

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Carrera de **DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

“IMPACTO SOCIOLABORAL DE LA SUSPENSIÓN  
PERFECTA DE LABORES EN LAS EMPRESAS  
PRIVADAS DE LIMA METROPOLITANA, 2020”

Tesis para obtener el título profesional de:

**ABOGADA**

**Autor:**

Merylin Tucto Vara

**Asesor:**

Dr Giuseppe Paul Morales Cauti

<https://orcid.org/0000-0002-6550-0722>

Lima - Perú

2024

## JURADO EVALUADOR

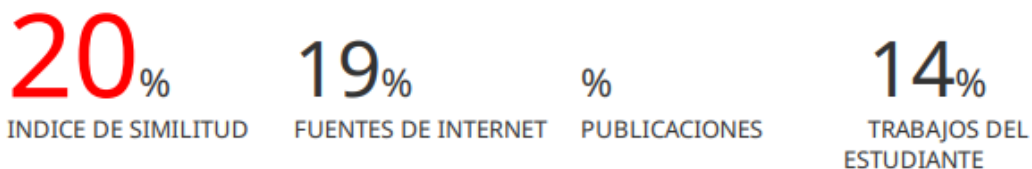
Jurado 1 Presidente(a)	<b>NOE VALDERRAMA MARQUINA</b>
	Nombre y Apellidos

Jurado 2	<b>ENRIQUE ARMANDO MORA PATIÑO</b>
	Nombre y Apellidos

Jurado 3	<b>GUISEPPI PAUL MORALES CAUTI</b>
	Nombre y Apellidos

## INFORME DE SIMILITUD

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>Submitted to Universidad Privada del Norte</b> Trabajo del estudiante	<b>4%</b>
<b>2</b>	<b>Submitted to Universidad Católica de Santa María</b> Trabajo del estudiante	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.upn.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>doku.pub</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>repositorio.usil.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>

## DEDICATORIA

*A todos aquellos docentes que nos brindaron su conocimiento para contribuir con nuestra formación profesional.*

*A mis padres Filomeno y Mery por ser mi apoyo incondicional, mis hermanos Aldo, Sandra y Lucero, por ser mis compañeros de vida y a mi hijo Kamil por ser mi gran motivo de ser mejor cada día.*

## AGRADECIMIENTO

*En particular a todos aquellos docentes,  
asesores y en especial a mi familia, gracias a  
cada uno, que en cada etapa de la carrera fue  
mi pilar fundamental para que esta meta se  
pueda concretar, esto es para ustedes.*

**Tabla de contenido**

JURADO EVALUADOR	2
INFORME DE SIMILITUD	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
TABLA DE CONTENIDO	6
ÍNDICE DE TABLAS	9
ÍNDICE DE FIGURAS	11
RESUMEN	12
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	14
<b>1.1. Realidad problemática</b>	<b>14</b>
<b>1.2. Antecedentes</b>	<b>18</b>
<b>1.3. Marco Teórico</b>	<b>22</b>
1.3.1. Análisis doctrinario de artículos científicos sobre la suspensión perfecta de labores	27
<b>1.4. Justificación</b>	<b>28</b>
1.4.1. Justificación Teórica:	28
1.4.2. Justificación Práctica	29
1.4.3. Justificación Metodológica	29
<b>1.5. Formulación del problema</b>	<b>29</b>
1.5.1. Problema general	29
1.5.2. Problemas específicos	30
<b>1.6. Objetivos</b>	<b>30</b>
1.6.1. Objetivo General	30

1.6.2. Objetivos específicos	31
<b>1.7. Supuestos Jurídicos</b>	<b>31</b>
1.7.1. Supuesto General	31
1.7.2. Supuestos específicos	32
<b>CAPÍTULO II: METODOLOGÍA</b>	<b>34</b>
<b>2.1. Tipo de investigación</b>	<b>34</b>
<b>2.2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos</b>	<b>35</b>
<b>2.3. Población y Muestra</b>	<b>39</b>
<b>2.4. Recolección de datos</b>	<b>41</b>
<b>2.5. Método de Análisis de Datos</b>	<b>42</b>
<b>2.6. Aspectos Éticos</b>	<b>43</b>
<b>CAPÍTULO III: RESULTADOS</b>	<b>44</b>
<b>3.1. Resultados Obtenidos de la Técnica de la Entrevista</b>	<b>44</b>
3.1.1. Resultados para el Objetivo General:	44
3.1.2. Resultados para el Objetivo Específico 1:	47
3.1.3. Resultados para el Objetivo Específico 2:	50
<b>3.2. Resultados obtenidos del análisis documental:</b>	<b>52</b>
<b>CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES</b>	<b>56</b>
<b>4.1. Limitaciones</b>	<b>56</b>
<b>4.2. Discusión</b>	<b>56</b>
4.2.1. Acerca del objetivo específico 1: “Analizar los efectos jurídicos de la suspensión perfecta de labores en los derechos laborales de los trabajadores de las empresas privadas de Lima Metropolitana, 2020”	57

4.2.2.	Acerca del objetivo específico 2: “Analizar los efectos del rechazo de las solicitudes de suspensión perfecta de labores en las empresas privadas de Lima Metropolitana, 2020”	61
4.2.3.	Acerca del objetivo general: “Analizar el impacto socio-laboral de la suspensión perfecta de labores en las empresas privadas de Lima Metropolitana, 2020”	63
<b>4.3.</b>	<b>Conclusiones</b>	<b>67</b>
<b>REFERENCIAS</b>		<b>69</b>
<b>ANEXOS</b>		<b>73</b>
<b>ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA</b>		<b>74</b>
<b>ANEXO 2: GUÍA DE ENTREVISTA</b>		<b>76</b>
<b>ANEXO 3: MATRIZ DE EVALUACION DE EXPERTOS</b>		<b>77</b>
<b>ANEXO 4: ENTREVISTA A EXPERTOS</b>		<b>80</b>

## Índice de tablas

<b>Nombre</b>	<b>Página</b>
Tabla 1. Población de Abogados Entrevistados.	<b>35</b>
Tabla 2. Caracterización de población de entrevistados de empresas privadas.	<b>36</b>
Tabla 3. Guía de Entrevista.	<b>36</b>
Tabla 4. Normas nacionales que regulan la suspensión perfecta de labores.	<b>38</b>
Tabla 5. Técnicas e instrumentos utilizados.	<b>39</b>
Tabla 6. Resoluciones Directorales que declaran fundada la Suspensión Perfecta de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana durante el 2020 en empresas de su jurisdicción.	<b>40</b>
Tabla 7. Respuesta de entrevistados sobre el posible impacto de suspensión perfecta en las empresas privadas de Lima Metropolitana.	<b>44</b>
Tabla 8. Respuesta de entrevistados sobre las consecuencias de la suspensión perfecta en las empresas de Lima Metropolitana.	<b>45</b>
Tabla 9. Respuesta de entrevistados sobre el posible impacto de suspensión perfecta en las empresas privadas de Lima Metropolitana.	<b>45</b>
Tabla 10. Respuesta de entrevistados sobre las consecuencias de la suspensión perfecta en las empresas de Lima Metropolitana.	<b>46</b>
Tabla 11. Respuesta de entrevistados sobre vulneración de derechos de los trabajadores.	<b>47</b>

Tabla 12. Respuesta de entrevistados sobre la relación positiva entre suspensión perfecta y despido arbitrario.	<b>47</b>
Tabla 13. Respuesta de entrevistados sobre si la causal determinada en el DU N° 038-2020 se configura como caso fortuito o fuerza mayor.	<b>48</b>
Tabla 14. Respuesta de entrevistados sobre si los requisitos para la solicitud de suspensión perfecta dificultan su aplicación.	<b>49</b>
Tabla 15. Respuesta de entrevistados sobre si los requisitos para la solicitud de suspensión perfecta dificultan su aplicación.	<b>49</b>
Tabla 16. Respuesta de entrevistados sobre las consecuencias laborales del rechazo de las solicitudes de suspensión perfecta tanto para la empresa como para el trabajador.	<b>50</b>
Tabla 17. Respuesta de entrevistados sobre las consecuencias económicas del rechazo de las solicitudes de suspensión perfecta para empresa y trabajador.	<b>50</b>
Tabla 18. Respuesta de entrevistados sobre las consecuencias laborales del rechazo de las solicitudes de suspensión perfecta tanto para la empresa como para el trabajador.	<b>51</b>
Tabla 19. Respuesta de entrevistados sobre las consecuencias económicas del rechazo de las solicitudes de suspensión perfecta para empresa y trabajador.	<b>52</b>
Tabla 20. Análisis normativo de la suspensión perfecta de labores dentro de Lima Metropolitana.	<b>53</b>
Tabla 21. Resumen de resultados encontrados en Resoluciones Directorales de diversas personas jurídicas que solicitan suspensión perfecta para sus trabajadores, siendo estas rechazadas.	<b>54</b>

## Índice de figuras

Figura 1: Ventajas y desventajas de la suspensión perfecta

25

## RESUMEN

Este estudio se contextualiza en el período de pandemia del año 2020, que generó en el Perú el uso masivo de la suspensión perfecta de labores para apoyar a las empresas que tuvieron que suspender sus actividades económicas y que inició un intenso debate doctrinario y jurisprudencial acerca de su aplicación. A causa de ello, se ha planteado como objetivo de investigación analizar los efectos sociolaborales de esta forma jurídica en las empresas privadas de Lima Metropolitana, 2020. Esta investigación se desarrolló con un enfoque cualitativo basado en la teoría fundamentada, de diseño fenomenológico y de tipo básica, con una población conformada por abogados expertos, coordinadores de recursos humanos y resoluciones directorales sobre la suspensión perfecta. Se usaron técnicas como entrevista y análisis documental, mediante los métodos inductivo y hermético. Como resultado se determinó que la suspensión perfecta de labores impacta socio-laboralmente a las empresas privadas y concluye que tuvo un impacto principalmente económico en empresas de Lima Metropolitana en el año 2020 y esto, lógicamente, repercute directamente en sus ámbitos jurídicos, sociales y laborales; así como de sus trabajadores.

**PALABRAS CLAVES:** Suspensión perfecta de labores, impacto sociolaboral.

## ABSTRACT

This study is made within the pandemic of 2020, in which the perfect suspension labour policy was mass used in order to help the companies that had to stop their economic activities, which in turn created a intense debate in doctrine and jurisprudence regarding labor law. In response to this, this paper has the investigative objective to analyze the social-labour impact of the labour policy of perfect suspension in the private companies of Lima Metropolitana during 2020. This investigation has a qualitative focus based on fundamental theory, with a phenomenological design and of a basic type. The population is conformed by expert lawyers, human resources coordinators and directoral resolutions regarding the perfect suspension. The techniques preferred are interview, documented analysis and directoral resolutions, which will be analyzed with the inductive and hermeneutic method. As results, it was determined that the perfect suspension labour policy does impact the private companies of Lima Metropolitana in a social-labour level and concludes that the main impact was economic based for the private companies of Lima Metropolitana during 2020 and this resonates directly with the legal, social and labour scopes of them and their workers.

**PALABRAS CLAVES:** Labour policy of perfect suspension, social-labour impact

## CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

Durante la explosiva propagación del Covid-19 durante el segundo trimestre de 2020, que generó una histórica crisis sanitaria, social y económica; diversos gobiernos se vieron obligados a adoptar medidas de control social como la implementación de las cuarentenas totales, que restringieron las actividades productivas mediante el cierre de lugares de trabajo. En el Perú, al igual que en el ámbito internacional, se estableció el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM para controlar la proliferación pandémica, estableciendo tanto cuarentenas semanales como mensuales, donde solo podían operar las actividades económicas esenciales para el mantenimiento de los ciudadanos y del Estado.

Estas medidas, conjuntamente a la expansión del Covid-19, contribuyeron a la generación de una gravísima crisis que afectó los aspectos sanitarios, económicos y laborales de la nación. Así, en el ámbito económico, y como consecuencia del estancamiento progresivo de la actividad productiva, el PBI decayó 39,9% durante abril de 2020 en comparación con su par del año anterior. Es gracias al reinicio de las actividades económicas en julio del mismo año que la producción nacional retrocedió sustancialmente su caída (-11,7%) en similar situación (Gamero y Pérez, 2020; MTPE, 2021).

Ante la emergencia sanitaria y laboral mencionada, y con la finalidad de conservar el vínculo laboral entre empleadores y trabajadores, el gobierno estableció medidas como la aplicación del trabajo remoto a trabajadores del sector público y privado mediante el Decreto de Urgencia N° 026-2020, licencias con goce de remuneración mientras dure la emergencia

sanitaria sujeta a compensación, entrega de subsidios a empleadores para el pago de planillas de marzo y abril de 2020, la ampliación de plazo para el pago de la compensación por tiempo de servicios (CTS), la postergación de obligaciones tributarias y, tema de nuestro interés, la solicitud de suspensión perfecta de labores (MTPE, 2021).

Respecto a esta medida, se aplicó mediante el 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* (En adelante DU N° 038-2020), de carácter excepcional y temporal, enmarcado en el contexto de la pandemia y que busca mantener la relación laboral, pero suspendiendo las responsabilidades de empleadores y trabajadores. De esa manera, las empresas pueden aplicar la suspensión perfecta siempre que “*no puedan implementar la modalidad de trabajo remoto o aplicar la licencia con goce de haber, por la naturaleza de sus actividades o por el nivel de afectación económica que tengan*”.

Posteriormente, se aprueba el Decreto Supremo N° 011-2020 *Decreto Supremo que establece normas complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020, Decreto de Urgencia que Establece Medidas Complementarias para Mitigar los Efectos Económicos Causados a los Trabajadores y Empleadores ante el COVID-19 y otras medidas* (En adelante DS N° 011-2020) que reafirma la acepción excepcional de la suspensión perfecta al establecerla como última medida siempre que se agoten las alternativas previstas dentro del artículo cuarto del DU N° 038-2020, el cual reglamenta.

Tenemos así que DS N° 011-2020 señala que esta interrupción no puede violar los derechos de sus empleados; tales como la autodeterminación sindical, el amparo de la mujer gestante o la condena al tratamiento discriminatorio. Asimismo, para solicitar la suspensión

perfecta se deben cumplir requisitos y seguir un procedimiento para su aprobación (Boza y Mendoza, 2020) que comienza por una comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo con carácter de declaración jurada, la cual se verifica por la Autoridad Inspectiva de Trabajo (DU N° 038-2020, Art. 3, Inc. 2). Finalmente, la afectación temporal de la suspensión no debe sobrepasar los 30 días calendario una vez finiquitada la urgencia salubre declarada por medio de Decreto Supremo N° 008-2020-SA.

