



**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

TESIS:

**LA APLICACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES Y
EL CUMPLIMIENTO DEL DECRETO DE URGENCIA N° 038-2020,
CHICLAYO**

PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

Autores:

**Bach. Rimapa Castillo Jose Cristhian
<https://orcid.org/0000-0002-4982-0021>**

**Bach. Serquen Quispe Vanessa Natali
<https://orcid.org/0000-0002-6261-2470>**

Asesor:

**Dra. Barturén Mondragón Eliana
<https://orcid.org/0000-0002-0458-1637>**

Línea de Investigación:

Ciencias Jurídicas

Pimentel – Perú

2022

Aprobación del jurado:

Mg. Elena Cecilia Arévalo Infante
Presidente

Mg. Cecilia Hananel Cassaró
Secretario

Mg. Rosa Elizabeth Delgado Fernández
Vocal

DEDICATORIA

Dedicamos esta tesis a nuestras familias, a nuestros padres, quienes a lo largo de nuestra carrera han velado por nuestro bienestar y educación, guiándonos con comprensión, confianza y amor, siendo así nuestro soporte constante y a nuestros docentes quienes imparten su conocimiento inspirándonos a aprender cada día más y nos forman profesionalmente en la sociedad.

AGRADECIMIENTO

Nuestro sincero agradecimiento está dirigido hacia Dios quien nos presta la vida cada mañana y desde lo alto guía nuestro andar y a nuestros padres como pilares esenciales en nuestro desarrollo personal, cognitivo, emocional y socioafectivo.

RESUMEN

La suspensión perfecta de labores es una alternativa que, con el objeto de proteger el principio de continuidad laboral, busca dotar a la parte empleadora de una herramienta a través de la cual pueda hacer frente a determinadas situaciones que no pueden ser previamente advertidas, al mismo tiempo que permita a los trabajadores involucrados conservar su puesto de labores

...

PALABRAS CLAVE: Suspensión perfecta de labores, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Recurso de Amparo, despido arbitrario, caso fortuito, fuerza mayor

ABSTRACT

The perfect suspension of work is an alternative that, in order to protect the principle of work continuity, seeks to provide the employing party with a tool through which they can face certain situations that cannot be previously noticed, at the same time that allows the workers involved to keep their jobs

In this research work we will analyze said figure established in Supreme Decree No. 003-97-TR, and in Urgency Decree No. 038-2020; as well as the analysis of judgments of the Constitutional Court referring to the aforementioned perfect Suspension of Work.

KEYWORDS: *Perfect suspension of work, Productivity and Labor Competitiveness Law, appeal for protection, arbitrary dismissal, fortuitous event and force majeure*

ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN	9
1.1.	Realidad Problemática	9
1.1.1.	Internacional	9
1.1.2.	Nacional.....	12
1.1.3.	Local	17
1.2.	Antecedentes de Estudio	19
1.2.1.	Internacional	19
1.2.2.	Nacional.....	22
1.2.3.	Local	26
1.3.	Teorías Relacionadas al Tema	28
1.3.1.	Derecho al Trabajo	29
1.3.2.	Estabilidad Laboral	32
1.3.3.	Suspensión Perfecta de Labores	33
1.3.4.	Suspensión Perfecta en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral	36
1.3.5.	Suspensión Perfecta en el marco del Decreto De Urgencia 038 -2020	37
1.3.6.	Legislación comparada	42
1.3.7.	Jurisprudencia	47
1.4.	Formulación del Problema	50
1.5.	Justificación e Importancia Del Estudio	50
1.6.	Hipótesis.....	51
1.7.	Objetivos (Objetivo General y Objetivos Específicos)	51
1.7.1.	Objetivo General	51
1.7.2.	Objetivo Específico	51
II.	MATERIAL Y MÉTODOS	52
2.1.	Tipo y Diseño de Investigación.....	52
2.1.1.	Investigación mixta a nivel propositiva	52
2.1.2.	Diseño no experimental:	52
2.2.	Población y muestra.....	53
2.2.1.	Población.....	53
2.2.2.	Muestra	53
2.3.	VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN	54

2.3.1.	VARIABLES	54
2.3.2.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	55
2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	56
2.4.1.	Técnica.....	56
2.5.	Procedimiento de análisis de datos	59
2.6.	Criterios éticos.....	59
III.	RESULTADOS	63
	Aporte	80
VI.	CONCLUSIONES	84
VII.	RECOMENDACIONES	86
VIII.	REFERENCIAS:.....	87
IX.	ANEXOS:	97

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

1.1.1. Internacional

Durante el mes de diciembre del año 2019 fue reportado por primera vez el Virus del Covid – 19 en Wuhan, China, como presuntos casos de neumonía debido a que el virus era desconocido, presentado en el año 2020 dicho virus se propagó por el país, para posteriormente llegar a otros países asiáticos y finalmente expandirse por todo el mundo. Esto originó que diversos países empezaran a tomar diversas medidas, entre ellas, el cierre de aeropuertos, y ferrocarriles (OMS, 2020).

Esta realidad problemática presentada, afectó directamente a la población activa económicamente, según el portal de la Organización Internacional del Trabajo (2020), en el informe titulado “A medida que se agrava la crisis del empleo, la OIT advierte que la recuperación del mercado laboral es incierta e incompleta”, mencionando la reducción de aproximadamente 400 millones de empleos a tiempo completo, reduciéndose en América la mayor cantidad de tiempo de trabajo con el 18.3%, seguidamente de Europa y Asia Central con 13,9%, posteriormente el Oriente Medio con el 13,2 y finalmente África con el 12,1%.

Esta pandemia ha originado una devastación en el mundo del trabajo, causando un gran sufrimiento humano, dejando en evidencia que el mundo laboral es muy susceptible y vulnerable, en Referencia a la Región de América Latina, el portal web de la Organización Internacional del Trabajo (2021) en el informe titulado

“34 millones de empleos se perdieron por la crisis en América Latina y el Caribe” (ONU, 2020).

Según la Organización Panamericana del Trabajo (2021), señala que la región de América Latina y el Caribe por motivo de las medidas tomadas por el COVID -19 perdió 26 millones de empleos, iniciando un 2021 con un complejo panorama laboral debido a las olas de contagios y los lentos y deficientes procesos de vacunación que concurren a inciertas perspectivas de recuperación de los diversos mercados de trabajo.

Es decir, cuando concluyó el 2020 la tasa de ocupación laboral promedio de la región de América Latina se había reducido de 57,4 a 51,7 por ciento, lo cual significó una gran caída equivalente a perder 26 millones de empleos, de los cuales, más de 20 millones de trabajadores, salieron a la fuerza. Estos resultados se tuvieron debido a que la región enfrentó a la pandemia por el COVID -19 con una situación laboral y económica que se caracterizó por el estancamiento y ralentización de los mercados de trabajo (OIT, 2021).

