



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Eliminación del plazo de la suspensión perfecta para garantizar la  
continuidad laboral

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

**Abogado**

**AUTORES:**

Pereyra Olivares, Fritz Joel (ORCID: 0000-0002-0810-4686)

Vereau Reyes de Cuellar, Lisseth Viviana (ORCID: 0000-0001-5166-3718)

**ASESORES:**

Mg. Alcantara Francia, Olga Alejandra (ORCID: 0000-0001-9159-1245)

Mg. Teatino Mendoza, Natividad (ORCID: 0000-0001-6125-6104)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación

Colectiva

CHIMBOTE – PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

Llena de mucho amor y esperanza dedico la tesis a cada uno de mis seres queridos quienes han sido mis pilares para seguir adelante. A mis padres Ángel Vereau, Lorenza Reyes; a mi esposo Alexis y a mis 3 hijos Christelle, Joao y Jeyko porque ellos son la motivación de mi vida, mi orgullo, de ser quien soy y lo que seré.

Lisseth Vereau

Dedico este trabajo que con mucho esfuerzo logro culminar, a mis dos hijos Dylan y Sofía, a María Fernanda Ochoa y las personas que me apoyaron creyeron y confiaron en mi sin dudarlo.

Joel Pereyra.

## **Agradecimiento**

Esta tesis ha sido y es una gran bendición, estoy muy agradecida con Dios, ya que es gracias a El que esta meta está cumplida. Gracias a mis asesores al doctor Teatino Mendoza y la doctora Olga Alcántara por la orientación y ayuda, en base a su experiencia y sabiduría que han direccionado mis conocimientos. Gracias a mis padres, esposo e hijos que me dieron la fuerza para seguir adelante con mi lucha, poder lograr mis metas y objetivos.

Lisseth Vereau

Agradezco en primer orden a dios todo poderoso que sin su bendición nada hubiera sido posible, a mis hijos por ser la fuerza y empuje para lograr mi objetivo, mis padres que me dieron la vida.

Joel Pereyra.

## Índice de contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	3
III. METODOLOGÍA.....	52
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	52
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización.....	52
3.3. Escenario de estudio.....	53
3.4. Participantes .....	53
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	53
3.6. Procedimiento .....	54
3.7. Rigor científico .....	55
3.8. Método de análisis de datos.....	55
3.9. Aspectos éticos.....	55
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	56
V. CONCLUSIONES.....	72
VI. RECOMENDACIONES .....	73
REFERENCIAS.....	75
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1. Participantes de la investigación.....	53
Tabla 2. Validación de la entrevista por juicio de expertos.....	54

## Índice de gráficos y figuras

Figura 3. Nube de palabras.....	65
Figura 4. Red matriz de resultados.....	65

## **Resumen**

La presente investigación estudió la problemática sobre la vulneración de la continuidad y derechos laborales, la inestabilidad a nivel de empresa y trabajador, y con ello el resurgimiento empresarial, se tuvo como objetivo general eliminar el plazo de la suspensión perfecta para evitar la vulneración de los derechos laborales; siguiendo un enfoque cualitativo, investigación básica, con un diseño fenomenológico. Además, se empleó la guía de entrevista como instrumento de recolección de datos, la cual estuvo dirigida hacia 11 expertos. Los resultados demostraron las causales de la suspensión perfecta y motivos necesarios para la eliminación de plazo establecido. El 90% de expertos manifestaron que el plazo era insuficiente para que la empresa pueda garantizar la preservación del puesto de trabajo; además coinciden que, para establecer un plazo idóneo se debe realizar un análisis casuístico previo; por lo que se concluyó que, el plazo de la suspensión perfecta laboral vulnera los derechos laborales, y la eliminación de dicho plazo beneficiará tanto al trabajador como empleador; para ello se recomienda que el plazo deba ser indeterminado de acuerdo a la necesidad de cada caso independiente, además de formular leyes para afrontar las posteriores pandemias.

### **Palabras clave:**

Suspensión laboral perfecta, empleados, vulneración de derechos, plazo.

## **Abstract**

The present research studied the problem of the violation of continuity and labor rights, instability at the company and worker level, and with it the business resurgence, the general objective was to eliminate the period of the perfect suspension to avoid the violation of the labor rights; following a qualitative approach, basic research, with a phenomenological design. In addition, the interview guide was used as a data collection instrument, which was directed towards 11 experts. The results demonstrated the causes of the perfect suspension and the necessary reasons for the elimination of the established term. 90% of experts stated that the deadline was insufficient for the company to guarantee the preservation of the job; They also agree that, in order to establish a suitable period, a previous casuistic analysis must be carried out; Therefore, it was concluded that the term of the perfect labor suspension violates labor rights, and the elimination of said term will benefit both the worker and the employer; For this, it is recommended that the term should be indeterminate according to the need of each independent case, in addition to formulating laws to face subsequent pandemics.

### **Keywords:**

Perfect work suspension, employees, violation of rights, deadline.

## I. INTRODUCCIÓN

La esencia del presente trabajo recae sobre el plazo de la suspensión perfecta de labores, que como se pudo observar en el tiempo de pandemia el plazo de la suspensión perfecta se fue alargando a medida que la cuarentena se iba extendiendo.

Dicha figura tiene como objetivo evitar resolver el contrato laboral, ya sea porque el capital empresarial puede sufrir una dificultad económica por caso fortuito o fuerza mayor ajenos al trabajador o empleador, por lo que no se puede negar que los contratos de labores son afectados, en tal sentido el artículo 15 del Capítulo III del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, acoge la figura de la suspensión perfecta de labores tratando de evitar el procedimiento de disolución y liquidación de las empresas y con ello los ceses colectivos del trabajador.

La Constitución Política del Perú de 1993 en su art.27 señala que será deber del estado proteger al trabajador frente al despido arbitrario y que creará normas que lo protejan de este tipo de despido, haciendo un análisis de la norma puedes inferir que aunque la empresa se venga en declive o ante cualquier suceso catastrófico el empleador no podrá despedir arbitrariamente al trabajador porque para esto el estado habrá creado otras instancias para que ambas partes puedan mantenerse y la relación laboral no se extinga totalmente. El estado busca la permanencia del contrato laboral, y que los trabajadores se vean protegidos ante cualquier imprevisto, sin embargo, no solo se trata de cuidar la relación laboral, sino de crear instrumentos que protejan al trabajador y su derecho a un ingreso justo.

Es así que es válido señalar que la suspensión perfecta de labores ocasiona un menoscabo en los ingresos del empleado, sin embargo, bajo la excusa de la continuación laboral se permite que dicho instrumento se aplique hasta por el plazo de 90 días.

Parte de la problemática se ve en la forma de acceder al dicha figura pues esta se da con la sola decisión del empleador el cual comunica a la Autoridad

Administrativa de Trabajo que se acoge a la suspensión perfecta evitando la negociación colectiva, por esta razón resulta importante analizar el procedimiento de la suspensión perfecta, con el fin de poder determinar si el plazo de 90 días evita la vulneración de los derechos del trabajador, en tal sentido nos formulándonos la siguiente pregunta, ¿En qué medida el plazo máximo señalado por la norma en caso fortuito es suficiente para fijar una suspensión perfecta y evitar la vulneración de los derechos laborales?

El presente trabajo de investigación resulta vital puesto que, el trabajador deja de percibir de modo inoportuno su contraprestación usual, ya que podría vulnerarse los derechos de remuneración y estabilidad en el trabajo, principalmente cuando existe perplejidad respecto de los constantes aplazamientos de la suspensión perfecta invocados por el empleador quien es el más beneficiado con este artículo normativo, lo que a su vez, ocasiona un menoscabo para los asalariados, de manera que obligatoriamente se tomen acciones, para proporcionar una equidad en las condiciones del colaborador y empleador, en ese sentido, se propone eliminar el plazo de la suspensión perfecta de laborales, e implementar a la Autoridad Administrativa de Trabajo para que brinde un control exhaustivo de los casos acogidos por la entidad y de ser necesario aplicar sanciones para aquellos empresarios que intenten burlar las leyes.

Ante ello se plasma como objetivo general: eliminar el plazo de la suspensión perfecta para evitar la vulneración de los derechos laborales y como objetivos específicos: Analizar si el plazo de 90 días establecido para caso fortuito vulnera derechos laborales y evaluar la conveniencia del plazo indefinido de la suspensión perfecta.

De este modo se plantea la siguiente hipótesis: El plazo máximo señalado por la norma de la suspensión perfecta en caso fortuito no es suficiente para evitar la vulneración de los derechos laborales.

## II. MARCO TEÓRICO

Aquí se presentan los trabajos a nivel nacional e internacional, que son de vital importancia para la recopilación de información ligada a la problemática, los que posteriormente se analizaron para desarrollar la investigación.

Como antecedentes nacionales. En Lima, (Pérez & Tejeda, 2020) en su investigación: “Análisis de la aplicación de la suspensión perfecta de labores en marco del Decreto de Urgencia N° 038-2020, Perú”, tuvo como objetivo, analizar la aplicación de la suspensión perfecta de labores en el marco del menciona DU. La investigación plantea un enfoque cualitativo, con diseño interpretativo, teniendo como instrumento el análisis documental, así como la guía de entrevista. De manera que concluyen que, si bien la SPL se aplicaba previo al estado de emergencia de acuerdo a objetivos determinados en los precedentes administrativos vinculantes N°10-2012, 11-2012 y 12-2012, ahora el DU adaptó la figura jurídica a las medidas impuestas por el estado en vista de la pandemia buscando proteger los derechos laborales, sin embargo algunas situaciones suscitadas como de la empresa Avianca Perú y Cineplanet, demuestran que de no efectuarse una pertinente fiscalización de las solicitudes, haciendo una evaluación por casuística se puede culminar afectando los derechos del mencionado proceso y remuneración.

Por otro lado, en Trujillo, (Paredes, 2019) en su investigación: “Suspensión perfecta en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas y la vulneración a los derechos del trabajador”, tuvo como objetivo principal establecer métodos donde, luego de haber impactado económicamente las consecuencias de la vulneración de derechos laborales, el empleador otorgará una buena suspensión laboral de manera automática, una vez solicitada la rescisión laboral colectiva. La investigación fue básica – descriptiva. Y se concluye que, la suspensión laboral que se espera debe ser analizada minuciosamente por el Ministerio de Trabajo y promoción social. Además, es entendida como una herramienta para la búsqueda de los principios de continuidad laboral, siendo la excepción. Por lo que se debe pactar un acuerdo entre los involucrados.

Además en Lima, (Ybañez, 2020) en su investigación de posgrado titulada: “La suspensión perfecta de labores en tiempo de Covid-19 y la implicancia en los derechos laborales del trabajador en el distrito de los Olivos”, tuvo como objetivo general determinar cómo la SPL en tiempos de pandemia tendría implicancia en los derechos de los colaboradores. La investigación fue de enfoque cualitativo y de tipo básica, por lo que para recolectar los datos se empleó guías de entrevistas a expertos. Los resultados que se obtuvieron permitieron llegar a la conclusión que, no se aplica de manera eficiente la suspensión perfecta de labores ya que es aplicada sin negociación previa con el trabajador y en consecuencia al aplicarse el silencio administrativo positivo, no se estaría brindando protección adecuada a los derechos laborales.

Como antecedentes internacionales, en México (López & García, 2019), en su investigación titulada: “Inclusión laboral como responsabilidad social: un estudio en pymes del sector terciario en la ciudad de los Mochis, Sinaloa, México”, donde tuvo como objetivo general de determinar los sectores que mayormente son vulnerados y que en su totalidad son contratados por las pequeñas y medianas empresas ubicadas en el sector terciario del lugar, analizar la ejecución de inclusión en el trabajo, los diversos beneficios y consecuencias que pueda generar. Siguiendo una investigación cualitativa. Los resultados del análisis a las 11 empresas, demostraron que los más contratados son madres, adultos de tercera edad, personas de grupos marginados y de bajo recurso. Concluyendo que, dicha inclusión de trabajo se ejecutaba de acuerdo a diversos aspectos que benefician al desempeño del colaborador, el trato era igual para todos, se realizaban los contratos de acuerdo al perfil laboral respectivo. Además, se pudo observar las ventajas de haber contratado a este segmento de personas, por el compromiso, la responsabilidad, la lealtad, que ellos brindaban. Por otro lado, las consecuencias eran, el constante permiso que solicitaban, perjuicios físicos, diversos vicios y enfermedades, etc. Demostrando que las pequeñas y medianas empresas son parte fundamental para apoyar el desarrollo de la inclusión en el trabajo.

Así mismo, en Colombia (Zambrano, 2018), en su investigación titulada “Los efectos de la suspensión del contrato de trabajo en la prima legal de servicios”, se tuvo como objetivo principal evaluar la jurisprudencia, así mismo establecer la manera en que el servicio se otorga en suspensión laboral. La investigación siguió un enfoque cualitativo, de tipo analítico – correlacional, realizando un análisis en cuestiones jurídicas y norma legales para el apoyo de la investigación. Finalmente, se concluye que, el desarrollo de un contrato inicial no se ve afectado por la influencia de la suspensión laboral, en el momento de interrumpir de manera temporal una prestación de servicio, dicho contrato permanecerá intacto. Sin embargo, el fin de la suspensión laboral es la de conservar las garantías legales.

Sumado a ello, en España (Neder, 2017), en investigación titulada: “La formación de las políticas de empleo en un contexto de crisis: un análisis comparativo de España e Italia”, con el objetivo de analizar el desarrollo de las políticas laborales de los diversos gobiernos de transición en España, los cuales presentaron reformas que se implementaron con el fin de confrontar la crisis económica en EE.UU. La investigación siguió un enfoque cuantitativo. Concluyendo que, existe una influencia en las políticas de EE. UU y la vulneración de derechos laborales, así mismo como las diversas asociaciones sindicales. Lo que genera, en la mayoría de los casos son huelgas y manifestaciones de dichos sindicatos, ya que son desvalorados a consciencia y habiendo una injusticia en cuanto a las normas legales al no amparar a los colaborados. Por lo tanto, se recomienda que, al momento de iniciar un trato entre los involucrados, debe existir estándares para regular estas contrataciones, por motivo de que, estos contratos, de manera temporal, va en aumento, lo que sigue generando un mayor desempleo laboral.

Desde otra perspectiva, respecto a la concepción de las variables, la suspensión perfecta se define como un método para cesar temporalmente las actividades del trabajador sin la necesidad de resolver o culminar definitivamente el vínculo laboral, de esta forma el empleador también evitar pagar las remuneraciones respectivas.

Al respecto, (Parra & Silvestre, 2020) describió a la suspensión perfecta como un mecanismo excepcional que permite al empleador evitar pagar la remuneración debido a una situación atípica o perjudicial para la empresa, es así que los trabajadores detendrán sus actividades laborales en lo que dura la suspensión. El empleador deberá cumplir ciertos requisitos especiales para realizar esta suspensión, deberá solicitar a SUNAFIL que conceda el pedido de acogerse a la suspensión perfecta y dentro de 6 días hábiles debería obtener una respuesta. En la legislación de Perú, estipula un listado de causas acerca de suspensión, tanto perfecta como imperfecta laboral, en otros países se denominan suspensión relativa y absoluta, no obstante, esta figura jurídica es de importancia, ya que propone que el contrato laboral pueda mantenerse ante los cambios que influya al empleador o al colaborador.

Por su parte, (Palomino, 2020) indicó que las causales para una suspensión perfecta son: las sanciones, en caso fortuito o por fuerza mayor. En el primero caso se trata cuando uno o varios trabajadores han realizado acciones en contra del reglamento o en contra de su propia empresa de trabajo; en el segundo, se trata de toda situación que era imposible evitarse o preverse como un terremoto o epidemia; y el tercero, cuando es un evento que, aunque se pueda prever no se puede evitar como por ejemplo una ley nueva que prohíba cierta actividad.

Por otro lado, (Álvarez, 2016) indicó que son diversos momentos de manera inesperada que generan ciertos daños, pero no son fáciles de esquivar, resistirse o predecir, puesto que por la espontaneidad son consideradas por el hombre con asentimiento, generalmente se produce de manera natural. Por ejemplo, podemos decir Un virus, una avalancha o un terremoto, etc. Por parte del empleado, (Verano, 2017) indicó que de cierta manera es cuestionable puesto que, no existe interrogante que el empleador que abunda en habilidades para la dirección y organización, debe de ser responsable por el fracaso al igual que el éxito logrado en su empresa, sin embargo debe considerarse que hay ciertos aspectos externos en la caída económica de manera repentina en la empresa, por ejemplo tenemos a los incendios o

asaltos, o acciones de fuerza mayor, por lo cual no se pueda controlar por la responsabilidad del empleador dotado.

Por su parte, (Torres, 2020) expresó referente a la suspensión perfecta se realiza cuando el empleador se enfrenta ante una situación complicada, compleja, que se escapa de sus manos, pero que, de alguna forma u otra, manifiesta la intención de querer continuar con la relación laboral, por ello invoca la suspensión perfecta. En consecuencia, los códigos laborales, casi en su totalidad, se verificó que existen causas de la suspensión laboral debido a la sobreproducción, de modo que, se aprecia una gran lista de causas sobre suspensión laboral que velan por la conservación de las empresas y un flujo continuo de labores, debió a ciertas causas denominadas imputables hacia el contratista, de manera que pueda flexibilizarse los casos de suspensión que existen hasta el momento.

Los contratos laborales tienen la característica especial de estar protegidos por derechos fundamentales reconocidos en las diversas organizaciones mundiales que marcaron la pauta para tener la sociedad que hoy en día tenemos. Es por ello, que los contratos laborales no son más que un reflejo de sus necesidades básicas del humano: vivir, trabajar, aprender, estudiar, etc. Así mismo, comparte el mismo fin natural de las cosas; un contrato nace se desarrolla y muere.

De acuerdo con (Gil, 2020) enfatizó que no resulta inusual más si funcional que un contrato de trabajo tiene un tiempo determinado o temporal en el cual tienen un inicio, desarrollo y final es así que, la suspensión es una eventualidad inusual pero en cierto caso necesario a fin de prevenir la conclusión de un contrato de trabajo, la suspensión es una figura que durante un tiempo determinado deja sin efecto las obligaciones del trabajador y del empleador comúnmente, esta figura usualmente es aplicada en tiempos acordados o inesperados pues depende de las causas y efectos ajenos del ámbito laboral sino que va depender de un contexto inusual que se presente, es así que, la figura de la suspensión perfecta busca dar una interrupción de la configuración del contrato por tiempo determinado pero luego de esto, el trabajador puede desarrollar sus funciones de manera usual.

Del mismo modo, el autor señaló una disyuntiva sobre el término y su concepto que presenta esta figura pues se presenta la interrogante si la suspensión perfecta detiene el contrato o afecta a las obligaciones que nace de este. En realidad, no hay una terminación del contrato pues este sigue permaneciendo, lo que se afecta mediante esta figura son sus efectos primordiales que nacen desde la constitución de este, por otro lado, diversos autores le dan otro termino como la interrupción parcial de las consecuencias de un contrato.

Habiendo descrito como que es la suspensión laboral, es importante conocer cómo ha surgido el derecho del trabajo, debido a la importancia que tiene dentro de la legislación actual, ya que antiguamente este derecho no era considerado y por ende no tenía regulación, de manera que existieron abusos surgiendo la esclavitud.

Como primer punto se menciona al trabajo asalariado conocido como *locatio conductio operarum* o contrato de arrendamiento de servicios, que tiene su origen en Roma, este consistía en un contrato consensual, donde una de las partes estaba obligada a prestar servicio y la otra a remunerarle por medio de dinero (Machicado, 2010). De la misma manera (Boza & Mendoza, 2020) mencionan que este trabajo surge en la antigua Roma, donde se encontraron las primeras nociones del trabajo de manera libre, ajena y retribuida; lo que se debió a los juristas romanos quienes crearon nuevas formas contractuales considerando el derecho civil, de manera que la regulación del contrato asalariado no sufrió modificaciones relevantes desde la caída del imperio Romano hasta la Baja Edad Media.

Por otro lado, en los países de Europa Occidental, predominaba el feudalismo, que consistía en una relación de sumisión absoluta entre el señor feudal y sus siervos, que eran obligados a trabajar la tierra que era propiedad del señor feudal a cambio de protección. Posteriormente, el trabajo asalariado fue evolucionando, puesto que empezaron las migraciones y los puestos laborales eran en talleres donde había distinciones entre el maestro y los oficiales, es decir los organizadores del trabajo y los trabajadores asalariados o jóvenes aprendices. Así mismo, los maestros se organizaron con la finalidad de monopolizar el mercado, surgiendo así los primeros

gremios de carpinteros, herreros, entre otros, como también los oficiales formaron sus propias organizaciones tipo proto-sindicatos, con lo que pretendían mejorar las condiciones de trabajo.

De acuerdo a todo lo mencionado, se entienden las acciones que estuvo sometida la clase obrera para empezar a percibir un sueldo, cayendo en la esclavitud; así mismo, en esta parte de la historia, los trabajadores ya presentaban sus respectivos reclamos para no sólo mejorar las condiciones laborales sino también su calidad de vida, frenando de esta forma los abusos a los que estaban constantemente expuestos.

Es de esta manera que surge el Derecho del Trabajo en el siglo XVI, donde la Revolución Francesa de 1789 constituye el extremo inicial de una evolución, entendida como un proyecto jurídico que en la historia propuso instauración de una nueva organización social, el cual quedó plasmado en diferentes sectores del orden jurídico, concretamente en el código civil (Boza, 2014). Aquí es donde se asentó la primera reglamentación de las relaciones laborales y donde se consideraron ciertos principios para regular la relación entre los empleadores y empleados, donde las bases serían: la autonomía de la voluntad, la libertad del trabajo y la igualdad de las partes en la celebración de contratos. (Reynoso, 2020)

Posteriormente con lo evidenciado, en la primera guerra mundial se solidificó el origen de muchos males que aquejaron Europa al término del primer tercio del siglo XX. La magnitud de este acontecimiento fue tal que diversos aspectos de la economía se vieron alterados, como el ámbito laboral, puesto que la necesidad de incrementar la producción de la industria bélica y prestar atención a los servicios, provocó la búsqueda de trabajadores que sustituyeran a los que fueron a la guerra. (Linares, 2011). De esta manera, Alemania impuso el trabajo obligatorio y en ocasiones si era muy necesario, se pedían a los obreros más especializados y calificados de la guerra, con la advertencia de que, si reclamaban en el trabajo, volverían a la guerra.

Esta Gran Guerra, no sólo fue una revolución, sino más bien una revelación de la crisis de la civilización que sucumbían ante la tiranía de la demagogia erigida en dictadura o bajo los regímenes de autoritarismo absoluto. De esta

manera, (Domínguez, 2014) distingue que la vida militar era una muestra más de la relación entre patrón y trabajador, algo que era fácilmente visible durante la guerra donde la brutal vida de trincheras tenía mucho en común con la deshumanización monótona de las fábricas. De esta forma, se produjo la existencia de minorías en todos los estados que se involucraron en este conflicto y a raíz de este acontecimiento, surge la protección de las minorías por medio de tratados internacionales que se constituye como un precedente relevante del reconocimiento de los derechos humanos por el derecho internacional como: el Trata de Versalles en 1919, para prohibir la esclavitud; la Convención Internacional sobre la abolición de la esclavitud y del comercio de esclavos en 1926. Así mismo, es posible indicar que la Organización Internacional de Trabajo (OIT) en 1919 estableció las primeras reglas generales de las relaciones laborales brindando protección a los trabajadores que se vieron sometidos por los abusos de la primera guerra mundial.

