

# FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Carrera de Derecho y Ciencias Políticas

“LA PROBLEMÁTICA DE LA APLICACIÓN DE LA SUSPENSIÓN  
PERFECTA DE LABORES EN EL CONTEXTO DE LA  
PANDEMIA. PERÚ, 2020-2021”

Tesis para optar el título profesional de:

ABOGADO

Autor:

Juan Jesus Yauri Yauri

Asesor:

Dr. Guisseppi Paul Morales Cauti

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

Lima - Perú

## JURADO EVALUADOR

Jurado 1	<b>Dra. Patricia Cepeda Gamio</b>	<b>08144095</b>
Presidente(a)	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	<b>Dr. Michael Trujillo Pajuelo</b>	<b>44953968</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	<b>Dr. Ysaac Arcos Flores</b>	<b>06976352</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

## DEDICATORIA

*Quiero dedicar esta tesis a mis padres Fermina y Gelacio, por darme la vida, iluminar mi camino y ser mi guía incondicional. A mis hijos Simao y Leao, por ser mi fuente de inspiración para poder superarme cada día más. A mi señora Ada, por la paciencia y constancia que ha tenido conmigo; así como también, a mis hermanos Miguel, Sandra y Omar que son lo más valioso que Dios me ha dado.*

## AGRADECIMIENTO

*Las manifestaciones rutinarias de gratitud, son apropiadas solo para deudas pequeñas, pero ésta es grande. La misma se dirige, en primer lugar, a Dios Todo Poderoso, por haberme dado esta gran oportunidad en la vida..*

*Igualmente agradezco al Dr. Guisseppi Morales Cauti, que, con su constancia y formalidad, prestó conocimiento satisfactorio para mi formación.*

## Tabla de contenido

JURADO CALIFICADOR	2
DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
TABLA DE CONTENIDO	5
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	7
RESUMEN	8
ABSTRACT	9
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	10
1.1. Realidad problemática	10
1.2. Antecedentes	11
1.3. Marco teórico	15
1.4. Justificación	25
1.5. Problema de investigación	27
1.6. Objetivos	27
1.7. Hipótesis	28
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	30
2.1. Tipo de investigación	30
2.2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	31

2.3. Población y muestra	31
2.4. Método de análisis de datos	34
2.5. Aspectos éticos	34
<b>CAPÍTULO III: RESULTADOS</b>	<b>37</b>
<b>CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES</b>	<b>48</b>
4.1. Implicancias	48
4.2. Limitaciones	49
4.3. Discusión	49
4.4. Conclusiones	50
<b>REFERENCIAS</b>	<b>55</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>62</b>

## ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Tabla 1. Principios del derecho laboral según la legislación peruana	18
Tabla 2. Ejemplos de la suspensión perfecta e imperfecta según la legislación peruana	23
Tabla 3. Causas de la suspensión de la relación laboral según la legislación peruana	24
Tabla 4. Cuadro comparativo entre la suspensión perfecta y la suspensión imperfecta	25
Tabla 5. Relación de documentos utilizados en la técnica de análisis documental	33
Figura 1. Porcentaje de los rubros económicos que aplicaron la Suspensión perfecta por tipo de actividad económica	37
Figura 2. Empresas peruanas con mayor número de trabajadores suspendidos por la aplicación de la suspensión perfecta de labores en el contexto de la pandemia	42
Figura 3. Número de empresas que según su tamaño recurrieron a Reactiva Perú y a la suspensión	43
Figura 4. Número de trabajadores afectados antes y después de acceder a los créditos de Reactiva Perú	44
Figura 5. Empresas que ingresaron más solicitudes para aplicar la suspensión perfecta a más de 260 mil trabajadores	45

## RESUMEN

La presente investigación se realizó con el objetivo de determinar la problemática de la aplicación de la suspensión perfecta de labores en el contexto de la pandemia: Perú, 2020-2021. En la metodología se utilizó un enfoque cualitativo, tipo básico con diseño de la teoría fundamentada. Con la vigencia del D.U N°038-2020 se modificaron las condiciones para aplicar la suspensión perfecta, misma que permitía que el empleador suspenda el vínculo laboral con su personal tan solo con presentar declaración jurada al MTPE, sin esperar que esta sea aprobada, lo cual si bien, resultó en parte idóneo para combatir los efectos de la pandemia sobre la economía, esto no fue así respecto a mantener el vínculo laboral entre empleador y trabajador, toda vez que el sector formal se vio afectado el doble, lo cual ocasionó que la cifra de trabajadores informales se incrementaran. En ese sentido, se concluyó que la problemática de la aplicación de la suspensión perfecta de labores en el contexto de la pandemia en el Perú 2020-2021, se debió por una inadecuada redacción y, por ende, una errónea interpretación del Decreto de Urgencia 038-2020, lo que originó incertidumbre respecto de que si existían dos o cuatros supuestos de procedencia.

**Palabras clave: Suspensión perfecta, pandemia, repercusiones, trabajadores**



## ABSTRACT

This research was carried out with the objective of determining the problem of the application of the perfect suspension of work in the context of the pandemic: Peru, 2020-2021. In the methodology, a qualitative approach, basic type with grounded theory design was used. With the validity of D.U No. 038-2020, the conditions to apply the perfect suspension were modified, which allowed the employer to suspend the employment relationship with its staff just by submitting an affidavit to the MTPE, without waiting for it to be approved, which although it was partly ideal to combat the effects of the pandemic on the economy, This was not the case with respect to maintaining the labor link between employer and worker, since the formal sector was affected twice, which caused the number of informal workers to increase. In this sense, it was concluded that the problem of the application of the perfect suspension of work in the context of the pandemic in Peru 2020-2021, was due to an inadequate wording and, therefore, an erroneous interpretation of Emergency Decree 038-2020, which caused uncertainty regarding whether there were two or four assumptions of origin.

**Keywords: Perfect Suspension, Pandemic, Repercussions, Workers**

## CAPITULO I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

El derecho laboral cumple un rol fundamental al regular la relación entre el empleador y trabajador. A nivel mundial, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se encarga de desarrollar y supervisar la aplicación de normas internacionales de trabajo como también estipular derechos y principios fundamentales a fin de promover y garantizar que los ciudadanos puedan acceder a un trabajo digno.

Si bien en el Perú no existe un Código Laboral, el artículo 24 de la Constitución Política del Perú (1993) consagra los derechos del trabajador tales como: remuneración equitativa y suficiente que en la medida posible sea favorables para él y su familia, el bienestar espiritual y material. Asimismo, existe la Ley General de Trabajo (2002), que de acuerdo con el artículo I se encarga de regular las prestaciones personales, subordinadas y remuneradas de servicios, surgidas de un contrato escrito o verbal, o cualquiera otra denominación o modalidad de este.

Ahora bien, a inicios del 2020 el mundo entero se vio perjudicado por la llegada de una nueva pandemia originada por la Covid-19. Esto provocó mayores crisis en los distintos sectores políticos, sociales, y sobre todo en el sector económico, esto porque como lo menciona la CEPAL (2020) la irrupción de la Covid-19 ocasionó el debilitamiento del comercio mundial que tiene como antecedente la crisis financiera desde 2008-2009.

Asimismo, la rápida difusión de este virus y las medidas dadas por los Estados han ocasionado repercusiones en las principales economías mundiales, así pues, se vio suspendido una gran parte de las grandes economías mundiales, en primer lugar, Asia y luego de ello Europa, América del Norte y el resto del mundo, además del cierre de fronteras (CEPAL, 2020).

El Perú fue uno de los países de la región que se vio más afectado por esta crisis sanitaria. El sector económico, uno de los mayores generadores de ingresos del país, tuvo una gran decaída, es por ello que el gobierno adoptó una serie de medidas económicas para evitar un mayor impacto negativo en el sector. Sin embargo, ello no fue suficiente para disminuir la crisis, el Estado promulgó el Decreto de Urgencia N°038-2020 que tuvo como finalidad el mecanismo de Suspensión Perfecta de Labores.

Con la aplicación de la Suspensión Perfecta de Labores el vínculo laboral entre el empleador y trabajador se vio perjudicado, ya que la misma implicó el cierre de empresas y el confinamiento de los trabajadores, esto con el fin de mantener el vínculo laboral y así evitar la pérdida de empleo; en otras palabras, consistía en suspender las obligaciones tanto del empleador como del trabajador, donde este último no prestaba sus servicios, por lo tanto, no era remunerado.

De acuerdo con el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (MTPE), alrededor de 200,000 mil trabajadores se han perjudicado por la suspensión perfecta de labores (Gestión, 2020). Asimismo, según Alvarado y Retes (2021) algunos de los efectos negativos de este mecanismo para los trabajadores fue su aplicación, pues al presentarse una inadecuada redacción dio origen a una interpretación errónea lo que conllevó a una confusión por parte de los trabajadores, además de haberse contratado a un nuevo personal para realizar sus labores.

## 1.2. Antecedentes

### Internacionales

Sánchez (2020), en su artículo titulado “Impacto Económico del Covid-19 en Colombia” tuvo como objetivo analizar el impacto de la suspensión de actividades económicas en el sector empresarial. En ese sentido, como parte de su metodología empleó el diseño de teoría fundamentada, tipo básico y enfoque cualitativo. Asimismo, como parte de sus resultados obtuvo que, en Colombia los trabajadores debido a la suspensión de actividades tuvieron que quedarse en sus casas sin poder percibir algún tipo de remuneración, afectándoles en gran medida su estabilidad económica y por ende, emocional. En ese sentido, concluyó que el impacto de la suspensión de actividades fue en todas sus formas negativo para los trabajadores, por lo tanto, debe de implementarse políticas públicas económicas para la reactivación económica del país y con ello favorecer a todos los trabajadores que se vieron perjudicados a raíz de dicha medida.

Montt (2020), en su artículo titulado “Chile: impacto de la Covid-19 sobre los mercados de trabajo y la generación de ingresos” tuvo como objetivo analizar el impacto de la pandemia en el sector empresarial. Como parte de su metodología empleó un enfoque cualitativo y cuantitativo, tipo básico y diseño de teoría fundamentada. Como parte de sus resultados obtuvo que, al 04 de octubre de 2020 se aprobaron un total de 864 809 solicitudes por suspensión de contrato, siendo que, acerca de un millón dejaron de percibir remuneración para poder cubrir sus necesidades básicas, perjudicando de este modo a su entorno familiar más cercanos. Como parte de su conclusión, el impacto en el sector empresarial, en donde las estimaciones de la contratación para el 2020 se redujeron a un -4,5% o -5,5% del PBI. Asimismo, los trabajadores que aplicaron en la

suspensión de sus contratos, gran parte de los mismos fueron despedidos al reanudarse los contratos, ello en consecuencia de las repercusiones que ha producido la crisis respecto de la sostenibilidad de las empresas.