Según la Nota Técnica de la OIT (2020), “Impactos en el Mercado de Trabajo y los Ingresos en América Latina y el Caribe” La profundidad y el alcance que tiene la presente pandemia por el COVID – 19, tiene una característica sobresaliente, que a pesar de que la región de Latinoamérica se caracteriza por los Shoks macroeconómicos constantes, ha ido a la velocidad del impacto económico Mundial por medio de un Shock inmediato de la oferta, lo cual está asociado al cierre de las economías y a las medidas tomadas por los estados y de aislamiento social, además de una estrepitosa caída en la demanda agregada.

Esta retracción del nivel de actividad económica repercute de forma negativa en el mercado de trabajo, así como los ingresos, el salario y la calidad de las ocupaciones, produciendo el aumento de las desigualdades en referentes a los ingresos y de la pobreza.

Si hacemos una comparación internacional, América Latina es la región más desocupada, en este sentido, el diario RPP (2020) en la nota de prensa titulada “Perú es el caso más dramático en pérdida de empleos en Latinoamérica durante pandemia, según OIT (2020), señala que, según el informe de la OIT, América Latina perdió alrededor de 26 millones de empleos. En los dos meses de abril y junio representó el 33,5% del total, la pérdida más grave de la media mundial (17,3%), acumulando cerca de una sexta parte, equivalente a la pérdida de 495 millones de puestos de trabajo en el planeta.

Asimismo, el diario chileno "Agencia EFE" (2020) en el informe titulado “Más de 2,7 millones de empresas formales cerrarán en América Latina debido a la pandemia” informó: que al detenerse y suspenderse de las diversas actividades económicas producto a la pandemia del Covid – 19, originará que 2,7 millones de empresas formales en América Latina cierren de forma definitiva, siendo las más afectadas las microempresas, teniendo como efecto la pérdida de 8,5 millones de diversos puestos de trabajo.

Por otro lado, según CEPAL (2021) detalla de la pérdida de empleos y cierres de empresas, América Latina es una de las regiones más golpeadas por la pandemia, por lo que, para mitigar este impacto, varios países han tomado diversas medidas. En Argentina, con el fin de proteger la legislación laboral, el organismo administrativo emitió el Decreto de Necesidad y Urgencia del DNU No. 329/2020, que prohíbe el despido arbitrario y las suspensiones laborales, por motivos como reducción de empleo y fuerza mayor,

esta medida fue ampliada mediante el Decreto No. 761/2020. En el caso de Colombia, en materia de protección a los trabajadores, la Administración de Asuntos Laborales cree que no hay razón para aplicar la figura de suspensión total de contratos. En Brasil, se promulgó la medida provisional No. 927 de 2020, que permitió la suspensión de contratos ante Covid 19, que no tuvo un impacto significativo, mientras que, en Ecuador, con el fin de evitar el despido de trabajadores, se creó una opción laboral alternativa, a través del convenio ministerial MDT-2020-076 y MDT-2020-077, que entró en vigencia, que estipulaba el teletrabajo, modificación y, reducción de la jornada laboral.

Otra de las investigaciones, consideró la "suspensión perfecta de labores (SPL, en adelante)"; según Torres (2020) menciona que debido en la pandemia del Covid19 muchas economías sufrieron por una crisis económica poniendo por alternativas la prolongación de las actividades por un tiempo determinado, generando el desplazo de algunos servicios de profesionales, es así que muchas de las empresas debieron reinventarse para no ser desplazadas del mercado. Es por ello, que según la ONU conjunto con el departamento de Asuntos Económicos y Sociales mencionaron la contracción de la economía percibiéndose por todo el tiempo de cuarentena, señalando que en el Perú se optó por la suspensión perfecta como alternativa que reduce el impacto y desempleo de muchos colaboradores puedan subsistir sin perjudicarse con el menor daño posible.

1.1.2. Nacional

El mercado Laboral Peruano en la actualidad se encuentra en declive, existiendo demasiados problemas, entre los cuales coexisten la informalidad y la falta de regulación jurídica laboral que

el estado no ha podido controlar, así lo manifiesta la Instituto Nacional de Economía (2020) mediante el informe “Mercado Laboral peruano: impacto de la COVID-19 y recomendaciones de política”, menciona que la situación Laboral en el Perú se caracteriza por tener una tasa de informalidad muy alta, en contraposición a la baja calidad en el empleo, ligado a la baja productividad en el sector del trabajo, ya que en los últimos diez años, la productividad en el trabajo, es decir el producto medio del trabajo, incrementó alrededor del 3% anualmente, lo cual originó que el valor generado por cada trabajador creciera S/. 25,3 miles en el año 2010 a S/. 31,9 miles en el 2019. (p.25)

Por tanto, el confinamiento o también denominado cuarentena, en medio de la coyuntura actual, presenta dos etapas muy marcadas. Con respecto a la primera etapa, no existía la realización de las obligaciones por parte del trabajador, pero, aun así, la empresa continuaba remunerándolo, esto era posible mediante una licencia compensable, la cual consiste en que los días no laborales posteriormente tenían que ser compensados a favor del empleador. Y la segunda etapa, consiste en el acogimiento de las empresas a la SPL, esto permite que los empleadores pueden requerir al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) un determinado permiso que permita no realizar el pago que concierne a las remuneraciones de los trabajadores por un tiempo determinado (Ministerio del trabajo, 2020).

Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2020) menciona que, a inicios del 2020, en el primer bimestre exactamente, la economía peruana se encontraba creciendo en un 3.4%. Indiscutiblemente en el mes de diciembre el 2020 la economía nacional registró datos efectivos, debido a que estuvo favorecida por la mayor producción del sector primario (4.25%),

seguido del sector secundario (2.09%) y servicios (3.51%); aunándose siete sectores productivos, los cuales engloban aproximadamente del 60% del resultado mundial, resaltando en el aspecto de la minería e hidrocarburos (4.17%), comercio (2.51%), manufactura (5.27%), construcción (5.14%), alojamiento y restaurantes (4.77%)

