



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

La vulneración de los derechos del trabajador frente a la suspensión perfecta de labores, Lima Metropolitana, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTOR:

Ruiz Pérez, Freddy Ronald (ORCID:0000-0001-6972-0266)

ASESOR:

Dr. Santisteban Llontop, Pedro Pablo (ORCID:0000-0003-0998-0538)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho laboral, reforma laboral, negociación colectiva e inspección de trabajo y sistemas previsionales.

LLima – Perú
2020

Dedicatoria

A Dios, por darme salud y fortaleza espiritual para afrontar los retos de la vida, a mis padres, por ser la motivación diaria en mi formación profesional, por ser aliento constante para continuar en el camino del bien y ser mejor persona cada día.

Agradecimiento

Agradecer a mis padres, por su apoyo en todos estos años de mi formación profesional, por creer en mí y darme los valores para ser mejor persona dentro de la sociedad, a mi hermano Pedro por ser un ejemplo de superación y por tus constantes consejos para seguir creciendo como persona y como profesional.

Asimismo, agradecer a mi asesor, el Doctor Pedro Pablo Santisteban Llontop, por ser un maestro ejemplar, por su constancia y por su inquebrantable dedicación que tuvo para encaminarme en el desarrollo de la presente investigación, por sus constantes recomendaciones y palabras de aliento, los cuales motivaron a realizar un buen trabajo, gracias Maestro.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Dedicatoria	II
Agradecimiento	III
Índice de contenidos	IV
Índice de tablas	V
Índice de gráficos y figuras	VI
Resumen	VII
Abstract	VIII
I. INTRODUCCIÓN	3
II. MARCO TEÓRICO	10
III. METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	12
3.3 Escenario de estudio	14
3.4 Participantes	14
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.6 Procedimiento	18
3.7 Rigor científico	18
3.8 Método de análisis de datos	19
3.9 Aspectos éticos	21
IV. Resultados y Discusión	38
V. Conclusiones	40
VI. Recomendaciones	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 De categorías y subcategorías.....	13
Tabla 2 escenario de estudio y participantes	15
Tabla 3 Validación de la guía de entrevista.....	17
Tabla 4 Validación de guía de análisis documental.....	17

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

	pág.
Figura N° 1: búsqueda del nivel de desempleo en Lima Metropolitana	13

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo central, analizar de forma objetiva como se vulnera los derechos del trabajador ante la aplicación de la suspensión perfecta de labores, por ello se planteó como supuesto jurídico que dicha medida, no respeta ni garantizan los derechos laborales, ya que, la suspensión perfecta reviste el abuso de dirección y agrava el derecho del trabajo, incrementando el índice de desempleo.

Asimismo, la metodología que se empleó es cualitativa, de tipo básica, con diseño de teoría fundamentada y nivel descriptivo. El escenario de estudio constó de estudios jurídicos y Ministerio de trabajo, en cuanto a los participantes, fueron cuatro abogados y 2 especialistas laborales.

En razón de ello, se utilizó como técnica de recolección de datos, la entrevista y el análisis de fuente documental, siendo sus instrumentos la guía de entrevista y de análisis de fuente documental, el método de análisis de información se basó en sistemático, hermenéutico, comparativo, analítico, inductivo y sintético.

Se concluyó que la suspensión perfecta de labores no debe aplicarse, puesto que se muestra como amenaza ineludible para el trabajador, encubriendo un despido anticipado, incrementando el nivel de desempleo, siendo más contraproducente en tiempos de crisis sanitaria y económica a nivel nacional.

Palabras clave: Suspensión perfecta, mala fe, despido tácito.

ABSTRACT

The main objective of this investigation is to objectively analyze how the rights of the worker are violated by the application of the perfect work stoppage. For this reason, it was proposed as a legal assumption that this measure does not respect or guarantee labor rights, since the perfect stoppage involves the abuse of management and aggravates labor law, increasing the unemployment rate.

Likewise, the methodology used is qualitative, of a basic type, with a well-founded theoretical design and a descriptive level. The study scenario consisted of legal studies and the Ministry of Labor, as for the participants, were four lawyers and two labor specialists.

Because of this, the technique used for data collection was the interview and analysis of the documentary source. The instruments used were the interview guide and the analysis of the documentary source; the method of information analysis was based on systematic, hermeneutic, comparative, analytical, inductive and synthetic.

It was concluded that the perfect suspension of work should not be applied, since it is shown as an unavoidable threat to the worker, covering up an early dismissal, increasing the level of unemployment, being more counterproductive in times of health and economic crisis at a national level.

Keywords: Perfect suspension, bad faith, tacit dismissal.

INTRODUCCIÓN. – El informe de investigación comenzó con la **aproximación temática**, debido a que en la actualidad los derechos laborales del trabajador tanto a nivel nacional como internacional son vulnerados por una serie de factores, entre ellos se destaca el trabajar más de ocho horas, no contar con las medidas de seguridad y salubridad mínimas, la suspensión de labores, entre otras más, las cuales se vio a bien investigar; es así que a nivel internacional, según el informe de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) hasta el cierre de 2019, se registró una tasa de desocupación de 8.1%, lo cual significa que más de 25 millones de personas se encuentran desempleadas, siendo América Latina la región que registra una alza de desempleo en 9 de 14 países de Sudamérica, alcanzando así niveles de desempleo más altos de los últimos años.

En cuanto a nivel nacional y según el informe técnico del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), la situación del mercado laboral en Lima Metropolitana, registró una tasa de desempleo en un 13,1%, en el último trimestre del año 2020, la cual es equivalente a 385 mil 100 personas, que se encuentran desempleadas. En razón a ello; la aplicación de la suspensión perfecta de labores elevó considerablemente los índices de desempleo, pues afectó la estabilidad del trabajador, su economía y aunando en ello también desestabilizó la economía nacional, pues miles de peruanos se quedaron sin trabajo de un día a otro.

Para que se entienda la problemática en cuanto a la aplicación de la suspensión perfecta de labores, específicamente en la ciudad de Lima Metropolitana, fue necesario precisar que, ante la aplicación de la suspensión perfecta de labores, el que se encuentra indefenso es el trabajador, su estabilidad laboral, su remuneración y beneficios laborales, puesto que la decisión de aplicar la suspensión perfecta de labores es tomada únicamente por el empleador. Por lo que, en la formulación del problema, tenemos como **problema general** ¿De qué manera se vulnera los derechos del trabajador frente a la suspensión perfecta de labores en Lima Metropolitana?

En consecuencia, el **problema específico 1** planteado es: ¿Cuáles son los efectos en los contratos labores frente a la aplicación de la suspensión perfecta de labores en Lima Metropolitana?, y **como problema específico 2:** ¿Cuáles son los efectos

en los derechos del trabajador frente a la mala fe del empleador en la aplicación de la suspensión perfecta de labores en Lima Metropolitana?

En razón a ello, es relevante analizar las consecuencias que tuvo la aplicación de la suspensión perfecta de labores, que su aplicación conllevó a vulnerar los derechos del trabajador, aún más ante la realidad adversa en la cual se encuentra la sociedad debido a la pandemia mundial, se resalta así, la falta de autoridad por parte del Estado, facilitando las solicitudes de aprobación de la suspensión perfecta, a causa de no responder y fiscalizar oportunamente a los empleadores solicitantes de dicho acto. Pues es un hecho que el empleador estaría sacando ventaja ante el trabajador, debido a que esta solicitud es netamente realizada por el empleador sin realizar ninguna consulta previa o brindar alguna información al trabajador.

Asimismo, la presente investigación se **justifica** en los aspectos que busca reforzar los conceptos normativos, siendo así una **justificación teórica**, puesto que se tomaron en cuenta aquellos conceptos de carácter laboral, derechos del trabajador, la esencia del contrato laboral, la suspensión perfecta; los cuales fueron útiles para el desarrollo de la investigación, asimismo, dichos conceptos permitirán ampliar el panorama de los estudiantes, abogados y demás interesados. La justificación en la **esfera práctica**, tiene vital importancia ya que; en ella se planteó y se propuso modificaciones a la norma laboral, en relación a una mejor protección de los derechos del trabajador, de esta manera se pretende eliminar ventaja alguna que pudiera tener el empleador al momento de solicitar la aplicación de la suspensión perfecta, desde el **ámbito metodológico**, es importante porque se aplicó y empleó el método científico, tiene una diversidad de normas y técnicas las cuales permitieron realizar una investigación exhaustiva, la base de ello fue el análisis de libros, artículos de revistas indexadas, tesis nacionales e internacionales, doctrina, derecho comparado, jurisprudencia, entre otros.

Por ello, el presente trabajo de investigación **contribuye**, en salvaguardar los derechos del trabajador, a establecer criterios jurídicos y racionales por parte de la autoridad administrativa laboral, para no facilitar la aplicación de la suspensión perfecta a favor del empleador, siendo **relevante**, en la medida que ayudó a mantener puestos laborales, a ejecutar la norma laboral vigente de forma idónea,

que tanto el empleador como el trabajador estén en las mismas condiciones ante la Autoridad Administrativa de Trabajo (A.A.T), que se respeten y se cumplan los contratos, y sobre todo que ambas partes mantengan la lealtad laboral y ninguno saque ventaja de la ley establecida.

En tal sentido el objetivo del presente trabajo fue **analizar** de forma objetiva como se vulnera los derechos del trabajador ante la aplicación de la suspensión perfecta de labores, ya que; si bien es visto como un beneficio que se le otorga al empleador, este no debe sacar ventaja de su poder de dirección con la finalidad de incurrir en un cese total de sus actividades, en donde está vulnerando el derecho del trabajador.

Por otro lado, se tiene a bien establecer como **supuesto general**: Los alcances de la aplicación de la suspensión perfecta de labores no respetan ni garantizan los derechos laborales del trabajador, de modo que la autoridad administrativa de trabajo debió calificar de manera racional la solicitud de la suspensión perfecta para evitar el abuso de dirección y salvaguardar el derecho del trabajo, como base primordial para mantener una economía estable y minorar el gran índice de desempleo. Asimismo, el **primer supuesto específico** son los alcances de la aplicación de la suspensión perfecta de labores no han respetado ni garantizado los derechos del trabajador, de modo que la autoridad administrativa de trabajo debió calificar de manera racional la solicitud de la suspensión perfecta, pues están afectando los contratos laborales, resulta que la aplicación de la suspensión perfecta se está desnaturalizando y se convierte en una especie de despido arbitrario de forma tácita, la cual afecta la estabilidad laboral del trabajador; y como **segundo supuesto específico** tenemos que, los alcances de la aplicación de la suspensión perfecta de labores no han respetado ni garantizado los derechos del trabajador, de modo tal si el empleador de mala fe aplicó la suspensión perfecta de labores, afectó de forma directa la estabilidad laboral, la remuneración como derecho del trabajador en función de sus obligaciones laborales y así mismo la posible afectación de derechos de terceros. Se resalta el no acuerdo de la suspensión imperfecta, pues el Estado, brinda ayuda económica a las empresas, para poder sobresalir de la crisis por la para laboral.

II.MARCO TEÓRICO: Se resalta la importancia de realizar un **marco teórico**, el cual nos permite realizar un análisis exhaustivo de los diferentes conceptos, leyes y demás artículos científico-jurídicos, para poder profundizar en las categorías y subcategorías; las cuales ayudaron en alcanzar nuestros objetivos trazados a realizar en el presente informe de investigación.

En razón a ello, en los **trabajos previos** es importante identificar y describir los **antecedentes** de tesis anteriores y artículos de nivel nacional como internacional, elaboradas por los diferentes autores, con la finalidad de complementar así los objetivos planteados en la presente investigación. Es así, que en el **ámbito nacional**, se tiene la investigación de Paredes, (2019), en su tesis para adquirir su título profesional de abogada por la universidad privada Antenor Orrego, presenta su investigación titulada: “Suspensión perfecta en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas, la vulneración a los derechos del trabajador”, teniendo como objetivo, describir los alcances y límites del derecho ante la aplicación de la suspensión perfecta en el cese colectivo, en la normativa laboral, de enfoque cualitativo. En relación a ello, una de sus conclusiones, es que la permanencia del trabajador en el empleo implica una manera limitada en su puesto laboral, la cual imposibilita ser despedido sin que concurra en causa justa a no ser despedido arbitrariamente” (p.14)

Asimismo, para Ubidia de Gregori, (2019), en su investigación para optar el título profesional de abogado por la universidad de Lima, teniendo como título: “civil: resolución de contrato por incumplimiento y laboral: desnaturalización de contrato de trabajo”, en el cual manifiesta que si a relación contractual se ve afectada por términos externos, no se tendría que concluir con él, solo en casos en donde el trabajador no cumpla con sus labores, el empleador está en condiciones de cerrar el vínculo laboral, en una de sus conclusiones, señala que la variación en lo establecido dentro de un contrato de trabajo altera no solo la relación contractual, esta tiene que beneficiar al trabajador más no perjudicarlo, pues se desnaturaliza el contrato con la intención de que el trabajador sea reconocido más no afectado y ver en riesgo su puesto o remuneración intrínsecas del contrato pactado con el empleador (p.32).

En relación a las dos investigaciones antes realizadas, en donde se hablan de la aplicación de la suspensión perfecta y de la desnaturalización del contrato laboral, como aporte, guarda relación con nuestro objetivo específico uno, en donde debemos analizar la desnaturalización del contrato de trabajo, el cual debe ser en beneficio del trabajador, ser reconocido por su laboral diaria, en otras palabras, subir de puesto en su centro laboral, más no verse afectado por las variaciones de su contrato, dentro de ellas que afecte su estabilidad laboral y su remuneración en reconocimiento de sus servicios realizados.

Para Cusman, (2017), en su investigación para optar el título profesional de abogado por la universidad de Lima, teniendo como título: “análisis para una cobertura del seguro previsional, complementario al trabajo de riesgo”, hace hincapié que el trabajador al ser pieza fundamental dentro de cualquier centro laboral, y siendo este un trabajo en donde se vea expuesta la integridad física del trabajador, debería tener un contrato en donde aún después de no prestar sus servicios por problemas físicos, producto de su actividad laboral, se le cubra en su totalidad y en menester de su laboral ser reconocido por el empleador. (p.19).

Consecuentemente, para Silva, (2016), en su investigación para la obtención del título profesional de maestro en derecho empresarial, por la universidad Esan, presenta su investigación titulada: “la suspensión temporal perfecta de labores por motivos económicos”, en la cual señala que toda medida donde haya factores negativos de obtención de ingresos en la realización de una actividad comercial o de prestación de servicios, se debe tomar medidas presionales, siendo una de estas la comunicación oportuna al personal de trabajo, más no abusando del poder de dirección de aplicar una suspensión temporal de laboral, la cual conllevaría a un cierre general de actividades en donde los trabajadores sean los más afectados.(p.27)

En relación con lo manifestado y concluido por los autores en sus respectivas investigaciones, contribuye en el objetivo de nuestra investigación, pues la característica de la suspensión perfecta, es temporal, más no definitiva, no tiene que ser tomada como una especie de despido tácito injustificado, pues en la relación a la última tesis, el autor señala que el empleador debe mantener una constante comunicación con respecto que si aplica la suspensión perfecta por

motivos económicos, estos deben tener un rango de 4 a 3 meses en donde, los trabajadores sean advertidos de la medidas a tomar por el empleador, más no aplicar de forma directa, generando inestabilidad laboral.

Así también, Neves, (2016), en referencia al derecho al trabajo, este señala que es el derecho de quien ejerce una función u obligación en pro de un empleador y como consecuencia recibe una remuneración de acuerdo a lo acordado en ambas partes, así mismo señala que el empleo es a quien se le procure uno y el de quien ya lo tiene, a no ser privado de acceder a uno y mucho menos de ser privado de el sin justificación alguna ni procedimientos debidos. (p.22).

De modo que, al ver nutrido la investigación con los trabajos previos en ámbito nacional, el aporte de estas permite responder a nuestro objetivo el cual es analizar los efectos de la desnaturalización de la suspensión perfecta de labores y como está vulneraría los derechos de los trabajadores, se puede decir que la aplicación de la suspensión perfecta de labores genera un impacto negativo en los contratos laborales del trabajador, siendo este nuestro primer objetivo, el cómo se ve interrumpido la relación contractual, ya que; el empleador de forma tácita está conllevando al despido arbitrario del trabajador, puesto que la esencia de la suspensión perfecta es temporal, está se estaría convirtiéndose en despido al término de dicha suspensión, siendo erróneo dicha interpretación en cualquiera de sus extremos.

Ahora bien, por otro lado en los estudios realizados en el **ámbito internacional**, según Decide (2015), en su investigación para obtener el grado en doctor de leyes laborales por la University of kwazulu-Natal, en su investigación titulada: “acción afirmativa para las personas con discapacidad en el su lugar de trabajo sudafricano: cumplimiento y aplicación”, en donde una de sus conclusiones manifiesta que la disertación realizada proporcionó un debate sobre las personas con discapacidad y las desventajas que sufren, señaló que, durante la era del apartheid, se negó a las personas con discapacidad, entre otras cosas, derechos económicos, como resultado, la mayoría de las personas con discapacidad están desempleadas y a menudo viven en la pobreza.(p.71).

En secuencia, Skadden, (2017), en la prestigiosa revista Lawyer and Law of New York, presenta su artículo de investigación: “la economía de una empresa en Wall Street”, en donde hace referencia que sus niveles de estándar de cada empresa deriva la productividad de sus trabajadores, los cuales a menor presupuesto menor efectividad, señala también que la mano de obra de ser remunerada y salvaguardada en sus extremos operacionales, permite una eficiencia mucho mayor y en consecuencia mejora la economía interna del medio presupuestado, la cual la mantiene en niveles verdes frente a un posible quiebre en la economía diaria de Wall Street (p.33).

En referencia de lo que se ha mencionado en ambas investigaciones, como aporte se resalta qué, en la economía internacional el derecho al trabajo es considerado como la base de una buena economía, en donde no haya derechos para todas las personas, y más aún para aquellas personas con discapacidad y sin ellas, se incrementa el nivel de pobreza, en razón a ello, toda persona tiene derecho al trabajo de forma igualitaria y equitativa, a mantenerse en ella, y sobre todo al no ser despedido por una causa injustificada.

Asimismo, para Almada, (2016), en su tesis parara la obtención de su título profesional de abogada en leyes empresariales, por la universidad de Madrid, en su título: “La protección del derecho al trabajo (DIGNO): entre el garantismo y la flexibilidad”, en una de sus conclusiones señala que la protección de los derechos de los trabajadores debe ser de forma ineludible para el gobierno, puesto que la base de toda economía nacional es la masa laboral de trabajadores, los cuales incrementan la mejora de un país en desarrollo, a ello se debe agregar que la flexibilidad en las labores es tomada más como un derecho referente del trabajador, que un beneficio otorgado por el empleador. (p.45).

Por ello cuando hablamos de vulneración de los derechos del trabajador nos referimos a que algún trabajador o grupo de trabajadores, han visto afectados y/o transgredidos sus derechos como trabajadores, en donde las normas legales laborales no han siendo respetadas por sus empleadores, en consecuencia, se incrementa el abuso de la autoridad, despidos injustificados, entre otras acciones que afectan a miles de trabajadores que, al no querer perder su trabajo, no realizan

ningún acto contra tal opresión sobre sus empleadores, aceptando así puestos y ambientes deplorables para realizar su actividad laboral diaria.

Por otro lado, tenemos a los **enfoques y teorías conceptuales**, las cuales son determinantes pues han conceptualizado cada una de las categorías y subcategorías, con la finalidad de conocer y ampliar las diferentes posturas de los juristas, doctrinarios y así mismo realizar el derecho comparado, entre otros.

Es por ello, al hablar de nuestra primera categoría, es decir de la **Vulneración de los derechos del trabajador**, debemos referirnos primero del derecho al trabajo, pues se reconoce como derecho constitucional en nuestra carta magna la Constitución Política del Perú, ahora enfocándonos en nuestro tema es donde nos podemos dar cuenta que el gobierno reconociendo las demandas de los trabajadores es que crea esas normas legales para su protección y entidades específicas para velar por la protección de los derechos del trabajador. En virtud de ello, uno de los objetivos del Ministerio del Trabajo es el seguimiento y protección de los derechos fundamentales de los trabajadores y de la política pública de Trabajo Decente, con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el plan nacional de desarrollo y a los parámetros de la Organización Internacional del Trabajo – OIT (Ariza,2016, p16).

Así mismo, para Thriller, (2014), un derecho naciente del hombre es el del **derecho al trabajo**, “que tenga un medio con el cual este pueda mantener una vida digna sin la necesidad de cometer actos que le quiten la suplencia de la frase vida digna, que esa vida digna lo valga cada día en el sentido que si cuenta con un lugar donde labore y sobre todo sea remunerado por sus servicios podrá tener a lo que llaman una vida digna y con su derecho innato de trabajo.” (p.67).

Sin embargo, esto se sitúa lejos de la realidad para millones de trabajadores. Es así que; según las estadísticas a diario mueren 6.300 personas (trabajadores) a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con su trabajo o en su centro de labores, así mismo 2,3 millones de muertes por año. Se registra a la vez que durante el año ocurren más de 317 millones de accidentes laborales, muchos de estos accidentes resultan en ausencia parcial o total abandono del cargo (Ariza, 2016, p.19).

En ese sentido, para Ferrero (2018), señala que la seguridad jurídica con la que cuenta el trabajador es su **contrato de trabajo**, pues dentro de este contrato, se van a señalar y especificar las obligaciones tanto del trabajador como del empleador. “El contrato de trabajo es una fuente de seguridad y estabilidad laboral, mientras que el empleado no incurra en faltas para ser despedido, este tiene como seguro su contrato para no permitir abusos por parte del empleador y mayor aún en caso de un despido tácito a causa de la suspensión perfecta, este podrá hacer uso de su contrato laboral para salvaguardar su derecho de estabilidad laboral”.

En la **estabilidad laboral**, “el trabajador al tener la necesidad de ver un medio para subsistir económicamente, y sin otro medio más que el de su salario, se ve sujeto a aceptar y a cumplir con sus obligaciones contractuales, en ambientes y bajo condiciones que carecerían de condiciones mínimas para su desempeño laboral. Por ello, en este sentido no puede sostenerse la afirmación, lo libremente querido es lo justo contractual, como dijo Junot al justificar la autonomía de la libertad laboral” (De León Carrera, 2009, p39).