Con la finalidad de salvaguardar su operatividad, y ante las medidas de restricción de actividades, las empresas privadas aplicaron esta suspensión perfecta mencionada, lo cual se reflejó en los datos del sistema de T-Registro, que arrojaron los siguientes datos: en marzo del 2020, 114 mil trabajadores fueron suspendidos sin remuneración; lo que aumentó a 139 mil trabajadores en abril. En mayo, al reanudar actividades, el número de suspensiones activas disminuyó a 99 mil, lo que dio un total acumulado para el 7 de junio de ese año de 245 413 trabajadores en situación de suspensión laboral (6.5% de la planilla electrónica). Esta suspensión se aplicó en los diversos sectores productivos de la siguiente manera: restaurantes y hoteles 40 805 trabajadores, servicios inmobiliarios y empresariales 39 423, en comercio 38 978, industria manufacturera 30 978, transporte 30 703 y otros servicios comunitarios y sociales 28 701. Estos sectores concentraron un 85,4% de trabajadores en suspensión (MTPE, 2020).

Los datos sobre la suspensión señalan que esta se aplicó en un rango de 99 mil a 139 mil trabajadores simultáneamente y que el sector más afectado por la suspensión perfecta fue el de restaurantes pero que otros tuvieron golpes de similar envergadura. Por ello, la primera pregunta general del presente estudio es ¿Cuál es el impacto sociolaboral de la suspensión perfecta de labores en las empresas privadas de Lima Metropolitana, 2020?

Asimismo, hay diversas consecuencias que se debe analizar, tales como las jurídicas y socio-laborales, de las cuales surgen los problemas específicos (detallados en el capítulo 1.5.2.).

En el aspecto jurídico, la problemática se manifiesta en una imprecisión tanto en la causal como en los requisitos estipulados en esta suspensión perfecta de labores, contenidos tanto en DU N° 038-2020, como en su reglamento, el DS N° 011-2020, que puede conducir a que el empleador use tal medida sin considerar derechos inherentes a cada subordinado. Esta afectación podría conllevar a un despido arbitrario y, por ende, violar tanto los derechos constitucionales como los laborales de sus empleados.

En el aspecto socio-laboral, el problema primordial se expresa en el efecto económico que produce la medida en los trabajadores, ya que durante la interrupción dejan de percibir remuneración. Esto se expresa en las estadísticas del MTPE (2020), donde la cifra inicial de trabajadores en suspensión fueron 114 mil trabajadores, que posteriormente fluctúa a 99 mil, para finalmente acumularse hasta más de 245 mil. Por otro lado, están las empresas que, durante la pandemia, seguirán implementando la suspensión por factores como baja en su producción, disminución de sus ingresos económicos, etc.

En el ámbito de admisibilidad de solicitudes, muchas compañías no cumplen con las formalidades requeridas, razón por la cual, SUNAFIL termina rechazándolas. Así, de las 30 mil presentadas, solo han aceptado un 20% de ellas debido a que las empresas no cumplen con el requisito de agotar las vías alternas para mantener el vínculo laboral, porque no han comunicado debidamente a sus empleados o por no ser capaces de demostrar una pérdida económica (MTPE, 2020).

Por la problemática explicada anteriormente acerca de esta suspensión, se han encontrado diversos dilemas en ámbitos como el jurídico (afectación de derechos

constitucionales de los subordinados); socio-laboral; y las declaraciones de inadmisibilidad de solicitudes por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante MINTRA), es que surgen nuestros problemas específicos. Como respuesta a estos problemas se plantea el objetivo general investigado: Determinar el impacto socio-laboral de la suspensión perfecta de labores en las empresas privadas de Lima Metropolitana.

## 1.2. Antecedentes

Las investigaciones previas encontradas han sido publicadas en tesis, artículos científicos, ensayos, entre otros. Estos denominados antecedentes nacionales e internacionales, tienen una antigüedad que no supera los diez años, y han sido hallados en Google Académico, el Repositorio Nacional Digital de ALICIA, Concytec, y en universidades de prestigio reconocido a nivel nacional, los cuales se resumen a continuación:

Entre los antecedentes nacionales destaca la investigación de (Vilca, 2020) titulada *“Análisis de la Suspensión Perfecta en las Microempresas Durante el Estado de Emergencia, en el Distrito de Los Olivos”*, tiene como objetivo el análisis del DS N° 038-2020 para quién para que exista idoneidad de la suspensión la empresa debe contemplar primero el trabajo remoto, vacaciones o licencia con goce de haber, siempre que esto sea supervisado por el MINTRA.

Boza y Mendoza (2020) en su investigación titulada *“La Suspensión Perfecta de Labores como Consecuencia del COVID-19 en el Perú: ¿Flexibilidad Laboral en la Emergencia?”* Tiene como finalidad analizar las consecuencias económicas y laborales del estado de emergencia surgido por pandemia. Los autores exponen una investigación tipo

recopilación bibliográfica, con un método hermenéutico y concluyen que la permitir la implementación de la suspensión perfecta independientemente del trabajador, sindicato o similar tiene como efecto el deterioro de los derechos de los subordinados.

Torres (2020) en su investigación titulada *“La Suspensión Perfecta en Tiempos de COVID-19 ¿Una Alternativa o Abuso del Empleador?”* analiza la figura de la suspensión laboral tanto en el contexto del estado de emergencia decretado por el gobierno peruano, como en el derecho comparado. Usa el enfoque cualitativo-descriptivo y se vale de la técnica de recopilación bibliográfica. Concluye señalando que la suspensión perfecta es una norma que beneficia a la empresa de forma excesiva y que, si bien mantiene la relación laboral, existen muchos ejemplos de abuso de la misma sin que el gobierno contrarreste de manera adecuada los efectos negativos. Sin embargo, considera que la medida es justificable cuando se paralizan los ingresos por la falta de actividad de la empresa.

Aire (2019) en su estudio titulado *“La Suspensión Perfecta de Labores y la Controversia del Despido Arbitrario del Sector Privado en el Estado de Emergencia 2020, Perú”*, busca determinar cómo es que a raíz de la llegada del virus COVID-19 se arriba al despido arbitrario. La metodología de diseño básico, con un enfoque cualitativo, considera la posibilidad de abuso de parte de la empresa, que aprovecha esta suspensión para separar colaboradores, lo que implica un abuso del derecho en contra del trabajador.

Lora (2016) en su investigación titulada *“La Suspensión de Labores por Caso Fortuito y Fuerza Mayor: Análisis Legal y Casuístico”*, realiza un análisis jurisprudencial sobre la legislación vigente en la materia y examina cómo es que la regulación se aplica, y permite o no la continuidad laboral. Además, considera que la persistencia laboral es un cimiento a considerar para la interrupción debido a caso fortuito o fuerza mayor y que deberá

corroborarse la honestidad de las empresas aplicantes. Concluye planteando que es menester del gobierno crear las normas necesarias para la supervivencia del vínculo laboral sin que exista afectación del empleado.

Entrando al ámbito internacional, destacan Zambrano & Campos (2015) en su estudio titulado “*Incidencia de la Suspensión del Contrato de Trabajo en el Pago de la Prima Legal de Servicios*”, tienen como objetivo el analizar jurisprudencia y doctrina, estableciendo un desarrollo del mecanismo de prima legal en la suspensión de contratos laborales. Los autores usan el método del enfoque cualitativo y de tipo descriptivo mediante el cual concluyen que la prima legal de servicios (concepto con cierta similitud a la CTS) no se ve afectada por la interrupción de la relación laboral siempre y cuando la empresa se mantenga ejecutando su actividad principal y, por tanto, debe continuar siendo depositada. Esto implica que la norma busca que permanezcan las garantías legales existentes.

Benrey-Zorro (2011) en su estudio de tipo descriptivo titulado “*Análisis de la Figura de la Suspensión de Contrato de Trabajo Particular en Colombia y Algunas Menciones a la Legislación Extranjera*”, indagó sobre las relaciones de trabajo, analizando situaciones que condujeron a su término según las normas del Estado. La autora concluye que la norma laboral de su país es en extremo protectora del subordinado en el caso de la suspensión laboral, porque solo interrumpe la prestación laboral, pero no deja de percibir remuneración, a comparación de la legislación mexicana, española o paraguaya; porque estos interrumpen la relación laboral y el trabajador deja de percibir su salario.

Cabrera (2017) en su investigación con enfoque cualitativo y descriptivo titulada “*Constituye una Causa de Rescisión de la Relación Laboral Imputable al Patrón en Términos del Artículo 51, Fracciones II, V Y IX, de la Ley Federal del Trabajo, la Suspensión*”

*Temporal del Trabajador, no Prevista en un Reglamento Interior de Trabajo, y al Vulnerar su Garantía de Audiencia*”, analizó las situaciones de la suspensión de labores donde se interrumpe unilateralmente el vínculo laboral sin remuneración a manera de medida disciplinaria, pero sin encontrarse sustentada por documento previo y sin escuchar a la parte trabajadora. Concluye al afirmar que la acción rescisoria procede a favor del trabajador, puesto que el empleador no ha cumplido con su deber de registrar la falta y castigo aplicable en su reglamento, además de vulnerar el derecho a la defensa del empleado.

Santos et al. (2020) en el estudio titulado *“Terminación del Contrato Individual Trabajo por Caso Fortuito o Fuerza Mayor que Imposibiliten Laborar en Tiempo de Pandemia Covid-19”*, analiza la suspensión laboral debido a caso fortuito o fuerza mayor. Metodológicamente, se usó el método deductivo, con la técnica de encuestas para recopilar información de trabajadores en suspensión laboral; concluyendo que las partes involucradas deben evitar o limitar la terminación del contrato y dar prioridad a atenuar las consecuencias para el trabajador afectado; mientras que la autoridad deberá determinar si el empleador fue diligente en su deber contractual al hacer frente al caso fortuito o fuerza mayor emergente.

Osorio (2021) en su investigación titulada *“Covid-19 y la Suspensión de la Relación Laboral por Contingencia Sanitaria en México”* analiza la discrepancia jurídica en el empleo de la suspensión laboral por razón sanitaria en relación con la Ley Federal de Trabajo. En la metodología usa el enfoque cualitativo y descriptivo. En las conclusiones determina la necesidad de interpretar la norma laboral de forma más amplia en función de la aclaración conceptual de los términos “contingencia sanitaria” y “emergencia sanitaria”, puesto que la suspensión de labores solo se puede dar durante la contingencia sanitaria según ley, mientras

que el texto de las normas implementadas a causa de la pandemia sucedida se utiliza la terminología de emergencia sanitaria.

### 1.3. Marco Teórico

La suspensión perfecta laboral está enmarcada dentro del derecho al trabajo, por ende, sus bases teóricas (naturaleza, definición, características y supuestos) se sustentan en la doctrina, normativa y jurisprudencia nacional e internacional en materia laboral.

Tenemos así que la naturaleza de la suspensión laboral tiene fundamento Constitucional en el principio de continuidad laboral, derivado de interpretar los Arts. 22 y 27 de nuestra Constitución Política (En adelante Constitución), otorgante del derecho a las personas a mantenerse en su empleo. Luego encontraremos a la suspensión laboral descrita taxativamente en el artículo 11° (y causas en el Art. 12°) de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral-LPCL (DS 3-97-TR). Cabe resaltar que el Art. 12° determina motivos por los que se puede implementar la suspensión laboral y el artículo 21° de su reglamento especifica pormenores del caso fortuito o la fuerza mayor, siendo estas “*cuando el hecho invocado tiene carácter inevitable, imprevisible e irresistible y que haga imposible la prosecución de las labores por un determinado tiempo*”. Por ende, se entiende que la suspensión laboral persigue la permanencia del vínculo laboral del empleador con el trabajador (Lora, 2016).

La suspensión perfecta representa una figura normativa la cual, por determinados hechos fácticos, impide que el empleado preste sus servicios a la empresa ni esta otorgue compensación; en otras palabras, se crea una pausa o paréntesis en la relación laboral sin que

esta se vea amenazada en su subsistencia. En definitiva, la suspensión laboral importa la cesación temporal de la prestación efectiva de los servicios del trabajador en aras de mantener la permanencia del contrato de trabajo (Toyama, 2015)

Para algunos autores, la suspensión es una medida de naturaleza temporal donde no se extingue el vínculo laboral, pero se suspenden las obligaciones de los empleadores y trabajadores (Torres, 2020). En el mismo sentido, esta representa una interrupción temporal, es decir puede durar solo por un periodo programado, de las prestaciones laborales de las partes que conforman un contrato de trabajo, para evitar el rompimiento del acuerdo laboral con el perjuicio del trabajador y empleador (Grisolia, 2014). Por otra parte, la suspensión perfecta constituye el cese transitorio de las labores del trabajador por una razón justificada normativamente, según las leyes laborales y la Constitución, para evitar una futura disolución del contrato de trabajo (Nava, 2019).

Las características de la suspensión laboral se sintetizan en que el origen de la interrupción puede provenir de la norma legal, del acuerdo grupal, el compromiso particular o simplemente por tradición. Esta representa un cese temporal de los servicios laborales sin finiquitar el contrato de trabajo; Los servicios del trabajador no se verifican; tanto el empleador como el trabajador cancelan las prestaciones laborales (Toyama, 2015). Sin embargo, para otros autores los rasgos de la estudiada figura laboral son su naturaleza temporal; su origen previsto por decisión unilateral del empleador; con un sentido de buena fe y con existencia de derechos para indemnizar (Grisolia, 2014).