## **Nacionales**

Valdiviezo (2019), en su tesis titulada “Suspensión perfecta en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas y la vulneración a los derechos del trabajador” para optar el título profesional de abogada, tuvo por objetivo determinar la forma en que la suspensión perfecta de labores que se otorga de forma automática ante la solicitud del empleador en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas vulnera los derechos del trabajador. Como parte de su investigación usó tipo básico, enfoque cualitativo y diseño de teoría fundamentada. De los resultados se alcanzó que, la permanencia del trabajador en el empleo significa que la existencia del principio de estabilidad en el trabajo, lo cual implica a su vez la imposibilidad de ser despedido sin que exista una causa justa, además, el cese colectivo por razones económicas es una figura jurídico laboral que da por concluido el vínculo laboral entre el trabajador y empleador. En consecuencia, se concluyó que la suspensión perfecta de labores automática por razones económicas vulnera derechos del trabajador, toda vez que, tiene como fin suspender las obligaciones del empleador con sus trabajadores, de modo que, atenta contra su estabilidad laboral y su derecho de percibir una remuneración.

Alvarado y Retes (2021), en su artículo titulado “La suspensión perfecta: ¿Una oportunidad para la empresa o abuso para sus trabajadores?” tuvo como objetivo analizar la suspensión perfecta de labores en el Perú, la misma que ha sido regulada por el Decreto de Urgencia N°038-2020

debido a la pandemia generada por la Covid-19. Se empleó una metodología de enfoque cualitativo, diseño de teoría fundamentada y enfoque cualitativo. Como parte de su resultado se obtuvo que, la suspensión perfecta de labores tuvo un impacto positivo para las empresas, mientras que para los trabajadores el impacto fue negativo porque el Decreto de Urgencia N°038-2020. En ese sentido, concluyó que el decreto de urgencia fue beneficioso para las entidades debido a que, pudieron mantener la relación laboral con los empleados, a pesar de que estos ya no estaban trabajando. No obstante, fue perjudicial para los trabajadores debido a que durante el tiempo en el que se encontraban bajo potestad de dicha norma no recibieron remuneración, perjudicando de esta forma su economía y, por lo tanto, su bienestar y el de su familia.

Jiménez et al (2021), en su tesis titulada “Suspensión perfecta en el cese colectivo por causas económicas y la vulneración a la remuneración y estabilidad laboral del trabajador” para optar por el título profesional de abogado, tuvo como objetivo determinar si la suspensión perfecta automática vulnera el derecho a la remuneración y estabilidad laboral del trabajador. Asimismo, como metodología de su investigación empleó un enfoque cualitativo, diseño de teoría fundamentada y tipo básico. Como resultado de su investigación obtuvo que, el empleador una vez que solicitaba la suspensión perfecta, esta es aprobada con solo la recepción, sin tener en consideración la finalización del procedimiento, por lo que, los trabajadores dejaban de percibir de forma inesperada su remuneración habitual, lo cual no solo lo perjudicó a él, sino que también a su entorno familiar, siendo así que varios derechos fueron los vulnerados. En ese sentido, se concluyó que, la suspensión perfecta automática transgrede de forma directa el derecho a la remuneración y a la estabilidad laboral del trabajador, puesto que deja a los trabajadores sin su habitual remuneración y una incertidumbre sobre su futuro laboral.

Choque (2022), en su tesis titulada “La suspensión perfecta y sus implicancias laborales dentro del marco del estado en emergencia sanitaria” para optar el título profesional, tuvo como objetivo analizar las implicancias laborales dentro del marco del estado en emergencia sanitaria derivadas de la suspensión perfecta. Asimismo, en su metodología empleó el tipo básico, enfoque cualitativo y diseño de teoría fundamentada. Como resultado de su trabajo de investigación obtuvo que, en el contexto de la pandemia la aplicación de la suspensión perfecta se observó que tuvo repercusiones laborales, que vulneraron el derecho a la libertad sindical y negociación colectiva, el derecho a la defensa, derecho al trabajo y a recibir una remuneración para garantizarle una vida digna a él y a su familia. En ese sentido, se concluyó que durante el estado de emergencia la aplicación de la suspensión perfecta se identificó que existió consecuencias laborales que transgredieron derechos laborales consagrados en la Carta Magna en detrimento de los trabajadores.

### **1.3. Marco teórico**

#### **Marco normativo**

En este apartado se desarrollarán los artículos y decretos que regulan el tema materia de análisis.

#### **Artículo 109°.- *Suspensión perfecta e imperfecta* - Ley General de Trabajo**

A través del presente artículo se regula jurídicamente la suspensión de la relación laboral cuando se pone fin temporalmente la obligación del empleador de pagar la remuneración al trabajador; y, de este último de prestar su servicio, esto sin perjuicio a que se extinga la relación

laboral existente. De igual forma, se suspende de forma imperfecta, en el supuesto cuando el empleador tiene la obligación abonar al trabajador su remuneración sin haber de por medio contraprestación efectiva de labores.

**Artículo 11°.- De la suspensión del contrato de Trabajo - Texto único del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral**

Este artículo regula la permanencia del vínculo laboral en los supuestos; primero, cuando se suspende el contrato de trabajo de forma temporal y con ello se pone fin a la obligación del patrono de pagar su remuneración al empleador y la de este de prestar su servicio, esto es la suspensión perfecta; segundo, cuando se configura la suspensión imperfecta, esto implica que sin haber la contraprestación efectiva del servicio el empleador se encuentra en la obligación de darle remuneración al trabajador.

**Decreto de Urgencia N° 038-2020**

Por medio de este Decreto de Urgencia se establecieron medidas complementarias para combatir las consecuencias económicas provocados a los trabajadores y empleadores ante la pandemia originada por la Covid-19 y otras medidas. Asimismo, este decreto tuvo como objeto estipular medidas extraordinarias, en materia económica y financiera que permitan disminuir las repercusiones económicas provocados a los empleados y contratantes del sector privado a efecto de las medidas restrictivas y de aislamiento social patrocinadas en el periodo de la pandemia por medio del Decreto Supremo N° 008-2020-SA y del Estado de Emergencia Nacional declarado por



medio del Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, ante la propagación del C6vid-19, as4 como tambi6n resguardar los empleos de dichos trabajadores.

Respecto al presente decreto, Alvarado y Retes (2021), consideran que present6 con problemas en su redacci6n puesto que, existi6 una inadecuada interpretaci6n y confusi6n para los empleados. Estos problemas radicaban en los vac4os e incertidumbres respecto de que, si la norma presentaba dos supuestos de procedencia o cuatro, puesto que en el art4culo 3.1., se hace uso del disyuntivo “o”:

Los contratantes que no puedan efectuar la singularidad de trabajo remoto o utilizar la licencia con goce de haber, por causa de sus actividades o por el nivel de repercusi6n econ6mica que poseen a la fecha de vigencia del presente Decreto de Urgencia, tienen la facultad de adoptar las medidas necesarias con el objetivos de conservar la vigencia de la relaci6n laboral y la percepci6n de salarios, favoreciendo el acuerdo con los empleados. (Decreto de Urgencia N° 038-2020, 2020)

### **Decreto de Urgencia N° 087-2021**

A trav6s del presente decreto, se modific6 el Decreto de Urgencia N° 087-2021, espec4ficamente el art4culo 3 y la Cuarta Disposici6n Complementaria Final del decreto antes se4alado que instauraba medidas suplementarias para aminorar las secuelas econ6micas producidos a los empleados y empleadores ante la pandemia y otras medidas.

### **Marco conceptual**

En este subcapítulo se desarrollarán conceptos importantes de la suspensión de labores para una mejor comprensión del tema analizado.

### **Principios del derecho laboral**

A continuación, se desarrollaron los principios que constituyen el derecho laboral, de acuerdo con el artículo XI de la Ley General de Trabajo son los que se muestran en la tabla 1:

**Tabla 1**

*Principios del derecho laboral según la legislación peruana.*

---

Principios del derecho laboral	
Interpretación más favorable al trabajador:	En caso de incertidumbre sobre el significado de la norma -de haber oscuridad en el sentido de una cláusula del contrato de trabajo- se prefiere igualmente el sentido más ventajoso para el trabajador.
Normas más favorable al trabajador cuando dos o más normas regulen en forma incompatible un mismo hecho:	En caso colisionan una ley y su reglamento dos leyes, se tendrá en cuenta la jerarquía.
Irrenunciabilidad de los derechos del trabajador nacidos de normas imperativas:	Un derecho es irrenunciable desde el momento en el que constituye la relación de trabajo, siempre que se encuentre amparado por una norma imperativa, aunque no se hayan producido aún los requisitos para su disfrute.

---

---

Condición más beneficiosa:	El trabajador tiene derecho a conservar la situación alcanzada por concesión unilateral del empleador, el contrato y la consolidación por el transcurso del tiempo, ante los futuros actos que la afecten. Esto quiere decir que, impide al empleador a privar unilateralmente a un trabajador de un beneficio alcanzado.
Igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades:	Ningún empleador puede dar un trato desigual a los trabajadores. Se encuentra prohibido la discriminación directa o indirecta por razón de sexo, raza, origen, religión, opinión, idioma, estado civil, responsabilidades familiares, edad, discapacidad, ser portador del VHI/SIDA, condición económica o de cualquier otra índole.
Primacía de la realidad:	La existencia de la relación laboral no depende de lo que hayan pactado las partes sino de la situación real en el que se encuentre laborando el trabajador.
Fomento por el Estado de la autonomía colectiva:	Esto con el objetivo de regular de forma equilibrada las relaciones laborales y generar la paz social.
Fomento de la formalidad:	Faculta al Estado a corroborar que se cumplan con lo estipulado en el ordenamiento laboral, como requisito para contratar con el sector público o acceder a determinados incentivos, licencias o beneficios.

---

*Nota.* Elaboración propia, adecuado del artículo XI de la Ley General de Trabajo.

## **Empleador**

De acuerdo con el artículo 4° de la Ley General de Trabajo el empleador es aquella persona jurídica o naturales, con o sin fines de lucro, pudiendo ser de naturaleza pública o privada que contrata servicios regulados por la presente ley. Asimismo, según Raso (2019) el empleador es aquella persona que en su calidad física o jurídica contrata la prestación de un trabajo subordinado con otro individuo, este es el trabajador.