En ese sentido, es importante señalar que la **estabilidad laboral** debe ser vista como derecho preferente del trabajador que, si cumple con todas las condiciones pactadas dentro de su contrato laboral, mantiene lealtad hacia su empleador y destaca en sus labores, debe ser protegido ante situaciones en las cuales se sienta afectado o vea afectado sus derechos por parte del empleador, tal es el caso de la decisión mal intencionada (mala fe), del empleador en someterse a la suspensión perfecta de labores sin causas razonables para su aplicación.

Por otro lado, en cuanto a la segunda categoría de la presente investigación, esta comprende de **suspensión perfecta**, pues se presenta como una solución a la problemática de nuestro sistema actual, en sentido de tener una mejora económica en el ámbito empresarial, se ve el incremento del índice de desempleo, pues en vez de ser una solución, se muestra como una amenaza para la estabilidad laboral, en razón que, encubre un despido anticipado, asimismo, se puede optar por la suspensión imperfecta, y también regular de mejor forma para no tener indicios de mala fe al momento de la aplicación de la suspensión perfecta.

En razón a ello, es importante resaltar que, en la **suspensión perfecta**, tiene carácter temporal, tal como lo señala el artículo 15° del DL N°.728, así mismo la

suspensión imperfecta cuenta con dicho carácter temporal, en ambos casos después de aplicarse la medida por el empleador, los trabajadores se reincorporan a sus centros laborales. La cual no debe afectar la relación contractual, pues se ve en grave situación si se aplica en trabajadores que se encuentran en proceso de jubilación, ya que, al ser suspendidos y posteriormente despedidos, no podrían acceder a una jubilación después de haber trabajado activamente más de 25 o 30 años, para de acuerdo a ley jubilarse.

En relación del despido injustificado por la aplicación de la suspensión perfecta por **mala fe** del empleador, este debe ser respondido por el mismo empleador, ya que, el mantiene el dominio y ventaja de dirección frente al empleado, en ese sentido la mala fe, es vista como el aprovechamiento o ventaja sobre un derecho de forma fraudulenta, el empleador debe responder ante el relamo del trabajador, pues el debería tener incidencias y pruebas fehacientes, por el cual realizo el despido, en tal sentido desde mostrarse que hubo mala fe al momento del interés por la aplicación de la suspensión perfecta, el trabajador deberá de reincorporarse de forma inmediata al puesto laboral, reconociéndole el daño causado por la aplicación de la suspensión perfecta y la A.A.T, deberá sancionar al empleador.

Por otra parte, la **suspensión imperfecta de labores**, su aplicación es imperfecta cuando el empleador abone la remuneración del trabajador sin que este cumpla con sus obligaciones efectivas en su centro de labores. Es así que una variante a la suspensión perfecta sería la aplicación de la suspensión imperfecta, con la variación del pago de su remuneración que del 100% el empleador cumpla con pagar el 50% de este, que se encuentra pactado en su contrato, así mismo la aplicación de la suspensión imperfecta genera una lealtad y buena fe por ambas partes (empleador – trabajador), puesto que el trabajador se ve respaldado por su empleador y genera una estabilidad laboral y emocional.

En ese sentido, como aporte de lo mencionado, si hay indicios de mala fe al momento de otorgar la suspensión perfecta, esta debe retrotraer y regresar los puestos laborales a cada trabajador y sancionar al empleador, pues manifestó su mala fe ante el derecho preferente del trabajo.

III.METODOLOGÍA:

3.1. Tipo y diseño de investigación

El desarrollo de la investigación cuenta con un **enfoque cualitativo**, debido a que en su procedimiento se ha usado una gran variedad de conceptos, técnicas y estudios de carácter no cuantitativos, teniendo relevancia respecto a las acciones investigativas las cuales son más dinámicas, pues varía según su estudio (Hernández, Fernández y Baptista 2014, p.7).

Tipo de investigación: la presente investigación es **tipo básica**, ya que, su finalidad fue la recopilación y obtención esencial de información, la cual permitió la construcción de una base variada, coherente y precisa de conocimiento que se adjuntó a la información previa existente, es así que este tipo de estudio muestra un gran valor agregado por la utilización del conocimiento que proviene de la investigación que existe (Oliver, 2014 p. 12).

En virtud de ello, los investigadores tienen la necesidad de explorar y describir de forma clara los fenómenos desde las diferentes perspectivas, pues esto les permitirá establecer una aproximación temática, por lo que tiene como norma que no se probarán hipótesis, es decir, no se harán procedimientos estadísticos, ya que; en este caso se utilizan entrevistas abiertas y la revisión de diversos documentos de carácter legal como son las técnicas de recolección de datos, es de carácter inductivo y subjetivo, pues no conocemos las respuestas previas a la realización de la entrevista que derivarán de los entrevistados(participantes).

Al respecto, la investigación al ser del tipo básica, en donde se busca incrementar el conocimiento teórico, se empleó el nivel **de investigación descriptivo**, que para Espinoza (2014), la descripción es tomada como el método en el cual el investigador no debe realizar ninguna modificación en su funcionamiento. (p. 91)

En consecuencia, es recomendable la no modificación ni manipulación de la información recabada de las diferentes fuentes, ni la alteración de la problemática real en la cual recae el estudio de la investigación, con referencia a lo que señala

el autor, que se basa en describir el objeto de la investigación, tal y como se viene desarrollando.

Diseño de investigación: en la presente investigación, al ser de enfoque cualitativo y de tipo básica, se empleó en la investigación recursos informáticos tales como, artículos, doctrina, tesis de carácter nacional como internacional, informes jurídicos, derecho comparado, responde a la **teoría fundamentada**, ya que, es la mejor que responde al enfoque y al objetivo de la investigación, puesto que de su estudio el investigador obtendrá una explicación clara y precisa sobre su fenómeno estudiado, aunando en la teoría generada, para el desarrollo de supuestos, derivados de la búsqueda y recolección de datos.

En consecuencia, mediante la teoría fundamentada se pudo mejorar y orientar la investigación, pues ha permitido que se responda de forma clara y precisa al objetivo de estudio, teniendo como parámetros que se debe contar los supuestos y teorías que resulten de la recolección de información documentaria.

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

En este punto, es necesario mencionar que, la investigación es de enfoque cualitativo, esto conllevó a la existencia de categorías como núcleo de su estructura, la categoría de análisis es parte de estratégica metodológica, en la que va a permitir el estudio del fenómeno o problema identificado a través del uso de categorías, en razón a ello sugiere que no deben desarrollarse en un gran número, pues no se tendría una idea clara del estudio. Es así que las categorías son de vital importancia, pues han definido y establecido los conceptos a utilizar en la investigación, ayudaron en la delimitación del tema mediante el uso directo de las subcategorías.

En razón a ello, las **categorías** son las directrices de la investigación, pues de allí se depende los conceptos, los cuales han sido plasmadas en la investigación, asimismo al estar delimitadas permitieron que la búsqueda de información se realice con mayor precisión mediante el uso de las subcategorías, con la finalidad de obtener un análisis específico y congruente. En la presente investigación se planteó como **primera categoría** los Derechos del Trabajador, del cual se deriva

como subcategorías, dos de los derechos principalmente vulnerados del trabajador, los cuales son: el derecho a un contrato laboral y derecho a la estabilidad laboral.

Figura 1: grafico N° 14 de la tasa de desempleo



En consecuencia, se planteó una **segunda categoría**, la *Suspensión perfecta de labores*, la cual se delimitó del fenómeno identificado en nuestra sociedad en tiempo real, pues se observa un alto índice de solicitudes de suspensión perfecta de labores ante la A.A.T, por ello, se desprende las subcategorías de las causas de la suspensión perfecta de labores, las cuales son: por mala del empleador y la suspensión imperfecta.

Tabla 1 de categorías y subcategorías

Categorías	Subcategorías
1. Derechos del Trabajador	a) Contrato laboral b) Estabilidad laboral
2. Suspensión perfecta de labores	a) Mala fe del empleador b) Suspensión imperfecta

Fuente: elaboración propia

Por otro lado, la **matriz de categorización apriorística**, es un instrumento en el cual se contrasta de forma íntegra y clara el título de la investigación, el problema general, complementado con los problemas específicos, asimismo el objetivo general y objetivos específicos, los supuestos, las categorías y subcategorías anteriormente presentadas. Es la directriz en la investigación, pues contiene los lineamientos a seguir en la investigación.

3.3. Escenario de estudio

Asimismo, al hablar del **escenario de estudio** de la presente investigación, se hace referencia al lugar físico donde se realizó el recojo de datos, es decir el espacio donde se aplicó los instrumentos de la investigación, en este estudio, las entrevistas. Además, se tuvo que tener en cuenta el ambiente social y humano donde se desarrolló dicho estudio, por lo que, es necesario precisar que las entrevistas fueron aplicadas a personas calificadas, especialistas o conocedoras del problema de investigación, siendo que el escenario de estudio se ubicó en Lima Metropolitana, teniendo como población infinita el lugar en donde desempeñan sus labores, es decir, en el Ministerio de Trabajo, estudios jurídicos en ámbito laboral, especialistas y profesionales conocedores del ámbito laboral, abogados especialistas en derecho laboral y ex – funcionarios del MINTRA y SUNAFIL, los cuales perseveran la buena relación entre empleador – trabajador, y que atienden las diferentes quejas de los trabajadores cuando sienten que se está vulnerando sus derechos laborales.

3.4. Participantes

En cuanto a los participantes, son aquellos que se tienen a bien incluirlos por los diferentes logros académicos obtenidos en pro de contribuir en nuestra investigación, la categorización de los sujetos se basa en aquellas personas las cuales van hacer entrevistadas, ya sean Jueces Laborales, especialistas en derecho laboral, abogados laboristas, ya que, cuentan con experiencia verídica (Otiniano y Benites, 2014, p.13).

Es ese sentido, los **participantes** de la presente investigación, son aquellas personas conocedoras del derecho en amplitud y específicamente relacionadas a nuestro estudio, es decir, **expertos** en el tema, es así que su opinión es considerada pertinente para el tema abordado de la investigación, a ello se le debe agregar que se utilizan en las diferentes investigaciones cualitativas de la teoría fundamentada.

Por ello, la elección de los participantes, debe ser de forma precisa, eligiendo a profesionales que poseen experiencia en el campo laboral como académico, que ayudarán en el desenvolvimiento de la investigación, pues al ser un estudio de carácter cualitativo, toda la información que se recolecte, no deberá ser alterada en ninguno de sus extremos, deberá guardar la compostura como tal y debe ser verídica en su totalidad, la cual se plasmara en el estudio.

En virtud de ello, los participantes seleccionados para la actual investigación son: **2** abogados especialistas de fiscalización laboral, SUNAFIL, los cuales han trabajado dentro de la institución y brindado información hacia trabajadores y empleadores, 2 abogados consultores en materia laboral, los cuales han brindado conferencia y asistido a sindicatos a nivel nacional, 2 abogados especialistas en materia laboral, teniendo como base sus conocimientos generales en la materia y en el derecho general; de los cuales se tendrá consideración de acuerdo a su jerarquía académica, el cargo que desempeñan, los años laborados dentro de una institución pública o privada, como también los años que poseen al servicio del derecho.

Tabla 2 escenario de estudio y participantes

Nº	NOMBRES Y APELLIDOS	PROFESIÓN Y CARGO	INSTITUCIÓN QUE PERTENECE	AÑOS DE EXPERIENCIA
1.	Walter Valentín Reyes	Abogado	Estudio Jurídico Valentín Reyes	35 años
2.	Miguel Ángel Evia Velásquez	Abogado	Ministerio del ambiente – Ex especialista del MINTRA	10 años

3.	Marco Antonio Flores Tijero	Abogado	Estudio Jurídico Flores Tijero- ex jefe de SUNAFIL	22 años
4.	Pedro Damacio Ruiz Pérez	Abogado	Ministerio del Ambiente	8 años
5.	Luis Enrique Zuppiani Cárdenas	Abogado	Estudio Jurídico Zuppiani & asociados abogados	8 años
6.	Brigitte Josselyn Torrecillo Márquez	Abogada	Ex especialista en SUNAFIL- abogada de la municipalidad de La Molina	10 años

Fuente: Elaboración propia

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En referencia de la técnica, son aquellas que permitieron obtener datos del objetivo de la investigación, las cuales estuvieron sujetos a un análisis, que se han venido desarrollando a lo largo de la investigación. Es así que para Hernández, Fernández y Baptista (2014), la importancia de la recolección de datos de datos, es la de obtener información de las personas, de comunidades, en su propia forma habitual de desarrollo, con el fin de estudiarlos y comprenderlos, para generar una idea en la obtención de una respuesta a nuestras preguntas formuladas dentro de la investigación. (p. 397).

En consecuencia, el instrumento de la entrevista es la guía de la entrevista, en la cual se podrán realizar las preguntas que tengamos a bien, siendo lo recomendable realizar 3 preguntas por cada objetivo planteado en nuestra investigación, se opta por realizar ese mínimo de preguntas para evitar así confusión en nuestros entrevistados, y que sus respuestas refuercen nuestros objetivos en razón a ello, se genera 9 preguntas entre el objetivo general y específicos, la cuales deberán de ser elaboradas de forma abierta, clara y puntual, para que el entrevistado le facilite dar respuesta a las preguntas planteadas de acuerdo a los objetivos y sobre todo que guarde relación con las posibles respuestas que tengamos a bien.

Tabla 3 Validación de la guía de entrevista

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS		
(Guía de entrevista)		
Datos generales	Cargo	Porcentaje
Dr. Pedro Pablo Santiesteban Llontop	Docente de metodología de investigación científica en la Universidad Cesar Vallejo	95%
Dr. Eliseo Segundo Wenzel Miranda	Docente de metodología de investigación científica en la Universidad Cesar Vallejo	95%
PROMEDIO		95%

Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, se empleó la **técnica de análisis documental**, la cual es importante pues coadyuva al investigar temas que dejan registros en documentos escritos de forma material, medios digitales u otros.

En razón a ello, el instrumento que se empleó para el análisis de documentos, fue: **la guía de análisis de fuente documental, jurisprudencial, derecho comparado**, es así, que en esta investigación se vio conveniente el uso de los documentos antes mencionados, para los cuales se realizaron las fichas de análisis documental, las cuales sirvieron como apoyo para el análisis preciso del tema de investigación.

Tabla 4 Validación de guía de análisis documental

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS		
(Guía de análisis documental)		
Datos generales	Cargo	Porcentaje

Dr. Pedro Pablo Santiesteban Llontop	Docente de metodología de investigación científica en la Universidad Cesar Vallejo	95%
PROMEDIO	95%	

Fuente: elaboración propia

3.6. procedimiento

El procedimiento, dentro de la investigación es una de las etapas de mayor relevancia ya que, determinó el modo en el cual se recolectó, ordenó y organizó la información, así también la categorización de la misma. En razón a ello, se basa en la etapa el uso de procedimientos estandarizados, la transformación de datos y la cual sirvió para verificar los resultados los cuales ayudaron a responder los objetivos planteados (Lucdeethy,2015, p.45).

En virtud de ello, el procedimiento nos va a conducir a congrega los datos de una forma precisa para tener un mejor resultado dentro de la investigación, asimismo está ligado a la forma de ordenar y organizar las fuentes, señalar el lugar de donde se encontró y como se efectuará con el propósito de alcanzar nuestro objetivo general de estudio, el cual este dentro de los lineamientos del procedimiento científico.

3.7 Rigor científico

El rigor científico es fundamental dentro del desarrollo de la investigación, cuenta con parámetros los cuales deben ser aplicados por cada investigador, los cuales aportarán confiabilidad otorgando validez con la incorporación de nuestros objetivos.

Por ello, en el desarrollo de la investigación dentro del rigor científico se encuentra la **dependencia**, la cual ha vinculado los resultados obtenidos en la medida que el investigador avanza con el análisis de su investigación, los cuales deben ser congruentes y juicios propios del investigador, debe advertir de una

revisión exhaustiva de su análisis antes de emitir una conclusión, pues es un resultado ya encontrado, así el investigador debe plasmar de forma clara y oportuna criterios que usara para seleccionar a los participantes, del mismo modo los instrumentos que empleara para la recolección de datos. Así también, tenemos la **credibilidad**, la cual se enfoca que el investigador deberá presentar adecuadamente las respuestas, opiniones y recomendaciones obtenidas de los participantes, pues constituyen una fuente primordial para mejorar el desenvolvimiento de la investigación, independientemente de las opinión o perspectiva del investigador, acotado a ello se debe considerar la **triangulación**, que ha permitido corroborar la estructura del método, analizando los datos obtenidos en el estudio, teniendo como primer paso la triangulación de las teorías, luego la de los métodos de los investigadores y finalmente se realiza la triangulación de datos, todo ello fue de vital importancia en la interpretación y análisis de datos por parte del investigador. Asimismo, en la **transferencia**, tuvo que ser orientada a que el investigador determine el grado de similitud entre su espacio de estudio respecto a otros investigadores.

3.8 Método de análisis de datos

Los métodos de análisis de información, son aquellos en los cuales el investigador ha reflejado su investigación, se caracteriza por el hecho que al ser una investigación cualitativa ha reunido las características para la recolección de datos, en armonía con el análisis de la información, consiste en la recolección de datos no estructurales, mediante la exploración entre otros, con la finalidad de analizar aquellos conceptos de la categorías de estudio y darles sentido en la interpretación, las cuales se puedan exteriorizar y explicar de acuerdo al planteamiento del problema de la investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 418).

Es así que, los métodos que se utilizarán en esta investigación son los siguientes:

Método hermenéutico

En relación a este método, el investigador a interpretado los datos obtenidos en la investigación, para que desde su perspectiva pueda brindar el significado o

realizar una aclaración de la información adquirida, pudiendo así convertirla en un aporte.

Método sistemático

Respecto a este método, una de sus características predominantes es la del análisis cualitativo, ya que; no es un proceso rígido, si no es un proceso ecléctico, ya que reúne diferentes perspectivas, de acuerdo a ello, es que se puede profundizar y mejorar la idea del fenómeno investigado (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 418).

Método analítico

En este método, el análisis que se ha realizado es contextual, pues busca examinar cada dato obtenido con otros, pero manteniendo cada valor de cada dato, para deducir diferencias y similitudes entre cada uno (Calduch, 2014, p.67).

Método comparativo

Asimismo, el método comparativo, se realizó con toda la información adquirida a través de los instrumentos la cuales han tuvieron relación con las teorías y los antecedentes, es así que, habiendo utilizado el método comparativo, se pudieron discernir diferentes acepciones, las cuales permitieron obtener un resultado verídico que contribuyó en nuestro objetivo de investigación.

Método exegético y sintético

Este método ha permitido que, en el desarrollo de la investigación, el objeto de estudio sea descrito y desarrollado mediante normas jurídicas, las cual después de un proceso de análisis se han encontrado el significado que le da el legislador.

Método interpretativo e inductivo

Finalmente, en este método ha resaltado las diferentes perspectivas de los investigadores, al momento de la realizar la recolección de datos, pues cada investigador ha brindado una respuesta desde su perspectiva al dato encontrado

como también puede ser una aclaración de la información hallada, convirtiéndola así en un aporte único en la investigación.

3.9 Aspectos éticos

Es imprescindible que en el desarrollo de nuestra investigación sea considerada los principios de la ética, ya que, debe mantener una relación ineludible con el aspecto moral de los seres humanos, es así que involucra el compromiso de cada investigador a realizar un trabajo real, honesto y sin quebrantar las normas establecidas al ejecutar la investigación. En ese sentido, el ejecutante ha mantenido una ética en la realización de su estudio, pues son principios innatos al hombre construidos desde el núcleo familiar y acotado por los estudios académicos, en razón a ello ha podido realizar estudios que le permitió llegar al resultado esperado del objetivo de estudio, habiendo aplicado en la recolección de datos los principios antes mencionado, con la instauración de las técnicas e instrumentos seleccionados, los cuales aportaron al estudio realizado.

IV. Resultados y Discusión

A continuación, se presenta la descripción de resultados, los cuales son recabados de los instrumentos de recolección de datos, siendo: la guía de entrevista y la guía de análisis documental, las cuales fueron aplicadas a especialistas en la materia.

En un orden de prelación, comenzaremos describiendo los resultados obtenidos de la guía de entrevista, tomando como base los objetivos, es decir el objetivo general y los objetivos específicos 1 y 2.

Corresponde al **objetivo general lo siguiente**: Analizar de forma objetiva como se vulnera los derechos del trabajador ante la aplicación de la suspensión perfecta de labores.

1. Desde su experiencia dentro del ámbito laboral, sería importante conocer su opinión acerca ¿De qué manera se vulnera los derechos del trabajador frente a la suspensión perfecta de labores en Lima Metropolitana?

Para los **doctores Valentín, Evia, Flores, Ruiz, Torrecillo (2020)**, refieren que el trabajador es fuente primordial para la estabilidad económica de cualquier sociedad, que, si bien tienen que optar por la medida de la suspensión perfecta, se debe tener en cuenta que es temporal y que ello no constituye motivo de despido. Al ya convertirse en despido ya se está vulnerando la dignidad del trabajador, siendo este su derecho ineludible en su puesto laboral, imagínese si es el único sustento de su hogar manteniendo un sueldo de acuerdo al mercado laboral peruano, entraría en pobreza y más aún sin beneficios que la ley lo ampare. En otra opinión **Zuppiani (2020)**, refiere que no hay una vulneración a los derechos del trabajador, que la suspensión perfecta ayuda a mantener a una empresa de una posible liquidación en donde si serían afectados los derechos del trabajador.

2. ¿Según usted, la suspensión perfecta de labores se muestra como una amenaza a la estabilidad laboral del trabajador?

