



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Carrera de: Derecho y Ciencias Políticas

“LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES EN EL PERÚ:
EFECTO JURÍDICO LABORAL, 2020”

Tesis para optar el título profesional de:

Abogada

Autora

Delia Sarita Ruiz Medina

Asesor:

Dr. Luis Franco Mejía Plasencia

<https://orcid.org/0000-0002-8702-1837>

Cajamarca - Perú

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	TERESA DEL CARMEN AVILA VASQUEZ	42980866
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	CINTHYA CERNA PAJARES	47288627
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	HENRY EDUARDO SILVA TRUJILLO	40519458
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

DEDICATORIA

A mis hijos Sergio André, Valeria Maciel y Rodrigo David,

mis tres inspiraciones, por su amor incondicional.

A mi hermanita Dorothy, mi segunda mamá, sostén y guía, que producto del Covid-19 ahora
está en el cielo y desde allí me acompaña en la consecución de mi objetivo.

A mi esposo, por su apoyo constante.

A los trabajadores peruanos, para que su lucha por el respeto de los derechos laborales
encuentre horizonte en este trabajo.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por el regalo de la vida.

A mi padre, mi ángel y la luz que guía mis pasos.

A mi madre, por su amor y ejemplo de trabajo y superación.

A mis hermanas Dorothy y Charito, cuyos consejos me impulsaron a superarme.

TABLA DE CONTENIDO

JURADO EVALUADOR	2
DEDICATORIA.....	3
AGRADECIMIENTO	4
ÍNDICE DE TABLAS.....	6
ÍNDICE DE FIGURAS.....	7
RESUMEN	8
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	9
1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA	9
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	19
1.3. OBJETIVOS	19
1.4. HIPÓTESIS	19
1.5. JUSTIFICACIÓN	20
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA.....	23
2.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	23
2.2. SEGÚN SU PROPÓSITO O FINALIDAD.....	23
2.3. SEGÚN SU ENFOQUE	24
2.4. POBLACIÓN Y MUESTRA	24
2.5. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	24
2.5.1. MÉTODOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	24
2.5.2. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN JURÍDICA	25
2.5.3. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	26
2.5.4. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.....	26
2.6. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.....	26
2.7. ASPECTOS ÉTICOS	28
CAPÍTULO III: RESULTADOS	29
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	50
4.1. DISCUSIÓN.....	50
4.2. CONCLUSIONES.....	59
REFERENCIAS.....	61
ANEXOS.....	69

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Contrastación de resultados.....	29
Tabla 2: Regulación del derecho al trabajo	35
Tabla 3: Regulación del derecho a la remuneración.....	36
Tabla 4: Norma de suspensión perfecta de labores, complementos y suplementos, 2020	41
Tabla 5: Análisis de Resoluciones Directorales Generales	44
Tabla 6: Confrontación de tres derechos del trabajador, contenidos en la ley general del trabajo, y la norma de suspensión perfecta de labores.	49

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Pirámide de Necesidades humanas (Adaptado de Chapman - 2007).....	54
--	-----------

RESUMEN

El objetivo de estudiar la norma laboral de Suspensión Perfecta de Labores, es determinar los efectos jurídicos que genera su aplicación en los derechos del trabajador peruano, habiendo sido primordial su análisis desde la perspectiva constitucional y laboral nacional.

Esta investigación ha desarrollado un análisis documental, aplicando el método dogmático, exegético y sistémico que ha permitido el conocimiento jurídico de la norma de suspensión perfecta de labores, abordando su concepción, evolución, contenido, aplicación e influencia en los derechos laborales.

Puesto que esta norma tiene por finalidad que la empresa, por razones fundamentadas en ley, prescindiera temporalmente de sus colaboradores, para dar tiempo a que mejoren las condiciones que provocaron esa decisión.

Por lo tanto, cuando se efectúa su aplicación, esta genera que el trabajador entre en un estado de pausa laboral, donde no realiza trabajo y tampoco recibe remuneración; sin embargo, se mantiene su vínculo laboral con la empresa.

Entonces, se advierte que la aplicación unilateral e inmediata de la norma de suspensión perfecta de labores genera efectos jurídicos, vulnerando el derecho al trabajo, la remuneración y desvirtuando la naturaleza del contrato de trabajo, coadyuvando a un real y sincrónico deterioro de la relación laboral.

PALABRAS CLAVES: Suspensión Perfecta de Labores, Efectos Jurídicos Laborales, Derechos del Trabajador, Vulneración de Derechos Laborales

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

La presente investigación aborda el análisis de la aplicación de la norma de Suspensión Perfecta de Labores y sus efectos laborales en el trabajador peruano, dentro en una coyuntura de emergencia sanitaria producida por el Covid-19, en donde el estado peruano se planteó cumplir los objetivos de la norma como son mantener el vínculo laboral y evitar el quiebre empresarial.

Cabe señalar que la norma de Suspensión Perfecta de Labores plantea que el empleador, justificando su decisión y mediante solicitud cursada a la Autoridad Administrativa de Trabajo, puede suspender, por un plazo determinado y de manera unilateral, las labores de sus trabajadores, debiendo estos aceptar tal disposición, de manera que no habrá obligación de pagar ni de exigir pago alguno, pero se mantiene el vínculo laboral.

Es así como surge el interés de realizar esta investigación pues si bien la Suspensión Perfecta de Labores, creada por D.S. N° 003-97/TR del T.U.O. de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y utilizada con mayor frecuencia por la comunidad empresarial en el año 2020, cumpliría los dos objetivos principales por los cuales había sido concebida; el estado peruano no consideró la afectación que su aplicación tendría en el trabajador, más aún dentro de una crisis sanitaria, colocando a éste en una situación de desempleo con los efectos que esto implica.

1.1. Realidad problemática

El mundo en el que vivimos no para, su proceso natural de rotación y traslación permite que siga dando vueltas mientras que la vida en su interior avanza de la mano con el hombre, haciéndose cada vez más notoria la evolución que éste demuestra y que le permite desarrollarse en distintos aspectos de su vida como es el laboral.

Cabanellas (2011) define al trabajo como el esfuerzo empleado en producir o conseguir algo, concebido también como el acto u actividades orientadas a conseguir un objetivo; es así como el trabajo, siendo un derecho, está intrínsecamente ligado a la persona.

A su vez, distintos convenios internacionales reconocen al trabajo como un derecho inalienable y personalísimo, es así como el Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales, en su artículo 6° manifiesta que los estados que son parte de él reconocen el derecho a trabajar, siendo que las personas deben tener la oportunidad de ganarse la vida a través de un trabajo escogido de manera libre que les provea de un salario justo. Para ello, los estados deben comprometerse en la formación profesional de sus ciudadanos. Así mismo, en su artículo 7°, reconoce el derecho de las personas a gozar de una remuneración que les proporcione equidad, condiciones de vida digna, seguridad y oportunidad.

Por su parte, la Declaración Universal de derechos humanos, consagra en su artículo 23° el derecho que toda persona tiene al trabajo, en condiciones de equidad y que le provean satisfacción y protección contra el desempleo.

Es decir, así como el derecho a la vida, el trabajo responde a una necesidad que involucra no sólo el desarrollo de la persona en su aspecto subjetivo, sino que está en relación directa con la satisfacción de sus necesidades, su crecimiento personal y el aporte que genera a la economía de la familia y de un país.

Sin embargo, en lo que va del año 2020, este desarrollo laboral en particular se ha visto afectado producto de la emergencia sanitaria mundial originada por el virus COVID-19, generando una grave crisis económica que pone en riesgo el trabajo de millones de personas, siendo un elemento fundamental para el desarrollo de la persona ya que representa un derecho primordial; y para la sociedad por cuanto es la base de la economía de los países.

Guy Ryder, director general de la Organización Internacional del Trabajo, ha manifestado que no se trata sólo de una crisis sanitaria mundial, sino también de una importante

crisis económica que engloba al mercado laboral por lo que está generando un enorme impacto en los trabajadores, en donde se estima que entre 8,8 y 35 millones de personas estarán en situación de pobreza laboral en todo el mundo (ILO, 2020)

En Latinoamérica, se observa una creciente disminución de puestos de trabajo, así tenemos el caso de México que de acuerdo a cifras del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) son alrededor de 555,000 empleos los que se perderán producto de esta crisis sanitaria; lo que ha llevado a los gobiernos a tomar medidas concretas a los requerimientos que presentan las empresas como es flexibilizar la estabilidad laboral en este contexto de crisis y en el caso de las personas, mantener la renta de trabajo o dicho de otra manera mantener su remuneración (Actualidad Laboral, 2020).

Estas medidas económicas buscan equilibrar de alguna forma la situación financiera por la que atraviesan las dos caras de la moneda laboral, como son por un lado el trabajador y por otro el empleador, en cuya coyuntura actual la relación está notoriamente fracturada.

Cuando hablamos de trabajador, está claro que se refiere a aquella persona que pone a disposición sus servicios y mano de obra para realizar una actividad determinada, en un tiempo y espacio determinado, por la que recibirá a cambio una compensación; mientras que el empleador, es la persona o empresa que ofrece empleo a cambio de una contraprestación económica (Cabanellas, 2011)

El Perú no es ajeno a esta crisis, y una de las medidas que se ha puesto sobre el tapete para afrontarla es la norma legal de Suspensión Perfecta de Labores, que para las empresas puede representar una salvación ante una evidente crisis financiera producida por un hecho fortuito o de fuerza mayor como es una pandemia mundial; sin embargo, para los trabajadores significa una clara afectación a sus derechos laborales.

El 21 de marzo del año 1997 se promulgó el D.S. N° 003-97/TR del T.U.O. de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que contiene regulado en el Capítulo III, artículo

11° la Suspensión del Contrato de Trabajo, la misma que presenta dos modalidades y en ambos casos el objetivo es mantener el vínculo laboral. Así tenemos:

- ✓ Modalidad Imperfecta, que implica que el empleador deba abonar remuneración al trabajador sin contraprestación económica efectiva de labores.
- ✓ Modalidad Perfecta, que implica el cese temporal de la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral.

Es así como se concibe la norma de Suspensión perfecta de trabajo o labores, cuya finalidad es que la empresa, por razones fundamentadas en ley, prescinda temporalmente de sus colaboradores, para dar tiempo a que mejoren las condiciones que provocaron esa decisión. El artículo 11° del D.S. N° 003-97/TR, da una concepción referente a la suspensión perfecta de labores, indicando textualmente que por esta norma: Se suspende el contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral (Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo, 2017).

En el mismo cuerpo normativo encontramos que el artículo 15° faculta al empleador a suspender de manera perfecta las labores de sus trabajadores por razones de caso fortuito y fuerza mayor, sin que exista la necesidad de autorización previa por parte de la autoridad administrativa de trabajo y por un lapso de 90 días como máximo (Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo, 2017), entendiéndose como una medida que busca salvaguardar el principio de continuidad laboral y si bien es excepcional y temporal, su aplicación debe ser analizada cuidadosamente por la Autoridad Administrativa de Trabajo (Lora, 2016).

Cabe mencionar que cuando la empresa solicita acogerse a la suspensión perfecta de labores, automáticamente ésta es aplicada y la autoridad administrativa de trabajo tiene 6 días

para pronunciarse al respecto ya sea denegando la solicitud, en donde el trabajador deberá ser repuesto a su centro de trabajo, o aprobando dicha solicitud, ante lo cual el trabajador deberá acatar la medida.

Entonces, desde su regulación en 1997, se han evidenciado escenarios de aplicación de esta norma laboral, en cuyas resoluciones emitidas se da cuenta del abuso del que son parte los trabajadores por sus empleadores, los mismos que buscan cualquier defecto en su producción y/o razón externa para solicitar acogerse a una suspensión perfecta de manera unilateral; sin embargo, luego de la revisión respectiva que hiciera la autoridad competente, los trabajadores terminan por ser repuestos a su lugar de trabajo, en cuyo caso reciben el pago que dejaron de percibir por dicha medida que careció de fundamento y motivación para haber sido invocada.

La resolución directoral N°001-2016/TR advierte que “la suspensión perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor es considerada un régimen de excepción, permitiendo que el empleador decida de manera unilateral y sin autorización previa, suspender los contratos de sus trabajadores” (MTPE, 2016).

Pero, que podemos decir de la vulneración de derechos que sufrió el trabajador durante el período de tiempo que duró esta medida; es decir, seis días desde que la empresa presenta la solicitud a la autoridad administrativa de trabajo hasta que ésta se pronuncie validando o revocando la medida; como quedan los trabajadores que ven vulnerado su derecho al trabajo, su derecho a percibir una remuneración, lo que a su vez les impide gozar de una vida digna y por ende brindar bienestar a su familia; estando estos derechos protegidos por la Constitución Política del Perú (2008) en su artículo 22° y 24° en donde ratifica el derecho al trabajo y a gozar de una remuneración que procure bienestar a la persona, respetivamente.

Cuando se habla de vulneración, en su acepción jurídica está referida al incumplimiento o inaplicación de una ley, norma o precepto por cuanto genera daño o perjuicio a algo o alguien (Cabanellas, 2011)

Es entonces, que esta norma no ha previsto que luego de su aplicación, a diferencia del empleador, el trabajador quedará en un estado de pausa total que involucra no trabajar, no percibir remuneración y todo lo que deriva de estos derechos de manera directa o indirecta y, si bien la norma de suspensión perfecta de labores cumple el objetivo principal por la que fue concebida como es mantener el vínculo laboral empresa – trabajador, esté vínculo, no representa para el trabajador una protección a sus derechos como tal.