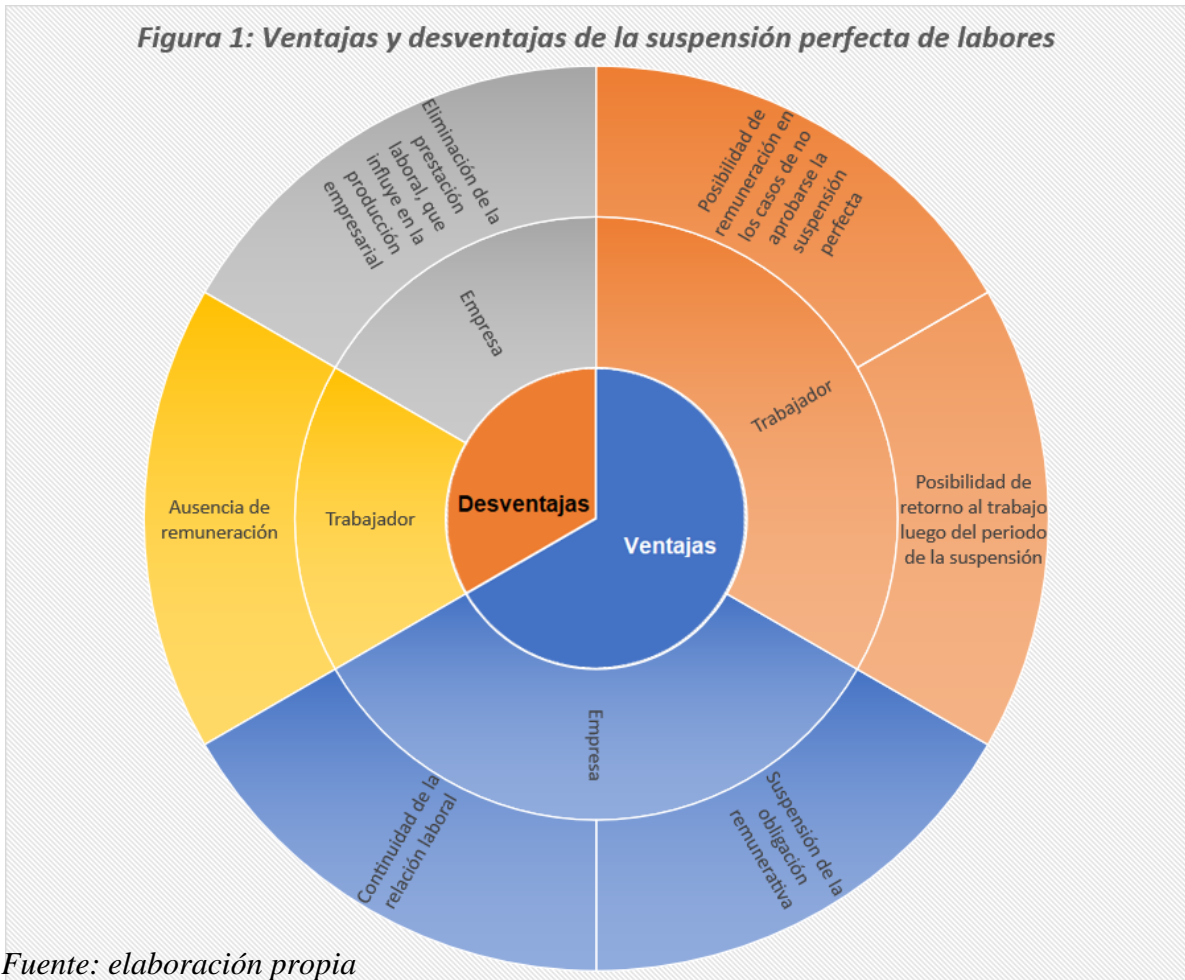
En el derecho comparado, la suspensión perfecta se estableció en Chile, el 31 de marzo de 2020, mediante la Ley de Protección al Empleo (*Ley 21227, que Faculta el Acceso a Prestaciones del Seguro de Desempleo de la Ley N° 19.728 En Circunstancias*

*Excepcionales*), donde señala que puede realizarse por mutuo acuerdo, además, que el empleador no debe contratar a otros por ese periodo. En Honduras, aplicaron el Art. 11 del Código de Trabajo, el cual ordena a toda petición emitida por empresa nacional venir acompañada de un pago de aportación solidaria a los trabajadores. En Guatemala, mediante el Acuerdo Ministerial N° 140-2020, se autoriza electrónicamente las suspensiones de la relación laboral pero limitadas al estado de emergencia. Por último, en España, aplicaron el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores (ET), que faculta a las empresas a suspender los contratos de trabajo ante situaciones que disminuyan su productividad por razones excepcionales (Torres, 2020).

Según Grisolia (2014), fundamentado en la norma laboral (LPCL), la suspensión se clasifica en suspensión perfecta, cuando se paralizan temporalmente tanto el trabajo como la retribución económica, como en los casos de castigo por acción disciplinaria; huelga; encarcelamiento del subordinado salvo por delito penal; inhabilitación por autoridad administrativa o por Juez de la Nación, o por caso fortuito o fuerza mayor.

El caso fortuito o fuerza mayor representa un evento extraordinario, ajeno a las partes del proceso, que no se puede controlar por ningún medio. Su presencia, manifestación o revelación, será motivo para solicitar la suspensión perfecta de labores (Lora, 2016; Nava, 2019). Esta suspensión enuncia una normativa excepcional donde se aplica con las siguientes precisiones: aplicará a las empresas afectadas económicamente y deberá agotarse las otras formas de vínculo laboral. Así, con el DU N° 038-2020, se actualiza la suspensión perfecta de labores vinculada, claro está, con la condición de insolvencia económica de la empresa (Boza y Mendoza, 2020), con las ventajas y desventajas apreciadas en la figura 1.

**Figura 1: Ventajas y desventajas de la suspensión perfecta**



Dentro del campo casuístico y jurisprudencial, la suspensión se ha manifestado en resoluciones directorales del MINTRA y en sentencias del Tribunal Constitucional, desde la implementación de la Ley de Competividad Laboral del 2006.

Así, en el 2011, el Tribunal Constitucional (En adelante TC) publica la Sentencia del Exp. N° 02710-2011-PA/TC-PIURA, que resuelve acerca el recurso de agravio constitucional que plantea un trabajador contra IMI DEL PERÚ S.A.C. debido a que venció el plazo de la suspensión y no fue reintegrado a su puesto de labores. En ese sentido, el

Tribunal, sustentado en sentencia N° 03828-2006-PA/TC, que señalaba que, al finiquitar el periodo de suspensión, el trabajador debe ser inmediatamente reincorporado a sus labores, de lo contrario, se atentaría contra su derecho al trabajo; declara procedente el agravio, ordenando la reintegración del operario a la empresa, ya que esta vulneró el derecho constitucional al trabajo al no reponer al trabajador en la fecha correspondiente.

Otra sentencia relevante sobre la figura laboral de estudio, es la emitida dentro de expediente N° 02846-2015-PA/TC PASCO, donde es apreciable que la empresa no informó acerca de las pruebas que sustentaron la causal de fuerza mayor ante la autoridad de trabajo, por tanto, al representar un requisito indispensable para aprobar la suspensión el probar la causal materia de solicitud, el Tribunal declara procedente el recurso de agravio y, por tanto, ordena la reincorporación laboral del obrero.

Continuando con lo concerniente a casos surgidos en pandemia, la autoridad de trabajo deliberó acerca de las peticiones de suspensión mediante resoluciones directorales, como por ejemplo la RD 1243-2020-SPL-MTPE/1/20.2, donde se resolvió acerca de la petición de suspensión de MECHE KOEHLIN & ASOCIADOS S.A.C., la cual, al no presentar en su solicitud la fundamentación documental de causal económica que a la vez sustenta la medida excepcional, es rechazada y se ordena la reinscripción de los trabajadores a la empresa, además de pagarles la remuneración por el tiempo en suspensión. Así, la mayoría de resoluciones directorales del período 2020 hasta la fecha se pronunciarán acerca de las solicitudes de suspensión perfecta, siendo rechazadas y aceptadas.

En el ámbito jurisprudencial, debido a la novedad de los casos, no existe pronunciamiento del TC acerca de este tema durante la pandemia del 2020. No obstante, existe recurso presentado por el Colegio de Abogados de Cajamarca contra el carácter

anticonstitucional del DU N° 038-2020, particularmente dirigida a regular la suspensión perfecta. Cabe mencionar que se solicita al Tribunal que declare inconstitucional al mencionado Decreto de Urgencia conjuntamente con su reglamento, porque viola flagrantemente los derechos laborales al trabajo, al diálogo, la libertad de sindicato y remuneración y atención apropiada por parte del Estado. En ese sentido, solicitan que tal normativa excepcional sobre la suspensión, se declare sin efecto, y se proceda a su retiro del ordenamiento jurídico.

### **1.3.1. Análisis doctrinario de artículos científicos sobre la suspensión perfecta de labores**

La discusión doctrinaria como figura excepcional, sea como parte de un mutuo acuerdo o decisión unilateral, aumentó gracias a su drástico incremento en su uso como norma durante el estado de emergencia, pero presentando determinados problemas en su aplicación pues, a pesar de su carácter excepcional, se ha detectado el abuso de parte de diversas empresas que buscan su aplicación de forma unilateral, desconociendo el mecanismo constitucional de la negociación colectiva. Además, tanto la ley como la Constitución protegen los derechos laborales del trabajador ante medidas que lo vulneren. Por tanto, el empleador debe preferir otras alternativas antes que la suspensión laboral, y el Ministerio de Trabajo debe fiscalizar tal medida para evitar excesos (Boza & Mendoza, 2020).

Debe tener especial consideración el que esta figura jurídica, aplicada unilateralmente, puede convertirse en un despido arbitrario, puesto que vulnera el derecho de los asalariados, toda vez, que no considera el estado de emergencia ni la

situación económica de estos. Por tanto, los Decretos Supremos que la permiten deben ser derogados (Aire, 2019).

La suspensión dada por situación fortuita ha de validarse por las autoridades laborales según revisión técnica y con bases objetivas. Además, debe evaluarse la aplicación correcta de parte de la empresa. Es importante que antes de la suspensión laboral, se debe tomar en cuenta dar vacaciones a los trabajadores (Lora, 2016).

La evaluación del uso idóneo de la medida de suspensión perfecta de labores en el Perú requiere que las empresas la utilicen siempre que no haya posibilidad de trabajo remoto, de otorgar vacaciones o dar licencia con goce de haber, además, que debe ser fiscalizada rigurosamente por el Ministerio de Trabajo (Vilca, 2020).

## **1.4. Justificación**

La justificación del presente estudio se sustenta en:

### **1.4.1. Justificación Teórica:**

El estudio aporta nuevo conocimiento sobre suspensión perfecta de labores en el aspecto particular contenido en el derecho laboral privado. Tiene un análisis dogmático, jurisprudencial, normativo y socioeconómico que permite no solo una comprensión integral de la variable de estudio y sus efectos, sino que también aclara aspectos doctrinales, constitucionales y laborales sobre la interpretación de la norma sobre suspensión y sobre la violación de derechos constitucionales laborales.

#### **1.4.2. Justificación Práctica**

Mediante los resultados obtenidos, el sector empresarial podrá atenuar los efectos negativos de la suspensión estudiada y, en el caso de los asalariados, coadyuvará a que conozcan los mecanismos legales para limitar los excesos en su uso.

#### **1.4.3. Justificación Metodológica**

La justificación metodológica se cimienta en conjugar técnicas de diseños de teoría fundamentada y fenomenológica para aplicarlas al análisis por categorías de la suspensión investigada.

### **1.5. Formulación del problema**

La formulación del problema es la pieza más importante de toda la investigación, las preguntas deben ser precisas y concretas con el fin de descubrir lo que se está investigando. (Dei, 2006).

#### **1.5.1. Problema general**

¿Cuál es el impacto sociolaboral de la suspensión perfecta de labores en las empresas privadas de Lima Metropolitana, 2020?

### 1.5.2. Problemas específicos

1. ¿Cuáles son los efectos jurídicos de la suspensión perfecta de labores en los derechos laborales de los trabajadores de las empresas privadas de Lima Metropolitana, 2020?
2. ¿Cuáles son los efectos del rechazo de las solicitudes de suspensión perfecta de labores en las empresas privadas de Lima Metropolitana, 2020?

## 1.6. Objetivos

Los objetivos ayudan a comprender las características de un problema, describiendo las posibles relaciones entre las variables (Isern et al, 2012).

### 1.6.1. Objetivo General

Este identifica las acciones que intentamos realizar en nuestra investigación; debiendo ser este claro y preciso. Para definirlo, debemos usar enunciados de objetivos específicos (Golcher, 2012). Así, tenemos como objetivo general:

*Analizar el impacto sociolaboral de la suspensión perfecta de labores en las empresas privadas de Lima Metropolitana, 2020.*

### **1.6.2. Objetivos específicos**

El objetivo específico procede directamente del propósito del estudio (Supo, 2015). Los objetivos específicos a estudiar son:

- 1. Analizar los efectos jurídicos de la suspensión perfecta de labores en los derechos laborales de los trabajadores de las empresas privadas de Lima Metropolitana, 2020.*
- 2. Analizar los efectos del rechazo de las solicitudes de suspensión perfecta de labores en las empresas privadas de Lima Metropolitana, 2020.*

### **1.7. Supuestos Jurídicos**

Un supuesto es una suposición de algo posible o imposible para deducir de ello una consecuencia (Espinoza, 2018). En el aspecto jurídico, este tendrá que encontrarse directamente relacionado con la normativa regional, nacional o internacional y su efecto en la misma.

#### **1.7.1. Supuesto General**

La suspensión perfecta de labores tuvo un impacto sociolaboral importante en el ámbito jurídico, laboral y social en las empresas privadas de Lima Metropolitana en el año 2020.

### 1.7.2. Supuestos específicos

1. La suspensión perfecta impactó jurídicamente los derechos laborales y constitucionales de los trabajadores de las empresas privadas de Lima Metropolitana, al aplicarse unilateralmente por los empleadores, vulnerando lo establecido en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D. Leg. 728).

Respecto a la suspensión del contrato de trabajo, el decreto suscribe en su artículo 11, que se suspende el contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral. Asimismo, en el artículo 12, inciso I, indica la norma que son causas de suspensión del contrato de trabajo, el caso fortuito y la fuerza mayor.

De igual forma con la suspensión perfecta de labores se vulneran derechos del trabajador estipulados en el artículo 22° de la Constitución, que suscribe que el trabajo es un deber y un derecho, ya que es la base del bienestar social y un medio de realización de la persona. Los trabajadores se encuentran protegidos por los principios constitucionales de naturaleza laboral que se encuentran establecidos en el artículo 26° y son aquellos que protegen la relación laboral entre el empleador y el empleado a lo largo de la realización del Contrato de trabajo. Contiene tres principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación. 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

2. El rechazo de solicitudes de suspensión por parte del MINTRA tuvo un impacto sociolaboral negativo en las empresas privadas de Lima Metropolitana, al tener que reincorporar y pagar las remuneraciones de los trabajadores suspendidos.