Pero producto de las restricciones realizadas por el Perú ante a la Pandemia del COVID -19, dichas estadísticas brindadas por el Instituto Peruano de Economía (2021) decrecieron, evidentemente los ingresos que percibían en su mayoría de las empresas una alta relevancia en la economía del país han descendido exorbitantemente sus ingresos; especialmente aquellas arraigadas al sector servicios, el sector comercio, sector construcción. Sin embargo, en INEI en su nota electrónica “COVID-19: ¿Cuál es la situación del mercado laboral peruano?”, en su reporte informa que existen aproximadamente 6 millones de pérdidas de empleos reduciéndose la población ocupada en un 39.9%, además, en el mismo periodo, el Producto Bruto Interno (PBI) se redujo en 30.2% y las posibilidades de crecimiento decrecieron del 2% y 3% a inicios de año, a una reducción del 14%

El estado tomó diferentes medidas frente al colapso laboral peruano, entre ellas la promulgación del Decreto de Urgencia N°. 038-2020-PCM, existiendo significativas críticas al mencionado decreto, y es que esta ostenta diversas falencias, un paradigma a ello es que por una perspectiva se cuestiona la falta de discriminación frente a entidades que generan empleos las cuales poseen una gran capacidad financiera, y por ende no existe un trato equitativo entre el trabajador y el empleador. En consecuencia, esta crisis sanitaria se volvió transversal, en merito a que afecto a diversos aspectos, y por supuesto, entre ellos económicos, por este

motivo las empresas en este momento hacen frente a problemas de liquidez y solvencia, es decir: ponen en riesgo su existencia, además, la salida para la subsistencia de una empresa, independientemente de su tamaño (grande, mediana o pequeña) posee ahora tres caminos para continuar: bajar salarios, prescindir de la prestación de servicios de algunos trabajadores o en su defecto optar por la figura de la SPL (El Peruano, 2020).

Ese tipo de apoyo que brindó el estado se realizó con el propósito de impulsar a las empresas a reactivar sus negocios apoyando a su talento humano, como es el caso del programa de Reactiva Perú que sirvió a muchas de las organizaciones como motivación para sus colaboradores. No obstante, el Ministerio del Trabajo presentó una propuesta de poder recurrir a suspensión perfecta con un máximo de 180 días; pero la aplicación de este tipo de acciones puede generar diversas consecuencias y efectos negativos hacia los colaboradores siendo índole de situaciones de abuso y en algunos casos algunos no logran recibir el total de beneficios, así como otros reconocimientos como es el periodo de lactancia al personal recién contratado (Monzón, 2020).

También, se puede abordar que estos casos o acciones negligentes por parte de los responsables de las diversas organizaciones pueden ser acatadas ante la norma como es la legislación de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), esto solo se hará uso para casos fortuitos y fuerzas mayores. Por tanto, se cabe precisar que solo se aplicarán en caso de que el estado decrete de emergencia, la cual solo serán aplicados para trabajadores que realicen sus trabajos remotos, y no podrán ser aplicados en colaboradores de actividades de gran relevancia o actividades principales propias de la esencia de la empresa (Gestión, 2020).

Cabe señalar, que debido a la crisis sanitaria del Covid – 19 perjudicó a millones de empleados a nivel nacional e internacional, generando múltiples despidos masivos y la presencia de una alta tasa de informalidad empresarial, debido a la presencia de pérdidas económicas. Sin embargo, se observó que mediante el decreto de Urgencia N°038-2020 diversas empresas emplean este tipo de acción en la cual el empleador no puede generar ningún vínculo con la empresa, indicando que este tipo de medida drástica no debe ser efectuada debido que en muchos de los casos dieron de baja a muchos trabajadores sin goces, dejando que miles de colaboradores dejen de percibir algún tipo de ingresos económicos (Llorente, 2020).

Por tanto, Vega (2020) manifiesta que este tipo de medidas solo deben ser ejecutadas en caso de emergencia y solo por medida temporal explicando que debe ser realizada de manera responsable, explicando que no debe ejecutarse en aquellas empresas que han recibido algún tipo de subsidio por el estado o entidades responsables, debido que esto sí ayudó en manera parcial a sostener el pago de planillas por el tiempo máximo que dura la realización de la SPL.

Otro problema que atañe el aludido Decreto de Urgencia es la falta de capacidad a la verificación posterior que debe realizar la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2022), si no se realiza discriminación entre entidades empleadoras, se configura la incapacidad del organismo, en merito a ello debería procurarse que no se realicen en profusión solicitudes de suspensión perfecta, puesto a que esta medida esta exclusivamente diseñada para empresas que suspendan actividades, asimismo, las verificaciones que se realicen deben ser razonables en el sentido que se puede identificar con fluidez que empresas se encuentran en graves

problemas económicos y riesgo de liquidación producto del COVID-19.

1.1.3. Local

Como ya se ha expresado, Perú es indubitablemente uno de los países que tras la inminente llegada del COVID-19 se vio en perjuicio, siendo único país con la tasa más alta de mortalidad en el mundo, esto en el aspecto sanitario, y en el aspecto económico como lo señaló la ex ministra María Antonieta Alva; en el presente año, la economía peruana caería 12%, lo cual nos sitúa en una notable crisis de salubridad y económica (Ministerio de Economía y finanzas, 2020).

Pero la Región de Lambayeque al igual que todas las regiones del país no llegaban con buenas bases económicas para enfrentar esta crisis, la Organización Internacional del Trabajo (2020) mediante el informe “Mercado Laboral peruano: impacto de la COVID-19 y recomendaciones de política” menciona: El valor agregado que generó cada trabajador en una microempresa o también en el sector informal en 2017 fue de apenas S/.20 000 soles, llegando esta productividad a cifras menores en actividades del sector agropecuario, generando un valor agregado de S/.10 600 soles.

Por tanto, se afirma que en Lambayeque evidentemente se puede observar la repercusión que ha tomado, como tal lo señala el diario La Industria (2020) en su nota periodística “Región Lambayeque registra un alto índice de desempleo estimando ser aproximadamente 200 mil personas afectadas, cifra que refleja el tema de empleabilidad de la región, como afirma Abel Gonzales Sánchez, Gerente Regional de Trabajo de Lambayeque, menciona

que dichas empresas vulneran el derecho de los trabajadores, cambiando de rubro, personería jurídica, entre otras medidas.

Lambayeque está sufriendo las consecuencias de las restricciones económicas y laborales impuestas por el gobierno, que son innecesarias para solucionar este problema. Una de estas medidas es la aplicación de la SPL, promulgada a través del decreto de emergencia No. 038-2020, la cual origina incertidumbre laboral en la región puesto que significa el cese temporal de los trabajadores y la del empleador de asignar el sueldo correspondiente. El diario El Correo (2020), en su nota periodística “Incertidumbre por Suspensión Perfecta de Labores”, señalando que representantes que la SUNAFIL o el Ministerio de Trabajo tienen que regularizar este tipo de acciones sobre todo en transparentar esta figura, puesto que, con motivo de impulsar la economía, el gobierno mediante el programa Reactiva Perú, diversas empresas se beneficiaron, y estas no tendrían dificultades en otorgar el sueldo a sus trabajadores, por lo cual no deberían acceder a la figura de la SPL (...) Lambayeque tenía 18.000 Empresas, incluidas empresas formales, informales e independientes que prestan servicios y servicios, de estas empresas, las que aplicaron la SPL generaron más informalidad, perjudicando a las familias de sus trabajadores.