Paredes (2019) en su tesis para optar el título de abogada, concluye que la suspensión perfecta de labores, que se otorga de manera automática ante la solicitud del empleador, vulnera los derechos del trabajador, ya que dicho mecanismo tiene como finalidad suspender las obligaciones del empleador respecto de sus trabajadores, lo cual atenta contra su estabilidad laboral y su derecho a la remuneración que le provea la satisfacción de sus necesidades y gozar de una vida digna, sin que *a priori* se haya probado causa objetiva para su aplicación.

Según Fernández (2018), la suspensión perfecta de labores tiene falencias en su regulación, lo que indefectiblemente afecta el derecho a la remuneración de los trabajadores y que a su vez implica que el trabajador no podría gozar de bienestar mientras dure esta etapa suspensiva o pausada, mostrando así un claro efecto jurídico laboral.

Cabanellas (2011) define el efecto como “*consecuencia, resultado*”; entonces, entiéndase por efecto jurídico a todas las consecuencias que derivan de la aplicación de una norma o ley y que es de interés para el derecho, que se traducen en crear, modificar o extinguir derechos u obligaciones.

Martín Vizcarra, presidente del Perú durante el año 2020, producto de la crisis económica por la que estaba atravesando el país, y que se encuadra dentro del caso fortuito y fuerza mayor, dispuso diferentes Decretos de Urgencia y Decretos Supremos que buscaban mitigar, los impactos económicos en el sector laboral. Por lo que el 14 de abril de 2020 dispuso la emisión del D.U. N°038-2020, encaminado a preservar el empleo de los trabajadores y la

fuentes de trabajo como es la empresa; no obstante, este decreto de urgencia consideraba 3 puntos importantes: el primero, referido al tiempo de aplicación de la medida que serían máximo 30 días luego de levantado el estado de emergencia; el segundo, que estaría enfocado a la fiscalización virtual que realizaría la AAT para determinar si la norma de SPL aplicada, cumple con respetar los derechos de los trabajadores o por el contrario si la misma no contaba con sustento legal para su procedencia.

Cuando nos referimos a la fiscalización que debía realizar la AAT, Távara y Chira (2020) hacen mención del Convenio 81 de la OIT, ratificado por nuestro país, en donde el estado peruano se obliga a proteger los derechos laborales de los trabajadores mediante un sistema de inspección laboral creado para tal fin dentro de los organismos competentes.

Por otro lado, Macías (2008) dice textualmente “La creación de departamentos y direcciones encargadas de la vigilancia de la aplicación del derecho al trabajo se funda en razones de humanidad y legalidad (...) de cuyos resultados depende en gran parte el logro de un bienestar social”

Y el tercero, que llamó la atención en este decreto de urgencia, es la incorporación del silencio administrativo positivo, pues implicaba que luego que la empresa presentase su declaración jurada virtual en el portal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la AAT estaba facultada a realizar una verificación posterior dentro de los 30 días hábiles siguientes de presentado el documento, y a su vez podría emitir resolución luego de cumplido este plazo, dentro de 7 días hábiles posteriores. Pero esta fiscalización presentaría deficiencias pues en tiempo de pandemia con personal limitado en instituciones estatales y con un gran número de solicitudes en el portal del MTPE, las probabilidades de aplicar un silencio administrativo positivo eran altas, lo cual favorecería directamente a las empresas, afectando a corto plazo al trabajador.

La Defensoría del Pueblo (2009) afirma que “los efectos del silencio administrativo positivo están referidos a la aprobación automática de lo solicitado por el administrado que opera ante el incumplimiento de la administración pública de resolver la solicitud dentro del plazo establecido en la norma especial” (p. 73). Es decir, si la autoridad administrativa de trabajo no emite respuesta a la solicitud de suspensión perfecta presentada por el empleador, en el plazo de 7 días desde su presentación, automáticamente ésta queda consentida.

Ahora bien, luego de 7 días de la emisión del D.U. N°038-2020, con fecha 21 de abril de 2020 el ejecutivo emite el D.S. N°011-2020 en donde se establecen medidas complementarias que pretenden garantizar la continuidad laboral y por ende la remuneración, así tenemos el otorgamiento de vacaciones adelantadas, el adelanto del periodo vacacional ya ganado con goce de haberes, la reducción de la jornada laboral y también se planteaba como posibilidad el decremento remunerativo que debía aplicarse previo acuerdo con los trabajadores, como bien se indica en el art. 3.1 del D.U. N°038-2020.

Respecto de la reducción de remuneración, esto es permitido siempre que el trabajador este expresamente de acuerdo con la medida, tal como lo establece la Ley N° 9463 promulgada en el año 1941 y vigente a la actualidad. Posteriormente, el literal b) del TUO del D.L. 728 señala como actos de hostilidad la reducción inmotivada de la remuneración y luego el año 2017 la Ley N° 30709 modifica este artículo suprimiendo la palabra inmotivada; es decir, por ninguna razón el empleador podría reducir la remuneración del trabajador (La Ley, 2020)

Todas estas medidas serían adoptadas antes de pensar en la aplicación de la SPL; sin embargo, de no haber consenso entre trabajadores y empleador, este último podrá excepcionalmente aplicar la SPL, tal como se indica en el art. 5.1 del D.S. N°011-2020. Es decir, la norma no le plantea mayor restricción al empleador, tan solo le da opciones preliminares, pero sigue orientando y dejando en sus manos la decisión unilateral de aplicar la SPL.

Entonces, donde queda el acuerdo con el trabajador o se trata solo de cumplir con el protocolo establecido sin considerar el respeto al derecho de opinar, más aún si se trata de su futuro laboral.

El art. 48 de la LPCL nos indica que basta que el empleador comunique la aplicación de SPL a la AAT para que esta se haga efectiva, luego vendrá la verificación posterior. Esto a toda luz es inaceptable puesto que aceptar la SPL significa avalar los efectos que de ella derivan, sin que medie revisión previa con causa objetiva así como ocurre en algunos países latinos como Panamá, Colombia o México, en donde previamente se revisan y evalúan las solicitudes para que la autoridad de trabajo autorice la aplicación de SPL.

Para Sanguinetti (2011) el principal desafío que tiene el Derecho al trabajo y en relación directa las relaciones laborales es asegurar el respeto de los derechos laborales y humanos que la Constitución y los diferentes tratados internacionales protegen. Solo esto aseguraría un equilibrio en la relación laboral y una mejor distribución de recursos.

El 30 de abril de 2020, se dictó el D.S. N°012-2020 que en estricto establece disposiciones complementarias al D.U. N°038-2020 y D.S. N°011-2020, todas ellas de carácter formal referidas principalmente a la limitación que tienen las empresas para aplicar SPL siempre que hayan sido beneficiadas con el subsidio económico que otorga el estado peruano para poder cubrir la planilla de sus trabajadores; así mismo, hace referencia a la importancia del trabajo de la AAT al momento de verificar las razones que presentan los empleadores para aplicar la SPL.

Pues bien, a raíz de estas regulaciones, se han generado algunas manifestaciones como es el caso de la Dra. Natalia Ramírez (Estudio Murillo, 2020) quien manifiesta que, si bien el gobierno ha optado por la suspensión perfecta de labores como una alternativa oportuna para las empresas, le ha faltado establecer como procedimiento obligatorio que antes de aplicar la

norma, las empresas deben llegar a un acuerdo con los colaboradores de tal manera que estos últimos sean y se sintan parte de la solución del problema.

Por otro lado, el excongresista Alcides Rayme Marín, propuso un proyecto de ley que regula los plazos y excepciones de la suspensión perfecta; exponiendo que la ampliación de plazos para el pronunciamiento de la AAT de 6 a 30 días es excesiva generando desprotección a los trabajadores, de igual forma hace referencia a la integración del silencio administrativo positivo en la norma, el mismo que queda consentido en tanto la AAT no se pronuncie al respecto (Leyes Congreso – 2020) y dentro del plazo previsto como lo establece el numeral 199.1 del art. 199 del TUO de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General.

En declaraciones vertidas por el representante del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo Renato Sarzo (Diario Gestión, 2020) se afirma que son más de 7000 empresas que hasta el mes de abril 2020 han solicitado acogerse a la suspensión perfecta de labores, de esto se desprende que son alrededor de 60,000 trabajadores que estarían a esa fecha dentro de esta medida, con la diferencia de que las solicitudes presentadas a partir de que se dictara el D.U. N°038-2020, tendrían 30 días para su evaluación de procedencia, plazo mayor al indicado en la norma matriz que es el D.S. N°003-97/TR; es decir, el trabajador, en caso la medida proceda o no, igual está expuesto a 30 días de pausa laboral y de todo lo que esto conlleve.

Esta es una clara evidencia de que la norma de suspensión perfecta de labores merece particular atención y por ello el gobierno se ha visto en la imperiosa necesidad de dictar tantas medidas complementarias como fuera posible, tratando con ello de amortiguar sus efectos.

1.2. Formulación del problema

Como se puede apreciar en esta investigación, la norma de suspensión perfecta de labores estaría impactando en derechos laborales del trabajador peruano; y considerando a la alta incidencia de su aplicación en el año 2020, es necesario hacer la siguiente pregunta:

¿Cuáles son los efectos jurídicos de la aplicación de la suspensión perfecta de labores en los derechos del trabajador peruano, en el 2020?

1.3. Objetivos

En la presente investigación se plantean los siguientes objetivos

Objetivo General:

Determinar los efectos jurídicos que genera la aplicación de la suspensión perfecta de labores en los derechos del trabajador peruano en el año 2020

Objetivos específicos:

- Analizar el contenido constitucional peruano sobre la figura de suspensión perfecta de labores en relación al derecho al trabajo, el derecho a la remuneración y el contrato de trabajo.
- Analizar la legislación laboral peruana en la figura de suspensión perfecta de labores y sus normas complementarias.
- Identificar los derechos laborales que la ley otorga al trabajador peruano

1.4. Hipótesis

En base a lo anteriormente indicado, se plantea como Hipótesis que los efectos jurídicos que genera la aplicación de la suspensión perfecta de labores en los derechos del trabajador peruano son la vulneración al derecho al trabajo, vulneración al derecho a la remuneración a partir de su naturaleza jurídico-alimentaria y desnaturalización del contrato de trabajo.

1.5. Justificación

El presente trabajo de investigación nace en la época en que nuestro país vivía la emergencia sanitaria producida por el Covid-19, es así que producto de las medidas dictadas por el gobierno para evitar la propagación del virus como es el confinamiento social, las empresas se vieron obligadas a cerrar sus instalaciones aplicando la SPL, como una opción para evitar el quiebre empresarial pero manteniendo la relación laboral. Sin embargo, el más afectado en este contexto es el trabajador por cuanto el empleador le ha suspendido el trabajo, el pago de la remuneración y a pesar de tener un contrato vigente, éste se ha desnaturalizado. Es por esta razón que con la presente investigación se plantea el análisis de la SPL para así determinar su efecto jurídico laboral en el trabajador peruano, ofreciendo la posibilidad de que a futuro la norma sea revisada y modificada.

Justificación Teórica

Se justifica teóricamente pues, a pesar de que antes del año 2020 la norma de SPL no ha merecido mayor análisis en torno a la afectación que genera en los derechos del trabajador; esta investigación permite recopilar información normativa, doctrinaria y jurisprudencial relevante para analizar la norma de SPL y determinar que efectivamente su aplicación vulnera derechos del trabajador peruano, no sólo dentro de una coyuntura de caso fortuito y fuerza mayor como la vivida durante la pandemia del Covid-19 sino que su aplicación oculta una inminente desprotección del estado frente al actor más débil de la relación laboral como es el trabajador.

Justificación Social

La investigación encuentra su justificación social puesto que desde la creación de la norma de SPL, el empleador es quien decide cuando aplicarla, facultad que le a otorgado el estado lo cual hace más evidente su poder dentro de la relación laboral, manteniendo al

trabajador como la parte más débil e inferior siendo quien asume esta desproporción al verse de la noche a la mañana sin trabajo, sin remuneración y con un vínculo laboral que no obedece a la naturaleza de un contrato de trabajo, incrementando así el desempleo en el país.

Justificación Académica

Con la realización del presente trabajo se pretende motivar a la comunidad académica respecto de la investigación de esta norma laboral por cuanto su análisis permitirá advertir más de dos décadas de derechos fundamentales vulnerados respecto al trabajador peruano.

Justificación Práctica

Esta se sustenta en la información relevante y coyuntural proporcionada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a través de carta cursada a dicha institución (ver Anexo 1), pues aporta datos reales respecto de la aplicación de SPL en el periodo de abril a setiembre del año 2020 lo cual representa información sólida para futuras investigaciones; además, brinda soporte a la realidad problemática a investigar pues da a conocer la incidencia de empresas que aplicaron SPL y el grupo de trabajadores que pausaron su trabajo con esta norma. Así mismo, esta información sirve como punto de partida para el planteamiento de modificaciones a la norma de tal manera que el estado cumpla su rol protector frente al trabajador y no se haga más tensa la relación empleador – trabajador, restringiendo la potestad que tiene el sector empresarial para tomar decisiones de manera unilateral que vulneren los derechos de los trabajadores y respetando el derecho que tiene toda persona de contar con un trabajo basado en un contrato, con una remuneración y todo beneficio que de esto deriva, y que les provea no sólo satisfacción a sus necesidades sino también dignidad.

