usted recibo su remuneración los meses que no se aprobó la suspensión perfecta?

SI		NO		DESCONOZCO	
----	--	----	--	------------	--

6. ¿Usted recibo su gratificación los meses que no se aprobó la suspensión perfecta?

SI		NO		DESCONOZCO	
----	--	----	--	------------	--

7. Respecto del vínculo laboral con el empleador que le dio suspensión perfecta

Cesó su vínculo laboral por despido	
Cesó su vínculo laboral por renuncia	
Mantiene su vínculo laboral	
Todavía está en suspensión perfecta	



CUESTIONARIO 2

El presente cuestionario se aplicará a los empleadores que solicitaron suspensión Perfecta de Labores durante el año 2020 en Arequipa ciudad, con la finalidad de **obtener** información dentro de la investigación denominada "La aplicación de las normas sobre la Suspensión Perfecta de Labores por la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Arequipa 2020". Para la **Universidad** Cesar Vallejo. Marque con una "X" la opción u opciones que considere correctas.

1. ¿La empresa actualmente continua en funcionamiento?

SI	
NO	

2. La solicitud de suspensión perfecta presentada fue:

Aprobada	
Desaprobada	

3. El inspector lab

SI	
NO	

4. De ser el caso ¿En qué medida afecto económicamente la desaprobación de la suspensión perfecta?

Casi nada	
Poco	
Regular	
Mucho	
Demasiado	

5. Empleadores que solicitaron suspensión perfecta (marque lo que considere correcto)

Considera que los requisitos para solicitar la suspensión perfecta son adecuados	si	no	no precisa
Considera que los plazos para solicitar la suspensión perfecta son adecuados	si	no	no precisa
Considera que la causal de suspensión perfecta por motivos económicos es adecuada	si	no	no precisa
Considera que la resolución que aprobó o desaprobó la suspensión perfecta que usted solicito, es adecuada	si	no	no precisa
Considera que la causal de suspensión perfecta por naturaleza de actividades es adecuada	si	no	no precisa



FICHA DE OBSERVACIÓN

Esta ficha será aplicada a los expedientes de solicitudes de Suspensión Perfecta de Labores solicitadas ante la Gerencia Regional de Trabajo Arequipa, en el año 2020. en el marco del trabajo de investigación denominado "La aplicación de las normas sobre la suspensión perfecta de labores por la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Arequipa 2020"

1. Causal invocada en la solicitud

Afectación económica
Naturaleza de actividades
Ambas

2. Cantidad de trabajadores afectados

--

3. Se cumplieron los plazos

SI
NO
NO SE PUEDE DETERMINAR

4. La Solicitud de suspensión perfecta

Fue aprobada en primera instancia
Fue desaprobada en primera instancia
Fue aprobada en segunda instancia
Fue desaprobada en primera instancia

5. Razones de la desaprobación

Fuera de plazo
No acreditar Causal
No presentar documentación
Tener ingresos mayores
No indicar la causal invocada
Otros

6. Observaciones



GUIA DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA 1

Esta guía de entrevista será aplicada a especialistas en derecho laboral que laboren en la ciudad de Arequipa. en el marco del trabajo de investigación denominado "La aplicación de las normas sobre la Suspensión Perfecta de Labores por la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Arequipa 2020"

Objetivo: Analizar los presupuestos y procedimientos para la Suspensión Perfecta de Labores.

1. Generales

Cargo del entrevistado
Especialidad del entrevistado
Fecha de la entrevista

2. ¿Conoce la figura de la Suspensión Perfecta de Labores regulada en el D.U. N° 038 - 2020?

--

3. ¿Qué opinión tiene respecto de los requisitos que establece la Ley para acogerse a la Suspensión Perfecta de Labores?

--

4. ¿Qué opinión tiene respecto de los plazos y el procedimiento para acogerse a la Suspensión Perfecta de Labores?

5. ¿Qué derechos de los trabajadores podría afectar la aprobación o desaprobación de la Suspensión Perfecta de Labores?

6. ¿Qué derechos de los trabajadores podría afectar la aprobación o desaprobación de la Suspensión Perfecta de Labores?



GUIA DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA 2

Esta guía de entrevista será aplicada a abogados sindicalistas o líderes sindicales que laboren en la ciudad de Arequipa. en el marco del trabajo de investigación denominado "La aplicación de las normas sobre la Suspensión Perfecta de Labores por la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Arequipa 2020"

Objetivo: Analizar las consecuencias jurídicas de la aprobación o desaprobación de la Suspensión Perfecta de Labores, en los derechos laborales de los trabajadores.