En consecuencia, se crearon diversas leyes y regulaciones laborales en diferentes países, como:

Colombia donde en 1951 se reconoce el código sustantivo del trabajo (CST), donde por los motivos descritos en el artículo 51° (fuerza mayor o caso fortuito, muerte o inhabilitación del patrón, cierre temporal de la empresa o suspensión parcial o total de actividades, entre otros) se establece la interrupción de la prestación de servicios prometidos por parte del trabajador, así como también la obligación del empleador de pagar los salarios de este lapso, sin embargo, estos periodos de suspensión pueden descontarse por el empleados al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones. (Palomino, 2020).

México donde en 1970 se establece la Ley Federal de Trabajo que en el artículo 42° menciona las causas de suspensión temporal de la obligación de prestar un servicio y por ende de pagar un salario, evadiendo de responsabilidad al trabajador y al empleador, como: enfermedad contagiosa del trabajador, incapacidad temporal por suceso en el riesgo del trabajo, el arresto del trabajador, cargos estatales importantes que asumen los trabajadores, falta de documentos que exigen las normas y leyes entre otros. (Cortés, 2014).

Paraguay en 1993 por medio del Código del Trabajo, en el capítulo VIII del título I, el art 68° regula que la suspensión total o parcial del contrato de trabajos solo interrumpe sus efectos, pero no expira los derechos, así como obligaciones que derivan de los mismos, en referencia al reintegro a las jornadas y la continuidad del contrato. Entre las causas menciona: La falta o insuficiente materia prima así como fuerza motriz para realizar los trabajos, la imposibilidad temporal de continuidad de labores, caso fortuito o la fuerza mayor, enfermedades, entre otros (Ley 213 de 29-10-1993 Nuevo Código de Trabajo - Paraguay, 2014).

España en 1994 se formula el Estatuto de los Trabajadores, donde en el artículo 45° señalan que la suspensión exime las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, por la interrupción temporal y no se rompe el vínculo contractual entre empresa y trabajador. Entre las causas menciona: el mutuo acuerdo de las partes, incapacidad temporal, maternidad, paternidad, cumplimiento del servicio militar, cargo público representativo, entre otros (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, n.d.).

Como es de conocimiento el sustento constitucional de la suspensión laboral se encuentra en el principio de continuidad de labores, por lo que en todos los países se intenta conservar en el tiempo, la relación entre el trabajador y empleador por un periodo indefinido. La suspensión perfecta de labores en el caso de Perú, podemos encontrarla de forma específica en el Decreto legislativo Nro. 728, y en nuestra Constitución desde el art.22 hasta el 28.

Por su parte, (Gallardo & Montenegro, 2021) indicó que la suspensión perfecta de labores encuentra su funcionalidad jurídica desde los tiempos de guerra de nuestra sociedad, en la época de las cruzadas muchas empresas y feudos tuvieron que detener sus funciones para protegerse de la batalla, esto impedía conseguir ingresos que permita el pago de sus trabajadores. Es así que vemos que la suspensión perfecta de labores forma parte también del derecho consuetudinario, puesto que es una costumbre muy antigua detener las labores en caso de un desastre natural.

Posteriormente se desarrollará la definición de la suspensión perfecta de labores desde dos puntos de vista: Constitucional y desde el ámbito del

Decreto legislativo N 728, Ley de Productividad y competitividad laboral, aprobado por el decreto Supremo N 003-97-TR y sus Decretos de Urgencia.

Desde la constitución, el art. 22° señala que el trabajo fomenta el bienestar social y más adelante indica que el Estado se encuentra en el deber de fomentar las condiciones necesarias para trabajar con dignidad y seguridad, es así, que indirectamente nos menciona que es necesario crear ambientes jurídicos seguros para los trabajadores, es necesario implementar medios legales para evitar los despidos masivos o arbitrarios.

Por su parte, (Meza, 2016) indicó que el derecho al trabajo se encuentra protegido en nuestra carta magna de 1993, donde en el art. 22° señala que es derecho fundamental del ser humano gozar de protección frente a su empleador, podrá trabajar de forma libre, denunciando cualquier acto de servidumbre o esclavitud. De la misma forma el estado protege al trabajador utilizando dos enfoques: Contra las malas y abusivas prácticas de empresas privadas que prohíben o limiten el libre ejercicio laboral, y frente a otros trabajadores que abusan de sus posiciones para amedrentar al resto.

Por otro lado, tenemos que (Neves, 2020) determinó que los trabajadores deberán gozar de todo tipo de protección contra el despido debido a que este es el arma más común utilizado por las empresas del siglo XX para atormentar y poner presión en el trabajador, el estado deberá verificar que no se realicen estas amenazas.

En el artículo 11°. El Estado garantiza el libre acceso a prestaciones de salud y a pensiones, a través de entidades públicas, privadas o mixtas. Supervisa asimismo su eficaz funcionamiento.

Artículo 22°. El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

Artículo 23°. El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral

puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

En el artículo 28°. El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: Garantiza la libertad sindical y fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.

En el artículo 62°. La libertad de contratar garantiza que las partes pueden pactar válidamente según las normas vigentes al tiempo del contrato. Los términos contractuales no pueden ser modificados por leyes u otras disposiciones de cualquier clase. Los conflictos derivados de la relación contractual sólo se solucionan en la vía arbitral o en la judicial, según los mecanismos de protección previstos en el contrato o contemplados en la ley.

Mediante contratos – Ley, el Estado puede establecer garantías y otorgar seguridades. No pueden ser modificados legislativamente, sin perjuicio de la protección a que se refiere el párrafo precedente.

En el artículo 139°. Son principios y derechos de la función jurisdiccional:

Del Numeral 14. El principio de no ser privado del derecho de defensa en ningún estado del proceso, de manera que la sola inacción de la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT), trae consigo una aceptada comunicación empresarial, lo que viola flagrantemente la obligación constitucional del Estado de otorgar atención prioritaria a la protección del trabajo establecida en el artículo 23 de la norma constitucional.

La Constitución salvaguarda los derechos del trabajador, entendiendo que se encuentra en una situación de vulnerabilidad en contra de su empleador, debido a que es este último quien tiene la carga de la prueba ante cualquier acontecimiento que ocasione un conflicto entre ambas partes, es así que no tiene sentido pedirle al trabajador que presente una copia de su registro de ingreso a trabajar porque se supone que quien maneja esta información es el empleador. De la misma forma, Zavala (2019) afirmó que la suspensión

perfecta protege al trabajador dotándolo de una pausa laboral, que si bien es cierto no hay sueldo alguno, también lo protege de posibles despidos arbitrarios, sin embargo, esta suspensión no podrá ser eterna, de lo contrario, se desnaturalizaría su función.

Desde el Decreto Legislativo Nro. 728, en su art.47, indica que el contrato de trabajo podrá suspenderse de dos formas: perfecta o imperfecta, siendo que la primera se realizará cuando el trabajador cesa sus servicios y el empleador deja de pagar el sueldo, sin embargo, esto no hace que la relación laboral se extinga, sino que se suspenda por cierto periodo de tiempo, con la intención de renovarse en algún momento determinado; por otro lado, será imperfecto cuando ocurra todo lo contrario, la empresa deberá seguir pagando el sueldo aunque el trabajador no se encuentre brindando sus servicios.

Lo señalado por la ley es de mucha importancia, puesto que podría entenderse que la suspensión imperfecta es más benéfica que la suspensión perfecta desde el punto de vista del trabajador, sin embargo, es obvio que a largo plazo todas las empresas quebrarían si el total de sus trabajadores se encuentran recibiendo un sueldo sin prestar servicios, es por ello que la suspensión perfecta se encuentra más acorde a la realidad ya que protege la relación laboral a pesar de que ocurran ciertos desastres.

Es importante señalar que es la Corte Suprema de Justicia de la República (2016) en su casación laboral nro. 14818-2016 relacionó el principio de irrenunciabilidad de derecho con la suspensión laboral perfecta puesto que las personas no pueden renunciar a sus derechos más importantes dentro de su centro de trabajo, es imposible para el estado tratar de negociar acuerdos que perjudiquen o recorten el derecho del trabajador, lo que se busca en sí, es crear una armonía entre el derecho, el deber y la realidad de la empresa.

Respecto al motivo de la ley, en el Título III. De los contratos sujetos a modalidad, se regula exhaustivamente la contratación temporal, donde se consideran como contratos temporales los contratos por inicio o lanzamiento de nueva actividad, por necesidades del mercado, o por reconversión empresarial. Así mismo, se regulan los denominados contratos de naturaleza accidental, que son el contrato ocasional, de suplencia y el de emergencia,

así como los contratos para obra o servicio determinado; que son el contrato específico, el intermitente y el de temporada.

La regulación de esta tipología es rigurosa: se define en cada caso su naturaleza, características, requisitos formales, sanciones por la inobservancia o fraude a la Ley. Asimismo, se flexibiliza el procedimiento de aprobación de estos contratos, en aplicación de los principios de simplificación administrativa. Se aplica, en consecuencia, un control ex-post de los contratos a cargo de la Autoridad de Trabajo. Cabe señalar al respecto que de acuerdo a artículo 122 de la Ley todos los trabajadores temporales tienen derecho a percibir los mismos beneficios que por ley, pacto o costumbre resulten aplicables a los trabajadores permanentes de la empresa, incluyendo la estabilidad laboral por el tiempo que dure su contrato. Este beneficio se traduce -en caso de despido- en el pago de una indemnización equivalente a las remuneraciones dejadas de percibir.

Desde el Decreto de Urgencia Nro. 038-2020, que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el Covid-19 Y otras medidas” No otorga una definición completa, sin embargo, señala que en este contexto de COVID 19 cuando existan motivos de impedimento de las labores, los empleadores podrán optar por la suspensión perfecta de labores, para esto deberán cumplir ciertos requisitos y procedimientos.

En el artículo 3, sobre las medidas aplicables a las relaciones laborales en el marco del Estado de Emergencia Nacional y Emergencia Sanitaria.

En el artículo 3.2 Excepcionalmente, los empleadores referidos en el numeral precedente pueden optar por la suspensión perfecta de labores exponiendo los motivos que la sustentan, para lo cual presenta por vía remota una comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo con carácter de declaración jurada según formato que como Anexo forma parte del presente Decreto de Urgencia, el cual se publica en el portal institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ([www.gob.pe/mtpe](http://www.gob.pe/mtpe)), en la misma fecha de la publicación de la presente norma en el Diario Oficial El Peruano. Dicha comunicación está sujeta a verificación posterior a cargo de la Autoridad

Inspectiva de Trabajo, en un plazo no mayor a treinta (30) días hábiles de presentada la comunicación.

Por otro lado, el artículo 3.3, la Autoridad Administrativa de Trabajo expide resolución dentro de los siete (7) días hábiles siguientes de efectuada la verificación posterior a que se refiere el numeral precedente. De no expedirse dicha resolución, se aplica el silencio administrativo positivo.

Así mismo, el artículo 3.5, Las medidas adoptadas al amparo del presente artículo rigen hasta treinta (30) días calendario luego de terminada la vigencia de la Emergencia Sanitaria. Mediante decreto supremo refrendado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el Ministerio de Economía y Finanzas se puede prorrogar este plazo.

El artículo 7, sobre medidas compensatorias a favor de los trabajadores que se encuentren en suspensión perfecta de labores

El artículo 7.1 Excepcionalmente, se autoriza a los trabajadores comprendidos en una suspensión perfecta de labores prevista en el marco legal vigente y sujetos a los alcances del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR, a disponer libremente de los fondos del monto intangible por depósitos de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), previsto en la Ley N° 30334, hasta por una (1) remuneración bruta mensual por cada mes calendario vencido de duración de la suspensión perfecta de labores. Las entidades financieras deben desembolsar el monto correspondiente, a la solicitud del trabajador y con la confirmación de que el trabajador se encuentra comprendido en una medida de suspensión perfecta de labores. El MTPE habilita una plataforma de consulta para las entidades financieras, o en su defecto, les remite con frecuencia semanal o menor, a través de los medios informáticos correspondientes, la información que corresponda sobre las suspensiones perfectas de labores presentadas que les permita confirmar a las entidades financieras que los trabajadores se encuentran comprendidos en una medida de suspensión perfecta de labores. La solicitud del trabajador puede ser presentada por vía remota y ejecutada mediante transferencia a cuentas activas o pasivas del trabajador que éste indique. La libre disposición

a que se refiere este numeral es adicional a la libre disposición regulada en el artículo 9 del Decreto de Urgencia N° 033- 2020.

Artículo 7.2 El trabajador que se encuentre en una suspensión perfecta de labores prevista en el marco legal vigente, y que no cuente con saldo en su cuenta CTS, puede solicitar a su empleador el adelanto del pago de la CTS del mes de mayo de 2020 y de la gratificación del mes de julio de 2020, calculados a la fecha de desembolso. Esta solicitud puede ser presentada por vías no presenciales y ejecutada mediante transferencia a cuentas activas o pasivas del trabajador que este indique. El empleador debe efectuar el adelanto dentro de los primeros cinco (5) días calendarios de efectuada la solicitud del trabajador. Además, el artículo 10. Retiro Extraordinario del Fondo de Pensiones.

Numeral 10.1 Dispóngase, por única vez y de manera excluyente al universo de personas comprendidas en el Decreto de Urgencia N° 034-2020, el retiro extraordinario de hasta S/ 2 000,00 (DOS MIL Y 00/100 SOLES) de la Cuenta Individual de Capitalización (CIC) de los afiliados al Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP), siempre que al momento de la evaluación de la solicitud el trabajador se encuentre comprendido en una medida aprobada de suspensión perfecta de labores prevista en el marco legal vigente. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo habilita una plataforma de consulta para las Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (AFP) o a la Asociación que las representa, o en su defecto, les remite con frecuencia semanal o menor, a través de los medios informáticos correspondientes, la información que corresponda sobre las suspensiones perfectas de labores aprobadas que les permita confirmar a las AFP que los trabajadores se encuentran comprendidos en una medida de suspensión perfecta de labores aprobada.

En el numeral 10.2 Los afiliados al SPP que se encuentren en el supuesto del numeral precedente, pueden presentar su solicitud a partir del 30 de abril del 2020, ante su Administradora Privada de Fondos de Pensiones (AFP), de manera remota o utilizando para ello los canales establecidos por cada AFP. La entrega de dichos recursos se realizará en una única oportunidad de pago.

Numeral 10.3 Dispóngase, por única vez y de manera excluyente al universo

de personas comprendidos en el Decreto de Urgencia N° 034-2020, el retiro extraordinario de hasta S/ 2 000,00 (DOS MIL Y 00/100 SOLES) de la Cuenta Individual de Capitalización (CIC) de los afiliados al Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP), siempre que al momento de evaluación de la solicitud no cuenten con la acreditación del aporte previsional obligatorio correspondiente a: i) Devengue del mes de febrero de 2020; o ii) Devengue del mes de marzo de 2020.

Numeral 10.4 Los afiliados al SPP que se encuentren en el supuesto i) del numeral precedente, pueden presentar su solicitud a partir del 20 de abril del 2020, ante su Administradora Privada de Fondos de Pensiones (AFP), de manera remota o utilizando para ello los canales establecidos por cada AFP. Concluido el proceso de retiro extraordinario antes establecido, los afiliados al SPP que se encuentren en el supuesto ii) del numeral precedente, pueden presentar su solicitud ante su AFP. La entrega de dichos recursos se realizará en una única oportunidad de pago.

Numeral 10.5 Dispóngase, por única vez y de manera excluyente al universo de personas comprendidas en el Decreto de Urgencia N° 034-2020, el retiro extraordinario de hasta S/ 2 000,00 (DOS MIL Y 00/100 SOLES) de la Cuenta Individual de Capitalización (CIC) de los afiliados al Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP) cuya última remuneración declarada o la suma de estas percibidas en un solo periodo sea menor o igual a S/ 2 400,00 (DOS MIL CUATROCIENTOS Y 00/100 SOLES), siempre que al momento de evaluación de la solicitud cuenten con la acreditación del aporte previsional obligatorio en: iii) Devengue del mes de febrero de 2020; o iv) Devengue del mes de marzo de 2020

Numeral 10.6 Los afiliados al SPP que se encuentren en el supuesto iii), señalado en el numeral precedente, pueden presentar su solicitud una vez que se concluya con el procedimiento señalado en los numerales 10.3 y 10.4 del presente artículo, ante su AFP, en las condiciones previamente establecidas. Concluido el proceso de retiro extraordinario antes establecido, los afiliados al SPP que se encuentren en el supuesto iv) del numeral antes señalado, pueden presentar su solicitud ante su AFP. La entrega de los recursos establecidos en el numeral 10.5 se realizará en dos (2) pagos

mensuales consecutivos, a efectuarse en el primer mes por S/ 1 000 y en el siguiente mes, por la diferencia.

Numeral 10.7, el importe del retiro extraordinario a que alude el presente artículo, mantiene su carácter intangible frente a terceros por lo que no es susceptible de compensación, afectación en garantía, medida cautelar o medida de cualquier naturaleza que tuviera por objeto afectar su libre disponibilidad.

Numeral 10.8, las empresas del sistema financiero remiten, a requerimiento de las AFP, el Código de Cuenta Interbancario (CCI) de los afiliados que hayan solicitado el retiro extraordinario. La entrega del CCI u otra información necesaria para realizar la transferencia de fondos al afiliado, están exceptuadas del alcance del secreto bancario.

Numeral 10.9, las AFP podrán compartir datos personales de sus afiliados con la Asociación que las agrupa y con las empresas del sistema financiero al amparo del inciso 5 del artículo 14 de la Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales, para efectos de la ejecución de las disposiciones contenidas en el presente artículo.

Numeral 10.10, La Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones determina las condiciones de atención de solicitudes y pago de afiliados, así como dicta, de ser el caso, las disposiciones complementarias que resulten necesarias para la implementación del presente artículo.

Por otro lado, el art.15 del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, señala que la suspensión perfecta podrá darse sin la necesidad de una autorización, sin embargo, el empleador estará obligado a notificar a la autoridad pertinentes respecto a su decisión y solo podrá prolongarlo por un máximo de 90 días, sin embargo, la norma señala que el empleador deberá efectuar, en primera instancia, las vacaciones que existan, o cualquier otro tipo de licencia de la que pueda gozar el empleado. Es así que Neves (2020) señaló que las suspensiones laborales, al igual que el despido, deberá ser la última instancia que resolverá el conflicto interno de la empresa, es así que el empleador no deberá emplearlo con descuido, sino

que deberá agotar todos los otros medios existentes para evitar la suspensión.

Después de todo lo mencionado, es relevante hacer referencia a los tipos de suspensión laboral, por ello la Corte Superior de Justicia de la República (2016) señaló dos tipos: la perfecta y la imperfecta. La suspensión perfecta es aquella donde el contrato cesa de forma temporal, las obligaciones del trabajador y la del empleador se ven detenidas; por otro lado, en la suspensión imperfecta el empleador continúa ejerciendo sus obligaciones sin que el trabajador realice sus labores. Es importante señalar que ambas situaciones el contrato se mantiene.

El art. 48 del Decreto Legislativo Nro.728 “Ley de Productividad y Competitividad Laboral” la define como aquella situación donde las obligaciones de ambas partes se detienen temporalmente, por ejemplo, las licencias sin goce de haber, las sanciones administrativas o por situación atípica. De acuerdo con esto tenemos que, Villavicencio (2020) determinó que la suspensión de labores es una situación de hecho imprevisto, tal vez algún cambio social o económico que afectó directa o indirectamente al empleador y a su producción, por ello se ve obligado a cesar las acciones del empleado, sin contar el vínculo laboral, esta suspensión no podrá ser eterna puesto que la naturaleza de la suspensión perfecta es que el empleado regrese a laborar.

La suspensión perfecta cuenta con ciertos elementos constitutivos que la dotan de idoneidad y legalidad, Lora (2016) indicó que son la fuente de la suspensión, la temporalidad, la remuneración y la continuidad de los principios contractuales laborales. Es importante destacar que la suspensión laboral perfecta solo se logrará a partir del cumplimiento de los requisitos previstos en la norma, es así que en el TUO Nro. 728 señala en su artículo décimo quinto que cuando existan situaciones de riesgo, imprevisibles, de fuerza mayor, de catástrofe, la empresa podrá solicitar la suspensión laboral perfecta a la institución pertinente.

Por su parte, Paredes (2019) indicó que la suspensión laboral perfecta puede darse por diversos motivos, incluso un declive económico por parte de la

empresa que fue imposible de prever, por ejemplo, el inicio de una guerra que le impida continuar cumpliendo su labor con otra empresa o le impida dar sus servicios por los conflictos bélicos, también por una caída inesperada de la bolsa que perjudique a todo su sector; sin embargo, aún queda esperanza para el trabajador de esperar que se solucione el problema y poder retomar sus funciones.

Por otro lado, Neves (2018) detalló que la suspensión de labores busca que el empleador no aprovecha diversas situaciones para realizar despidos masivos afectando los derechos del trabajador, la ley responde a situaciones imprevistas, situaciones que no podemos conocer, y también las situaciones legales benéficas al trabajador que recibe su sueldo, pero no trabaja.

En relación a la idoneidad, se conceptualiza como el deber que tiene toda institución o persona en cumplir con los requerimientos que exige la ley, con el propósito de obtener una situación especial. Respecto a la idoneidad en la suspensión perfecta tenemos que Silva (2016) señaló que, la idoneidad de la suspensión perfecta se encuentra en que debe cumplir con los requisitos esenciales para que la autoridad competente la reconozca como tal. En este caso el empleador debe manifestarle a la autoridad competente que no se encuentra posibilitado de seguir ejerciendo sus funciones debido a la pandemia COVID 19, debe presentar su solicitud y datos de sus trabajadores que se verían afectados por la suspensión.

En relación a legalidad, el elemento de legalidad se encuentra relacionada con el elemento anterior, puesto que será en la ley o en la norma administrativa donde encontraremos las pautas necesarias para que un hecho jurídico se encuentre enmarcada en el sistema legal, por su parte Paredes (2019) indicó que la legalidad en la suspensión perfecta se encuentra a que dicha solicitud deberá ser atendida por el órgano competente, en este caso el Ministerio de Trabajo, y serán ellos quienes den conformidad y legalidad a dicha situación atípica.

Respecto al procedimiento para solicitar la suspensión perfecta de labores es el siguiente: Antes de examinar, respecto a la suspensión perfecta de labores y la inquietud que abarca el empleador, de manera que se encuentre afectado

a raíz de la propagación mundial del Covid-19, sin embargo, es de conocimiento mediático aplicar la suspensión perfecta de labores y para acceder a ello deberá optarse una solicitud virtual a través del Ministerio de Trabajo. Aunado a ello es susceptible determinar que la prestación de servicios del trabajador se denote en pausa temporal, referido a sus obligaciones al igual que las empresas al momento de remunerar y el vínculo laboral se mantenga intacto sin que pueda darse una posible afectación.

En ese mismo contexto, el decreto de urgencia 038-2020, permite dar a conocer los efectos económicos de los trabajadores y empleadores, de manera que pueda preservarse los empleos de manera justa y equitativa. Así mismo es de aplicación por un máximo de 90 días calendarios. Ahora bien, una vez presentada dicha solicitud, se realizará el control respectivo en un plazo no mayor a 30 días hábiles, es así que la entidad deberá emitir resolución dentro de los 7 días hábiles. Cabe señalar que, al no haber respuesta, dicha solicitud será automáticamente aprobada por silencio administrativo, Ley 27444.

La suspensión perfecta cuenta con elementos, los cuales se encuentran relacionadas con las fuentes que puede darse por ley, por un acuerdo colectivo o individual e incluso por costumbre; la temporalidad se refiere a que dicha suspensión debe culminar alguna vez ya que el motivo de su existencia es la de hacer prevalecer la relación laboral, por lo cual, es impensable que dicha relación contractual nunca recupere su estado normal; respecto a la remuneración tenemos que será perfecta siempre y cuando el empleador no continúe pagando la remuneración del trabajador, caso contrario, estaríamos frente a una suspensión imperfecta; y respecto a los principios, se mantendrían el principio de buena fe, de fidelidad y respeto entre las partes, esto es importante para que la relación laboral regrese a su posición natural.