Además, el empleador es cuando este asume-al momento de contratar al trabajador-la obligación de registrarlo ante la administración de trabajado, pagarle una remuneración, y de forma conjunta otorgarle todos los beneficios que estipula la legislación del derecho laboral. Sumado a todo esto, el empleador es el individuo encargado de dirigir la actividad laboral del trabajador y de la disciplina, esto implica utilizar, dirigir, organizar y supervisar la prestación laboral. (Raso, 2019)

Empleador o patrono son términos más usados a nivel mundial para referir a aquellas persona o personas físicas o jurídicas que confieren un trabajo. Su determinación y presencia será en todo momento de vital importancia dentro del derecho laboral. Además, puede ser denominado como dador de trabajo o empresario, y será el encargado de prestar servicio, dirigir, vigilar y remunerar, esta última podrá ser salario o retribución se servicio. (Forero, 1997)

## **Trabajador**

El trabajador es aquella persona natural que de forma voluntaria presta sus servicios a un empleador dentro de los parámetros estipulados por ley. De este modo, podemos entender que, los trabajadores son iguales ante la ley; por lo tanto, gozan de la misma protección y garantías. En

efecto, no existe distinción jurídica entre trabajadores por motivos del carácter intelectual o material de la labor como tampoco por su forma de retribución.

El trabajador es la persona física que de forma física presta a otro un trabajo individual subordinado. De esta forma adquiere el derecho a ser remunerado y otros especificados por la Constitución y demás leyes laborales. También pueden recibir bonificaciones. Además, está afecto a poder ascender de rango cuando este demuestre una buena conducta, buen desempeño y un tiempo estable de servicio prestacional. (López, 2007)

### **Tipos de suspensión de laborales**

En la legislación peruana, existen dos tipos de suspensión de la relación laboral, estos son:

#### **Suspensión perfecta**

##### **En la doctrina:**

Por un lado, la suspensión perfecta de labores es una medida legal que constituye la suspensión de obligaciones más indispensables dentro de la relación laboral, ello implica que el trabajador presta servicios de carácter personalísimos, y el empleador, le otorga el pago de su remuneración. Asimismo, esta se caracteriza por ser una medida excepcional que tiene como finalidad proteger la relación laboral de la cual se desligan otros derechos laborales. Se debe recalcar que esta no es un medida que surge de una disposición unilateral del contratante, sin que sea sometida a un proceso administrativo bajo un control posterior consumado por la Autoridad Administrativa de Trabajo. (Duffoó, 2021)

**En la jurisprudencia:**

De acuerdo con la **Casación Laboral N° 14818-2016**, la suspensión perfecta se alinea cuando la obligación de los empleados de prestar sus servicios y la del contratante de pagar salario cesa de forma temporal, ello no significa que se extinguirá el vínculo laboral, sino que se mantendrá. Asimismo, dentro de esta figura jurídica laboral se encuentra las licencias sin goce de haber, el caso fortuito y fuerza mayor, y las sanciones disciplinarias.

**Suspensión imperfecta****En la doctrina:**

Según Lora (2016), la suspensión imperfecta de labores es una figura legal que protege al trabajador de ser despedido sin alguna razón justa, etc., asimismo, se configura cuando el empleador brinda al o los trabajadores remuneración sin la necesidad de que exista prestación efectiva de servicios. Estos supuestos se dan de acuerdo lo estipulado por la ley como: la suspensión por descanso pre y post natal, los descansos vacacionales, entre otros.

**En la jurisprudencia:**

De acuerdo con la **Casación Laboral N° 14818-2016**, la suspensión imperfecta se configura cuando el empleador otorga la remuneración al trabajador sin la necesidad de que exista una prestación efectiva de labores; por ejemplo, cuando: el empleado está con descanso médico, o cuando este hace uso del descanso prenatal y postnatal, o cuando está disfrutando su derecho vacacional.

**Tabla 2**

*Ejemplos de la suspensión perfecta e imperfecta según la legislación peruana.*

---

Ejemplos de suspensión perfecta e imperfecta	
Suspensión perfecta	Suspensión imperfecta
Falta no justificada	Licencia por paternidad
Licencia sin goce de haber	Licencia por maternidad
Sanción disciplinaria	Accidente (20 primeros días)

---

*Nota.* Elaboración propia, adecuado de Choque (2022).

### **Características**

Tomaya citado en Lora (2016), sostiene que las características de la suspensión de labores son las siguientes:

- El trabajador cesa de prestar servicios en beneficio de su empleador, empero esto será solo de forma temporal;
- El motivo de la suspensión puede darse por el convenio colectivo, la ley, el acuerdo particular, o; la costumbre.
- Existe un cese temporal en cuanto a la prestación de servicios; por lo tanto, se mantienen los deberes contractuales de buena fe, lealtad y respeto recíproco; y,
- Puede ser una suspensión remunerada o no.

## Causas

### Tabla 3

*Causas de la suspensión de la relación laboral según la legislación peruana.*

---

La suspensión perfecta puede ser suspendida por:

---

La invalidez temporal

La enfermedad y el accidente comprobados

El descanso prenatal y postnatal

El descanso vacacional

El permiso y la licencia para el ejercicio de oficios sindicales y de representación de los empleados

El ejercicio del derecho de huelga

La licencia para desempeñar cargo cívico o público, de representación nacional y para cumplir el servicio militar

La sanción disciplinaria, que no podrá exceder de cinco días

El permiso o licencia concedidos por el empleador

La detención del trabajador, salvo en caso de condena privativa de la libertad, por delito doloso

La causa económica, técnica o estructural

El caso fortuito y la fuerza mayor

Los períodos de inactividad de la empresa en los contratos de trabajo intermitente y de temporada

---



---

La declaración de insolvencia del empleador, conforme a la Ley de Reestructuración Patrimonial, y la intervención de las empresas financieras o de seguros

Otros estipulados por norma expresa. La cesación de la relación de trabajo se reglamenta por aquellas normas que corresponden a cada causa y por lo estipulado por esta Ley

La negación administrativa o judicial por un lapso de tiempo no mayor a tres meses

---

*Nota.* Elaboración propia, adecuado del Artículo 110° de la Ley General de Trabajo, las causas de suspensión de la relación laboral entre el empleador y el trabajador.

### Consecuencias

Las consecuencias de la suspensión de labores se dan en dos supuestos:

#### Tabla 4

*Cuadro comparativo entre la suspensión perfecta y la suspensión imperfecta.*

---

Consecuencias de la suspensión perfecta e imperfecta	
Suspensión perfecta	Suspensión imperfecta
Fin de la prestación de servicios por parte del trabajador y cese del salario por parte del empleador.	Finaliza la prestación por parte del empleado, más no del contratante, por lo tanto, este último posee la obligación de entregarle la remuneración correspondiente.
Permanece el vínculo laboral.	Permanece el vínculo laboral.

---

*Nota.* Elaboración propia, adecuado de Vega (2021).

## **1.4. Justificación**

### **Teórica**

La justificación teórica pretende proporcionar razonamiento o disputa académica de conocimiento o problemática que confronta la teoría. En palabras sencillas, implica que a partir del trabajo de investigación con un determinado objeto de estudio se genere discrepancia, esto con el objetivo de ver su utilidad para ser empleado como modelo en otros trabajos que tengan un mismo o similar objeto de estudio. (Bernal, 2010)

En este marco, el presente trabajo de investigación va a analizar los enfoques teóricos que implica el tema materia de análisis, esto con el objetivo de crear nuevos conocimientos en una línea de investigación. Y, a partir de la presente generar un nuevo modelo teórico que sea de utilidad para otros trabajos ligados a la problemática de la aplicación de la suspensión perfecta de labores, aun cuando no sea en el contexto de la pandemia.

### **Práctica**

La justificación práctica o también conocida como social, radica en la relevancia social de un tema de investigación dentro de sociedad, ya que tiene que ser de interés público. Al respecto, Hernández et al (2014), sostienen que todo trabajo debe poseer relevancia social, para que de esta forma logre ser trascendental para el bienestar de la ciudadanía, demostrando capacidad analítico y preponderancia social.

En ese contexto, esta investigación a través del análisis minucioso y riguroso de la información y datos provenientes de fuentes confiables y primarias va a permitir obtener posibles soluciones del o los problemas que aquejan a la sociedad, esto en cuanto se refiere a la problemática de la aplicación de la suspensión perfecta de la relación laboral, ya que perjudica a un determinado grupo social; por lo tanto, es relevante.

## **Metodológica**

Blanco et al (2012), refiere que la justificación metodológica pretende ejecutar una nueva habilidad para la creación de saberes confiables y legítimos. Al mismo tiempo, Ñaupas et al (2014), sostiene que esta justificación se evidencia cuando para su desarrollo se ha utilizado determinadas técnicas e instrumentos importantes para poder alcanzar datos confiables, las mismas que, a través de su ejecución son valoradas de forma rigurosa para poder ser utilizadas dentro del trabajo.

En efecto, el presente trabajo de investigación a través de un proceso metodológico coherente y ordenado, busca orientar el análisis y síntesis del tema materia de análisis. Esto con el objetivo de crear mayores conocimientos sobre aquello que buscamos dar a conocer o en todo caso proponer algunas alternativas razonables que permitan solucionar aquellas consecuencias de la suspensión perfecta de labores que afectan al trabajador.

### **1.5. Problema de investigación**

#### **Problema general**

¿Cuál es la problemática de aplicación de la suspensión perfecta de labores en el contexto de la pandemia: Perú, 2020-2021?

## **Problemas específicos**

PE1. ¿Cuáles fueron los criterios de aplicación de la suspensión perfecta de labores en el contexto de la pandemia: Perú, 2020-2021?

PE2. ¿Cuáles son las consecuencias de la aplicación de la suspensión perfecta de labores en el contexto de la pandemia: Perú, 2020-2021?

## **1.6. Objetivos**

### **Objetivo general**

Determinar la problemática de la aplicación de la suspensión perfecta de labores en el contexto de la pandemia: Perú, 2020-2021.

### **Objetivos específicos**

OE1. Analizar los criterios de aplicación de la suspensión perfecta de labores en el contexto de la pandemia: Perú, 2020-2021.

OE2. Analizar las consecuencias de la aplicación de la suspensión perfecta de labores en el contexto de la pandemia: Perú, 2020-2021.

## **1.7. Hipótesis**

La problemática de la aplicación de la suspensión perfecta de labores en el contexto de la pandemia: Perú, 2020-2021, se debió por una inadecuada redacción y, por ende, una errónea

interpretación del Decreto de Urgencia 038-2020, lo que originó incertidumbre respecto de que si existían dos o cuatros supuestos de procedencia.

### **Hipótesis específicas**

HE1. Los criterios de aplicación de la suspensión perfecta de labores en el contexto de la pandemia: Perú, 2020-2021 radica en que las empresas deben dejar en evidencia que presentan pérdidas económicas y que agotaron todas las vías posibles para mantener el vínculo laboral como: la extensión de labores remotas, disposición de licencias sin pago de haberes, vacaciones adelantadas o pendientes.