1. Generales

Cargo del entrevistado
Lugar de labores
Fecha de la entrevista

2. ¿Conoce la figura de la Suspensión Perfecta de Labores regulada en el D.U. N° 038-2020?

--

3. ¿Qué opinión tiene respecto de los requisitos que establece la Ley para acogerse a la Suspensión Perfecta de Labores?

--

4. ¿Qué opinión tiene respecto de los plazos y el procedimiento para acogerse a la Suspensión Perfecta de Labores?

5. ¿Cómo afecta a los trabajadores la aprobación de la Suspensión Perfecta de Labores?

6. ¿Cómo afecta a los trabajadores la desaprobación de la Suspensión Perfecta de Labores?



GUÍA DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA 3

Esta guía de entrevista será aplicada a empresarios o abogados que asesoren a grupos empresariales que laboren en la ciudad de Arequipa. en el marco del trabajo de investigación denominado "La aplicación de las normas sobre la Suspensión Perfecta de Labores por la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Arequipa 2020"

Objetivo: Analizar las consecuencias jurídicas de la aprobación o desaprobación de la Suspensión Perfecta de Labores en los derechos de los empleadores.

1. Generales

Cargo del entrevistado
Lugar de labores
Fecha de la entrevista

2. ¿Conoce la figura de la Suspensión Perfecta de Labores regulada en el D.U. N°038 - 2020?

--

3. ¿Qué opinión tiene respecto de los requisitos que establece la Ley para acogerse a la Suspensión Perfecta de Labores?

--

4. ¿Qué opinión tiene respecto de los plazos y el procedimiento para acogerse a la Suspensión Perfecta de Labores?

5. ¿Qué derechos de los empleadores podría afectar la aprobación de la Suspensión Perfecta de Labores?

6. ¿Qué derechos de los empleadores podría afectar la desaprobación de la Suspensión Perfecta de Labores?

7. ¿Qué consecuencias jurídicas produce la aplicación de la suspensión Perfecta de Labores en la actividad empresarial?



GUÍA DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA 1

Esta guía de entrevista será aplicada a especialistas en derecho laboral que laboren en la ciudad de Arequipa. en el marco del trabajo de investigación denominado "La aplicación de las normas sobre la Suspensión Perfecta de Labores por la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Arequipa 2020"

Objetivo: Analizar los presupuestos y procedimientos para la Suspensión Perfecta de Labores.

1. Generales

Cargo del entrevistado: Abogado

Especialidad del entrevistado: Laboral

Fecha de la entrevista: 05/09/21

2. ¿Conoce la figura de la Suspensión Perfecta de Labores regulada en el D.U. N° 038 - 2020?

Si

3. ¿Qué opinión tiene respecto de los requisitos que establece la Ley para acogerse a la Suspensión Perfecta de Labores?

Que tiene deficiencias para el empleador y trabajador.

4. ¿Qué opinión tiene respecto de los plazos y el procedimiento para acogerse a la Suspensión Perfecta de Labores?

Sobre los plazos ninguna.

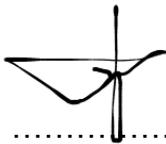
Sobre el procedimiento, considero que debió simplificarse.

5. ¿Qué derechos de los empleadores podría afectar la aprobación o desaprobarción de la Suspensión Perfecta de Labores?

A la libertad de decisión en cuanto a opción frente a la suspensión perfecta

6. ¿Qué derechos de los trabajadores podría afectar la aprobación o desaprobarción de la Suspensión Perfecta de Labores?

Derecho al trabajo, porque mientras se mantienen en suspensión no puede acceder a otro trabajo.



.....
Martín Domenack Kihien

C.A.A. N° 8276



GUÍA DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA 3

Esta guía de entrevista será aplicada a empresarios o abogados que asesoren a grupos empresariales que laboren en la ciudad de Arequipa. en el marco del trabajo de investigación denominado "La aplicación de las normas sobre la Suspensión Perfecta de Labores por la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Arequipa 2020"

Objetivo: Analizar las consecuencias jurídicas de la aprobación o desaprobación de la Suspensión Perfecta de Labores en los derechos de los empleadores.

1. Generales

Cargo del entrevistado: Abogado

Lugar de labores: Estudio Jurídico Tapia

Fecha de la entrevista: 13/09/2021

2. ¿Conoce la figura de la Suspensión Perfecta de Labores regulada en el D.U. N°038 - 2020?

Sí

3. ¿Qué opinión tiene respecto de los requisitos que establece la Ley para acogerse a la Suspensión Perfecta de Labores?

Los requisitos teniendo en cuenta los ingresos de las empresas, no calzan para todo tipo de actividad empresarial. Considero que hay sectores dónde no debió haberse pedido mayores requisitos teniendo en cuenta la

propia naturaleza de la actividad empresarial, como el sector turismo, discotecas y bares, tragamonedas entre otros. Bastaría con señalar la actividad que realizan.