Las consecuencias jurídicas que ocasiona la suspensión laboral perfecta son dos: a) La continuidad de la relación laboral y b) la protección en relación al derecho laboral.

Respecto a la continuidad laboral, se encuentra enmarcado en el art.27 de la Constitución Política del Perú del 93 cuando señala que el estado debe velar al colaborador del despido injusto, esto significa que al estado le interesa que la relación laboral supere todos los inconvenientes que se encuentren en su desarrollo, es así que Lora (2016) señaló que la razón por la cual existe una suspensión laboral es la de mantener la continuidad laboral, es decir, se busca que la relación laboral no se extinga, que el trabajador no se quede sin empleo y que el empleador continúe con sus trabajadores. La ley busca que los motivos atípicos no sean motivo para detener la relación laboral, desde un punto de vista económico, aunque ocurran desastres naturales u otros acontecimientos increíbles, los empleadores y empleados podrán estar seguros que al culminar con dicho suceso seguirán trabajando de manera regular.

Respecto a la protección del derecho al trabajo, en el art.23 de la Constitución Política del Perú de 1993 se señaló que el estado debe desarrollar las condiciones necesarias para que exista un progreso económico y social para fomentar la productividad y el trabajo, es así que la norma nos señala una aplicación interpretativa para que el estado cree condiciones especiales para diversas situaciones, por lo cual, tenemos que Villavicencio (2020) indicó que la suspensión perfecta de labores es una figura favorable para el trabajador, puesto que, impide que el empleador realice despidos masivos cuando enfrente sucesos inesperados o naturales. Los empleadores no podrán despedir arbitrariamente bajo la excusa de que nos encontramos en una pandemia, sino que optará por la suspensión laboral con la finalidad de que los trabajadores regresen a sus puestos cuando el desastre haya terminado.

Es importante señalar que existe un tercer efecto jurídico, aunque los economistas lo estudian desde un punto de vista económico. Por lo cual, Dancourt (2020) señaló que el Perú tiene la necesidad de proteger a las empresas empleadoras, no hablamos de ir en contra del trabajador, todo lo contrario, sino de mantener sus puestos, proteger su condición de trabajador y evitar que ocurra un segundo desastre.

De las causales de la suspensión perfecta: Tenemos al caso fortuito, donde para (Tapia, 2020) son ciertos acontecimientos que contemplan una

denotación jurídica que ocurren de manera inesperada, dichos acontecimientos no se pueden evitar ni mucho menos prevenir. Por otro lado, (Oramas, 2020) menciona que el término proviene desde la primera Dinastía de Babilonia, plasmada por primera vez en el Código legal de la era, implantada por el rey Hammurabi, y que posteriormente sirvió de referencia para las próximas culturas, evolucionando, adoptando y recogiendo nuevas figuras legales a lo largo del tiempo. Adoptando como definición global, a aquellos sucesos impredecibles, de los cuales es imposible de resistirse. Partiendo de esa definición se pueden considerar dos aspectos: Lo imprevisible y lo irresistible. Finalmente, la definición deberá adaptarse de manera que atienda a los requerimientos que analice y crea pertinente un juez. Así mismo, Almeida manifiesta que el caso fortuito es la principal causal del cese de las relaciones laborales mediante sucesos determinados, ya sea un terremoto, una explosión, un incendio, una plaga o guerras; o simplemente cualquier suceso poco común o que ocurre de manera súbita, que los contratistas no previeron o simplemente no se pudo evitar (Almeida, 2021).

Por otro lado, si nos preguntamos cuándo y quien califica un hecho como imprevisible para un sujeto, en definitiva, la respuesta se buscaría en la clase o tipo de prestación de servicios a la que está obligado el deudor para que desde allí se determine si la persona bajo el parámetro del buen padre de familiar, se ha portado en forma diligente (Jiménez, 2010). De manera que, el caso fortuito se debe analizar en base al concepto de culpa. Ya que no hay culpa si el hecho que acontece es imprevisible para el hombre medio que ha actuado bajo la diligencia del buen padre de familiar. Y justo en este aspecto difiere de la fuerza mayor.

Así también se tiene a la fuerza mayor y en relación a lo anteriormente mencionado, este hecho sería una fuerza irresistible de gran magnitud que quiebra totalmente el vínculo causal (Pérez & Tejeda, 2020). En el ámbito jurídico se le denomina a aquella forma jurídica puede figurar en cualquier tipo de contrato (persona jurídica o natural), sujetos que serán afectados por esta fuerza mayor. Definiéndose como, cualquier imprevisto que inicialmente pudo prevenirse, pero no pudo (Castro, 2015). Briones define como fuerza mayor, a dicha fuerza que no se puede evitar, que puede ocasionar el cese

total del vínculo que existe entre el daño que se produjo y las acciones determinantes de este. En ese contexto se tiene que, un morador no es responsable por incumplir, ya que existió una fuerza de mayor magnitud que pudo impedirsele (La mota, 2021). De ese modo, también Gaspar sostiene que esta fuerza corresponde a eventos de la propia naturaleza, y que a pesar de que estos sucesos puedan ser previstos, es imposible que puedan evitarse. Dicha fuerza se encuentra lejos de las relaciones contractuales (Gaspar et al., 2020).

Cabe recalcar que, las negociaciones jurídicas e instituciones privadas principales, se ven sujetos a estas dos figuras jurídicas. Dicho escenario no afecta de manera directa a los procesos, ni mucho menos es indefinida. Sin embargo, se puede considerar que puede contraer consigo consecuencias en un largo plazo, por la magnitud de su naturaleza. (Vilaña, 2021).

De acuerdo a Jiménez (2009), la doctrina hace distinción entre el caso fortuito y la fuerza mayor.

Según el evento, la fuerza mayor se debería a un acto humano, es decir de persona diferente a la que aduce la causal, es decir actos de terceros como los atribuidos a la autoridad pública, mientras que en el caso fortuito es independiente de la voluntad humana, por lo que se trataría de un hecho proveniente de la fuerza de la naturaleza. (De Nardi, 2020).

De acuerdo a la imprevisibilidad o inevitabilidad: El caso fortuito alude al 'accidente', por lo que es un evento imprevisible aun utilizando una conducta diligente mientras que la fuerza mayor es un evento que, aunque pudiera preverse es inevitable justamente porque es ajeno al deudor e inicialmente no se origina como un deslinde de la responsabilidad del deudor, sino que reúne un grupo de acontecimientos naturales y humanos inevitables como un terremoto, la tempestad, la pandemia, etc. (Leigh & Rojo, 2021).

De acuerdo al lugar de evento, partir de las fuentes romanas, se sostiene que el caso fortuito que corresponde al *casus*, refiere a la ausencia de culpa y se origina en la empresa o círculo afectado, por lo que difiere de la fuerza mayor que corresponde a la noción de *vis maior* refiere a una fuerza irresistible pero también externa, es decir posee un carácter de exterioridad, por lo que, si

sucediese fuera de la empresa o círculo afectado, queda fuera de los casos fortuitos que deban preverse en el curso ordinario de la vida. (San Martín, 2020).

Referente a las características y efectos, el decreto legislativo 728 destacó en su artículo 11 que las características de la suspensión es que el empleador deja de cumplir con su obligación de pagar el sueldo, el trabajador deja de prestar el servicio y la relación laboral se mantiene. Estas características son importantes, sobre todo la última, puesto que la intención del legislador es respetar la continuidad laboral, no estamos entonces frente a un principio indiferente de las problemáticas laborales, donde el trabajador se encuentra en desventaja frente a su empresa de labores, sino que la ley dota de grandes beneficios para evitar los despidos masivos.

Es así que Pasco (2016) indicó que existe características primordiales de la suspensión perfecta. Una de ellas es la causalidad, explicó que para configurarse esta figura debe darse la existencia de la causa justificable y oportuna para darse su aplicación, caso contrario se entraría en una vulneración contractual, así mismo el autor señaló que no siempre la justificación es expresada plenamente en la ley, también es considerada o integrada a través de una negociación colectiva, costumbre o términos expresos dentro de un contrato individual. La segunda característica de la suspensión es la temporalidad, este elemento fundamental es justificado en la definición de la suspensión puesto que se considera como aquella situación provisional que será aplicada conforme a acuerdo a la causa que pueda provocar el uso de esta figura. Por lo que, para darse la aplicación de la suspensión perfecta se necesita de dos características importantes las cuales son la causalidad y temporalidad, donde tienen que estar debidamente relacionadas para su configuración.

Respecto a los efectos que produce la suspensión laboral tenemos dos: La continuación de la relación laboral y el cese de obligaciones. El art.11 de la Ley Laboral indicó que los efectos que produce el cese empezarán a regir desde el momento que el empleador notifique a la autoridad pertinente sobre los motivos que lo llevaron a cesar temporalmente a sus trabajadores, este tiempo siempre tendrá cierto límite.

De la misma forma, Pasco (2016) explicó que la suspensión perfecta tiene efectos al momento de su aplicación y afecta al desarrollo del contrato mismo, siendo así el cese de la obligación de trabajar como uno de los efectos que sucede, este efecto primordial que se presenta indica la omisión de las funciones a cargo que debe estar debidamente expresadas.

Como segundo efecto tenemos al cese de la obligación remunerativa que implica la interrupción del pago hacia el trabajador en relación a la causa debidamente justificable, así mismo mencionó que es importante tener en cuenta la relación causa –efecto. Sin embargo, esto no ocurre en el caso de la suspensión relativa o imperfecta puesto que en esta situación la interrupción temporal de las funciones del trabajador no implica la afectación de su remuneración en ese tiempo.

Como tercer efecto tenemos a la subsistencia del contenido ético el cual nos presenta que todo contrato no solo es enfocado en obligaciones objetivas sino también se tiene en consideración obligaciones subjetivas que tienen presente a la ética de un contrato, estas obligaciones pueden ser como el deber de lealtad, fidelidad, respeto entre otros, durante esta suspensión estas obligaciones subjetivas aún permanecen vigentes durante dure esta figura.

Como cuarto efecto tenemos a la acumulación de antigüedad el cual indica a excepción contraria de la ley y en relación de beneficios establecidos se da la posibilidad que durante el tiempo en que el trabajador esté en suspensión se le pueda considerar como trabajado, pero solo será válido para aquellos que tengan una antigüedad en el centro de labores.

Como quinto efecto tenemos a la reserva de puesto, donde indica que luego de finalizar la aplicación de la suspensión perfecta el trabajador debe tener el derecho de poder reinstalarse en su cargo correspondiente.

Como sexto efecto se tiene la continuidad de afiliación a la seguridad social donde hace mención que en la situación de suspensión perfecta el trabajador presenta la condición de derecho-habitante de la seguridad social, donde en la condición de beneficiario este debe adquirir las retribuciones que se necesiten, en caso presente alguna eventualidad o de tener la figura de

contribuyente, el empleador está en la obligación de pagar el aporte correspondiente.

Por otro lado, se tiene a la suspensión imperfecta, en este aspecto, no centraremos nuestra atención, toda vez que en la misma no hay perjuicio en contra del trabajador por ende seremos breves en la explicación, primero; como se dijo no existe daños al trabajador puesto que el viene percibiendo su remuneración en forma convenida con el empleador, y segundo de acuerdo lo prescrito por el art.11 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro.728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97 TR indica que se produce cuando el empleador continúa pagándole al trabajador sin que este realice sus funciones, por ejemplo, cuando el trabajador se encuentra realizando sus vacaciones, descansos médicos u otros.

Por su parte, Beraún (2020) señaló que existen derechos que protegen al empleado y lo dotan de ciertos beneficios, uno de estos beneficios es que puedan disfrutar de su sueldo, aunque, por algún motivo legal, de salud u otros, no se encuentre desempeñando sus funciones, a esto se le conoce como suspensión imperfecta.

Sin embargo, existen otras clasificaciones:

Desde el punto de vista doctrinario, de acuerdo con Pasco (2016) mencionó que existen diversas clases de suspensión que da origen a diversas listas. Una de ella es en base a su ámbito, en el cual es comúnmente individual, pero por distintas razones afecta de manera personal o en conjunto, en caso afecte de manera grupal es por una situación usual, un ejemplo de esto son las suspensiones individuales por descanso medico ante alguna enfermedad mientras que una suspensión conjunta clásica es por paro.

En cuanto a sus efectos, se produce la suspensión total cuando cesa el servicio del trabajador y la retribución que tenía al ejercer su función, en caso de la interrupción incompleta se establece el cese de las labores pero no aplica a la remuneración que percibe el trabajador, un ejemplo típico es las vacaciones en cual el trabajador no ejerce su función en su cargo pero recibe

su retribución por el tiempo que estuvo en vacaciones como si comúnmente estuviera haciendo sus obligaciones en el trabajo.

En cuanto a su origen, se puede determinar que emana de la manifestación de voluntad de una parte en acontecimientos como la huelga o paro en cual al tener como hecho la acción de los trabajadores de manera conjunta invocar a la huelga el empleador ante dicha circunstancia aplica esta figura como una medida sancionadora, otro caso puede ocurrir cuando las partes estén de acuerdo en el cese temporal de las funciones , esto ocurre usualmente en casos de licencia convencional y finalmente, puede presentarse en un caso fuera de lo común que afecte la realización del contrato que pueda configurarse a un hecho objetivo como el caso fortuito o fuerza mayor en el cual tiene que configurar que el hecho sea extraordinario e impredecible.

Finalmente, a cuanto, a su regularidad, esto se presenta en base a qué tan presumible o no pueda mostrarse ante esto, esta figura pueda aplicarse de manera estipulada o inesperada, un ejemplo en el primer caso son las vacaciones donde ya se tiene previamente determinado y puesto en conformidad entre el empleador y trabajador mientras que en la forma inesperada ocurre de manera extraordinaria sin previo aviso entre las partes. Por lo visto, se aprecia diversas clasificaciones o listas de la suspensión perfecta donde cada una presenta unas diversas particularidades para su aplicación.

De acuerdo a sus causas, existen causas que la ley no señala directamente, pero también pueden ser objeto de estudio para una suspensión de labores, por ejemplo, el art.12 del Capítulo III del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, señaló muchas situaciones en las cuales un trabajador puede acogerse o solicitar la suspensión de labores, perfecta o imperfecta según sea el caso, es así que estas situaciones en su inciso LL) señala otras que la ley indique, dejando así abierta la posibilidad de actualizaciones que causen una suspensión laboral.

Al respecto, Pasco (2016) señaló que en muchos casos existen diversos tipos de causales de suspensión perfecta donde pueden estar establecidas en la

ley y en otras no; sin embargo, también ocurren causales que son añadidas y no están determinadas o configuradas en la ley.

Una de estas causales es la invalidez absoluta temporal o invalidez parcial, esta causal tiene distintas variables y tiene que ser evaluada, para su adopción este tiene que configurarse dos requisitos para catalogarlo las cuales son la invalidez total o absoluta y la invalidez parcial, por una parte, e invalidez temporal o permanente, producto de su unión se origina cuatro supuestos: La invalidez absoluta y duradera también llamado gran invalidez que refleja la configuración de este supuesto cuando la persona afectada no podrá valerse por sí mismo.

La invalidez absoluta y temporal donde se configura este supuesto cuando la persona es afectada en su función de alguna actividad que debe realizar pero mediante un proceso de recuperación, este podrá reintegrarse al libre desarrollo de su vida y a sus actividades recurrentes, también se tiene a la incapacidad parcial y permanente donde se configura cuando la persona presenta una pérdida de algún órgano vital para el desarrollo cotidiano de las actividades laborales, estas pueden ser; alguna extremidad, órgano de los sentidos, etc. Finalmente, se tiene al supuesto de incapacidad parcial y temporal que es un supuesto común donde la persona no presenta afectaciones graves. Es así que, ante la causal de invalidez absoluta temporal o parcial estas deben tener una relación para darse la aplicación del supuesto se debe tener en cuenta los criterios de clasificación.

Como segunda causal tenemos a la enfermedad y el accidente, para configurarse este supuesto se debe tener en cuenta dos criterios, el primero es verificar si presenta una dolencia que afecte al ejercicio cotidiano a su centro de labores y a sus funciones que desempeñe en este cargo y como segundo criterio es la inculpabilidad enfocada en el infortunio laboral que haya acontecido. Como tercera causal tenemos a la maternidad durante el descanso pre y posnatal donde indica la suspensión de la persona de manera premeditada puesto que se determina con anterioridad el tiempo que podrá descansar teniendo una fecha de inicio y conclusión, como cuarto supuesto tenemos el descenso vacacional donde se presenta de manera necesaria por diversas razones, una de ellas es enfocada al ámbito biológico

ya que naturalmente las personas necesitan tener un respiro a sus actividades laborales con el fin de mejorar y fortalecer las fuerzas perdidas y bajo este argumento en diversas sociedades se ha optado por apelar mediante esta justificación natural, otra razón es derivada de la ley, puesto que en diversas sociedades las legislaciones lo contemplan como un derecho laboral fundamental que varían de acuerdo a la configuración de un contrato laboral.

Como tercera causal tenemos a la voluntad entre las partes, esta contempla a la manifestación de mutuo acuerdo entre empleador y trabajador donde se acuerda tener por un tiempo definido las vacaciones del trabajador, es así que las vacaciones son consideradas una suspensión imperfecta puesto que durante el tiempo de su aplicación tendrá que ser remunerado.

Como cuarta causal se tiene las licencias para desempeñar un cargo cívico y para cumplir con el servicio militar obligatorio, la causal de esta suspensión para la función de cargos cívicos en algunos casos es considerada como suspensión perfecta, es imperfecta de acuerdo con las normas que lo regulen en la suspensión relativa es solo enfocado en base a relaciones laborales en el ámbito estatal o público. El tiempo de la suspensión está sujeta a lo que establece la convocatoria y usualmente se puede añadir un tiempo posterior al de la fecha de conclusión de su función y en caso de haber sido dado de baja esta varía de 30 a 60 días, tiempo en el cual el trabajador debe reincorporarse a su centro de labores para desempeñar el cargo que tenía donde tiene la reserva asegurada con anterioridad, en caso del servicio militar y elección en caso de cargos públicos, el periodo de licencia es de 12, 18 o 24 meses de acuerdo al caso de cada persona.

Como quinta causal se tiene al permiso o licencia para ejercer un cargo sindical, dentro de esta causal para que se de las funciones respectivas como dirigente sindical se necesita tener un permiso cuando ejerza de manera corta y una licencia en caso el ejercicio sindical sea un tiempo más extenso.

Como sexta causal se tiene a la sanción disciplinaria, donde el empleador podrá efectuarla teniendo en cuenta requisitos indispensables para su aplicación, dentro de las cuales destacan la proporcionalidad, donde la

sanción debe estar sujeta a la infracción o falta cometida; la oportunidad, para que se aplique de manera inmediata ante la infracción castigable que haya sido previamente investigada. Otra es la causal del non bis in ídem, que busca impedir que aquella infracción cometida sea sancionable más de una vez; la cual es recurribilidad, el cual brinda al trabajador el poder manifestar su reclamo de manera interno o externo contra la sanción que se le haya puesto y en algunos casos también es considerado la tipicidad cuando la falta o infracción laboral cometida tenga elementos de materia penal. Es así que, la suspensión disciplinaria está relacionada con la estabilidad laboral ya que mediante la aplicación se está poniendo en práctica la suspensión perfecta de labores de manera temporal y en casos más graves de acuerdo al procedimiento interno de la empresa se puede presentar como una causal de despido.

Como séptima causal tenemos al ejercicio del derecho de huelga, esta implica la aplicación de la suspensión conjunta para aquellas personas que estén participando de manera voluntaria, generalmente al usar este supuesto no se remunera al trabajador durante el periodo donde estos trabajadores se encuentren ejerciendo la huelga por lo que es considerada como una suspensión plena o perfecta, por otro lado, en diversas legislaciones se contempla la remuneración para aquellos trabajadores que hayan sido afectados durante el conflicto y especialmente cuando el empleador sea responsable de lo ocurrido.

Como octava causal esta la detención del trabajador, este supuesto es también señalado como suspensión preventiva donde se aplicara a fin de autorizar una investigación de un acto ilícito donde el trabajador esté involucrado directa o indirectamente, este supuesto es la privación temporal de la libertad del trabajador a fin de fugarse y facilitar las investigaciones en el que se encuentre inmerso, este debe ser contrastada con una condena penal puesto que la suspensión preventiva aún se considera la presunción de inocencia mientras que en la condena se ha demostrado la culpa del investigado, ante estos supuestos se aplica la suspensión perfecta por el tiempo que dure la detención y en caso este condenado o sentenciado con la

pena privativa de libertad, es una causal para la conclusión del contrato como una causal de despido.

Como novena causal tenemos a la suspensión precautoria, tiene la facultad el empleador de aplicarla con el objetivo de investigar hechos ocurridos dentro del centro de labores que puedan dar como resultado una posible infracción grave del trabajador, así mismo, esta busca evitar la presencia física del trabajador en su centro de labores puesto que podría estropear o afectar la investigación y es considerada en general como una suspensión perfecta.

Como decima causal tenemos a la inhabilitación administrativa o judicial, en similitud al caso de incapacidad esta va aplicarse en base al tiempo de la inhabilitación, en caso de ser un periodo corto o inferior, el contrato del trabajador quedará suspendido, pero en caso sea una inhabilitación más prolongada se convierte en una causal de termino o conclusión del contrato.

Como onceava causal se tiene al permiso o licencia concedida por el empleador, esta causal es presentada cuando es negociado por las partes y comúnmente es admitida por el empleador, estas tendrán como característica su duración y la consideración del pago respectivo o no de su remuneración, esta puede estar sujeta a una situación o hecho objetivo por ejemplo; el fallecimiento de un familiar o el nacimiento de un hijo o también se considera alguna situación subjetiva como la celebración de un cumpleaños o tener algún compromiso. En caso de la licencia, suele caracterizarse por presentar un tiempo más prolongado estas pueden ser ante casos como alguna necesidad de descanso prolongado o ante algún hecho familiar que afecte a la persona.

Como doceava causal se tiene a la suspensión por causa económica, donde es presentada cuando se interrumpe las labores y la remuneración cuando se presente una causa económica que imposibilite ejercer la función del trabajador y a la vez poder remunerarlo adecuadamente.

Del ámbito de aplicación, en el Decreto Supremo Nro. 011-2020 se señala que la suspensión perfecta de labores se aplicará a todas las empresas, empleadores y empleados de la actividad privada cualquiera que fuera su

régimen laboral, es decir, que aquí se encuentran comprendidas las micro, pequeñas, medianas y grandes empresas.

También se señala sobre las situaciones donde las empresas se encuentran imposibilitadas de funcionar, es así que tenemos que podrán usar este instrumento cuando debido a la naturaleza laboral no puedan continuarse con las actividades, cuando sea imposible la licencia con goce por la misma razón de las actividades, cuando no sea posible una licencia con goce que pueda ser compensable; y, sobre todo bajo el contexto de COVID 19, las empresas se encuentren impedidas de realizar trabajo remoto o que estas causen una gran afectación económica.

Además de lo señalado, es importante señalar que en el Decreto de Urgencia 038-2020 TR se explica que las empresas deberán demostrar con pruebas que no se encuentran en condiciones para dar sus servicios, así mismo tendrán que sustentar porque a ciertos trabajadores coloca en modalidad de suspensión perfecta, dándose el caso de que trabajen desde casa o que simplemente no pueda realizar sus labores por la naturaleza de su trabajo.