HE2. Las consecuencias de la aplicación de la suspensión perfecta de labores en el contexto de la pandemia: Perú, 2020-2021 se evidencia en la cifra de trabajadores desempleados sin algún tipo de remuneración como también en la deficiencia e ineficacia de la suspensión perfecta para mantener el vínculo laboral entre el empleados y trabajador.

## CAPITULO II. METODOLOGÍA

### 2.1. Tipo de investigación

#### Enfoque

El enfoque cualitativo constituye una categoría de diseños de investigación, a través de la cual se obtienen descripciones a partir de observaciones que adoptan la forma de narraciones, entrevistas, grabaciones, notas de campo, transcripciones de vídeo y audio registro de escritos, películas, fotografías, etc. Asimismo, tiene como sustento aquellas evidencias orientadas hacia la descripción insondable del fenómeno de estudio a fin de poder comprenderlo y explicarlos mediante métodos y técnicas. (Sánchez, 2019)

En ese sentido, la presente investigación presenta un enfoque cualitativo, toda vez que, se emplearán casos, tablas, figuras en relación al tema. Asimismo, para poder analizar información relevante se utilizará la técnica de análisis documental y el instrumento denominado guía del análisis documental y a partir de esto se pueda identificar la relevancia del enfoque cualitativo al momento de realizar investigaciones de relevancia social.

#### Tipo

La investigación de tipo básico o sustantivo es también conocida como pura, dogmática o teórica, puesto que tiene como objetivo descubrir nuevos conocimientos. Asimismo, existen tres fases: el descriptivo, explicativo y el explorativo. Asimismo, es importante recalcar que, las investigaciones de enfoque cualitativo son de tipo básico cuando tienen por objetivo alcanzar u

obtener nuevos saberes o conceptos respecto al tema materia de análisis como también buscan ofrecer posibles soluciones a problemas que afectan a un grupo social. (Esteban, 2018)

En efecto, la presente investigación al ser de tipo básico, implica que va a emplear fundamentos teóricos que den acceso a crear nuevos conocimientos; de esta forma se podrá analizar cuál fue la problemática de la aplicación de la suspensión perfecta de labores en el Perú en el contexto de la pandemia. Asimismo, estos nuevos conocimientos permitirán dar posibles soluciones a esta problemática que perjudica a un determinado grupo social; estos son, los trabajadores del sector privado que trabajaron en empresas que aplicaron dicha figura laboral.

## **Diseño**

La teoría fundamentada es uno de los diseños más usados en las investigaciones cualitativas. Asimismo, está conformada por conceptos fundados a partir de datos que se congregan en categorías de más alto nivel. Es así como la integración de categorías y de conceptos de más bajo nivel en un marco de teórico que ofrece información sobre un determinado objeto de estudio y permite encontrar hallazgos de la investigación. Además, es importante destacar que los datos de la teoría fundamentada derivan de entrevistas, observaciones, documentos, como también de otras fuentes de datos o información cualitativa. (Corbin citado en Bénard, 2016)

Por lo tanto, este trabajo de investigación pretende que, a través de la teoría fundamentada se analicen datos e información de pensamientos de distintos autores que permitan que se comprenda a mayores rasgos cuál fue la problemática de la aplicación de la suspensión perfecta

de labores en el Perú en el contexto de la pandemia, para lo cual se analizará información proveniente de fuentes de carácter cualitativo y que a su vez sea confiable y adecuada.

## **2.2. Población y muestra**

La población en un trabajo de investigación es un conjunto de individuos, objetos, fenómenos, estudios, elementos, etc., en los cuales puede encontrarse características explícitas susceptible de ser estudiadas. Asimismo, se caracteriza por poseer elementos infinitos o finitos. No obstante, la muestra es una parte que representa los intereses de toda la población, la misma que tiene por finalidad permitir un estudio más específico. (Arias, 2006)

Por lo tanto, la población en este trabajo serán casos de empresas que aplicaron la suspensión perfecta en el Perú durante el contexto de la pandemia en el periodo 2020-2021 como también opiniones de abogados laboristas respecto a la aplicación de este mecanismo jurídico. Y la muestra serán cuatro (4) casos de acuerdo al objeto de estudio y seis (6) opiniones de laboristas; y a partir de ello, analizar la problemática de la aplicación de la suspensión perfecta de labores en el contexto de la pandemia en el país.

## **2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Las técnicas de recolección de datos son herramientas útiles para alcanzar información de suma importancia; y, a partir de ello analizar la información y así cumplir con los objetivos de una determinada investigación. Asimismo, constituyen una serie de procedimientos y recursos que serán empleados con la finalidad de adquirir documentos y datos relevantes y pertinentes con el objeto de estudio. Mientras que, los instrumentos son aquellas herramientas que utiliza el



empleador con la finalidad de abordar problemas y fenómenos, y extraer información de estos, por ejemplo: cuestionarios, formularios, gráficos, esquemas, tablas, encuestas, etc. (Moreno, 2020)

En ese sentido, la técnica que se va a emplear es el análisis documental y como instrumento la guía del análisis documental. Ambos permitirán que de forma segura se adquiera información relevante y pertinente que permitan analizar a mayores rasgos el objeto de estudio. Es importante hacer hincapié respecto de la información obtenida, pues esta provendrá de fuentes bibliográficas íntegros y actualizados para un mejor aporte al tema de investigación.

En la presente investigación como parte de la técnica de análisis documental se analizaron los siguientes datos:

Tabla 5

*Relación de documentos utilizados en la técnica de análisis documental.*

Los documentos utilizado fueron:			
Nombre	Año/Periodo	Autor	Contenido
Decreto de Urgencia N° 038-2020	13 de abril de 2020	Presidente de la República: Martín Alberto Vizcarra Cornejo	Consagra medidas complementarias para atenuar las repercusiones económicas originados a los empleados y contratantes ante el covid-19 y otras medidas.

<p>Noticia del Ojo Público “Compañías deciden dejar de emplear a 70 mil personas bajo decreto se suspensión perfecta”</p>	<p>4 d mayo de 2020</p>	<p>Aramís Castro Ramos</p>	<p>Información sobre empresas privadas que aplicaron la suspensión perfecta en el contexto de la pandemia.</p>
<p>Noticia de El Comercio “Empresas suspenden contratos laborales sin sueldo: ¿Por qué usar este mecanismo durante cuarentena genera debate?”</p>	<p>08 de abril de 2020</p>	<p>Lucero Chávez Quispe</p>	<p>Información sobre entrevistas realizadas a abogados especialistas en materia laboral respecto de la aplicación de la suspensión perfecta de labores en el contexto de la pandemia.</p>
<p>Noticia del Ojo Público “Más de la mitad de empleos formales perdidos en la pandemia fueron por suspensión perfecta”</p>	<p>04 de octubre de 2020</p>	<p>Elizabeth Salazar Vega y Gianfranco Huamán</p>	<p>Información respecto de los criterios de aplicación de la suspensión perfecta de labores en el contexto de la pandemia.</p> <p>También brinda información sobre las consecuencias que trajo la aplicación de la suspensión perfecta en el país durante el contexto de la pandemia.</p>
<p>Nota de prensa “Gobierno publica reglamento de suspensión perfecta</p>	<p>21 de abril de 2020</p>	<p>Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo</p>	<p>Información respecto de los criterios a tener en cuenta para la aplicación de la</p>

de labores con filtros claros para evitar abusos en su aplicación”			suspensión perfecta de labores en el contexto de la pandemia.
--	--	--	---

*Nota.* Elaboración propia.

## 2.4. Método de análisis de datos

El análisis de datos pretende que por medio de distintos procedimientos el investigador someta ciertos datos que han sido parte de su selección. De igual forma, el análisis a emplearse puede ser cualitativo o cuantitativo, y dentro del mismo se deberán incluir diversos análisis de estadísticas, lecturas, informes, artículos, etc., todo ello con la finalidad de poder plantearse nuevas interpretaciones relacionadas al objeto de estudio. (Peña, 2017)

En esta investigación, después de haber adquirido la información y datos relevantes gracias al uso de la técnica de análisis documental y del instrumento guía de análisis documental relacionados con el tema “La problemática de la aplicación de la suspensión perfecta de labores en el contexto de la pandemia. Perú, 2020-2021”, se realizará un análisis detallado y riguroso con la finalidad de poder identificar su pertinencia y así poder cumplir con los objetivos propuestos párrafos más arriba.

## 2.5. Aspectos éticos

Los aspectos éticos tienen por finalidad que el o los investigadores cooperen con la investigación en los casos donde se exterioricen conductas científicas inadecuadas que han sido ejecutadas por las instituciones o incluso por los investigadores. Por lo tanto, se hace necesario

recalcar que todo investigador tiene el deber de considerar los principios éticos que promuevan los derechos de autor, esto son: respeto por las personas, justicia y beneficencia. (Quispe, 2020)

En este marco, los aspectos éticos de esta investigación se respaldarán en la consideración y aplicación de cada uno de los principios éticos. Asimismo, durante todo el proceso de investigación existirá integridad, y con esto, se observará que se ha respetado los derechos de autor. De igual forma, los datos e información de los resultados serán honestos, esto quiere decir que, se resaltarán la importancia de la información ofrecida por cada uno de los autores que se han citado.

### CAPITULO III. RESULTADOS

De acuerdo con el objetivo general *“Analizar la problemática de la aplicación de la suspensión perfecta de labores en el contexto de la pandemia: Perú, 2020-2021”* se obtuvieron los siguientes resultados:

La llegada de la pandemia al país dejó en evidencia la fragilidad de una economía que supuestamente solía ser considerada como sólida, pero que poseía de su fuerza laboral en el sector informal. En ese sentido, el sector formal se vio afectado el doble, ya que se redujo en un 13.4%. Una de sus principales causas fue el Decreto de Urgencia N° 038-2020, mediante el cual se actualizaron las condiciones para aplicar la suspensión perfecta. Esta figura jurídica le permitía al empleador suspender el vínculo laboral con su personal tan solo con presentar declaración jurada al Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, sin esperar que esta sea aprobada. (Salazar y Huamán, 2020)

Según la información obtenida del Ojo Público, diversas empresas que aplicaron la suspensión perfecta fueron hoteles, comercios, restaurantes y negocios del rubro manufactura, inmobiliaria y transportes. Asimismo, las empresas más grandes registraron el mayor número de trabajadores perjudicados, esto porque optaron por aplicar la suspensión perfecta a treinta mil doscientos cuarenta y nueve (30 249) empleados. Por su lado, las empresas pequeñas realizaron lo mismo con diecinueve mil setecientos setenta y nueve (19 779) personas; y las microempresas congelaron sus relaciones labores con aproximadamente diecinueve mil ochocientos trece (19 813) trabajadores. (Castro, 2020)