El diario RPP (2020) en su nota periodística “Lambayeque: Más de 90 mil personas perdieron su trabajo por la pandemia del nuevo coronavirus”, indica que en la región aproximadamente alrededor de 90 mil personas perdieron sus empleos en el sector formal, las cuales llevaron y aplicaron a sus trabajadores la SPL y suspendieron sus contratos, siendo el rubro del comercio el más afectado, estimándose que generó en Chiclayo un aproximado 20 mil ambulantes, ocupando las calles, el centro de la ciudad y los

alrededores del mercado Modelo. Esto pone de manifiesto que ante la aplicación de la figura de SPL en la presente crisis, agravan los problemas económicos de las personas, originando informalidad y delincuencia, también es cierto que no todas las personas a las que se les aplicó la medida mencionada se dedicaron a la informalidad en las calles, algunos crearon nuevos negocios en sus vecindarios, logrando mantener sus economías, pero no recibieron el apoyo de las autoridades locales para su formalización.

1.2. Antecedentes de Estudio

1.2.1. Internacional

En Ecuador, Esteves (2020) en la tesis denominada “El impacto del COVID-19 en el mercado de trabajo de Ecuador”, tuvo por objetivo evaluar las condiciones del mercado por consecuencia del covid - 19, teniendo por principales resultados.

Se hace referencia que la suspensión perfecta de laboral es una limitante para la inserción laboral que condiciona las trayectorias laborales, sobre todo las medidas adoptadas por el Estado señalando que una de las variables que está generando una alta tasa de desempleo. Concluyendo, que la medida más empleada es la suspensión perfecta, empero, no es regulada por las normativas, haciendo referencia que para evitar conflictos legales deben hacer un acta en la que se manifieste el consentimiento del trabajador de acceder a una suspensión de S.P.L sin goce haber.

Por su parte, en Ecuador Buenaño (2020) establece en su artículo “Caso fortuito y fuerza mayor dentro de la relación laboral

frente al COVID-19”, se tuvo los principales resultados son los siguientes:

Es necesario indagar caso por caso para verificar si la emergencia sanitaria declarada ha causado efectos directos que no pueden ser contrastados, en la medida que, la situación decretada es imprevisto y transitorio, en tal sentido, el empleador debe justificar que los puestos de trabajo no pueden mantenerse, ergo, no se pueden cumplir con las obligaciones contractuales, en tal efecto, son las autoridades quienes deben enviar pronunciamiento sobre si dichas medidas están bajo causal de fuerza mayor o caso fortuito. Concluyendo, que es suma importancia que las instituciones responsables regulen las medidas adoptadas por las empresas, pues en efecto, se dará por finalizada la relación trabajador-empleador de forma legal, teniendo en cuenta que, las consecuencias económicas son grandes para los trabajadores.

En Ecuador, Morán (2020) mencionó en su estudio titulado "Desastres naturales o hechos de fuerza mayor que imposibiliten el trabajo", principales resultados:

Refiriéndose a la normativa del Ministerio de Trabajo, debemos determinar la empresa que aplica el artículo 169.6 de la Ley del Trabajo. El trabajo ha realizado un análisis efectivo de otras opciones, y no hay forma de superar su situación, es decir, porque la jornada laboral autorizada está suspendida, pero aún hay que pagar, o trabajar a distancia, los problemas que enfrentan no se han resuelto. Reducir los días laborables, no modificando el plan de trabajo, como modificar el horario, el tipo de trabajo realizado, etc. De igual forma, para estas empresas,

no es factible establecer calendarios que cubran los meses de suspensión de trabajo, y estos calendarios aumentarán independientemente de si se esperan vacaciones. Concluyendo que la solicitud de suspensión de trabajo, se debe hacer todo lo posible para evitar que los trabajadores suspendan el trabajo, por lo que se configura como una medida extraordinaria.

En Ecuador, Párraga (2017) en su tesis titulada “El rol de las autoridades administrativas laborales como custodios del derecho a la estabilidad del trabajo frente a los problemas laborales generados por desastres naturales de gran magnitud. Secuelas del 16A” concluye:

Nuestro cuerpo jurídico laboral, establece la causal de caso fortuito o fuerza mayor con la finalidad de dar por terminadas las relaciones de trabajo, las cuales no ostentan derecho a indemnización, pero bajo la condición de que tras su suceso surgieran la imposibilidad de continuar con la actividad económica. Es indubitable que tiene un objeto intrínseco, y es el de tutelar al empleador ante los efectos negativos acarreados por desastres y, en simultaneo, garantizar al trabajador que solo cuando se demuestre una casusa justa, pueda concluirse la relación de trabajo. Concluyendo, que ante situaciones de fuerza mayor y, ante la imposibilidad de mantener la relación contractual de trabajador-empleador, ya que, es el empleador el que puede disolver el vínculo con el fin de proteger de los efectos causales.

En España, Costa (2016) en su tesis denominada “La protección del derecho al trabajo digno: entre el garantismo y la flexibilidad” señaló:

Luego de la crisis económica y el ajuste de la estructura productiva en la década de 1970, se desarrollaron las relaciones laborales, lo que afectó su protección legal. Las nuevas demandas del mercado global han cambiado el mundo del trabajo. Como todos sabemos, la ley cambia y se desarrolla constantemente a lo largo del tiempo. Como ya se dijo, la ley laboral no es una excepción. Evoca la década de 1970, donde se produjeron cambios importantes. En cuanto a los derechos laborales, este es un modelo de demanda del mercado, teniendo en cuenta la demanda actual y el principio de flexibilidad, pueden ser necesarios nuevos cambios en el sistema laboral.