El Artículo 59 de la Constitución suscribe que el Estado estimula la creación de riqueza y garantiza la libertad de trabajo y la libertad de empresa, comercio e industria. El ejercicio de estas libertades no debe ser lesivo a la moral, ni a la salud, ni a la seguridad públicas. El Estado brinda oportunidades de superación a los sectores que sufren cualquier desigualdad; en tal sentido, promueve las pequeñas empresas en todas sus modalidades.

## CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

### 2.1. Tipo de investigación

El estudio actual tiene enfoque cualitativo, produciendo hallazgos no conquistables por procedimiento estadístico o similar tipo de análisis cuantitativo. Usa un método interpretativo, inductivo, multimetódico y reflexivo (Ñaupas et al., 2014). Por otro lado, la investigación cualitativa tiene como finalidad “*comprender los fenómenos partiendo desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con su contexto*” (Hernández, 2014).

El diseño de la investigación de la teoría fundamentada, trata de descubrir teorías, hipótesis y conceptos partiendo directamente de los datos y no de conjeturas previas, o de otras investigaciones existentes (Herrera, 2017). Este diseño es aprovechable porque no se dispone de teorías para el tema de la suspensión perfecta y es aplicable para las ciencias del derecho. Asimismo, aplico el diseño fenomenológico, con el que se partirá de la exploración de las experiencias de los especialistas y expertos que conocen la suspensión perfecta, para finalmente complementar con el uso de la técnica de análisis documental (Hernández, 2014).

Es una investigación de tipo básica al encontrarse enfocada a lograr conocimientos novedosos sin necesariamente tener un fin práctico, concreto o inmediato. Asimismo, en los estudios cualitativos, la diversidad de diseños se relaciona tanto con el planteamiento del problema, como con las características de las unidades de análisis y el contexto del estudio (Castaño & Quecedo, 2002).

## 2.2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El enfoque cualitativo, no tiene como finalidad medir las variables, sino “obtener datos (que se convertirán en información) de personas, seres vivos, comunidades, situaciones o procesos en profundidad; en las propias “formas de expresión” de cada uno” (Hernández, 2014). Para el presente estudio se recolectará datos mediante técnicas como la entrevista y el análisis documental.

Respecto de la entrevista cualitativa, esta consiste en una reunión para conversar e intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado o entrevistados) que, a través de las preguntas y respuestas, logran una conexión y la construcción conjunta de significados respecto a un tema (Hernández, 2014). Al respecto, presentamos en formato de tabla a los entrevistados que prestan su ayuda con su conocimiento:

**Tabla 1. Población de Abogados Entrevistados**

Nombres	Profesión	Especialidad
Diego Ramos Infante	Abogado	Laboralista
Franklin Luis Avendaño Catti	Abogado	Laboralista
Rosario Emilio	Abogada	Laboralista
Quiroga Miguel Ángel	Abogado	Asesor legal empresarial en temas laborales
David, Ríos Becerra	Abogado	Laboralista

*Fuente: Elaboración propia*

**Tabla 2. Caracterización de población de entrevistados de empresas privadas**

Nombre	Empresa	Cargo
Renato Amoretti Sanéz	Empresa Biomedical Care System	Jefe de Recursos Humanos
Dennise Vidal	ESMETAL	Jefe de Recursos Humanos
Guillermina Yanapa Centeno	Fundo Casa Pintada	Jefe de Recursos Humanos
Afranio Uriel Huaytán Jaramillo	Instituto Víctor Andrés Belaunde	Jefe de Recursos Humanos
David Rene La Torre Zea	National Cleaning	Jefe de Recursos Humanos

Nota: Para esta población, se han seleccionado la muestra de 5 empresas privadas, todas con un número mayor a 100 trabajadores.

Fuente: *Elaboración propia*

**Tabla 3. Guía de Entrevista**

Objetivo	Pregunta
<p><b><u>Objetivo Principal</u></b></p> <p><b>Analizar el impacto sociolaboral de la suspensión perfecta de labores en las empresas privadas de Lima Metropolitana, 2020.</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Considera que la suspensión perfecta de labores impacta social y laboralmente a las empresas privadas de Lima Metropolitana? Explique las razones.</li> <li>2. ¿Cuáles son las consecuencias de la suspensión perfecta de labores en las empresas de Lima Metropolitana? Explique las razones.</li> </ol>

---

**Objetivo Específico 1**

**Analizar los efectos  
jurídicos de la  
suspensión perfecta  
de labores en las  
empresas privadas  
de Lima  
Metropolitana, 2020.**

1. ¿Considera que la suspensión perfecta de labores vulnera los derechos laborales y constitucionales de los trabajadores? Explique las razones.
2. ¿Considera que la suspensión perfecta de labores favorece el despido arbitrario? Explique las razones.
3. ¿Considera que la causal de la suspensión perfecta de labores estipulada por el Decreto de Urgencia N° 038-2020, corresponde a la causal del caso fortuito o fuerza mayor de la Ley de Competividad laboral? Explique las razones.
4. ¿Considera que los requisitos para solicitar la suspensión perfecta de labores (imposibilidad de realizar trabajo remoto, de otorgar vacaciones o dar licencia con goce de haber) dificulta la aplicación de esta figura laboral? Explique las razones.

---

**Objetivo Específico 2**

**Analizar los efectos  
del rechazo de las  
solicitudes de  
suspensión perfecta  
de labores en las  
empresas privadas  
de Lima  
Metropolitana, 2020.**

1. ¿Cuáles son las consecuencias laborales del rechazo de las solicitudes de suspensión perfecta de labores tanto para la empresa como para el trabajador?
2. ¿Cuáles son las consecuencias económicas del rechazo de las solicitudes de suspensión perfecta de labores tanto para la empresa como para el trabajador? Explique las razones.

---

*Fuente: Elaboración propia*

## Marco Normativo

**Tabla 4. Normas nacionales que regulan la suspensión perfecta de labores.**

Norma 1	Constitución Política del Perú: artículos 22 y 59
Norma 2	Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL): artículos 11, 12, 13,14 y 15.
Norma 3	Decreto de Urgencia N° 038-2020: Artículo 3
Norma 4	El Decreto Supremo N° 011-2020-TR: Artículos 6, 7 y 8
Norma 5	Código Civil de 1984: artículo 1215.

*Fuente: Elaboración propia*

### a. Técnicas de recolección de datos:

- Revisión de documentos: análisis de Decretos Supremos y Resoluciones Directorales del MINTRA relevantes.
- Entrevista a especialistas de empresas privadas en situación de suspensión perfecta de labores.
- Entrevista de abogados laboristas especialistas en el tema.

### b. Instrumentos de recolección de datos

- Resoluciones directorales del Ministerio de Trabajo.
- Guía de entrevista.
- Guía de análisis documental.

**Tabla 5. Técnicas e instrumentos utilizados**

Técnicas	Instrumentos	Justificación
Entrevista a abogados laboristas.		
Entrevista a especialistas de empresas privadas.	Guía de entrevista.	Se usó entrevistas para abogados y especialistas de empresas privadas.
	Guía de análisis documental.	
Análisis documental	Resoluciones Directorales referidas a suspensión perfecta de labores. Guía de análisis documental sobre normativa laboral y constitucional conexas al tema.	Se registró la información de artículos científicos, normas y resoluciones directorales en fichas de registro documental.

*Fuente: elaboración propia*

### 2.3. Población y Muestra

En un estudio cualitativo, se pueden usar diferentes unidades de análisis como casos, documentos, participantes (entrevistados y encuestados) y el número de casos depende del criterio del mismo investigador (Ñaupas et al., 2014; Valderrama, 2018). Es importante también considerar que la investigación cualitativa tiene un fin de estudio más profundo, por lo que el investigador seleccionará una población que destaque por su capacidad, experiencia o conexión con el fenómeno estudiado, las cuales serán consideradas como parte de la muestra (López, 2004).

Para lograr definir la población se ha considerado las diversas necesidades de la investigación y en base a ello se determinó que la población de expertos estaría conformada por abogados laboristas especializados en el tema y jefes de área de empresas privadas; mientras que la población documental será constituida por resoluciones directorales del MINTRA.

Respecto al muestreo aplicado en el estudio, este es no probabilístico e incluye muestra de expertos, muestra de casos, y con diferentes unidades de análisis: casos, participantes y documentos.

En el presente trabajo han sido entrevistados cinco abogados especializados en lo laboral y con amplios conocimientos en el tema, por lo que se encuentran en la capacidad de manifestar valoraciones sensatas y opiniones confiables. Asimismo, se han incluido cinco empresarios de empresas afectadas por la normativa estudiada. Por tanto, tenemos como población de expertos a diez personas, las cuales serán a su vez parte de la muestra.

**Tabla 6. Resoluciones Directorales que declaran fundada la Suspensión Perfecta de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana durante el 2020 en empresas de su jurisdicción.**

Expediente	Empresa	Asunto
N° 029414-2020: Res. Dir. N° 1243-2020-SPL-MTPE/1/20.2	Meche Koechlin & Asociados SAC	Solicitud de suspensión perfecta para 17 trabajadores
N° 024859-2020: Res. Dir. N° 1597-2020-SPL MTPE/1/20.2	Lima Cricket & Football Club	Solicitud de suspensión perfecta para 44 trabajadores

---

N° 033229-2020: Res. Dir. N° 1499- 2020-SPL-MTPE	Utilidades Domesticas Lima	Solicitud de suspensión perfecta para 20 trabajadores
N° 026032-2020: Res. Dir. N° 879.071-2020-SPL-MTPE/1/20.2	Mi Comedorcito S.A.C	Solicitud de suspensión perfecta para 25 trabajadores
N° 027957-2020: Res. Dir. N° 2624- 2020-SPL-MTPE/1/20.2	Centro De Viajes Y Servicios Turísticos	Solicitud de suspensión perfecta para 5 trabajadores

---

*Fuente: elaboración propia*

#### **2.4. Recolección de datos**

El medio para lograr determinar y precisar los resultados alcanzados ha sido la técnica de análisis documental mediante la cual se ha revisado artículos científicos, normas y Resoluciones Directorales del MINTRA, la cual se realizó siguiendo las pautas consideradas en la guía de análisis documental teniendo en cuenta las siguientes etapas:

Como primera acción, se recopiló data, para el caso de bases de datos como Scielo, Scopus y Redaly; y para el caso de las resoluciones directorales del MINTRA, mediante la consulta de su portal oficial gubernamental, donde se seleccionó 5 resoluciones sobre solicitudes de suspensión perfecta dadas durante 2020. Posteriormente, se sistematizó la información tanto de las normas, como de los artículos científicos y resoluciones en tablas donde se consignaba sus los datos principales de cada unidad de análisis, para ordenarlos, con la finalidad de que respondan a los objetivos del estudio.

En cuanto a la técnica de entrevista, se procedió a contactar a los peritos seleccionados por el aplicativo Whatsapp, para citarlos a una entrevista virtual vía Meet o

Zoom, en donde se llevó a cabo la reunión tal como se encuentra detallada en la Guía de Entrevista.

## **2.5. Método de Análisis de Datos**

Mediante el método hermenéutico se logró el análisis necesario de la data que hace referencia a la interpretación del derecho, siendo utilizado para analizar las normas jurídicas en concordancia con otras para encontrar su sentido y conectarlo con los objetivos buscados en el presente estudio. Específicamente, este método ha sido empleado para lograr el análisis de la doctrina, siguiendo el procedimiento de análisis y comentario de los artículos seleccionados. Asimismo, también destaca su empleo para triangular resultados en la discusión de datos.

Otro método utilizado fue el exegético, que se fundamenta en el análisis terminológico de la norma, o persigue desentrañar la voluntad del legislador expresada en la norma jurídica, con la limitación del contenido de las normas (Aranzamendi, 2010). Este método se usó en el análisis de la normativa, como por ejemplo cuando se identificó el sentido real de la norma contrastando el contenido del DU N° 038-2020 con el fundamento laboral de la Ley de Competividad Laboral y de la Constitución.

También se usó el método hipotético deductivo, donde se parte de la descripción e interpretación de textos, doctrina y jurisprudencia relacionada con el tema, para inferir una teoría que pueda explicar o responder a las preguntas de investigación (Aranzamendi, 2010). Este método se aplicó básicamente en el análisis de las resoluciones directorales relacionadas con suspensión perfecta, donde partiendo de los fundamentos de hecho y derecho de la

jurisprudencia, se generalizaron los resultados para afirmar que los rechazos de las solicitudes de suspensión a las empresas se produjeron por falta de sustento documental.

Finalmente se empleó el método inductivo, que es propio de investigaciones cualitativas, donde se partió de la aplicación de las entrevistas a abogados expertos y coordinadores de derechos humanos donde, de la información brindada al responder las preguntas formuladas, se sistematizaron tales datos y se generalizaron para poder encontrar una respuesta suficiente a las preguntas que responden a los objetivos del estudio.

## **2.6. Aspectos Éticos**

La ética tiene una gran importancia en el mundo científico puesto que enaltece el trabajo de quién la abraza, alejando a la vez de este, aspectos contrarios al progreso de la sociedad a la que busca beneficiar (Salazar et al., 2018). En ese sentido, declaro:

- Haber realizado el trabajo de manera objetiva e imparcial, buscando siempre poner la verdad por encima de mis intereses particulares.
- Realizar el trabajo con originalidad y siguiendo lineamientos dispuestos por la Universidad Privada del Norte (UPN).
- Que todas las contribuciones obtenidas de otros documentos se encuentran debidamente citadas por medio de las reglas de uso del Manual APA séptima edición en respeto de los derechos de autor.

## CAPÍTULO III: RESULTADOS

### 3.1. Resultados Obtenidos de la Técnica de la Entrevista

A continuación, encontramos el resumen de las respuestas de los expertos generadas a partir de la Guía de Entrevista preparada:

#### 3.1.1. Resultados para el Objetivo General:

**Tabla 7. Respuesta de entrevistados sobre el posible impacto de suspensión perfecta en las empresas privadas de Lima Metropolitana.**

Entrevistado	Ideas Fuerza
Avendaño	Sí, porque las empresas han reducido personal y disminuido su producción. Por el lado de los trabajadores, se han suspendido temporalmente sus contratos, y con ello, sus ingresos.
Emilio	Sí, pero hay que rescatar que la suspensión ha permitido que la empresa sobreviva como tal, aunque sacrificando el bienestar económico de los trabajadores, los cuales han tenido que ser ayudados por el gobierno.
Ríos	Sí, porque genera incertidumbre económica y laboral en los empleados, lo cual afecta la producción de la empresa.
Quiroga	Sí, porque ha ayudado a la supervivencia económica de las empresas gracias al apoyo gubernamental.
Ramos	Sí impacta a la sociedad, dejando trabajadores sin ingresos y familias sin sustento. Para las empresas, aumenta el pasivo y disminuye el activo.