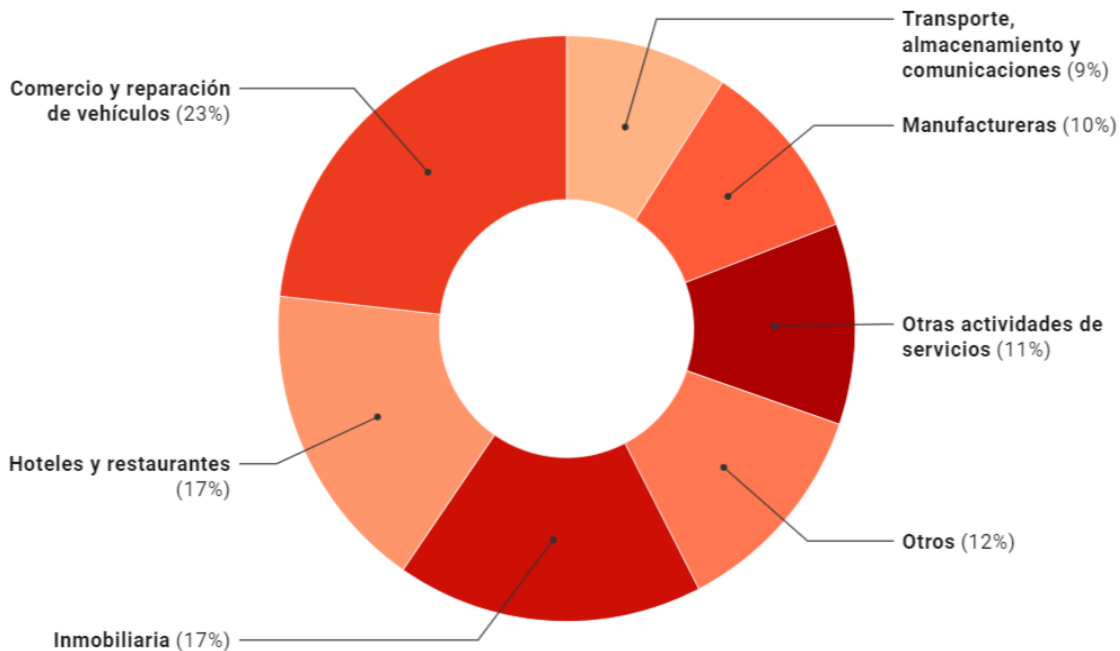


Figura 1: Porcentaje de los rubros económicos que aplicaron la Suspensión perfecta por tipo de actividad económica.

Fuente: Ministerio de Transporte y Promoción del Empleo citado en Ojo Público por Castro, 2020.

Según datos emitidos por Ojo Público, la constructora Cosapi -la segunda empresa más importante del Perú en materia de ingeniería y construcción- cuenta con cinco mil quinientos sesenta y nueve en planilla. Cabe resaltar que, al finalizar el 2019 tuvo más de S/.1 600 millones de ingresos. Así pues, el 05 de abril anuncio que aplicaría la suspensión perfecta de labores, por lo tanto, avisaron a sus trabajadores que no podían continuar trabajando en los proyectos. (Castro, 2020)

Obras de Ingeniería S.A.C (Obrainsa) al tener pérdidas de un aproximado de S/. 200 millones durante el periodo 2018-2019 estaba al borde de la quiebra, por lo que, decidieron aplicar la suspensión perfecta de labores para sus empleados que no podían laborar de forma presencial o

remota. Cabe resaltar que la empresa cuenta con un total de mil ciento once trabajadores. (Castro, 2020)

Ingenieros Ejecutores Sociedad (IESA) actualmente cuenta con 2.206 empleados en planilla. En el año 2018 percibieron un total de S/177 millones de ingresos en relación con la publicación de Perú Top. Asimismo, la empresa tiene como especialidad la construcción de túneles y en brindarle servicios a las importantes mineras del país. A través de un comunicado interno, la compañía dio a conocer a sus trabajadores que se acogerán a la suspensión perfecta durante ocho semanas. (Castro, 2020)

Asimismo, la aerolínea Avianca en 2018 reportó S/. 1080 como parte de sus ingresos. Asimismo, cuenta con un total de mil ciento dieciocho (1 118) trabajadores en el país. Debido al cierre de fronteras aéreas (suspensión de vuelos), decidió acogerse a la suspensión perfecta de labores hasta que se indique la fecha de reinicio de sus actividades. (Castro, 2020)

Lucero Chávez, periodista de El Comercio, el 04 de octubre de 2020, entrevistó a cuatro laboristas peruanos sobre si *¿Considera usted que la suspensión perfecta de labores sí debería de aplicarse durante la cuarentena? ¿Por qué?*

Jorge Tomaya, sostuvo que sí es aplicable, puesto que no existe una norma que impida la suspensión de labores. Asimismo, la norma vigente es aplicable, por lo tanto, lo que se requiere es que en el mercado exista un procedimiento de suspensión más rápida, célere e inmediata, puesto que si no se realiza ello las compañías van a preferir una solución más drástica como el cese colectivo o la liquidación.

Javier Dolorier, mencionó que sí es aplicable durante el contexto de la pandemia, puesto que de acuerdo con el (LPCL), desde antes contemplaba un supuesto excepcional; además, las mismas normas del Ministerio de Transportes y Promoción de Empleo de 1994 consideraban a la pandemia como un supuesto de caso fortuito o fuerza mayor, por lo tanto, al encontrarse regulado y estar actualmente vigentes puede ser utilizado por las empresas.

José Balta, consideró que sí es aplicable, debido a que la norma que lo contempla, artículo 15 de la LPCL, no fue modificada como tampoco dejada sin efecto. Por lo tanto, el Ministerio de Trabajo indica que no puede aplicarse la suspensión perfecta toda vez que los trabajadores se encuentran sin licencia, lo cual no debe ser problema, pues la suspensión perfecta siempre procede incluso cuando existe empelados en licencia.

Germán Lora, indicó que al igual que la exministra de Economía, Sylvia Cáceres, no es aplicable la suspensión perfecta de labores, toda vez que, la situación en la que se encuentran los trabajadores que se encuentran en cuarentena y al no poder brindar sus servicios ha sido reglamentada en un decreto de urgencia, en donde se estipula que a estos trabajadores les atañe la licencia con goce de haber sin ninguna otra posibilidad o alternativa.

De acuerdo con el objetivo específico 1 “*Analizar los criterios de aplicación de la suspensión perfecta de labores en el contexto de la pandemia: Perú, 2020-2021*” se obtuvieron los siguientes resultados:

Salazar y Huamán (2020), señalaron que los criterios para aplicar la suspensión perfecta eran: en primer lugar, presentar ante el Ministerio de Trabajo una declaración jurada, en la cual



deben de indicar que su compañía presenta pérdidas económicas y que hizo todo lo posible recurriendo a otras vías a fin de mantener a sus trabajadores en planilla, por ejemplo: la extensión de labores remotas o disponer de licencias sin pago de haberes.

Una vez vencido el plazo este es considerado como figura del silencio administrativo positivo, no obstante, si se identifica que el empleador mintió, se ordena la reintegración y pago de los trabajadores suspendidos. Asimismo, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) es la encargada de revisar el cumplimiento de dichos criterios, ergo entre los meses de abril y agosto solo se habían dado solución al 50% de expedientes ingresados. (Salazar y Huamán, 2020)

Asimismo, otros criterios de aplicación de la suspensión perfecta, es que se debe verificar que el empleador procuró en la medida posible optar por otras medidas que conserven el vínculo laboral, como el otorgamiento de vacaciones (adelantadas o pendientes), reducción de la jornada laboral, reducción de la remuneración acorde a las horas de jornadas, etc. De igual forma, se debe de dejar constancia de la comunicación como también de la convocatoria a sus trabajadores o a sus representantes sindicales. (Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, 2020)

Otro criterio radica en que su aplicación en ninguno de los casos puede transgredir derechos fundamentales como: la protección de la mujer embarazada, libertad sindical o la prohibición del trato discriminatorio. Como también, es importante que para su aplicación se tenga en consideración y se proteja principalmente a los individuos con discapacidad, personas que pertenecen al grupo de riesgo por su edad y factores clínicos de acuerdo con las normas sanitarias,

y aquellas personas diagnosticadas con la Covid-19. (Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, 2020)

Asimismo, el Ministerio de Trabajo (2020), recalcó tres criterios que se deben de tener en cuenta para la aplicación de la suspensión perfecta, estos son cuando: a) no haya posibilidad de utilizar el trabajo remoto por la propia naturaleza de las labores, b) sea imposible emplear la licencia con goce compensable por la propia naturaleza de las labores, y; c) no sea posible aplicar el trabajo remoto como tampoco la licencia con goce, debido al nivel de afectación económica.

De acuerdo con el objetivo específico 2 “Analizar las consecuencias de la aplicación de la suspensión perfecta de labores en el contexto de la pandemia: Perú, 2020-2021.” se obtuvieron los siguientes resultados:

Entre el 14 de abril y el 19 de julio, treinta mil ochocientos cincuenta y uno (30 851) empresas aplicaron la suspensión perfecta para separar a trescientos mil veintiocho ochocientos diecisiete mil (328 817) empleados en todo el país. Así mismo, el sector formal disminuyó en 596 mil centros de labores, en este mismo periodo se puede aseverar que la suspensión perfecta de labores alcanzó al 55% de los empleados que perdieron su trabajo formal durante la cuarentena. En otros términos, del total de trabajos formales perdidos durante la cuarentena, un poco más de la mitad (55%) fue a causa de la suspensión perfecta, y el resto por despido, vencimiento de contrato, etc. (Salazar y Huamán, 2020)