Para los **doctores Valentín, Evia, Flores, Ruiz, Torrecillo (2020)**, sostienen que sí, pues muchas de las empresas que están solicitando la suspensión perfecta lo hacen con el ánimo de buscar una solución que se torna en un aprovechamiento por parte del empleador. Pues muchas de estas empresas no brindan la

información necesaria a sus trabajadores, siendo estos despedidos a causa de la aplicación de la suspensión perfecta de labores, dicho esto con la crisis sanitaria en la cual se encuentra nuestro país, el nivel de desempleo aumento en un 30% al último registro en donde había más de 45% de desempleo en el Perú. Respecto a la misma pregunta realizada al doctor **Zuppiani (2020)**, el refiere que más que una amenaza es una salida valida del empleador, y no afecta la estabilidad del trabajador, puesto que busca una solución más que generar perjuicio; de ahí que las cosas no mejore, él no tiene la responsabilidad de la pérdida del empleo, puesto que él también verá afectada su producción.

3. Apreciaría mucho que me comente ¿Cuáles serían los filtros que realiza el Ministerio del trabajo en donde no conlleve a facilitar la aplicación de la suspensión perfecta de labores?

En razón a la pregunta; los **doctores Valentín, Evia, Flores, Ruiz, Torrecillo (2020)**, refieren que los filtros que empleó el ministerio del Trabajo o los llamados requisitos no solo entorpecieron el procedimiento si no que genero una confusión a nivel nacional, tanto no brindaban la orientación debida a las empresas que solicitaban la suspensión perfecta, como al trabajador lo dejaban desprotegido ante el abuso de muchas empresas en despidos y suspensiones perfectas autorizadas sin contar con la fiscalización debida. Consideran que fue una medida mal empleada pues hasta el momento no sostienen un fin que haya ayudado a la sociedad. Ya que hasta la fecha más de 10 mil empresas solicitaron la suspensión perfecta de labores, no todas cumpliendo con los requisitos que solicitaba la AAT; y si bien algunas se le otorgo en un primer momento la suspensión perfecta, muchas de estas sacaron provecho para despedir a los trabajadores. En razón a la pregunta planteada el doctor **Zuppiani (2020)**, refiere que no hubo suficiente material humano para una adecuada evaluación de las empresas, las cuales debían de aplicar la suspensión perfecta de labores siempre y cuando se encuentren en crisis económica.

4. Continuando con la entrevista, según sus conocimientos que ha acumulado en sus años de experiencia en temas laborales, ¿la suspensión perfecta contiene indicios de ser un tipo de despido forma tácita?

Para los **doctores Valentín, Evia, Flores, Ruiz, Torrecillo (2020)**, sostienen que sí; debido a que en la actualidad es una figura nueva para la mayoría de los especialistas en derecho laboral, si bien no existe de forma directa la comunicación con el animus de despedir al trabajador, en el pasar del tiempo esta se torna en un despido injustificado, pues se contempla la ausencia de carta de despido, con la figura de la suspensión perfecta que al paso del tiempo que estima la ley, no regresan a su centro de labores, pues después del aplicación de la suspensión perfecta, le hacen conocer que se les despide a causa de la suspensión perfecta. Para el doctor **Zuppiani (2020)**, sostiene que no es despido tácito, sino que es un despido injustificado y que el trabajador tiene la potestad de solicitar su incorporación mediante un proceso judicial laboral, en caso el considere que hay despido injustificado ya que; la suspensión perfecta no puede generar despidos sin ser comunicados.

En razón de las cuatro preguntas realizadas para nuestro objetivo general y contestadas por nuestros especialistas, resalta la idea que la suspensión perfecta no debe ser aplicada, en cuanto en la realidad económica social en la que nos encontramos incrementaría el nivel de desempleo; como también los índices de pobreza, pues todo está relacionado con el derecho primordial del trabajador en aras de construir una mejor calidad de vida personal y social.

Siguiendo con los resultados de nuestra guía de entrevista; en el **objetivo específico 1** preciso: Analizar cómo se vulnera el derecho del trabajador en su relación contractual, como base económica ante la aplicación de la suspensión perfecta de labores. Es así que como pregunta tenemos;

5. ¿Cuáles son los efectos en los contratos labores frente a la aplicación de la suspensión perfecta de labores en Lima Metropolitana?

Realizada la pregunta, los **doctores Valentín, Evia, Flores, Ruiz, Torrecillo (2020)**, sostienen que los efectos en los contratos laborales son la variación tanto

en su tiempo de servicios como en su remuneración, pues cada contrato tiene la seguridad jurídica que permite una relación contractual estable y dentro de los límites legales; respecto al tiempo de servicios la disolución del contrato laboral no procede con la sola aplicación de la suspensión perfecta, pues esta es temporal mas no definitiva para extinguir la relación contractual. En temas de su remuneración, con la aplicación de la suspensión perfecta se pierda ese derecho plasmado en el contrato, la cual es fuente de bienestar social. En otra opinión el doctor **Zuppiani (2020)**, manifiesta que la aplicación de la suspensión perfecta no quebranta la relación contractual, pues es una acción por la actualidad y un derecho o acción que puede tomar el empleador.

6. Es de conocimiento general que la seguridad jurídica de cada trabajador es el contrato laboral, su garantía de estabilidad, en el cual mantienen una lealtad laboral, viéndose reflejada en su trabajo y aptitudes ante el empleador, en ese contexto, me sería de mucha utilidad saber su opinión respecto a ¿qué medidas de protección se debería establecer para los trabajadores que se encuentran próximos a jubilarse ante la aplicación de la suspensión perfecta de labores?

Para los **doctores Valentín, Evia, Flores, Ruiz, Torrecillo (2020)**, en respuesta para tan interesante pregunta, los entrevistados sostienen como primer punto que si bien la mayoría de los trabajadores próximos a jubilarse cuentan con una trayectoria dentro de la empresa la cual le permite contar con la tan ansiada estabilidad, no tienen el resguardo jurídico, en el sentido que igual pueden ser despedidos por infringir cualquier norma propia de la empresa, o por las reglas pactadas en el contrato. Si bien la jubilación es un derecho por el esfuerzo propio de cada trabajador, se vería seriamente dañado con la aplicación de la suspensión perfecta, pues esta no cuenta con parámetros o por llamar cláusulas que eximan a mantener en los puestos laborales a las personas próximas a jubilarse. Es una de las falencias más claras que se puede encontrar dentro de la norma, pues si su seguridad del trabajador era un contrato indeterminado, o un contrato con plazo fijo con renovación inminente. Pierde su seguridad ante la aplicación de la suspensión de labores. Las medidas que se debería tomar es quizá brindar la aplicación perfecta a las empresas que tengan a todos sus trabajadores en planilla, que no

exima de no aplicar a los trabajadores mayores de 50 años la suspensión perfecta, teniendo como razón fundamental que son personas en edad avanzada y con menos posibilidades de encontrar empleo, así mismo **Zuppiani (2020)**, manifiesta que la responsabilidad jurídica de los jubilados depende de los años de aportes que hayan realizado, y que si bien la aplicación de la suspensión perfecta de labores perjudicaría su proceso de jubilación, tendrían que manifestar mediante proceso laboral la incorporación a sus puestos laborales si en caso la empresa no llegase a desaparecer, de lo contrario si se verían afectados por dicha norma.

7. Prosiguiendo con la entrevista, me gustaría saber su opinión respecto que, ¿el despido tácito sin causa justificada puede deshacer la relación contractual ante la aplicación de la suspensión perfecta de labores?

Para los **doctores Valentín, Evia, Flores, Ruiz, Torrecillo (2020)**, concuerdan en sus respuestas, en el sentido que el despido sin causa justificada es un despido arbitrario, y que para ello está la norma laboral, mediante proceso judicial se puede reponer al trabajador e inclusive buscar una indemnización. En ese sentido, manifiestan que si bien ante la aplicación de la suspensión perfecta toma forma de un despido justificado, que para la doctrina puede ser interpretada como despido tácito, no deberá disolver la relación contractual, puesto que en ella se han desarrollado acuerdos mutuos e inclusive cláusulas en donde ambas partes tienen a bien trabajar en bien de la empresa, los contratos cuentan con seguridad jurídica, si bien muchos de los empleadores quieren sacar provecho de la suspensión perfecta tornándola como despido es un error garrafal por parte del empleador, pues son acciones jurídicas distintas. La suspensión perfecta es temporal y no disuelve la relación contractual, mientras que el despido tácito o injustificado, irrumpe en la relación contractual y genera una incertidumbre jurídica y laboral. De ser el caso y se produjera el quebrantamiento del contrato, se recurrirá a instancias judiciales alegando el despido incausado. Asimismo, y opinión distinta el doctor **Zuppiani (2020)**, manifiesta: no hay despido, la suspensión perfecta es un mecanismo válido para su aplicación, de ahí que se torne por acciones del empleador en una acción negativa, es una acción personal que deberá ser probada en instancias judiciales.

En razón de las tres preguntas antes planteadas para nuestro objetivo específico 1 y respondidas por nuestros especialistas, se resalta la idea que mientras el empleador tenga a bien buscar una medida de solución con el poder de dirección con el que cuenta, siendo este limitado por las instrucciones y mandatos de la autoridad, no actuando de mala fe, el trabajador podrá mantener su puesto laboral y evitar los procesos judiciales ante su empleador.

Siguiendo con los resultados de nuestra guía de entrevista; en el **objetivo específico 2** preciso: Analizar los alcances de la aplicación de la suspensión perfecta de labores de mala fe del empleador y como está vulneraría la estabilidad laboral como derecho preferente del trabajador. Es así que como pregunta tenemos;

8. En ese escenario me gustaría saber según su perspectiva ¿Cuáles son los efectos en los derechos del trabajador frente a la mala fe del empleador en la aplicación de la suspensión perfecta de labores en Lima Metropolitana?

Para los **doctores Valentín, Evia, Flores, Ruiz, Torrecillo (2020)**, refieren que, en cuanto a la mala fe del empleador, esta conducta le corresponde ser advertida por el Ministerio de Trabajo y por SUNAFIL en su papel de supervisión. En referencia a los efectos que puede surgir por la mala fe, sería el despido arbitrario el cual puede ser llevado y denunciado ante la A.A.T., la mala fe va más allá de solo anunciarla, es por ello que la carga de la probatoria en los procesos laborales, es llevada por quien lo acciona, en tal sentido el trabajador tendrá que demostrar la mala fe de su empleador en contra de sus derechos laborales, así mismo recalcan que la suspensión de labores es más un artimaña del empleador para poder despedir a causa de esta, que un mecanismo valido no solo para sus intereses sino también para los interés económicos y colectivos de la población trabajadora. Por otra parte, **Zuppiani (2020)**, señala al respecto que no hay mala fe en solicitar la suspensión de labores, lo que hay es un mecanismo valido por la norma, que se ve accionada por el empleador en virtud de la crisis sanitaria en al cual nos encontramos, es más recalca que sin la suspensión perfecta aplicada habría más pobreza que antes de la actual crisis sanitaria y económica.

9. Profundizando con la cita, siendo usted experto en los temas laborales y conocedor del derecho, me gustaría comentarle que, en relación del despido injustificado por mala fe del empleador, este deberá ser respondido por el mismo, ya que, el mantiene el dominio y ventaja de dirección frente al empleado, en ese sentido la mala fe, es vista como el aprovechamiento o ventaja sobre un derecho de forma fraudulenta, me gustaría saber su opinión respecto a ¿debería reincorporarse de forma inmediata el puesto laboral del trabajador reconociéndole el daño causado por la aplicación de la suspensión perfecta?

Para los **doctores Valentín, Evia, Flores, Ruiz, Torrecillo (2020)**, sostienen que de demostrarse que se ha incurrido en un despido injustificado, se deberá tomar las medidas pertinentes, de ser el caso se debería optar por un acuerdo entre ambas partes para evitar los procesos judiciales, de no mediar entre ambos y/o conciliar, se tendrá que accionar un proceso judicial laboral, en donde de manera directa se solicitara la reposición a su puesto laboral y de forma accesoria una indemnización por los daños causados a causa del despido injustificado. Así mismo, es preciso señalar que la suspensión perfecta de labores queda exceptuada de ser un despido injustificado, ya que su naturaleza es ser temporal más no definitiva, es por ello que de darse tal situación se deberá recurrir a instancias judiciales. Consecuentemente, para el doctor **Zuppiani (2020)**, señala que se debería tener en cuenta las diferentes situaciones de los trabajadores y de la relación contractual de cada trabajador, si bien el procedimiento de reposición es el mismo, se tendrá que evaluar los intereses y los puestos independientes de cada trabajador, en virtud de su función.

10. Para ir culminando con la entrevista, en un análisis previo surgió la idea que la desnaturalización de la suspensión perfecta aplicada conlleva al índice del incremento de desempleo, desde su perspectiva me gustaría saber su opinión si, ¿sería conveniente aplicar la suspensión imperfecta de labores como variante de la suspensión perfecta?

Para los **doctores Valentín, Evia, Flores, Ruiz, Torrecillo (2020)**, señalan que, de aplicarse la suspensión imperfecta como variante de la suspensión perfecta

depende únicamente del empleador, pues no se le puede exigir pagar a sus trabajadores sin que haya ingresos para solventar dichos pagos, asimismo la suspensión imperfecta se da en casos específicos, de ser el caso se debió tener un plan de contingencias con ayuda del Estado, que ha brindado justamente bonos en pro de generar nuevos puestos laborales como reactivar nuevamente la producción por ende la economía comenzaría a surgir, dicho eso y con el apoyo del Estado al sector privado si sería conveniente aplicar la suspensión imperfecta con algunas variantes, como solo realizar el pago del 50% de su remuneración, entre otros beneficios. En razón a la pregunta el doctor **Zuppiani (2020)**, señala que el único capaz de tomar dicha decisión es el empleador, ya que; él tiene el poder de dirección de la empresa y tiene la responsabilidad de mantenerse como tal hasta que reciba la ayuda por parte del Estado peruano.

11. Finalmente, como cierre de la entrevista, me gustaría saber su opinión en rasgos generales, si ¿la suspensión perfecta es un beneficio o un aprovechamiento por parte del empleador en tiempos de inestabilidad económica?

Para los **doctores Valentín, Evia, Flores, Ruiz, Torrecillo (2020)**, manifiestan que en si la suspensión perfecta favorece a empresas formales pues a su vez resultan beneficiarias de otros beneficios económicos. En ese sentido, resaltan la idea que es un aprovechamiento por parte del empleador, a costa de un perjuicio a sus trabajadores. Asimismo, el doctor **Zuppiani (2020)**, señala que no hay beneficio en este tipo de situación pues ambas partes se ven afectas, si bien es cierto que en mayor medida los trabajadores, la misma población se ve afecta por los cambios bruscos de un día a otro producto de la crisis sanitaria.

En razón de las tres preguntas antes planteadas para nuestro objetivo específico 2 y respondidas por nuestros especialistas, se resalta la idea que la suspensión perfecta es un beneficio bajo los parámetros legales, pues su naturaleza es estabilizar posibles falencias económicas o de producción de parte del empleador, pero a la vez se muestra como una amenaza a la estabilidad laboral del trabajador sino se respeta su temporalidad y el retorno a los puestos laborales.

A continuación, describiremos los resultados del instrumento de **recolección de datos de la guía de análisis documental**, en este proceso, se ha considerado diferentes documentos de investigación a fin de responder de forma clara y concisa los siguientes objetivos:

Objetivo General: Analizar de forma objetiva como se vulnera los derechos del trabajador ante la aplicación de la suspensión perfecta de labores.

Para determinar el mencionado objetivo, se hizo el análisis del decreto legislativo N° 728. Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Así, en el artículo 15 se señala:

“El caso fortuito y la fuerza mayor facultan al empleador, sin necesidad de autorización previa, a la suspensión temporal perfecta de las labores hasta por un máximo de noventa días, con comunicación inmediata a la Autoridad Administrativa de Trabajo”.

Esta norma faculta al empleador, en los supuestos de caso fortuito o fuerza mayor, a suspender de forma perfecta el vínculo laboral hasta por un máximo de 90 días, con comunicación inmediata a la AAT, exigiéndosele como único requisito, de ser posible, la adopción de medidas previas menos gravosas para el trabajador, como otorgar vacaciones vencidas o anticipadas. Ello implica que, en el supuesto de que dichas medidas previas no sean posibles, ante la fuerza de los hechos, procede la suspensión perfecta de labores sin medida retributiva alguna para el trabajador.

De lo mencionado se denota que la suspensión perfecta de labores que se encuentra regulada en las normas citadas es para situaciones de normalidad (en ausencia de covid-19) y para ser aplicado en caso fortuito o fuerza mayor. En ese sentido, ha sido aplicada sin resguardar las condiciones necesarias para su funcionamiento, dejando así graves secuelas laborales, tales son despidos injustificados, cierre informal de las empresas con excusa de la suspensión perfecta, inestabilidad económica y laboral, entre otras. Es por ello que se debió tener un mayor control y verificación por parte de la A.A.T, en las solicitudes presentadas por los empleadores.

Asimismo, siendo el derecho al trabajo un derecho reconocido en los diferentes países, se vio a bien realizar la comparación entre la legislación española y peruana, en donde en la investigación de Domínguez (2017), la vinculación de la negociación colectiva con la igualdad y la no discriminación-España, señala que según el artículo 14° de la Constitución Española, como derechos fundamental al no ser discriminados y recibir igualdad como derecho fundamental, asimismo el artículo 35° de dicha constitución señala que los españoles tienen el deber a trabajar y el derecho al trabajo, a percibir una remuneración que pueda satisfacer sus necesidades. En razón a ello, nuestra constitución peruana de 1993, señala los derechos fundamentales de libertad de trabajo en el artículo 2° inciso 15, " toda persona tiene derecho a trabajar libremente bajo los parámetros de la ley. Reconociendo expresamente los derechos laborales de los peruanos en el artículo 22° y 23° de nuestra carta magna, donde reconoce la protección y el fomento del empleo, mientras que en el segundo artículo menciona el rol del Estado hacia los derechos del trabajador.

Respecto al **Objetivo específico 1**: Analizar cómo se vulnera el derecho del trabajador en su relación contractual, como base económica ante la aplicación de la suspensión perfecta de labores.

Con el fin de determinar el mencionado objetivo, se hizo el análisis de la revista Lp pasión por el derecho, en su entrega; La suspensión perfecta de labores y su reciente aplicación práctica. En donde menciona:

"La suspensión perfecta de labores, no otorga a los trabajadores ningún beneficio económico directo inmediato, salvo el de mantener de manera expectativa su **relación laboral** en cuanto se haya se extinguido la causal de suspensión o el plazo del mismo": Es por ello, que la lógica de la suspensión clásica es mantener la opción de que el trabajador retorne a su puesto de labores. Es así que mediante este enunciado el contrato de trabajo le da seguridad al individuo de retornar a su puesto laboral, es así donde se puede observar el básico que ocasiona la mala interpretación de la suspensión perfecta, pues e la mayoría de los casos el trabajador se queda sin su puesto laboral, pierde su estabilidad laboral y económica.

Aunando en ello, la sentencia del Tribunal Constitucional EXP. N° 02846-2015-PA/TC PASCO, hace referencia que la suspensión perfecta debe ser corroborada en todos sus extremos por la autoridad administrativa de trabajo, en donde debe inspeccionar el derecho invocado por el empleador, de no configurarse fuerza mayor o caso fortuito y el rubro de la empresa imposibilite realizar el trabajo remoto o teletrabajo, bajo esas circunstancias se aplicara la suspensión de labores, de no mediar ninguna de esas alternativas y habiendo el empleador sacado provecho de dio norma, se procederá la reincorporación inmediata de las actividades, se repondrá al trabajador en su puesto laboral y se le pagara el tiempo de recisión como trabajo cumplido.

Respecto al **Objetivo específico 2:** Analizar los alcances de la aplicación de la suspensión perfecta de labores de mala fe del empleador y como está vulneraría la estabilidad laboral como derecho preferente del trabajador. Se realizó el siguiente análisis, de la **casación laboral N° 14818-2016 Lima**, reposición por despido fraudulento, en donde menciona:

Respecto a lo señalo en el cuarto considerando de la casación presentada, se tiene a bien señalar que, se puede suspender las obligaciones laborales del trabajador, más no desaparecer el vínculo laboral, tal es el hecho que, mediante el artículo 15 de la ley N° 728, señala que de forma literal que la suspensión perfeta no es causalidad de despido- es temporal. Dicho esto; es irrefutable el hecho de despedir mediante la aplicación de la suspensión perfecta, puesto que no constituye causalidad justa y apropiada. De ser el caso se configura en despido fraudulento, puesto que el empleador estaría contraviniendo las normas laborales, las cuales son la protección jurídica para el trabajador y empleador, en aras de buscar una relación económica – laboral favorable para ambas partes. En razón a ello la misma norma señal en su artículo 37, “ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, por lo que quien los acusa debe probarlos”.es así que la carga de la prueba lo tiene el mismo trabajador, quien debe probar los hechos que alega, tal es la mala fe del empleador, al momento de solicitar y aplicar la suspensión de labores, convirtiéndola en un despido fraudulento. La ansiada estabilidad es un de la brechas que se desliga de esta sentencia, ya que; en el Perú se busca la solides del trabajador, manteniendo así un estándar de productividad laboral como mejora

salariar en el sector privado, si bien no hay una norma vigente que ayude de forma expresa a mantener la estabilidad laboral, mediante normas complementarias y la propia constitución se busca que el trabajador no se encuentre desamparado ante la fuerza de dirección del empleador, más aún si nos encontramos en casos en donde las decisiones para mantener un trabajo es tomada netamente por el empleador. Es así que en la sentencia el TC, indica que la carga de la prueba corresponde al trabajador, puesto que es el interesado para mantenerse en su centro laboral.

Asimismo, se hizo el análisis de la revista Lp pasión por el derecho, en su entrega; diferencias prácticas en la aplicación de la suspensión perfecta de la LPCL y el DU 038-2020 y su impacto en los contratos temporales en tiempos del covid-19, en donde menciona:

Respecto la aplicación de la suspensión perfecta de labores, se esgrime que se aplica en cuanto el trabajador deja la obligación de trabajar, de prestar un servicio, consecuentemente el empleador de pagar una remuneración. Toma mayor fuerza la idea expresa que dicha medida es de carácter temporal, incluso en tiempos de emergencia sanitaria, no pierde su naturaleza de ser temporal y no una medida definitiva, puesto que así viene siendo desde sus inicios y o media una interpretación errónea en donde se busque sacar ventaja, alegando que interrumpe la relación contractual, puesto que si bien es entendido que no se encuentran inmersos los elementos esenciales de la relación laboral, es por ser una medida catalogada como ultima ratio, pues permite la reanudación de las actividades laborales una vez culminado el plazo legal de la medida optada.