*Fuente: elaboración propia*

**Tabla 8. Respuesta de entrevistados sobre las consecuencias de la suspensión perfecta en las empresas de Lima Metropolitana.**

Entrevistado	Ideas Fuerza
Avendaño	Merma de empleos, baja en los ingresos de empresas, reducción de planillas y aumento de desempleo.
Emilio	Dinamizar económica de la empresa; disminuir la producción y pérdida de talentos.
Ríos	Reducción de personal, y por consecuencia, de la producción. También baja de expectativas empresariales y posible quiebra.
Quiroga	Lograr salvaguardar a la empresa y mantener el empleo de los asalariados.
Ramos	Disminución en ingresos de subordinados, así como en su capacidad de gasto.

*Fuente: elaboración propia*

**Tabla 9. Respuesta de entrevistados sobre el posible impacto de suspensión perfecta en las empresas privadas de Lima Metropolitana.**

Entrevistado	Ideas Fuerza
Amoreti	Con la suspensión perfecta la empresa disminuye recursos humanos y, con ello, su producción.
Yanapa	Sí ha impactado por la merma de labor productiva y financiera de los comercios.
Huaytán	Las empresas disminuyen su personal y, por ende, disminuye la calidad del producto que proveen.
La Torre	Influye negativamente en los ingresos de la empresa y, por consiguiente, de sus trabajadores.

---

Vidal	Sí, porque alivia costos laborales de la empresa, sin embargo, impacta negativamente a mediano y largo plazo.
-------	---

---

*Fuente: elaboración propia*

**Tabla 10. Respuesta de entrevistados sobre las consecuencias de la suspensión perfecta en las empresas de Lima Metropolitana.**

Entrevistado	Ideas Fuerza
Amoretti	La empresa se ve afectada puesto que se reduce el equipo de trabajadores con los que puede contar, por lo que se ve en riesgo su subsistencia.
Yanapa	La empresa tendrá que cerrar sin suficiente fuerza laboral, lo que conlleva a no tener ingresos ni recuperar lo invertido.
Huaytán	Las consecuencias son básicamente económicas al afectarse los ingresos de las empresas. En el ámbito social, se aprecia como el trabajador se queda sin un sustento diario.
La Torre	Las consecuencias se pueden ver en el plano productivo de la empresa, el cual se ve limitado gravemente, transformándose luego en ingresos y utilidades negativas para esta.
Vidal	La consecuencia más grave es perder temporal o permanentemente al personal calificado en sus actividades a cambio del beneficio de suspender temporalmente las obligaciones de pago a la empresa.

*Fuente: elaboración propia*

### 3.1.2. Resultados para el Objetivo Específico 1:

**Tabla 11. Respuesta de entrevistados sobre vulneración de derechos de los trabajadores.**

Entrevistado	Ideas Fuerza
Avendaño	Se genera una vulneración, de forma excepcional, en aquellas empresas que usan injustamente la suspensión perfecta.
Emilio	No existe afectación, pues, la suspensión se rige por las normas laborales.
Ríos	No viola derechos laborales, pues, se trata de una disposición de última ratio, cuyo fin es conservar el vínculo profesional entre las partes.
Quiroga	En teoría, la suspensión perfecta no vulnera los derechos, porque está respaldada legalmente, no obstante, en ciertos casos, se abusa de la suspensión.
Ramos	Sí los vulnera, porque el DU N° 038-2020 regula una suspensión perfecta que puede ser solicitada unilateralmente por el empleador, sin aviso al trabajador.

*Fuente: elaboración propia*

**Tabla 12. Respuesta de entrevistados sobre la relación positiva entre suspensión perfecta y despido arbitrario.**

Entrevistado	Ideas Fuerza
Avendaño	Sí, en ciertas empresas, porque al dejar de laborar el trabajador, genera las condiciones para se elimine su puesto o que la empresa quiebre, por ende, justificaría un despido arbitrario.
Emilio	En general, no favorece; pero en forma particular, excepcional, sí, pues al suspender por meses, ya no se renueva el contrato de trabajo.

Ríos	Sí, porque genera el ambiente adecuado para el despido arbitrario, especialmente si se vence en ese plazo el contrato de trabajo.
Quiroga	En teoría, no, porque la norma protege para que el trabajador no sea despedido; no obstante, por la informalidad laboral, sí pueden darse casos que favorezca el despido arbitrario.
Ramos	Las empresas pueden causar el despido aludiendo que en el periodo de suspensión se va la quiebra.

*Fuente: elaboración propia*

**Tabla 13. Respuesta de entrevistados sobre si la causal determinada en el DU N° 038-2020 se configura como caso fortuito o fuerza mayor.**

Entrevistado	Ideas Fuerza
Avendaño	El Decreto de Urgencia no especifica cuál de las causales utiliza. Sin embargo, por primacía de la realidad se tiene que las empresas debieron suspender actividades por las condiciones sanitarias.
Emilio	Se trataría de un caso fortuito, porque este no se encontraba contemplado en los planes de la empresa.
Ríos	Sí estamos ante un caso de fuerza mayor, pues, por razón de una ley se ordena el cierre de determinadas empresas por cuestiones sanitarias.
Quiroga	Sería un caso por fuerza mayor, porque estuvo fuera de la previsión del empleador, al no poder responder de ninguna otra manera.
Ramos	La pandemia es un caso fortuito, porque nadie lo tenía previsto que suceda, incluido el empleador.

*Fuente: elaboración propia*

**Tabla 14. Respuesta de entrevistados sobre si los requisitos para la solicitud de suspensión perfecta dificultan su aplicación.**

Entrevistado	Ideas Fuerza
Avendaño	Los requisitos de la suspensión perfecta dificultan su procedencia, porque resulta complicado probar los hechos de imposibilidad de realizar trabajo remoto.
Emilio	Los requisitos dificultan a la empresa presentar una solicitud sustentada que pueda ser aceptada, por ello, muchas veces fueron rechazadas.
Ríos	Sí. Considero que se vuelve compleja de realizar, puesto que cada empresa tiene realidad distinta para probar.
Quiroga	Los requisitos de la ley no dificultan la solicitud, porque son parámetros mínimos que deben exigirse.
Ramos	Los requisitos son difíciles de probar. Por ello, muchas solicitudes de suspensión son rechazadas por falta de fundamento probatorio.

*Fuente: elaboración propia*

**Tabla 15. Respuesta de entrevistados sobre si los requisitos para la solicitud de suspensión perfecta dificultan su aplicación.**

Entrevistado	Ideas Fuerza
Amoreti	Los requisitos no ayudan a que proceda raudamente la solicitud de suspensión.
Yanapa	Los requisitos son necesarios, sin embargo, en ocasiones, las autoridades de trabajo exageraban en la supervisión de ellos.
Huaytán	Claro, los requisitos son muy engorrosos. Por ello el Ministerio rechaza muchas solicitudes, porque las empresas no han sabido sustentar sus pedidos de suspensión.
La Torre	Obviamente que sí dificulta. Porque tendrías que ver posibilidades de que el trabajador realice algún trabajo remoto primero.

---

Vidal	Si, ya que si bien es cierto no aplican personas vulnerables, son requisitos que no ayudan a la empresa a poder recuperarse.
-------	--

---

*Fuente: elaboración propia*

### 3.1.3. Resultados para el Objetivo Específico 2:

**Tabla 16. Respuesta de entrevistados sobre las consecuencias laborales del rechazo de las solicitudes de suspensión perfecta tanto para la empresa como para el trabajador.**

Entrevistado	Ideas Fuerza
Avendaño	Sostiene que la principal consecuencia para la empresa es que deberá seguir cumpliendo con la normativa y contratos laborales vigentes.
Emilio	Para la empresa, el riesgo de endeudamiento, quiebra o liquidación. Para el trabajador, el riesgo de perder su trabajo de forma permanente.
Ríos	Impactaría directamente en el patrimonio de la empresa, depreciando el activo de la misma.
Quiroga	Lo más probable es que la empresa no pueda desarrollar sus labores, terminando por afectar a sus trabajadores igualmente.
Ramos	Vulnera indirectamente los derechos constitucionales de los trabajadores porque la decisión para suspenderlo no es de mutuo acuerdo.

*Fuente: elaboración propia*

**Tabla 17. Respuesta de entrevistados sobre las consecuencias económicas del rechazo de las solicitudes de suspensión perfecta para empresa y trabajador.**

Entrevistado	Ideas Fuerza
Avendaño	La empresa tiene la obligación de continuar pagando la remuneración correspondiente. El trabajador mantendrá sus derechos laborales, pero arriesga su empleo a mediano o largo plazo.

Emilio	Puede generar una declaración de quiebra de la empresa, con el consecuente impacto negativo en la cadena de pagos y disminución de la recaudación tributaria.
Ríos	Disminución de la producción y de la solvencia económica de la empresa.
Quiroga	Se puede generar pérdida de la inversión o cierre del negocio.
Ramos	La empresa tiene que seguir pagando el sueldo al trabajador, y el trabajador puede seguir percibiendo sus ingresos.

*Fuente: elaboración propia*

**Tabla 18. Respuesta de entrevistados sobre las consecuencias laborales del rechazo de las solicitudes de suspensión perfecta tanto para la empresa como para el trabajador.**

Entrevistado	Ideas Fuerza
Amoretti	Cuando se rechaza la suspensión perfecta, los empleados se mantienen trabajando e incluso pueden ser restituidos si se configura alguna modalidad de despido arbitrario.
Yanapa	Cuando el MINTRA rechaza la suspensión perfecta, el trabajador simplemente sigue laborando.
Huaytán	La consecuencia laboral directa es que la empresa se ve obligada a reintegrar a los trabajadores cesados en su empresa, con las consiguientes pérdidas económicas.
La Torre	Las empresas se mantendrían vigentes y teniendo que prestar servicio o realizar sus actividades de producción de forma regular.
Vidal	El impacto es negativo, ya que las empresas solicitantes realmente deben de demostrar que sí están pasando por problemas económicos. En esos casos no se debería negar dicha solicitud y el problema es que hasta que no resuelva la ATT, el trabajador no labora y no sabe su situación.

*Fuente: elaboración propia*

**Tabla 19. Respuesta de entrevistados sobre las consecuencias económicas del rechazo de las solicitudes de suspensión perfecta para empresa y trabajador.**

Entrevistado	Ideas Fuerza
Amoretti	En lo económico, la empresa tendrá que pagar todos los sueldos del trabajador mientras estuvo en suspensión.
Yanapa	Se bajarán los sueldos cuando retorne de la suspensión; la empresa puede quebrar y afectará al trabajador.
Huaytán	El cese total, cese temporal o cambio de rubro ante la imposibilidad de pago de planillas a los empleados.
La Torre	Para la empresa significa que ellos van a tener que desembolsar ese dinero de la planilla a pesar de la disminución de la producción.
Vidal	El empleador debe de pagar todo lo que dejó de pagar y esto puede perjudicar más a una empresa que realmente pasa un problema económico, ante ello si no cumple se verá perjudicado con las denuncias que el personal realice ante la SUNAFIL, y adicional a ello será multada por el incumplimiento.

*Fuente: elaboración propia*

### **3.2. Resultados obtenidos del análisis documental:**

Este análisis ha perseguido explicar la fundamentación de la norma establecida como medida excepcional por el DU N° 038-2020, para conocer cuáles son sus límites normativos y evaluar si tal medida vulnera derechos laborales de los asalariados.

**Tabla 20. Análisis normativo de la suspensión perfecta de labores dentro de Lima Metropolitana.**

Normas reguladoras de suspensión perfecta de labores	Objetivo	Comentario
Constitución Política del Perú: Artículos 22 y 59	Representa el marco constitucional que protege el derecho al trabajo y a la libertad de empresa.	La Constitución protege los derechos de los trabajadores según el marco normativo internacional. Asimismo, defiende su derecho a organizarse sindicalmente.  Por otro lado, se debe considerar que la Constitución también defiende la libertad de empresa.
Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL): Arts. 11, 12, 13, 14 y 15.	Establece los requisitos, casos y tipos de suspensión perfecta.	La ley establece las causas, razones y trámites de suspensión perfecta e imperfecta, así como sus alcances.
DU N° 038-2020: Artículo 3	Establece las razones excepcionales para aplicar la suspensión perfecta de labores.	Suspensión perfecta en estado de emergencia implica hecho fortuito o fuerza mayor, siempre y cuando el empleador fundamente las razones económicas, exista la imposibilidad de realizar trabajo remoto y se hayan agotado las otras posibilidades de labor en la empresa.
El Decreto Supremo N° 011-2020-TR: Artículos 6, 7 y 8	Especifica el trámite, requisitos y duración de la suspensión laboral	El Reglamento del DU N° 038-2020, profundiza en el tratamiento de la suspensión perfecta en los requisitos, trámites y razones para presentar la solicitud. Asimismo, resalta que los

		derechos de los asalariados no deben ser afectados por una decisión unilateral del empleador.
Código Civil de 1984: Artículo 1215	Explica el caso fortuito o fuerza mayor.	Conocer la definición de hecho fortuito o fuerza mayor determinada por el Código Civil de 1984 es determinante para entender tan relevantes aspectos para la solicitud de suspensión perfecta de labores.

*Fuente: Elaboración propia*

**Tabla 21. Resumen de resultados encontrados en Resoluciones Directorales de diversas personas jurídicas que solicitan suspensión perfecta para sus trabajadores, siendo estas rechazadas.**

Expediente N.º y Empresa Afectada	Causa del Rechazo de la Solicitud	Efecto Laboral y Económico
029414-2020: Resolución Directoral N° 1243-2020-SPL-MTPE/1/20.2 MECHE KOECHLIN & ASOCIADOS SAC	El empleador presentó una declaración jurada pero no la documentación que acredita la afectación económica.	Pago de la remuneración de 17 trabajadores por el tiempo en suspensión transcurrido y reiniciar sus labores de ser el caso.
024859-2020: Resolución Directoral N° 1597-2020-SPL MTPE/1/20.2 LIMA CRICKET & FOOTBALL CLUB	El empleador presentó una declaración jurada pero no la documentación que acredita la afectación económica o por naturaleza de actividades.	Pago de la remuneración de 44 trabajadores por el tiempo en suspensión transcurrido y reiniciar sus labores de ser el caso.