Así mismo, la investigación se fundamenta en:

- La libertad real, entendida como el rechazo a cualquier tipo de coerción y coacción que afecten su voluntad.

- La equidad y justicia social, que procure al trabajador un trato y remuneración justa dentro de su entorno laboral .

Y se sostiene en los siguientes principios:

- ✓ El Principio Protector, que ante la desigualdad existente entre los componentes esenciales de la relación laboral (empleador – trabajador) expresa un amparo preferencial por el trabajador, siendo la parte más débil de esta relación.
- ✓ El Principio de Irrenunciabilidad, ante la cual el trabajador no puede renunciar a sus derechos los mismos que están contenidos en los diferentes tratados internacionales que versan sobre el derecho al trabajo, así como la Constitución Política del Perú y demás cuerpos normativos nacionales.
- ✓ Principio de Continuidad, que busca que el vínculo que se ha formado en la relación laboral sea lo más duradero posible.
- ✓ Principio de Primacía de la realidad, que ante una discrepancia entre los hechos y lo contenido en un documento formal, se da preferencia a lo que la realidad muestra.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación desarrollada es la descriptiva, la misma que permitió recoger información que sirve para describir y entender lo que se investiga, utilizando diversas fuentes teóricas que aportaron información respecto al tema de investigación.

Niño (2011), indica que el propósito de la investigación descriptiva es describir el fenómeno que se va a estudiar y las relaciones que puedan establecer con otros objetos procurando la comprobación de una hipótesis.

A su vez, el diseño de investigación utilizado es no experimental - transversal, en donde se observó la variable tal como se presenta sin haber ejercido manipulación sobre ella, lo que permitió un análisis real de la información en el período 2020.

Hernández y Mendoza (2018) manifiestan que “en un estudio no experimental no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza” (p.174)

Por otro lado, Hernández, Fernández y Baptista (2014) indican que el propósito de una investigación transversal se orienta a describir la incidencia de las variables en un momento específico.

2.2. Según su propósito o finalidad

Se realizó una investigación básica, toda vez que el propósito académico fue obtener información sobre el tema de investigación para construir una base sólida de conocimiento teórico, de tal manera que permita nutrir la información ya existente, y así permita dar respuesta a la variable de estudio, dando la opción de plantear alternativas de solución al problema identificado.

Tamayo (2002) afirma que el propósito de una investigación básica es desarrollar teoría a través del descubrimiento de principios y generalizaciones.

2.3. Según su enfoque

Se desarrolló una investigación cualitativa ya que, siendo una investigación de naturaleza normativa y jurídica, ha permitido identificar y analizar fundamentos teóricos que llevan a formar un conocimiento, en lo que respecta a la suspensión perfecta de labores dentro del Derecho Laboral.

Vargas (2011) se refiere a la metodología cualitativa como “aquella cuyos métodos, observables, técnicas, estrategias e instrumentos concretos se encuentran en lógica de observar necesariamente de manera subjetiva algún aspecto de la realidad” (p. 21) exponiendo, además, que es fundamental la cualidad como unidad de análisis.

2.4. Población y muestra

Por la naturaleza de la investigación no se requiere contar con población o muestra.

2.5. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.5.1. Métodos de recolección de información

A. Método Hipotético Deductivo

A través del cual se ha partido de la observación respecto del fenómeno que se va a investigar, lo que permite plate

ar una hipótesis de estudio, la misma que se busca comprobar a través del análisis de las consecuencias que dieron origen a la misma.

Es decir, se combina el área reflexiva del investigador, en el momento del planteamiento de la hipótesis, con su área empírica que se manifiesta a través de la observación de la realidad.

B. Método analítico

A través del cual se buscó analizar de manera separada la norma de suspensión perfecta de labores, para entender su objetivo, naturaleza y efectos jurídicos en el contexto donde se aplica, utilizando información teórica, de tal manera que permita separar este fenómeno para luego integrar los resultados y arribar a conclusiones.

Lopera, Ramírez, Zuluaga y Ortiz (2010) refieren que el método analítico es el sendero que se debe seguir realizando la descomposición de los elementos que constituyen un fenómeno, para lograr los resultados esperados.

2.5.2. Métodos de investigación jurídica

- *Método dogmático*

Siendo imprescindible el estudio e interpretación de las normas jurídicas, tanto constitucional como laboral, como fuentes primarias, en la figura de suspensión perfecta de labores, para el cumplimiento de los objetivos planteados.

- *Método exegético*

Que busca interpretar lo que el legislador quiso manifestar a través de la redacción de una norma jurídica en específico. Este método permite interpretar y conocer qué buscaba el legislador cuando se emitió la norma de suspensión perfecta de labores, considerando la realidad laboral de nuestro país.

- *Método sistemático*

A través de este método se analizó la norma de suspensión perfecta de labores como parte de un sistema normativo y no de manera aislada.

De lo estudiado por Donayre (2014), se puede decir que el método sistemático se orienta a descubrir lo que quiere expresar una norma jurídica, comparándola con otra norma que clarifica lo que efectivamente dice.

2.5.3. Técnicas de recolección de información

Se utilizó la técnica de análisis documental que permite la recopilación de información contenida en fuentes bibliográficas y documentos de naturaleza jurídica y normativa, que son de gran aporte como suministro de material de análisis. Cabe mencionar que la revisión sistemática realizada ha sido de gran aporte para el presente trabajo de investigación ya que ha permitido integrar información documental sobre el tema de investigación.

2.5.4. Instrumentos de recolección de información

Como soporte del análisis documental se tiene la ficha de registro de información, la misma que contiene datos relevantes de bibliografía y documentos seleccionados, tanto en su aspecto interno, respecto de su contenido, y externo, respecto de su formalidad.

La validez y confiabilidad de este instrumento aportarán exactitud y resultados que se pueden replicar, basados en información objetiva y verificable.

2.6. Procesamiento y análisis de datos

Para esta etapa del trabajo de investigación se propuso una ruta de procedimientos de recolección de información orientados a cumplir los objetivos planteados y confirmar la hipótesis formulada.

1. Primero, se tiene como documentación recolectada la información obtenida producto de la revisión sistemática realizada, la misma que ha permitido tener un conocimiento previo del tema del presente trabajo, siendo la base para la aplicación de la técnica de análisis documental elegida para el tratamiento de la información.
2. Segundo, se realizó el análisis documental de la norma constitucional y la legislación laboral en la figura de suspensión perfecta de labores, así como de documentos judiciales y bibliografía referida al tema en particular, por cuanto su contenido permite identificar los efectos jurídicos laborales que genera la aplicación

de esta norma laboral en los derechos de los trabajadores peruanos, contrastando la realidad con la ley.

3. Tercero, la información del análisis documental se registró en las fichas de información que luego se ordenaron para abordar la temática de la suspensión perfecta de labores, como variable de estudio, desde el momento que se emitió la norma laboral y así poder contrastarla con las diferentes normas complementarias surgidas con posterioridad, buscando con ello conocer su evolución, concordancias y discrepancias. De igual manera, se relaciona la información jurídica con la documentación bibliográfica y judicial, para evidenciar el comportamiento y efectos que ha generado la aplicación de la norma de suspensión perfecta de labores en el trabajador peruano. Esta integración de información buscó construir una estructura que provea coherencia y correlación de la información y, sobre todo, que obedezca a los objetivos planteados.

Es preciso indicar que, con la información contenida en las fichas de registro también se realizó una triangulación de información, con la finalidad de analizar la variable de suspensión perfecta de labores desde la perspectiva de tres ejes importantes como son: los trabajadores, la empresa y el estado. Esto ha permitido conocer el impacto que genera la aplicación de esta norma laboral en los tres ejes antes mencionados.

4. Cuarto, una vez estructurada la información de acuerdo con los objetivos planteados, se identificaron los efectos jurídicos de la aplicación de la norma de suspensión perfecta de labores en los derechos del trabajador peruano en el año 2020, quedando así el procedimiento que permite arribar a la contestación de la pregunta de investigación y por ende confirmar la hipótesis planteada.

2.7. Aspectos éticos

Para Ojeda, Quintero y Machado (2007) el investigador debe enmarcar su ética no sólo a través de su integridad científica, sino y sobre todo en su integridad personal. Así, se podrá conjugar la honestidad de lo que afirma respecto a las teorías que expone con dosis de calidad y dignidad.

Respecto de la autoría de la investigación, el presente trabajo representa una investigación inédita y propia del investigador, que obedece a una motivación generada por la coyuntura actual laboral por la que está atravesando el mundo entero, y de manera particular el país.

Respecto de los derechos de autor, este trabajo está libre de plagio por cuanto ha respetado en todo momento el derecho de autor, realizando debidamente las citas bibliográficas, de acuerdo con lo indicado por las normas de la American Psychological Association (APA) y reconociendo la autoría de otros investigadores que aportan información nutritiva para el presente trabajo.

Respecto de la veracidad de la información, esta proviene de fuentes fidedignas como son el cuerpo normativo constitucional y la legislación laboral peruana; así como, bibliografía que proviene de plataformas de información, páginas web, medios de comunicación e instituciones públicas que aportan contenido válido y verificable.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

En el presente capítulo, se muestran los resultados de la investigación, que han servido para desarrollar los objetivos planteados.

Tabla 1: Contrastación de resultados

OBJETIVOS	RESULTADOS
<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar los efectos jurídicos que genera la aplicación de la suspensión perfecta de labores en los derechos del trabajador peruano en el año 2020.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Constitución Política del Perú: artículo 1, 2.1 - Carta N° 4057-2020-MTPE/4.3 - TUO del D.L. N° 728 – LPCL art. 4°
<p>Objetivo Específico 1:</p> <p>Analizar el contenido constitucional peruano sobre la figura de suspensión perfecta de labores en relación con el derecho al trabajo, el derecho a la remuneración y el contrato de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Constitución Política del Perú: artículo 2.15, 22, 23, 24, 26.2, 26.3, 27, 58, 62 - Código Civil: art. 1351 - TUO del D.L. N° 728 – LPCL art. 4°, 5°, 6° y 9°
<p>Objetivo Específico 2:</p> <p>Analizar la legislación laboral peruana en la figura de suspensión perfecta de labores y sus normas complementarias.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - TUO del D.L. N° 728 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral: D.S. N° 003-97-TR – art. 11, 12 - D.U. N° 038-2020 - D.S. N° 011-2020-TR - D.S. N° 012-2020-TR
<p>Objetivo Específico 3:</p> <p>Identificar los derechos laborales que la ley otorga al trabajador peruano.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Constitución Política del Perú

Fuente: Elaboración propia.

Para el objetivo general: Determinar los efectos jurídicos que genera la aplicación de la Suspensión Perfecta de Labores en los derechos del trabajador peruano en el año 2020.

El principal cuerpo normativo de nuestra nación es la Constitución Política, estando vigente aquella promulgada en el año 1993; en donde encontramos el Capítulo I: Derechos Fundamentales de la Persona, cuyo art. 1º establece: “La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del estado”. Ello obliga, tanto al estado como a la sociedad, a respetar y defender a la persona, entendiendo esta defensa como la protección de la que debe gozar, siendo que esta protección no se limita a la esfera netamente personal sino que abarca todas aquellas en las que sienta vulnerados sus derechos humanos. En este sentido, al referirnos específicamente a los derechos laborales, encontramos el derecho al trabajo y a la remuneración, los mismos que el estado promueve en aras de la realización de la persona y su bienestar, y que se encuentran contenidos en este cuerpo normativo en el art. 22º y 24º, los cuales se desarrollan más adelante.

En el mismo sentido, el art. 2.1º establece dentro de los derechos fundamentales de la persona, el derecho “A la vida, a la identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar (...)”. Entonces, cuando el legislador hace referencia al libre desarrollo y bienestar, esto está intrínsecamente ligado al derecho que tiene toda persona a progresar y avanzar dentro de una sociedad, siendo que el progreso es parte del desarrollo social y económico, viéndose plasmados a través del derecho a trabajar y a gozar de un contrato de trabajo, que se configura como la fuente de recursos que le permiten a la persona no solo desarrollarse dentro de una sociedad sino obtener a través de sus ingresos económicos su bienestar y el de su familia.

Cuando nos referimos al contrato de trabajo, este está contenido en el art. 4º, Título I, Capítulo I del TUO del D.L. N° 728 – LPCL, en donde se establece que de existir servicios

personales, remuneración y subordinación, entonces existe un contrato de trabajo. Así, se entiende entonces que estos tres elementos no son aislados sino copulativos, los cuales al unirse determinar de manera real la existencia de un contrato de trabajo y por el contrario la ausencia de alguno de estos tres elementos, no supondría un contrato.

García, De Lama y Quiroz (2016) respecto del contrato de trabajo refieren que:

“La relación jurídica laboral configurada por el contrato de trabajo requiere, para su existencia como tal, de la concurrencia de tres elementos esenciales, sin los cuales no podríamos sostener que existe dicha relación y, por tanto, no podría ser objeto de protección por las normas del derecho del trabajo”.

Entonces, de acuerdo al Principio de Primacía de la Realidad, uno de los pilares del Derecho del Trabajo, si lo que se observa en la realidad discrepa con lo que se pretende presentar, se preferirá lo que la realidad muestra. Pues bien, si la SPL sólo admite la permanencia del elemento de subordinación para afirmar que el contrato existe y sólo está suspendido, lo que la realidad muestra es la ausencia de prestación de servicios y de la remuneración; entonces ya no estamos ante un contrato de trabajo habiendo sido este desmembrado en su conformación natural. Lo que nos lleva a comprobar que el contrato se ha desnaturalizado.