1.2.2. Nacional

Gallardo & Montenegro (2021) en su tesis denominada “Suspensión perfecta de labores en el estado de emergencia Covid-19 y los derechos de los trabajadores, Cajamarca”, tuvo por objetivo determinar la vulneración o menoscabo de los derechos con la aplicación de una suspensión perfecta laboral, teniendo un tipo de estudio cualitativo y por diseño no experimental, señalando tener por principales resultados:

El 60% de las empresas evaluadas se acogieron al decreto de urgencia N°038-2020 como medida complementaria con el objeto que se extingan diversos contratos laborales, sin embargo, son pocas las que fueron presentadas ante las autoridades responsables, señalando que muchas las utilizaron de manera inadecuada y sin consentimiento de SUNAFIL u la Autoridad

Administrativa del Trabajo, esto ocasionó la vulneración del derecho de los colaboradores. Concluyendo que la utilización indebida de este proceso puede generar diversos efectos jurídicos, debido que es una forma de transgredir el derecho de continuidad laboral que en algunos casos afectó a la subsistencia del trabajador.

Paredes (2019) en su estudio denominado “Suspensión perfecta en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas y la vulneración a los derechos del trabajador, Piura” señalando tener por objetivo analizar el comportamiento de una suspensión perfecta aplicada a un colaborador, teniendo un tipo de estudio cualitativo y diseño no experimental, obteniendo los siguientes resultados:

El estado está en la obligación de brindar puestos de trabajo por medio de políticas socioeconómicas apropiadas y oportunas, ya que, en esto consiste el derecho del trabajo, en tal efecto, el derecho alcanza a la conservación del mismo a no ser que haya causales justificadas para su pérdida, por tal motivo, la SPL genera controversia, dado que, contraviene lo explicado sobre el derecho al trabajo, no obstante, los empleadores pueden acogerse a esta figura para no mermar sus intereses económicos. Concluyendo, que esta medida solo puede ser adoptada de manera temporal, no obstante, muchas de las organizaciones lo emplean para la extinción del vínculo con el colaborador afectando directamente su derecho, debido que este deja de percibir de forma intempestiva alguna remuneración.

Monsalve (2019) en su estudio denominado “La regulación adecuada de las licencias laborales remuneradas y no remuneradas en el Perú” teniendo por principales resultados los siguientes:

Los trabajadores en muchos casos desconocen que existe una serie de regulaciones y beneficios a los que por derecho tienen acceso, este desconocimiento se debe principalmente a que no existe un canal que permita el acceso a esta información de forma fácil y entendible, mucho más, ante la negativa de empleadores de dar a conocer los mismos, por su parte, otros estiman que los plazos deben ser ajustados o ampliados según sea el caso. En tanto, una parte de los trabajadores que tiene acceso a mayores beneficios porque están sujetos a regulaciones particulares, dándoles un trato diferenciado. Concluyendo, que la aplicación de este tipo de acciones, como es el caso de licencias y permisos se han dado de modo ineficiente, ya que, a pesar de la cantidad de los mismos muchos de los trabajadores están descontentos o inconformes, a causa que, no han podido usar estos derechos o los plazos son limitados, además, dada la realidad peruana se es necesario comprimir las licencias y permisos que permiten un mejor acceso a las mismas acorde al régimen laboral que se encuentre.

Pajuelo & Carrasco (2022) en su tesis titulada “La vulneración del derecho del trabajador y la suspensión imperfecta del contrato de trabajo en tiempo de emergencia, Ucayali”, teniendo por principales resultados, como se muestra a continuación:

Teniendo por principales resultados que el 35% de los colaboradores de la presente Municipalidad mencionan que siente una vulneración de sus derechos, el 75% no están de acuerdo con estas medidas y el 85% consideran que debe ser regulados los casos que se efectúan en una entidad. Manifestando que desconocen los efectos de la suspensión de labores, siendo que, esto posibilita salvaguardar la continuidad laboral, la misma que por ser una medida excepcional debe ser analizada de forma concienzuda. Concluyendo, que esta medida de suspensión perfecta puede fallar a favor o en contra generando mayor daño ante la negativa cuando una empresa está en una situación económica complicada, por tal motivo, la suspensión es una disposición extraordinaria (por su efecto en los trabajadores) cuando se agoten todas las formas de solución.

Palomino (2020) en su estudio denominado “Aspectos favorables de la suspensión temporal perfecta de labores por motivos económicos”, tuvo por objetivo analizar en el ámbito nacional la SPL; asimismo por aspectos metodológicos, un tipo de estudio básica, y diseño no experimental. Teniendo por resultados:

La suspensión temporal perfecta tiene como causal económica de que el despido es la única manera de revertir la situación financiera de la empresa que permita a la misma que siga siendo viable y competitiva. Señalando, que tanto, el despido que tiene como fuente el desistimiento libre y voluntario del empleador se ampara en dos comportamientos: a) la administración pública que da autorización legal y, b) finalización del contrato que se sustenta en “a”. Por último, lo

señalado sobre figuras de extinción y causas objetivas se basan en la voluntad del empleador, esto es la esencia de su institución más no, las posibles causas que llevan a terminar una relación laboral. Concluyendo, que la suspensión perfecta es considerada como unas medidas preventivas con el objetivo de conservar los ingresos de los empleados la cual debe ser regulada según los expresado por el Decreto de Urgencia N.º038-2020.

1.2.3. Local

Baltazar (2021) en su tesis denominada “La Aplicación de las normas sobre la Suspensión Perfecta de Labores por la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Lambayeque” tuvo objetivo general analizar la norma sobre la suspensión perfecta en la institución, empleando por tipo de estudio básica y diseño no experimental, teniendo por principales resultados:

En primer lugar, identifica que el 73% de los trabajadores fueron afectados por la ley, mencionando que el 52.9% de las empresas no cumplen con los tiempos, afirmando que el 63% acepta este mecanismo para resguardar la situación económica en la empresa en la que laboran, y el 37% manifiesta que no está de acuerdo porque no acredita la causal de la utilización de esta acción. Concluyendo que aún se percibe el uso indebido de esta figura jurídica que restringe el derecho de la continuidad laboral no respetando los parámetros dados por el Decreto de Urgencia Nro. 038-2020.

Herrera (2021) en su tesis titulada “Defensa de los derechos laborales de los trabajadores de una empresa pesquera en el distrito de Santa Rosa, Lambayeque”, tuvo por objetivo analizar la

defensa de los derechos por empresa que se acogió al Decreto de Urgencia Nro. 038-2020., teniendo por principales hallazgos:

Se realizó una mesa de diálogo que permitió analizar las inconformidades de los colaboradores, señalando que el 86% estuvo en desacuerdo con las acciones tomadas por la empresa, el 75% indicó encontrarse afectados e inconformes porque se sintieron que vulneraron sus derechos. Concluyendo, que se identificando que la empresa no hizo uso oportuno de la normativa, debido que lo empleó de manera intencional para generar un desvinculo, y realizar un despido sin justificación, dando una suspensión de laboral sin resguardar los derechos de su personal.