033229-2020: Resolución Directoral N° 1499-2020-SPL-MTPE/1/20.2 UTILIDADES DOMESTICAS LIMA SAC	El empleador presentó una declaración jurada pero no la documentación que acredita la afectación económica.	Pago de la remuneración de 20 trabajadores por el tiempo en suspensión transcurrido y reiniciar sus labores de ser el caso.
026032-2020: Resolución Directoral N° 879.071-2020-SPL-MTPE/1/20.2 MI COMEDORCITO S.A.C.	El empleador presentó una declaración jurada pero no la documentación que acredita la afectación por naturaleza de actividades.	Pago de remuneración de los 25 trabajadores por el tiempo en suspensión perfecta y reiniciar las labores suspendidas.
027957-2020: Resolución Directoral N° 2624-2020-SPL-MTPE/1/20.2 CENTRO DE VIAJES Y SERVICIOS TURISTICOS	El empleador presentó una declaración jurada pero no la documentación que acredita la afectación económica o por naturaleza de actividades.	Pago de remuneración de los 5 trabajadores por el tiempo en suspensión perfecta y reiniciar las labores suspendidas.
Resolución Directoral N° 1767-2020-SPL-MTPE/1/20.2 Recurso de revisión contra la RD 396-2020 INVERSIONES ALFREDO SIERRA EIRL	La empresa no acreditó con documento fehaciente haber cumplido con comunicar a los trabajadores la adopción de la medida excepcional.	Se declara infundado el recurso y se declara agotada la vía administrativa.

*Fuente: elaboración propia*

## **CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES**

### **4.1. Limitaciones**

Limitación muestral: Aunque el estudio cualitativo otorga libertad al investigador para elegir su población y su muestra, según las circunstancias y condiciones, se debe mencionar que se presentaron dificultades para la conexión virtual con los entrevistados, sobre todo, cuando, por cuestiones laborales, resulta complejo la comunicación, por ende, la virtualidad para la comunicación para programar entrevistas, aún sigue siendo una limitación.

Limitación doctrinaria: Se identificó limitaciones en el aspecto doctrinario respecto a suspensión perfecta de labores, así como sobre su impacto sociolaboral. Igualmente se encontraron limitaciones en razón de la conexión entre la suspensión perfecta y la pandemia Covid-19, debido a la novedad del tema investigado.

### **4.2. Discusión**

Después de haber presentado y explicado descriptivamente los resultados de la presente investigación, corresponde discutir tales productos luego de haber analizado diferencias, pero también semejanzas entre los resultados encontrados sobre el impacto socio-laboral de la suspensión perfecta de labores respecto de las empresas privadas de Lima Metropolitana, 2020. Cabe mencionar que, para un mejor entendimiento, se discutirán inicialmente los objetivos específicos para finalmente discutir el objetivo principal del estudio.

#### **4.2.1. Acerca del objetivo específico 1: “Analizar los efectos jurídicos de la suspensión perfecta de labores en los derechos laborales de los trabajadores de las empresas privadas de Lima Metropolitana, 2020”**

Los resultados del análisis normativo llevan hacia la Constitución en primer lugar, la cual resguarda el derecho a trabajar dignamente y no ser despedido sin fundamentos, entre otros derechos laborales. A nivel Legal, tenemos la Norma de Competividad Laboral, que describe los supuestos de suspensión laboral y sus requisitos. A esta se suman el DU N° 038-2020, sumado al reglamento correspondiente al mismo, contenido en el DS N° 011-2020, que establecen los requisitos de la suspensión perfecta al hacerse extremadamente necesaria durante la Pandemia Covid-19. Finalmente, requerimos del Código Civil de 1984, para entender las intrincaciones respecto a casos fortuitos o fuerza mayor. En resumen, la suspensión perfecta es una ley debidamente amparada por el derecho nacional pero que, como toda norma, tiene límites constitucionales y legales preexistentes que, sin una causal correctamente sustentada por caso fortuito o fuerza mayor, amenaza vulnerar los ya frágiles derechos laborales de todo asalariado peruano.

Es importante ahora conectar estos conceptos con las entrevistas realizadas a expertos, empezando con las opiniones respecto a la afectación de derechos laborales y constitucionales de los trabajadores, donde se aprecia que la respuesta no es unánime, puesto que Ramos (2021) y Avendaño (2021) consideran en similares ideas que la suspensión perfecta de labores si vulnera los derechos laborales de los

trabajadores, siendo injusta en casos en que es aplicada unilateralmente por el empleador, sin consultar al trabajador o al conjunto de sus trabajadores afectados. En oposición a tal punto de vista se encuentran Emilio (2021) y Ríos (2021), quienes indican que la suspensión perfecta no tiene como finalidad vulnerar los derechos laborales, pues, aspira a proteger el vínculo laboral y no a disolverlo, rigiéndose por la ley laboral y el marco constitucional de los derechos humanos. Finalmente, Quiroga (2021) propone un punto medio en el que, si bien la suspensión perfecta es respaldada legalmente, esta puede ser propensa al abuso de parte del empleador, por lo que debe ser controlada.

Ahora, sobre la posibilidad del favorecimiento del despido arbitrario, la opinión es menos dividida. Así tenemos que Ramos (2021), Avendaño (2021) y Ríos (2021) coinciden en que la suspensión perfecta genera el ambiente propicio para el despido arbitrario, dando la oportunidad perfecta a la empresa para, por ejemplo, eliminar el puesto de trabajo, dar por culminado el contrato de trabajo o simplemente que esta quiebre durante el plazo de la suspensión. Por su parte, Emilio (2021) y Quiroga (2021) refieren que no necesariamente la suspensión perfecta favorece el despido, pero aceptan que esta norma puede ser abusada por algunos empleadores para tal fin.

Respecto de las causales del DU N° 038-2020, los abogados Ramos (2021) y Emilio (2021) consideran que estamos ante un caso fortuito, mientras que Ríos (2021) y Quiroga (2021) dan por sentado que estamos ante un caso de fuerza mayor. Finalmente, Avendaño (2021) no da una respuesta definitiva, pero nos dice que las empresas debieron suspender actividades por condiciones sanitarias, por lo que se

configura el inciso I) del Art. 12 de la LPCL y, por tanto, se puede aplicar la suspensión perfecta siempre que los requisitos de Ley sean cumplidos.

Refiriéndose ahora a los requisitos de la Ley para la solicitud de suspensión, los expertos Ramos (2021), Emilio (2021), Ríos (2021) y Avendaño (2021) consideran que los requisitos exigidos por la ley dificultan la solicitud de suspensión perfecta. Especial mención merece la de Ramos (2021), que considera que no todo trabajo puede implementar requisitos como el trabajo remoto, además de ser difícil la probanza en muchos casos por falta de la documentación necesaria, tal como se puede apreciar también en la Tabla 21, en la que todos los casos fueron rechazados por falta de documentación de parte de la empresa solicitante. Por otro lado, debo mencionar a Quiroga (2021), para quién los requisitos exigidos por ley, no implican una dificultad el trámite, sino más bien son criterios mínimos de formalidad que se piden para implementar la suspensión perfecta.

Sobre esta misma pregunta, los expertos de recursos humanos coinciden en que los requisitos dificultan el proceso de solicitud de suspensión perfecta. Así, Yanapa (2021) sostiene que, si bien los requisitos son correctos, la autoridad se extralimita en la supervisión. Por su parte, Amoretti (2021) considera que los requisitos detienen la fluidez de la solicitud. Para Huaytán (2021), los requisitos son tan engorrosos que en realidad generan su incumplimiento. La Torre (2021) considera que tener que considerar primero el trabajo remoto se convierte en una dificultad innecesaria. Finalmente, Vidal (2021) considera que tales requisitos no tienen en consideración las necesidades reales de la empresa ni ayudan a su recuperación económica.

Los estudios, que sustentan los efectos jurídicos de la suspensión perfecta de labores y la causal de caso fortuito y fuerza mayor, son, en primer lugar los de Boza y Mendoza (2020) y Torres (2020) que consideran que se erosionan los derechos de los trabajadores, pero Torres en particular indica que es un mal necesario para evitar el colapso empresarial. Por otro lado, Lora (2016) realiza un análisis del caso de la suspensión desde el enfoque de la continuidad laboral, por lo que considera que es una solución correcta mientras que se corrobore que no existan intenciones ocultas en las empresas. Finalmente, Santos et. al. (2020) analiza la suspensión laboral y concluye que la empresa debe solicitar la suspensión solo como última ratio por la dificultad probatoria de la misma.

Como *implicancia* del presente punto de discusión tenemos que existe una tendencia a considerar que la suspensión perfecta, tal como halla delimitada en la normativa nacional, ha impactado derechos laborales y constitucionales de los operarios de comercios privados de Lima Metropolitana en forma importante por causa de la facultativa aplicación unilateral de parte de los empleadores, especialmente por la dificultad de supervisión de los mismos por la autoridad. Sin embargo, también se aprecia que esta norma tiene un segundo efecto, puesto que las empresas que aplican de forma justa el beneficio no reciben el apoyo adecuado por el exceso de requisitos para la funcionalidad de la norma.

#### **4.2.2. Acerca del objetivo específico 2: “Analizar los efectos del rechazo de las solicitudes de suspensión perfecta de labores en las empresas privadas de Lima Metropolitana, 2020”**

Teniendo en cuenta el rechazo de las solicitudes por parte del MINTRA, se preguntó qué consecuencias puede traer este tipo de rechazo, a lo que los entrevistados respondieron que ven como mayor afectada a la empresa, la cual tendrá no solo que mantener trabajando al personal, aunque no tenga producción, sino que además tendrá que pagar por los días que el personal fue suspendido. La opinión de Quiroga (2021) es en particular importante, puesto que menciona que lo más probable es que la empresa no pueda desarrollar sus labores, lo cual terminaría por afectar a los trabajadores. En oposición total se encuentra Ramos (2021), para quién solo se ven afectados los derechos de operarios debido a que no se busca realizar la suspensión de labores por mutuo consenso. Finalmente, Vidal (2021) considera que el impacto es netamente negativo, puesto que durante la etapa de revisión de la solicitud no se puede saber la situación del trabajador, el cual, según La Torre (2021), no produce para la empresa, lo que conduciría a que la empresa quiebre y cierre.

Respecto a las consecuencias económicas que pueden surgir por este rechazo, Avendaño (2021), Amoretti (2021) y Ramos (2021) coinciden en que esto simplemente implica que la empresa tenga que seguir pagando las planillas de sus trabajadores. Esto para Ríos (2021) y La Torre (2021) implicaría una disminución de la producción y solvencia de la empresa lo que, para Emilio (2021), Quiroga (2021), Yanapa (2021), Huaytán (2021) y Vidal (2021); devendría, en el peor de los casos, en el cierre, cese total o quiebra de la empresa.

Tenemos entonces que, mayoritariamente, se estima que la consecuencia laboral principal del rechazo de estas solicitudes es la afectación económica, la que obliga al empresario a reintegrar a los trabajadores cesados y pagar a la vez los sueldos de los meses no laborados a pesar de la pérdida de producción originada. Respecto a la afectación a los trabajadores, los expertos coinciden en que, si bien sus derechos quedan protegidos en el papel, en la práctica se arriesgan a perder el empleo al momento en que la empresa entre en quiebra por tener que pagar sueldos sin haber tenido la producción suficiente para ello.

El rechazo de la suspensión perfecta de labores, para Aire (2019) explica cómo los empleadores utilizan los recursos legales de la suspensión para separar al colaborador de la empresa, lo cual implica un abuso de la suspensión, por lo que considera que es mejor que se revise detalladamente la aceptación de la solicitud. Por otro lado, Cabrera (2017) deben existir recursos presentables por el trabajador para oponerse a la solicitud presentada por el empleador en caso requiera defender sus derechos.

En el aspecto conceptual, tenemos que Nava (2019) dilucida que la suspensión perfecta genera la paralización de prestaciones laborales del obrero y será justificada siempre que se cumpla la norma laboral imperante. Para el autor es importante a su vez que, en caso de incumplimiento, la solicitud sea rechazada por la autoridad de trabajo de forma firme.

Debemos mencionar también los resultados encontrados en la Tabla 21 los cuales, si bien son una muestra poco significativa respecto a la cantidad de resoluciones encontradas, tenemos que prueban lo encontrado en las entrevistas de

abogados expertos, los que señalan que el rechazo de las solicitudes de la suspensión implica para la empresa el pago de planillas atrasadas y retomar a los trabajadores suspendidos en el mismo puesto de trabajo. Esto sin duda puede llevar a la liquidación inmediata de la empresa en el caso no tuviera la capacidad económica de abonar tales pagos.

Finalmente, *la implicancia* del presente punto discutido es que el rechazo de las solicitudes de suspensión impacta negativamente en los comercios de Lima Metropolitana, principalmente en su aspecto económico, al disponer la reincorporación y cancelación de salarios atrasados a operarios suspendidos, especialmente si tenemos en consideración que estas empresas han tenido una menor producción precisamente por la suspensión de estos trabajadores, lo que deviene finalmente en una posible quiebra.

#### **4.2.3. Acerca del objetivo general: “Analizar el impacto socio-laboral de la suspensión perfecta de labores en las empresas privadas de Lima Metropolitana, 2020”**

Habiendo respondido los objetivos secundarios, es posible responder al objetivo general del estudio en los siguientes términos.

Respecto al impacto social y laboral de la suspensión perfecta de labores en las empresas privadas de Lima Metropolitana, los expertos coinciden en que la suspensión ha tenido un impacto socio-laboral importante en estas, pero con fundamentos diversos. Para Avendaño (2021), impacta por la disminución de producción y de personal. Emilio (2021) considera que se ha sacrificado el bienestar

económico de los trabajadores para salvaguardar a la empresa. Con un enfoque crítico, Ríos (2021) que ha afectado la productividad por la incertidumbre económica y laboral de los trabajadores. Quiroga (2021) formula que el impacto ha sido un neto positivo para las empresas. Ramos (2021) sostiene que la afectada es la sociedad en general, puesto que deja familias sin sustento, mientras que aumenta el pasivo y disminuye el activo de las empresas.