Por ello, Palomino (2019) enfatiza que la suspensión perfecta no debe verse como una oportunidad de la empresa para evitar cumplir con sus obligaciones, por ello las autoridades de cada país deberán estar atentas del porque las empresas solicitan la suspensión, señalando y castigando a aquellas que intenten utilizarla para evitar pagar los derechos laborales o para fines ilícitos. De manera que, existen sanciones para aquellas empresas que intentan burlar la ley para conseguir una suspensión perfecta, convirtiéndose en deber de la autoridad verificar como se está realizando esta suspensión perfecta.

Para abarcar más a fondo acerca de la suspensión perfecta laboral, se presentan las siguientes posturas tomadas tener un mejor enfoque y ampliar el panorama de la presente investigación, desde su procedencia hasta los efectos del ejercicio de su desarrollo.

En ese sentido, Lora (2016) sostiene una postura positiva en relación con el desarrollo de la suspensión perfecta laboral. Ya que, su aplicación deberá emitirse y cumplirse rigurosamente a través de normas legales. Por ello

manifiesta que, el vínculo entre el trabajador y empleados deba ser flexible se requerirá herramientas jurídicas con el objetivo de mantener el puesto de trabajo, ya que no existiría otra solución, de disolver, liquidar y despedir al colaborador. Además de, Rodríguez (2020), sostiene que la suspensión perfecta laboral, dentro de la coyuntura actual, se ha diseñado con el fin de preservar la permanencia de la relación laboral, a través de diversos medios que el contratista promueva, por lo que su ejecución solo se permitirá como última alternativa.

Por otro lado, Robles (2020), manifiesta que dicha suspensión laboral, en un panorama de emergencia sanitaria, es una propuesta que pretende velar por la continuidad del trabajador, de manera que se refuercen la continuidad del vínculo (colaborador-empleador), por medio de una suspensión temporal. Por lo que, se ve en la necesidad de regularizar las normas legales vigentes, con el propósito de mitigar la presión para las empresas que siguen sin reactivarse, brindándoles alternativas de preservar la suspensión laboral en un mayor plazo.

En relación a las posturas intermedias, Jiménez y Barrientos (2020), sostienen que la suspensión laboral genera un cambio considerable en la economía, en cuando al sector privado. Pese a ello, su ejecución se ve oportuna cuando no existe ninguna otra alternativa y se presenta como una oportunidad ventajosa menor de reestructuración empresarial para aquellas compañías que colaboran, en relación con los beneficios que otorga. En cuanto a Quispe (2020), señaló que el desarrollo de su ejecución de esta ley de suspensión perfecta laboral logró un impacto negativo en la mayoría de los colaboradores y empresas, ya que la inestabilidad e incertidumbre laboral se está atenuando con mayor rapidez en la población. Sin embargo, este escenario es ventajoso para las pequeñas y medianas empresas que están resurgiendo o simplemente no queden “fuera” del mercado, y mantengan esa cultura de emprendedores. Además de ello, también resalta la obligación de la ejecución de esta ley en todos sus aspectos. Por lo que, en un largo plazo se necesitaría de las diversas empresas establecidas y de aquellas que están desarrollo, con el propósito de incrementar el desarrollo económico del Perú.

De las posturas en contra, García (2020), señala que la suspensión perfecta laboral se está impartiendo de manera que, se están vulnerando los derechos laborales y yendo en contra de las normas legales que la rigen, y los que mejor están siendo beneficiados en esta ley, son las compañías. Pese a ello, esta ley se diseñó para este tipo de escenario en la que se encuentra el Perú (emergencia sanitaria). Llorente (2019), sostiene que, en la suspensión perfecta laboral, al colaborador no se le reconoce las compensaciones. De ese modo, es evidente que, el contratista no podrá proceder a la deducción, ya que a los trabajadores no les remunera, traduciéndose esto en un efecto negativo en cuanto al aporte en los fondos de pensiones privadas.

Además, Egúsqüiza (2020), señala que esta ley no es pertinente, por lo que desde un inicio se tuvo que presentar una negociación, y su ejecución sería conveniente antes de regirse a la ley de suspensión perfecta laboral. Pese a ello, la norma vigente estipula que antes de realizar un pacto entre ambas partes, como primera instancia debe haber una negociación, en la que los involucrados no salgan perjudicados. Así mismo, es importante mencionar el proyecto de Ley N°008-2021-CR, que por iniciativa de Sigrid Bazán tuvo por objeto dejar sin efecto el decreto de Urgencia N°038-2020, así como las normas complementarias y conexas, bajo la premisa de que carece de sustento la intención de mantener una medida especialmente gravosa para los trabajadores cuando el contexto económico al que busca atender ha ido variando con la extensión del tiempo. Por lo tanto, tiene sentido derogar una norma concebida para un contexto de emergencia y de carácter temporal. Así mismo, este proyecto de ley se fundamenta en el artículo 22 así como 24 de la Constitución Política del Perú, mismos que hacen referencia a trabajo como deber y derecho de las personas para su bienestar tanto social como de realización personal.

Con relación a la variable continuidad laboral, a partir del siglo XX el Perú empezó a trabajar continuamente en proteger las relaciones laborales, poco a poco empoderó a los trabajadores dándoles la información necesaria para que sepan las instancias que deberán utilizar los maltratos laborales, sin embargo, esta tarea fue complicada ya que el Perú adoptaba costumbres y leyes españolas que estaban enfocadas en un esclavismo natural de la gente,

es por ello que se aprobó la Ley Nro. 1378 que habló sobre la responsabilidad del empleador en los accidentes laborales.

En la Constitución peruana de 1920 se señalaron otros puntos claves para proteger al trabajador, donde se señaló que todo trabajador tendrá derecho a la seguridad e higiene en la zona de trabajo, a respetar sus jornadas laborales, al pago, y a someterse a un arbitraje justo para solucionar los conflictos que pueden darse entre él y su empleador. Es importante señalar que en esta ley no se consideró a las huelgas sindicalistas como lícitas, todo lo contrario, fueron perseguidas y atormentadas por una ley que aún mostraba rasgos de protección al empleador.

En principio, de acuerdo con la Constitución Política del Perú (CPP) de 1993, nos menciona de manera tácita que la continuidad laboral es un principio que se manifiesta cuando se da una relación entre la preservación y promoción del empleo, esto quiere decir que, este principio busca consolidar la permanencia indeterminada del trabajador ejerciendo correctamente su función, así mismo busca la estabilidad laboral en el puesto que es seleccionado a fin que no sea despedido de manera injusta.

Del mismo modo, de acuerdo con Valdeiglesias (2018) indicó que la continuidad laboral es un principio que garantiza al trabajador su permanencia o estabilidad laboral al momento de constituir o realizar un contrato a plazo indeterminado. Es así que, este principio básicamente es asegurar al trabajador su puesto durante un plazo no establecido y que se respete sus funciones que pueda realizar en el puesto donde está desempeñándose.

De la misma manera, Pacori (2019) señaló que el principio de continuidad en el trabajo busca tener validez en los contratos indeterminados y brindar la seguridad de una permanencia indeterminada en el desarrollo de sus deberes y la consideración de sus funciones que realiza en el puesto laboral; sin embargo, no aplica para aquellos contratos a plazo fijo o que tengan un plazo temporal, es así que, esta figura o definición jurídica básicamente busca enfatizar en la permanencia laboral en los contratos indeterminados.

Así mismo, Martínez y Gonzales (2017) determinó que este modelo económico mundial, necesariamente incide sobre las relaciones laborales a través de la modificación de las normas laborales, para tratar de alcanzar sus componentes básicos como la productividad, la calidad y la flexibilidad. Cabe señalar que la estabilidad es condición necesaria para que el trabajador obtenga mejoras en su salario, mejores beneficios, de igual manera, la estabilidad en el empleo es una pretensión universal de nuestros tiempos, puesto que contribuye a solucionar el problema de la desocupación y proporciona al hombre que trabaja, seguridad y tranquilidad en su entorno laboral.

Como bien sabemos, un contrato laboral puede definirse como un pacto de mutuo acuerdo entre las partes el cual va generar efectos jurídicos donde se tendrá que cumplir obligaciones por parte del trabajador en el ejercicio de sus funciones y la remuneración que deberá cumplir el empleador. El artículo 4 de la Ley Laboral señaló que el contrato deberá ser remunerado, subordinado, puede darse de forma individual, de forma colectiva, puede ser indeterminado, podrá ser verbal o escrito y deberá cumplir con los requisitos de la ley. Es por eso que, el contrato laboral se diferencia de los contratos civiles puesto que acarrear funciones, derechos y deberes diferentes ya que como elementos diferenciales es la subordinación y la indeterminación. Así mismo, el contrato se perfecciona con el consentimiento ya que ambas partes con conocimiento y voluntad pactan sus derechos y obligaciones.

Al respecto Roa (2016) señaló como características principales del contrato de trabajo son: consensual, bilateral, personal, oneroso, dependiente, conmutativo, de cambio, de tracto sucesivo, típico, no formal y registrado. En primer lugar, es considerado consensual puesto que se origina entre el acuerdo entre las partes donde estas negociarán sobre los deberes y derechos que puedan darse al momento del perfeccionamiento. Es Bilateral cuando las partes en cuestión son las encargadas de cumplir con las obligaciones y derechos respectivos; es personal puesto que el trabajo es originado por un acto de carácter obligatorio y tiene presente algunas consideraciones personales de acuerdo a las partes; es oneroso puesto tiene un carácter pecuniario, es decir, se va presentar una remuneración ante la

obligación pactada, se considera dependiente ya que el cumplimiento de la obligación tendrá un riesgo la actividad teniendo en cuenta la aplicación de la remuneración ya que, en caso enfocado de la obligación le atañe al trabajador y a la remuneración es responsable el empleador. Es conmutativo cuando las prestaciones pueden ser realizables o pueden determinarse, así mismo es de cambio cuando estas obligaciones tienen como consecuencia al salario como la retribución, es de tracto sucesivo cuando estas prestaciones se realizan de manera continua en un periodo durante el tiempo.

El contrato de trabajo, es un acuerdo de los firmantes que concretan y formalizan sus derechos y sus obligaciones sobre una determinada materia o hecho. De manera que se pueda diferenciar un contrato de trabajo de uno civil, hay que tener en cuenta las tres características, las cuales se identifican como: personal, remunerado y el más importante subordinado. Estos tres supuestos tal como se ha llegado a determinar es una relación laboral, Sin embargo, el contrato de trabajo se suele caracterizar además por una serie de elementos que, si bien es cierto no son indispensables para su determinación, permiten su identificación como un contrato común o típico.

Por su parte, Chanamé (2020) expresó que el contrato de trabajo se caracteriza por ser acto jurídico en el cual se vinculan dos partes: empleador y trabajador. No obstante, de dicha relación contractual se manifiesta una relación de subordinación o dependencia, siendo que ciertamente es un carácter único que dispone al colaborador ante las órdenes de su jefe y, por ello, a la fiscalización de los actos realizados.

De la misma forma, Apolinario (2019) manifestó que el contrato de trabajo tiene una caracterización por contar con tres elementos que son esenciales: primero la prestación personal por la que el trabajador no tiene la potestad de delegar sus actividades laborales a otra persona, en excepción el caso familiar; segundo la subordinación, es decir hacer caso a las órdenes, ser fiscalizado, ser sancionado por el empleador y ser dirigido; tercero la remuneración, la cual será otorgada por el empleador a favor del trabajador por los servicios prestados, puede ser dinero o algún mutuo acuerdo antes pactado.

De manera que, definimos al contrato laboral como un acuerdo de voluntad por el cual una de las partes tiene q ser una persona natural subordina y remunerada que se obligada a prestar sus servicios sin poderlos transferirlos, así como tampoco renunciar a sus derechos, mientras que la otra es una persona natural o jurídica q se obliga a pagar su contraprestación.

Respecto a la vulneración del derecho laboral, se afirma que el derecho al trabajo debe ser supervisado constantemente, puesto que es muy común encontrarse con empresas abusiva que intentan minimizar costos a costa de sus deberes laborales, es así que la Constitución Política del Perú señala que nadie puede ser obligado a trabajar en lugares peligrosos, ni ser sometido a malos tratos o tratos humillantes, esto también lo observamos en el art. 168 del Código Penal donde se indicó que estará prohibido que el empleador, teniendo la obligación de velar por la seguridad, no advierta el peligro inminente dependiendo de la naturaleza de su empresa. Es así que aquel empleador negligente que ocasione daños a sus trabajadores podrá recibir una pena de hasta cuatro años.

Hay que destacar que toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad, y ninguno puede ser discrepado y reprochado de una manera arbitral haciendo perjudicar a su proyecto de vida, al haberse mantenido en un puesto labora, antes que nada, hacer respetar los derechos fundamentales, tanto como los tratados y leyes en general, por ende, todos tenemos derecho a una oportunidad laboral.

En el art. 168 del mismo código, tenemos que los empleadores que realicen actos que impidan a sus trabajadores formas parte de un sindicato serán castigados hasta con 5 años de pena privativa de libertad, este artículo brinda una protección importante puesto que no puede permitirse a las empresas que impidan a sus trabajadores a formar parte de sindicatos, tengan la naturaleza que tengan, se prohíbe toda amenaza o coacción que les impida ejercer este derecho.

Por su parte, Romero (2019) señaló que los sindicatos deberán respetarse por parte de los empleadores, ellos no podrán suprimir este derecho, de

hacerlo se encontraran sancionados por la ley pertinente, debido a que los sindicatos son la primera barrera en la lucha contra el esclavismo.

De la misma forma, encontramos que en el art.71 de la ley laboral existe una protección del trabajador ante el despido injustificado, esto sucede cuando el empleador, por razones distintas a la naturaleza del trabajo o por diferentes razones ajenas a la ley, decide terminar la relación laboral de forma unilateral, despojando así del derecho a continuar con sus labores al trabajador, para esto la norma indica que podrá exigirse una indemnización e incluso que se le reponga al centro de labores.

Por su parte, Valdiviezo (2019) señaló que el contrato de trabajo se encuentra constitucionalmente protegido, además que su norma especial indica que no podrá despedirse sin causa justa alguna, en caso esto sucediese, podrá iniciar un proceso de nulidad de despido, indemnización por despido arbitrario y reposición al lugar de trabajo. Los trabajadores gozan de una protección especial, puesto que las reglas procedimentales para esto se realizan bajo el principio de “Pro Operario”.

Libertad sindical, negociación colectiva y derecho de defensa, artículo 28 en el numeral 1 y 2, se hace referencia a la garantía de la libertad sindical, así como la promoción de una negociación colectiva y formas de solución pacífica de los conflictos laborales.

Del principio de continuidad del empleo, el estado peruano protege al empleado contra los despidos arbitrarios, sin embargo, también permite que las relaciones laborales continúen a pesar de que un desastre natural o económico haya lastimado a un país entero, es así que Cerquera (2018) expresó respecto al principio de continuidad laboral se basa en garantizar la permanencia del empleado en la empresa, por ello es un derecho que, de cierta manera, da resistencia al despido. No obstante, la postura de las Constituciones es adecuada, ya que esta no debería confundirse con un contrato perpetuo, debido que su fin principal es que el trabajador en sus actividades tenga garantizada su permanencia en su puesto de labores de la empresa, siempre y cuando no falte a sus actividades con normalidad o exista

causa justa para dar por culminado el vínculo laboral entre el trabajador y el empleador.

De esta manera se presentan los fundamentos para eliminar el plazo de la suspensión perfecta. Señalando primero la viabilidad del plazo establecido para la suspensión perfecta, donde la hipótesis de investigación señala que el plazo máximo establecido en la norma de la suspensión perfecta en caso fortuito no logra ser lo suficientemente idóneo para evitar la vulneración en cuanto a derechos del colaborador. De modo que se resalta la necesidad de la eliminación del plazo para la suspensión perfecta, señalado que para la eliminación del plazo de la suspensión perfecta es necesario dejar sin efecto el lapso de 90 días establecidos por la norma en casos de interrupción laboral, pues este no resulta suficiente y determinable para reflotar económicamente a la empresa, es por ello que el empleador deberá analizar y exponer el porqué de su petición debidamente justificada y negociada con la masa de trabajadores que son la fuerza de cada empresa, es preciso señalar que según cifras del MTPE, hasta el mes de julio 2021 alrededor de 32 mil empresas pudieron hacer efectiva su solicitud de suspensión perfecta, dicha situación compromete aproximadamente 304 mil colaboradores suspendidos en el contexto de emergencia sanitaria (Gestión noticias, 2021) sin necesidad de aviso previo más que el solo comunicar a la autoridad administrativa de trabajo la cual por falta de mecanismos se vio obligado a utilizar el silencio administrativo positivo para solucionar el problema que dejó en desprotección a los colaboradores.

Al dejar sin efecto el plazo, proponemos modificar el artículo 15 del Capítulo III del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, puesto que de esta manera pasaría de un plazo determinado por los actores de la parte interviniente, esta propuesta la justificamos con el análisis

La finalidad del estado para proteger el capital empresarial tuvo como fin crear y ejecutar el programa reactiva Perú, con el objetivo de evitar la ruptura de la cadena de pago, el cual no tuvo el efecto esperado, al no haber determinado en el decreto legislativo N° 14555 de forma imperativa que este subsidio solo sea utilizado por las empresas que no aspiren acogerse a la

suspensión perfecta, tal y como lo indica el artículo 2 del numeral 2.1 de dicha ley “crease el programa de garantía del gobierno nacional para la continuidad en la cadena de pago en adelante programa reactiva Perú, que tiene como objetivo garantizar el financiamiento de la reposición de los fondos de capital de trabajo de empresas que enfrentan pagos y obligaciones de corto plazo con sus trabajadores y proveedores de bienes y servicios a través de un mecanismo que otorgue la garantías del gobierno nacional de los créditos en moneda nacional que sean colocados por las empresas del sistema financiero”.

Por ello se debe tener en cuenta antes de brindar un estímulo económico que las empresas deban justificar si necesitan acogerse a la suspensión perfecta para reactivar su empresa en el plazo que ellos indican o recibir el beneficio otorgado por el estado para continuar operando, pues como se pudo observar en la práctica los empresarios utilizaron reactiva Perú y al mismo tiempo se fueron a suspensión perfecta sin cumplir su finalidad.

Además, es importante conocer la afección de los derechos laborales por el plazo de la suspensión perfecta, ya que como se ha venido mencionando en el trabajo de investigación el plazo de la suspensión perfecta trae consigo consecuencias negativas como la vulneración de los derechos laborales. Lo cuales son:

La afección de los derechos de negociación colectiva, libertad sindical y el derecho de defensa, donde en el numeral 3.1 indica que los empleadores que no puedan llevar a cabo el trabajo virtual o la implementación de licencia por goce de haber, tienen la opción de tomar alguna medida que sea necesaria para mantener el vínculo laboral y con ello las remuneraciones, sin embargo, en los siguientes numerales 3.2 y 3.3 facultan a los empleadores a administrar de manera unilateral la solicitud de suspensión perfecta, lo que suspende el pago de remuneraciones. De manera que se está dando la facultad a los empleadores, de dejar sin pago de remuneraciones a los empleados, vulnerando así el derecho al trabajo, así como a una remuneración. Por tanto, los artículos vulneran los derechos, ya que no brindan la oportunidad a los empleados agraviados para defenderse o contradecir la medida optada de manera unilateral por los empleadores.

Debido a que el artículo 3.2 faculta a los empleados a adoptar la suspensión perfecta por medio de la exposición de motivos y la presentación remota de una declaración jurada, donde dicha solicitud no consiste en la aprobación futura después de una verificación del cumplimiento de ciertos requerimientos, ni necesita de un acuerdo con los empleados, ni se organiza una negociación previa, sino por el contrario se le facilita toda la toma de decisiones a los empleadores.

La afección a los derechos al trabajo, a una remuneración y a una atención prioritaria del estado, donde en el artículo 22 de la Constitución Política del Perú faculta a que toda persona tenga la libertad de elección sobre la actividad que va a desarrollar, ya que el trabajo es un derecho y deber, así mismo en el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos también se hace referencia a la libre elección del trabajo, así mismo respecto a la remuneración suficiente y equitativa que se aprecia en el artículo 24 de la Constitución Política del Perú, constituye un derecho relevante que admite naturaleza alimentaria y que tiene efectos importante para el desarrollo íntegro de todo ser humano. En consecuencia, no es admisible que el Poder Ejecutivo facilite la suspensión de la relación laboral sin pagar remuneración en el sector privado, ya que va en contra de lo mencionado por estos derechos, así también se encuentran protegidos por categoría constitucional y, por lo tanto, no deben dejarse sin efecto por norma infra constitucional.

La afección al derecho a gozar de una pensión que proteja contra la vejez y la incapacidad, donde lo dispuesto por el D.U. 038-2020, en contraste con lo mencionado en el artículo 11 de la Constitución Política, donde se garantiza el libre acceso a pensiones por medio de entidades privada, públicas o mixtas, transgrede el derecho a gozar de una pensión vitalicia o recompensa por los servicios ofrecidos ya que como es de conocimiento este derecho se asocia con la seguridad social al recibir una jubilación y por ende también posee jerarquía constitucional. De manera que, conforme se retiren estos fondos recibidos de la cuenta personal, se va a afectar el derecho a una jubilación o la pensión por incapacidad permanente o temporal. Y justamente esto es lo dispuesto por el D.U. se ha habilitado el retiro de los fondos para

la vejez afectando considerablemente el derecho protegido constitucionalmente.

Por otro lado, se resalta la libertad que posee el empleador para gestionar el plazo de la suspensión perfecta, ya que el adecuado ejercicio del derecho al trabajo se encuentra significativamente asociado con la libertad que tiene toda persona para buscar su bienestar social y realización personal de la forma que crea más pertinente. Así lo afirma, la Constitución Política del Perú en su artículo 22 donde determina que el trabajo es un deber y derecho. Así mismo, la demanda inconstitucionalidad hace mención de los alcances de la libertad de trabajo, sustentado en la protección de la capacidad de toda persona de ejercer cualquier actividad cuyo objetivo sea el soporte vital de la vida de la persona. De manera que, para ejercer de manera válida este derecho también es necesario observar el marco legal vigente, siempre que no involucre la limitación o restricción desmedida o desproporcional como justamente transgrede el D.U. 038-2020.

De acuerdo al procedimiento legal para solicitar el plazo de la suspensión perfecta, si la persona es un colaborador y no puede llevar a cabo trabajo remoto o la denominada licencia con goce de haber debido al rubro de actividades o afección económica, entonces es posible su aplicación a la Suspensión Perfecta de Labores. Para lo que es necesario presentar una solicitud mediante la plataforma virtual del MTPE junto con el registro de la lista de trabajadores que aplicarán esta medida.

En la página web, enfatizan en que la solicitud solo es posible aplicarse por un plazo máximo de 90 días calendario, de acuerdo al D.U. 038-2020. En consecuencia, la empresa tendrá que comunicar la decisión anticipadamente a la organización sindical, a los trabajadores afectados o representantes de los trabajadores. Luego de emitida la solicitud, la Autoridad Inspectiva de Trabajo procederá a las verificaciones que corresponden, en un plazo no mayor a 30 días hábiles. De modo que deberá emitir una resolución en el transcurso de los 7 días hábiles continuos a la verificación, en caso de no haber respuesta, la solicitud procede a considerarse aprobada por silencio administrativo acorde a ley. En relación a los requisitos con lo que se debe contar, es la

tenencia de un RUC, usuario y clave sol, nombres completos, así como el DNI del colaborador, finalmente la declaración jurada en formato PDF.

Como podemos corroborar en la presente investigación, dicho plazo debe ser modificado a un plazo indeterminado, y que el empleador tenga la facultad de solicitar por cuánto tiempo necesita ir a suspensión perfecta siempre que exista una negociación entre ambas partes. La autoridad administrativa verificará si es pertinente dicho plazo.

Así mismo, se presentan datos estadísticos que demuestran que el plazo de la suspensión perfecta afecta los derechos laborales.