Asimismo, en media que se habla de los contratos modales, en esta oportunidad se analizó los contratos por inicio o incremento de actividad y por necesidades de mercado, tales serían los casos que, si se firmó un contrato en el mes de marzo con una durabilidad de tres meses, y habiendo aplicado la medida de urgencia sanitaria aunando en ello la aplicación de la suspensión perfecta de labores, el trabajador queda expuesto a una pérdida total de remuneración durante el periodo de la suspensión de labores y posterior a ello sin un puesto laboral, siendo así un despido anticipado encubierto ya que; su contrato feneció durante el plazo legal de la suspensión perfecta.

Continuando con la investigación redactamos **la discusión de resultados**, para tal efecto, se utilizó el método de triangulación entre los hallazgos encontrados en los instrumentos de recolección de datos de la guía de entrevista y la guía de análisis documental, con los resultados de los trabajos previos, así como de las teorías relativas al tema de investigación.

Respecto a lo antes mencionado, tenemos a bien presentar las respuestas más resaltantes de nuestra guía de entrevista, es así que presentamos el análisis de nuestro objetivo general en donde se resalta las respuestas y posiciones de los especialistas, **Valentín, Evia, Flores, Ruiz, Torrecillo (2020)**, los cuales sostienen que la suspensión perfecta no debe ser aplicada, en cuanto en la realidad económica social en la que nos encontramos incrementaría el nivel de desempleo; como también los índices de pobreza, pues todo está relacionado con el derecho primordial del trabajador. Asimismo, la idea que la suspensión perfecta es un mecanismo de salvaguarda para el empleador, lo respalda el doctor Zuppiani, pues en su respuesta a las preguntas planteadas señala que la suspensión perfecta es más un mecanismo de ayuda para el empleador- trabajador, que una acción que dañe al trabajador. En ese sentido, resulta refutable tal afirmación, ya que, de forma expresa la norma señala que se aplica por causas de fuerza mayor, señalando expresamente que su temporalidad es ineludible y que el trabajador retornará a su centro laboral, vencido el plazo legal.

Siguiendo con la discusión, comenzaremos con los resultados obtenidos en el instrumento de recolección de datos de la guía de análisis documental por lo que se ha considerado diferentes documentos de investigación a fin de responder de forma clara y concisa los siguientes objetivos: los autores, en su mayoría, señalan que la suspensión perfecta es más un acto “leve malintencionado” que una solución a los problemas que pueda aquejar al empleador en poder de dirección ante el trabajador. Como primer elemento de discusión es el artículo 15° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la cual refiere: “El caso fortuito y la fuerza mayor facultan al empleador, sin necesidad de autorización previa, a la suspensión temporal perfecta de las labores hasta por un máximo de noventa días, con comunicación inmediata a la Autoridad Administrativa de Trabajo”. Como puede entenderse, hay una prelación en las medidas por el nivel de perjuicio que puede

causar al trabajador, siendo la licencia sin goce, la *última ratio*, es decir, se podrá aplicar, si y solo sí, no existe la posibilidad de aplicar una medida menos gravosa para el trabajador.

Al respecto, en el derecho comparado en el artículo 14° de la Constitución Española, señala como derechos fundamentales al no ser discriminados y recibir igualdad como derecho fundamental, su artículo 35° de dicha constitución, señala que los españoles tienen el deber a trabajar y el derecho al trabajo, a percibir una remuneración que pueda satisfacer sus necesidades. En razón a ello, nuestra constitución peruana de 1993, señala los derechos fundamentales de libertad de trabajo en el artículo 2° inciso 15, " toda persona tiene derecho a trabajar libremente bajo los parámetros de la ley. Reconociendo expresamente los derechos laborales de los peruanos en el artículo 22° y 23° de nuestra carta magna, donde reconoce la protección y el fomento del empleo, mientras que en el segundo artículo menciona el rol del Estado hacia los derechos del trabajador. Es por ello que la base a nivel mundial de una sociedad productiva, será velar por los derechos fundamentales del hombre, siendo uno de ellos el derecho al trabajo, como requisito indispensable que le permite al hombre a mejorar sus condiciones sociales y que contribuye con el crecimiento social y económico de la sociedad en la cual ejerce su actividad laboral.

Asimismo, se resalta las ideas encontradas y desarrolladas en nuestro marco teórico, en donde Thriller, (2014),pág.,8, resalta la idea que, un derecho naciente del hombre es el del derecho al trabajo, "que tenga un medio con el cual este pueda mantener una vida digna sin la necesidad de cometer actos que le quiten la suplencia de la frase vida digna, que esa vida digna lo valga cada día en el sentido que si cuenta con un lugar donde labore y sobre todo sea remunerado por sus servicios podrá tener a lo que llaman una vida digna y con su derecho innato de trabajo". Es por ello, que se debe brindar mayor protección al trabajador, en un ambiente en donde se les reconozca todos sus derechos y sean respetados por el empleador, en caso no se cumpla con tal objetivo, tendrá que intervenir la autoridad administrativa de trabajo para evaluar y sancionar en caso se esté violentando los derechos del trabajador.

En razón de los capítulos antes expuestos de la discusión, se entiende que la finalidad esencial del hombre es mantener una vida digna, para que ello resulte posible, el derecho al trabajo es esencial y se muestra como un peldaño más para dicho fin, en consecuencia, el Estado, tiene la obligación mediante sus organismos institucionales brindar y facilitar puestos de trabajo, por lo tanto, la suspensión perfecta de labores no debe aplicarse, puesto que incrementa el nivel de desempleo a nivel nacional, asimismo se muestra como un despido anticipado encubierto, en medida que en medida que transcurre el tiempo legal de la suspensión perfecta de labores, muchos de los contratos culminan generando así que el trabajador no perciba una remuneración y aumente el nivel de desempleo.

Con relación al objetivo específico 1, Analizar cómo se vulnera el derecho del trabajador en su relación contractual, como base económica ante la aplicación de la suspensión perfecta de labores.

De los resultados de nuestra guía de entrevista respecto a las respuestas de nuestros especialistas **Valentín, Evia, Flores, Ruiz, Torrecillo (2020)**, se resalta la idea que mientras el empleador tenga a bien buscar una medida de solución con el poder de dirección con el que cuenta, siendo este limitado por las instrucciones y mandatos de la autoridad, no actuando de mala fe, el trabajador podrá mantener su puesto laboral y evitar los procesos judiciales ante su empleador. Aunando en ello, se cuestiona el hecho de que los contratos laborales temporales sean seriamente afectados por el tiempo que perdure la aplicación de la suspensión perfecta de labores.

Siguiendo con la discusión, se presenta el análisis de la fuente documental respecto a nuestro objetivo específico 1, en donde se analizó la aplicación práctica de la suspensión perfecta de labores, la cual no otorga a los trabajadores ningún beneficio económico directo inmediato, salvo el de mantener de manera expectativa su relación laboral en cuanto se haya extinguido la causal de suspensión o el plazo del mismo. Es por ello, que la lógica de la suspensión clásica es mantener la opción de que el trabajador retorne a su puesto de labores. Es así que mediante este enunciado el contrato de trabajo le da seguridad al individuo de retornar a su

puesto laboral, es así donde se puede observar el básico que ocasiona la mala interpretación de la suspensión perfecta, pues en la mayoría de los casos el trabajador se queda sin su puesto laboral, pierde su estabilidad laboral y económica. Aunando en ello, se realizó el análisis de la sentencia del Tribunal Constitucional EXP. N° 02846-2015-PA/TC Pasco, el cómo el TC, dicta los parámetros de la suspensión perfecta de labores, señala expresamente que es responsabilidad de la A.A.T., la verificación de la aplicación de la suspensión perfecta de labores, donde como señala la norma debe constituir fuerza mayor o caso fortuito para la paralización de la actividad laboral del trabajador, de no contar con ninguno de los supuestos y habiendo aplicado la suspensión de labores, se debe reincorporar de forma inmediata al trabajador y pagar el tiempo no laborado.

Asimismo, de acuerdo a la doctrina de las investigaciones internacionales desarrolladas en el marco teórico, en donde, como aporte se resalta que, en la economía internacional el derecho al trabajo es considerado como la base de una buena economía, en donde no haya derechos para todas las personas con discapacidad y sin ellas, se incrementa el nivel de pobreza, en razón a ello, toda persona tiene derecho al trabajo y a mantenerse en ella sin ser despedido por una causa injustificada.

En razón de los capítulos antes expuestos de la discusión en razón de nuestro objetivo específico 1, la idea general es que los contratos laborales, son la seguridad jurídica de cada trabajador, si bien los contratos temporales son más flexibles ante la aplicación de la suspensión perfecta de labores, mantienen consigo los elementos primordiales para la estabilidad laboral y económica, es por ello que la sola aplicación de la suspensión perfecta, afecta la relación contractual, la economía del trabajador y genera un alto índice de desempleo, durante el tiempo que dura su aplicación, teniendo en cuenta que no es motivo del cese definitivo de actividades.

Respecto al **objetivo específico 2**: Analizar los alcances de la aplicación de la suspensión perfecta de labores de mala fe del empleador. se resalta las respuestas de nuestros especialistas **Valentín, Evia, Flores, Ruiz, Torrecillo (2020)**, en donde señalan que la Autoridad Inspectorada de trabajo no cuenta con el suficiente material humano y técnico necesario para realizar su labor de inspección en las condiciones

óptimas y con eficiencia, situación que determinará que la gran mayoría de solicitudes de suspensión presentadas, queden aprobadas en aplicación del silencio administrativo positivo, dando paso a posibles arbitrariedades, lo cual afecta inevitablemente a los contratos laborales. Asimismo, se resalta la idea que la suspensión perfecta es un beneficio bajo los parámetros legales, pues su naturaleza es estabilizar posibles falencias económicas o de producción de parte del empleador, pero a la vez se muestra como una amenaza a la estabilidad laboral del trabajador sino se respeta su temporalidad y el retorno a los puestos laborales.

Siguiendo con la discusión de la fuente documental de las consecuencias de la aplicación de la suspensión perfecta de labores, se señala expresamente que la suspensión perfecta es temporal y no definitiva. Asimismo, resalta la idea que antes de solicitar y aplicar la suspensión perfecta de labores, se debe optar por medidas complementarias y que no desaparezca el vínculo laboral, ni que el trabajador deje de percibir de forma intempestiva su remuneración habitual. Asimismo, la casación laboral N° 14818-2016 Lima, señala expresamente que la carga de la prueba para demostrar el despido fraudulento y la responsión está en manos del trabajador, definitivamente en los casos en donde el trabajador deba alegar mala fe del empleador, tiene la obligación jurídica de demostrarlo, cosa que no debe ser así, pues debería intervenir la autoridad administrativa de trabajo para evaluar la conducta que denuncia el trabajador sobre su empleador.

Entonces, de acuerdo a la doctrina, la estabilidad laboral, “el trabajador al tener la necesidad de ver un medio para subsistir económicamente, y sin otro medio más que el de su salario, se ve sujeto a aceptar y a cumplir con sus obligaciones contractuales, en ambientes y bajo condiciones que carecerían de condiciones mínimas para su desempeño laboral. Por ello, en este sentido no puede sostenerse la afirmación, lo libremente querido es lo justo contractual, como dijo Junot al justificar la autonomía de la libertad laboral” (De león carrera, 2009, pág. 9).

V. CONCLUSIONES

Primera: El fin esencial del hombre es mantener una vida digna, para que ello resulte posible, el derecho al trabajo es esencial y se muestra como un peldaño más para dicho fin, en consecuencia el Estado, tiene la obligación mediante sus organismos institucionales brindar y facilitar puestos de trabajo, mediante procesos oportunos e igualitarios, en donde sus normas internas y convenios internacionales salvaguarden los derechos del trabajador en todos sus extremos y le permitan acceder y conservar su puesto de trabajo, salvo que medie un motivo que justifique su despido bajo los parámetros legales. En razón a ello, la suspensión perfecta de labores no debe ser aplicada, puesto que se muestra como amenaza ineludible para el trabajador, encubriendo un despido anticipado, siendo más contraproducente en tiempos de crisis sanitaria y económica a nivel nacional.

Segunda: La autoridad administrativa de trabajo, tiene la obligación de supervisar y solicitar los documentos necesarios al empleador para aprobar la suspensión perfecta de labores, así mismo, tiene la responsabilidad de responder oportunamente las solicitudes de los empleadores para evitar el silencio positivo administrativo, en donde el empleador no saque ventaja alguna sobre el trabajador, puesto que el mantiene el poder de dirección y es el único que puede solicitar la suspensión perfecta de labores bajo el amparo del artículo 15° del D.L. N° 728, dicho esto, no es conveniente aplicar la suspensión perfecta de labores pues está quebrantando los contratos temporales y perjudicando gravemente al trabajador, el cual queda inmerso de percibir una remuneración y sobre todo sin un puesto de trabajo aumentando el desempleo.

Tercera: Finalmente, se concluye que en la actualidad a causa de la crisis sanitaria se produjo un cambio radical en las jornadas laborales, se incrementó el número de personas desempleadas, la gran mayoría por motivos de salud, pero la causa principal de desempleo fue la mala aplicación de la suspensión perfecta de labores, donde por deficiencias en la norma y mala fe del empleador se les impidió al trabajador el retorno a su centro laboral, pues de ser de forma expresa temporal la medida de la suspensión perfecta de labores, los empleadores interpretaron de forma errónea y negativa aplicar la medida tornándola como despido anticipado, toda

vez que, el mismo artículo 15º, señala que se debe acoger otras medidas que sean menos agravantes para el trabajador, asimismo la suspensión perfecta debe ser tomada como la última ratio, en el sentido que se pueden aplicar medidas como la suspensión imperfecta para aminorar el impacto económico y laboral del trabajador.

VI. RECOMENDACIONES

Primero: Al poder legislativo, reformular el artículo 15° del D.L. N° 728, puesto que no brinda la seguridad jurídica respecto al trasfondo de su aplicación, ya que; cuenta con vacíos legales tales como, “sin necesidad de autorización previa” y “es temporal más no definitiva”, en ese sentido deberá ser clara y precisa para su aplicación y no perjudicar la poca estabilidad laboral e incrementar el desempleo a nivel local y nacional.

Segunda: Al ministerio de trabajo, que, mediante su función fiscalizadora, revise las denuncias de los cientos de trabajadores, así mismo constaten la veracidad de las solicitudes presentadas ante su entidad para la procedencia de la suspensión perfecta de labores por parte de los empleadores y brinden información eficaz tanto a trabajadores como empleadores, para una correcta aplicación de la norma de ser el caso evitándola con la implementación de la suspensión imperfecta.

Tercera: a la Autoridad administrativa de trabajo y la Autoridad inspectora de trabajo, en función de sus obligaciones, que realicen la evaluación de las solicitudes de aplicación de la suspensión perfecta, que se sancione a los empleadores que han incumplido con los requisitos mínimos y necesarios para la obtención de dichas medidas y se revoque las solicitudes que no han sido respondidas oportunamente y han sido tomadas como silencio administrativo por parte de los empleadores, en virtud de su mala interpretación y posible afán de perjudicar al trabajador.

REFERENCIAS

Albiol M, Alfonso L, Blasco P (2014). *Derecho procesal laboral*. Valencia: Tirant Lo Blanch, p.23.

<https://editorial.tirant.com/es/libro/derecho-procesal-laboral-11-edicion-2015-monica-albiol-ortuno-9788490862612>

Almada, L. C. (2016), “*LA PROTECCION DEL DERECHO AL TRABAJO (DIGNO): entre el garantismo y la flexibilidad*”. Madrid: España.

https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/400085/CCAL_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ariza Romero, A. (2019). “*Principales Formas de Vulneración de los Derechos Laborales en Colombia*”.

<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/23567/1/trabajo%20de%20grado.pdf>

Brun H. J. (2016). *Aspectos controvertidos del recargo al consumo desde una perspectiva laboral y tributaria* (trabajo de investigación de maestría). Universidad de Lima.

http://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/ulima/3105/Brun_Herbozo_Henry.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Calduch, R. (2014). *Métodos y técnicas de investigación Internacional*. Universidad Complutense de Madrid.

<https://www.ucm.es/data/cont/docs/835-2018-03-01-Metodos%20y%20Tecnicas%20de%20Investigacion%20Internacional%20v2.pdf>

Condezo, T, M. (2012). “*Vulneración de los derechos laborales en el régimen de la contratación administrativa de servicios*”. Lima

<http://justiciayderecho.org.pe/revista8/articulos/TESIS%20MARIA%20CONDEZO.pdf>

Cusman, V. J. (2017). *Análisis para una cobertura armónica del seguro previsional y del seguro complementario de trabajo de riesgo (trabajo de investigación para optar el grado académico de Maestro en Derecho Empresarial)*. Universidad de Lima.

http://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/ulima/5319/Cusman_Veramendi_H%c3%a9ctor_Javier.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Domínguez Morales, A. (2017). *La vinculación de la negociación colectiva con la igualdad y la no discriminación. (Tesis Doctoral Inédita)*. Universidad de Sevilla, Sevilla.

<https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/77382/Tesis%20doctoral%20Ana%20Dom%c3%adnguez%20Morales.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

DE LEÓN CARRERA, L. (2009). *“La violación de los derechos laborales mínimos e irrenunciables de los trabajadores del sector privado del área hotelera del municipio de panajachel, departamento de Sololá”*. Guatemala

http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_7961.pdf

Decide, P. (2015). *AFIRMATIVE ACTION FOR PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE SOUTH AFRICAN WORKPLACE: COMPLIANCE AND ENFORCEMENT. UNIVERSITY OF KWAZULU-NATAL.*

https://researchspace.ukzn.ac.za/bitstream/handle/10413/13661/Makhubele_Decide_Friday_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Espinoza, M. C. (2014). *Metodología de la investigación Tecnológica (2° ed.)*. Soluciones graficas S.A.C.

<http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/1148/mit2.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Ferrero R. Raúl, Carlos (1974): *Derecho del trabajo*, Edición: 13, Lima: Studium
Recuperado: http://revistas.pucp.edu.pe/imagenes/themis/themis_065.pdf
- Germán Lora, A. (2016). “La suspensión de labores por caso fortuito y fuerza mayor: análisis legal y casuístico”.
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/download/16385/16789/>
- Hernández, S., Fernández, C., y Baptista, L., (2014). Metodología de la investigación (6° ed.) McGraw-Hill/ Interamericana Editores, SA de C.V.
<http://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Landa Arroyo, C. “El derecho del trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización: análisis especial del caso de la mujer y la madre trabajadora”. Perú
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/download/10870/11375/0>
- Landa Arroyo, C. (2017), *Los derechos fundamentales*. Colección: Lo esencial del Derecho 2. Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Lucdeethy, L. C. (2015). *New Científic- Procedimientos generales – UCAL-BOGOTA*
http://transparencia.ucal.edu.pe/images/Estatuto_UCAL.pdf
- Neves, J. (2016). *Introducción al Derecho del Trabajo*, Fondo editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Oliver, E. (2014). *Investigación Científica*. Trujillo. Universidad Nacional de Trujillo.
<https://researchspace.ukzn.ac.za/handle/10413/13661>
- Otiniano, P. y Benites, O. (2014). *UA- Investigación sistemática Informativa – Madrid*. Repositorio UMA.
- Pasco, C. M. (1997). “Suspensión del contrato de trabajo”. Lima
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/31.pdf>
- Paredes, P. (2019). *Suspensión perfecta en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas, la vulneración a los derechos del trabajador*. (Universidad

privada Antenor Orrego). Repositorio Institucional UPAO.
http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/4551/1/RE_DERE_PATRICIA.PAREDES_SUSPENSION.PERFECTA.PROCEDIMIENTO_DATOS.pdf

Patlán P. J. (2016). "Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo". México

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/104/10446094004/html/index.html>

Pedraza, Esperanza; Amaya, Glenys; Conde, Mayrene. (2010). "*Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*". Venezuela

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28016320010>

Rivera, T. A. (2017). "La vulneración de los derechos laborales por parte tribunal constitucional en aplicación del precedente vinculante del expediente n° 5057-2013-aa/tc-caso huatuco". Lima

<http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/1122/TESIS-%20Angie%20Rivera.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

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

Skadden, R. (2017). The economics of a company on Wall Street. *Revist Lawyer and Law of New York*.

<https://www.nysenate.gov/legislation/laws/LAB/12>

Summary of the Major Laws of the Department of Labor. Recuperado:

<https://www.dol.gov/general/aboutdol/majorlaws>

Thriller, H. (2014). "Vulneración de los derechos laborales en el régimen de la contratación administrativa de servicios". Lima

<http://justiciayderecho.org.pe/revista8/articulos/TESIS%20MARIA%20COND EZO.pdf>

Torres, P., Gutiérrez, M. (2012). VULNERACIÓN AL DERECHO A LA IGUALDAD EN EL RÉGIMEN DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS. Universidad Cesar Vallejo.

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9338/Gutierrez_YML-Torres_PPW.pdf?sequence=1

Toyama J. (2013). *La Constitución comentada*. Tomo I. Gaceta Jurídica. Lima.

Ubidia De Gregori, M. (2019). *Civil: "resolución de contrato por incumplimiento" y laboral: "desnaturalización de contrato de trabajo"* (trabajo de suficiencia profesional para optar el título profesional de Abogado). Universidad de Lima.