Rodríguez & Soto (2021) en su investigación titulada “El impacto del procedimiento de la suspensión perfecta de labores y el desempeño de la Sunafil en un escenario de pandemia, Lambayeque”, tuvo por objetivo general analizar el impacto del procedimiento de la suspensión perfecta de labores, definiendo tener un enfoque cualitativo, tipo básica y diseño no experimental, teniendo por resultados los descritos a continuación:

Entre los principales resultados, se obtuvo que muchos de los colaboradores no están de acuerdo con el mecanismo empleado debido que no consideran que utilizaron de manera asertiva el Decreto de Urgencia N° 038-2020, solicitando que las entidades responsables regulen este proceso, o creen normas complementarias para la negociación que busquen el bienestar común entre colaboradores y para las empresas.

Távora & Chira (2020) en su investigación “Hacia una adecuada regulación del derecho a la desconexión digital en el Perú y la actuación de la inspección del trabajo” tuvo por objetivo general analizar la situación actual sobre los despidos innecesarias que se

acogieron a los decretos de urgencia mencionando ser una medida solo de carácter excepcional y temporal.

Teniendo por principales resultados, elaborar modificatoria en el Decreto de Urgencia N° 038-2020 que origine la contribución a detectar y corregir las diversas trasgresiones del derecho a la desconexión laboral, debido que estos actos afectan al derecho a la desconexión laboral.

Cornejo (2020) en su investigación titulada “El despido arbitrario a raíz del covid-19, Chiclayo”, tuvo por objetivo analizar los efectos de un despido arbitrario por el uso indebido de al Decreto de Urgencia Nro. 038-2020, señalando tener un tipo de investigación básica y de nivel descriptivo, detallando tener los siguientes resultados:

Tuvo por principales resultados que las empresas que emplearon este decreto lo emplearon sin justificación y fundamentos, señalando que fueron en contra de Texto único ordenado del Decreto Legislativo. N°. 728, Ley de Productividad y competitividad laboral (LPCL), indicando que los diversos casos analizados se mostró diversas acciones arbitrarias. Concluyendo, que este tipo de acciones tiene consecuencias jurídicas, señalando que se deberá realizar una reparación civil por el daño sufrido y por violar el derecho de la continuidad laboral u obtención de sus beneficios.

1.3. Teorías Relacionadas al Tema

Con base a los objetivos del estudio y respondiendo al planteamiento del problema en el presente apartado se dan a conocer las teorías relacionadas de forma general con respecto a la

suspensión perfecta y de forma específica sobre la suspensión perfecta establecida en el D.U. N° 038-2020.

1.3.1. Derecho al Trabajo

El derecho al trabajo proviene de la rama del derecho en general y también del Derecho Privado en particular, regulando las relaciones entre empleadores y trabajadores, ya sea de forma individual y colectiva

Según Tomaya (2015) menciona que el trabajo no es erróneo decir que es un deber, pues más que eso es un derecho, siendo la base del bienestar social y de realización personal.

El tribunal Constitucional también menciona en el EXP. N° 008-2005-AI/TC

El derecho al trabajo tiene como función la aplicación de las fuerzas humanas, en un contexto de plexo material y espiritual, con el objetivo de producir algo útil, esto implica la acción del hombre, usando la totalidad de sus potestades morales, intelectuales y físicas con el objetivo de originar un bien o la generación de un determinado servicio.

La trascendencia del derecho al trabajo tiene una dimensión subjetiva o individual y también una dimensión objetiva o institucional.

Como dimensión subjetiva, el derecho al trabajo es fuente del derecho al acceso al empleo y también el derecho a la adecuada protección contra el despido arbitrario.

Por otro lado, según el aspecto institucional, el derecho al trabajo asigna al estado la obligación de generar políticas que traten de lograr un empleo pleno, también refiere que, en relación con el derecho de acceso al empleo, menciona que aquella persona que logre cumplir con los requisitos exigidos por el empleador no puede ser discriminado por ninguna razón; siempre y cuando se le haya ofrecido realizar el trabajo.

1.3.1.1. Principios del derecho del Trabajo

Figuroa (2009) menciona que los principios son directrices, consideradas verdades anteriores y superiores a la norma legal los cuales están enmarcados dentro del derecho positivo, representando la esencia de la ley.

a) Irrenunciabilidad. -

Este principio es definido como aquel que prohíbe la posibilidad que tiene el trabajador para abandonar unilateralmente un derecho, en este caso, un derecho del ámbito laboral, el cual se encuentra previsto la Constitución Política del Perú, en el artículo 26, inciso 2.

b) No Discriminación. –

Principio por el cual prohíbe toda clase de tratos diferente a trabajadores iguales, ya sea por razones de sexo, origen, estado civil, raza, origen, o de cualquier otra índole.

c) In Dubio Pro Operario. –

Este principio consiste en la aplicación a favor del trabajador de la norma más favorable, es decir cuando una

norma se puede interpretar de diferentes formas, corresponde aplicar la norma que sea más beneficiosa para el trabajador.

d) La norma más favorable. -

Este principio ocurre cuando existen diversas normas que son aplicables a una misma condición laboral, por lo cual en estos casos se debe utilizar la que otorgue mayores beneficios o derechos al trabajador.

e) La condición más favorable. -

Tiene arraigada conexión con el del principio de la norma mas favorable, distinguiéndose en que en este caso existe una norma anterior que ya ha sido aplicada y debe ser respetada por ser más beneficiosa para el trabajador.

f) Primacía de la realidad. –

Este principio ocurre cuando existe una discrepancia entre los hechos y lo que fue declarado en el documento, se debe dar prioridad y preferencia a los hechos.

g) Continuidad o permanencia. –

Este principio manifiesta que la relación laboral permanece si el trabajador no manifieste su voluntad de extinguir dicha relación laboral, por lo cual el empleador no la puede dar por terminada a excepción de una causal establecida por ley.

h) Razonabilidad. –

Este principio se relaciona con la prudencia judicial, la cual determinará la solución más eficaz según sea el caso.

i) Buena fe. –

Este principio está referido a la conducta de las partes en el cumplimiento de las obligaciones que les conciernen, de manera más diáfana; es el deber de actuar con fidelidad, sin engaño, actuando desde el ámbito legal.

j) Inmediatez. –

El principio de inmediatez atañe a la potestad sancionadora que posee el empleador mediante una diligente actuación frente a la comisión de una infracción ejercida por el trabajador.

k) Tipicidad. –

El principio de tipicidad concierne a la ejecución de la descripción expresa, a la aplicación de la ley de acuerdo con la conducta infractora.

1.3.2. Estabilidad Laboral

Es un derecho que posee un trabajador que se encuentra laborando bajo la protección estipulada en la legislación vigente para mantener su puesto de manera indefinida, es decir, que permanezca en el tiempo no pudiendo ser declarado cesante.