Al respecto, es relevante hacer mención que inicialmente de acuerdo a declaraciones ofrecidas por la ex ministra del MTPE (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo), en el mes de junio del 2020, se anunció a los medios de comunicación que sólo se había aprobado al 1% de las solicitudes presentadas a nivel nacional, lo que equivale a solo 320 solicitudes aprobadas de manera expresa, de un total de 29,000 solicitudes ingresadas. Pese a ello, se alegó que era posible que se impugne la decisión del MTPE (Enfoque Derecho, 2021). En continuidad con su labor, hacia el 20 de junio manifestaron que habían resuelto 13% de las solicitudes registradas, de las cuales solo aprobaron 438 por lo que 2,471 fueron denegadas. Mientras que, en el ámbito regional es relevante comentar el caso de la Región de Arequipa donde a la fecha 2 de junio del 2020 no habrían aprobado ninguna solicitud de un total de casi 3,000 solicitudes, de las cuales 77 habrían sido declaradas improcedentes, sin manifestar explícitamente las razones de fondo de las decisiones.

Además, hay que considerar que debido a la carga de los entes como SUNAFIL y MTPE, muchas de las solicitudes fueron aprobadas únicamente por aplicar silencio administrativo positivo. Hacia el 22 de abril y 4 de agosto de 2020 se registra un total de 35,574 medidas de suspensión, de las cuales 18,700 equivalente al 54% estuvieron en estado pendiente de resolver. De estas cifras, 6,115 fueron aprobadas de manera expresa, 5,204 fueron aprobadas totalmente y 911 fueron aprobadas de manera parcial. Por otro lado, 6,876 fueron desaprobadas mientras que 1,327 estaban como

denegadas. (Enfoque Derecho, 2021). Por otro lado, la titular del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) María Antonieta Alva indicó que del total de 372,418 empresas de diversos sectores que han recibido el crédito del programa Reactiva Perú, alrededor de 7,829 están en suspensión perfecta de labores (SPL).

Esto demuestra que el plazo de la suspensión perfecta vulnera los derechos laborales porque como podemos apreciar el mayor porcentaje de empleadores que fueron a suspensión perfecta fueron denegadas y el otro porcentaje están en proceso de inspección es por ello que se necesita que el plazo de la suspensión perfecta sea indeterminado, que el empleador especifique por cuánto tiempo necesitar ir a suspensión perfecta y la AAT verifique si es suficiente dicho plazo. Solo así se podrá evitar que el perjuicio para los trabajadores.

Con los datos estadísticos se demuestra que muchas empresas que utilizaron la figura de la suspensión de labores vulneraron los derechos laborales como la libertad sindical, negociación colectiva, y derecho de defensa pues el trabajador se encuentra protegido por la Constitución Política del Perú, asimismo afectó el Derecho al trabajo, a una remuneración y a una atención prioritaria del estado, pues al quedarse en suspensión perfecta por un periodo de casi dos años tenían que utilizar sus propios recursos para poder acceder a sus necesidades básicas, y con ello también se quebrantó el Derecho a gozar de una pensión que proteja contra la vejez y la incapacidad pues hicieron uso de sus propios recursos como fueron sus compensación por tiempo de servicios que el colaborador guarda para utilizarlo cuando las fuerzas ya no les acompañe.

Sumado a ello, para respaldar que la eliminación del plazo de la suspensión perfecta laboral es necesaria, se presenta una serie de casos, donde la situación de cada empresa se contrasta con los artículos de la constitución para encontrar la afección y comprobar la vulneración de los derechos.

Demanda de inconstitucionalidad contra los artículos 3.2, 3.3, 3.5, 7.1, 7.2 y 10 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, Presentada por el colegio de abogados de la ciudad de Cajamarca, representada por el decano Dr. Muñoz

Peralta. La cual resulta admisible debido al artículo 75° del Código Procesal Constitucional, Ley N° 28237, donde se menciona que los procesos de inconstitucionalidad buscan defender la Constitución frente a atropellos contra su categoría normativa. Mencionados atropellados consideran que han sido cometidos por el D.U. en mención, al lesionar los siguientes derechos constitucionales como: La libertad sindical, negociación colectiva y derecho de defensa en el art. 28°, numeral 1 – 2, art. 139°, numeral 14 de la Constitución Política del Perú. Así mismo, el derecho al trabajo, a una remuneración y a una atención prioritaria del Estado en los artículos 22° y 23° de la Constitución Política del Perú. Además, el derecho a gozar de una pensión que proteja contra la vejez y la incapacidad en el artículo 11 de la Constitución Política. Por otro lado, el Derecho al diálogo social y a participar en la vida política, económica, social y cultural en el artículo 2, numeral 17 de la Constitución Política. Finalmente, la afectación a la libertad de contratar que garantiza que los términos contractuales no puedan ser modificados, en el artículo 62 de la Constitución Política del Perú

Resolución directoral general N° 0214-2018-MTPE/2/14. Donde desapruaban la medida de suspensión temporal perfecta de labores de 52 trabajadores de la empresa Industria Textil Piura S.A. Realizado el análisis casuístico, la empresa menciona como causa objetiva de SPL, la no ejecución de labores productivas desde el mes de noviembre de 2016 hasta la fecha y la incapacidad de reanudar labores por falta de concisión de los créditos financieros para el capital del trabajo. Pese a que la empresa presentó recursos de apelación y revisión manifestando que no se tuvieron en cuenta medio probatorios ofrecidos, en especial los referidos a estadísticas industriales mensuales y la visita inspectiva por ser el caso de autos, mediante resolución la DPSC de Piura desapruaba la medida presentada por la empresa, alegando que partiendo de la definición de fuerza mayor, la causa invocada por la que procedieron a suspensión perfecta no constituye una causa de fuerza mayor, debido a que pese que se trata de un supuesto irresistible, al no ser un evento extraordinario e imprevisible no se puede calificar como hecho de fuerza mayor, de manera que no se puede trasladar el riesgo empresarial a la parte laboral y luego indicar razones

naturales financiero/económico para sostener la medida solicitada. Y, en consecuencia, se ordenó el reinicio inmediato de labores, considerándose el periodo dejado de laborar como trabajo efectivo para todo efecto legal.

Resolución directoral general N° 16-2013-MTPE/214. Emite un recurso de revisión interpuesto por el Sindicato único de trabajadores de obras y servicios petroleros S.A.C. donde declaran infundado el recurso de revisión presentado por el SINDICATO, de manera que declaran nula y en consecuencia desapruaban la solicitud sobre entrar a suspensión perfecta de labores por fuerza mayor, ya que alegan que la no renovación de contratos celebrados entre las empresa pese a considerarse un evento irresistible, no constituyen un evento imprevisible, ni extraordinario por lo tanto no es calificado como hecho de fuerza mayor, de manera que se debe disponer que los 17 trabajadores se reincorporen a sus actividades de manera inmediata.

Sentencia del tribunal constitucional. Donde el sindicato Nacional de Trabajadores de Embotelladora Latinoamericana representando 46 trabajadores interpone una demanda contra la empresa argumentando que se vulneran sus derechos constitucionales a la libertad sindical, al trabajo, al debido proceso, a la igualdad ante la ley, a la tutela jurisdiccional efectiva y la contravención al carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución Política del Perú y la ley. Todo ello a consecuencia de la compra de acciones de la empresa, iniciándose así un proceso de reestructuración de las actividades de comercialización, así como de distribución que supone la tercerización y en consecuencia el despido masivo. Por lo que, se resolvió declarar fundada la demanda de amparo y se ordenó que se disponga la reanudación inmediata de labores de los colaboradores afectados, sin embargo, declara infundada el extremo de la demanda donde refiere a los 23 colaboradores que cobraron beneficios y el convenio de resolución de contrato por mutuo disenso, de manera que no se incluyen en la sentencia.

Caso de Cineplanet. La empresa presentó su solicitud bajo el supuesto configurado por la naturaleza de las actividades que realiza, así como por el nivel de afectación económica, de manera que impide implementar la modalidad de trabajo remoto o aplicar la licencia con goce a haber. A su vez, resalta que adoptó medidas para conservar el vínculo laboral y para percibir

remuneraciones por medio de la suspensión perfecta de labores. Sin embargo, la resolución 0181-2020-MTE/2/14 desaprueba la solicitud de suspensión perfecta a sus 2170 trabajadores exponiendo que principalmente no se advierte el medio, físico o virtual por el cual la empresa informa a cada trabajador afectado con la SPL sobre los motivos que llevaron a la adopción de esta medida, por lo que no existe constancia acerca de dicha información. Así mismo, no se advierte el medio, ni se observan las convocatorias a negociaciones, las alternativas previas propuestas, ni el resultado de las mismas, además, no se observa si el descanso vacacional otorgado y pendiente de goce de 656 colaboradores fue pactado en una citada negociación, ya sea virtual o física. Lo que en consecuencia llevó a la desaprobarción de la solicitud de suspensión perfecta laboral, ya que carece de objeto el pronunciamiento, de modo que la empresa tuvo que efectuar el pago de remuneraciones por el tiempo que transcurrió la suspensión.

Caso aerolínea Avianca Perú. Una compañía colombiana que fue declarada en bancarrota. Dicha empresa presentó su solicitud para ampararse en la suspensión perfecta que implicaba a 655 colaboradores. La empresa anunció que se acogía a la ley de bancarrota en EE.UU., así mismo se afirmó el proceso de liquidación en nuestro país, donde se cumplirían con las reglas y condiciones laborales. Pese a ello, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo desaprobó la solicitud y dispuso que efectuara el pago de remuneraciones de los colaboradores.

La presentación de estos casos permite tener una visión más cercana a la realidad que aqueja a muchos empleados en diversas instituciones de manera que demuestra la afectación a diversos derechos ya mencionados y pone en evidencia que, el contexto en el que nos encontramos y por cómo va la situación respecto a contagios y nuevas variantes del covid-19, es una emergencia sanitaria que puede durar mucho más tiempo que el previsto, de modo que el plazo de la suspensión perfecta se amplificaría 4 veces en relación al plazo fijado durante la reforma de 1992, el mismo que fue calificado como “flexibilización salvaje”. Sin embargo, de no ser indeterminado el plazo se convertiría en una situación insostenible para los empleados que van agotando sus fondos, debido a que el costo de la crisis

no se asume de manera proporcional tanto por empleados como por empleadores, sino que solo recae sobre los empleados.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El proyecto de investigación tiene un enfoque cualitativo; ya que, según Hernández, Fernández, & Baptista, (2014) en este enfoque, la información recopilada se presenta en forma de interpretaciones o expresiones escritas sin ninguna manipulación de la realidad o del contexto en el que se desarrolla. Por lo tanto, nos permitirá conocer más a profundidad el problema que nos acontece, teniendo como tipo una investigación aplicada; debido a que se dará solución al problema sobre la suspensión perfecta y la vulneración de los derechos laborales, porque se va usar las bases teóricas que contextualizan el proyecto de investigación, el cual tiene como objetivo delimitar y modificar la ley de Productividad y Competitividad Laboral 728 artículo 14 de la suspensión perfecta de labores y evitar la vulneración de los derechos laborales. Por ende, este estudio se enfocará en la ley de la suspensión perfecta de labores y la realidad social de la vulneración de derechos que ello ocasiona.

#### 3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización

Respecto a la categoría y subcategorías, señalamos las siguientes:

- **Primera categoría:** Suspensión perfecta.

**Definición conceptual:** Mecanismo excepcional que permite al empleador evitar pagar la remuneración debido a una situación atípica o perjudicial para la empresa, es así que los trabajadores detendrán sus actividades laborales en lo que dura la suspensión. (Reyes, 2020).

**Definición operacional:** La suspensión perfecta será evaluada en base a las opiniones de doctores expertos de acuerdo a la sub categoría: Ley de productividad y competitividad laboral N° 728

**Indicadores:** Casos fortuitos, cese temporal y protección de la relación laboral.

- **Segunda categoría:** Continuidad laboral.

**Definición conceptual:** Principio que garantiza al trabajador su permanencia o estabilidad laboral al momento de constituir o realizar un contrato a plazo indeterminado. (Valdeiglesias, 2018).

**Definición operacional:** La continuidad laboral será evaluada en base a las opiniones de doctores expertos de acuerdo a las sub categorías: Derechos laborales y Ministerio de trabajo.

**Indicadores:** Fuente de ingresos y principio de repsonsabilidad y realidad laboral.

- **Matriz de categorización:** Se encuentra en el Anexo 1.

### 3.3. Escenario de estudio

El proyecto de investigación tiene como escenario de estudio el territorio peruano, bajo la ley de Productividad y Competitividad Laboral 728 de la suspensión perfecta.

### 3.4. Participantes

Los participantes del presente trabajo son jueces en materia laboral, abogados especialistas en la materia e inspectores de la SUNAFIL, de los cuales se recogerá la información especializada en la materia.

**Tabla 1**

*Participantes de la investigación*

Entrevistados	Cargo	Institución	Código
1. Jorge Nelson Barrenechea	Abogado laboralista	Sunafil	JNB
2. David Díaz Alegre	Abogado laboralista	Sunafil	DDA
3. Carlos Alva León	Abogado laboralista	Estudio jurídico Alva Abogados	CAL
4. Joel Salomón Rojas	Inspector	Sunafil	JSR
5. Carlos Becerra Acosta	Inspector	Sunafil	CBA
6. Carolina Delgado	Inspector	Sunafil	CD
7. Nicolás Rojas Herrera	Inspector	Sunafil	NRH
8. Víctor Huaccha Rodríguez	Inspector	Sunafil	VHR
9. Jorge Zavaleta Vega	Abogado laboralista	Zavaleta abogados & asociados	JZV
10. Norman Tantas Saavedra	Juez laboral	Corte Superior de justicia del Santa	NTS
11. Sabino Ponce Roso	Abogado laboralista	Asesoría laboral Ponce	SPR

*Nota.* Elaboración propia

### 3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para este trabajo de investigación se utilizará la técnica de entrevista semi estructurada y como instrumento de recolección de datos se utilizará la guía

de entrevistas que se aplicara a los antes mencionados, para que nos brinden información con respecto si es posible modificar el 15 del capítulo III de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral 728 de la suspensión perfecta y que de esta manera no vulnere los derechos laborales de los trabajadores.

- **Entrevista:** Es la recolección de datos específicos dentro de un tema en particular y mediante el uso de un guion con preguntas exactas que tiene como objetivo obtener información del informante sobre la categoría de estudio. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)
- **Guía de entrevista:** Se precisa la información básica del entrevistador y las preguntas sobre el problema de investigación son detalladas y descifrables para que los informantes brinden la información relevante, precisa y correcta que ayude a encontrar una solución. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).
- **Guía de observación de campo:** Con esta herramienta se registrarán los hechos observados por el investigador para la realización del análisis respectivo, de manera que se pueda probar el cumplimiento o incumplimiento de las normas legales.

**Validación de los instrumentos:** Para este procedimiento se necesitó de la aprobación de los instrumentos que medirán a las categorías de estudio de la investigación y se realizó por medio del juicio de 3 expertos en el tema que se está desarrollando (Salvador et al., 2021). Obteniendo el siguiente resultado:

**Tabla 2**

*Validación de la entrevista por juicio de expertos.*

Experto	Nombre y apellidos	Opinión
1	Mg. Pedro Cesar Marín Chung	Aplicable
2	Mg. Natividad Teatino Mendoza	Aplicable
3	Dr. Rafael Arturo Alba Callacna	Aplicable

*Nota.* Documento de validez en anexo 2

### 3.6. Procedimiento

El estudio comenzará con la selección de referencias bibliográficas que sustentarán los conceptos y teorías utilizadas. Una vez seleccionada la

teoría, las categorías y subcategorías que responden al planteamiento del problema y la metodología a seguir para realizar la investigación se procederá a determinar, eligiendo el enfoque cualitativo, la concepción sociológico-legal. La información de datos se realizará mediante la técnica de entrevista utilizando un instrumento. El cual se realizará mediante zoom. Luego, se realizará el procesamiento y análisis de los datos, una vez aplicadas las entrevistas, análisis documentales y observación, mediante el almacenamiento y sistematización de los datos obtenidos para su respectivo análisis, mediante categorización, lo que facilita la triangulación, la información y el desglose de resultados.

### **3.7. Rigor científico**

La investigación se desarrollará de acuerdo a la guía de productos observables de la universidad cesar vallejo y contará con el derecho consultado (artículo 15 del capítulo III de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral 728 de la suspensión perfecta y opiniones doctrinarias), incluyendo especialmente la referente a la materia laboral.

### **3.8. Método de análisis de datos**

La información a recolectar será a través del instrumento (guía de entrevista) tuvo que ser procesada con el método cualitativa, lo que permitió, contrastar y comprender la información obtenida en relación a la aplicación de la suspensión perfecta del trabajo.

### **3.9. Aspectos éticos**

El trabajo de investigación se ha realizado bajo los parámetros y normas que rigen la institución con el fin de sustentar mejor la investigación de manera cualitativa, así como el rigor científico, ya que también ha sido revisada por profesionales y docentes en la materia, con base en los principios y valores con el cumplimiento de las normas APA y normas de la institución universitaria.

## **IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

### **5.1. Resultados**

En este apartado se presentan los resultados que han sido obtenidos por medio de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, que fueron las guías de entrevistas.

A través del objetivo general, se buscó eliminar el plazo de la suspensión perfecta para evitar la vulneración de los derechos laborales, de manera que se planteó la siguiente pregunta:

¿Considera que la ampliación de la suspensión perfecta de labores deba analizarse más a fondo? Donde los expertos respondieron lo siguiente: Entrevistado 1, JNB indicó que si debe analizarse más a fondo dado que se tornan casos más complejos que afecta a ambas partes, trabajador y empleador. Por su parte, el entrevistado 2 DDA mencionó que se debe analizar más debido a que se habla del derecho al trabajo y remuneración de los empleados que dependen de esta actividad. Por otro lado, el entrevistado 3 CAL comentó que dada la difícil situación económica que atraviesa el país en el que los más afectados son los trabajadores sujetos a contratos temporales, piensa que debe analizarse otros mecanismos para tratar con mayor equidad la relación contractual entre un trabajador y su empleador, más si se sabe que el año pasado 2020 el gobierno creó el bono reactiva Perú donde la mayor parte de micro y pequeñas empresas se beneficiaron con el pretexto de cumplir con sus trabajadores y muchas nunca cumplieron. Sin embargo, el entrevistado 4 JSRP enfatiza que, si está de acuerdo a ley, no amerita un análisis profundo. Por otro lado, el entrevistado 5 CABA, así como el entrevistado 6 CD y el entrevistado 7 DNRH consideran que, ya que necesariamente el tema merece un análisis profundo puesto que nos encontramos en una situación económica difícil y afecta a tanto al trabajar como al empleador. Del mismo modo, el entrevistado 8 VHR indicó que se tiene que analizar más a fondo ya que el tema afecta en conjunto para ambos, ya que unos pueden afrontar la situación mejor que otros y más aún si reciben apoyo del estado como se vio en esta pandemia. Finalmente, el entrevistado 9 JZV también señala que efectivamente tiene que analizarse de manera más profunda para no afectar la economía del trabajador, así como la del

empleador, así como el entrevistado 10 RTS y entrevistado 11 SPR que afirman el análisis profundo para la reactivación económica.

En base a lo expuesto acerca de la primera pregunta se interpreta que 10 de 11 entrevistados coinciden en que: se debe analizar más a fondo la suspensión perfecta por el motivo de afectación tanto a los empleados como empleadores. Pese a ello, hay un entrevistado que considera que, si la suspensión perfecta de labores está de acuerdo a ley, no es necesaria su profundización.

Segunda pregunta ¿Considera usted que el plazo de la suspensión perfecta debería ser indeterminado?

El entrevistado 1, JNB indicó que debería ser un plazo que tenga en cuenta la naturaleza del caso fortuito o fuerza mayor porque todos son diferentes causando efectos distintos en el tiempo. Del mismo modo, el entrevistado 2 DDA mencionó que si debe ser indeterminado y alega que no todos los casos son similares, unos necesitan mayor o menor tiempo. Contrariamente, el entrevistado 3 CAL comentó que no debería ser indeterminado porque ello permitirá que muchos empleadores también se vean afectados, pero al mismo tiempo, generaría otra causal para un probable despido masivo de trabajadores, ya que, si ello fuera así, ningún trabajador sabría cuando retornaría a su centro de trabajo. Así también, para el entrevistado 5 CABA, el plazo de ser indeterminado sería un exceso. Sin embargo, el entrevistado 4 JSRP enfatiza que, efectivamente el plazo de la suspensión debería ser indeterminado siempre y cuando exista un acuerdo para no afectar derechos consagrados. Por su parte el entrevistado 6 CD, así como el entrevistado 7 DNRH consideran que debería de analizarse de acuerdo al caso que se presenta ya que no todos los casos tienen el mismo efecto, es por eso que no debe estar un plazo determinado para todos. Por otro lado, el entrevistado 8 VHR indicó que al haber un plazo indeterminado le da la oportunidad al estado de verificar si las actividades de distintos sectores pueden volver a laborar. Del mismo modo, el entrevistado 9 JZV también señala que está totalmente de acuerdo, ya que esto dejaría la posibilidad de verificar si realmente la empresa está en condiciones de iniciar sus labores sin afectar la salud física del trabajador, como logramos observar en esta pandemia, está

claro que sería a través de un seguimiento por parte del estado quien tendría que constatar si realmente se encuentra en condiciones de producir. Finalmente, el entrevistado 10 RTS afirma que debe ser indeterminado solo cuando se establezca que el empleador tiene que informar a la autoridad administrativa de trabajo por cuánto tiempo solicita ir a suspensión perfecta. Sin embargo, entrevistado 11 SPR considera que eso agravaría la situación de los trabajadores y debilitaría la relación laboral de los trabajadores con sus empleadores y se encubriría el despido con el pretexto de Suspensión Perfecta de Labores.

En base a lo expuesto acerca de la segunda pregunta se interpreta que 8 de 11 entrevistados coinciden en que: debe ser un plazo indeterminado de acuerdo al caso sea fortuito o de fuerza mayor, ya que todos requieren diversos tiempos. Pese a ello, hay 3 entrevistados que consideran el plazo indeterminado como un exceso ya que se prestaría para el despido de muchos empleados.

Referente al objetivo específico 1, se buscó analizar si el plazo de 90 días establecido para caso fortuito vulnera derechos laborales, por eso se plantearon la primera pregunta:

Teniendo en cuenta la ley Nro. 728 Ley de productividad laboral ¿Cuáles son las situaciones que usted considera como caso fortuito?

Entrevistado 1, JNB indicó que la pandemia Covid 19, corriente del niño y los desastres sísmicos son casos fortuitos. Por su parte, el entrevistado 2 DDA agrega que los accidentes también forman parte de los casos fortuitos. Por otro lado, el entrevistado 3 CAL comentó que las situaciones por caso fortuito vendrían a ser todos aquellos actos suscitados dentro de la relación laboral que escapan de la voluntad, ya sea del trabajador como del empleador. Mayormente están dentro de estos casos los ocurridos ante desastres ocasionados por la naturaleza. Así mismo, el entrevistado 4 JSRP enfatiza que, de acuerdo con las definiciones es un evento que sucede de manera inesperada e impredecible las situaciones pueden ser distintas como por ejemplo quiebra de una empresa o déficit económico. Por otro lado, el entrevistado 5 CABA, así como el entrevistado 6 CD y el entrevistado 7 DNRH

coinciden que es un caso fortuito cuando el hecho es imprevisible, irresistible e inevitable. Del mismo modo, el entrevistado 8 VHR, el entrevistado 9 JZV especifica que las sanciones, administrativas, terremotos, huaycos y epidemias son casos fortuitos. Finalmente, el entrevistado 10 RTS afirma que son aquellos actos que escapan de la voluntad del hombre, como desastres naturales, son hechos inevitables impredecibles, así como también entrevistado 11 SPR lo define como hechos adversos que se caracterizan por imprevisibilidad e inevitabilidad, siendo situaciones como: guerras, epidemias, desastres naturales.