<http://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/ulima/9489/Ubidia-De-Gregori%2c%20Mariana.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Verano, L. (2016). "Aspectos favorables de la suspensión temporal perfecta de labores por motivos económicos". Lima. Universidad Católica del Perú. http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/8379/VERANO_SILVERA_LEYSI_ASPECTOS_FAVORABLES.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zusman Tinman, S. (2005). La buena fe contractual. *THÉMIS-Revista De Derecho*, (51), 19-30. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/8787>



ANEXO

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN APRIORÍSTICA

NOMBRE DEL ESTUDIANTE: Ruiz Pérez Freddy Ronald

ESCUELA: Escuela Profesional de Derecho

AMBITO TEMÁTICO: Derecho laboral y reforma procesal laboral

TÍTULO	
La vulneración de los derechos del trabajador frente a la suspensión perfecta de labores, Lima Metropolitana, 2019	
PROBLEMAS	
Problema General	¿De qué manera se vulnera los derechos del trabajador frente a la suspensión perfecta de labores en Lima Metropolitana?
Problema Específico 1	¿Cuáles son los efectos en los contratos labores frente a la aplicación de la suspensión perfecta de labores en Lima Metropolitana?
Problema Específico 2	¿Cuáles son los efectos en los derechos del trabajador frente a la mala fe del empleador en la aplicación de la suspensión perfecta de labores en Lima Metropolitana?
OBJETIVOS	
Objetivo General	Analizar de forma objetiva como se vulnera los derechos del trabajador ante la aplicación de la suspensión perfecta de labores.
Objetivo Específico 1	Analizar cómo se vulneró el derecho del trabajador en su relación contractual, como base económica ante la aplicación de la suspensión perfecta de labores.
Objetivo Específico 2	Analizar los alcances de la aplicación de la suspensión perfecta de labores de mala fe del empleador y como está vulneró la estabilidad laboral como derecho preferente del trabajador.
SUPUESTOS	
Supuesto General	Los alcances de la aplicación de la suspensión perfecta de labores no respetan ni garantizan los derechos laborales del trabajador, de modo que la autoridad administrativa de trabajo debió calificar de manera racional la solicitud de la suspensión perfecta para evitar el abuso de dirección y salvaguardar el derecho del trabajo, como base primordial para mantener una economía estable y minorar el gran índice de desempleo.

Supuesto Específico 1	La aplicación de la suspensión perfecta de labores no garantiza y no respeta los derechos del trabajador, de modo que la autoridad administrativa de trabajo debería calificar de manera racional la solicitud de la suspensión perfecta, en el sentido que afectaron los contratos laborales, resulta que la aplicación de la suspensión perfecta se estaría desnaturalizando y se convertiría en una especie de despido arbitrario de forma tácita, la cual estaría afectando la estabilidad laboral del trabajador.
Supuesto Específico 2	Los alcances de la aplicación de la suspensión perfecta de labores no están respetando ni garantizando los derechos del trabajador, de modo tal si el empleador de mala fe aplico la suspensión perfecta de labores, está afectando la estabilidad laboral, la remuneración como derecho del trabajador, en función de sus obligaciones laborales, así mismo la posible afectación de derechos de terceros, y la posibilidad de la suspensión Imperfecta, como posible acuerdo temporal entre las partes.
Categorización	Categoría 1: Derechos del Trabajador Subcategorías 1: El Contrato Laboral Subcategorías 2: Estabilidad Laboral Categoría 2: Suspensión Perfecta de labores Subcategorías 1: Mala fe Subcategorías 2: Suspensión Imperfecta
METODOLOGÍA	
Tipos y Diseño de investigación	Enfoque: Cualitativo Tipo de investigación: Básica Nivel de la investigación: Descriptivo Diseño: Teoría Fundamentada
Método de muestreo	Escenario de Estudios: Abogados, especialistas en derecho Laboral. Participantes: 2 abogados de orientación de los sindicatos laborales, 2 abogados especialistas de fiscalización laboral, 2 abogados especialistas en materia laboral. Muestra: no probabilísticas Tipo: De expertos Orientados por conveniencia
Plan de análisis y trayectoria metodológica	Técnica e instrumento de recolección de datos Técnica: Entrevista y análisis de documentos Instrumento: Guía de entrevista y guía de análisis documental (jurisprudencial, derecho comparado).
Método de Análisis de información	Métodos: Hermenéutico, analítico, comparativo, sistemático, exegético, y sintético, interpretativo e inductivo.

ANEXO 4: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUIA DE ENTREVISTA

(Jueces especialistas en derecho laboral, funcionarios y ex funcionarios del Ministerio del trabajo, especialistas en derecho laboral, abogados laboristas)

Título: La vulneración de los derechos del trabajador frente a la suspensión perfecta de labores, Lima Metropolitana, 2019

Entrevistado/a: Miguel Ángel Evia Velásquez

Cargo/profesión/grado académico: Doctor en derecho laboral y procesal laboral, abogado senior en el Ministerio del Ambiente y Ex Especialista del Ministerio del Trabajo

DNI:

Objetivo general

Analizar de forma objetiva como se vulnera los derechos del trabajador ante la aplicación de la suspensión perfecta de labores.

Premisa: El Ministerio del Trabajo tiene como uno de sus objetivos, el seguimiento y protección de los derechos fundamentales de los trabajadores y de la política pública de trabajo decente, con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el plan nacional de desarrollo y a los parámetros de la Organización Internacional del trabajo, es así que ante el hecho de la aplicación de la suspensión perfecta de labores, la cual se desnaturaliza, pues su característica principal es ser temporal y no definitiva. En ese sentido,

1. Desde su experiencia dentro del ámbito laboral, sería importante conocer su opinión acerca ¿De qué manera se vulnera los derechos del trabajador frente a la suspensión perfecta de labores en Lima Metropolitana?

Considero que la aplicación de la suspensión perfecta a pesar de que se encuentra regulada en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, dicha decisión puede suponer la afectación de derechos fundamentales de los trabajadores, enfatizando el caso de la libertad sindical y el trato no discriminatorio. Al respecto, la Constitución consagra expresamente que “Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador” (artículo 23), y consagra igualmente el derecho de libertad sindical (artículo 28) y el de igualdad de oportunidades sin discriminación en la relación laboral (artículo 26).

2. Siguiendo con la entrevista, me gustaría comentarle que, según el estudio realizado por el INEI sobre la actualidad laboral en el Perú, enfocándose en el nivel de desempleo en Lima Metropolitana, superamos más de 385 mil personas desempleadas, en virtud de ello ¿Según

usted, la suspensión perfecta de labores se muestra como una amenaza a la estabilidad laboral del trabajador?

Considero que el tema referido a una posible amenaza a la estabilidad adquirida con la aplicación de la suspensión perfecta esta se agrava con el alto índice de informalidad laboral que existe, lo que ocasiona que los trabajadores desconozcan sus derechos laborales especialmente el conocimiento de que todo trabajador solamente puede ser despedido solamente por causas relacionadas a su conducta o su capacidad laboral.

Premisa: El derecho al trabajo es un derecho naciente del hombre, que tenga un medio con el cual este pueda mantener una vida digna sin la necesidad de cometer actos que le quiten la suplencia de la frase vida digna, que esa vida digna lo valga cada día en el sentido que si cuenta con un lugar donde labore y sobre todo sea remunerado por sus servicios podrá tener a lo que llaman una vida digna y su derecho innato de trabajo. En razón a ello,

3. Apreciaría mucho que me comente ¿Cuáles serían los filtros que realiza el Ministerio del trabajo en donde no conlleve a facilitar la aplicación de la suspensión perfecta de labores?

Al respecto manifiesto que el Ministerio de Trabajo tiene la misión de supervisar la verificación posterior de la información proporcionada por las empresas relacionada con la cantidad de ingresos de la empresa y el número de trabajadores; toda vez, que lo que se pretende es que ciertas empresas se acojan a dicho beneficio; y, que las que no cumplan con los requisitos establecidos continúen con la relación laboral.

4. Continuando con la entrevista, según sus conocimientos que ha acumulado en sus años de experiencia en temas laborales, ¿la suspensión perfecta contiene indicios de ser un tipo de despido forma tácita?

Al respecto señaló que dicha posibilidad se encuentra regulada en la norma laboral; y, la coyuntura de covid se subsume en una de las casuales previstas. En caso, se produzca un despido como consecuencia posterior de este despido, el trabajador tendrá todo el derecho para solicitar su reposición ante el Poder Judicial.

Objetivo específico 1

Analizar cómo se vulnera el derecho del trabajador en su relación contractual, como base económica ante la aplicación de la suspensión perfecta de labores.

Premisa: Los trabajadores no se preocupan tanto por obtener ganancias como si lo hacen otros agentes, esto es porque son más adversos al riesgo y a las pérdidas. La suspensión de labores es perfecta cuando cesa temporalmente la relación y sobre todo la obligación del trabajador de prestar el servicio contratado y la del empleador de pagar la remuneración correspondiente por los servicios del trabajador, sin que desaparezca el vínculo contractual laboral. Por consiguiente, en términos de eficiencia y para maximizar su bienestar los trabajadores podrían negociar sus derechos laborales de acuerdo con sus necesidades presentes y asegurado su futuro en caso de encontrarse a puertas de su jubilación. Al respecto,

5. Sería muy importante saber, según su entender ¿Cuáles son los efectos en los contratos labores frente a la aplicación de la suspensión perfecta de labores en Lima Metropolitana?

Como se señala los efectos de la suspensión perfecta serían el no pago de la remuneración por parte del empleador ni una prestación de servicios por parte de este. Respecto de los contratos esos no son considerados como periodos de suspensión ni de interrupción.

6. Es de conocimiento general que la seguridad jurídica de cada trabajador es el contrato laboral, su garantía de estabilidad, en el cual mantienen una lealtad laboral, viéndose reflejada en su trabajo y aptitudes ante el empleador, en ese contexto, me sería de mucha utilidad saber su opinión respecto a ¿qué medidas de protección se debería establecer para los trabajadores que se encuentran próximos a jubilarse?

Las mismas medidas de seguridad a las existentes respecto a la protección del trabajo; y, más aún que estas personas también deberían tener la protección propias de su edad y de alguna posible comorbilidad.

7. Prosiguiendo con la entrevista, me gustaría saber su opinión respecto que, ¿el despido tácito sin causa justificada puede deshacer la relación contractual ante la aplicación de la suspensión perfecta de labores?

En cuanto a ello, si ocurriera dicha circunstancia, existiría la posibilidad de recurrir al Poder Judicial a fin de pretender la reposición por despido incausado.

Objetivo específico 2

Analizar los alcances de la aplicación de la suspensión perfecta de labores de mala fe del empleador y como está vulneraría la estabilidad laboral como derecho preferente del trabajador.

Premisa: En referencia al derecho de trabajo, este señala que es el derecho de quien ejerce una función u obligación en pro de un empleador que mantiene estabilidad mediante un vínculo de lealtad laboral y como consecuencia recibe una remuneración de acuerdo a lo acordado en ambas partes, así mismo señala que el empleo es a quien se le procure uno y el de quien ya lo tiene, a no ser privado de acceder a uno y mucho menos de ser privado de el sin justificación alguna ni procedimientos debidos, quitando la mala fe al momento de querer desligar al trabajador de su puesto laboral.

8. En ese escenario me gustaría saber según su perspectiva ¿Cuáles son los efectos en los derechos del trabajador frente a la mala fe del empleador en la aplicación de la suspensión perfecta de labores en Lima Metropolitana?

En cuanto la mala fe del empleador dicha conducta le corresponde ser advertida por el Ministerio de Trabajo y por SUNAFIL en su papel de supervisión.

9. Profundizando con la cita, siendo usted experto en los temas laborales y conocedor del derecho, me gustaría comentarle que, en relación del despido injustificado por mala fe del empleador, este deberá ser respondido por el mismo, ya que, el mantiene el dominio y ventaja de dirección frente al empleado, en ese sentido la mala fe, es vista como el aprovechamiento o ventaja sobre un derecho de forma fraudulenta, me gustaría saber su opinión respecto a ¿debería reincorporarse de forma inmediata el puesto laboral del trabajador reconociéndole el daño causado por la aplicación de la suspensión perfecta?

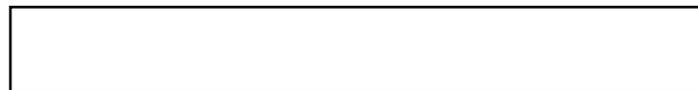
Previamente habría que determinarse en cual modalidad de despido nos encontramos pues no todas tienen las mismas consecuencias no es lo mismo un despido arbitrario a un despido fraudulento.

10. Para ir culminando con la entrevista, en un análisis previo se analizó que la desnaturalización de la suspensión perfecta aplicada conlleva al índice del incremento de desempleo, desde su perspectiva me gustaría saber su opinión si, ¿sería conveniente aplicar la suspensión imperfecta de labores como variante de la sucesión perfecta?

Al respecto manifiesto que lo pertinente sería la tutela por parte de SUNAFIL de una correcta aplicación de los requisitos para la suspensión perfecta y la protección de los derechos de los trabajadores.

11. Finalmente, como cierre de la entrevista, me gustaría saber su opinión en rasgos generales, si ¿la suspensión perfecta en un beneficio o un aprovechamiento por parte del empleador en tiempos de inestabilidad económica?

Favorece a empresas formales pues a su vez resultan beneficiarias de otros beneficios económicos.



FIRMA Y SELLO DEL ENTREVISTADO

OBSERVACIÓN: La entrevista fue enviada a su correo personal del doctor, no siendo factible la firma y sello del entrevistado.

Sim embargo, la entrevista corresponde a Miguel Ángel Evia Velásquez, con C.A.L 39993

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO FACULTAD DE DERECHO y HUMANIDADES ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

ANEXO 4: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUIA DE ENTREVISTA

(Jueces especialistas en derecho laboral, funcionarios y ex funcionarios del Ministerio del trabajo, especialistas en derecho laboral, abogados laboralistas)

Título: La vulneración de los derechos del trabajador frente a la suspensión perfecta de labores, Lima Metropolitana, 2019

Entrevistado/a: *Dr. Walter Valentin Rojas*

Cargo/profesión/grado académico: *Doctor en Derecho Civil y laboral Gerente General del Est. Fundos Valentin Asociados.*

DNI:

Objetivo general
Analizar de forma objetiva como se vulnera los derechos del trabajador ante la aplicación de la suspensión perfecta de labores.

Premisa: El Ministerio del Trabajo tiene como uno de sus objetivos, el seguimiento y protección de los derechos fundamentales de los trabajadores y de la política pública de trabajo decente, con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el plan nacional de desarrollo y a los parámetros de la Organización Internacional del trabajo, es así que ante el hecho de la aplicación de la suspensión perfecta de labores, la cual se desnaturaliza, pues su característica principal es ser temporal y no definitiva. En ese sentido,

1. Desde su experiencia dentro del ámbito laboral, sería importante conocer su opinión acerca ¿De qué manera se vulnera los derechos del trabajador frente a la suspensión perfecta de labores en Lima Metropolitana?

Buena se vulnera de muchas formas, una de ellas es el trabajo más de 8 horas diarias, en condiciones separables y sobre todo sin ningún contrato que respalde al momento de ser despedido o separado de sus labores y dentro laboral, es mismo al inicio por la S.P.L. incrementa el desempleo y los únicos beneficiados son los empleados, pues muy aparte que no tendrán gastos Ad. Recibirán y han recibido un bono de reactiva para para iniciar nuevamente con sus actividades laborales

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO FACULTAD DE DERECHO y HUMANIDADES ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

2. Siguiendo con la entrevista, me gustaría comentarle que, según el estudio realizado por el INEI sobre la actualidad laboral en el Perú, enfocándose en el nivel de desempleo en Lima Metropolitana, superamos más de 385 mil personas desempleadas, en virtud de ello ¿Según usted, la suspensión perfecta de labores se muestra como una amenaza a la estabilidad laboral del trabajador?

Si, en mi opinión considero que esta mal captado la aplicación de dicho medida, más el Estado a querido reducir el impacto económico con esa medida que afecta gravemente al trabajador, la estabilidad laboral es algo que se viene buscando desde 1995 con la nueva constitución punto que hizo con los contratos temporales, yo no hay esa estabilidad y más aun con la S.P.L. se incrementa el desempleo.

Premisa: El derecho al trabajo es un derecho naciente del hombre, que tenga un medio con el cual este pueda mantener una vida digna sin la necesidad de cometer actos que le quiten la suplencia de la frase vida digna, que esa vida digna lo valga cada día en el sentido que si cuenta con un lugar donde labore y sobre todo sea remunerado por sus servicios podrá tener a lo que llaman una vida digna y su derecho innato de trabajo. En razón a ello,

3. Apreciaría mucho que me comente ¿Cuáles serían los filtros que realiza el Ministerio del trabajo en donde no conlleve a facilitar la aplicación de la suspensión perfecta de labores?

En mi opinión no hay filtros suficientes ni tampoco a contodo con profesionales que evolucion la aplicación de S.P.L. los filtros serian que no cuente con la implementación de realizar el trabajo, que todos sus trabajadores se encuentren en planilla, que conpla con las protecciones de seguridad, entre otras. Pero como te explico, no hay o no se implementa bien los requisitos para autorizar la S.P.L.

4. Continuando con la entrevista, según sus conocimientos que ha acumulado en sus años de experiencia en temas laborales, ¿la suspensión perfecta contiene indicios de ser un tipo de despido forma tácita?

Considero que si, pues más allá de la su opción de que haya es que el trabajador ya no vuelva como antes a futuro por su cambio de trabajo cuando en ello también es a causa de la no formalidad del trabajo y la falta de supervisión de la A.N.T., pues no puede existir esta clase de abusos y despidos injustificados

Objetivo específico 1

Analizar cómo se vulnera el derecho del trabajador en su relación contractual, como base económica ante la aplicación de la suspensión perfecta de labores.

Premisa: Los trabajadores no se preocupan tanto por obtener ganancias como si lo hacen otros agentes, esto es porque son más adversos al riesgo y a las pérdidas. La suspensión de labores es perfecta cuando cesa temporalmente la relación y sobre todo la obligación del trabajador de prestar el servicio contratado y la del empleador de pagar la remuneración correspondiente por los servicios del trabajador, sin que desaparezca el vínculo contractual laboral. Por consiguiente, en términos de eficiencia y para maximizar su bienestar los trabajadores podrían negociar sus derechos laborales de acuerdo con sus necesidades presentes y asegurado su futuro en caso de encontrarse a puertas de su jubilación. Al respecto,

5. Sería muy importante saber, según su entender ¿Cuáles son los efectos en los contratos laborales frente a la aplicación de la suspensión perfecta de labores en Lima Metropolitana?

Los efectos serían la disolución de los contratos temporales así mismo considero que los contratos quedan y tienen la seguridad jurídica del trabajador para no ser despedido y accionar su derecho de reclamo si fue despedido injustamente otro efecto sería que no se cumpla con su remuneración pactada en su contrato.

6. Es de conocimiento general que la seguridad jurídica de cada trabajador es el contrato laboral, su garantía de estabilidad, en el cual mantienen una lealtad laboral, viéndose reflejada en su trabajo y aptitudes ante el empleador, en ese contexto, me sería de mucha utilidad saber su opinión respecto a ¿qué medidas de protección se debería establecer para los trabajadores que se encuentran próximos a jubilarse?

En mi opinión una de las medidas sería que el contrato debe ser indefinido hasta que cumpla con su tiempo para jubilarse así mismo que no sean despedidos por motivos donde no se brinda la Seguridad.

7. Prosiguiendo con la entrevista, me gustaría saber su opinión respecto que, ¿el despido tácito sin causa justificada puede deshacer la relación contractual ante la aplicación de la suspensión perfecta de labores?

Como yo no la causa justificada para un despido tiene que ser de forma expresa y bajo los procedimientos que la propia ley 728 señala con la corte de precavido y la corte de despido, en donde el empleador explique las causas jurídicas por lo cual se está separando al trabajador.

Objetivo específico 2

Analizar los alcances de la aplicación de la suspensión perfecta de labores de mala fe del empleador y como está vulneraría la estabilidad laboral como derecho preferente del trabajador.

Premisa: En referencia al derecho de trabajo, este señala que es el derecho de quien ejerce una función u obligación en pro de un empleador que mantiene estabilidad mediante un vínculo de lealtad laboral y como consecuencia recibe una remuneración de acuerdo a lo acordado en ambas partes, así mismo señala que el empleo es a quien se le procure uno y el de quien ya lo tiene, a no ser privado de acceder a uno y mucho menos de ser privado de el sin justificación alguna ni procedimientos debidos, quitando la mala fe al momento de querer desligar al trabajador de su puesto laboral.

8. En ese escenario me gustaría saber según su perspectiva ¿Cuáles son los efectos en los derechos del trabajador frente a la mala fe del empleador en la aplicación de la suspensión perfecta de labores en Lima Metropolitana?

Los efectos son negativos, pues pierden su trabajo, pierden su remuneración, la poca estabilidad con la que contaban y sobre todo con los beneficios laborales. La mala fe debe ser probada y sobre todo supervisado por el MINTRA, ante la denuncia del trabajador, si bien ellos tienen que presentar documentos que sustante su posición, deben las autoridades inspeccionar al empleador.

9. Profundizando con la cita, siendo usted experto en los temas laborales y conocedor del derecho, me gustaría comentarle que, en relación del despido injustificado por mala fe del empleador, este deberá ser respondido por el mismo, ya que, el mantiene el dominio y ventaja de dirección frente al empleado, en ese sentido la mala fe, es vista como el aprovechamiento o ventaja sobre un derecho de forma fraudulenta, me gustaría saber su opinión respecto a ¿debería reincorporarse de forma inmediata el puesto laboral del trabajador reconociéndole el daño causado por la aplicación de la suspensión perfecta?

Considero que sí, pero con la sola autorización y resolución de la autoridad Adm. Trabajo y puede reincorporarse a su centro de labores de caso contrario deberá buscar una legal en reincorporación a su centro de labores.

10. Para ir culminando con la entrevista, en un análisis previo se analizó que la desnaturalización de la suspensión perfecta aplicada conlleva al índice de incremento de desempleo, desde su perspectiva me gustaría saber su opinión si, ¿sería conveniente aplicar la suspensión imperfecta de labores como variante de la sucesión perfecta?

Sí, sería una medida buena, para ayudar al trabajador y sobre todo a mantener una economía estable. Así mismo por el hecho que muchos empresas han

recibido el bono de productividad para reactivar sus actividades y mantener a sus trabajadores en su centro laboral.

11. Finalmente, como cierre de la entrevista, me gustaría saber su opinión en rasgos generales, si ¿la suspensión perfecta en un beneficio o un aprovechamiento por parte del empleador en tiempos de inestabilidad económica?

En mi postura creo que un aprovechamiento por parte del sector privado ya que tienen más formas como estabiliza su economía y no perjudica al trabajador.