4. ¿Qué opinión tiene respecto de los plazos y el procedimiento para acogerse a la Suspensión Perfecta de Labores?

Los plazos son adecuados en función de los recursos que maneja el estado pero debió en la Ley debió regularse de manera más clara el silencio positivo.

5. ¿Qué derechos de los empleadores podría afectar la aprobación de la Suspensión Perfecta de Labores?

La aprobación de la suspensión perfecta de labores, no afecta ningún derecho, por el contrario beneficia la actividad empresarial

6. ¿Qué derechos de los empleadores podría afectar la desaprobación de la Suspensión Perfecta de Labores?

El derecho a la auto determinación empresarial, esto es el derecho a la libertad de organización y dirección. Dado que al desaprobarse la Suspensión el empleador no puede reorganizar su actividad más aún si el estado decreto el cierre de los establecimientos.

7. ¿Qué consecuencias jurídicas produce la aplicación de la suspensión Perfecta de Labores en la actividad empresarial?

Afectación al derecho a la remuneración de los trabajadores, lo cual es complejo, pues no existe prestación de servicios, pero se ven afectados con sus ingresos. Por otro lado, se vulnera el derecho a la igualdad, porque

mientras unos trabajadores se encuentran en suspensión perfecta otros están con licencia con goce de remuneraciones.



ABOGADO
ENZO E. TAPIA COIMBRA
CAA 8324

GUÍA DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA 1

Esta guía de entrevista será aplicada a especialistas en derecho laboral que laboren en la ciudad de Arequipa. en el marco del trabajo de investigación denominado "La aplicación de las normas sobre la Suspensión Perfecta de Labores por la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Arequipa 2020"

Objetivo: Analizar los presupuestos y procedimientos para la Suspensión Perfecta de Labores.

1. Generales

Cargo del entrevistado: Abogada independiente

Especialidad del entrevistado: Derecho Laboral

Fecha de la entrevista: 13/09/2021

2. ¿Conoce la figura de la Suspensión Perfecta de Labores regulada en el D.U. N° 038 - 2020?

Sí

3. ¿Qué opinión tiene respecto de los requisitos que establece la Ley para acogerse a la Suspensión Perfecta de Labores?

Los requisitos debieron flexibilizarse, para que más empresa accedan

4.¿Qué opinión tiene respecto de los plazos y el procedimiento para acogerse a la Suspensión Perfecta de Labores?

Los plazos están bien, el problema se generó por la falta de atención e inspección

5.¿Qué derechos de los empleadores podría afectar la aprobación o desaprobación de la Suspensión Perfecta de Labores?

La desaprobación afecta el derecho a la propia organización de la empresa

6.¿Qué derechos de los trabajadores podría afectar la aprobación o desaprobación de la Suspensión Perfecta de Labores?

La aprobación afecta el derecho a la remuneración, a la CTS. Por otro lado, se vulnera el derecho a la igualdad, porque mientras unos trabajadores se encuentran en suspensión perfecta otros están con licencia con goce de remuneraciones



Jessica Pizarro Delgado

GUÍA DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA 2

Esta guía de entrevista será aplicada a abogados sindicalistas o líderes sindicales que laboren en la ciudad de Arequipa. en el marco del trabajo de investigación denominado "La aplicación de las normas sobre la Suspensión Perfecta de Labores por la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Arequipa 2020"

Objetivo: Analizar las consecuencias jurídicas de la aprobación o desaprobación de la Suspensión Perfecta de Labores, en los derechos laborales de los trabajadores.

1. Generales

Cargo del entrevistado
Lugar de labores
Fecha de la entrevista

2. ¿Conoce la figura de la Suspensión Perfecta de Labores regulada en el D.U. N° 038-2020?

--

3. ¿Qué opinión tiene respecto de los requisitos que establece la Ley para acogerse a la Suspensión Perfecta de Labores?

--

4. ¿Qué opinión tiene respecto de los plazos y el procedimiento para acogerse a la Suspensión Perfecta de Labores?

5. ¿Cómo afecta a los trabajadores la aprobación de la Suspensión Perfecta de Labores?

6. ¿Cómo afecta a los trabajadores la desaprobación de la Suspensión Perfecta de Labores?

GUÍA DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA 3

Esta guía de entrevista será aplicada a empresarios o abogados que asesoren a grupos empresariales que laboren en la ciudad de Arequipa. en el marco del trabajo de investigación denominado "La aplicación de las normas sobre la Suspensión Perfecta de Labores por la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Arequipa 2020"

Objetivo: Analizar las consecuencias jurídicas de la aprobación o desaprobación de la Suspensión Perfecta de Labores en los derechos de los empleadores.