En base a lo expuesto acerca de la primera pregunta se interpreta que 4 de 11 entrevistados coinciden en que: se consideran caso fortuito los desastres naturales, como sismos, huaycos, la pandemia. Por otro lado, los 7 entrevistados restantes coinciden en que de acuerdo a la definición son hechos inevitables que escapan de la mano del hombre.

Segunda pregunta, Teniendo en cuenta la situación actual de COVID 19, ¿Considera que el plazo máximo señalado por normativa de suspensión perfecta, en caso fortuito, es suficiente para evitar la vulneración de los derechos laborales?

Entrevistado 1, JNB indicó que no es suficiente, por razones evidentes al Covid 19, se puede evidenciar que el plazo señalado por la ley 728 vulnera derechos, por cuanto debe de señalarse un plazo indeterminado, teniendo en cuenta el tipo y naturaleza del evento fortuito o fuerza mayor. Por su parte, el entrevistado 2 DDA también mencionó que no es suficiente, pues el plazo debe determinarse de acuerdo a cada caso en particular. Por otro lado, el entrevistado 3 CAL comentó que es discutible, por cuanto para ello se tendría que analizar cada caso de manera específica porque cada persona puede tener una reacción diferente, la norma sobre la suspensión perfecta de labores solo señala un plazo establecido como promedio máximo, el cual no es definitivo ya que podría prorrogarse. A pesar de esto, el entrevistado 4 JSRP considera que es suficiente. Por otro lado, el entrevistado 5 CABA, así como el entrevistado 6 CD y el entrevistado 7 DNRH consideran que no es suficiente, debido a que la norma en caso de la suspensión perfecta señala un plazo determinado el cual no debería ser así, si no el analizar el caso

presentado y establecer el tiempo de s. p. para que de esta manera no se vulnere los derechos. Del mismo modo, el entrevistado 8 VHR indicó que no es suficiente ya que se comprobó con la situación actual de la pandemia que cada caso es distinto y se tiene que analizar de acuerdo a la actividad económica y actividad que se realiza. Desde otra perspectiva, el entrevistado 9 JZV también señala que, el plazo resulta insuficiente lo cual se vio demostrado en este estado de emergencia producto del Covid 19, por lo que es necesario analizar cada situación en particular para lograr determinar si realmente necesita un mayor o menor tiempo al ya establecido por ley. Finalmente, el entrevistado 10 RTS y entrevistado 11 SPR afirman que no es suficiente, porque no podemos generalizar el plazo, debe ser tomado y definido de acuerdo al caso presentado.

En base a lo expuesto acerca de la segunda pregunta se interpreta que 10 de 11 entrevistados coinciden en que: el plazo debe ser determinado de acuerdo al análisis de cada caso ya que la pandemia evidenció la insuficiencia del plazo establecido. Sin embargo, para uno de los entrevistados el plazo es suficiente.

Tercera pregunta, ¿Bajo qué supuestos es viable una suspensión perfecta o cese temporal de labores?

Entrevistado 1 JNB, así como el entrevistado 2 DDA indicaron que es viable bajo los supuestos de caso fortuito o fuerza mayor porque estos son los casos que suspende la actividad laboral y escapa de la voluntad del trabajador. Por su parte, el entrevistado 3 CAL mencionó que es viable en caso el empleador este imposibilitado de poder otorgar al trabajador trabajo remoto o licencia con goce de haberes, situación que se presenta en centros de trabajo donde para desarrollar las actividades del empleador se necesita la presencia física del trabajador. Por otro lado, el entrevistado 4 JSRP, así como el entrevistado 5 CABA enfatizan que es viable la suspensión perfecta en la medida que el empleador se vea obligado a suspender sus actividades, es decir, siempre que se justifiquen en hechos amparables. Por otro lado, el entrevistado 6 CD comentó la viabilidad cuando existe la imposibilidad de aplicar el trabajo remoto o licencia con goce de haber mientras que, el entrevistado 7 DNRH considera que es viable siempre y cuando el empleador no pueda sustentar

los pagos de los trabajadores ya sea por caso fortuito o fuerza mayor. Del mismo modo, el entrevistado 8 VHR y el entrevistado 9 JZV también señalan que la ley establece el cese temporal de labores, en caso fortuito y fuerza mayor las cuales se producen por fuerzas ajenas a la voluntad del hombre al ser imprevisibles e irresistibles. Finalmente, el entrevistado 10 RTS y entrevistado 11 SPR que afirman que es viable Si el empleador está obligado a suspender sus actividades y se encuentra imposibilitado de otorgar trabajos remotos o licencia con goce de haber.

En base a lo expuesto acerca de la tercera pregunta se interpreta que la totalidad de entrevistados (11) coinciden en que: el cese temporal de labores o suspensión perfecta es viable bajo los supuestos de caso fortuito o fuerza mayor ya que estos imposibilitan la continuidad de labores y escapa de la voluntad del empleado.

Cuarta pregunta, ¿Considera que el cese temporal de labores perjudica los derechos laborales?

Entrevistado 1, JNB indicó que, por supuesto afecta, ya que perjudica el pago de remuneraciones, gratificaciones, horas extras y domingos. Por su parte, el entrevistado 2 DDA mencionó que, si perjudica en gran manera a los derechos laborales como el derecho al trabajo, a la negociación colectiva, a las remuneraciones. Por otro lado, el entrevistado 3 CAL comentó que el solo hecho de autorizar al empleador suspender las labores a sus trabajadores, definitivamente genera un perjuicio económico a ellos, pero también de no hacerlo se podría poner en riesgo la producción de la empresa (empleador), ya que todo el gasto en el personal podría ser superior a la posible utilidad. Sin embargo, el entrevistado 4 JSRP enfatiza que, si está de acuerdo a ley entonces no perjudica los derechos laborales. Por otro lado, el entrevistado 5 CABA, así como el entrevistado 6 CD y el entrevistado 7 DNRH consideran que si perjudica por el hecho de no darse un convenio que respalde los derechos laborales y por dejar de percibir remuneraciones. Del mismo modo, el entrevistado 8 VHR indicó que es lógico que toda interrupción imprevista afecta y más aún si tenemos en cuenta que en lo laboral se suspenden las remuneraciones y con ello el trabajo. Además de ello, el entrevistado 9 JZV también señala que el trabajador si bien es cierto deja de laborar también

deja de percibir sus remuneraciones. Finalmente, el entrevistado 10 RTS y entrevistado 11 SPR afirman que, si perjudica, y el más perjudicado es el trabajador, donde se vulneran los derechos laborales como el derecho al trabajo, a la negociación colectiva, a las remuneraciones.

En base a lo expuesto acerca de la cuarta pregunta se interpreta que 10 de 11 entrevistados coinciden en que: se vulneran los derechos laborales como el derecho al trabajo, las remuneraciones por los perjuicios económicos y la negociación colectiva. Sin embargo, para uno de los entrevistados si la suspensión perfecta de laborales se encuentra de acuerdo a ley, entonces no perjudica ningún derecho.

Respecto al objetivo específico 2, se buscó evaluar la conveniencia del plazo indefinido de la suspensión perfecta. De modo que se planteó la primera pregunta: ¿El establecer un plazo de 90 días toma en cuenta la necesidad de reflotamiento de la empresa y al mismo tiempo la necesidad del trabajador de continuar laborando?

Entrevistado 1 JNB indicó que, dependiendo el caso, porque reflotar una empresa tampoco se logra en 90 días dependiendo y teniendo en cuenta que el sistema económico, de precios y de la libre importación de maquinarias, insecticida, gasolina, petróleo que muchas veces son afectados por los países internacionales afectando los sectores productivos. Por su parte, el entrevistado 2 DDA mencionó que no toma en cuenta, pues el tiempo es insuficiente para lograr reflotar una empresa que atraviesa una crisis por caso fortuito. Por otro lado, el entrevistado 3 CAL comentó que el plazo de 90 días como máximo para la suspensión perfecta de labores está diseñada para evaluar la continuidad y movimiento económico del empleador, para analizar si puede continuar con su actividad económica o probablemente puede hacerlo de manera parcial o simplemente no podría continuar. Además, el entrevistado 4 JSRP enfatiza que no toma en cuenta las necesidades, ya que todos los casos son distintos y requieren distintas medidas. Sin embargo, el entrevistado 5 CABA considera que no necesariamente dado que en caso de continuar con el hecho fortuito podría dar lugar a la declaración de la disolución y quiebre de la empresa. Desde otra perspectiva, el entrevistado 6 CD considera que no toma en cuenta la necesidad de reflotamiento de la

empresa ni la necesidad del trabajador porque dicho plazo no se podría aplicar para todos los casos que se presentan. A su vez, el entrevistado 7 DNRH mencionó que dicho plazo no toma en cuenta las necesidades de ambas partes, ya que no todos los casos que se presentan son los mismos, es necesario analizar a profundidad dependiendo al caso que se presente para que se dé un tiempo específico. Del mismo modo, el entrevistado 8 VHR indicó que el reflotamiento de una empresa es un tema administrativo que si bien es cierto va de la mano de la paralización, esto no quiere decir que el empresario paraliza porque tiene planeado reflotar su empresa, sino que está obligado a detener sus labores por caso fortuito y fuerza mayor. Finalmente, el entrevistado 9 JZV también, así como el entrevistado 10 RTS y entrevistado 11 SPR afirman que el tiempo es insuficiente y no toma en cuenta la necesidad tanto del empleador como del trabajador, dicho plazo generaliza todos los casos, en algunos puede ser suficientes, pero en su mayoría no.

En base a lo expuesto acerca de la primera pregunta se interpreta que la totalidad de entrevistados (11) coinciden en que: el plazo de paralización es un hecho imprevisto e irresistible y por tanto afecta a ambas partes.

Segunda pregunta, Si se eliminara el plazo de la suspensión perfecta, ¿Los beneficios son para el empleado tanto como para el empleador?

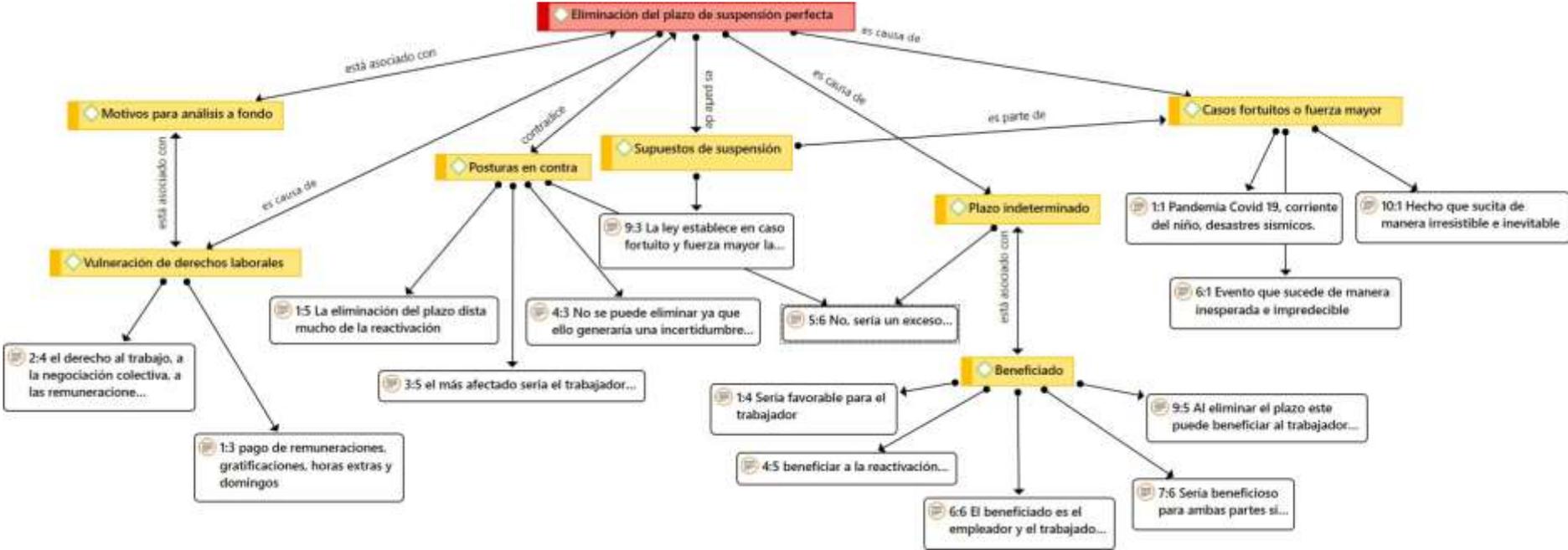
Entrevistado 1, JNB indicó que sería favorable para el trabajador, porque estarían suspendido sus deberes laborales. En cambio, el empleador estaría afectado en cuanto al mantenimiento de la empresa, dependiendo la naturaleza de la empresa para poder reactivar. Por su parte, el entrevistado 2 DDA mencionó que sería beneficioso para ambas partes, siempre que el empleador especifique el tiempo que necesita para ir a suspensión perfecta, a su vez que exista una negociación colectiva. Sin embargo, el entrevistado 3 CAL comentó de eliminarse el plazo de la suspensión perfecta, el más afectado sería el trabajador por cuanto permitiría al empleador prolongar en muchas veces dicha suspensión innecesariamente, permitiendo que muchos trabajadores optan por renunciar a su empleo, siendo el beneficiado el empleador. Así mismo, el entrevistado 4 JSRP enfatiza que, no se puede eliminar ya que ello generaría una incertidumbre y la afectación podría ser

mayor. Por otro lado, el entrevistado 5 CABA, comentó que si sería beneficioso ya que este mecanismo es muy complejo y no se puede ver de manera superficial pues trata derechos como el trabajo, remuneraciones y otros. Además, el entrevistado 6 CD, el entrevistado 7 DNRH, así como el entrevistado 8 VHR coinciden que sería beneficioso para ambas partes si existe un convenio, donde especifique el plazo que el empleador necesita para el reflotamiento de la empresa. Del mismo modo, el entrevistado 9 JZV también señala al eliminar el plazo este puede beneficiar al trabajador siempre y cuando exista un acuerdo de partes donde el estado pueda supervisar si realmente es necesario la suspensión. Finalmente, el entrevistado 10 RTS y entrevistado 11 SPR que afirman al eliminarse el plazo de la suspensión perfecta, beneficiaria tanto a trabajador como empleador, si se le otorga al empleador el beneficio de presentar su solicitud y especificar por cuánto tiempo necesita ir a suspensión perfecta, donde la autoridad administrativa de trabajo debe verificar si dicho plazo es suficiente o no.

En base a lo expuesto acerca de la segunda pregunta se interpreta que 9 de 11 entrevistados coinciden en que: sería beneficioso eliminar el plazo de la suspensión perfecta siempre y cuando exista un convenio o negociación colectiva. Sin embargo, para 2 de los entrevistados no sería oportuno eliminar el plazo debido a que por el contrario se le otorgaría al empleador la facultad de alargar una suspensión en muchos casos innecesaria.



Figura 6. Red matriz de resultados



Nota: Elaboración propia – Atlas ti 8.

## 5.2. Discusión de resultados

Luego de presentar los resultados, se procede a discutir las coincidencias, así como discrepancias en mérito de la recaudación de información obtenida de las entrevistas aplicadas a 11 expertos en el tema de suspensión perfecta de labores.

Objetivo general: Eliminar el plazo de la suspensión perfecta para evitar la vulneración de los derechos laborales y como objetivos específicos.

Para desarrollar el objetivo general se utilizó como instrumento la guía de entrevista, conformada por dos preguntas: ¿Considera que la ampliación de la suspensión perfecta de labores deba analizarse más a fondo? Y ¿Considera usted que el plazo de la suspensión perfecta debería ser indeterminado? Dicha guía de entrevista estuvo dirigida hacia 11 expertos. La cual difiere con Paredes (2019), en donde solo utilizó el Protocolo de Análisis, con el propósito de realizar un análisis a las normas laborales y la resolución administrativa que emite el MTPE y demás información que constituyeron toda su investigación.

De acuerdo a la primera pregunta formulada en el objetivo general, la gran parte de los expertos entrevistados manifestaron que es necesario que se deba realizar un análisis exhaustivo a la norma correspondiente a suspensión laboral perfecta, ya que incide de manera negativa, tanto al empleado como al contratista y al vínculo que existe entre ambas partes. Así mismo también manifestaron que, vulnera los derechos del trabajador y no se le retribuye la remuneración correspondiente a la prestación de sus servicios, que en mucho de los casos estos contratos fueron y siguen siendo temporales. Finalmente, esto se traduce en una economía inestable para el país. Lo cual difiere con Zambrano (2018), donde sostiene que la interrupción de los servicios, no se verá afectada por la suspensión laboral y su influencia, ya que el contrato inicial permanecerá intacto, de modo que pueda garantizar la continuidad del colaborador.

En base a la segunda pregunta que se formuló en la guía de entrevista, se puede contemplar que la gran mayoría de los expertos entrevistados sostuvieron que, de acuerdo al plazo de la suspensión laboral perfecta debe

existir un plazo indeterminado, que responda de manera asertiva a cada caso presentado (caso fortuito o fuerza mayor) por el motivo de que cada caso, independientemente, requieren de tiempos distintos y no obtienen un efecto similar. Sin embargo, dos de los expertos consideran que, si el plazo para la suspensión laboral perfecta fuese indeterminado, el desempleo de los trabajadores iría en aumento. Neder (2017) concuerda con esta idea, ya que es necesario que ambas partes involucradas, empleado y empleador, deben pactar parámetros reguladores en cuanto a la emisión de contratos laborales, ya que los contratos que son temporales van en aumento, demostrando así que existen consecuencias negativas en la continuidad laboral e incrementando el desempleo y la vulnerabilidad de los derechos laborales.

En base a todo lo mencionado, es posible apreciar que la norma debe ser analizada de una manera profunda para proceder a modificar y regular el plazo que dicta ya que, por teorías, leyes y en contraste con las opiniones de los entrevistados resulta ser insuficiente, de manera que se cuiden los derechos que actualmente se están vulnerando. Esto es corroborado en el proyecto de ley que regular plazos y excepciones de la suspensión perfecta de labores, establecida mediante decreto de urgencia 038-2020, donde se argumenta que se deben modificar algunos numerales, pero vamos a destacar la incorporación de un numeral, el 3.6 donde mencionan las medidas de la S.P.L. que rigen solo por 30 días calendarios posteriores a la adopción y de manera excepcional, en casos previamente justificados, puede ampliarse este plazo por una sola vez. Demostrando que, de esta forma al establecer un plazo cierto y requisitos equilibrados para aplicar a la suspensión, se ampara la continuidad efectiva del vínculo laboral, conservando la ascendencia de la medida, de acuerdo a su carácter excepcional.

Objetivo específico 1: Analizar si el plazo de 90 días establecido para caso fortuito vulnera derechos laborales.

Se formularon 4 preguntas para este objetivo específico, siendo la primera: ¿Cuáles son las situaciones que usted considera como caso fortuito?, en donde la cuarta parte de los expertos manifestaron que el caso fortuito es todo suceso que provoca la naturaleza. Sin embargo, la otra parte restante

se apegan a la definición como tal, y sostienen que son sucesos que no son ocasionados por acciones del hombre. Álvarez (2016) sostiene que son hechos espontáneos que produce la naturaleza sin ninguna intervención de la mano del hombre, lo cual concuerda con lo manifestado por parte de los expertos entrevistados en la investigación.

Así mismo, se tiene como segunda pregunta: ¿Considera que el plazo máximo señalado por normativa de suspensión perfecta, en caso fortuito, es suficiente para evitar la vulneración de los derechos laborales?, donde todos los encuestados a excepción de uno, manifestaron y coincidieron que consideran que el plazo de la suspensión perfecta debería estar establecido correspondiente para cada análisis independientemente, por motivo de que la coyuntura actual de la COVID-19, logró demostrar que este plazo estipulado era insuficiente. Gil (2020) concuerda con la investigación ya que enfatiza que el contrato laboral es funcional si existe un tiempo determinado establecido, con el propósito de evitar el cese del mismo y la vulneración de los derechos laborales. Además, el colaborador puede realizar sus funciones con normalidad luego de ello.

Se tiene como tercera pregunta: ¿Bajo qué supuestos es viable una suspensión perfecta o cese temporal de labores?, donde todos los expertos manifestaron que un supuesto caso fortuito o de fuerza mayor será el mejor escenario para que pueda imposibilitar el desarrollo de las labores. Lora (2016) sostiene que los hechos imprevistos y desastres naturales que ocurran durante el desarrollo de las labores, son razones para que exista una suspensión laboral. En ese sentido, Lora (2016) concuerda con lo manifestado por los expertos entrevistados.

Finalmente, se tiene como cuarta pregunta: ¿Considera que el cese temporal de labores perjudica los derechos laborales?, donde todos los expertos a excepción de uno, manifestaron que efectivamente se vulneran los derechos del trabajador, y no existe remuneraciones correspondientes a perjuicios económicos y negociación colectiva. Lo que difiere con Zavala (2019), y afirma que dicha suspensión de labores protege los derechos del colaborador cuando existe un cese temporal de labores, protegiéndolo de algún posible

despido y de seguir manteniendo su puesto de trabajo al finalizar el acontecimiento causal de la suspensión perfecta laboral.

Objetivo específico 2: Evaluar la conveniencia del plazo indefinido de la suspensión perfecta.

Se formularon 2 preguntas para el desarrollo de este objetivo específico, siendo la primera: ¿El establecer un plazo de 90 días toma en cuenta la necesidad de reflotamiento de la empresa y al mismo tiempo la necesidad del trabajador de continuar laborando? Todos los expertos entrevistados manifestaron que dicho plazo de 90 días no contribuye a la generación de beneficios redituables para la empresa, ni tampoco garantiza la continuidad laboral y al desarrollo empresarial, demostrando así que afecta a las partes involucradas. Martínez y Gonzales (2017) difieren de modo que una estabilidad laboral es fundamental para propiciar mejoras en cuanto a continuidad laboral, retribución de remuneraciones por tiempo de servicio. Bajo ese sentido, Rodríguez y Robles (2020) difieren también, ya que el plazo de 90 días de la suspensión laboral se diseñó en un principio con el propósito de velar por la continuidad laboral, de modo que se regulen las normas vigentes y así las empresas puedan reactivarse y seguir brindando más puestos de trabajo sin que nadie se vea afectado de alguna manera.

Finalmente, se tiene como segunda pregunta: ¿Los beneficios son para el empleado tanto como para el empleador?, donde 9 de 11 expertos entrevistados manifestaron que eliminar el plazo de la suspensión perfecta es óptimo cuando previamente se logró una negociación colectiva. Pese a ello, existen dos expertos que manifestaron que no es conveniente la eliminación de dicho plazo por motivo de que el contratista pudiese prolongar la suspensión en casos que no necesariamente correspondan. Villavicencio (2020) difiere con esta anotación ya que la suspensión de labores es beneficioso para el colaborador netamente, simplemente por el hecho de que su contratista no puede verse en la necesidad de poder realizar despidos repentinos por fuerza mayor o caso fortuito. Y es ahí donde entra a tallar la suspensión perfecta laboral ya que la finalidad es de propiciar la continuidad laboral luego de haber culminado ciertos casos. Así mismo, Pasco (2016) concuerda con lo mencionado, y, para que pueda haber una suspensión

laboral debe existir una causa justificable y oportuna para que logre desarrollarse, caso contrario se estaría vulnerando los derechos del colaborador, o simplemente pudo haberse pactado un acuerdo previamente entre contratista y trabajador, de modo que ambas partes conozcan los términos del contrato.