[Empty box for signature]

FIRMA Y SELLO DEL ENTREVISTADO

OBSERVACIÓN: La entrevista se realizó mediante llamada, no siendo posible su firma se consiguió su. CAL 65547

ANEXO 4: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUIA DE ENTREVISTA

(Jueces especialistas en derecho laboral, funcionarios y ex funcionarios del Ministerio del trabajo, especialistas en derecho laboral, abogados laboralistas)

Título: La vulneración de los derechos del trabajador frente a la suspensión perfecta de labores, Lima Metropolitana, 2019

Entrevistado/a: Brigitte Josselyn Torrecillo Marquez

Cargo/profesión/grado académico: Doctora en Derecho Laboral y Penal

Objetivo general

Analizar de forma objetiva como se vulnera los derechos del trabajador ante la aplicación de la suspensión perfecta de labores.

Premisa: El Ministerio del Trabajo tiene como uno de sus objetivos, el seguimiento y protección de los derechos fundamentales de los trabajadores y de la política pública de trabajo decente, con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el plan nacional de desarrollo y a los parámetros de la Organización Internacional del trabajo, es así que ante el hecho de la aplicación de la suspensión perfecta de labores, la cual se desnaturaliza, pues su característica principal es ser temporal y no definitiva. En ese sentido,

1. Desde su experiencia dentro del ámbito laboral, sería importante conocer su opinión acerca ¿De qué manera se vulnera los derechos del trabajador frente a la suspensión perfecta de labores en Lima Metropolitana?

Respuesta: se vulnera cuando se despide de forma inexplicable, ya se está vulnerando la dignidad del trabajador, siendo este su derecho ineludible en su puesto laboral, imagínese si es el único sustento de su hogar manteniendo un sueldo de acuerdo al mercado laboral peruano, entraría en pobreza y más aún sin beneficios que la ley lo ampare.

2. Siguiendo con la entrevista, me gustaría comentarle que, según el estudio realizado por el INEI sobre la actualidad laboral en el Perú, enfocándose en el nivel de desempleo en Lima Metropolitana, superamos más de 385 mil personas desempleadas, en virtud de ello ¿Según usted, la suspensión perfecta de labores se muestra como una amenaza a la estabilidad laboral del trabajador?

Si, pues hay muy pocas empresas del sector privado que brindan una mínima estabilidad y con la suspensión perfecta de labores si se estaría agarbando la estabilidad del trabajador.

Premisa: El derecho al trabajo es un derecho naciente del hombre, que tenga un medio con el cual este pueda mantener una vida digna sin la necesidad de cometer actos que le quiten la suplencia de la frase vida digna, que esa vida digna lo valga cada día en el sentido que si cuenta con un lugar donde labore y sobre todo sea remunerado por sus servicios podrá tener a lo que llaman una vida digna y su derecho innato de trabajo. En razón a ello,

3. Apreciaría mucho que me comente ¿Cuáles serían los filtros que realiza el Ministerio del trabajo en donde no conlleve a facilitar la aplicación de la suspensión perfecta de labores?

Considero que no hay filtros, pues se han solicitado requisitos de un momento a otro para la obtención de la suspensión perfecta de labores, así mismo no se han mediado mecanismos para proteger al trabajador ante dicha medida.

4. Continuando con la entrevista, según sus conocimientos que ha acumulado en sus años de experiencia en temas laborales, ¿la suspensión perfecta contiene indicios de ser un tipo de despido forma tácita?

Opino que sí, pues entre sus aplicaciones si se extiende el plazo de ley pues se está incurriendo en falta a la norma laboral y con ello a despedir a trabajador.

Objetivo específico 1

Analizar cómo se vulnera el derecho del trabajador en su relación contractual, como base económica ante la aplicación de la suspensión perfecta de labores.

Premisa: Los trabajadores no se preocupan tanto por obtener ganancias como si lo hacen otros agentes, esto es porque son más adversos al riesgo y a las pérdidas. La suspensión de labores es perfecta cuando cesa temporalmente la relación y sobre todo la obligación del trabajador de prestar el servicio contratado y la del empleador de pagar la remuneración correspondiente por los servicios del trabajador, sin que desaparezca el vínculo contractual laboral. Por consiguiente, en términos de eficiencia y para maximizar su bienestar los trabajadores podrían negociar sus derechos laborales de acuerdo con sus necesidades presentes y asegurado su futuro en caso de encontrarse a puertas de su jubilación. Al respecto,

5. Sería muy importante saber, según su entender ¿Cuáles son los efectos en los contratos labores frente a la aplicación de la suspensión perfecta de labores en Lima Metropolitana?

En respuesta a la pregunta, los contratos son fuentes de derecho, en donde ambas partes llegan a pactar los términos de la relación contractual laboral, en esa idea si se altera por causa de fuerza mayor si se estaría incurriendo en disolver o alterar los contratos.

6. Es de conocimiento general que la seguridad jurídica de cada trabajador es el contrato laboral, su garantía de estabilidad, en el cual mantienen una lealtad laboral, viéndose reflejada en su trabajo y aptitudes ante el empleador, en ese contexto, me sería de mucha utilidad saber su opinión respecto a ¿qué medidas de protección se debería establecer para los trabajadores que se encuentran próximos a jubilarse?

Se tendría que evaluar la posición o cargo que tenga el trabajador dentro de la empresa, asimismo sería conveniente al momento de firmar su contrato especificar que no podrá ser retirado de su centro de labores, sin causa justa o por motivos que la ley lo señale expresamente.

7. Prosiguiendo con la entrevista, me gustaría saber su opinión respecto que, ¿el despido tácito sin causa justificada puede deshacer la relación contractual ante la aplicación de la suspensión perfecta de labores?

En respuesta considero que sí, pues más allá que sea en contra de la ley si puede disolverlo, lo lógico sería que el trabajador solicite mediante vía administrativa y después judicial su incorporación.

Objetivo específico 2

Analizar los alcances de la aplicación de la suspensión perfecta de labores de mala fe del empleador y como está vulneraría la estabilidad laboral

Premisa: En referencia al derecho de trabajo, este señala que es el derecho de quien ejerce una función u obligación en pro de un empleador que mantiene estabilidad mediante un vínculo de lealtad laboral y como consecuencia recibe una remuneración de acuerdo a lo acordado en ambas partes, así mismo señala que el empleo es a quien se le procure uno y el de quien ya lo tiene, a no ser privado de acceder a uno y mucho menos de ser privado de el sin justificación alguna ni procedimientos debidos, quitando la mala fe al momento de querer desligar al trabajador de su puesto laboral.

8. En ese escenario me gustaría saber según su perspectiva ¿Cuáles son los efectos en los derechos del trabajador frente a la mala fe del empleador en la aplicación de la suspensión perfecta de labores en Lima Metropolitana?

La mala fe llega ser una de las fuentes más cuestionadas con relación a la S.P.L, pues quien tiene que probar que la acción del empleador es de mala fe, es el trabajador. Las consecuencias serían la pérdida de su trabajo, su remuneración y beneficios laborales.

9. Profundizando con la cita, siendo usted experto en los temas laborales y conocedor del derecho, me gustaría comentarle que, en relación del despido injustificado por mala fe del empleador, este deberá ser respondido por el mismo, ya que, el mantiene el dominio y ventaja de dirección frente al empleado, en ese sentido la mala fe, es vista como el aprovechamiento o ventaja sobre un derecho de forma fraudulenta, me gustaría saber su opinión respecto a ¿debería reincorporarse de forma inmediata el puesto laboral del trabajador reconociéndole el daño causado por la aplicación de la suspensión perfecta?

En esta pregunta, sería importante evaluar las condiciones en al cual el trabajador fue despedido, entiendo que no todos tienen la misma condición, si bien unos son trabajadores de confianza otros mantenían la fuente de producción, es por eso que considero que ambos deberán recurrir a la A.A.T. Para su evaluación.

10. Para ir culminando con la entrevista, en un análisis previo se analizó que la desnaturalización de la suspensión perfecta aplicada conlleva al índice del incremento de desempleo, desde su perspectiva me gustaría saber su opinión si, ¿sería conveniente aplicar la suspensión imperfecta de labores como variante de la sucesión perfecta?

Si, debe aplicarse y debió aplicarse, pues muchas empresas han recibido dinero por parte del Estado con la finalidad de impulsar sus actividades e incorporar más trabajadores.

11. Finalmente, como cierre de la entrevista, me gustaría saber su opinión en rasgos generales, si ¿la suspensión perfecta es un beneficio o un aprovechamiento por parte del empleador en tiempos de inestabilidad económica?

Se tendría que ver desde las dos perspectivas, como abogada, en mi posición pro trabajador, considero que es más una salida fácil del empleador y con ello vulnerando los derechos del trabajador.



FIRMA Y SELLO DEL ENTREVISTADO

OBSERVACIÓN: La entrevista se realizó mediante llamada, no siendo posible su firma, asimismo quedo a la espera para consignar su Registro de Abogada.

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

ANEXO 4: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUIA DE ENTREVISTA

(Jueces especialistas en derecho laboral, funcionarios y ex funcionarios del Ministerio del trabajo, especialistas en derecho laboral, abogados laboralistas)

Título: La vulneración de los derechos del trabajador frente a la suspensión perfecta de labores, Lima Metropolitana, 2019

Entrevistado/a: MARIO ANTONIO FLORES TIJEBO

Cargo/profesión/grado académico: Doctor en Derecho Penal, Procesal y Const.

DNI: Coronante General del Estado Juridico Flores Tijero & Consultores SAC

Objetivo general
Analizar de forma objetiva como se vulnera los derechos del trabajador ante la aplicación de la suspensión perfecta de labores.

Premisa: El Ministerio del Trabajo tiene como uno de sus objetivos, el seguimiento y protección de los derechos fundamentales de los trabajadores y de la política pública de trabajo decente, con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el plan nacional de desarrollo y a los parámetros de la Organización Internacional del trabajo, es así que ante el hecho de la aplicación de la suspensión perfecta de labores, la cual se desnaturaliza, pues su característica principal es ser temporal y no definitiva. En ese sentido,

1. Desde su experiencia dentro del ámbito laboral, sería importante conocer su opinión acerca ¿De qué manera se vulnera los derechos del trabajador frente a la suspensión perfecta de labores en Lima Metropolitana?

Primero muy buenas días, en mi opinión la S.P.L. es una medida muy mal implementada por el Estado como medida de salvaguarda de derechos laborales y económicos se agrava mucho más con el abuso del plazo de la suspensión de labores, en donde directamente se afecta al trabajador en su remuneración, estabilidad y su campo laboral, es por ello que se considera la afectación de los derechos del trabajador con la implementación de la S.P.L.

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

2. Siguiendo con la entrevista, me gustaría comentarle que, según el estudio realizado por el INEI sobre la actualidad laboral en el Perú, enfocándose en el nivel de desempleo en Lima Metropolitana, superamos más de 385 mil personas desempleadas, en virtud de ello ¿Según usted, la suspensión perfecta de labores se muestra como una amenaza a la estabilidad laboral del trabajador?

Bueno, como defensor de las causas justas y habiendo defendido a más de 1000 trabajadores en mi labor como jefe de consultoría que la estabilidad laboral es una amenaza en el Perú en estos tiempos donde se vive como buscando es poco probable que se afecte la estabilidad, aun así con la aplicación de la S.P.L. se puede afectar la estabilidad que tiene un trabajador en el sector privado en el Perú es por eso que se debe tomar todas las medidas en la implementación de la S.P.L.

Premisa: El derecho al trabajo es un derecho naciente del hombre, que tenga un medio con el cual este pueda mantener una vida digna sin la necesidad de cometer actos que le quiten la suplicia de la frase vida digna, que esa vida digna lo valga cada día en el sentido que si cuenta con un lugar donde labore y sobre todo sea remunerado por sus servicios podrá tener a lo que llaman una vida digna y su derecho innato de trabajo. En razón a ello,

3. Apreciaría mucho que me comente ¿Cuáles serían los filtros que realiza el Ministerio del trabajo en donde no conlleve a facilitar la aplicación de la suspensión perfecta de labores?

Considero que el ministerio de trabajo es por un organismo autónomo debe tener mejores medidas y un mayor control al momento de implementar la S.P.L. Pese que se haya filtros para facilitar la suspensión perfecta de labores no han mejorado con el tema de la crisis sanitaria antes se tuvieron más de un mes para mejorar y crear soluciones, no se entiende como la mayoría solo se limitan a aplicar interpretando el sistema Ad. Postero.

4. Continuando con la entrevista, según sus conocimientos que ha acumulado en sus años de experiencia en temas laborales, ¿la suspensión perfecta contiene indicios de ser un tipo de despido forma tácita?

Con la experiencia que tengo y siendo más allá de la interpretación común considero expresamente que si el empresario siempre busca ganar, al más fácil es despedir a un trabajador con la reserva de la S.P.L. que tener que pagar bonificaciones más que un despido perfecto que luego como consecuencia accede es un despido anticipado o mejor lo.

Objetivo específico 1

Analizar cómo se vulnera el derecho del trabajador en su relación contractual, como base económica ante la aplicación de la suspensión perfecta de labores.

Premisa: Los trabajadores no se preocupan tanto por obtener ganancias como si lo hacen otros agentes, esto es porque son más adversos al riesgo y a las pérdidas. La suspensión de labores es perfecta cuando cesa temporalmente la relación y sobre todo la obligación del trabajador de prestar el servicio contratado y la del empleador de pagar la remuneración correspondiente por los servicios del trabajador, sin que desaparezca el vínculo contractual laboral. Por consiguiente, en términos de eficiencia y para maximizar su bienestar los trabajadores podrían negociar sus derechos laborales de acuerdo con sus necesidades presentes y asegurado su futuro en caso de encontrarse a puertas de su jubilación. Al respecto,

5. Sería muy importante saber, según su entender ¿Cuáles son los efectos en los contratos labores frente a la aplicación de la suspensión perfecta de labores en Lima Metropolitana?

En el forma contractual la ley es clara que se debe respetar los puntos y cláusulas que las partes empleador y trabajador han pactado, así como abunda los contratos temporales es mejor que se la mayoría se va a volver al contrato en el tiempo legal que surge de la S.P.L.

6. Es de conocimiento general que la seguridad jurídica de cada trabajador es el contrato laboral, su garantía de estabilidad, en el cual mantienen una lealtad laboral, viéndose reflejada en su trabajo y aptitudes ante el empleador, en ese contexto, me sería de mucha utilidad saber su opinión respecto a ¿qué medidas de protección se debería establecer para los trabajadores que se encuentran próximos a jubilarse?

Uno de los medidas sería un contrato en donde una de sus cláusulas sería el no despido bajo circunstancias atenuadas y no sea interrumpido su proceso de labor por motivo en donde el empleador aplique la S.P.L. puesto que afecta sus años de servicio.

7. Prosiguiendo con la entrevista, me gustaría saber su opinión respecto que, ¿el despido tácito sin causa justificada puede deshacer la relación contractual ante la aplicación de la suspensión perfecta de labores?

Como consecuencia producto de la aplicación de la S.P.L. al procedimiento el despido y como consecuencia romper la relación contractual, esto se puede entender con la idea que un despido bajo los parámetros de la ley es de forma expresa y con la corta de preaviso y corta de Despido en donde de forma clara y sin ambigüedades se aplica el motivo de despido.

Objetivo específico 2

Analizar los alcances de la aplicación de la suspensión perfecta de labores de mala fe del empleador y como está vulneraría la estabilidad laboral como derecho preferente del trabajador.

Premisa: En referencia al derecho de trabajo, este señala que es el derecho de quien ejerce una función u obligación en pro de un empleador que mantiene estabilidad mediante un vínculo de lealtad laboral y como consecuencia recibe una remuneración de acuerdo a lo acordado en ambas partes, así mismo señala que el empleo es a quien se le procure uno y el de quien ya lo tiene, a no ser privado de acceder a uno y mucho menos de ser privado de él sin justificación alguna ni procedimientos debidos, quitando la mal fe al momento de querer desligar al trabajador de su puesto laboral.

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO FACULTAD DE DERECHO y HUMANIDADES ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

8. En ese escenario me gustaría saber según su perspectiva ¿Cuáles son los efectos en los derechos del trabajador frente a la mala fe del empleador en la aplicación de la suspensión perfecta de labores en Lima Metropolitana?

Los efectos sería la pérdida de su centro laboral, su remuneración y sobre todo por parte de los patronos sin empleo ahora si de mala fe se solicita la aplicación de la S.P.L. se debe recurrir a la A.A.T. para que procedan ante el empleador y evaluar las decisiones que ha tomado el empleador en perjuicio del trabajador.

9. Profundizando con la cita, siendo usted experto en los temas laborales y conocedor del derecho, me gustaría comentarle que, en relación del despido injustificado por mala fe del empleador, este deberá ser respondido por el mismo, ya que, el mantiene el dominio y ventaja de dirección frente al empleado, en ese sentido la mala fe, es vista como el aprovechamiento o ventaja sobre un derecho de forma fraudulenta, me gustaría saber su opinión respecto a ¿debería reincorporarse de forma inmediata el puesto laboral del trabajador reconociéndole el daño causado por la aplicación de la suspensión perfecta?

Como medida preventiva si país con la sola resolución del HUNERA se puede autorizar al trabajador y sancionar al empleador, solicitándole y ordenarle la reincorporación del trabajador a su centro laboral. De no mejor el caso se proceda mediante vía judicial para su resolución y posible reincorporación a su centro laboral.

10. Para ir culminando con la entrevista, en un análisis previo se analizó que la desnaturalización de la suspensión perfecta aplicada conlleva al índice del incremento de desempleo, desde su perspectiva me gustaría saber su opinión si, ¿sería conveniente aplicar la suspensión imperfecta de labores como variante de la suspensión perfecta?

Como medida ante la situación adversa que vive el país, pero así el trabajador tendría los medios necesarios para

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO FACULTAD DE DERECHO y HUMANIDADES ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

subsistir y sobre todo generar una lealtad tan necesaria en estos tiempos. Así mismo se sabe que el estado ha brindado apoyo al trabajador y empleador con los bonos entonces si sería favorable tal medida.

11. Finalmente, como cierre de la entrevista, me gustaría saber su opinión en rasgos generales, si ¿la suspensión perfecta en un beneficio o un aprovechamiento por parte del empleador en tiempos de inestabilidad económica?

Lo dejo a criterio del entrevistador, con motivo de leer su respuesta.

• Si lo ves desde el lado del empleador es un beneficio y si lo ves como trabajador es un aprovechamiento. Pero en términos económicos es un aprovechamiento que crean y forman otra empresa.

FIRMA Y SELLO DEL ENTREVISTADO

OBSERVACIÓN: La entrevista se realizó mediante video llamada, no siendo posible su firma. Se consignó su C.A.L. 22420 del Doctor Horco Flores Tijero.

ANEXO 4: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUIA DE ENTREVISTA

(Jueces especialistas en derecho laboral, funcionarios y ex funcionarios del Ministerio del trabajo, especialistas en derecho laboral, abogados laboristas)

Título: La vulneración de los derechos del trabajador frente a la suspensión perfecta de labores, Lima Metropolitana, 2019

Entrevistado/a: Luis Enrique Zuppiani Cárdenas

Cargo/profesión/grado académico: **Gerente General del Estudio Jurídico Zuppiani & asociados abogados**

Objetivo general

Analizar de forma objetiva como se vulnera los derechos del trabajador ante la aplicación de la suspensión perfecta de labores.

Premisa: El Ministerio del Trabajo tiene como uno de sus objetivos, el seguimiento y protección de los derechos fundamentales de los trabajadores y de la política pública de trabajo decente, con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el plan nacional de desarrollo y a los parámetros de la Organización Internacional del trabajo, es así que ante el hecho de la aplicación de la suspensión perfecta de labores, la cual se desnaturaliza, pues su característica principal es ser temporal y no definitiva. En ese sentido,

1. Desde su experiencia dentro del ámbito laboral, sería importante conocer su opinión acerca ¿De qué manera se vulnera los derechos del trabajador frente a la suspensión perfecta de labores en Lima Metropolitana?

Como respuesta, digo que no hay una vulneración a los derechos del trabajador, la suspensión perfecta es una ayuda para mantener a una empresa de una posible liquidación en donde si serían afectados los derechos del trabajador. En ese sentido considero que no vulnera si no presta ayuda.

2. Siguiendo con la entrevista, me gustaría comentarle que, según el estudio realizado por el INEI sobre la actualidad laboral en el Perú, enfocándose en el nivel de desempleo en Lima Metropolitana, superamos más de 385 mil personas desempleadas, en virtud de ello ¿Según usted, la suspensión perfecta de labores se muestra como una amenaza a la estabilidad laboral del trabajador?

Mi opinión es que más que una amenaza es una salida válida del empleador, y no afecta la estabilidad del trabajador, más bien busca una solución, de ahí que las que los empleadores digan que es un problema, ya no es responsabilidad del empleador, ni tendrá la responsabilidad de la pérdida del empleo, puesto que él también verá afectada su producción.

Premisa: El derecho al trabajo es un derecho nacido del hombre, que tenga un medio con el cual este pueda mantener una vida digna sin la necesidad de cometer actos que le quiten la suplencia de la frase vida digna, que esa vida digna lo valga cada día en el sentido que si cuenta con un lugar donde labore y sobre todo sea remunerado por sus servicios podrá tener a lo que llaman una vida digna y su derecho innato de trabajo. En razón a ello,

3. Apreciaría mucho que me comente ¿Cuáles serían los filtros que realiza el Ministerio del trabajo en donde no conlleve a facilitar la aplicación de la suspensión perfecta de labores?

Considero que, no hubo suficiente material humano para una adecuada evaluación de las empresas, las cuales debían de aplicar la suspensión perfecta de labores siempre y cuando se encuentren en crisis económica.

4. Continuando con la entrevista, según sus conocimientos que ha acumulado en sus años de experiencia en temas laborales, ¿la suspensión perfecta contiene indicios de ser un tipo de despido forma tácita?

En mi respuesta considero que no es despido tácito, sino que es un despido injustificado y que el trabajador tiene la potestad de solicitar su incorporación mediante un proceso judicial laboral, en caso el considere que hay despido injustificado ya que; la suspensión perfecta no puede generar despidos sin ser comunicados.

Objetivo específico 1

Analizar cómo se vulnera el derecho del trabajador en su relación contractual, como base económica ante la aplicación de la suspensión perfecta de labores.