En el año 2020 la SPL cobró bastante importancia debido a la cantidad de solicitudes presentadas a través de la plataforma del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, sobre todo por razones de caso fortuito y fuerza mayor, tan es así que en atención a una carta remitida por la investigadora, el MTPE ha informado que en el período comprendido entre el 22 de abril a las 4:00 am hasta el 02 de setiembre a las 6:00 pm horas del año 2020 (130 días), en cumplimiento del D.S. 011-2020-TR, la cantidad de solicitudes de suspensión perfecta

tramitadas por las empresas ascienden a 31,514, de las cuales se ha registrado una aceptación de 10,137 solicitudes que estarían en la condición de aprobadas (Anexo 1)

Estos datos muestran que en el lapso de tiempo descrito en el párrafo anterior (130 días) se han presentado en promedio 242.4 solicitudes de suspensión perfecta por día, obedeciendo estas cifras a un evento tipificado de caso fortuito y fuerza mayor. Y si nos referimos a la cantidad de solicitudes aprobadas en el mismo periodo, podemos concluir que por día se aprobaron en promedio 77.9 solicitudes.

Ante ello, el MTPE ha manifestado que el total de trabajadores que han sido “afectados”, según sus palabras, por la aplicación de la norma de suspensión perfecta en el período comprendido entre el 22 de abril a las 4:00 am hasta el 02 de setiembre a las 6:00 pm horas del año 2020 y que se encuentran registrados en la plataforma virtual de Suspensión Perfecta de Labores asciende a 294,328 trabajadores; es decir, un promedio de 73,582 trabajadores por mes y 2,264 por día (Anexo 1).

Esto se traduce en personas que no trabajan y no reciben remuneración, pero mantienen su relación laboral a través de un seudo contrato de trabajo, que como ya hemos advertido en párrafos anteriores, dista mucho de ser real o representar la realidad que es lo que pretende la SPL.

Otro dato que hubiera sido de suma importancia para esta investigación es el referente al número de solicitudes denegadas; no obstante, al tener la cantidad de solicitudes tramitadas y la cantidad de aprobadas, lo lógico es que la diferencia corresponda a las solicitudes denegadas que ascendería a 21,376. Aunque este dato no es confirmado, muestra de manera evidente la cantidad de trabajadores cuyos derechos han sido vulnerados en el tiempo de suspensión y posterior reposición.

Como se puede advertir, ya no se trata sólo de cifras sino de una gran masa trabajadora que, gracias a la aplicación de una norma laboral creada por el estado para proteger a la empresa

de una eminente quiebra y con el objetivo de mantener el vínculo laboral, basada en diferentes causales como el caso fortuito y la fuerza mayor, se ha visto repentinamente sin trabajo y sin percibir remuneración, únicamente con una suerte de contrato que a la luz de la doctrina y legislación resulta siendo válido a pesar de no contar con los 3 elementos esenciales para su constitución, lo cual como se reitera lo desnaturaliza.

Haciendo un paréntesis, es preciso mencionar que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo no registra información respecto a las solicitudes de suspensión perfecta tramitadas desde que se publicó la norma al 21 de abril de 2020, lo que demuestra la deficiente gestión en el manejo de información en una institución tan importante.

En este orden de ideas y al analizar el objetivo de la SPL, vemos que esta ha sido concebida para ser aplicada de manera unilateral por el empleador, considerando una de sus razones de su aplicación el caso fortuito y la fuerza mayor, ante la cual el trabajador deja de prestar sus servicios, es decir se queda sin trabajo; deja de percibir una remuneración, es decir no contará con un sueldo que le permita satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia; pero mantendrá su vínculo laboral a través de un contrato de trabajo que no reúne los tres elementos esenciales que lo conforman. Entonces, como se puede advertir la SPL genera efectos jurídicos laborales en el trabajador peruano en lo que respecta a su derecho al trabajo, a la remuneración y al contrato de trabajo, al punto de que la norma contraviene lo que la Constitución y las demás normas que derivan de ella, protege.

Para el objeto específico 1: Analizar el contenido constitucional peruano sobre la figura de suspensión perfecta de labores en relación con el derecho al trabajo, el derecho a la remuneración y al contrato de trabajo.

Si bien la suspensión perfecta de labores no está expresamente contenida en la Constitución Política del Perú, encuentra sustento en el Principio de Continuidad laboral que se desprende de lo contemplado en los artículo 22° y 27° de este cuerpo normativo.

Plá Rodríguez citado por Lora (2016) señala que el Principio de Continuidad expresa el sentir del derecho al trabajo pues persigue que los contratos de trabajo tengan una larga duración. Así, este principio ve al contrato como un mecanismo que asegura la continuidad de la relación laboral, siendo que el trabajo es un deber y un derecho y la base del bienestar de la persona y su realización tal como lo contempla el art. 22º, brindando a su vez protección al trabajador ante un despido arbitrario como lo sostiene el art. 27º, cumpliéndose así uno de los objetivos de la SPL que es mantener el vínculo laboral entre el empleador y el trabajador (Lora, 2016).

Es así que la finalidad de la aplicación de esta norma laboral no solo obedece a la necesidad de detener las obligaciones entre el trabajador y el empleador, el primero de prestar servicios y el segundo de pagar la remuneración, sino que busca sobre todo mantener el vínculo laboral entre ellos a través del contrato de trabajo; protegiendo la fuente de trabajo frente a circunstancias que la puedan poner en riesgo. Es así que Lora, citado por Perez y Tejeda (2020), refiere que la SPL se debe concebir como la medida que permite proteger el principio de continuidad laboral a través de la continuación del contrato de trabajo, evitando así el quiebre empresarial.

La SPL y su relación con el derecho al trabajo y a la remuneración

El Derecho al Trabajo y el Derecho a la Remuneración están consagrados y son protegidos tanto por la normatividad nacional, así como la internacional, considerados ambos derechos como fundamentales y de vital importancia para el desarrollo y subsistencia de la persona en el ejercicio de otros derechos. Landa (2014) manifiesta que los derechos fundamentales no solo son exigibles por las personas, sino que fundamentalmente son valores que tanto el estado como la sociedad debe proteger y tutelar.

El art. 22º de la Constitución, como ya se ha mencionado, refiere que “El trabajo es un deber y un derecho, es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”.

Al ser un deber, este nos refiere al compromiso que tenemos no sólo con nosotros mismos sino con la sociedad en su conjunto; y al ser un derecho, el mismo es irrenunciable y por ende continuo, siendo el estado el responsable de orientar sus políticas a que los ciudadanos accedan a un trabajo, de tal manera que les provea satisfacción personal.

Del mismo modo, al ser la base del bienestar social implica su carácter finalista el mismo que coadyuva a la satisfacción de sus necesidades. Y finalmente, al considerarlo un medio de realización personal, esto consigue relación al hecho de que la persona como miembro de una sociedad concibe al trabajo como un aspecto que le permite realizarse y tener una posición dentro de la misma.

Por otro lado, el art. 27° infiere que “la ley otorga al trabajador protección contra el despido arbitrario”; lo que implica que, en la relación laboral, la parte débil encuentra protección en sus cuerpos normativos, frente a una posible situación de cesamiento de esta.

A continuación, se muestra la regulación del Derecho al Trabajo.

Tabla 2: Regulación del derecho al trabajo

	Legislación Nacional	Jurisprudencia	Legislación Internacional
Derecho al trabajo	✓ Constitución Política del Perú: art. 2.15°, 22° y 23°	✓ RDG N° 010-2012/MTPE/2/14 (se toma el punto 9.4 del Precedente vinculante)	✓ DUDH: art. 23° y 25° ✓ P.I.D.E.S.C.: art. 6.1° y 7°.a ✓ CADH-Protocolo San Salvador: art. 6° y 7° ✓ Carta OEA: art. 45°

Fuente: Elaboración propia

Como lo muestra la Tabla 2, si bien el derecho al trabajo está ampliamente protegido, es fundamental que su aplicación sea objetiva y obedezca efectivamente a la protección personalísima que este representa, siendo considerado no sólo un derecho fundamental, sino también de corte social y económico, tal como lo señala la constitución en su art 2.15° donde se infiere que la persona tiene derecho “a trabajar libremente con sujeción a ley” entendido como el derecho que tiene toda persona de escoger el trabajo que mas le convenga y que a su vez le permita desarrollar sus capacidades empíricas o aquellas para las que ha sido formado, trabajo por el cual recibirá una remuneración que le permita satisfacer sus necesidades, siendo esta considerada un elemento imprescindible para el trabajador en tanto es la contraprestación en términos económicos que recibe a cambio de brindar su fuerza y tiempo.

Entonces, el Derecho al Trabajo está en estrecha relación con el Derecho a la Remuneración, siendo el primero propiciador del segundo y este por consiguiente el que le da sentido al primero. Dicho esto, veamos la regulación del Derecho a la Remuneración.

Tabla 3: Regulación del derecho a la remuneración

	Legislación Nacional	Jurisprudencia	Legislación Internacional
Derecho a la remuneración	✓ Constitución Política del Perú: art. 24°, 26.2°. ✓ Decreto Supremo 003-97/TR - art. 1° inc. c	✓ Exp. 04188-2004-AA/TC (la causa versa acerca de reducción unilateral de remuneración efectuada por el GRL)	✓ Declaración Universal de Derechos Humanos: art. 23.3° ✓ PIDESC: art. 7°.a

Fuente: Elaboración propia

La Constitución en su art. 24° le otorga al trabajador el derecho a percibir una remuneración justa que le provea bienestar para sí mismo y su familia, siendo de prioridad del empleador su cumplimiento. A su vez en el art. 26.2° hace referencia a un aspecto muy importante que se desprende del derecho a la remuneración como es su carácter irrenunciable, protegiendo de esta manera al trabajador frente a posibles abusos que se pretendan perpetuar.

Cuando nos referimos a su carácter irrenunciable, este se concibe como defensor de todos los derechos que la ley otorga al trabajador en el sentido de que todo lo que se pueda pactar en contrario, es nulo (Boza, 2020).

Dicho esto, cuando se aplica la SPL, el trabajador deja de laborar temporalmente producto de una decisión unilateral del empleador y por consiguiente deja también de percibir remuneración, estando facultado para hacerlo a través de esta norma, hasta que la AAT apruebe la aplicación de la SPL o decida lo contrario. Es decir, el trabajador pierde su derecho a trabajar y a ser remunerado.

La suspensión perfecta de labores y su relación con el contrato de trabajo

El objetivo de aplicar la norma de SPL es mantener el vínculo laboral, suspendiendo así el contrato de trabajo por decisión unilateral del empleador.

El Código Civil en su art. 1351° define al contrato como “el acuerdo de dos o más partes para crear, regular, modificar o extinguir una relación jurídica patrimonial”.

El art. 62° de la Constitución Política señala que existe libertad para determinar los términos de un contrato entre las partes, respetando la normatividad vigente y considerando que no se los puede modificar por otras leyes y disposiciones.

Para Cabanellas (2011) el contrato es un acuerdo entre dos o más personas cuyo objeto es la prestación de servicios a cambio de una remuneración.

No cabe duda entonces que el contrato de trabajo es un acuerdo entre dos partes que determina una relación consensuada y en términos de subordinación, y que genera obligaciones que deberán cumplir las partes entre sí, como es prestar servicios a cargo del trabajador y brindar un pago por estos a cargo del empleador. Distinto a lo que se plantea con la SPL respecto a la unilateralidad de su aplicación para suspenderlo.

El D.S. N° 003-97-TR del TUO del D.L. 728 -LPCL en su art. 4° prescribe que “*en toda prestación personal de servicios remunerados y subornidanos, se presume la existencia de un contrato de trabajo (...)*”; entonces, para que se determine la existencia de un contrato de trabajo, deben confluir tres elementos esenciales, que son:

- ✓ Prestación personal de un servicio, es decir, se entiende que, en un contrato de trabajo, la prestación del servicio debe ser realizado por la persona que ha sido contratada, no pudiendo delegar esta responsabilidad.

El art. 5° del D.S. N° 003-97-TR indica que los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural.

- ✓ El pago de una remuneración, ya que se trata de un medio económico que permite que el trabajador subsista, así como su familia, pudiendo gozar de una vida digna y satisfacer sus principales necesidades. Además, la remuneración es una representación del vínculo laboral.

El art. 6° del D.S. N° 003-97-TR indica que “constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie (...) siempre que sea de su libre disposición (...)”

- ✓ Dependencia o subordinación, que constituye un elemento que determina el contrato de trabajo, evidenciando la relación existente entre el trabajador y el empleador.

El art. 9° del D.S. N° 003-97-TR, precisa que el empleador tiene las facultades para dictar las ordenes que sean necesarias para el desarrollo de las tareas encomendadas necesarias para el funcionamiento de la empresa, sancionando su incumplimiento de dentro de los límites de la razonabilidad.

En este punto es importante volver a mencionar al Principio de Primacía de la Realidad, pues a través de éste se puede reconocer la existencia de los tres elementos esenciales del contrato: la prestación personal, el trabajador esta obligado a realizar el trabajo encomendado en forma personal y ejecutando sus funciones pues de lo contrario no existiría una relación de trabajo; la subordinación, se entiende el control que ejerce el empleador sobre el trabajador a través de las ordenes, directrices, fiscalizaciones o sanciones que puedan darse dentro de la relación laboral para conducir de la mejor manera la actividad empresarial buscando que el trabajador cumpla con los objetivos de la empresa; la remuneración, que es la contraprestación que el empleado le da al trabajador por el servicio brindado.