## V. CONCLUSIONES

- Llegamos a la conclusión que el plazo de 90 días vulnera los derechos laborales, como: a la remuneración derecho primordial que es a la alimentación, al debido proceso, a la negociación colectiva es un derecho subjetivo donde obliga al empleador a negociar de buena fe. Demostrado con datos estadísticos, casuísticas, resultado de las entrevistas presentadas en párrafos anteriores, con estos resultados podemos afirmar que es conveniente que el plazo sea indeterminado con la existencia de una negociación, previa evaluación de la AAT.
- El plazo de la suspensión perfecta es conveniente que sea indeterminado porque de esta manera será examinado de acuerdo a cada caso fortuito o fuerza mayor.
- Al eliminarse el plazo de la suspensión perfecta, beneficiaria tanto a trabajador como empleador, si se le otorga al empleador el beneficio de presentar su solicitud y especificar por cuánto tiempo necesita ir a suspensión perfecta, donde la autoridad administrativa de trabajo debe verificar si dicho plazo es suficiente o no.
- Finalmente se confirma la hipótesis de investigación; como se pudo apreciar, los artículos tipificados en nuestra carta magna son vulnerados por el plazo de la suspensión perfecta y para evitar que se vulneren los derechos laborales, se requiere de la eliminación del plazo de la suspensión perfecta y pasar de un plazo determinado a un plazo indeterminado, donde el empleador especifique el caso fortuito o fuerza mayor, que atraviesa y por cuánto tiempo necesita ir a suspensión perfecta.

## VI. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a los legisladores y especialistas legales, mejorar la norma de la suspensión perfecta de labores correspondiente al artículo 15 de la ley de productividad y competitividad laboral, siendo que se necesita modificar el plazo, pasar de un plazo determinado a un plazo indeterminado, siempre que el empleador al presentar la solicitud especifique si es caso fortuito o fuerza mayor, así mismo especificar por cuánto tiempo solicita ir a suspensión perfecta, de manera que la autoridad administrativa de trabajo analice cada caso presentado y determine el tiempo de acuerdo a la necesidad.
- Recomendamos modificar el artículo 15 del Capítulo III del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, donde se establece que en caso fortuito y fuerza mayor el empleador tiene la capacidad, sin necesidad de autorización previa, a la suspensión temporal perfecta de las labores hasta por un máximo de noventa días, con comunicación inmediata y 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. al modificar el plazo dicho artículo debería prescribir lo siguiente:

El caso fortuito y fuerza mayor facultad al empleador, la necesidad que exista un convenio previo entre ambas partes, a la suspensión temporal perfecta de las labores dicho plazo es indeterminado, estableciéndose previa evaluación, 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.

Modificamos el plazo de la suspensión de labores, de un plazo determinado máximo 90 días, a un plazo indeterminado que se presentará el empleador previa evaluación correspondiente a su necesidad.

Otro punto en que debe existir una negociación entre trabajador y empleador.



## REFERENCIAS

*Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.* (n.d.). Retrieved November 3, 2021, from <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-7730>

Almeida, G. (2021). ¿Es insuficiente la disposición interpretativa del caso fortuito o fuerza mayor como causal de terminación del contrato de trabajo en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario? Un análisis desde el Derecho comparado con ocasión del Covid-19. *USFQ Law Review*, 8(1), 01–25. <https://doi.org/10.18272/ULR.V8I1.2024>

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

Boza, G. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho del Trabajo. *THEMIS Revista de Derecho*, 65, 13–26. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10846>

Boza, G., & Mendoza, L. (2020, April 17). *La suspensión perfecta de labores como consecuencia de la pandemia del Covid-19: ¿flexibilidad laboral en la emergencia?* | Guillermo Boza & Luis Mendoza - *IUS 360*. <https://ius360.com/la-suspension-perfecta-de-labores-como-consecuencia-de-la-pandemia-del-covid-19-flexibilidad-laboral-en-la-emergencia-guillermo-boza-luis-mendoza/>

Castro, J. (2015). Caso fortuito o fuerza mayor como causal de término de la relación laboral. Requisitos del caso fortuito ¿se confunden con la inimputabilidad del empleador? *Revista Chilena de Derecho Del Trabajo y de La Seguridad Social*, 6(11), 13–35. <https://doi.org/10.5354/RDTYSS.V6I11.37688>

Cortés, N. (2014). *Artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo: sobre la suspensión temporal*. <https://www.geovictoria.com/mx/articulo-42-ley-federal-del-trabajo/>

De Nardi, L. (2020). El caso fortuito: fundamentos culturales y religiosos de una categoría jurídica y de una cosmovisión. *Revista de La Facultad de Derecho*, 84, 337–354. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.202001.011>

- Domínguez, M. (2014). Vista de Ira, odio, rutina, dolor. La Primera Guerra Mundial en los testimonios directos. *Sociología Histórica*, 4, 349–401.
- Enfoque Derecho. (2021, March 19). *Crónica de una Suspensión (no tan) Perfecta*. <https://www.enfoquederecho.com/2021/03/19/cronica-de-una-suspension-no-tan-perfecta/>
- Gallardo, M., & Montenegro, V. (2021). Suspensión perfecta de labores en el estado de emergencia covid-19 y los derechos de los trabajadores [Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. In *Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo*. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1600>
- Gaspar, M., Zambrano, M., & Ronquillo, O. (2020). Terminación del contrato individual trabajo por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten laborar en tiempo de pandemia Covid-19. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 56–63. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1613/1619>
- Gestión noticias. (2021). *Suspensión perfecta de labores: ¿cuántas empresas se acogieron a esta medida? | MTPE | nndc | ECONOMIA | GESTIÓN. NOTICIAS GESTIÓN*. <https://gestion.pe/economia/empresas/suspension-perfecta-de-labores-cuantas-empresas-se-acogieron-a-esta-medida-mtpe-nndc-noticia/>
- Gil, P. (2020). Análisis de la suspensión perfecta de labores y la vulneración al trabajo en la Corporación YNEM EIRL Arequipa, 2020 [Universidad Tecnológica del Perú]. In *Repositorio Institucional - UTP*. <http://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/4092>
- Jiménez, J. (2010). Vista de Caso fortuito y fuerza mayor. Diferencia conceptual. *Revista de Ciencias Jurídicas*, 69–98. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/juridicas/article/view/13509/12778>
- La mota, D. (2021). *La terminación del contrato individual de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor: ¿vulnera el derecho fundamental al trabajo?* Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Leigh, N., & Rojo, R. (2021). *El aislamiento social obligatorio como supuesto de fuerza mayor en los contrato* [Universidad peruana de ciencias aplicadas].

[https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/655682/LeighP\\_N.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/655682/LeighP_N.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Ley 213 de 29-10-1993 Nuevo Código de Trabajo - Paraguay. (2014).

<https://es.scribd.com/document/213370394/Ley-213-de-29-10-1993-Nuevo-Codigo-de-Trabajo-Paraguay>

Linares, M. (2011). «No fue aquello solamente una guerra, fue una revolución»: España y la primera guerra mundial. *Historia y Política*, 26, 17–45.

López, V., & García, Z. (2019). INCLUSIÓN LABORAL COMO RESPONSABILIDAD SOCIAL: UN ESTUDIO EN PyMEs DEL SECTOR TERCIARIO EN LA CIUDAD DE LOS MOCHIS, SINALOA, MÉXICO. *Ra Ximhai*, 15(1), 41–53.

<http://www.revistas.unam.mx/index.php/rxm/article/view/71690>

Machicado, J. (2010). *Derecho del trabajo* (Ediciones).

<https://ermoquisbert.tripod.com/pdfs/dt02-derecho-del-trabajo.pdf>

Meza, A. (2016). *El seguro de desempleo* [Universidad Católica del Perú]. [www.nber.org/papers/w9199](http://www.nber.org/papers/w9199).

Neder, P. (2017). *La formación de las políticas de empleo en un contexto de crisis: un análisis comparativo de España e Italia* [Universidad Complutense de Madrid].

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=133482&info=resumen&idioma=SPA>

Neves, J. (2020). *Introducción al Derecho del Trabajo* -.

[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=\\_ULZDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=el+derecho+de+los+trabajadores&ots=thMaOp7dPd&sig=u9wHJ1u\\_VkHdL38kBkBfiTGtAXY#v=onepage&q=el+derecho+de+los+trabajadores&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=_ULZDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=el+derecho+de+los+trabajadores&ots=thMaOp7dPd&sig=u9wHJ1u_VkHdL38kBkBfiTGtAXY#v=onepage&q=el+derecho+de+los+trabajadores&f=false)

Oramas, L. (2020). Caso fortuito y fuerza mayor en tiempos de pandemia. *Iuris Dictio*, 11–11. <https://doi.org/10.18272/IU.V26I26.1830>

Palomino, A. (2020). *Análisis de la suspensión perfecta de labores en el marco del estado de emergencia nacional y sanitaria, Perú*.

- Paredes, P. (2019). Suspensión perfecta en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas y la vulneración a los derechos del trabajador. [Universidad Privada Antenor Orrego - UPAO]. In *Universidad Privada Antenor Orrego*. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/4551>
- Parra, R., & Silvestre, A. (2020). *La aplicación de la suspensión perfecta de labores en época de estado de emergencia sanitaria*. Universidad Cesar Vallejo.
- Pérez, M., & Tejeda, J. (2020). *Análisis de la aplicación de la suspensión perfecta de labores en el marco del Decreto de Urgencia N° 038-2020, Perú*. Universidad Cesar Vallejo.
- Reynoso, C. (2020). ¿Derecho del trabajo vs revolución francesa?, una duda. *Alegatos*, 1(12), 90–92.  
<http://alegatos.azc.uam.mx/index.php/ra/article/view/919>
- Salvador, J., Torrens, M., Vega, V., & Noroña, D. (2021). Diseño y validación de instrumento para la inserción del salario emocional ante la COVID-19 Design and validation of an instrument for the insertion of emotional salary in the face of COVID-19. *Ciencias de La Administración y Economía*, 11(21), 41–52. <https://doi.org/10.17163/ret.n21.2021.03>
- San Martín, L. (2020). El caso fortuito en la responsabilidad civil extracontractual. *Revista Ius et Praxis*, 2, 3–20.
- Tapia, M. (2020). Caso fortuito o fuerza mayor. *Revista de Derecho*, 33(2), 367–369. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/revider/v33n2/0718-0950-revider-33-02-367.pdf>
- Torres, R. (2020). La suspensión perfecta en tiempos de COVID-19. ¿Una alternativa o abuso del empleador? *Revista de Derecho Procesal Del Trabajo*, 2(2), 135–150. <https://doi.org/10.47308/RDPT.V2I2.8>
- Verano, L. (2017). Aspectos favorables de la suspensión temporal perfecta de labores por motivos económicos [Pontificia Universidad Católica del Perú]. In *Pontificia Universidad Católica del Perú*.  
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/8379>

- Vilaña, A. (2021). *Interpretación de fuerza mayor o caso fortuito en las obligaciones en tiempos de covid Ecuador*. Universidad Regional Autónoma de los Andes.
- Ybañez, M. (2020). La suspensión perfecta de labores en tiempo de Covid-19 y la implicancia en los derechos laborales del trabajador en el distrito de los Olivos [Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54752>
- Zambrano, O. (2018). *Los efectos de la suspensión del contrato de trabajo en la prima legal de servicios* [Universidad Santo Tomas ].  
<https://repository.usta.edu.co/jspui/bitstream/11634/12447/1/2018oscarzambrano.pdf>

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de categorización

Título de investigación	Pregunta de investigación	Hipótesis general	Objetivo General	Objetivos Específicos	Categorías	Sub categorías	Indicadores
Eliminación del plazo de suspensión laboral perfecta para garantizar la continuidad laboral.	¿En qué medida el plazo máximo señalado por la norma en caso fortuito es suficiente para fijar una suspensión perfecta y evitar la vulneración de los derechos laborales?	El plazo máximo señalado por la norma de la suspensión perfecta en caso fortuito no logra ser lo suficientemente idóneo para evitar la vulneración en cuanto a derechos del colaborador	Eliminar el plazo de la suspensión perfecta para evitar la vulneración de los derechos laborales.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Analizar si el plazo de 90 días establecido para caso fortuito vulnera derechos laborales.</li> <li>2. Evaluar la conveniencia del plazo indefinido de la suspensión perfecta.</li> </ol>	Suspensión Perfecta	Ley de productividad y competitividad laboral – Ley N°728	Casos fortuitos
							Cese temporal
					Continuidad laboral	Derechos laborales	Protección de la relación laboral
							Fuente de ingresos
Ministerio de trabajo	Principio de responsabilidad y realidad laboral.						

## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

### ENTREVISTA

Estimado entrevistado:

La presente entrevista tiene por finalidad recoger información sobre la suspensión perfecta de labores, por lo que se solicita que responda a las preguntas que a continuación se presenta con lo que considere apropiado, ya que será muy importante su respuesta para el objetivo antes mencionado. Se agradece su participación.

<b>Nombres y apellidos:</b>	
<b>Lugar de labores:</b>	

<b>CATEGORÍA 1: Suspensión perfecta de laborales</b>
<b>Indicador: Casos fortuitos</b>
1. Teniendo en cuenta la ley Nro. 728 Ley de productividad y competitividad laboral ¿Cuáles son las situaciones que usted considera como caso fortuito?
2. Teniendo en cuenta la situación actual de COVID 19, ¿Considera que el plazo máximo señalado por normativa de suspensión perfecta, en caso fortuito, es suficiente para evitar la vulneración de los derechos laborales?
<b>Indicador: Cese temporal</b>
3. ¿Bajo qué supuesto es viable una suspensión perfecta o cese temporal?
4. ¿Considera que el cese temporal de labores perjudica los derechos laborales?

<b>Indicador:</b> Protección de la relación laboral
5. ¿El establecer un plazo de 90 días de suspensión perfecta, toma en cuenta la necesidad de refluotamiento de la empresa y al mismo tiempo la necesidad del trabajador de continuar laborando?

<b>CATEGORÍA 2: Continuidad laboral</b>
<b>Indicador:</b> Fuente de ingresos
6. Si se eliminara el plazo de la suspensión perfecta, ¿Los beneficios son para el empleado tanto como para el empleador?
<b>Indicador:</b> Principio de responsabilidad y realidad laboral
7. ¿Considera que la ampliación de la suspensión perfecta de labores deba analizarse más a fondo?
8. ¿Considera usted que el plazo de la suspensión perfecta debería ser indeterminado?
9. ¿Considera que la eliminación del plazo de la suspensión perfecta podría contribuir a la reactivación laboral?

**MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LAS VARIABLES SUSPENSIÓN PERFECTA Y EL PRINCIPIO DE CONTINUIDAD LABORAL**

**TÍTULO:** Eliminación del Plazo de Suspensión Perfecta para Garantizar la Continuidad Laboral

**AUTORES:** Lisseth Viviana Vereau Reyes.

Fritz Joel Pereyra Olivares.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
				Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES	Ley de productividad y competitividad laboral - Ley N° 728	Casos fortuitos	Teniendo en cuenta la ley Nro. 728 Ley de productividad y competitividad laboral ¿Cuáles son las situaciones que usted considera como caso fortuito?	x		x		x		x		
			Teniendo en cuenta la situación actual de COVID 19, ¿Considera que el plazo máximo señalado por normativa de suspensión perfecta, en caso fortuito, es suficiente para evitar la vulneración de los derechos laborales?	x		x		x		x		
		Cese temporal	¿Bajo qué supuesto es viable una suspensión perfecta o cese temporal?	x		x		x		x		
			¿Considera que el cese temporal de labores perjudica los derechos laborales?	x		x		x		x		

		<b>Protección de la relación laboral</b>	¿El establecer un plazo de 90 días de suspensión perfecta, toma en cuenta la necesidad de reflujo de la empresa y al mismo tiempo la necesidad del trabajador de continuar laborando?	x		x		x		x		
<b>PRINCIPIO DE CONTINUIDAD LABORAL</b>	<b>Derechos laborales</b>	<b>Fuente de ingresos</b>	Si se eliminara el plazo de la suspensión perfecta, ¿Los beneficios son para el empleado tanto como para el empleador?	x		x		x		x		
	<b>Ministerio de trabajo</b>	<b>Principio de responsabilidad y realidad laboral.</b>	¿Considera que la ampliación de la suspensión perfecta de labores deba analizarse más a fondo?	x		x		x		x		
			¿Considera usted que el plazo de la suspensión perfecta debería ser indeterminado?	x		x		x		x		
			¿Considera que la eliminación del plazo de la suspensión perfecta podría contribuir a la reactivación laboral?	x		x		x		x		

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Guía de entrevista a profundidad para recabar opiniones acerca de la "Eliminación del Plazo de Suspensión Perfecta para Garantizar la Continuidad Laboral"

**OBJETIVOS:**

- **Objetivo General:**

Eliminar el plazo de la suspensión perfecta para evitar la vulneración de los derechos laborales

- **Objetivos específicos:**

Analizar si el plazo de 90 días establecido para caso fortuito vulnera derechos laborales

Evaluar la conveniencia del plazo indefinido de la suspensión perfecta.

**DIRIGIDO A:**

- Trabajadores afectados por la suspensión perfecta de labores.
- Abogados expertos en derecho laboral.

.....  
**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Pedro Cesar Marín Chung.

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister en Gestión Pública.

**VALORACIÓN:**

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	--------------------------------	------------	-----------------------



Pedro Cesar Marín Chung  
ABOGADO EN DERECHO  
1977.1.1.1

**MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LAS VARIABLES SUSPENSIÓN PERFECTA Y EL PRINCIPIO DE CONTINUIDAD LABORAL**

**TÍTULO:** Eliminación del Plazo de Suspensión Perfecta para Garantizar la Continuidad Laboral

**AUTORES:** Lisseth Viviana Vereau Reyes.

Fritz Joel Pereyra Olivares.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
				Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES	Ley de productividad y competitividad laboral - Ley N° 728	Casos fortuitos	Teniendo en cuenta la ley Nro. 728 Ley de productividad y competitividad laboral ¿Cuáles son las situaciones que usted considera como caso fortuito?	x		x		x		x		
			Teniendo en cuenta la situación actual de COVID 19, ¿Considera que el plazo máximo señalado por normativa de suspensión perfecta, en caso fortuito, es suficiente para evitar la vulneración de los derechos laborales?	x		x		x		x		
		Cese temporal	¿Bajo qué supuesto es viable una suspensión perfecta o cese temporal?	x		x		x		x		
			¿Considera que el cese temporal de labores perjudica los derechos laborales?	x		x		x		x		

		<b>Protección de la relación laboral</b>	¿El establecer un plazo de 90 días de suspensión perfecta, toma en cuenta la necesidad de refluotamiento de la empresa y al mismo tiempo la necesidad del trabajador de continuar laborando?	x		x		x		x		
<b>PRINCIPIO DE CONTINUIDAD LABORAL</b>	<b>Derechos laborales</b>	<b>Fuente de ingresos</b>	Si se eliminara el plazo de la suspensión perfecta, ¿Los beneficios son para el empleado tanto como para el empleador?	x		x		x		x		
	<b>Ministerio de trabajo</b>	<b>Principio de responsabilidad y realidad laboral.</b>	¿Considera que la ampliación de la suspensión perfecta de labores deba analizarse más a fondo?	x		x		x		x		
			¿Considera usted que el plazo de la suspensión perfecta debería ser indeterminado?	x		x		x		x		
			¿Considera que la eliminación del plazo de la suspensión perfecta podría contribuir a la reactivación laboral?	x		x		x		x		

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Guía de entrevista a profundidad para recabar opiniones acerca de la "Eliminación del Plazo de Suspensión Perfecta para Garantizar la Continuidad Laboral"

**OBJETIVOS:**

- **Objetivo General:**

Eliminar el plazo de la suspensión perfecta para evitar la vulneración de los derechos laborales

- **Objetivos específicos:**

Analizar si el plazo de 90 días establecido para caso fortuito vulnera derechos laborales

Evaluar la conveniencia del plazo indefinido de la suspensión perfecta.

**DIRIGIDO A:**

- Trabajadores afectados por la suspensión perfecta de labores.
- Abogados expertos en derecho laboral.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Natividad Teatino Mendoza.

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Maestro en Derecho: Derecho del Trabajador y de la Seguridad

**VALORACIÓN:**

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	--------------------------------	------------	-----------------------



FIRMA DEL EVALUADOR

**MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LAS VARIABLES SUSPENSIÓN PERFECTA Y EL PRINCIPIO DE CONTINUIDAD LABORAL**

**TÍTULO:** Eliminación del Plazo de Suspensión Perfecta para Garantizar la Continuidad Laboral

**AUTORES:** Lisseth Viviana Vereau Reyes.

Fritz Joel Pereyra Olivares.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
				Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES	Ley de productividad y competitividad laboral - Ley N° 728	Casos fortuitos	Teniendo en cuenta la ley Nro. 728 Ley de productividad y competitividad laboral ¿Cuáles son las situaciones que usted considera como caso fortuito?	x		x		x		x		
			Teniendo en cuenta la situación actual de COVID 19, ¿Considera que el plazo máximo señalado por normativa de suspensión perfecta, en caso fortuito, es suficiente para evitar la vulneración de los derechos laborales?	x		x		x		x		
		Cese temporal	¿Bajo qué supuesto es viable una suspensión perfecta o cese temporal?	x		x		x		x		
			¿Considera que el cese temporal de labores perjudica los derechos laborales?	x		x		x		x		

		<b>Protección de la relación laboral</b>	¿El establecer un plazo de 90 días de suspensión perfecta, toma en cuenta la necesidad de reflujo de la empresa y al mismo tiempo la necesidad del trabajador de continuar laborando?	x		x		x		x		
<b>PRINCIPIO DE CONTINUIDAD LABORAL</b>	<b>Derechos laborales</b>	<b>Fuente de ingresos</b>	Si se eliminara el plazo de la suspensión perfecta, ¿Los beneficios son para el empleado tanto como para el empleador?	x		x		x		x		
	<b>Ministerio de trabajo</b>	<b>Principio de responsabilidad y realidad laboral.</b>	¿Considera que la ampliación de la suspensión perfecta de labores deba analizarse más a fondo?	x		x		x		x		
			¿Considera usted que el plazo de la suspensión perfecta debería ser indeterminado?	x		x		x		x		
			¿Considera que la eliminación del plazo de la suspensión perfecta podría contribuir a la reactivación laboral?	x		x		x		x		

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Guía de entrevista a profundidad para recabar opiniones acerca de la "Eliminación del Plazo de Suspensión Perfecta para Garantizar la Continuidad Laboral"

**OBJETIVOS:**

- **Objetivo General:**

Eliminar el plazo de la suspensión perfecta para evitar la vulneración de los derechos laborales

- **Objetivos específicos:**

Analizar si el plazo de 90 días establecido para caso fortuito vulnera derechos laborales

Evaluar la conveniencia del plazo indefinido de la suspensión perfecta.

**DIRIGIDO A:**

- Trabajadores afectados por la suspensión perfecta de labores.
- Abogados expertos en derecho laboral.

.....  
**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Rafael Arturo Alba Callacna.

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor en Educación.