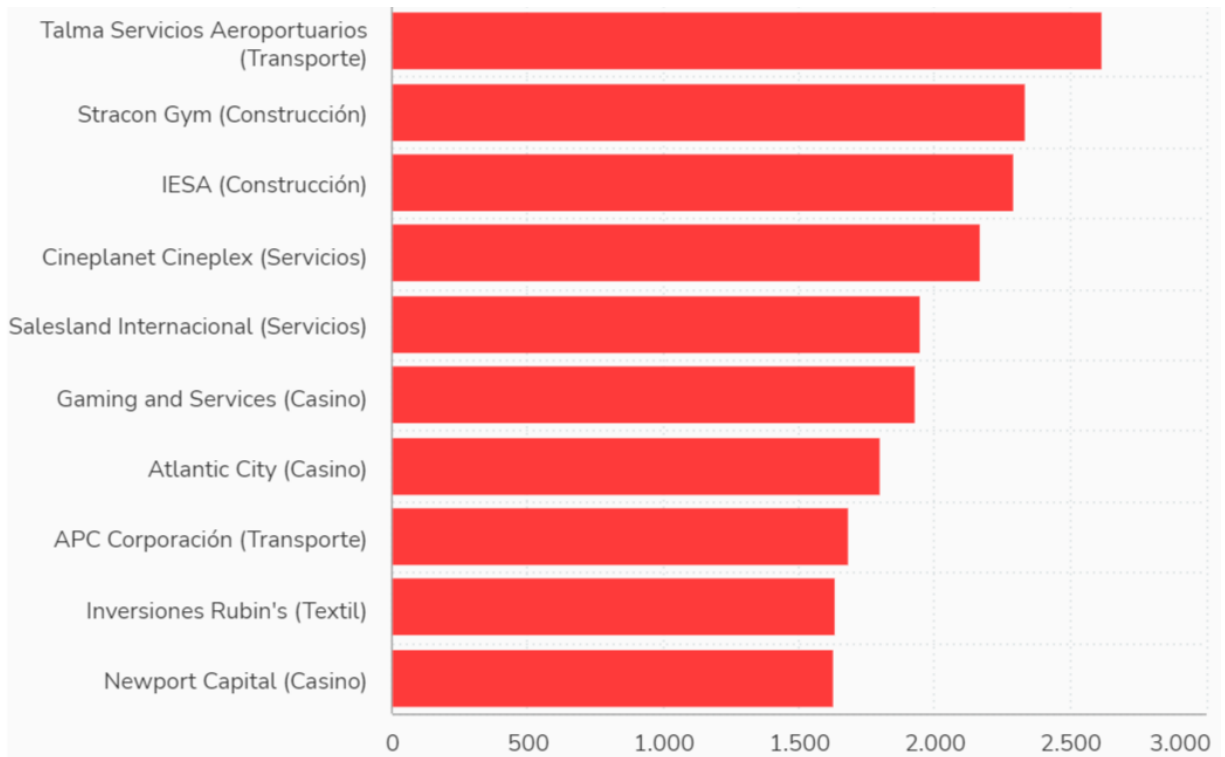


Figura 2: Empresas peruanas con mayor número de trabajadores suspendidos por la aplicación de la suspensión perfecta de labores en el contexto de la pandemia.

Fuente: Ministerio de Transporte y Promoción del Empleo citado en Ojo Público por Salazar y Huamán, 2020.

De la figura 2, se puede observar que la empresa que suspendió a un mayor número (2 500) de trabajadores fue Talma Servicios Aeroportuarios. También podemos identificar que empresas como Stracon Gym, IESA y Cineplanet Cineplex suspendieron a más de dos mil (2 000) trabajadores. Por otro lado, Salesland Internacional, Gaming and Services y Atlantic City, APC Corporación, Inversiones Rubin's y Newport Capital, suspendieron más de mil quinientos (1 500) empleados.



Figura 3: Número de empresas que según su tamaño recurrieron a Reactiva Perú y a la suspensión.

Fuente: Ministerio de Transporte y Promoción del Empleo citado en Ojo Público por Salazar y Huamán, 2020.

Dentro de la figura 3, se encuentra al empresa Stracon S.A., uno de los contratistas de los más importantes proyectos mineros del Perú que accedió a S/. 10 millones de los créditos estatales y retiró a 2 338 empleados en el periodo del 30 abril al 2 de junio de 2020. Asimismo, se debe recalcar que, de los 5 013 beneficiarios de Reactiva Perú hay 921 empresas que después de recibir dicho préstamo, siguieron presentando solicitudes para suspender a sus trabajadores o incluso empezaron a hacer ello luego de recibir el financiamiento por parte del Estado, algunas de estas empresas eran: Provedora de Servicios Informáticos Salesland, Zapatería Inversiones Rubins-operó bajo los nombres de Passarela y Footloose, Constructora de Servicios Mineros IESA S., Universidad San Martín de Porres y las empresas de transporte Cruz del Sur y Civa. Asimismo, entre las compañías que redujeron su personal después de recibir el préstamo fueron: Instituto SISE, Marathon (Razón Social Plus Perú), Asociación Cristiana de jóvenes Ycma y Empresas textiles y constructoras. (Salazar y Huamán, 2020)

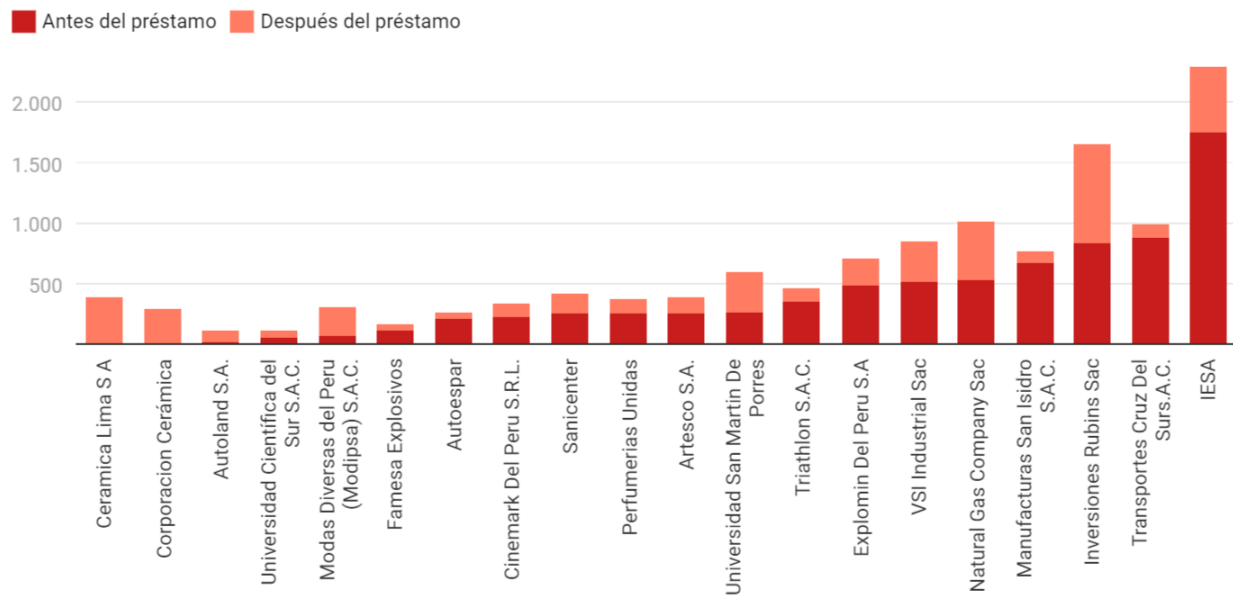


Figura 4: Número de trabajadores afectados antes y después de acceder a los créditos de Reactiva Perú.

Fuente: Ministerio de Transporte y Promoción del Empleo citado en Ojo Público por Salazar y Huamán, 2020.

De acuerdo con la información ofrecida por la figura 4, el economista e investigador de GRADE, Miguel Jaramillo, afirmó que los préstamos dados por el Estado cumplieron su finalidad de mantener activos a algunas compañías, ergo, no se les puede prohibir que no disminuyan sus trabajadores mucho menos obligarlos a mantener una planilla que por el contexto de la pandemia no puede sostenerse. Sin embargo, el laboralista Tino Vargas, señaló que el Ministerio de Economía debió establecer límites a aquellas empresas beneficiadas con el programa Reactiva Perú con el objetivo de mantener la mayor cifra posible de trabajadores, pues aseveró que no pueden dejarse este tipo de decisiones en base a la consciencia o empatía del empleador. (Salazar y Huamán, 2020)

En este mismo orden de ideas, Tino Vargas, agregó que el gobierno tuvo que haber sido excluyente al definir que las empresas que optaban por Reactiva no podían solicitar la suspensión

perfecta, o de ser necesario establecer ciertos límites o condiciones. No obstante, después de seis meses de inactividad económica/comercial, dichos préstamos ya no resguardan los gastos y necesidades del empleador.



Figura 5: Empresas que ingresaron más solicitudes para aplicar la suspensión perfecta a más de 260 mil trabajadores.

Fuente: Ministerio de Transporte y Promoción del Empleo citado en Ojo Público por Salazar y Huamán, 2020.

De la figura 5, Salazar y Huamán (2020) sostuvieron que el Ministerio de Trabajo no precisó cuántos o cuáles pedidos de suspensión perfecta fueron rechazadas, empero, de acuerdo con las fuentes de Sunafil se tiene que se habían aprobado un total de 5 mil de los 15 mil expedientes que alcanzaron a revisar. No obstante, el problema de esto radica en que las empresas rechazadas tuvieron la facultad de apelar en la misma institución o ante el Poder Judicial, y mientras tanto, los empleados se quedaban en la incertidumbre y sin algún tipo de ingresos. Un ejemplo de ello fue Cineplanet, que recibió S/. 10 millones de Reactiva Perú y aplicó la suspensión perfecta a 2 165 empleados. En junio de 2020, el Ministerio de Trabajo rechazó su pedido puesto que no cumplió con agotar las vías alternativas a fin de mantener a sus trabajadores. No obstante, la empresa apeló y el proceso se extendió hasta el 17 de junio.

Exempleados de la empresas antes señalada, señalaron ante Ojo Público que el Ministerio de Transporte solo les dio dos días para adquirir un representante y consensuar una posición entre todos los perjudicados, pues ellos no contaban con un sindicato, por lo que solicitaron prórroga hasta el 14 de agosto, una vez concretado ello y hasta inicios de setiembre no se pronunciaba una respuesta. Pasaron más de cuatro meses y este grupos adultos y adolescentes se mantuvieron en la incertidumbre sin recibir algún tipo de beneficio o remuneración. (Salazar y Huamán, 2020)

Marco Apaza, abogado laboralista sostuvo que las consecuencias de la aplicación de la suspensión perfecta en el contexto de la pandemia respecto a la protección de la relación laboral no fueron eficaz ni eficiente, toda vez que, si bien una empresa podía amparar a la norma para aplicar dicha figura, de igual forma podía desvincularse de sus trabajadores. Asimismo, incrementó la cifra de trabajadores informales, lo que implica que existen más personas sin acceso a un seguro médico ni fondo pensionario. Si bien, resultó en parte idóneo para combatir los efectos de la pandemia sobre la economía, ello no fue así respecto a mantener el vínculo laboral entre empleador y trabajador. (Apaza, 2021)

## **CAPITULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES**

### **4.1. Implicancias**

La presente investigación será de suma importancia para analizar e implementar posibles medidas de solución para combatir la problemática de la aplicación de la suspensión perfecta de labores en el país cuando nos encontremos en un similar contexto de la pandemia, y con ello contrarrestar las repercusiones negativas de dicha figura laboral sobre los trabajadores y los dependientes de estos mismos.

### **4.2. Limitaciones**

Durante el proceso de investigación surgieron dificultades para encontrar un número mayor de fuentes confiables, lo cual no permitió que se pueda realizar una investigación más minuciosa y detallada respecto de la problemática de la aplicación de la suspensión perfecta de labores en el Perú durante el contexto de la pandemia. Asimismo, no se encontró jurisprudencia sobre el tema, lo cual impidió tener una mayor perspectiva desde un nivel jurisprudencial.