Entonces, el reconocimiento de estos tres elementos dentro de una relación laboral evidencia la existencia de un contrato, razonamiento basado en el Principio de Primacía de la Realidad. Así pues, en el Expediente N° 1944-2002-AA/TC, el Tribunal Constitucional señala que: se presume la existencia de un contrato de trabajo cuando concurren tres elementos: la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración (fundamento 2) y luego precisa que es aplicable el Principio de Primacía de la Realidad, que significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero (fundamento 3)

Plá Rodríguez, afirma que en una relación laboral deben prevalecer los hechos reales por encima de los acuerdo formales (García, De Lama y Quiroz, 2016)

Entonces, de lo antes señalado tenemos que la aplicación de la SPL suspende el contrato de trabajo unilateralmente y no a través de un acuerdo entre las partes, como lo establece la propia definición de contrato de trabajo que dicta el Código Civil en su art. 1351°.

Por otro lado, la aplicación de la SPL, busca mantener el vínculo laboral considerando para ello sólo la existencia de uno de los tres elementos que conforman un contrato como es la subordinación no cumpliendo así lo contenido en el D.S. N° 003-97-TR del TUO del D.L. 728 -LPCL en su art. 4°; en este sentido y en atención al Principio de Primacía de la Realidad ya no existiría un contrato de trabajo, habiendo sido este desnaturalizado y extinguido por la aplicación de la SPL.

Para el objetivo específico 2: Análizar la legislación laboral peruana en la figura de suspensión perfecta de labores y sus normas complementarias.

La norma de suspensión perfecta de labores fue promulgada mediante D.S. 003-97-TR, contenida en el Texto Único Ordenado del D.L. N° 728 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Producto de la crisis económica generada por la emergencia sanitaria producida por el virus COVID-19, la norma ha sufrido modificaciones cuyo objetivo ha sido siempre mantener el vínculo laboral empleador – trabajador, toda vez que en el año 2020 se ha abocado a mitigar con su contenido el impacto económico producido por un hecho que se encuadra en el caso fortuito y fuerza mayor de acuerdo a lo dispuesto en el art. 12° del D.S. N° 003-97-TR y obedeciendo, como ya se anticipó a hechos imprevisibles.

La siguiente tabla muestra la norma de SPL y sus normas complementarias, habiendo considerado los aspectos más relevantes de su contenido, de manera comparativa, obedeciendo al objetivo de la investigación.

Tabla 4: Norma de suspensión perfecta de labores, complementos y suplementos, 2020

SUSPENSION PERFECTA DE LABORES				
CONSIDERACIONES	D.S. N° 003-97-TR (emisión: 27.03.1997)	D.U. N° 038-2020 (emisión: 14.04.2020)	D.S. N° 011-2020- TR (emisión: 21.04.2020)	D.S. N° 012-2020-TR (emisión: 30.04.2020)
Objetivo principal de la norma	Mantener el vínculo laboral empleador – trabajador	Preservar empleo de trabajadores y mitigar efectos económicos empleador y trabajador	Preservar empleo de trabajadores y mitigar efectos económicos empleador y trabajador	Establecer disposiciones complementarias al D.U. 038-2020
Causas de aplicación	13 causas que incluyen el caso fortuito y la fuerza mayor (art. 16°)	Su emisión obedece al causal de caso fortuito y fuerza mayor	Su emisión obedece al causal de caso fortuito y fuerza mayor	Su emisión obedece al causal de caso fortuito y fuerza mayor
Decisión de aplicación de la norma	Decisión unilateral por parte del empleador	Decisión unilateral por parte del empleador	Decisión unilateral por parte del empleador	Complementa la aplicación del D.U.038-2020
Tiempo máximo de aplicación de la norma de suspensión	90 días	30 días de culminada la emergencia sanitaria, la misma que puede prorrogarse	30 días de culminada la emergencia sanitaria, la misma que puede prorrogarse	No hace referencia
Aplicación de medidas menos gravosas a la SPL	✓ Otorgar vacaciones vencidas o anticipadas	✓ Implementación de trabajo remoto. ✓ Licencia con goce de haber	✓ Otorgar vacaciones adquiridas o pendientes. ✓ Adelanto de vacaciones.	No hace referencia

			✓ Reducir la jornada laboral y por consiguiente la remuneración.	
Fiscalización Posterior de la aplicación de la SPL (conforme a las disposiciones previstas en el TUO de la Ley de procedimiento Administrativo General N° 27444)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dentro de los <u>6 días</u> de haber sido informada. ✓ Silencio administrativo positivo: 8 días para resolver. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dentro de <u>30 días</u> de haber sido informada. ✓ Expide resolución en 7 días posterior a la verificación. ✓ De no expedirse resolución, aplica el silencio administrativo positivo. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dentro de <u>30 días</u> de haber sido informada. ✓ Expide resolución en 7 días posterior a la verificación. El silencio administrativo positivo opera sólo a falta de pronunciamiento expreso de la AAT. 	De acuerdo a lo establecido en el art. 3° del D.U. 038-2020
Medidas en caso de improcedencia de la aplicación de la norma de suspensión perfecta de labores	Reposición del trabajador y pago de remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido	Reposición del trabajador y pago de remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido, considerado como de trabajo efectivo para todo efecto legal.	Reposición del trabajador y pago de remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido, considerado como de trabajo efectivo para todo efecto legal.	No hace referencia

Fuente: Elaboración propia

Haciendo un análisis de la tabla 4, tenemos que:

- ✓ Objetivo de SPL: mantener el vínculo laboral; sin embargo, se exige al trabajador, lealtad, discrecionalidad y confidencialidad respecto de las operaciones de la empresa. Y surge la interrogante respecto si el trabajador está obligado a ello

considerando que sólo está presente un elementos del contrato de trabajo que es la subordinaciòn; es decir ya no existe realmente un contrato como tal.

- ✓ Causa de aplicaciòn: entre otros, el caso fortuito y la fuerza mayor que produce la emergencia sanitaria producida por el Covid-19, puesto que es una razòn válida de acuerdo al análisis realizado por los legisladores.
- ✓ Forma de aplicaciòn de la norma: decisiòn unilateral a cargo del empleador, lo cual evidencia total desprotecciòn del trabajador en cuanto a la toma de decisiones tan relevantes que le generarán un impacto.
- ✓ Tiempo de aplicaciòn: en esta parte se debe hacer un comparativo pues cuando se emite la norma de SPL el tiempo máximo de aplicaciòn era de 90 días; ahora, cuando se dicta el D.U. N° 038-2020 el tiempo de aplicaciòn de la norma es de 30 días (del 14-04-2020 al 09-07-2020), luego al dictarse la R.M. N° 126-2020-TR este se amplía a 30 días más (del 09-07-2020 al 07-10-2020), al ver que el estado de emergencia continuaba se dicta la R.M. N° 229-2020-TR que amplía la aplicaciòn de la SPL por 30 días más (del 06-10-2020 al 05-01-2020). Esta medida se siguió ampliando hasta el D.U. 087-2021 que establecía su aplicaciòn hasta el 02 de octubre del 2021. Como se puede apreciar, la SPL superó largamente su tiempo de aplicaciòn y durante este tiempo como queda la situaciòn del trabajador.
- ✓ Fiscalizaciòn posterior: pasó de realizarse en 6 días a realizarse en 30 días adicionando 7 días más para el pronunciamiento de la AAT. Cabe mencionar que el proceso de fiscalizaciòn realizado por SUNAFIL durante este periodo tuvo 3 versiones del protocolo original.

El Convenio 81 de la OIT, sobre la inspecciòn de Trabajo, forma parte del ordenamiento jurídico peruano y sienta las bases para la ley que contempla el procedimiento inspectivo laborales y los diferentes protocolos que ha

implementado SUNAFIL, debiendo así cumplir las leyes y directrices bajo las cuales se proteja los derechos laborales de los trabajadores.

- ✓ Silencio administrativo positivo: el mismo que, ante la coyuntura de emergencia, superaba el tiempo de pronunciamiento de la AAT, exponiendo a los trabajadores a posibles admisiones de solicitudes de SPL sin mayor análisis o verificación.
- ✓ En caso de improcedencia de SPL: el trabajador es repuesto en su centro de trabajo y el empleador debe pagarle lo que dejó de percibir mientras duró la suspensión. Lo más resaltante es que en el D:U. 038-2020 se admitió considerar los días en SPL como de trabajo efectivo para todo efecto legal, que beneficiaba a los trabajadores. Lo contrario a lo que sucede con la norma cuando es aplicada en una coyuntura “normal”.

Como se sabe, la SPL data del año 1997, y desde esa fecha se aplica concibiendo el mismo objetivo que es mantener el vínculo laboral y como veremos en el siguiente cuadro, si bien el objetivo del estado se materializa con la aplicación de esta norma, los resultados para el trabajador son nefastos, pues se ve inmerso incluso en procesos de revisión de resoluciones que culminan dando la razón al trabajador.

ANALISIS DE RESOLUCIONES

A continuación presentamos Resoluciones Directorales Generales y procesos de revisión de solicitudes de aplicación de SPL, que permite evidenciar los motivos que presentan las empresas para su aplicación y el análisis de los elementos encontrados durante la inspección de la autoridad competente, que finalmente fundamentan las resoluciones.

Tabla 5: Análisis de Resoluciones Directorales Generales

Resolución	Fundamento de empresa para aplicación de SPL	Inspección Posterior por la AAT	<i>Se Resuelve:</i>	Comentario
------------	--	---------------------------------	---------------------	------------

<p>R.D.G. N° 0181-2020/MTPE/2/14 – Presentada por la Empresa CINEPLEX S.A.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Por la naturaleza de actividades y la afectación económica. (caso fortuito y fuerza mayor) • Imposibilidad de implementar trabajo remoto. • Imposibilidad de aplicar licencia con goce de haber. • Empresa indica que las medidas adoptadas con sus trabajadores se realizaron previo acuerdo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Empresa presenta documentos de afectación económica. • Se implementó trabajo remoto para 3 trabajadores. • Se aplicó licencia con goce de haber a 4 trabajadores. • No se acredita que la empresa haya realizado algún acuerdo previo con los trabajadores. 	<p>Artículo Primero. – <i>DESAPROBAR la solicitud de suspensión perfecta de labores presentada por la empresa CINEPLEX S.A. (...) respecto de 2170 trabajadores.</i></p> <p>Artículo Cuarto. – <i>DISPONER el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido.</i></p>	<p>La empresa nunca mostró evidencia de haber entablado conversaciones previas a las medidas adoptadas, con sus trabajadores.</p>
<p>R. D.G. N° 006-2018-Región Ancash- DRTyPE/DPSC-CHIM</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Por afectación económica (caso fortuito y fuerza mayor) • Empresa indica que otorgó vacaciones adelantadas. • Empresa indica que cancela beneficios sociales. • Empresa considera que algunos trabajadores deberán continuar con labores importantes para la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> • La empresa no acredita como determinó que trabajadores debían seguir laborando y quienes debían entrar en suspensión perfecta de labores. 	<p>DESAPROBAR la suspensión temporal perfecta de labores por caso de fuerza mayor solicitada por la empresa Don Fernando S.A.C.</p> <p>ORDENANDOSE el pago de las remuneraciones dejadas de percibir a los 8 trabajadores afectados por el tiempo de suspensión transcurrido.</p>	<p>La empresa no consideró la aplicación del Precedente vinculante R.D.G. N° 010-2012-MTPE para organizar grupos de trabajadores por actividades de tal manera que pueda identificar que grupo entraba</p>

				en suspensión perfecta.
R.D.G. N° 058-2015/MTPE/2/14 – Recurso de revisión contra R. D.G. N° 008-2014-DRTPE-MOQ (Diario Oficial El Peruano, 2015)	<ul style="list-style-type: none"> • Por razones de caso fortuito y fuerza mayor. • Finalización de temporada de pesca. • La empresa selecciona un grupo de trabajadores para que entren en suspensión, por lo que el Sindicato observa los criterios para esa selección y la falta de constatación de la AAT respecto de este tema. 	<ul style="list-style-type: none"> • La AAT verifica que la selección de trabajadores que entran a suspensión perfecta no se basa en un correcto análisis del Precedente Vinculante R.D.G. N° 010-2012-MTPE 	<i>FUNDADO el recurso de revisión presentado por el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA PESQUERA RUBÍ S.A. contra R.D.Regional N° 008-2014-DRTPE-MOQ, que aprueba la suspensión temporal perfecta de labores por motivo de caso fortuito y fuerza mayor a 55 trabajadores.</i>	El error de interpretación de las fuentes de derecho por parte de la AAT, y la inobservancia de los precedentes vinculantes administrativos da lugar a que se apruebe el recurso de revisión.
R.D.G. N° 016-2013/MTPE/2/14 – Recurso de revisión contra Resolución Directoral General N° 041-2012-GR-Piura.DRTPE-DR	<ul style="list-style-type: none"> • Por razones de caso fortuito y fuerza mayor, producto del cese de operaciones originada por la no renovación de contrato entre la empresa principal y la empresa tercerizada. 	<ul style="list-style-type: none"> • La no renovación de contrato de trabajo entre la empresa principal y la servís no corresponde a una razón de caso fortuito y fuerzamayor, toda vez que el contrato no es imprevisible pues tiene una fecha de término. 	<i>FUNDADO el recurso de revisión presentado por el SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE OBRAS Y SERVICIOS PETROLEROS S.A.C. contra la Resolución Directoral Regional N° 041-2012-GR. PIURA.DRTPE-DR</i>	La Autoridad no consideró en la evaluación que la SPL no se había generado por un evento imprevisible, no aplicando la causalidad otorgada al inicio.