1. Generales

Cargo del entrevistado: Abogada independiente

Lugar de labores: Estudio propio

Fecha de la entrevista: 13/09/2021

2. ¿Conoce la figura de la Suspensión Perfecta de Labores regulada en el D.U. N°038 - 2020?

Sí

3. ¿Qué opinión tiene respecto de los requisitos que establece la Ley para acogerse a la Suspensión Perfecta de Labores?

Los requisitos debieron flexibilizarse, para que más empresa accedan

4. ¿Qué opinión tiene respecto de los plazos y el procedimiento para acogerse a la Suspensión Perfecta de Labores?

Los plazos están bien, el problema se generó por la falta de atención e inspección

5. ¿Qué derechos de los empleadores podría afectar la aprobación de la Suspensión Perfecta de Labores?

No habría afectación de derechos.

6. ¿Qué derechos de los empleadores podría afectar la desaprobación de la Suspensión Perfecta de Labores?

El derecho a poder determinar el manejo empresarial dentro de su propia empresa

7. ¿Qué consecuencias jurídicas produce la aplicación de la suspensión Perfecta de Labores en la actividad empresarial?

Afectación al derecho a la remuneración de los trabajadores, lo cual es complejo, pues no existe prestación de servicios, pero se ven afectados con sus ingresos. Por otro lado, se vulnera el derecho a la igualdad, porque mientras unos trabajadores se encuentran en suspensión perfecta otros están con licencia con goce de remuneraciones.



Jessica Pizarro Delgado

GUÍA DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA 3

Esta guía de entrevista será aplicada a empresarios o abogados que asesoren a grupos empresariales que laboren en la ciudad de Arequipa. en el marco del trabajo de investigación denominado "La aplicación de las normas sobre la Suspensión Perfecta de Labores por la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Arequipa 2020"

Objetivo: Analizar las consecuencias jurídicas de la aprobación o desaprobación de la Suspensión Perfecta de Labores en los derechos de los empleadores.

1. Generales

Cargo del entrevistado: Abogada

Lugar de labores: Suárez & asociados SAC

Fecha de la entrevista: 14/09/2021

2. ¿Conoce la figura de la Suspensión Perfecta de Labores regulada en el D.U. N°038 - 2020?

Sí.

3. ¿Qué opinión tiene respecto de los requisitos que establece la Ley para acogerse a la Suspensión Perfecta de Labores?

Considero que no son del todo adecuadas pues benefician directamente a las empresas pequeñas. Pese a ello, considero que debería bastar con acreditar la falta de autorización para realizar actividades comerciales a fin de aprobarse la suspensión, ello sin importar el tamaño de la empresa.

4. ¿Qué opinión tiene respecto de los plazos y el procedimiento para acogerse a la Suspensión Perfecta de Labores?

Actualmente con la dación del decreto de urgencia nro. 038-2020 considero que, respecto a los plazos, brindar 1 día después de adoptada la suspensión perfecta de labores para efectuar el registro es un plazo muy corto debido a que siempre existen pendientes con respecto a comunicaciones con el trabajador. Ahora bien, considero que los requisitos establecidos son flexibles y más específicos, es de esta manera que se intenta no vulnerar tanto los derechos como empleador y como trabajador.

5. ¿Qué derechos de los empleadores podría afectar la aprobación de la Suspensión Perfecta de Labores?

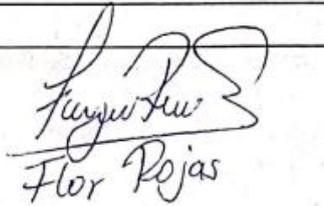
Ninguno

6. ¿Qué derechos de los empleadores podría afectar la desaprobación de la Suspensión Perfecta de Labores?

Libertad de empresa, igualdad ante la ley.

7. ¿Qué consecuencias jurídicas produce la aplicación de la suspensión Perfecta de Labores en la actividad empresarial?

De alguna forma siempre ha existido el uso indebido de diversas figuras jurídicas y esta no es la excepción, debido a que hay empresas que aprovechan esta situación y hacen uso indiscriminado de la suspensión, así vulnerando la continuidad laboral del trabajador. Por otro lado, tiene consecuencias positivas, pues el empleador tendrá como opción no terminar el vínculo laboral y tampoco tener pérdidas comerciales en demasía, mientras que en caso de no aplicarse esta medida el empleador tendría que declararse en quiebra o cesar sus actividades y terminar las relaciones laborales, donde el perjudicado es el trabajador.


Flor Rojas