Premisa: Los trabajadores no se preocupan tanto por obtener ganancias como si lo hacen otros agentes, esto es porque son más adversos al riesgo y a las pérdidas. La suspensión de labores es perfecta cuando cesa temporalmente la relación y sobre todo la obligación del trabajador de prestar el servicio contratado y la del empleador de pagar la remuneración correspondiente por los servicios del trabajador, sin que desaparezca el vínculo contractual laboral. Por consiguiente, en términos de eficiencia y para maximizar su bienestar los trabajadores podrían negociar sus derechos laborales de acuerdo con sus necesidades presentes y asegurado su futuro en caso de encontrarse a puertas de su jubilación. Al respecto,

5. Sería muy importante saber, según su entender ¿Cuáles son los efectos en los contratos labores frente a la aplicación de la suspensión perfecta de labores en Lima Metropolitana?

En mi respuesta la aplicación de la suspensión perfecta no quebranta la relación contractual, pues es una acción por la actualidad y un derecho o acción que puede tomar el empleador.

6. Es de conocimiento general que la seguridad jurídica de cada trabajador es el contrato laboral, su garantía de estabilidad, en el cual mantienen una lealtad laboral, viéndose reflejada en su trabajo y aptitudes ante el empleador, en ese contexto, me sería de mucha utilidad saber su opinión respecto a ¿qué medidas de protección se debería establecer para los trabajadores que se encuentran próximos a jubilarse?

En mi respuesta; la responsabilidad jurídica de los jubilados depende de los años de aportes que hayan realizado, y que, si bien la aplicación de la suspensión perfecta de labores perjudicaría su proceso de jubilación, tendrían que manifestar mediante proceso laboral la incorporación a sus puestos laborales si en caso la empresa no llegase a desaparecer, de lo contrario si se verían afectados por dicha norma.

7. Prosiguiendo con la entrevista, me gustaría saber su opinión respecto que, ¿el despido tácito sin causa justificada puede deshacer la relación contractual ante la aplicación de la suspensión perfecta de labores?

Como respuesta; no hay despido, la suspensión perfecta es un mecanismo valido para su aplicación, de ahí que se torne por acciones del empleador en una acción negativa, es una acción personal que deberá ser probada en instancias judiciales.

Objetivo específico 2

Analizar los alcances de la aplicación de la suspensión perfecta de labores de mala fe del empleador y como está vulneraría la estabilidad laboral

Premisa: En referencia al derecho de trabajo, este señala que es el derecho de quien ejerce una función u obligación en pro de un empleador que mantiene estabilidad mediante un vínculo de lealtad laboral y como consecuencia recibe una remuneración de acuerdo a lo acordado en ambas partes, así mismo señala que el empleo es a quien se le procure uno y el de quien ya lo tiene, a no ser privado de acceder a uno y mucho menos de ser privado de el sin justificación alguna ni procedimientos debidos, quitando la mal fe al momento de querer desligar al trabajador de su puesto laboral.

8. En ese escenario me gustaría saber según su perspectiva ¿Cuáles son los efectos en los derechos del trabajador frente a la mala fe del empleador en la aplicación de la suspensión perfecta de labores en Lima Metropolitana?

Como respuesta; no hay mala fe en solicitar la suspensión de labores, lo que hay es un mecanismo valido por la norma, que se ve accionada por el empleador en virtud de la crisis sanitaria en al cual nos encontramos, es más recalca que sin la suspensión perfecta

9. Profundizando con la cita, siendo usted experto en los temas laborales y conocedor del derecho, me gustaría comentarle que, en relación del despido injustificado por mala fe del empleador, este deberá ser respondido por el mismo, ya que, el mantiene el dominio y ventaja de dirección frente al empleado, en ese sentido la mala fe, es vista como el aprovechamiento o ventaja sobre un derecho de forma fraudulenta, me gustaría saber su opinión respecto a ¿debería reincorporarse de forma inmediata el puesto laboral del trabajador reconociéndole el daño causado por la aplicación de la suspensión perfecta?

En mi respuesta; se debería tener en cuenta las diferentes situaciones de los trabajadores y de la relación contractual de cada trabajador, si bien el procedimiento de reposición es el mismo, se tendrá que evaluar los intereses y los puestos independientes de cada trabajador, en virtud de su función.

10. Para ir culminando con la entrevista, en un análisis previo se analizó que la desnaturalización de la suspensión perfecta aplicada conlleva al índice del incremento de desempleo, desde su perspectiva me gustaría saber su opinión si, ¿sería conveniente aplicar la suspensión imperfecta de labores como variante de la sucesión perfecta?

Como respuesta; el único capaz de tomar dicha decisión es el empleador, ya que; él tiene el poder de dirección de la empresa y tiene la responsabilidad de mantenerse como tal hasta que reciba la ayuda por parte del Estado peruano.

11. Finalmente, como cierre de la entrevista, me gustaría saber su opinión en rasgos generales, si ¿la suspensión perfecta en un beneficio o un aprovechamiento por parte del empleador en tiempos de inestabilidad económica?

Como respuesta, no hay beneficio en este tipo de situación pues ambas partes se ven afectas, si bien es cierto que en mayor medida los trabajadores, la misma población se ve afecta por los cambios bruscos de un día a otro producto de la crisis sanitaria.



.....
Luis Enrique Zupiani Arguedas
ABOGADO
C.A.L. N° 63307
STUDIO JURIDICO ABOGADOS
ASOCIADOS

FIRMA Y SELLO DEL ENTREVISTADO

OBSERVACIÓN:

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
 ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

ANEXO 4: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
 GUÍA DE ENTREVISTA

(Jueces especialistas en derecho laboral, funcionarios y ex funcionarios del Ministerio del trabajo, especialistas en derecho laboral, abogados laboralistas)

Título: La vulneración de los derechos del trabajador frente a la suspensión perfecta de labores, Lima Metropolitana, 2019

Entrevistado/a: Pedro Damasio Ruiz Poma

Cargo/profesión/grado académico: Doctor en Derecho Penal y Constitución, Abogado Senior en el Ministerio del Ambiente.

DNI:

Objetivo general
 Analizar de forma objetiva como se vulnera los derechos del trabajador ante la aplicación de la suspensión perfecta de labores.

Premisa: El Ministerio del Trabajo tiene como uno de sus objetivos, el seguimiento y protección de los derechos fundamentales de los trabajadores y de la política pública de trabajo decente, con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el plan nacional de desarrollo y a los parámetros de la Organización Internacional del trabajo, es así que ante el hecho de la aplicación de la suspensión perfecta de labores, la cual se desnaturaliza, pues su característica principal es ser temporal y no definitiva. En ese sentido,

1. Desde su experiencia dentro del ámbito laboral, sería importante conocer su opinión acerca ¿De qué manera se vulnera los derechos del trabajador frente a la suspensión perfecta de labores en Lima Metropolitana?

En mi opinión considero que incluso antes de la aplicación de la S.P.L. ya se vienen vulnerando los derechos del trabajador. En ese orden de ideas también sería que incrementan los índices de derechos vulnerados ante dicha medida, puesto que afecta su remuneración su labor diaria y evitando en ello un posible despido, producto de la suspensión P.L. Asimismo considero tal decisión puesto que genera caos económico y social, al no tener un centro donde laborar y las medidas económicas para subsistir en esta sociedad y crisis sanitaria.

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
 ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

2. Siguiendo con la entrevista, me gustaría comentarle que, según el estudio realizado por el INEI sobre la actualidad laboral en el Perú, enfocándose en el nivel de desempleo en Lima Metropolitana, superamos más de 385 mil personas desempleadas, en virtud de ello ¿Según usted, la suspensión perfecta de labores se muestra como una amenaza a la estabilidad laboral del trabajador?

Corroborando la información que el nivel de desempleo se ha incrementado a causa de una crisis sanitaria, señalo asimismo que la medida optada por el Gob. de aplicar la S.P.L. es una medida nefasta e ineficaz, toda vez que agrava la situación social laboral y así mismo crea una incertidumbre en el trabajador de no saber si aun mantiene su trabajo o ya no, pues la medida señala que es temporal pero cuando lo revaloramos como una medida definitiva.

Premisa: El derecho al trabajo es un derecho naciente del hombre, que tenga un medio con el cual este pueda mantener una vida digna sin la necesidad de cometer actos que le quiten la suplencia de la frase vida digna, que esa vida digna lo valga cada día en el sentido que si cuenta con un lugar donde labore y sobre todo sea remunerado por sus servicios podrá tener a lo que llaman una vida digna y su derecho innato de trabajo. En razón a ello,

3. Apreciaría mucho que me comente ¿Cuáles serían los filtros que realiza el Ministerio del trabajo en donde no conlleve a facilitar la aplicación de la suspensión perfecta de labores?

Empeso de la pregunta considero que existen fallos de los cuales son aplicables en tiempos agudos a los cuales estamos viviendo, si bien es cierto la S.P.L. se encuentra regulada en nuestra norma laboral, no tiene un mayor alcance frente al inicio de la pandemia o por ello que me atreva decir que actualmente no se cuenta con fallos y medidas menos material humano para la correcta aplicación de la S.P.L.

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

4. Continuando con la entrevista, según sus conocimientos que ha acumulado en sus años de experiencia en temas laborales, ¿la suspensión perfecta contiene indicios de ser un tipo de despido forma tácita?

En mi opinión esta pregunta no tiene un carácter objetivo. Los temas laborales, considerando que si hablamos de juicios son aquellos que señalan una posible acción en este caso la aplicación de S.P.L. es un tipo de despido, donde la acción de forma expresa y con los parámetros de la ley mencionamos la idea que si no se cumple con los plazos legales de la ley se incurre en un despido fraudulento con características hechas.

Objetivo específico 1
Analizar cómo se vulnera el derecho del trabajador en su relación contractual, como base económica ante la aplicación de la suspensión perfecta de labores.

Premisa: Los trabajadores no se preocupan tanto por obtener ganancias como si lo hacen otros agentes, esto es porque son más adversos al riesgo y a las pérdidas. La suspensión de labores es perfecta cuando cesa temporalmente la relación y sobre todo la obligación del trabajador de prestar el servicio contratado y la del empleador de pagar la remuneración correspondiente por los servicios del trabajador, sin que desaparezca el vínculo contractual laboral. Por consiguiente, en términos de eficiencia y para maximizar su bienestar los trabajadores podrían negociar sus derechos laborales de acuerdo con sus necesidades presentes y asegurado su futuro en caso de encontrarse a puertas de su jubilación. Al respecto,

5. Sería muy importante saber, según su entender ¿Cuáles son los efectos en los contratos labores frente a la aplicación de la suspensión perfecta de labores en Lima Metropolitana?

Si bien los contratos son personalistas y de seguridad formal tanto para definir obligaciones y derechos del empleador y trabajador con la S.P.L. se estaría involucrando en temas donde afectan la relación contractual y laboral del trabajador. Uno de los efectos sería el cambio de modalidad laboral e incluso la remuneración a percibir por parte del trabajador.

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

6. Es de conocimiento general que la seguridad jurídica de cada trabajador es el contrato laboral, su garantía de estabilidad, en el cual mantienen una lealtad laboral, viéndose reflejada en su trabajo y aptitudes ante el empleador, en ese contexto, me sería de mucha utilidad saber su opinión respecto a ¿qué medidas de protección se debería establecer para los trabajadores que se encuentran próximos a jubilarse?

La jubilación es un proceso que pocas personas (trabajadores) tienen el privilegio de llegar, en ese orden de ideas, sus personas mayores de 55 años deberían darle un contrato específico en donde se preserve una jubilación correcta y efectiva.

7. Prosiguiendo con la entrevista, me gustaría saber su opinión respecto que, el despido tácito sin causa justificada puede deshacer la relación contractual ante la aplicación de la suspensión perfecta de labores?

En mi opinión, efectivamente lo ha sustituido, en razón a ello la persona afectada tiene el derecho de acción de inconstitucionalidad de libre voluntad del empleador y trabajador. Asimismo, la S.P.L. afecta el contrato puesto que es una medida accionada como último recurso y para mediar o concluir las acciones del trabajador.

Objetivo específico 2
Analizar los alcances de la aplicación de la suspensión perfecta de labores de mala fe del empleador y como está vulnerada la estabilidad laboral como derecho preferente del trabajador.

Premisa: En referencia al derecho de trabajo, este señala que es el derecho de quien ejerce una función u obligación en pro de un empleador que mantiene estabilidad mediante un vínculo de lealtad laboral y como consecuencia recibe una remuneración de acuerdo a lo acordado en ambas partes. así mismo señala que el empleo es a quien se le procure uno y el de quien ya lo tiene, a no ser privado de acceder a uno y mucho menos de ser privado de él sin justificación alguna ni procedimientos debidos, quitando la mal fe al momento de querer desligar al trabajador de su puesto laboral.

8. En ese escenario me gustaría saber según su perspectiva ¿Cuáles son los efectos en los derechos del trabajador frente a la mala fe del empleador en la aplicación de la suspensión perfecta de labores en Lima Metropolitana?

En mi opinión, la mala fe es solo un supuesto en las diferentes situaciones que se pueda encontrar el trabajador. Si bien lo miramos como una medida que le ayude a arreglar su situación laboral sobre por probados y presentados ante la autoridad competente, el Ministerio de Trabajo debería evaluar y permitir a ello resolver bajo las normas legales.

9. Profundizando con la cita, siendo usted experto en los temas laborales y conocedor del derecho, me gustaría comentarle que, en relación del despido injustificado por mala fe del empleador, este deberá ser respondido por el mismo, ya que, el mantiene el dominio y ventaja de dirección frente al empleado, en ese sentido la mala fe, es vista como el aprovechamiento o ventaja sobre un derecho de forma fraudulenta, me gustaría saber su opinión respecto a ¿debería reincorporarse de forma inmediata el puesto laboral del trabajador reconociéndole el daño causado por la aplicación de la suspensión perfecta?

Como vuelvo a señalar, depende de cada situación del trabajador, puesto que muchos hacen contratos que ya vencieron y otros no cumplen con cambios laborales formales en esa situación sería importante solicitar la reincorporación inmediata para de ser empresas formales si se podría solicitar la reincorporación inmediata con la resolución de la A.A.T.

10. Para ir culminando con la entrevista, en un análisis previo se analizó que la desnaturalización de la suspensión perfecta aplicada conlleva al índice del incremento de desempleo, desde su perspectiva me gustaría saber su opinión si, ¿sería conveniente aplicar la suspensión imperfecta de labores como variante de la sucesión perfecta?

Considero que si, en una medida para convalidar de la aplicación S.P.L. no hay mecanismos suficientes para su implementación.

para, si el Estado promueve la suspensión perfecta de labores, sería mucho más conveniente la S.I.L., en el sentido que hay bonas y ayuda del Estado hacia el sector privado para la reactivación de las actividades laborales y económicas.

11. Finalmente, como cierre de la entrevista, me gustaría saber su opinión en rasgos generales, si ¿la suspensión perfecta es un beneficio o un aprovechamiento por parte del empleador en tiempos de inestabilidad económica?

En mi opinión, considero que una medida mal implementada, conlleva a generar discrepancias las cuales pueden ser negativas para el Sector (Trabajadores) y beneficiosas (empleadores). En ese orden de ideas y aceptando los tiempos de inestabilidad social es negativo en ambos extremos de la norma.


PEDRO D. RUIZ PÉREZ
ABOGADO
C.A.L. 65627

FIRMA Y SELLO DEL ENTREVISTADO

OBSERVACIÓN: ninguna.

ANEXO 5

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres: Dr. Santisteban Llontop Pedro
- 1.2 Cargo e institución donde labora: Docente UCV.
- 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de Entrevista**
- 1.4 Autor de Instrumento: Freddy Ronald Ruiz Pérez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	No cumple con su aplicación						Cumple en parte con su aplicación			Si cumple con su aplicación			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.												✓	
2. OBJETIVIDAD	Se expresar la realidad como es, indica cualidad de objetivo y la adecuación al objeto investigado												✓	
3. ACTUALIDAD	Esta de acorde a los aportes recientes al derecho.												✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												✓	
5. SUFICIENCIA	Cumple con 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 y supuestos, basado en los aspectos teóricos y científicos												✓	
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al objetivo de la Investigación: Tipo, diseño, categorías, escenario de estudios y participantes.												✓	
10. PERTINENCIA	El instrumento tiene sentido, enfrenta un problema crucial, está situado en una población en territorio, es interdisciplinaria, tiene relevancia global, y asume responsablemente las consecuencias de sus hallazgos.												✓	

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento cumple en parte con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

SI

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95 %

Lima, 04 de diciembre de 2020



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
Dr. Santisteban Llontop Pedro
DNI N° 09803311 Telf.: 983278657

SEGUNDA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I DATOS GENERALES

- 1.2 Apellidos y Nombres: Dr. Wenzel Miranda Eliseo Segundo
 1.2 Cargo e institución donde labora: Docente UCV.
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de Entrevista**
 1.4 Autor de Instrumento: Freddy Ronald Ruiz Pérez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	No cumple con su aplicación						Cumple en parte con su aplicación			Si cumple con su aplicación			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.												X	
2. OBJETIVIDAD	Se expresar la realidad como es, indica cualidad de objetivo y la adecuación al objeto investigado												X	
3. ACTUALIDAD	Esta de acorde a los aportes recientes al derecho.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Cumple con los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las Categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos, basado en los aspectos teóricos y científicos												X	
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al objetivo de la Investigación: Tipo, diseño, categorías, escenario de estudios y participantes.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento tiene sentido, enfrenta un problema crucial, está situado en una población en territorio, es interdisciplinaria, tiene relevancia global, y asume responsablemente las consecuencias de sus hallazgos.												X	

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

El Instrumento cumple en parte con los Requisitos para su aplicación

El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

si

V. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%

Lima, 20 de setiembre 2020



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 Dr. Wenzel Miranda Eliseo Segundo
 DNI N° 09940210

ANEXO 6

GUÍAS DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL- JURISPRUDENCIA

Título de investigación: La vulneración de los derechos del trabajador frente a la suspensión perfecta de labores, Lima Metropolitana, 2019

Autor: Freddy Ronald Ruiz Pérez

Guía de análisis de fuente documental- jurisprudencia	
Objetivo General: Analizar de forma objetiva como se vulnera los derechos del trabajador ante la aplicación de la suspensión perfecta de labores.	
Decreto legislativo N° 728. Ley de Productividad y Competitividad Laboral. artículo 15 http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf	
Texto relevante	Ponderamiento – discusión
<p>El caso fortuito y la fuerza mayor facultan al empleador, sin necesidad de autorización previa, a la suspensión temporal perfecta de las labores hasta por un máximo de noventa días, con comunicación inmediata a la Autoridad Administrativa de Trabajo. Deberá, sin embargo, de ser posible, otorgar vacaciones vencidas o anticipadas y, en general, adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores.</p> <p>La Autoridad Administrativa de Trabajo bajo responsabilidad verificará dentro del sexto día la existencia y procedencia de la causa invocada. De no proceder la suspensión ordenará la inmediata reanudación de las labores y</p>	<p>En cuanto describimos sobre la ley de Productividad y competitividad laboral, es necesario partir del derecho invocado como es el derecho al trabajo, es aquel derecho naciente de la persona humana, con la finalidad de generar ingresos económicos, como conocimientos propios de su actividad, se mantiene bajo las directrices de la dependencia y subordinación. La ley propiamente dicha cuenta con normas que deben cumplirse, las cuales protegen al trabajador, permite que su relación de trabajo cuente con mecanismos jurídicos suficientes para salvaguardar su integridad como persona y como trabajador.</p> <p>Dicho esto, respecto al artículo 15°, se puede discrepar el primer contenido, en donde hace referencia que sin mediar causa alguna se puede recurrir en aplicar la suspensión perfecta de labores. Como puede entenderse, hay una prelación en las medidas por el nivel de perjuicio que puede causar al trabajador, siendo la licencia sin goce, la <i>ultima ratio</i>, es</p>

<p>el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido.</p>	<p>decir, se podrá aplicar, si y solo sí, no existe la posibilidad de aplicar una medida menos gravosa para el trabajador. Debido a que desde el inicio de la cuarentena la versión del Gobierno fue que en el contexto actual no se aplicaría la suspensión perfecta clásica, no obstante, y por presión del sector empresarial, el Gobierno decidió abrir una puerta con parecidas características, pero más flexible aún, quedando así legitimada legalmente la aplicación de la nueva suspensión perfecta de labores.</p> <p>En consecuencia, debe entenderse que la suspensión perfecta de labores, regulada en el DU 038-2020 se remonta a la actual pandemia del covid-19. Sin embargo se debe adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores. Es decir, la lógica de la suspensión clásica es mantener la opción de que el trabajador retorne a su puesto de labores. La suspensión perfecta debe permitir que los trabajadores puedan disponer de ciertos beneficios, tales como: parte de su CTS, la gratificación adelantada, el retiro extraordinario del fondo de pensiones y beneficios previsionales y en el caso del régimen Pymes se les proporciona un subsidio como una clase de seguro de desempleo.</p>
--	---

Guía de análisis de fuente documental- Derecho comparado

Título de investigación: La vulneración de los derechos del trabajador frente a la suspensión perfecta de labores, Lima Metropolitana, 2019