**VALORACIÓN:**

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	--------------------------------	------------	-----------------------



\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL EVALUADOR

### Anexo 3. Transcripción de entrevistas

PREGUNTAS	Entrevistado 1: JNBB	Entrevistado 2: DDA	Entrevistado 3: CAL
<b>P1:</b> Teniendo en cuenta la ley Nro. 728 Ley de productividad laboral ¿Cuáles son las situaciones que usted considera como caso fortuito?	Pandemia Covid 19, corriente del niño, desastres sísmicos.	Desastres naturales, accidentes	Desde mi punto de vista las situaciones por caso fortuito vendrían a ser todos aquellos actos su citados dentro de la relación laboral que escapan de la voluntad, ya sea del trabajador como del empleador. Mayormente están dentro de estos casos los ocurridos ante desastres ocasionados por la naturaleza.
<b>P2:</b> Teniendo en cuenta la situación actual de COVID 19, ¿Considera que el plazo máximo señalado por normativa de suspensión perfecta, en caso fortuito, es suficiente para evitar la vulneración de los derechos laborales?	No es suficiente, por razones evidentes al Covid 19, se puede evidenciar que el plazo señalado por la ley 728 vulnera derechos, por cuanto debe de señalarse un plazo indeterminado, teniendo en cuenta el tipo y naturaleza del evento fortuito o fuerza mayor.	No, pues el plazo debe determinarse de acuerdo a cada caso en particular	Eso es discutible, por cuanto para ello tendríamos que analizar cada caso de manera específica porque cada persona puede tener una reacción diferente, la norma sobre la suspensión perfecta de labores solo señala un plazo establecido como promedio máximo, el cual no es definitivo ya que podría prorrogarse.
<b>P3:</b> ¿Bajo qué supuestos es viable una suspensión perfecta o cese temporal de labores?	Bajo los supuestos de caso fortuito o fuerza mayor porque estos son los casos que suspenden la actividad laboral y escapa de la voluntad del trabajador.	Caso fortuito y fuerza mayor	Es viable en caso el empleador este imposibilitado de poder otorgar al trabajador trabajo remoto o licencia con goce de haberes, situación que se presenta en centros de trabajo donde para desarrollar las actividades del empleador se necesita la presencia física del trabajador
<b>P4:</b> ¿Considera que el cese temporal de labores perjudica los derechos laborales?	Por supuesto, perjudica el pago de remuneraciones, gratificaciones, horas extras y domingos.	Si perjudica en gran manera a los derechos laborales como el derecho al trabajo, a la negociación colectiva, a las remuneraciones.	El solo hecho de autorizar al empleador suspender las labores a sus trabajadores, definitivamente genera un perjuicio económico a ellos, pero también de no hacerlo se podría poner en riesgo la producción de la empresa (empleador), ya que todo el gasto en el personal podría ser superior a la posible utilidad.
<b>P5:</b> ¿El establecer un plazo de 90 días toma en cuenta la necesidad de reflotamiento de la	Dependiendo el caso, porque reflotar una empresa tampoco se logra en 90 días dependiendo y	No, pues el tiempo es insuficiente para lograr reflotar una empresa que	El plazo de 90 días como máximo para la suspensión perfecta de labores está diseñada para evaluar la continuidad y movimiento económico del empleador,

<p>empresa y al mismo tiempo la necesidad del trabajador de continuar laborando?</p>	<p>teniendo en cuenta que el sistema económico, de precios y de la libre importación de maquinarias, insecticida, gasolina, petróleo que muchas veces son afectados por los países internacionales afectando los sectores productivos.</p>	<p>atraviesa una crisis por caso fortuito.</p>	<p>para analizar si puede continuar con su actividad económica o probablemente puede hacerlo de manera parcial o simplemente no podría continuar.</p>
<p><b>P6:</b> Si se eliminara el plazo de la suspensión perfecta, ¿Los beneficios son para el empleado tanto como para el empleador?</p>	<p>Sería favorable para el trabajador, porque estarían suspendido sus deberes laborales. En cambio, el empleador estaría afectado en cuanto al mantenimiento de la empresa, dependiendo la naturaleza de la empresa para poder reactivar.</p>	<p>Si siempre que el empleador especifique el tiempo que necesita para ir a suspensión perfecta, a su vez que exista una negociación colectiva.</p>	<p>De eliminarse el plazo de la suspensión perfecta, el más afectado sería el trabajador por cuanto permitiría al empleador prolongar en muchas veces dicha suspensión innecesariamente, permitiendo que muchos trabajadores optan por renunciar a su empleo, siendo el beneficiado el empleador</p>
<p><b>P7:</b> ¿Considera que la ampliación de la suspensión perfecta de labores deba analizarse más a fondo?</p>	<p>Por supuesto dado que se torna un caso complejo que afecta a ambas partes, trabajador y empleador.</p>	<p>Si debido a que hablamos del derecho al trabajo y remuneración de los empleados que dependen de esta actividad.</p>	<p>Dada la difícil situación económica que atraviesa el país en el que los más afectados son los trabajadores sujetos a contrataos temporales, pienso que debe analizarse otros mecanismos para tratar con mayor equidad la relación contractual entre un trabajador y su empleador, más si como sabemos el año pasado 2020 el gobierno creo el bono reactiva Perú donde la mayor parte de micro y pequeñas empresas se beneficiaron con el pretexto de cumplir con sus trabajadores y muchas nunca cumplieron.</p>
<p><b>P8:</b> ¿Considera usted que el plazo de la suspensión perfecta debería ser indeterminado?</p>	<p>Debería ser un plazo que tenga en cuenta la naturaleza del caso fortuito o fuerza mayor porque todos son diferentes causando efectos distintos en el tiempo.</p>	<p>Si porque no todos los casos son similares, unos necesitan mayor o menor tiempo.</p>	<p>No, ello permitirá que muchos empleadores también se vean afectados, pero al mismo tiempo, generaría otra causal para un probable despido masivo de trabajadores, ya que, si ello fuera así, ningún trabajador sabría cuando retornaría a su centro de trabajo.</p>

<p><b>P9:</b> ¿Considera que la eliminación del plazo de la suspensión perfecta podría contribuir a la reactivación laboral?</p>	<p>La eliminación del plazo dista mucho de la reactivación; porque los derechos del trabajador solo están suspendidos hasta que se vuelva a reactivar porque ha sufrido la empresa deterioro como consecuencia del caso fortuito.</p>	<p>Puede contribuir si se logra un acuerdo entre el trabajador y empleador quien deberá especificar cuanto tiempo necesita para ir a la suspensión perfecta.</p>	<p>No, lo que sí creo que podría funcionar, es que el plazo máximo de 90 días pueda ser otorgado dependiendo del grado de dificultad económica y productiva que cuente el empleador. Por eso la autoridad administrativa de trabajo tiene que contar con mecanismos legales suficientes para autorizar dicha suspensión.</p>
--	---	--	--

<p><b>PREGUNTAS</b></p>	<p><b>Entrevistado 4: JSRP</b></p>	<p><b>Entrevistado 5: CABA</b></p>	<p><b>Entrevistado 6: CD</b></p>
<p><b>P1:</b> Teniendo en cuenta la ley Nro. 728 Ley de productividad laboral ¿Cuáles son las situaciones que usted considera como caso fortuito?</p>	<p>De acuerdo con las definiciones caso fortuito es un evento que sucede de manera inesperada e impredecible las situaciones pueden ser distintas como por ejemplo quiebra de una empresa o déficit económico</p>	<p>Cuando el hecho es imprevisible irresistible e inevitable</p>	<p>Evento que sucede de manera inesperada e impredecible</p>
<p><b>P2:</b> Teniendo en cuenta la situación actual de COVID 19, ¿Considera que el plazo máximo señalado por normativa de suspensión perfecta, en caso fortuito, es suficiente para evitar la vulneración de los derechos laborales?</p>	<p>Considero que es suficiente.</p>	<p>No es suficiente ya que los casos son distintos.</p>	<p>No, debido a que la norma en caso de la suspensión perfecta señala un plazo determinado el cual no debería ser así, si no el analizar el caso presentado y establecer el tiempo de s. p. para que de esta manera no se vulnere los derechos.</p>
<p><b>P3:</b> ¿Bajo qué supuestos es viable una suspensión perfecta o cese temporal de labores?</p>	<p>Siempre que se justifiquen en hechos amparables.</p>	<p>Es viable la suspensión perfecta en la medida que el empleador se vea obligado a suspender sus actividades</p>	<p>Cuando existe la imposibilidad de aplicar el trabajo remoto o licencia con goce de haber.</p>

<b>P4:</b> ¿Considera que el cese temporal de labores perjudica los derechos laborales?	Si está de acuerdo a ley, no.	Sí, porque deja de percibir remuneraciones.	Definitivamente perjudica los derechos de los trabajadores el derecho a la remuneración, a la negociación colectiva.
<b>P5:</b> ¿El establecer un plazo de 90 días toma en cuenta la necesidad de reflatamiento de la empresa y al mismo tiempo la necesidad del trabajador de continuar laborando?	No, ya que todos los casos son distintos y requieren distintas medidas.	No necesariamente dado que en caso de continuar con el hecho fortuito podría dar lugar a la declaración de la disolución y quiebre de la empresa	No toma en cuenta la necesidad de reflatamiento de la empresa ni la necesidad del trabajador porque dicho plazo no se podría aplicar para todos los casos que se presentan.
<b>P6:</b> Si se eliminara el plazo de la suspensión perfecta, ¿Los beneficios son para el empleado tanto como para el empleador?	No se puede eliminar ya que ello generaría una incertidumbre y la afectación podría ser mayor.	Si ya que este mecanismo es muy complejo y no se puede ver de manera superficial pues trata derechos como el trabajo, remuneraciones y otros.	El beneficiado es el empleador y el trabajador siempre cuando exista un convenio entre el trabajador y el empleador,
<b>P7:</b> ¿Considera que la ampliación de la suspensión perfecta de labores deba analizarse más a fondo?	Si de esta de acuerdo a ley, no.	Considero que si pues necesariamente el tema merece un análisis profundo pues afecta a tanto al trabajar como al empleador.	Si porque los más afectados son los trabajadores, debería analizarse con ms profundidad los otros mecanismos.
<b>P8:</b> ¿Considera usted que el plazo de la suspensión perfecta debería ser indeterminado?	Efectivamente el plazo de la suspensión debería ser indeterminado siempre y cuando exista un acuerdo para no afectar derechos consagrados.	No, sería un exceso.	Claro debería de analizarse de acuerdo al caso que se presenta ya que no todos los casos tienen el mismo efecto, es por eso que no debe estar un plazo determinado para todos.
<b>P9:</b> ¿Considera que la eliminación del plazo de la	Al eliminar el plazo este puede beneficiar a la reactivación ya que,	Con la eliminación del plazo, le da la facultad al	Si contribuiría a la reactivación laboral, solo si el empleador al momento de presentar su solicitud

suspensión perfecta podría contribuir a la reactivación laboral?	en esta pandemia, el tiempo de suspensión fue excesivo y muchas empresas necesitaban reanudar sus labores para no declararse en quiebra.	empleador de acordar con la autoridad administrativa de trabajo, y sus empleados, el tiempo que necesita para reactivar sus labores	especifique por qué y por cuanto tiempo necesita irse a suspensión perfecta.
--	--	---	--

<b>PREGUNTAS</b>	<b>Entrevistado 7: NRH</b>	<b>Entrevistado 8: VHR</b>	<b>Entrevistado 9: JZV</b>
<b>P1:</b> Teniendo en cuenta la ley Nro. 728 Ley de productividad laboral ¿Cuáles son las situaciones que usted considera como caso fortuito?	Se acontece de manera causal, imprevista o aleatoria	Sanciones administrativas terremotos huaycos epidemias	Los desastres naturales como terremotos huaycos pandemia.
<b>P2:</b> Teniendo en cuenta la situación actual de COVID 19, ¿Considera que el plazo máximo señalado por normativa de suspensión perfecta, en caso fortuito, es suficiente para evitar la vulneración de los derechos laborales?	No, es suficiente porque el plazo establecido en la norma no podría tomarse para todos los casos.	No es suficiente ya que se comprobó con la situación actual de la pandemia que cada caso es distinto y se tiene que analizar de acuerdo a la actividad económica y actividad que realiza.	El plazo resulta insuficiente el cuales se vieron demostrados en este estado de emergencia producto del Covid 19, es necesario analizar cada situación en particular para lograr determinar si realmente necesita un mayor o menor tiempo al ya establecido por ley.
<b>P3:</b> ¿Bajo qué supuestos es viable una suspensión perfecta o cese temporal de labores?	La suspensión perfecta es viable siempre y cuando el empleador no pueda sustentar los pagos de los trabajadores ya sea por caso fortuito o fuerza mayor.	En caso fortuito y fuerza mayor establecido por ley	La ley establece en caso fortuito y fuerza mayor las cuales se producen por fuerzas ajenas a la voluntad del hombre al ser imprevisibles e irresistibles
<b>P4:</b> ¿Considera que el cese temporal de labores perjudica los derechos laborales?	Si, el hecho de no darse un convenio que respalde los derechos laborales.	Es lógico que toda interrupción imprevista afecta y más aún si	Perjudica puesto que el trabajador si bien es cierto deja de laborar también deja de percibir sus remuneraciones

		tenemos en cuenta que en lo laboral se suspenden las remuneraciones y con ello el trabajo	
<b>P5:</b> ¿El establecer un plazo de 90 días toma en cuenta la necesidad de reflotamiento de la empresa y al mismo tiempo la necesidad del trabajador de continuar laborando?	No, dicho plazo no toma en cuenta las necesidades de ambas partes, ya que no todos los casos que se presentan son los mismos, es necesario analizar a profundidad dependiendo al caso que se presente para que se dé un tiempo específico.	No, el reflotamiento de una empresa es un tema administrativo que si bien es cierto va de la mano de la paralización, esto no quiere decir que el empresario paraliza porque tiene planeado reflotar su empresa, sino que está obligado a detener sus labores por caso fortuito y fuerza mayor	No, ya que el plazo de paralización es un hecho imprevisto e irresistible que afecta a ambas partes
<b>P6:</b> Si se eliminara el plazo de la suspensión perfecta, ¿Los beneficios son para el empleado tanto como para el empleador?	Sería beneficioso para ambas partes si existe un convenio, donde especifique el plazo que el empleador necesita para el reflotamiento de la empresa.	Sí, pero con la condición de que el empleador pueda en concordancia con el trabajador y la autoridad administrativa, establecer el tiempo que este necesita para nuevamente iniciar sus labores.	Al eliminar el plazo este puede beneficiar al trabajador siempre y cuando exista un acuerdo de partes donde el estado pueda supervisar si realmente es necesario la suspensión.
<b>P7:</b> ¿Considera que la ampliación de la suspensión perfecta de labores deba analizarse más a fondo?	Debería analizarse con más profundidad ya que nos encontramos en una difícil	Tiene que analizarse más a fondo ya que el tema afecta en conjunto para ambos, pero unos	Efectivamente, es una institución que tiene que analizarse de manera más profunda para no afectar la economía del trabajador, así como la del empleador.

	situación económica y los más perjudicados son los trabajadores.	pueden afrontar la situación de una crisis mejor que otros y más aún si reciben apoyo del estado como se vio evidenciado en esta pandemia	
<b>P8:</b> ¿Considera usted que el plazo de la suspensión perfecta debería ser indeterminado?	Si, siempre y cuando la empresa tenga parámetros y explique el tiempo que necesita.	Al haber un plazo indeterminado le da la oportunidad al estado de verificar si las actividades de distintos sectores pueden volver a laborar	En total acuerdo, ya que esto dejaría la posibilidad de verificar si realmente la empresa está en condiciones de iniciar sus labores sin afectar la salud física del trabajador, como logramos observar en esta pandemia, está claro que sería a través de un seguimiento por parte del estado quien tendría que constatar si realmente se encuentra en condiciones de producir
<b>P9:</b> ¿Considera que la eliminación del plazo de la suspensión perfecta podría contribuir a la reactivación laboral?	Sí, siempre que el empleador tenga parámetros, exista convenios colectivos antes de irse a suspensión perfecta.	Es evidente que si las empresas reanudan sus labores el sistema comienza a funcionar, el trabajador y empleador serán beneficiados con la eliminación de la suspensión perfecta.	En definitiva, que sí, pues al eliminar la suspensión se reactiva la fuerza laboral y con ello la economía de un país.

<b>PREGUNTAS</b>	<b>Entrevistado 10: NTS</b>	<b>Entrevistado 11: SPR</b>
<b>P1:</b> Teniendo en cuenta la ley Nro. 728 Ley de productividad laboral ¿Cuáles son las situaciones que usted considera como caso fortuito?	Aquellos actos que escapan de la voluntad del hombre, como destres naturales, son hechos inevitables impredecibles.	Hechos adversos que se caracterizan por imprevisibilidad e inevitabilidad, siendo situaciones como: veda de especies marinas, Covid 19 y sus variantes.

<p><b>P2:</b> Teniendo en cuenta la situación actual de COVID 19, ¿Considera que el plazo máximo señalado por normativa de suspensión perfecta, en caso fortuito, es suficiente para evitar la vulneración de los derechos laborales?</p>	<p>No es suficiente, porque no podemos generalizar el plazo, debe ser tomado y definido desacuerdo al caso presentado.</p>	<p>Tratándose de una Pandemia, el plazo de hasta 90 días de suspensión perfecta de labores, no ha sido ni es suficiente; sin embargo, al haberse implementado el trabajo remoto se puede ir dejando sin efecto la suspensión de labores por caso fortuito.</p>
<p><b>P3:</b> ¿Bajo qué supuestos es viable una suspensión perfecta o cese temporal de labores?</p>	<p>Si el empleador está obligado a suspender sus actividades y se encuentra imposibilitado de otorgar trabajos remotos o licencia con goce de haber.</p>	<p>Cuando se producen sucesos fortuitos o hechos de fuerza mayor.</p>
<p><b>P4:</b> ¿Considera que el cese temporal de labores perjudica los derechos laborales?</p>	<p>Considero que, si perjudica, y el más perjudicado es el trabajador</p>	<p>Definitivamente, porque durante el cese temporal el trabajador además de no percibir muchas veces ingresos remunerativos, le afecta para el tema de su jubilación debido a que durante dicho periodo el empleador no está obligado a aportar los derechos de Seguridad Social del trabajador.</p>
<p><b>P5:</b> ¿El establecer un plazo de 90 días toma en cuenta la necesidad de replotamiento de la empresa y al mismo tiempo la necesidad del trabajador de continuar laborando?</p>	<p>El tiempo es insuficiente y no toma en cuenta la necesidad tanto del empleador como del trabajador, dicho plazo generaliza todos los casos en algunos puede ser suficientes, pero en su mayoría no.</p>	<p>Creo que el plazo es excesivo, porque llevar a cometer abusos contra los trabajadores, ya que las empresas por lo general tienen actividades permanentes y continuas, a excepción de las empresas que tienen actividades discontinuas que puede paralizar sus labores, pero menores a 90 días. En consecuencia, se requiere una modificatoria a la Ley.</p>
<p><b>P6:</b> Si se eliminara el plazo de la suspensión perfecta, ¿Los beneficios son para el empleado tanto como para el empleador?</p>	<p>Si existiera un convenio donde el empleador y el trabajador acuerden el tiempo necesario para ir a suspensión perfecta, el empleador no solo tendrá que informar por qué también por cuánto tiempo.</p>	<p>Mayormente, los beneficios serían para el trabajador; pues, hay áreas que los empleadores no tienen actividad permanente y continua, como en el Sector de Pesca Industrial.</p>
<p><b>P7:</b> ¿Considera que la ampliación de la suspensión perfecta de labores deba analizarse más a fondo?</p>	<p>Debe analizarse porque el más perjudicado es el trabajador.</p>	<p>Totalmente de acuerdo, mi posición es que la suspensión temporal perfecta de labores debe ser menor a 90 días, ya que puede darse otras salidas para evitar las dificultades e incertidumbres del trabajador como vacaciones adelantadas o vencidas.</p>

<p><b>P8:</b> ¿Considera usted que el plazo de la suspensión perfecta debería ser indeterminado?</p>	<p>Debe ser indeterminado solo cuando se establezca que el empleador tiene que informar a la autoridad administrativa de trabajo por cuánto tiempo solicita ir a suspensión perfecta.</p>	<p>No, eso agravaría la situación de los trabajadores y debilitaría la relación laboral de los trabajadores con sus empleadores y se encubriría el despido con el pretexto de Suspensión Perfecta de Labores.</p>
<p><b>P9:</b> ¿Considera que la eliminación del plazo de la suspensión perfecta podría contribuir a la reactivación laboral?</p>	<p>Si se eliminara el plazo ayudaría a reactivar la economía siempre que el empleador deba especificar es su solicitud por cuánto tiempo debe ir a suspensión perfecta.</p>	<p>No necesariamente, aunque podría contribuir en algo. Pues, el mayor beneficiario de dicha situación sería el empleador al lograr con ello disminuir las cargas laborales y se produciría mucha informalidad en el ámbito laboral.</p>

**ANEXO: SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES**

**SEÑOR (DIRECTOR DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO. / DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO)**

Presente.-

(Nombre de la empresa) ..... con RUC N° ..... con acreditación ante el Registro de la Micro y Pequeña Empresa: ..... (indicar Sí/No) con domicilio en ..... distrito de ..... provincia de ..... departamento de ..... debidamente representada por ..... en calidad de ..... identificado con ..... (tipo de documento de identidad) N° ..... ante usted expongo:

En virtud de lo establecido en el artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas, y sujeto a verificación posterior por la inspección de trabajo, declaro bajo juramento lo siguiente:

**I. SUSTENTO DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES:**

1.1. Marcar el supuesto o los supuestos en el que se encuentra el empleador:

<input type="checkbox"/>	Dada la naturaleza de las actividades, no es posible aplicar trabajo remoto, ni licencia con goce de haber.
<input type="checkbox"/>	Dado el nivel de afectación económica, no es posible aplicar trabajo remoto, ni licencia con goce de haber.



1.2. Señale el tipo de paralización en la empresa:

<input type="checkbox"/>	Total
<input type="checkbox"/>	Parcial: • Actividades: • Puestos:



1.3. ¿La suspensión perfecta de labores comprende a trabajadores sindicalizados o representantes de los trabajadores (en caso de no existir organización sindical)?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

Explique el motivo:

<input type="checkbox"/>	El trabajador sindicalizado o representante de los trabajadores prestaba servicios en área, sección, sucursal o centro de trabajo que ha paralizado o ha disminuido sus operaciones.
<input type="checkbox"/>	Otros: especifique

¿La suspensión perfecta de labores fue hecha de conocimiento de la organización sindical?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

1.4 ¿Ha procurado la adopción de medidas para mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores? (cartas, correos, actas de reunión o cualquier otro instrumento físico o virtual que permita acreditar recepción por parte del trabajador, por el cual el empleador haya propuesto al trabajador o trabajadores, alguna o algunas medidas para mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de las remuneraciones)?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

Si usted marco "No", marque los supuestos que lo justifican:

	Dada la naturaleza de las actividades, no es posible adoptar alguna o algunas medidas para mantener la percepción de las remuneraciones, distintas al trabajo remoto y licencia con goce de haber.
	Otros: especifique

**II. PLAZO DE DURACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES**

.....  
 .....



**III. RELACIÓN DE TRABAJADORES COMPRENDIDOS EN LA MEDIDA**

Indicar nombres, apellidos, número de documento de identidad, dirección del centro laboral de los trabajadores, dirección domiciliaria de cada trabajador, precisar si tiene o no la condición de afiliado a una organización sindical (o de representante de los trabajadores, en caso de no existir organización sindical); de ser el caso que algunos trabajadores se encuentren afiliados a determinada organización sindical, indicar la denominación de la misma y su domicilio.



N°	Nombres	Apellidos	N° de documento de identidad	Dirección del Centro de Labores	Dirección de domicilio	Periodo de suspensión		Indicar a qué sindicato se encuentra afiliado (*)	Señalar si es representante de los trabajadores
						Fecha de inicio	Fecha de término		
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									

(\*) De ser el caso que el trabajador no se encuentre afiliado a ningún sindicato, consignar "NO AFILIADO".

**IV. ANEXOS (FACULTATIVO):**

.....  
 .....

Conforme a lo indicado, asumo las consecuencias legales que podrían generar la inexactitud o falsedad de la información contenida en ella, de acuerdo con las normas previstas en la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, cuyo Texto Único Ordenado ha sido aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS y demás consecuencias previstas en el ordenamiento.

**POR TANTO:**

Solicito se sirva proceder conforme a Ley.

(Ciudad), .....