### **4.3. Discusión**

Para desarrollar este capítulo, se discutirá la información y datos adquiridos en relación a los objetivos propuestos, para ello se hará necesario discutir los antecedentes, marco teórico y resultados.

La suspensión perfecta de labores de acuerdo con la Tabla 4, implica el cese de la prestación servicios por parte del trabajador y la remuneración por parte del empleador, asimismo según el



artículo 11 de la TUO del Decreto Legislativo N° 728 regula la suspensión perfecta, esto es la permanencia del vínculo laboral cuando se suspende el contrato de trabajo de forma temporal y con ello se pone fin a la obligación del trabajador de prestar servicio y la del empleador de pagarle su remuneración correspondiente. En ese sentido, en el contexto de la pandemia, el Estado puso en vigencia al Decreto de Urgencia N° 038-2020, el cual tuvo por objeto estipular medidas extraordinarias en materia económica y financiera que permitan disminuir las repercusiones económicas provocados a los empleados y contratantes del sector privado a consecuencia de las medidas restrictivas y de aislamiento social adoptadas en el contexto de la pandemia. Sin embargo, a partir de su publicación se detectaron problemas en su redacción, lo cual invocaba a una inadecuada interpretación y confusión para los trabajadores, pues según Alvarado y Retes (2021), estos problemas radicaban en los vacíos e incertidumbres respecto de que, si la norma presentaba dos supuestos de procedencia o cuatro, puesto que en el artículo 3.1., se hace uso del disyuntivo “o”.

Ahora bien, en el contexto internacional, Sánchez (2020), en su artículo titulado “Impacto Económico del Covid-19 en Colombia” determinó que, el impacto de la suspensión de actividades fue en todas sus formas negativo para los trabajadores, por lo tanto, debe de implementarse políticas públicas económicas para la reactivación económica del país y con ello favorecer a todos los trabajadores que se vieron perjudicados a raíz de dicha medida. De la misma forma, Montt (2020), en su artículo titulado “Chile: impacto de la Covid-19 sobre los mercados de trabajo y la generación de ingresos”, señaló que en el sector empresarial las estimaciones de la contratación para el 2020 se redujeron a un -4,5% o -5,5% del PBI. Asimismo, los trabajadores que aplicaron en la suspensión de sus contratos, gran parte de estos fueron despedidos al reanudarse los contratos,

ello en consecuencia de las repercusiones que ha producido la crisis respecto de la sostenibilidad de las empresas.

En este mismo orden de ideas y analizando el contexto nacional se tiene a Valdiviezo (2019), quien en su tesis titulada “Suspensión perfecta en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas y la vulneración a los derechos del trabajador” afirmó que la suspensión perfecta de labores automática por causas económicas quebranta los derechos del trabajador puesto que tiene como objetivo suspender las obligaciones del empleador con los trabajadores de modo que atenta contra su estabilidad laboral y su derecho de percibir una remuneración. A esto, Salazar y Huamán (2020) agregan que, a partir del Decreto de Urgencia N° 038-2020 se le daba la facultad al empleador de empleador suspender el vínculo laboral con su personal tan solo con presentar declaración jurada al Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, sin esperar que esta sea aprobada.

Definitivamente, la llegada de la pandemia dejó en evidencia la fragilidad de una economía que supuestamente solía ser considerada como sólida, pero que poseía de su fuerza laboral en el sector informal. En ese sentido, el sector formal se vio afectado el doble, ya que se redujo en un 13.4%, teniendo como principal causa la vigencia del decreto antes señalado. A esto, Castro (2020), sostuvo que muchas empresas aplicaron la suspensión perfecta de labores, especialmente aquellas dedicadas a la hotelería, comercios, restaurantes, manufactura, inmobiliaria y transporte, por lo que, las empresas más grandes registraron el mayor número de trabajadores perjudicados, esto porque optaron por aplicar la suspensión perfecta a treinta mil doscientos cuarenta y nueve (30 249) empleados, las empresas pequeñas realizaron lo mismo con diecinueve mil setecientos

setenta y nueve (19 779) personas; y las microempresas congelaron sus relaciones labores con aproximadamente diecinueve mil ochocientos trece (19 813) trabajadores. Lo aludido también se puede visualizar a través de la figura 1, en donde el 23% representa el tipo de actividad económica que aplicó mayor suspensión perfecta.

Es importante recalcar que, existieron criterios para la aplicación de la suspensión perfecta en la pandemia, por ejemplo: de acuerdo con Salazar y Huamán (2020) se debía presentar ante el Ministerio de Trabajo una declaración jurada, en la cual deben de indicar que su compañía presenta pérdidas económicas y que hizo todo lo posible recurriendo a otras vías a fin de mantener a sus trabajadores en planilla, por ejemplo: la extensión de labores remotas o disponer de licencias sin pago de haberes. Asimismo, se debía de tener en cuenta que, una vez vencido el plazo este es considerado como figura del silencio administrativo positivo, no obstante, si se identifica que el empleador mintió, se ordena la reintegración y pago de los trabajadores suspendidos. También se debía tener en consideración que la aplicación de dicha figura laboral no podía transgredir derechos fundamentales como: la protección de la mujer embarazada, libertad sindical o la prohibición del trato discriminatorio. No obstante, de acuerdo a los resultados obtenidos muchas de las empresas presentaban su solicitud de aplicación de la suspensión perfecta aun cuando no presentaban pérdidas económicas.

Así pues, abogados peruanos laboralistas como Jorge Tomaya, Javier Dolorier y José Balta consideraron que sí es aplicable la suspensión perfecta, porque la misma norma lo regula, y en este caso la pandemia al ser un caso fortuito o de fuerza mayor justifica a que las empresas apliquen dicha medida en favor de velar por su economía, pues no es idóneo seguir dando remuneración

sino se está produciendo. No obstante, Germán Lora al igual que la exministra de Economía, Sylvia Cáceres, consideran que no es aplicable, toda vez que, la situación en la que se encuentran los trabajadores que se encuentran en cuarentena y al no poder brindar sus servicios ha sido reglamentada en un decreto de urgencia, en donde se estipula que a estos trabajadores les atañe la licencia con goce de haber sin ninguna otra posibilidad o alternativa.

Toda esta situación de incertidumbre trajo consecuencias, especialmente para los trabajadores. Así pues, en relación con la figura 3 se puede observar que, el total de empleados suspendidos teniendo en cuenta a las empresas grandes medianas, pequeñas y microempresas fueron 142,976. De igual forma, en la figura 4 se puede aludir que los préstamos dados por el Estado cumplieron su finalidad de mantener activos a algunos compañías, pero no se les puede prohibir que no disminuyan sus trabajadores mucho menos obligarlos a mantener una planilla que por el contexto de la pandemia no puede sostenerse. Sin embargo, el laboralista Tino Vargas, señaló que el Ministerio de Economía debió establecer límites a aquellas empresas beneficiadas con el programa Reactiva Perú con el objetivo de mantener la mayor cifra posible de trabajadores, pues aseveró que no pueden dejarse este tipo de decisiones en base a la consciencia o empatía del empleador. (Salazar y Huamán, 2020)

En esta misma línea argumentativa, Apaza (2021), indicó que la suspensión perfecta no fue eficaz ni eficiente, esto porque si bien una empresa podía amparar a la norma para aplicar dicha figura, de igual forma podía desvincularse de sus trabajadores. Asimismo, incrementó la cifra de trabajadores informales, lo que implica que existen más personas sin acceso a un seguro médico ni fondo pensionario. Si bien, resulto en parte idóneo para combatir los efectos de la pandemia

sobre la economía, ello no fue así respecto a mantener el vínculo laboral entre empleador y trabajador. Al respecto podemos afirmar que, la norma tuvo deficiencias para proteger a este grupo de ciudadanos que dependían económicamente de sus trabajos para poder realizar distintas actividades importantes para su subsistencia.

#### **4.4. Conclusiones**

En conclusión, se puede afirmar que, la problemática de la aplicación de la suspensión perfecta de labores en el contexto de la pandemia en el Perú 2020-2021, se debió por una inadecuada redacción y, por ende, una errónea interpretación del Decreto de Urgencia 038-2020, lo que originó incertidumbre respecto de que si existían dos o cuatros supuestos de procedencia. Por lo tanto, esto ocasionó que varias empresas apliquen esta figura jurídica dejando a miles de trabajadores sin estabilidad laboral y sin su derecho a recibir remuneración para poder cubrir sus necesidades básicas.

Asimismo, se puede afirmar que, los criterios de aplicación de la suspensión perfecta de labores en el contexto de la pandemia: Perú, 2020-2021 radica en que las empresas deben dejar en evidencia que presentan pérdidas económicas y que agotaron todas las vías posibles para mantener el vínculo laboral como: la extensión de labores remotas, disposición de licencias sin pago de haberes, vacaciones adelantadas o pendientes, entre otros. No obstante, muchas de las empresas aun cuando no presentaban pérdidas económicas, presentaban su solicitud para aplicar la suspensión perfecta a sus trabajadores, perjudicándolos económicamente, puesto que el empleador solo con presentar la declaración jurada al Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo la relación laboral se encontraba suspendida aun cuando esta figura no estaba aprobada.

Por último, las consecuencias de la aplicación de la suspensión perfecta de labores en el país durante el contexto de la pandemia, se ve reflejado en las cifras de trabajadores desempleados especialmente en el rubro de hotelería, comercios, restaurantes, manufactura, inmobiliaria y transporte, esto porque no percibían algún tipo de remuneración. Asimismo, es importante hacer énfasis respecto de que, el Decreto de Urgencia N° 038-2020 fue deficiente e ineficaz para mantener el vínculo laboral entre el empleados y trabajador. El porcentaje de trabajadores informales se incrementó, lo que significaba que no tenían seguro médica como tampoco fondo pensionario.