Por el lado de los coordinadores de recursos humanos entrevistados, tenemos que Amoretti (2021) lo ve del lado de la disminución de recursos humanos, lo que desacelera la producción de la empresa. Para Yanapa (2021) la actividad productiva y financiera se ve mermada, mientras que Huaytán (2021) considera que la disminución de personal causa más bien una baja en la calidad de los servicios prestados. Por otro lado, La Torre (2021) considera que la pérdida de ingresos de la Empresa termina repercutiendo en sus trabajadores y finalmente, respecto de esta pregunta, Vidal (2021) opina que el alivio de costos laborales a la empresa termina repercutiendo a mediano y largo plazo.

Refiriéndose a los efectos de la suspensión en empresas limeñas, Avendaño (2021) señaló que son variadas, tales como la reducción de puestos de trabajo, baja en los ingresos, reducción de planillas y aumento de desempleo en un aspecto más amplio. En tanto, Emilio (2021) respondió que la principal consecuencia de la suspensión la disminución económica y productiva de la empresa, así como la pérdida de talentos. Por otro lado, para Ríos (2021), la consecuencia principal es la reducción de personal, la que acarrea una baja de producción y, por ende, una posible quiebra. Quiroga (2021) formula que la principal consecuencia radica que la empresa

buscará salvaguardarse primero para evitar la quiebra y, segundo, velar por mantener a sus trabajadores. Amoretti (2021) indica que las consecuencias son organizacionales pues, afecta a la estructura del equipo al retirarlo, aunque sea temporalmente, del centro de trabajo. Yanapa (2021), en tanto, refiere que las consecuencias son laborales, económicas y jurídicas pues, la empresa tendrá que cerrar si no tiene ingresos. Huaytán (2021), por su parte, sostiene que las consecuencias son básicamente económicas, pero que esto conlleva a aspectos sociales si es que la empresa no puede sobrellevarlas. La Torre (2021) considera que las consecuencias son principalmente la afectación a la producción de la empresa, lo que se ve reflejado en los ingresos y utilidades. Finalmente, Vidal (2021) refiere que la consecuencia más grave será la pérdida de personal calificado, lo cual si bien es temporal puede devenir en una pérdida permanente.

En el caso del análisis doctrinario de artículos científicos sobre la suspensión perfecta de labores tenemos a Boza & Mendoza (2020), los que sostienen que la suspensión perfecta, en la realidad laboral peruana se ve seriamente afectada por la unilateralidad a favor del empleador, a pesar de su carácter excepcional, por lo que, al ser utilizada en mala fe, afecta los derechos laborales de los trabajadores. En ese sentido, Aire (2019) indica que la medida de suspensión perfecta impacta negativamente en los derechos laborales de los trabajadores, y puede conducir al despido arbitrario, toda vez que no considera la momento económico que se vive, ni mucho menos el estado de emergencia, por lo que propone la derogación de los decretos respectivos. Por otro lado, Vilca (2020) refiere que las empresas solo podrán aplicar la medida de suspensión perfecta, siempre que cumplan con demostrar la

imposibilidad de realizar trabajo remoto o de dar vacaciones y cuenten con la aprobación del Ministerio de Trabajo. Sin embargo, el autor considera que las organizaciones dan mal uso a la figura laboral. Zambrano y Campos (2015), por su parte, inciden que la suspensión de contrato de trabajo no implica que se eliminen las garantías laborales existentes. Finalmente, Lora (2016) analiza que las empresas no usan la causal de caso fortuito o fuerza mayor, por lo que cae en una aplicación unilateral de la suspensión perfecta de labores y por ello terminan siendo afectadas cuando el trabajador o el estado en representación de este defiende sus derechos.

*Las implicancias* encontradas respecto del impacto sociolaboral de la suspensión perfecta en empresas privadas ubicadas en Lima Metropolitana, 2020; es que si existe un fuerte impacto en estas, el cual es principalmente económico, puesto que mientras que sus trabajadores se encuentran en suspensión, se ve afectada la producción de la empresa. Obviamente esta es una medida de última ratio causada por la pandemia Covid-19 pero que se tuvo que dar en una gran cantidad de empresas de la capital puesto que vieron sus ingresos gravemente reducidos al no poder efectuar su giro de negocio regular. Este shock causó a su vez, un impacto sociolaboral muy importante, puesto que, teniendo en cuenta la implicancia encontrada en el objetivo específico número uno, los trabajadores de la empresa se vieron afectados directamente por la norma contenida en el DU N° 038-2020 y, en respuesta a ello, tuvieron que abandonar sus empleos de forma temporal o incluso permanentemente, puesto que la empresa no necesariamente pudo sobrevivir estas extremas circunstancias.

### 4.3. Conclusiones

Por los resultados expuestos anteriormente del análisis de entrevistas de abogados expertos y coordinadores de recursos humanos, análisis documental de normativa, doctrina y jurisprudencia laboral, se concluye que

1. La suspensión perfecta de labores si impactó jurídicamente derechos laborales y constitucionales de los trabajadores de las empresas privadas de Lima Metropolitana, al aplicarse unilateralmente por los empleadores, vulnerando lo establecido en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D. Leg. 728). Es importante tener en cuenta que muchos trabajadores fueron afectados sin tener siquiera un derecho adecuado a la defensa, puesto que a la autoridad de trabajo le es imposible supervisar a todas las empresas solicitantes.
2. El rechazo de solicitudes de suspensión perfecta laborales en compañías privadas de Lima Metropolitana causó un efecto contraproducente para los mismos derechos laborales de los trabajadores porque, si bien mantuvo legalmente en el puesto a los empleados de las empresas, también es cierto que en la práctica esta obligación a mantener en el cargo y además pagar las remuneraciones a los trabajadores por los meses en los que estuvieron suspendidos causa un grave déficit en las empresas, especialmente en las pertenecientes al REMYPE, que no tienen los ingresos adicionales para solventar tal gasto durante una época sin ingresos reales.

3. Como conclusión final, la suspensión perfecta de labores ha marcado principalmente el aspecto económico en las empresas de Lima Metropolitana en el año 2020. Sin embargo, la empresa, al ser principalmente una entidad con un fin lucrativo, hace que tal impacto termine repercutiendo en los demás ámbitos de su existencia, tales como el jurídico, laboral y social. Las empresas no eran inmunes a la pandemia Covid-19 y las que tenían menos recursos terminaron desapareciendo junto con los puestos de trabajo que creaban. Lamentablemente estos puestos de trabajo pertenecían a personas que vieron su situación social empeorar de un día para otro, por lo que al final, el impacto sociolaboral de la suspensión perfecta de labores fue más que importante; siendo usada tanto para el bien al mantener puestos de trabajo, como para el mal, para que el empleador se deshaga de algunas planillas que pagar.

## Referencias

- Aire Valencia, J. C. T. (2019). La Suspensión Perfecta de Labores y la Controversia del Despido Arbitrario del Sector Privado en el Estado de Emergencia 2020. *Universidad Cesar Vallejo*, 0–3.
- Aranzamendi Ninocondor, L. (2010). *Investigacion-Juridica*.
- Benrey Zorro, J. (2011). Análisis de la figura de la suspensión de contrato de trabajo del trabajador particular en Colombia y algunas menciones a la legislación extranjera. *Estudios Socio-Jurídicos*, 13(2), 379-410. Recuperado a partir de <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/sociojuridicos/article/view/1775>
- Boza, G. & Mendoza, L. (2020). *La suspensión perfecta de labores como consecuencia de la pandemia del Covid-19: ¿flexibilidad laboral en la emergencia? - IUS 360*. 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/>
- Boza Pro, G., & Mendoza Legoas, L. (2020). *Suspensión de la relación de trabajo por causa de la pandemia: respuestas del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*.
- Cabrera Briz, I. (2017). Constituye una causa de rescisión de la relación laboral imputable al patrón en términos del artículo 51, fracciones II, V y IX, de la Ley Federal del Trabajo, la suspensión temporal del trabajador, no prevista en un reglamento interior de trabajo, y al vulnerar su garantía de audiencia. *Revista latinoamericana de derecho social*, (24), 195-205. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2017.24.10816>
- Castaño Garrido, C. M., & Quecedo Lecanda, M. R. (2002). *Introducción a la metodología*

- de investigación cualitativa. <https://www.redalyc.org/pdf/175/17501402.pdf>
- Dei, D. (2006). *La tesis. Cómo orientarse en su elaboración*. Buenos Aires: Prometeo.  
<https://seminariople.files.wordpress.com/2014/08/dei-daniel-la-tesis.pdf>
- Espinoza Freire, E. E. (2018). La hipótesis en la investigación. *Mendive. Revista de Educación*, 16(1), 122-139. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1815-76962018000100122&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1815-76962018000100122&script=sci_arttext)
- Gamero, J., & Pérez, J. (2020). Perú: Impacto de la COVID - 19 en el empleo y los ingresos laborales. *Organización Internacional Del Trabajo: Panorama Laboral En Tiempos de La COVID- 19, I(I)*, 14. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_756474.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_756474.pdf)
- Golcher, I. (2012). *Escriba y sustente su tesis. Editorial Letras Panameñas, séptima edición, Panamá.* [https://servicioswebguate.com/cunoc/wp-content/uploads/2021/07/ESCRIBA\\_Y\\_SUSTENTE\\_SU\\_TESIS.pdf](https://servicioswebguate.com/cunoc/wp-content/uploads/2021/07/ESCRIBA_Y_SUSTENTE_SU_TESIS.pdf)
- Grisolia, J. A. (2014). *Manual De Derecho Laboral*.
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Inviestigación* (Vol. 148).
- Herrera, J. (2017). La investigación cualitativa. <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/1167>
- Isern, M. T. I., Segura, A. M. P., Aguilar, E. M. G., & Hito, P. D. (2012). *Cómo elaborar y presentar un proyecto de investigación, una tesina y una tesis* (Vol. 19). Edicions Universitat Barcelona. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=509807>
- López, P. L. (2004). *Población muestra y muestreo*
- Lora Álvarez, G. (2016). *La suspensión de labores por caso fortuito y fuerza mayor: análisis*

*legal y casuístico. 1995–2929, 344.*

MTPE. (2020). Trabajadores en el sector formal privado durante el periodo de emergencia nacional por la COVID-19 en el Perú. *Boletín de Economía Laboral*.

MTPE. (2021). *Impacto de la crisis sanitaria por la covid-19 en el sector formal privado de Perú 49.*

Ñaupas Paitán, H., Mejía Mejía, E., Novoa Ramírez, E., & Villagómez Paucar, A. (2014). Metodología de la Investigación. In *Ediciones De La U*.

Nava Guibert, L. (2019). *Manual De Derecho Laboral l.* 416.  
[https://derecho.usmp.edu.pe/biblioteca/novedades/libros2020/manual\\_luisnava.pdf](https://derecho.usmp.edu.pe/biblioteca/novedades/libros2020/manual_luisnava.pdf)

Osorio Atondo, J. M. (2021). Covid-19 y la suspensión de la relación laboral por contingencia sanitaria en México. *Con-Texto*, 55, 167–176.  
<https://doi.org/10.18601/01236458.n55.14>

Salazar, M., Icaza, M., y Alejo, O. (2018). *La importancia de la ética en la investigación*.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202018000100305&script=sci\\_abstract](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202018000100305&script=sci_abstract)

Santos, G., 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. *Universidad y Sociedad*, 12(4), 56–63.  
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-56.pdf>

Supo, J. (2015). *Cómo empezar una tesis*. Bioestadístico Eirl.  
[https://www.academia.edu/download/36351224/Jose\\_Supo\\_-\\_Como\\_empezar\\_una\\_tesis.pdf](https://www.academia.edu/download/36351224/Jose_Supo_-_Como_empezar_una_tesis.pdf)

Torres Cadillo, R. I. (2020). *La suspensión perfecta en tiempos de Covid-19 ¿Una alternativa o abuso del empleador?* 2, 135–150.

Toyama Miyagusuku, J. (2015). *El derecho individual del trabajo en el Perú. Un enfoque teórico-práctico.*

Valderrama Mendoza, S. (2018). Pasos Para Elaborar Proyectos de Investigacion Cientifica. In *Editorial San Marcos* (p. 495).

Vilca Zorrilla, S. A. (2020). *Análisis de la suspensión perfecta en las microempresas durante el estado de emergencia, en el distrito de Los Olivos, 2020.* 0–3.

Zambrano Abril, Ó. E., & Campos Guzmán, S. A. (2015). Incidencia de la suspensión del contrato de trabajo en el pago de la prima legal de servicios. *Revista VIA IURIS*, 19, 51–65.

## ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	SUPUESTOS	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p>¿Cuál es el impacto sociolaboral de la suspensión perfecta de labores en las empresas privadas de Lima Metropolitana?</p>	<p><b>Objetivo general</b> <i>Analizar el impacto sociolaboral de la suspensión perfecta de labores en las empresas privadas de Lima Metropolitana, 2020.</i></p>	<p><b>Supuesto general</b> La suspensión perfecta de labores tuvo un impacto sociolaboral importante en el ámbito jurídico, laboral y social en las empresas privadas de Lima Metropolitana en el año 2020.</p>	<p>Suspensión perfecta de labores</p>	<p>Enfoque cualitativo.  Diseño de teoría fundamentada y fenomenológica.  Investigación de tipo Básica</p>
	<p><b>Objetivos específicos</b> Analizar los efectos jurídicos de la suspensión perfecta de labores en los derechos laborales de los trabajadores de las empresas privadas de Lima Metropolitana, 2020</p>	<p><b>Supuestos específicos</b> La suspensión perfecta de labores impactó jurídicamente los derechos laborales y constitucionales de los trabajadores de las empresas privadas de Lima Metropolitana, al aplicarse unilateralmente por los</p>		

		<p>empleadores, vulnerando lo establecido en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral</p>		
	<p>Analizar los efectos del rechazo de las solicitudes de suspensión perfecta de labores en las empresas privadas de Lima Metropolitana, 2020</p>	<p>El rechazo de las solicitudes de suspensión perfecta de labores por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo tuvo un impacto sociolaboral negativo en las empresas privadas de Lima Metropolitana, al tener que reincorporar y pagar las remuneraciones de los trabajadores suspendidos</p>		<p><b>Técnicas e instrumentos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisión de documentos:             <ul style="list-style-type: none"> <li>-Técnica documental</li> </ul> </li> <li>-Encuesta a especialistas legales de las empresas privadas</li> <li>- Entrevista a cinco abogados laboralistas especialistas en suspensión perfecta de labores</li> </ul>

## ANEXO 2: GUÍA DE ENTREVISTA

### **Título: Impacto Sociolaboral de la Suspensión Perfecta de Labores en las Empresas Privadas de Lima Metropolitana, 2020**

#### **Objetivo Específico 1: Analizar los efectos jurídicos de la suspensión perfecta de labores en las empresas privadas de Lima Metropolitana, 2020.**

1. ¿Considera que la suspensión perfecta de labores vulnera los derechos laborales y constitucionales de los trabajadores? Explique las razones.
2. ¿Considera que la suspensión perfecta de labores favorece el despido arbitrario? Explique las razones.
3. ¿Considera que la causal de la suspensión perfecta de labores estipulada por el Decreto de Urgencia 038-2020, corresponde a la causal del caso fortuito o fuerza mayor de la Ley de Competividad laboral? Explique las razones.
4. ¿Considera que los requisitos para solicitar la suspensión perfecta de labores (imposibilidad de realizar trabajo remoto, de otorgar vacaciones o dar licencia con goce de haber) dificulta la aplicación de esta figura laboral? Explique las razones.