			<i>que aprueba SPL a 17 trabajadores</i>	
--	--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia

Para el objetivo específico 3: Identificación de los derechos laborales que la ley otorga al trabajador peruano

La lucha que ha gestado el Perú durante más de un siglo le han permitido pasar por diversos episodios en materia laboral; desde la abolición de la esclavitud, mayor logro de la historia, pasando por constituciones como la de 1920 en la que irrisoriamente se contemplaban aspectos sociales en donde se reconocía ciertos derechos laborales.

Pero el hambre de justicia laboral no quedó allí, y luego de manifestaciones y luchas sindicales, la constitución de 1979 abordó de manera más estructurada el tema de los derechos laborales, reconociendo al trabajo como principal fuente de riqueza y desarrollo humano. Actualmente, en la Constitución Política de 1993, fuente de derecho y principal cuerpo normativo de la nación de donde se desprenden las demás leyes, se plasman derechos de corte laboral que contienen derechos que involucran al trabajador peruano, como son:

- Art. 2.15°: El derecho a trabajar libremente con sujeción a ley.
- Art. 22°: El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.
- Art. 23°: El Trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del estado (...) el estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas del fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

- Art. 24º: El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual (...).
- Art. 25º: La jornada ordinaria de trabajo es de 8 horas diarias o 48 horas semanales, como máximo (...). Los trabajadores tienen derecho al descanso semanal y anual remunerados (...).
- Art. 26º: En la relación laboral se respetan los siguientes principios: Igualdad de oportunidades sin discriminación y Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
- Art. 27º: El derecho a ser protegido frente al despido arbitrario.
- Art. 28º: El estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático.
- Art. 29º: El estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar de las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación.

Así también, se reconocen los derechos laborales contenidos en los diferentes tratados internacionales de los cuales nuestro país es parte, pues como lo dicta la Constitución en su art. 56º *“los tratados celebrados por el Estado y en vigor forman parte del derecho nacional”*

Pero los derechos del trabajador no sólo se enmarcan en el aspecto específico de éstos puesto que también se deben considerar aquellos derechos inespecíficos de los que goza toda persona en su calidad de tal, llamados fundamentales e inherentes a su persona y que vienen con él antes de la celebración de un contrato de trabajo. Esto entendido como el hecho de que el trabajador goza de todos los derechos que como persona le asisten sin que estos se restrinjan por el solo hecho de ser parte de una relación laboral (Paredes, 2015)

En esta parte y obedeciendo a uno de los objetivos de nuestra investigación, nos referiremos específicamente a dos artículos de la Constitución:

- Art. 23°, que se refiere a la prioridad que debe dar el estado al trabajo impidiendo que la relación laboral afecte la dignidad del trabajador.
- Art. 24°, referido al aspecto remunerativo del trabajador

Pues bien, si tomamos estos dos artículos y los confrontamos con lo que se realiza con la aplicación de la norma de suspensión perfecta de labores, tenemos:

Tabla 6: Confrontación de tres derechos del trabajador, contenidos en la ley general del trabajo, y la norma de suspensión perfecta de labores.

Constitución Política del Perú	Norma de Suspensión Perfecta de Labores
<p>Art. 23°:</p> <p>El Trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del estado (...) el estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas del fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.</p> <p>Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.</p>	<p>Se suspende el contrato de trabajo de manera unilateral; es decir no se trabaja y no se percibe remuneración, lo que equivale a un desempleo. Sin embargo, el trabajador está obligado a confidencialidad y lealtad con su empleador.</p> <p>El empleador toma la decisión de aplicar SPL unilateralmente, sólo basta que informe de su decisión a la AAT que, posteriormente verificará si la medida adoptada tiene sustento, de lo contrario ordenará el retorno del trabajador a su puesto con el pago de remuneración dejada de cobrar.</p>
<p>Art. 24°:</p> <p>El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.</p>	<p>Se suspende el pago de remuneración, hasta que la Autoridad Administrativa de Trabajo emita resolución aprobando o desaprobandando la medida aplicada.</p>

Fuente: Elaboración propia

Este cuadro muestra una vez más como la SPL ha nacido en contraposición al contenido constitucional, siendo la Constitución la principal protectora y garante de los derechos de las personas.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1. Discusión

En este capítulo realizaremos la discusión de resultados en contrastación con los objetivos planteados dentro de la investigación.

Antes de iniciar, es preciso hacer la definición de la palabra Vulnerar, pues su significado hace referencia a la acción de transgredir, quebrantar, violar una ley o precepto (DEL-RAE, 2021)

Para **determinar los efectos jurídicos que genera la SPL en los derechos del trabajador**, los resultados nos muestran que efectivamente la constitución protege el derecho al trabajo y a la remuneración ambos enmarcados dentro de un contrato de trabajo; sin embargo, el número de solicitudes de SPL presentadas durante el año 2020 al portal del MTPE, da cuenta del número de personas que se han quedado sin trabajo, sin remuneración, y manteniendo un contrato de trabajo que dista mucho de ser tal pues no contiene los 3 elementos esenciales que lo materializan.

Para Barrantes, Cubas, Herrera y Sanchez, citados por Perez y Tejeda (2020, pág. 19), la aplicación de la SPL evidencia que el derecho al trabajo se encuentra desprotegido, pues es evidente que la norma favorece a las empresas, ahondando las diferencias entre trabajador y empleador, así mismo, refieren que esta norma también ha afectado el derecho a la remuneración. Así mismo, Quispe, citado por Perez y Tejeda (2020, pág.22), señala que esta norma ha afectado a mucha gente habiéndola considerado como “*suspensión precaria*” toda vez que los trabajadores inmersos en ella veían la inestabilidad de su situación al no tener la seguridad de lo que generaría la pandemia.

Sin perjuicio de lo anterior, el hecho de que la persona pase de una situación de trabajo formal con una remuneración establecida que le provea de bienestar para sí y su familia, a pasar

luego a una situación laboral impropia por cuanto no trabaja y no recibe remuneración, pero sigue vinculado a una empresa a la que le debe lealtad y confidencialidad, lo coloca en una situación de completa inestabilidad económica y social.

Para el empleador, la suspensión perfecta de labores significa una herramienta que le permite suspender sus obligaciones laborales por motivos que, bien pueden ser criticados socialmente, pero están avalados por ley y hasta pueden ser entendibles y necesarios.

Así tenemos a Toyama (Enfoque Derecho, 2020) quien indica que “(...) *la suspensión es como una medida necesaria, es como una pausa, un oxígeno que el estado debe dar a las empresas para que puedan palear esta situación, luego de haber asumido un mes de sueldo de los trabajadores (...)*”

Para el trabajador, la suspensión perfecta de labores significa que su vida de la noche a la mañana se pausará, que su derecho al trabajo en cualquier momento puede ser interrumpido, que su derecho a tener y brindar satisfacción a sus necesidades y las de su familia dependen de una remuneración que no llegará, que la suspensión se puede convertir en un inminente cese.

Cuando **analizamos la SPL desde la Constitución y su relación con el derecho al trabajo, el derecho a la remuneración y el contrato de trabajo**, iniciamos afirmando que la Suspensión Perfecta de Labores no está expresamente contenida en la Constitución; sin embargo, se fundamenta en el Principio de Continuidad soportado en los art. 22° y 27° de ese cuerpo normativo, pues el objetivo de la SPL es mantener el vínculo laboral a través del contrato de trabajo, entendido como el mecanismo que permite la continuación del vínculo laboral. Este principio presume la contratación continua, prolongada e indefinida del trabajador. Empero, si se concibe a la presunción como suposición, Cabanellas (2011) define la suposición como conjetura, falsa presunción, ficción o falsedad; entonces, el contrato de trabajo continuo o a plazo indeterminado que es lo que se pretende, es una falacia normativa, puesto que por un lado efectivamente cumple con lo legalmente establecido pero por el contrario el Principio de

Continuidad estaría más orientado a la continuidad del trabajo no necesariamente del trabajador. Ahora, si se considera que éste puede ser suspendido unilateralmente de acuerdo a las consideraciones que manifieste el empleador; entonces, formalmente la empresa cumple con el aspecto legal del derecho laboral que otorga para este caso la SPL, pero realmente la empresa busca formar un vínculo extinguido en el tiempo, todo lo contrario al objetivo real del Principio de Continuidad.

Plá Rodríguez, citado por Lora (2016) respecto al Principio de Continuidad expresa que el derecho del trabajo busca que la relación laboral sea lo más larga posible; es decir “expresa la tendencia actual del derecho del trabajo de atribuirle la más larga duración a la relación laboral, desde todos los puntos de vista y en todos los aspectos” (p. 271)

Por otro lado, Toyama, citado por Lora (2016) ha expresado también que la finalidad de la suspensión perfecta no sería otra que “la conservación del contrato de trabajo como manifestación del principio de continuidad laboral”

Así mismo, los resultados de la investigación también nos muestran que el contrato de trabajo debe contar con 3 elementos fundamentales que son la prestación personal de servicios, remuneración y subordinación tal como lo indica el art. 4º del TUO del D.L. 728. Boza (2020) reconoce como elementos esenciales y rasgos típicos del contrato de trabajo a la prestación de servicios, subordinación y remuneración, no aislados el uno del otro, sino como parte esencial un todo; sin embargo, la SPL sólo precisa del elemento de subordinación para mantenerlo vigente, generando así su desnaturalización.

De Lama y Gonzales, citados por Rosales (2019), indican que desnaturalización significa desnaturalizar, es decir alterar las condiciones de algo, en otras palabras algo que inicia siendo A y luego por diversas razones se convierte en B, perdiendo su esencia.

En este orden de ideas, queda claro, que la suspensión perfecta de labores no atribuye su aplicación a una relación continua y duradera de trabajo y por el contrario sólo genera la desnaturalización del contrato.

Con respecto al derecho al trabajo, los resultados muestran su protección constitucional; sin embargo, este se torna tan fácil de vulnerar que sólo basta una decisión unilateral por parte del empleador para desconocerlo como tal y sucede otra decisión para reincorporarlo.

Marcenaro (2009) en su investigación respecto a los derechos laborales de rango constitucional, analiza la sentencia emitida el 07 de agosto del 2006 en el expediente N° 3828-2006-PA/TC, en donde el Colegiado considera que, una vez que finalice la suspensión perfecta de labores, la empresa debe reponer a los trabajadores afiliados al sindicato, ya que subsiste el vínculo laboral. Caso contrario se estaría frente a una vulneración del contenido del derecho al trabajo (...) por tanto si se comprueba la negativa de la empresa de reincorporar a sus trabajadores suspendidos, se habrá producido una vulneración al derecho al trabajo.

Para Boza (2014) el surgimiento del derecho al trabajo permite brindar protección a la parte más débil de la relación laboral como es el trabajador. Ciertamente, ese es el objetivo, pero cuanto de lo que se pretende hacer en aras del bienestar del trabajador efectivamente se traduce en la realidad, sobre todo cuando es el mismo estado quien promueve esta desprotección, al permitir que la norma de SPL fortalezca aún más al empleador dotándolo de poder para suspender el derecho al trabajo de la persona, afirmando la desigualdad existente entre trabajador y empleador; ante esto surge el Principio protector en el derecho laboral, que según Plá, citado por Boza (2020) señala que este principio se orienta a salvaguardar de manera preferencial al trabajador siendo evidentemente el más débil de la relación contractual.

Para terminar esta punto, respecto del derecho a la remuneración, los resultados muestran, al igual que en los casos anteriores, la protección de este derecho contenida en la constitución, así como en diferentes tratados internacionales de los que Perú es miembro, pero

al aplicarse la SPL esta protección se desvanece y el trabajador deja de percibir remuneración, vulnerándose este derecho que ofrece ciertamente satisfacción de necesidades básicas y primordiales para la persona como es la alimentación; entonces lo que acontece luego de la suspensión es que el trabajador se convierta en desempleado temporal no remunerado.

Los convenios internacionales describen a la remuneración como elemento esencial del derecho al trabajo, la misma que solo puede ser suspendida de manera excepcional y ante una adecuada fiscalización (Asociación Ius Inter Gentes, citada por Perez y Tejeda (2020 pág. 49), considerandola un derecho fundamental ya que supone la base del derecho alimentario (Mejorada, citado por Perez y Tejeda (2020 pág. 24) y de satisfacción de muchas necesidades.

Maslow hizo una jerarquización de necesidades a partir de la Teoría de la motivación humana, colocando a las necesidades fisiológicas, en donde se encuentra la alimentación, como base de una pirámide ascendente que permite la supervivencia de la persona y considera que mientras una necesidad de nivel inferior está satisfecha, el hombre puede plantearse otra necesidad de nivel superior. Como vemos en la siguiente figura, la alimentación está en la base de la pirámide y requiere de la remuneración a través del trabajo, entendido como estabilidad, que se ubica en el segundo nivel, para su satisfacción (Psicopedagogía Aprendizaje, 2012).