Pérez (2016) en su libro “Derecho de Trabajo” menciona que la estabilidad laboral es la versión más amplia, la cual consiste en dotar al trabajador de continuidad en su estatuto profesional sobrepasando los límites de una empresa en concreto, asimismo si no existiese la estabilidad laboral, las posibilidades de ejercicio tanto en los derechos individuales y colectivos serían nulas, por lo cual la estabilidad laboral es una garantía prioritaria para que exista el ejercicio de los demás derechos laborales. (p.34)

1.3.3. Suspensión Perfecta de Labores

El objeto de un contrato laboral es mantener la prestación persistente de servicios del trabajador, siendo así, calificado como un contrato de tracto sucesivo, teniendo una calidad que le permite prolongarse en el tiempo, sin embargo, puede en determinadas circunstancias encontrarse inmersa en irregularidades pudiendo provocar la denominada figura de “suspensión de contrato laboral”.

La SPL es una de las contingencias más frecuentes y necesarias, y posiblemente incluso deseables. Como se ha mencionado es de tracto sucesivo; ejecutado y prorrogado en el tiempo. La suspensión, al preservar la relación contractual, tiene por objeto evitar la extinción cuando concurra causa justificada que impida temporalmente su ejecución, es decir, permitir la interrupción temporal del contrato sin afectar a su naturaleza. Por tanto, la suspensión es la cesación razonable de la ejecución del contrato de trabajo, exime temporalmente a los trabajadores, y en general también al empleador del cumplimiento de sus obligaciones esenciales, asimismo, ocurren en intervalos predeterminados o esporádicos, por razones externas o internas, y producen una variedad de efectos.

Según Monzón (2016) en su artículo “¿En qué consiste la suspensión perfecta de labores por caso fortuito y causa de fuerza mayor?” Menciona:

La SPL busca ser una alternativa que posibilite la continuidad laboral, es decir, proteger la misma, para ello, se dota a las empresas de un instrumento que ayude afrontar situaciones

inadvertidas y, a la vez, permita a los trabajadores el conservar sus puestos de trabajo, lo que, en un futuro ayuda a la relación contractual

A lo anterior, se agrega que la suspensión perfecta tiene una importancia extraordinaria, cuya institución permite que se preserve el vínculo laboral, preservando la vigencia del contrato, ergo, se protege los beneficios de los trabajadores, siendo este último el más interesado en que la relación contractual permanezca

La base constitucional de la suspensión del trabajo, como se ha argumentado, está en el principio de continuidad del trabajo, principio del cual se infiere la existencia de una vocación de conservación en el tiempo en la relación existente entre empleador y trabajador por tiempo indefinido. Plá Rodríguez, señala que el principio de continuidad “representa la tendencia actual en derecho laboral de atribuir la mayor duración a una relación laboral, desde todos sus puntos de vista y desde todos sus aspectos”.

Agrega el citado autor que una de las manifestaciones del principio de continuidad es la interpretación de la interrupción de un contrato como una simple suspensión. Si bien no existe una mención específica al principio de continuidad en la Constitución Política de 1993, su inclusión como un elemento importante en el sistema laboral peruano se deriva de lo dispuesto en los artículos 22 y 27.

El artículo 22 establece que el trabajo es una obligación y un derecho, una base del bienestar social y un medio de superación personal, mientras que el artículo 27 establece que la ley permite que los trabajadores estén plenamente protegidos contra el despido arbitrario.

Como argumenta Toyama; de estas normas constitucionales se desprende que su objetivo es “el mantenimiento del contrato laboral, como expresión del principio de continuidad-.

1.3.3.1. Tramitación

En la Ley de productividad y Competitividad Laboral (D.L. N° 728) y el D.S. N° 003-97-TR se establece que la se ejecuta frente a casos fortuitos y de fuerza mayor y fija un plazo de hasta plazo de 90 días, siendo de gran importancia la comunicación inmediata a la AAT, de esta manera deberá verificar dentro de los seis días la existencia y el origen de este último, en caso de negativa, se ordenará la continuación de las funciones y la remuneración por el período de suspensión convenido.

Los empleadores que se acojan al procedimiento de SPL poseen la obligación de comunicarlo de manera previa a los trabajadores que se hayan visto afectados y a sus representantes elegidos de existir, de manera física o utilizando los medios informáticos correspondientes, de manera posterior el empleador presenta la comunicación de SPL por vía remota a la Autoridad Administrativa de Trabajo a través de la plataforma virtual exponiendo los motivos para la aplicación de la suspensión perfecta de labores, como tiempo máximo hasta el día hábil siguiente de la suspensión. En este sentido el empleador presenta la declaración jurada según formato aprobado del Decreto de Urgencia N° 038-2020, consignándose en los datos de contacto un correo electrónico, la de los trabajadores asegurados y la de sus representantes, para las notificaciones que correspondan.

Asimismo, es de relevancia tener presente los plazos frente al marco de actuación de las entidades reguladas en el Decreto

Supremo N° 017-2012-TR: Tratándose de SPL suprarregional o nacional: Las comunicaciones por vía remota efectuadas por el empleador se realizan hasta el día posterior de haber sido tomada la aludida mediante la plataforma virtual del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), quien valida los datos los trabajadores tomando en cuenta la información de la Planilla Electrónica, para el posterior trámite por parte de la Dirección General de Trabajo del aludido ministerio.

En la SPL local o regional las comunicaciones del empleador se ejecutan de manera remota y hasta después de haber sido adoptada, a través de la plataforma virtual del MTPE, para el posterior trámite de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos o quien haga sus veces en cada Dirección o Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo. A esta comunicación no le es importante la aplicación de los requisitos, plazos y derechos de tramitación establecidos en el Texto Único de Procedimientos Administrativos de la AAT competente.

En el supuesto de que el empleador ostente un plazo máximo de 05 días hábiles para adecuar su comunicación a lo que se ha dispuesto por el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, esta se efectúa a través de la plataforma del MTPE, empleando para dicho efecto el número de registro asignado por la referida plataforma a la comunicación de suspensión perfecta de labores. El plazo de treinta días hábiles para la verificación AAT, en caso de SPL, se contabiliza al día siguiente de efectuada la adecuación o confirmación de la comunicación por parte del empleador, de acuerdo con como corresponda.