#### **Objetivo Específico 2: Analizar los efectos del rechazo de las solicitudes de suspensión perfecta de labores en las empresas privadas de Lima Metropolitana, 2020.**

1. ¿Cuáles son las consecuencias laborales del rechazo de las solicitudes de suspensión perfecta de labores tanto para la empresa como para el trabajador?
2. ¿Cuáles son las consecuencias económicas del rechazo de las solicitudes de suspensión perfecta de labores tanto para la empresa como para el trabajador? Explique las razones.

#### **Objetivo Principal: Analizar el impacto sociolaboral de la suspensión perfecta de labores en las empresas privadas de Lima Metropolitana, 2020.**

1. ¿Considera que la suspensión perfecta de labores impacta social y laboralmente a las empresas privadas de Lima Metropolitana? Explique las razones.
2. ¿Cuáles son las consecuencias de la suspensión perfecta de labores en las empresas de Lima Metropolitana? Explique las razones.

**ANEXO 3: MATRIZ DE EVALUACION DE EXPERTOS**

<b>MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS</b>				
<b>Título de la investigación:</b>	Impacto Sociolaboral de la Suspensión Perfecta de Labores en las Empresas Privadas de Lima Metropolitana, 2020			
<b>Línea de investigación:</b>	Derecho Laboral			
<b>Apellidos y nombres del experto:</b>	Huaytan Jaramillo, Afranio Uriel			
<b>El instrumento de medición pertenece a la variable:</b>			Suspensión perfecta de labores	
<p>Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.</p>				
Items	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	x		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	x		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	x		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	x		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	x		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	x		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	x		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	x		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	x		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	x		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	x		
<b>Sugerencias:</b>				
<b>Firma del experto:</b>				
				

**MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS**

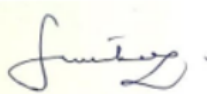
<b>Título de la investigación:</b>	Impacto Sociolaboral de la Suspensión Perfecta de Labores en las Empresas Privadas de Lima Metropolitana, 2020
<b>Línea de investigación:</b>	Derecho Laboral
<b>Apellidos y nombres del experto:</b>	Fabio Anselmo Sanchez
<b>El instrumento de medición pertenece a la variable:</b>	Suspensión perfecta de labores

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	x		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	x		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	x		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	x		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	x		
6	¿La redacción de las preguntas tiene un sentido coherente y no están sesgadas?	x		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	x		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	x		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	x		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	x		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	x		

Sugerencias:

Firma del experto:



Fabio A. Sánchez

**MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS**

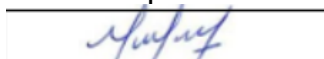
<b>Título de la investigación:</b>	Impacto Sociolaboral de la Suspensión Perfecta de Labores en las Empresas Privadas de Lima Metropolitana, 2020
<b>Línea de investigación:</b>	Derecho Laboral
<b>Apellidos y nombres del experto:</b>	SALOMÓN BERROCAL VILLEGAS
<b>El instrumento de medición pertenece a la variable:</b>	Suspensión perfecta de labores

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	x		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	x		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	x		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	x		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	x		
6	¿La redacción de las preguntas tiene un sentido coherente y no están sesgadas?	x		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	x		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	x		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	x		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	x		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	x		

**Sugerencias:**

**Firma del experto:**



#### ANEXO 4: ENTREVISTA A EXPERTOS

**1. ¿Considera que la suspensión perfecta de labores impacta social y laboralmente a las empresas privadas de Lima Metropolitana? Explique las razones.**

Para Avendaño (2021), la suspensión perfecta sí tiene un impacto en el ámbito empresarial, social y laboral, ya que, con esta medida, las empresas han reducido personal, disminuido su producción, y por el lado de los trabajadores, se han suspendido temporalmente sus contratos, y con ello, se han quedado sin ingresos, lo cual ha tenido una repercusión en el ámbito social y económico, sobre todo, hoy, que atravesamos una crisis económica y sanitaria complicada.

Asimismo, Emilio (2021) refiere con un enfoque pragmático, que la suspensión perfecta impactó positiva y negativamente a las empresas, por las siguientes razones: en primer lugar, en el ámbito positiva, con la suspensión perfecta, has tenido que sacrificar dos, de cinco civilizados, para que vivan tres, y la suspensión laboral de perfectas no ha sido una desvinculación laboral. De hecho, tiene un tiempo límite y obviamente se tiene que demostrar frente a la autoridad para la ejecución de la misma, esto implica, que la suspensión ha permitido que la empresa sobreviva económicamente. Sin embargo, al momento, de aplicar la suspensión, los trabajadores se han visto desfavorecidos económicamente, razón por la cual el gobierno dicto una serie de medidas de salvataje social. Durante el estado de emergencia, el gobierno ha tratado de apoyar económicamente a la población con habilitar las AFP, con el retiro de la CTS, para los trabajadores en suspensión perfecta, porque, valgan verdades, la suspensión perfecta sí ha generado un impacto, porque ha hecho que algunos negocios sobrevivan, por ejemplo, el rubro de restaurante, en el rubro de manufactura.

## **2. ¿Cuáles son las consecuencias de la suspensión perfecta de labores en las empresas de Lima Metropolitana? Explique las razones.**

Avendaño (2021) formula que la suspensión perfecta ha tenido varias consecuencias como una reducción de los puestos de trabajo, ha mermado en los ingresos de los trabajadores y de muchas empresas. Incluso, variadas empresas, con el fin de tener una reducción de costos de trabajo, se han visto obligados a reducir planillas. Agregado a ello, hubo un sector de empresas, que innecesariamente han aplicado la suspensión, por lo que ha crecido el desempleo, o empleo precario en esta etapa.

Para Emilio (2021), los impactos básicamente fueron para la empresa, ha sido un salvataje económico, porque ha permitido dinamizarlos así de simple, porque, como habíamos manifestado, la dinámica económica se ha visto bastante debilitada. Por tanto, esto ha generado que sea como un respiro para las mismas.

No hay empresa que va a querer desprenderse de su talento, porque es complejo reclutar a un nuevo personal, que aprende la filosofía y la dinámica de la propia empresa. Entonces, podrás hacerte de talento o poder suspenderlo, pues genera también este no solo una sobrecarga económicas, sino también obviamente para otros trabajadores, si puede generar un malestar y así que también la producción y el clima en la base de billete, en fin, entonces como que, como que sus impactos, no solo lo vemos en el punto de visión de experimento del trabajador, sino también de cómo la empresa ha tenido que transformar y combatir otro tipo de males, como por ejemplo, el estrés sus trabajadores el poder vender Scott 8 entre otras medidas para poder pelear esa situación no hay que también, eh?

Ver ese tema no profundamente Incluso el poder equipar el poder equipar a muchos a muchos de sus empleados en el famoso trabajo remoto, porque voy a empresas que han tenido que poner los recursos para los trabajadores.

**3. ¿Considera que la suspensión perfecta de labores vulnera los derechos laborales y constitucionales de los trabajadores? Explique las razones.**

Quiroga (2021) establece que la suspensión no vulnera el derecho, porque ha sido impuesto por razón de la circunstancia excepcional de la pandemia. Era una medida para que los trabajadores pierden su ingreso, pero conserva su trabajo. Por tanto, no hay violación de derechos constitucionales como tal, pero en la realidad, puede prestarse a algunos abusos, ya que, aprovechando la suspensión, pueden despedirse a los trabajadores. Pero, la norma en sí no es inconstitucional.

Con el mismo sentido, Ríos (2021) refiere que la suspensión perfecta no viola derechos laborales, pues, se trata de una medida excepcional, que tiene como finalidad conservar el vínculo laboral de la empresa, esto es, el contrato laboral, por tanto, si bien es cierto, se suspende al trabajador sin goce de haber, por un tiempo, tal solicitud se realiza dentro de los límites de las leyes laborales.

**4. ¿Considera que la suspensión perfecta de labores favorece el despido arbitrario? Explique las razones.**

Quiroga (2021) formula que, en teoría, no tendría por qué favorecer el despido, porque incluso en la misma norma, el trabajador no sea despedido arbitrariamente, sin embargo, eso es en la formalidad de la norma. Sin embargo, en la realidad sabiendo la informalidad de nuestro país, es posible que en realidad, algunos empleadores pudieran usar la suspensión para despidos. Por ejemplo, hay una suspensión, donde el trabajador no ha laborado, el empleador puede poner fin al vínculo laboral. Pero el empleador puede valerse de que existe poca supervisión del trabajador, poco trabajador.

Por su parte, Ríos (2021) formula que la suspensión perfecta genera las condiciones

propicias para el despido arbitrario, pues, aunque el despido se produce sin una razón justificada, y la suspensión perfecta se genera por mutuo acuerdo entre el empleador y trabajador, hay casos, excepciones, donde la empresa ha sustentado razones económicas para que del tiempo de suspensión, se traslade al tiempo de cesa y extinción del contrato de trabajo sin razón alguna.

**5. ¿Considera que la causal de la suspensión perfecta de labores estipulada por el Decreto de Urgencia 038-2020, corresponde a la causal del caso fortuito o fuerza mayor de la Ley de Competividad laboral? Explique las razones.**

Quiroga, estipula, que por las circunstancias de aparecida la pandemia, si puede aparecer como caso fortuito. En este caso, por fuerza mayor, algo que ha estado fuera de la previsión del empleador, ante lo cual, no puede responder de ninguna otra. La fuerza mayor serían las circunstancias de la pandemia y las medidas extraordinarias del gobierno. Además, considera, que el caso fortuito debió agregarse en el Decreto.

En su sentido más conceptual, Ríos (2021) dilucida que el caso fortuito o fuerza mayor es algo inesperado que no se prevé, entonces, las circunstancias de la pandemia que generó que se aplique un Decreto Ley que paralice toda la actividad económica, obviamente, se trataría de una caso de fuerza mayor, pues, por razón de una ley se ordena el cierre de determinadas empresas, que al ser afectadas económicamente, optan por la suspensión perfecta de labores por esa causa, por ende, sí correspondería los motivos de la suspensión de la ley de competitividad laboral con los del Decreto de Urgencia.

**6. ¿Considera que los requisitos para solicitar la suspensión perfecta de labores (imposibilidad de realizar trabajo remoto, de otorgar vacaciones o dar licencia con goce**

**de haber) dificulta la aplicación de esta figura laboral? Explique las razones.**

Para Avendaño (2021), los requisitos de la suspensión perfecta dificultan su procedencia, en primer lugar, porque a la empresa resulta complicado probar que ya no puede cumplir con los requisitos del trabajo remoto, o de dar vacaciones, por lo que, cuando solicita la suspensión, podría ser rechazada su solicitud. En segundo lugar, porque, hay carencia de fiscalización de SUNAFIL o del Ministerio de Trabajo, lo que dificulta que las empresas puedan probar su insolvencia económica.

Con un doble enfoque, Quiroga (2021), expresa que, por un lado, los requisitos de la ley no dificultan la solicitud, porque son parámetros mínimos que deben exigirse, además, que no tendría sentido que la empresa use la suspensión perfecta, cuando tenga la alternativa de realizar trabajo remoto. En el caso de que una empresa sí podía realizar trabajo remoto, no tenía sentido que la empresa deja a sus trabajadores sin percibir sueldo. Eso requisitos están bien. No obstante, Viéndolo por otro lado, por el lado de la prueba, sí podrían dificultar la solicitud de suspensión. Se tenía que exigir algo, y claro, esos requisitos imponen al empleador probarlo. En resumen, podrían dificultad imponen al empleador requisitos que son complejos de probar.

**7. ¿Cuáles son las consecuencias laborales del rechazo de las solicitudes de suspensión perfecta de labores tanto para la empresa como para el trabajador?**

Para Ríos (2021), la suspensión perfecta afecta primordialmente la productividad de la empresa, porque se tornaría lenta, ante la falta de personal, que hubiera sido enviado a suspensión. Esto impactaría en directamente en el patrimonio de la empresa, pues, bajaría el activo, y por ende, el pasivo, se incrementaría.

Asimismo, Quiroga consideró que la principal consecuencia es que la empresa no hay podido

continuar sus actividades. En el caso que hay pedido la suspensión, y en el caso que en realidad la necesitaba, y si se le rechaza, lo más probable es que la empresa no pueda desarrollar sus labores, y los trabajadores resulten afectados. En el caso de las empresas, que no lo necesitaban, y se las hayan denegado, las empresas no se hubieran perjudicado tanto, incluso, podían seguir las labores. Hay que distinguir que la suspensión se aplica a los que sí la merecen, para que no quiebren; en el segundo caso, es posible que sí hayan podido continuar.

**8. ¿Cuáles son las consecuencias económicas del rechazo de las solicitudes de suspensión perfecta de labores tanto para la empresa como para el trabajador? Explique las razones.**

Para Ríos (2021), sería la disminución de la producción porque al rechazar de un trabajador o de un grupo de trabajadores está reduciendo, pues la embarga la redundancia, no de la hermosa anteriores, la producción de cada o un conjunto de personal va a repercutir en economía en la empresa definitivamente porque no es igual que un grupo que ha estado reduciendo durante el tiempo y que y que impactado un momento determinado por unas circunstancias oportunidades. Esa esa reducción Pues no que se va a dar uno, por lo esté producir como como estuvo produciendo normalmente los hechos que pueden suscitarse.

Para Avendaño (2021), las consecuencias económicas para la empresa, es que seguirá cumpliendo con las condiciones laborales y con el pago de las planillas, y además, que para el trabajador, va a significar, la vigencia de sus beneficios y derechos laborales.