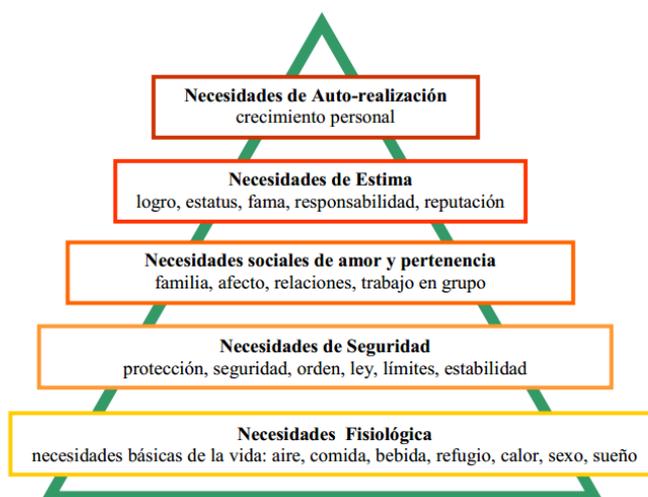


Figura 1: Pirámide de Necesidades humanas (Adaptado de Chapman - 2007)

La remuneración, que es generada por el trabajo, adquiere una mayor importancia siendo que es la base de una necesidad tan vital como es la alimentación. En contraposición, si la persona no tiene trabajo, tampoco podrá gozar de remuneración y por ende no podrá satisfacer sus necesidades básicas fisiológicas como son la alimentación y esto trasciende a toda la familia.

En este sentido, si la SPL, suspende el trabajo y a su vez la remuneración que este genera; entonces, el trabajador y su familia tampoco podrán auspiciar la satisfacción de sus necesidades más básicas u otras inherentes al desarrollo de la persona. Cabe preguntarnos donde queda el Principio protector o cuando se debe activar con la finalidad de proteger al trabajador.

Cuando **analizamos legislación laboral peruana en la figura de SPL y sus modificatorias**, los resultados de la investigación muestran que el objetivo fundamental de la norma es mantener el vínculo laboral entre empleador – trabajador a través de un contrato que dista mucho de serlo; sin embargo, este objetivo no precisa ser el mismo que del empleador, ya que si bien de manera abierta expresa su preocupación por mantener el vínculo laboral, lo real es que busca proteger el empleo; es decir, la norma sería utilizada para proteger el empleo, el puesto de trabajo más no al trabajador, generando más deterioro en la relación laboral. Huerta citado por Perez y Tejeda (2020, pág 21) dice que la SPL debe entenderse como una medida que mengua los efectos del Covid-19 evitando la ruptura de la relación laboral y la extinción del contrato; idea con la que discrepo pues mientras el empleador mantiene a flote su empresa, el trabajador queda sin empleo; es decir, mientras el puesto de trabajo se mantiene, el trabajador no goza de los beneficios que derivan de un contrato puesto que este fue extinguido en el mismo momento en que se aplicó la SPL.

Blancas (2019) hace referencia a la propuesta de flexiseguridad en la relación laboral, como modelo seguido por países como Dinamarca, afirmando que “*(...) con este modelo ya no se protege, específicamente, el puesto del trabajador sino, en forma general, el empleo en la*

sociedad. Por ello, los titulares o beneficiarios de esta nueva forma de protección, ya no son los trabajadores individualmente considerados, sino el conjunto o totalidad de los trabajos” (p. 390)

Entonces, cabe preguntarnos ¿Acaso la SPL es parte de un modelo de flexiseguridad laboral en nuestro país y nadie lo está advirtiéndolo? O se trata sólo de hechos que no precisan de normativa sino sólo de experiencia.

Lo que también ha llamado la atención en la norma y sus modificatorias, es el silencio administrativo positivo que surge ante la falta de pronunciamiento de la AAT y provee al empleador de la autorización tácita de la aplicación de la SPL. Al respecto, García, citado por Pérez y Tejeda (2020 pág. 25) confirma la importancia de los procesos de inspección vistos como un mecanismo que asegura el cumplimiento de las normas laborales en estricto respeto de los derechos del trabajador en una coyuntura tan difícil como la vivida en pandemia; así mismo, critica la medida al indicar que muchos de los pedidos de suspensión perfecta no se han sometido a la debida inspección laboral, aplicándose el silencio administrativo positivo.

Es preciso mencionar que en esta sección nos permitimos también orientar la discusión en base a los resultados mostrados en la Tabla 1 del capítulo anterior, específicamente en 3 temas que ameritan nuestra atención, como son: la decisión de aplicación de la suspensión perfecta, el tiempo de duración de la fiscalización de la norma a cargo de la AAT hasta el pronunciamiento aprobando o revocando la medida y el efecto de la improcedencia de la medida aplicada, los mismos que veremos a continuación:

a) La Decisión de aplicación de la suspensión perfecta

La decisión unilateral de suspender la relación laboral, en aplicación de la suspensión perfecta de labores, obedece a una facultad que queda a cargo del empleador.

Para Lora (2016) el carácter tuitivo del derecho laboral busca acortar las diferencias existentes entre las dos partes intervinientes en la relación laboral, para de este modo aminorar la brecha entre la “parte fuerte - empleador” y la “parte débil - trabajador” de la relación laboral.

Entonces, concebir que la decisión “unilateral” tomada por el empleador aminora la brecha de desigualdad en la relación laboral, esta apartado de toda realidad.

b) Proceso de fiscalización de la aplicación de suspensión perfecta de labores por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo

El proceso de fiscalización de SUNAFIL tuvo varias modificaciones y con Resolución de Superintendencia N° 0096-2020- SUNAFIL (El Peruano, 2020), el 24 de junio de 2020 se aprobó la versión 3 del Protocolo N° 004-2020-SUNAFIL/INII llamado “Protocolo sobre la realización de acciones preliminares y actuaciones inspectivas, respecto a la verificación de la suspensión perfecta de labores en el marco del Decreto de Urgencia N° 038-2020”, pero estas inspecciones no fueron suficientes ni eficaces pues se dieron de manera remota producto del Covid-19, no pudiendo la AAT evidenciar lo que realmente pasaba en las empresas; así mismo, no se contaba con el personal necesario para realizar las inspecciones toda vez que el número de estas aumentaba significativamente. Así mismo, el generar tantas modificatorias al proceso de fiscalización propiciaba desorientación tanto para el empleador así como para el trabajador.

c) Improcedencia de suspensión perfecta de labores

Una vez determinada la improcedencia de la medida aplicada por el empleador, el directivo correspondiente, a través de la resolución final, ordenará la reposición del (los) trabajador (es) a su puesto de trabajo y el pago de la remuneración dejada de percibir durante el tiempo que duró la suspensión. Es decir, una suerte de “borrón y cuenta nueva”, en donde el trabajador, en el lapso de 37 días, ha pasado de su condición de trabajador remunerado a la de ex trabajador sin remuneración, pero con vínculo laboral para finalmente tener la condición de trabajador reincorporado y remunerado.

La Tabla 1 muestra que de acuerdo a la norma primigenia de suspensión perfecta de labores y las demás normas complementarias, el trabajador será repuesto y se le pagará la remuneración dejada de percibir; sin embargo, no hace referencia a que esto implicaría también el cálculo de los demás beneficios económicos que derivan de la remuneración. Y a pesar de que en las normas complementarias dictadas en el año 2020 si hacen alusión a que el tiempo de suspensión se considera como de trabajo efectivo para todo efecto legal, esta aseveración es ambigua al no especificar que esto puede corresponder a los beneficios económicos y sus derivados que se dejaron de percibir o simplemente a lo que pueda considerar el empleador.

Para **Identificar los Derechos laborales que la ley otorga al trabajador peruano**, los resultados nos muestran que los derechos de contenido laboral nacen en la Constitución Política, donde se reconoce derechos laborales como el derecho a la remuneración y al trabajo, advirtiendo que lo que hace falta es motivar su cumplimiento y difundir su reconocimiento. Así mismo, se reconocen derechos laborales en los diferentes tratados internacionales de los que Perú forma parte.

Al haber finalizado con el Análisis de los objetivos (general y específicos) contrastados con los resultados y la discusión de los mismos, llegamos a la conclusión que la hipótesis planteada ha sido confirmada en el sentido de que los efectos jurídicos que genera la aplicación de la suspensión perfecta de labores en los derechos del trabajador peruano son la vulneración al derecho al trabajo, vulneración al derecho a la remuneración a partir de su naturaleza jurídico-alimentaria y desnaturalización del contrato de trabajo.

Para finalizar esta sección, es necesario indicar que lamentablemente, por razones de la emergencia sanitaria producto del COVID-19 que hasta la fecha está viviendo el país, no ha sido posible obtener información respecto del número de solicitudes de suspensión perfecta de labores que han tenido lugar desde que se promulgó esta norma laboral en 1997 hasta el presente, así como no ha sido posible aplicar un método de recolección de información en

empresas donde se ha aplicado la norma, toda vez que el acceso a ellas es limitado por diferentes razones: producto de la pandemia, por evitar el pronunciamiento de los trabajadores, porque las empresas aún mantienen el trabajo remoto.

Del mismo modo, no fue posible contar con información relacionada a las primeras resoluciones que emite a la autoridad competente en respuesta a la solicitud de suspensión perfecta de labores en el año 2020, lo que hubiera permitido conocer la motivación de dichas resoluciones.

Así mismo, resulta importante señalar, al igual que en el Capítulo I que, durante el desarrollo de la presente investigación, se han encontrado un limitado número de trabajos académicos sobre aspectos relacionados a los efectos jurídicos de la suspensión perfecta de labores con respecto al derecho al trabajo, la remuneración y el contrato de trabajo, puesto que esta norma no ha merecido mayor atención de los investigadores desde el inicio de su promulgación; siendo que recién en este año la norma ha generado el pronunciamiento de intelectuales y concedores de la normativa laboral, respecto de su contenido. Y de haber encontrado información relativamente actual sobre los efectos de la norma, estos se circunscriben a un análisis del derecho a la negociación colectiva, al carácter finalista de la norma respecto de mantener el vínculo laboral e incluso a su aporte en la protección de derechos del trabajador.

4.2. Conclusiones

- a) Se ha determinado que la norma de Suspensión Perfecta de Labores genera efectos jurídicos en el derecho al trabajo, el derecho a la remuneración y al contrato de trabajo de los trabajadores peruanos durante el periodo 2020.
- b) Se analizó el contenido constitucional en la figura de Suspensión Perfecta de Labores, y su relación con el contrato de trabajo y los derechos a la remuneración y al trabajo, concluyendo que si bien la SPL tiene su base en el Principio de Continuidad, la norma

desnaturaliza el contrato de trabajo generando la vulneración del derecho al trabajo y a la remuneración, contraviniendo lo que la Constitución establece y lo que el Estado está obligado a proteger.

- c) Del análisis de la legislación laboral peruana en la figura de suspensión perfecta de labores y sus normas complementarias, se afirma que protegen específicamente al sector empresarial, dándole al trabajador únicamente soluciones paliativas para menguar los efectos que la norma genera.
- d) Se identificó los derechos del trabajador peruano, los mismos que están contenidos y se desprenden de nuestra Constitución Política; sin embargo, esto no garantiza su respeto siendo evidente que con la aplicación de la norma de SPL la relación empleador – trabajador está viéndose más afectada y el trabajador sigue siendo la parte más débil en esta relación.

REFERENCIAS

- Blancas Bustamante, C. (2012). Flexiseguridad, derecho al trabajo y estabilidad laboral. *Revista de la Facultad de Derecho de la PUCP*. N°68, pp. 383-402.
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2839>
- Boza Pró, G. (2014). THEMIS. *Revista de Derecho*. PUCP. (65° ed.). Artículo: Surgimiento, Evolución y Consolidación del Derecho del Trabajo. / Lima – Perú.
http://revistas.pucp.edu.pe/imagenes/themis/themis_065.pdf
- Boza Pró, G. (2020). “*Derecho del trabajo*”. Colección lo esencial del derecho N°51.PUCP. pág 134
- Cabanellas De las Cuevas, G. (2011). *Diccionario Jurídico Elemental*. (14° ed.) Perú: Editorial Heliasta S.R.L.
- Constitución Política del Perú (2008). *Manual de Legislación peruana*. (2° ed.) Perú: A.F.A. Editores.
- Defensoría del Pueblo (2009). Aplicación del silencio administrativo: retos y tareas pendientes. *Informe Defensorial N° 145*. <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/05/informe-145-vf.pdf>
- Diario Gestión (2020). Más de 7,000 empresas se acogieron a suspensión perfecta: 75% son Mypes, según el MTPE. *Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo*.
<https://gestion.pe/economia/management-empleo/mtpe-suspension-perfecta-mas-de-7000-empresas-se-acogieron-a-la-suspension-perfecta-75-son-mypes-segun-el-mtpe-noticia/>

Diario Oficial El Peruano (1997). DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR, *TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral*.

<http://files.servir.gob.pe/WWW/files/normas%20legales/DS%20003-97-TR.pdf>

Donayre Lobo, G. (2014). La interpretación jurídica: propuestas para su aplicación en el derecho tributario. *Revista Derecho & Sociedad, PUCP. N°43. pp. 183-206*.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/12569/13127>

Estudio Murillo (2020) Comentarios al Decreto de Urgencia 038-2020.

<https://estudiomurillo.net/comentarios-al-decreto-de-urgencia-038-2020/>

Fernandez Tupayachi, Y. (2018). Reflexiones sobre la suspensión perfecta de labores aprobada dentro del cese colectivo por motivos económicos. *Revista Jurídica PUCP*.