## REFERENCIAS

Alvarado, P., & Retes, J. (2021). La suspensión perfecta: ¿Una oportunidad para la empresa o un abuso para sus trabajadores? *Revista Lidera*, (16), 28-32.  
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/revistalidera/article/view/24850>

Apaza, M. (2021). ¿La suspensión perfecta de labores realmente protege el vínculo laboral? <https://www.deleyes.pe/articulos/la-suspension-perfecta-de-labores-realmente-protege-el-vinculo-laboral>

Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica. (6ª Edición). Caracas: Editorial Episteme. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>

Bénard, S. (2016). La teoría fundamentada: una metodología cualitativa. (1ra Ed): México. [https://editorial.uaa.mx/docs/ve\\_teor%C3%ADa\\_fundamentada.pdf](https://editorial.uaa.mx/docs/ve_teor%C3%ADa_fundamentada.pdf)

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (3ra ed.). (F. Orlando, Ed.) <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>. Obtenido de <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

Blanco et al. (2012). Metodología para investigaciones de alto impacto en las ciencias sociales. Recuperado de [http://eprints.uanl.mx/8565/1/r11\\_3.pdf](http://eprints.uanl.mx/8565/1/r11_3.pdf)

Castro, A. (07 de mayo de 2020). Compañías deciden dejar de emplear a 70 mil personas bajo decreto de suspensión perfecta. *Ojo Público*. <https://ojo-publico.com/1799/companias-deciden-suspension-perfecta-para-70-mil-empleados#:~:text=Otras%20dos%20empresas%20que%20pidieron,y%20mangueras%20para%20el%20mercado>

Chávez, L. (08 de abril de 2020). Empresas suspenden contratos laborales sin sueldo: ¿Por qué usar este mecanismo durante cuarentena genera debate? *El Comercio*. <https://elcomercio.pe/economia/peru/ministerio-de-trabajo-coronavirus-peru-suspension-perfecta-de-labores-laboralistas-discrepan-en-pausar-contratos-sin-sueldo-durante-la-cuarentena-mtpe-covid-19-entrevista-german-lora-jorge-toyama-javier-dolorier-jose-balta-empresas-noticia/?ref=ecr>

Choque, Y. (2022). La suspensión perfecta y sus implicancias laborales dentro del marco del estado en emergencia sanitaria [Tesis para obtener el título profesional de abogada, Universidad Cesar vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102168/Choque\\_LYM-SD.pdf?Sequence=1&isallowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102168/Choque_LYM-SD.pdf?Sequence=1&isallowed=y)

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (06 de octubre de 2020). Los efectos del Covid-19 en el comercio internacional y la logística. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45877-efectos-covid-19-comercio-internacional-la-logisticam>



Congreso de la República. (1993). Constitución Política del Perú.

[https://www.oas.org/juridico/spanish/per\\_res17.pdf](https://www.oas.org/juridico/spanish/per_res17.pdf)

Congreso de la República. (2002). Ley General de Trabajo.

<https://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2006/trabajo/ley-general/Anteproyecto.pdf>

Congreso de la República. (21 de marzo de 1997). Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.  
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/be35ea4b0df56c0a05257e2200538d4c/\\$file/1\\_decreto\\_supremo\\_003\\_27\\_03\\_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/be35ea4b0df56c0a05257e2200538d4c/$file/1_decreto_supremo_003_27_03_1997.pdf)

Duffoó, D. (16 de setiembre de 2021). Suspensión perfecta de labores, a propósito del Decreto de Urgencia N° 087-2021 y una reciente demanda sobre su inaplicación mediante control difuso. <https://lpderecho.pe/suspension-perfecta-labores-decreto-urgencia-087-2021-demanda-inaplicacion-control-difuso/#:~:text=La%20suspensi%C3%B3n%20perfecta%20de%20labores%20es%20una%20medida%20que%20existe,empleador%2C%20el%20pago%20de%20la>

El Peruano. (13 de abril de 2020). Decreto de Urgencia N° 038-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el Covid-19 y otras medidas.  
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-establece-medidas-complementarias-pa-decreto-de-urgencia-n-038-2020-1865516-3/>

El Peruano. (15 de setiembre de 2021). Decreto de Urgencia N.º 038-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el covid-19 y otras medidas. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-modifica-el-decreto-de-urgencia-n-0-decreto-de-urgencia-no-087-2021-1992195-2/>

Esteban, N. (2018). Tipos de investigación. *Repositorio Institucional-USDG*, pp. 1-4. <https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>

Forero, R. (1997). El empleador. *Revistas jurídicas de la UNAM*, (8), 365-372. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/23.pdf>

Gestión. (06 de mayo de 2020). Más de 200,000 trabajadores fueron afectados por la suspensión perfecta de labores, según el MTPE. <https://gestion.pe/economia/suspension-perfecta-mas-de-200000-trabajadores-fueron-afectados-por-la-suspension-perfecta-de-labores-segun-mtpe-noticia/>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación científica (6ta ed.). México: McGraw Hill. Recuperado de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Jiménez, K., Teatino, N y Maurillo, J. (2021). Suspensión perfecta en el cese colectivo por causas económicas y la vulneración a la remuneración y estabilidad laboral del trabajador [Tesis para optar el título profesional de Abogado, Universidad Cesar Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67562/Jim%20a9nez\\_DKJ-SD.pdf?Sequence=1&isallowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67562/Jim%20a9nez_DKJ-SD.pdf?Sequence=1&isallowed=y)

López, A. (2007). El patrono y trabajador [Tesis para optar el título profesional de Abogado, Universidad de Sonora, México]. <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/12761/Capitulo1.pdf>

Lora, G. (2016). La suspensión de labores por caso fortuito y fuerza mayor: análisis legal y casuístico. *Ius Et Veritas*, 24(52), 270-281. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16385>

Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo. (21 de abril de 2020). Gobierno publica reglamento de suspensión perfecta de labores con filtros claros para evitar abusos en su aplicación. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/126731-gobierno-publica-reglamento-de-suspension-perfecta-de-labores-con-filtros-claros-para-evitar-abusos-en-su-aplicacion>

Moreno, M. (2020). Las técnicas de producción. [http://istjaq.edu.pe/nosotros/contenido\\_virtual/pe/mecanica\\_produccion/subidas/sa\\_iii/ud03/Semana%2001%20-%20Historia%20de%20la%20t%C3%A9cnica%20.pdf](http://istjaq.edu.pe/nosotros/contenido_virtual/pe/mecanica_produccion/subidas/sa_iii/ud03/Semana%2001%20-%20Historia%20de%20la%20t%C3%A9cnica%20.pdf)

Ñaupas, et al. (2014). Metodología de la investigación. 4a. Edición. Bogotá: Ediciones de la U. Recuperado de <https://fdiazca.files.wordpress.com/2020/06/046.-mastertesis-metodologicc81a-de-la-investigacioc81n-cuantitativa-cualitativa-y-redaccioc81n-de-la-tesis-4ed-humberto-ncc83aupas-paitacc81n-2014.pdf>

Peña, S. (2017). Análisis de datos. *Areandina*, 187.  
<https://core.ac.uk/download/pdf/326425169.pdf>

Quispe, J. (2020). *Código Nacional de la Integridad Científica*. Obtenido de Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica:  
<https://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/Codigo-integridad-cientifica.pdf>

Raso, J. (2019). El empleador. [https://www.academia.edu/24751393/el\\_empleador](https://www.academia.edu/24751393/el_empleador)

Salazar, E., y Huamán, G. (4 de octubre de 2020). Más de la mitad de empleos formales perdidos en pandemia fueron por suspensión perfecta. *Ojo Público*. <https://ojo-publico.com/2140/el-55-del-empleo-formal-se-perdio-por-suspension-perfecta>

Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122.  
doi: <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>

Sánchez, K. (2020). Impactó Económico del Covid-19 en Colombia.  
<https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/c49c0957-b621-4430-9425-f3ad6fd3201e/content>

Segunda Sala de Derecho Constitucional y social transitoria. (2016). Casación Laboral N° 14818-2016. [https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/07/Casaci%C3%B3n-Laboral-14818-2016-Lima-Legis.pe\\_.pdf](https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/07/Casaci%C3%B3n-Laboral-14818-2016-Lima-Legis.pe_.pdf)

Valdiviezo, P. (2019). Suspensión perfecta en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas y la vulneración a los derechos del trabajador [Tesis para optar por el título profesional de Abogada, Universidad Privada Antenor Orrego]. [https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/4551/1/re\\_dere\\_patricia.paredes\\_suspension.perfecta.procedimiento\\_datos.pdf](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/4551/1/re_dere_patricia.paredes_suspension.perfecta.procedimiento_datos.pdf)

Vega, É. (17 de setiembre de 2021). Lo que debe saber si aún se encuentra en suspensión perfecta de labores. *Gestión*. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/lo-que-debe-saber-si-aun-se-encuentra-en-suspension-perfecta-de-labores-spl-mtpe-spl-convencional-cese-peru-nnda-nnlt-noticia/#:~:text=Como%20se%20B%201alan%20fuentes%20oficiales%2C%20%E2%80%9C%20uno%20o%20m%20C%20A%20trabajadores%E2%80%9D>.

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia

Problema de Investigación General	“La problemática de la aplicación de la suspensión perfecta de labores en el contexto de la pandemia. Perú: 2020-2021” Problemas de Investigación específicas	Objetivo General	Objetivos Específicos	Categorías	Subcategorías/ Dominio	Preguntas orientadoras	Metodología
¿Cuál es la problemática de aplicación de la suspensión perfecta de labores en el contexto de la pandemia: Perú, 2020-2021?	PE1. ¿Cuáles fueron los criterios de aplicación de la suspensión perfecta de labores en el contexto de la pandemia: Perú, 2020-2021?	Determinar la problemática de la aplicación de la suspensión perfecta de labores en el contexto de la pandemia: Perú, 2020-2021.	OE1. Analizar los criterios de aplicación de la suspensión perfecta de labores en el contexto de la pandemia: Perú, 2020-2021.	Suspensión perfecta de labores	Suspensión temporal de la obligación del empleador  Suspensión temporal de la obligación del trabajador  No se extingue el vínculo laboral	¿De qué forma las la suspensión perfecta beneficia a los empleadores?	Tipo: Básico  Enfoque: Cualitativo  Diseño: Teoría fundamentada  Técnica: Análisis documental  Instrumento: Guía de análisis documental
¿Cuál es la problemática de aplicación de la suspensión perfecta de labores en el contexto de la pandemia: Perú, 2020-2021?	PE2. ¿Cuáles son las consecuencias de la aplicación de la suspensión perfecta de labores en el contexto de la pandemia: Perú, 2020-2021?	Determinar la problemática de la aplicación de la suspensión perfecta de labores en el contexto de la pandemia: Perú, 2020-2021.	OE2. Analizar las consecuencias de la aplicación de la suspensión perfecta de labores en el contexto de la pandemia: Perú, 2020-2021.	Empresas privadas	Aplicación de la suspensión perfecta  No generan actividad económica  Repercusión económica de los trabajadores	¿Cómo repercute la aplicación de la suspensión perfecta en la economía de los trabajadores?	Población: Casos de empresas que aplicaron la suspensión perfecta en el Perú durante el contexto como también opiniones de abogados laboristas respecto a la aplicación de este mecanismo jurídico.  Muestra: 4 casos de acuerdo al objeto de estudio y 6 opiniones de laboristas; y a partir de ello, analizar la problemática de la aplicación de la suspensión perfecta de labores en el

---

contexto de la  
pandemia en el  
país.