Autor: Freddy Ronald Ruiz Pérez

Guía de análisis de fuente documental- derecho comparado	
Objetivo General: Analizar de forma objetiva como se vulnera los derechos del trabajador ante la aplicación de la suspensión perfecta de labores.	
Tesis doctoral La vinculación de la negociación colectiva con la igualdad y la no discriminación- ESPAÑA https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/77382/Tesis%20doctoral%20Ana%20Dom%c3%adnguez%20Morales.pdf?sequence=1&isAllowed=y	
Texto relevante	Ponderamiento – discusión
La negociación colectiva es un instrumento clave en el marco del Derecho del trabajo para adoptar y adaptar la normativa general aplicable al conjunto de trabajadores asalariados al concreto ámbito sectorial, geográfico y temporal. En esta tarea de ordenación de las relaciones laborales el convenio colectivo tiene, por naturaleza, la facultad de distinguir, segmentar, diferenciar las condiciones laborales de los trabajadores en virtud de los criterios acordados. Tales criterios suelen fijarse en función de la cualificación, de la antigüedad, del tiempo efectivo de trabajo, actividad ejecutada, entre otros. Por otro lado, se ha ido configurando como un elemento óptimo para frenar la discriminación que sufren determinados colectivos en este ámbito, así como para favorecer la integración de los mismos mediante el establecimiento de acciones positivas. El trabajo aborda el impacto en términos de vinculación, de la igualdad y la no discriminación sancionadas en el artículo 14 de la Constitución Española al contenido de lo negociado entre interlocutores	Negociación colectiva y eliminación de desigualdades y discriminación en el ámbito laboral, son dos de los cuatro principios fundamentales que los Miembros de la OIT tienen la obligación de respetar, promover y hacer realidad de buena fe. En ocasiones se prevé que la empresa lleve a cabo un acuerdo con la representación de los trabajadores sobre modificación o reducción de los horarios de trabajo ordinarios que será aplicado a todos los trabajadores, salvo derogaciones individuales debido a probados impedimentos personales. La doctrina no ha sido pacífica a la hora de interpretar el concepto de igualdad, aunque existe un amplio consenso en aceptar que la igualdad funciona como principio, como valor y como derecho . La igualdad de trato, la prohibición de discriminación y la igualdad material constituyen manifestaciones o concreciones del principio general de igualdad. La igualdad de trato implica el tratamiento igual de situaciones semejantes y el tratamiento diverso de situaciones que son desiguales. Así concebida, se predica del momento regulativo, que exige que el contenido de la ley sea igualitario, sin distinciones de trato injustificadas. También cualquier acto de los poderes públicos debe

sociales, el deber de respeto y los límites que tales mandatos constitucionales imprimen sobre la negociación colectiva, comenzando por el estudio en clave conceptual de términos claves como la igualdad de trato, **igualdad ante la ley, en la ley o en aplicación de la misma, la prohibición de discriminación y la pretensión de igualdad material.** Así mismo, se analiza la configuración del sistema de negociación colectiva en España y la eficacia de los convenios colectivos. Para valorar los principales aspectos en que se visibiliza el impacto de los derechos fundamentales aludidos en la negociación colectiva se analiza una muestra selectiva de convenios colectivos en los que se pone de manifiesto el compromiso de la negociación colectiva con la prohibición de discriminación y con la persecución de la igualdad material, utilizando, en aplicación de un método comparativo de investigación, las experiencias española e italiana. En relación a ello, Artículo 35°, refiere que todos los españoles tienen el **deber de trabajar y el derecho al trabajo**, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

responder a esta concepción de la igualdad de trato en el desarrollo de sus actuaciones. La igualdad de trato también se predica del momento aplicativo. Así, se deberán utilizar tanto en sede administrativa como en sede judicial los mismos criterios para resolver asuntos similares, situaciones de hecho comparables, equiparables, de tal modo que un cambio de criterio en la aplicación de una misma norma para supuestos de hecho semejantes, deberá ir precedido por una justificación objetiva y razonable. El artículo 14° de la Constitución Española, señala como derechos fundamentales al no ser discriminados y recibir igualdad como derecho fundamental, asimismo el artículo 35° de dicha constitución señala que los españoles tienen el deber a trabajar y el derecho al trabajo, a percibir una remuneración que pueda satisfacer sus necesidades. En razón a ello, nuestra constitución peruana de 1993, señala los derechos fundamentales de libertad de trabajo en el artículo 2° inciso 15, " toda persona tiene derecho a trabajar libremente bajo los parámetros de la ley. Reconociendo expresamente los derechos laborales de los peruanos en el artículo 22° y 23° de nuestra carta magna, donde reconoce la protección y el fomento del empleo, mientras que en el segundo artículo menciona el rol del Estado hacia los derechos del trabajador.

Es por ello que la base a nivel mundial de una sociedad productiva, será velar por los derechos fundamentales del hombre, siendo entre ellos el derecho al trabajo, como requisito indispensable que le permite al hombre a mejorar sus condiciones sociales y que contribuye con el crecimiento social y económico de la sociedad en la cual ejerce su actividad laboral.

Guía de análisis de fuente documental- Revista Indexada

Título: La vulneración de los derechos del trabajador frente a la suspensión perfecta de labores, Lima Metropolitana, 2019

Autor: Ruiz Pérez Freddy Ronald

Fecha: 10/11/2020

Objetivo Específico 1

Analizar cómo se vulnera el derecho del trabajador en su relación contractual, como base económica ante la aplicación de la suspensión perfecta de labores.

FUENTE DOCUMENTAL	La suspensión perfecta de labores y su reciente aplicación práctica. Propuestas y comentarios en torno a su rechazo en sede administrativa https://lpderecho.pe/suspension-perfecta-labores-aplicacion-practica-propuestas-comentarios-rechazo-sede-administrativa/
CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	En tal sentido, no sería válido que el empleador consigne su propio número de celular o correo electrónico como si fuera el del trabajador o colocar un mismo correo electrónico para todos los trabajadores involucrados en la medida de suspensión. Otro tema que los empleadores deberán tener presente son los plazos establecidos para la suspensión perfecta de labores. Por un lado, las negociaciones previas, como su nombre lo indica, deberían darse antes de que la empresa decida acogerse a la suspensión perfecta de labores. Asimismo, la norma señala que debe existir una invitación a negociar y no necesariamente un acuerdo, razón por la cual es tan importante que la empresa acredite que existió este diálogo con el trabajador. En el mismo sentido, la normativa de la suspensión perfecta de labores señala que la comunicación al trabajador informándole que se encuentra incurso en dicha medida, debe ser previa a su adopción. Por ello, no es correcto que el empleador comunique al trabajador el 05/05/2020, por ejemplo, que se encuentra en suspensión perfecta de labores desde el 01/05/2020 (la normativa señala que la comunicación debe ser previa). Asimismo, no es conforme a la normativa que el empleador inicie la suspensión perfecta el 15/06/2020 y presente su solicitud el día 19/06/2020 (la normativa señala que

	<p>el empleador comunica a la Autoridad Administrativa de Trabajo como fecha máxima hasta el día siguiente de adoptada la suspensión.</p> <p>Es posible que las empresas no hubieran comunicado a sus trabajadores sobre la suspensión perfecta sino más bien les hayan hecho firmar un convenio de licencia sin goce de haber ¿Sería considerado válido? Consideramos que no, ya que el convenio de licencia sin goce de haber es un acto bilateral a diferencia de la decisión de la suspensión perfecta que es un acto unilateral comunicado por el empleador a los trabajadores involucrados en la medida. Ahora bien, respecto al sustento específico de las causales alegadas para la adopción de la suspensión perfecta de labores, se debe señalar que no se deben confundir los supuestos. Por un lado, tenemos la que se sustenta en la naturaleza de sus actividades y por otro la afectación económica. Por ello, para sustentar una suspensión perfecta de labores por la naturaleza de sus actividades por la imposibilidad del trabajo remoto, el empleador deberá proporcionar la información pertinente que acredite por qué el puesto de trabajo requiere la presencia del trabajador en el centro de trabajo.</p>
<p>ANÁLISIS DEL CONTENIDO</p>	<p>La suspensión perfecta de labores, no otorga a los trabajadores ningún beneficio económico directo inmediato, salvo el de mantener de manera expectativa su relación laboral en cuanto se haya extinguido la causal de suspensión o el plazo del mismo.</p> <p>Es por ello, que la lógica de la suspensión clásica es mantener la opción de que el trabajador retorne a su puesto de labores. Es así que mediante este enunciado el contrato de trabajo le da seguridad al individuo de retornar a su puesto laboral, es así donde se puede observar el básico que ocasiona la mala interpretación de la suspensión perfecta, pues e la mayoría de los casos el trabajador se queda sin su puesto laboral, pierde su estabilidad laboral y económica. Por ende, el empleador puede presentar, por ejemplo, el contrato de trabajo donde se detalle las funciones asignadas al puesto de trabajo o el manual de organización y funciones. Dicho de otra manera, el empleador además de consignar el nombre del puesto de trabajo, debería señalar claramente las funciones o herramientas que requiere el puesto de trabajo que hacen imposible que el trabajador realice trabajo remoto.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: La vulneración de los derechos del trabajador frente a la suspensión perfecta de labores, Lima Metropolitana, 2019

Autor: Ruiz Pérez Freddy Ronald

Fecha: 10/11/2020

Objetivo Específico 1

Analizar cómo se vulnera el derecho del trabajador en su relación contractual, como base económica ante la aplicación de la suspensión perfecta de labores.

FUENTE DOCUMENTAL	Recurso de agravio constitucional interpuesto por don Juan Manuel Sotelo Antezana contra la sentencia, expedida por la Sala Mixta de la Corte Superior de Justicia de Pasco, que declaró fundada la excepción de incompetencia por razón de la materia. EXP. N ° 02846-2015-PA/TC PASCO JUAN MANUEL SOTELO ANTEZANA https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2018/02846-2015-AA.pdf
CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	Análisis de la controversia El artículo 15° del Decreto Supremo 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece lo siguiente: El caso fortuito y la fuerza mayor facultan al empleador, sin necesidad de autorización previa, a la suspensión temporal perfecta de las labores hasta por un máximo de noventa días, con comunicación inmediata a la Autoridad Administrativa de Trabajo. Deberá, sin embargo, de ser posible, otorgar vacaciones vencidas o anticipadas y, en general, adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores. La Autoridad Administrativa de Trabajo bajo responsabilidad verificará dentro del sexto día la existencia y procedencia de la causa invocada. De no proceder la suspensión ordenará la inmediata reanudación de las labores y el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido. (énfasis agregado). 8. Por su parte, el artículo 47 del mencionado decreto supremo refiere que, Si el caso fortuito o la fuerza mayor son de tal gravedad que implican la desaparición total o parcial del centro de trabajo, el empleador podrá dentro del plazo de suspensión a que se refiere el Artículo 15, solicitar la terminación de los respectivos contratos individuales de trabajo. En tal caso, se seguirá el procedimiento indicado en el artículo siguiente sustituyendo el

	<p>dictamen y la conciliación, por la inspección que el Ministerio del Sector llevará a cabo, con audiencia de partes, poniéndose su resultado en conocimiento del Ministerio de Trabajo y Promoción Social quien resolverá conforme a los incisos e) y f) del citado artículo. otro lado, el Decreto Supremo 001-96-TR, Reglamento del TUO del Decreto legislativo 728, en los artículos 21 a 23, señala: artículo 21.-Se configura el caso fortuito o la fuerza mayor, cuando el hecho invocado tiene carácter inevitable, imprevisible e irresistible y que haga imposible la prosecución de las labores por un determinado tiempo. Artículo 22.- La Autoridad Administrativa de Trabajo, recibida la comunicación señalada en el Artículo 48 de la Ley, deberá verificar la existencia de la causa invocada, bajo responsabilidad. En la verificación se tendrá en cuenta que la causa invocada guarde proporcionalidad y razonabilidad con el período de suspensión temporal de labores determinada por el empleador. Artículo 23.- De comprobarse la inexistencia o improcedencia de la causa invocada, la Autoridad Administrativa de Trabajo expedirá resolución, dentro de segundo día de realizada la visita inspectiva, ordenando la reanudación inmediata de las labores. El período dejado de laborar será considerado como de trabajo efectivo para todo efecto legal.</p>
<p>ANÁLISIS DEL CONTENIDO</p>	<p>En análisis de la sentencia del Tribunal Constitucional EXP. N° 02846-2015-PA/TC PASCO, hace referencia que la suspensión perfecta debe ser corroborada en todos sus extremos por la autoridad administrativa de trabajo, en donde debe inspeccionar el derecho invocado por el empleador, de no configurarse fuerza mayor o caso fortuito y el rubro de la empresa imposibilite realizar el trabajo remoto o teletrabajo, bajo esas circunstancias se aplicara la suspensión de labores, de no mediar ninguna de esas alternativas y habiendo el empleador sacado provecho de dio norma, se procederá la reincorporación inmediata de las actividades, se repondrá al trabajador en su puesto laboral y se le pagara el tiempo de recisión como trabajo cumplido.</p>
<p>CONCLUSIÓN</p>	<p>Se analizó de manera directa, el cómo el TC, dicta los parámetros de la suspensión perfecta de labores, señala expresamente que es responsabilidad de la A.A.T., la verificación de la aplicación de la suspensión perfecta de labores, donde como señala la norma debe constituir fuerza mayor o caso fortuito para la paralización de la actividad laboral del trabajador, de no contar con ninguno de los supuestos y habiendo aplicado la suspensión de labores, se debe reincorporar de forma inmediata al trabajador y pagar el tiempo no laborado.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL- JURISPRUDENCIA

Título: La vulneración de los derechos del trabajador frente a la suspensión perfecta de labores, Lima Metropolitana, 2019

Autor: Ruiz Pérez Freddy Ronald

Fecha: 10/11/202

Objetivo Específico 2

Analizar los alcances de la aplicación de la suspensión perfecta de labores de mala fe del empleador y como está vulneraría la estabilidad laboral como derecho preferente del trabajador.

FUENTE DOCUMENTAL	CASACIÓN LABORAL N° 14818-2016 LIMA Reposición por despido fraudulento PROCESO ORDINARIO – NLPT https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/07/Casaci%C3%B3n-Laboral-14818-2016-Lima-Legis.pe_.pdf
CONTENIDO DE LA FUENTE ANALIZAR	La suspensión de la relación laboral. El régimen laboral de la actividad privada regula en el artículo 11° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, las causas en las que a pesar que la relación laboral se encuentra vigente, el trabajador estará impedido de asistir a su centro de trabajo, lo que genera una suspensión del vínculo laboral. Del contenido de la norma citada se aprecia que la suspensión temporal de la relación laboral se presenta en dos formas: Suspensión perfecta; esta se configura cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar sus servicios y la del empleador de pagar la remuneración respectiva sin que desaparezca el vínculo laboral, encontrándose dentro de este supuesto las licencias sin goce de haber, las sanciones disciplinarias o el caso fortuito y fuerza mayor. Suspensión imperfecta; se presenta cuando el empleador abona la remuneración sin que exista prestación efectiva de labores por parte del trabajador; siendo los supuestos en que se configura, por ejemplo, cuando el trabajador se encuentra en uso de su descanso vacacional, con descanso médico o hace uso del descanso pre y postnatal.

<p>ANÁLISIS DEL CONTENIDO</p>	<p>Respecto a lo señalado en el cuarto considerando de la casación presentada, se tiene a bien señalar que, se puede suspender las obligaciones laborales del trabajador, más no desaparecer el vínculo laboral, tal es el hecho que, mediante el artículo 15 de la ley N° 728, señala que de forma literal que la suspensión perfecta no es causalidad de despido- es temporal. Dicho esto; es irrefutable el hecho de despedir mediante la aplicación de la suspensión perfecta, puesto que no constituye causalidad justa y apropiada. De ser el caso se configura en despido fraudulento, puesto que el empleador estaría contraviniendo las normas laborales, las cuales son la protección jurídica para el trabajador y empleador, en aras de buscar una relación económica – laboral favorable para ambas partes. En razón a ello la misma norma señala en su artículo 37, “ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, por lo que quien los acusa debe probarlos”.es así que la carga de la prueba lo tiene el mismo trabajador, quien debe probar los hechos que alega, tal es la mala fe del empleador, al momento de solicitar y aplicar la suspensión de labores, convirtiéndola en un despido fraudulento. Si bien no hay una norma vigente que ayude de forma expresa a mantener la estabilidad laboral, mediante normas complementarias y la propia constitución se busca que el trabajador no se encuentre desamparado ante la fuerza de dirección del empleador, más aún si nos encontramos en casos en donde las decisiones para mantener un trabajo son tomadas netamente por el empleador. Es así que en la sentencia el TC, indica que la carga de la prueba corresponde al trabajador, puesto que es el interesado para mantenerse en su centro laboral.</p>
<p>CONCLUSIÓN</p>	<p>Se analizó de manera directa, las consecuencias de la aplicación de la suspensión perfecta de labores, se señala expresamente que la suspensión perfecta es temporal y no definitiva. Asimismo, resalta la idea que la carga de la prueba para demostrar el despido fraudulento y la responsión está en, manos del trabajador, definitivamente en los casos en donde el trabajador deba alegar mala fe del empleador, tiene la obligación jurídica de demostrarlo, cosa que no debe ser así, pues debería intervenir la autoridad administrativa de trabajo para evaluar la conducta que denuncia el trabajador sobre su empleador.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL_ REVISTA INDEXADA

Título: La vulneración de los derechos del trabajador frente a la suspensión perfecta de labores, Lima Metropolitana, 2019

Autor: Ruiz Pérez Freddy Ronald

Fecha: 10/11/202

Objetivo Específico 2

Analizar los alcances de la aplicación de la suspensión perfecta de labores de mala fe del empleador y como está vulneraría la estabilidad laboral como derecho preferente del trabajador.

FUENTE DOCUMENTAL	Diferencias prácticas en la aplicación de la suspensión perfecta de la LPCL y el DU 038-2020 y su impacto en los contratos temporales en tiempos del covid-19 https://lpderecho.pe/diferencias-aplicacion-suspension-perfecta-lpcl-du-038-2020/#:~:text=As%C3%AD%2C%20en%20el%20art%C3%ADculo%2015,la%20Autoridad%20Administrativa%20de%20Trabajo.
CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	<p>La suspensión perfecta es definida en el artículo 11 del TUO de la LPCL, aprobado por DS 003-97-TR, que señala que “se suspende el contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral”. Esto quiere decir que no existe prestación de servicios por parte del trabajador ni contraprestación económica por parte del empleador, manteniéndose vigente la relación laboral, la misma que se reanuda al culminar el plazo de suspensión perfecta de labores.</p> <p>Algunos contratos modales como por ejemplo los contratos por inicio o incremento de actividad y el contrato por necesidades de mercado se encuentran tipificados de manera genérica y muy flexible, dando paso esto a que en los últimos años los principales contratos temporales suscritos sean estos. Esto último es importante, debido a que los contratos temporales que en los siguientes meses están por concluirse, se verán doblemente afectados debido principalmente a una de las medidas adoptadas por este Gobierno: la suspensión perfecta de labores que tiene un plazo máximo de 90 días, tiempo en el que miles de trabajadores se encontrarán sin percibir ingreso alguno, y en segundo lugar, que cuando culmine esta medida de suspensión, se darán con el escenario de que su contrato ya feneció, quedando muchos trabajadores en el desempleo.</p> <p>Mediante el DU 038-2020 y su Reglamento, DS 011-2020, se establece la aplicación de la Suspensión perfecta en el Estado</p>

	<p>de Emergencia Nacional y Sanitaria. El artículo 3.1 de dicha norma indica: Los empleadores que no puedan implementar la modalidad de trabajo remoto o aplicar la licencia con goce de haber, por la naturaleza de sus actividades o por el nivel de afectación económica que tienen a la fecha de entrada en vigencia del presente Decreto de Urgencia, pueden adoptar las medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores.</p>
<p>ANÁLISIS DEL CONTENIDO</p>	<p>Respecto la aplicación de la suspensión perfecta de labores, esgrime que se aplica en cuanto el trabajador deja la obligación de trabajar, de prestar un servicio, consecuentemente el empleador de pagar una remuneración. Toma mayor fuerza la idea expresa que dicha medida es de carácter temporal, incluso en tiempos de emergencia sanitaria, no pierde su naturaleza de ser temporal y no una medida definitiva, puesto que así viene siendo desde sus inicios y o media una interpretación errónea en donde se busque sacar ventaja, alegando que interrumpe la relación contractual, puesto que si bien es entendido que no se encuentran inmersos los elementos esenciales de la relación laboral, es por ser una medida catalogada como ultima ratio, pues permite la reanudación de las actividades laborales una vez culminado el plazo legal de la medida optada.</p> <p>Asimismo, en materia que se habla de los contratos modales, en esta oportunidad se analizó los contratos por inicio o incremento de actividad y por necesidades de mercado, tales serían los casos que, si se firmó un contrato en el mes de marzo con una durabilidad de tres meses, y habiendo aplicado la medida de urgencia sanitaria aunando en ello la aplicación de la suspensión perfecta de labores, el trabajador queda expuesto a una pérdida total de remuneración durante el periodo de la suspensión de labores y posterior a ello sin un puesto laboral, siendo así un despido anticipado encubierto ya que; su contrato feneció durante el plazo legal de la suspensión perfecta.</p> <p>.</p>
<p>CONCLUSIÓN</p>	<p>Se analizó de manera directa, las consecuencias de la aplicación de la suspensión perfecta de labores, se señala expresamente que la suspensión perfecta es temporal y no definitiva. Asimismo, resalta la idea que antes de solicitar y aplicar la suspensión perfecta de labores, se debe optar por medidas complementarias y que no desaparezca el vínculo laboral, ni que el trabajador deje de percibir de forma intempestiva su remuneración habitual. Razón que muchos de los trabajadores cuentan con contratos modales, los cuales por su esencia culminan en el tiempo que se aplica la suspensión de labores, encontrándose sin un puesto laboral y sin remuneración alguna.</p>

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
I DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres: Dr. Santisteban Llontop Pedro
 1.2 Cargo e institución donde labora: Docente UCV.
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de Análisis de fuente documental - Jurisprudencial**
 1.4 Autor de Instrumento: Freddy Ronald Ruiz Pérez

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	No cumple con su aplicación						Cumple en parte con su aplicación			Si cumple con su aplicación			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. PRESENTACIÓN	Responde a la formalidad de la investigación												X	
2. OBJETIVIDAD	Contiene la información comprendida en la cualidad de objetivo y la adecuación al objeto investigado												X	
3. ACTUALIDAD	Contiene la información de acorde a los aportes recientes al derecho												X	
4. INTENCIONALIDAD	Contiene la información adecuada para valorar las Categorías.												X	
5. COHERENCIA	La información tiene coherencia entre los problemas, objetivos e hipótesis												X	
6. METODOLOGÍA	El instrumento responde al objetivo de la Investigación: Tipo, diseño, categorías.												X	
7. PERTINENCIA	El instrumento contiene información que considera un problema crucial y tiene relevancia global.												X	

VII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
 El Instrumento cumple en parte con los Requisitos para su aplicación
 El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

SI

VIII. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95 %

Lima, 28 de noviembre de 2020



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 Dr. Santisteban Llontop Pedro
 DNI No 09803311 Telf.: 983278657