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edcylx>

<http://hdl.handle.net/20.500.12404/10172>

García Manrique, A., De Lama Laura, M. y Quiroz Eslado, L. (2016). Manual de Contratación Laboral: Análisis Legal, Doctrinario y Jurisprudencial. (pág. 8) (1ª ed) *Perú: Gaceta Jurídica S.A. – Edit. El Búho E.I.R.L.*

Hernandez Sampieri, R. & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*.

<http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales de consulta/Drogas de Abuso /Articulos/SampieriLasRutas.pdf>

Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C. & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6° ed.) México: Mc Graw Hill Education.

https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf

- ILO (2020). El COVID-19 podría cobrarse casi 25 millones de empleos en el mundo, afirma la OIT. *Boletín Internacional*. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_738766/lang--es/index.htm
- Landa Arroyo, C. (2014). THEMIS. *Revista de Derecho*. PUCP. (65° ed.) Lima – Perú. Recuperado de: http://revistas.pucp.edu.pe/imagenes/themis/themis_065.pdf
- La Ley (2020). Bismarck Jefferson Seminario Morante “*El Perú: ¿Es posible que el empleador reduzca unilateralmente la remuneración de sus trabajadores?*”. Revista virtual 31 de marzo de 2020. <https://laley.pe/art/9481/a-proposito-del-covid-19-en-el-peru-es-posible-que-el-empleador-reduzca-unilateralmente-la-remuneracion-de-sus-tra#:~:text=La%20Ley%20N%C2%B0%209463,le%20acuerden%20las%20Leyes%20Nos.>
- Ley General del Trabajo. Texto legal y disposiciones complementarias. Recuperado de: <http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2006/trabajo/ley-general/texto.pdf>
- Congreso de la República (2020) Leyes. https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/Proyectos_Firmas_digitales/PL06737.pdf
- Lopera Echevarria, J., Ramirez Gomez, C., Zuluaga Aristazabal, M. & Ortíz Vanegas, J. (2010). *El método analítico como método natural*. Critical Journal of Social and Juridical Sciences (vol. 5). <https://www.redalyc.org/pdf/181/18112179017.pdf>
- Lora Alvarez, G. (2016) La suspensión de labores por caso fortuito y fuerza mayor: análisis legal y casuístico. *Revista IUS ET VERITAS*, N° 52, p. 271. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16385/16789>

LP-Derecho (2020). Cineplanet: resolución que desaprobó la solicitud de suspensión perfecta a sus trabajadores (Resolución 0181-2020-MTPE/2/14). <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/06/Resolucion-Directoral-General-181-2020-MTPE-Caso-Cinemark-LP.pdf>

Macías Vásquez, M (2008). *La Inspección de Trabajo: Institución Garante de los Derechos Humanos Laborales*. UNAM - México (N^a 6, Ene-Jun 2008 pp 29-48) pág. 36. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4296/429640261002.pdf>

Marcenaro Frers, R. (2009). Los derechos laborales de rango constitucional. *Tesis para optar el grado académico de Magíster en Derecho Constitucional*. PUCP – Lima – Perú. http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/1133/MARCENARO_FRERS_RICARDO_ARTURO_DERECHOS_LABORALES.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2012). *Resolución Directoral General N° 0010-2012-MTPE* – Diario Oficial El Peruano. Recuperado de: [https://www.gob.pe/busquedas?institucion\[\]=mtpe&reason=sheet&sheet=1](https://www.gob.pe/busquedas?institucion[]=mtpe&reason=sheet&sheet=1)

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2013). *Resolución Directoral General N° 0016-2013-MTPE* – Diario Oficial El Peruano. http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2013-03-20_16-2013-MTPE-2-14_3357.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2015). *Resolución Directoral General N° 0058-2015-MTPE* – Diario Oficial El Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/declaran-fundado-recurso-de-revision-presentado-por-el-sindi-resolucion-directoral-no-058-2015mtpe214-1255596-1/>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2016). *Resolución Directoral General N° 001-2016-MTPE* – Diario Oficial El Peruano.

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/declaran-fundado-en-parte-recurso-de-revision-interpuesto-po-resolucion-directoral-n-001-2016-mtpe215-1461840-1/>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2017). *Compendio de normas sobre legislación laboral del régimen privado.*

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/31159/22062018_CP_2018.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2018). *Resolución Directoral General N° 006-2018-MTPE.*

<https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/2138-06-2018-mtpe-1-20>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020). *Resolución Directoral General N° 0181-2020-MTPE.*

<https://www.gob.pe/institucion/minem/normas-legales/436986-0181-2020-minem-dgm>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020). Decreto de Urgencia N° 038-2020.

Recuperado de: <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/473569-038-2020>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020). Decreto Supremo N° 011-2020.

<https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/483080-011-2020-tr>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020). Decreto Supremo N° 012-2020.

<https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/544151-012-2020-tr>

Niño Rojas, V. (2011). *Metodología de la investigación: diseño y ejecución.* (1° ed.) Colombia:

Ediciones de la U. Educación.

<http://roa.ult.edu.cu/bitstream/123456789/3243/1/METODOLOGIA%20DE%20LA%20INVESTIGACION%20DISENO%20Y%20EJECUCION.pdf>

- Ojeda de Lopez, J., Quintero, J. & Machado, I. (2007). La ética en la investigación. *TELOS Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*. Venezuela. (vol. 9) pp. 345-357. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/993/99318750010.pdf>
- Paredes Velásquez, A. (2015). Los derechos inespecíficos de los trabajadores y el principio de proporcionalidad. *Tesis para optar el grado de Magíster en Derecho de la Empresa*. PUCP – Lima – Perú.
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/6333/PAREDES_VELASQUEZ_ANDRES_PRINCIPIO_PROPORCIONALIDAD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Paredes Valdiviezo, P. (2019). *Suspensión perfecta en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas y la vulneración a los derechos del trabajador* (Tesis para Grado), Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. Recuperado de: https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=suspension+perfecta+en+el+procedimiento+de+cese+colectivo&btnG=200.62.226.186/
<http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/4551>
- Perez Gonzales, M. y Tejeda Huamani, J. (2020). *Tesis: Análisis de la Aplicación de la suspensión perfecta de labores en el marco del Decreto de Urgencia N° 038-2020, Perú*. Pág.21. Universidad Cesar Vallejo – Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/55716>
- Psicopedagogía aprendizaje (2012). Abraham Maslow y su teoría de la motivación humana. Publicación 29/06/2012.
<https://psicopedagogiaaprendizajeuc.wordpress.com/2012/06/29/abraham-maslow-y-su-teoria-de-la-motivacion-humana/>
- Real Academia Española (2021). Diccionario de la Lengua Española. <https://dle.rae.es/>

Revista Actualidad Laboral (2020). Una mirada comparativa a las medidas laborales adoptadas por siete países contra el COVID-19 en instituciones centrales de las relaciones laborales. *Artículo de Abogado Luis Mendoza Legoas.*

<https://actualidadlaboral.com/una-mirada-comparativa-a-las-medidas-laborales-adoptadas-por-siete-paises-contra-el-covid-19-en-instituciones-centrales-de-las-relaciones-de-trabajo/>

Revista Enfoque Derecho (2020). Desafío del derecho laboral en tiempos del COVID-19. *Entrevista a German Lora y Jorge Toyama.* Segunda Entrega.

https://www.facebook.com/watch/live/?v=564898724434796&ref=watch_permalink

Revista LPderecho (2020). Daño moral por aflicción personal se presume en caso de despido indebido [Casación Laboral N° 5816-2018, Piura]. <https://lpderecho.pe/dano-moral-afliccion-personal-presume-despido-cas-lab-5816-2018-piura/>

Ruíz, R. (2007). *El método científico y sus etapas*. México. Recuperado de: <http://www.index-f.com/lascasas/documentos/lc0256.pdf>

Sanguinetti, W. (2011). *El método científico y sus etapas*. México. <https://wilfredosanguinetti.wordpress.com/>

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2020). *Resolución de Superintendencia N° 0096-2020-SUNAFIL.* <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/normas-legales/1197544-96-2020-sunafil>

Tamayo y Tamayo, M. (2002). *El proceso de la investigación científica*. (4° ed.). <https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=BhymmEqkkJwC&oi=fnd&pg=PA13&dq=el+proceso+de+la+investigaci%C3%B3n+cient%C3%ADfica&ots=TreG6i19kP&sig=zYLdoP0Vb7e7drA8H0PCJ03QDW0#v=onepage&q&f=false>

Távora Romero, M. y Chira Rivero, G. (2020). *Hacia una adecuada regulación del derecho a la desconexión digital en el Perú y la actuación de la inspección de trabajo*. IUS Revista de Investigación de la Facultad de Derecho – UCSTM- Chiclayo (Vol. 9 N^a 2: 73-87)

<https://revistas.usat.edu.pe/index.php/ius/article/view/459/1083>

Tribunal Constitucional (2005). Expediente N^o 008-2005-PI/TC. Recuperado de:

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00008-2005-AI.html>

Tribunal Constitucional (2002). EXP. N.º 1944-2002-AA/TC. Recuperado de:

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/01944-2002-AA.html>

Vargas Beal, X. (2011). *Cómo hacer investigación cualitativa*. México. Guía de investigación.

Recuperado de: [http://www.paginaspersonales.unam.mx/files/981/94805617-Xavier-](http://www.paginaspersonales.unam.mx/files/981/94805617-Xavier-Vargas-B-COMO-HACER-INVESTIGA.pdf)

[Vargas-B-COMO-HACER-INVESTIGA.pdf](http://www.paginaspersonales.unam.mx/files/981/94805617-Xavier-Vargas-B-COMO-HACER-INVESTIGA.pdf)

ANEXOS

Anexo 1: Carta Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020



"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y FAMILIAS"
"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"



El contenido de este documento es el que aparece en el documento original. Este documento es una copia digitalizada y no tiene validez legal. Fecha de emisión: 11/09/2020. Hora: 11:54:00.

CARTA N° 4057-2020-MTPE/4.3

Señor (a)

RUIZ MEDINA DELIA SARITA

Jr. La Mar 150

(ref.: N00033013@UPN.PE /telf. 976220901)

Cajamarca – Cajamarca - Cajamarca. -

Asunto: Solicitud de Acceso a la Información Pública.

Referencia: a. Solicitud presentada el 12.05.2020 y recibido con Expediente N° SIGD 045919
b. Informe N° 452-2020-MTPE/4/13.1 de la Oficina de Estadística, remitida con Proveído N° 3300-2020-MTPE/2/14 del Director de la Dirección General de Trabajo.

Estimado (a) Señor (a):

Es grato dirigirme a Usted para manifestar en atención a su escrito de la Referencia a) que, el Director General de Trabajo a través de los instrumentos de la referencia b), en su condición de funcionario poseedor de la información requerida, ha informado sobre parte de la información solicitada lo siguiente: "... **la información solicitada del periodo 2010 al 21 de abril de 2020 no se encuentra procesada, por lo que no es posible proporcionar dicha información...**", ello, guarda conformidad con lo establecido en el tercer párrafo del Artículo 13° del Texto Único Ordenado de Ley 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 021-2019-JUS, que norma: "(...) **La solicitud de información no implica la obligación de las entidades de la Administración Pública de crear o producir información con la que no cuente o no tenga obligación de contar al momento de efectuarse el pedido**".

Asimismo, el Director General de Trabajo a través de los documentos de la referencia b), ha informado que "... **Respecto al periodo del 22 a abril a la fecha se cuenta con la siguiente información:**

-TOTAL DE EMPRESAS QUE HAN SOLICITADO SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES Por DS-011-TR con el corte del 22 de abril 4.00 am hasta el 2 de setiembre a horas 6:00 pm han solicitado Suspensión Perfecta de Labores 31,514 empresas.

-TOTAL DE SOLICITUDES DE SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES ACEPTADAS Por DS-011-TR con el corte del 22 de abril 4.00 am hasta el 2 de setiembre a horas 6:00 pm registran con estado Aprobadas 10,137 solicitudes (se toma la última solicitud de la empresa desde la Resolución en 1era Instancia).

-TOTAL DE EMPRESAS QUE RECIBIERON MULTA POR APLICAR LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES SIN FUNDAMENTO: Esta oficina no registra las multas por aplicar la Suspensión Perfecta de Labores.

-TOTAL DE EMPLEADOS AFECTADOS POR LA APLICACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES, por DS-011-TR con el corte del 22 de abril 4.00 am hasta el 2 de setiembre a horas 6:00 pm, se tiene registrado en la plataforma virtual de

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: "https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext/" e ingresando la siguiente clave: E8KRYBU



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

Suspensión Perfecta de Labores a 294,328 trabajadores. -TOTAL DE REPUESTOS EN SU TRABAJO EN ESTE MISMO PERIODO: Esta Oficina no contiene los registros de trabajadores repuestos en su trabajo...".

Por lo señalado precedentemente, se cumple con la formalidad en atender su solicitud comunicando lo manifestado líneas arriba, a su correo electrónico: N000333013@UPN.PE.

Atentamente,

CARLOS ALBERTO GUEVARA MORÁN

Jefe de la Oficina de Atención a la Ciudadanía y Gestión Documentaria
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

H.R T-045919-2020



Formato digitalmente firmado
por: CARLOS ALBERTO GUEVARA MORAN
Fecha: 2020/02/24 14:00:00
PDF: Ver y autenticar documento
Fecha: 11/09/2020 10:29:44 0320

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: "https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext/" e ingresando la siguiente clave: E8KRYBU

www.gob.pe/mtpe

Av. Salaverry N° 655
Jesús María