1.3.4. Suspensión Perfecta en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral

La ley de Productividad y Competitividad Laboral prevé la Suspensión Perfecta de labores en el art. 15, estableciendo que, únicamente ante sucesos fortuitos o de fuerza mayor, el empleador puede omitir la solicitud de autorización para poder efectuar dicha suspensión, no obstante, está obligado a comunicar dicha decisión de forma inmediata a la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Aunque, se debe precisar que aplicar la suspensión solo es de forma excepcional, es decir, el empleador debe optar por otras medidas, como escoger dar vacaciones vencidas o anticipadas, dar licencias y/o medidas que evite que el trabajador padezca el agravamiento de su situación.

Por su parte, según la ley mencionada, la Autoridad Administrativa de Trabajo tiene un plazo de seis días para efectuar la verificación de las causales que dieron motivación a dicha suspensión y, en caso se emita un informe desfavorable, podrá ordenar la reanudación inmediata del trabajador a sus funciones de puesto, además, se agrega el pago correspondiente por el lapso en que estuvo suspendido de sus labores.

En tanto, en el artículo 48 de la ley indicada, precisa que la extinción colectiva de los contratos causada por razones económicas, de tecnología, de estructura o análogos, solo puede proceder cuando la suspensión va dirigida a más del 10% de trabajadores de la empresa, por lo que, si es menor al 10%, está quedará sin efecto.

1.3.5. Suspensión Perfecta en el marco del Decreto De Urgencia 038 -2020

1.3.5.1. Suspensión Perfecta De Labores

Según el D.U. N.º 030-2020, la SPL se entiende como una medida especial que difiere de la regulación impuesta en el art. 15 del D.S. N.º 003-97-TR, ya que, este nuevo decreto responde a la crisis sanitaria por la covid-19 y, que busca reducir el impacto económico en los trabajadores, sin embargo, por la carencia de herramientas legislativas que permitan regular que la SPL responde a la causa determinada en el D.U. N.º 030-2020, es que ocurren problemas de interpretación de la norma.

Asimismo, Toyama (2011) define a la SPL como una prórroga en la que se circunscribe el acuerdo laboral que tiene como objeto producir presupuestos efectivos, que sustituyen al fin de la conexión laboral, por una pausa provisional a ciertas consecuencias a efectos de la misma.

En nuestro ordenamiento jurídico, se pueden apreciar diversos motivos para adoptar SPL, configurándose en otros reglamentos como aplazamiento dominante o referente, en resumen, es relevante el valor de esta imagen, dado a que conserva la existencia del consenso laboral frente a incidentes en los que se llegue a encontrar las partes.

En la vigencia del D.U. N.º 038.-2020 se establece que los empleadores pueden adherirse a la SPL cuando existe imposibilidad de implementar el trabajo remoto o la licencia con goce de haber, vacaciones, entre otras, cuando existe afectación económica y cuando ya se han buscado alternativas para conservar el vínculo laboral, asimismo, establece medidas complementarias para

mitigar efectos secundarios que afecten a las partes frente a la propagación del Covid-19.

De este modo se adopta a la SPL como medida excepcional presentando una declaración jurada ante la autoridad administrativa de trabajo que en 30 días hábiles es revisada por la autoridad inspectora de trabajo para finalmente la autoridad administrativa de trabajo expedir resolución posterior a los 06 días de realizada la verificación.

Por consiguiente, se aplicó el D. S N° 011-2020-TR donde se establecen normas complementarias para la adopción del D.U N° 038-2020, cuya aplicación de la SPL se estima si no es factible la aplicación de medidas alternativas establecidas en el artículo 4 de la presente ley, para ello se debe de guardar interacción con la autoridad administrativa de trabajo con un máximo de 30 días calendario.

1.3.5.2. Supuestos de aplicación

El numeral 3.1 del aludido decreto nos menciona que debe implementarse como primeras medidas el trabajo remoto o la licencia con goce de haber sujetas a la naturaleza de la actividad laboral y también a la afectación económica de la empresa en los supuestos de caso fortuito o fuerza mayor.

Habiendo agotado las vías expuestas previamente es cuando se hace viable la aplicación de la SPL, motivo por el cual el empleador debe presentar una solicitud por la vía remota a la Autoridad Administrativa de Trabajo

describiendo de manera diáfana y escueta las razones que amparen la adopción de dicha medida y ciñéndose a las gestiones establecidas.

Los casos de SPL suponen la omisión temporal de la prestación y la contraprestación, es decir, se suspende la obligación de laborar por parte del trabajador, y la de remunerarla por parte del empleador.

Cancho & Vicente (2020) detalla las medidas que atañen a la SPL: El D.U N.º 038-2020, determina la posibilidad de suspender por completo el trabajo en un momento crítico del país, no obstante, el D. N.º 011-2020-TR establece planes complementarios para ocasiones que guardan diferencias al D.U.

En efecto, el D.U N.º 038-2020 dispuso en el artículo 3.1 que aquellos empleadores que no puedan optar por un permiso por la actividad que efectúan o por su impacto económico previa a que en su entrada en vigencia no puedan laborar o elegir permisos por cuestiones urgentes podrán optar por las medidas que estimen idóneas para mantener la relación contractual.

1.3.5.3. Determinación de la procedencia de la Suspensión Perfecta de Trabajo

La determinación de la procedencia de la Suspensión Perfecta de Trabajo está a cargo de la Autoridad Administrativa de Trabajo, esta autoridad analiza las solicitudes a través de una diligencia estándar,

estableciendo en razón de las posibilidades económicas de los empleadores

La Autoridad Inspectorada de Trabajo está facultada por el Decreto de Urgencia 038 – 2020 para ejecutar la verificación, también de realizar acciones preliminares o actividades de fiscalización que estén en relación a las suspensiones perfectas de labores, utilizando las diversas tecnologías de información y comunicación, y también de forma presencial, por medio del inspector de trabajo

Dentro del plazo legal establecido LA EMPRESA interpone recurso de revisión contra la Resolución Directoral Regional N° 05-2014-GRC-GRDS-DRTPE, con el fin que La Dirección General declare su nulidad y apruebe la SPL invocada.

Respecto al origen del recurso, el párrafo tercero del artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR indica que los requisitos para determinar la procedencia del recurso de revisión son: en primer lugar que el acto administrativo materia de impugnación se respalde en una incorrecta interpretación de las fuentes del derecho, especialmente, de la jurisprudencia prevista por el Poder Judicial y el Tribunal Constitucional, o también haya incumplido con las directivas o lineamientos de alcance nacional expresados por las Direcciones General del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, o su pronunciamiento se haya apartado de los precedentes administrativos prescritos por ellas.

Del recurso de revisión interpuesto se comprueba que el mencionado recurso administrativo interpreta de manera

incorrecta el artículo 139º incisos 3, 5 y 6 de la Constitución Política del Perú, menoscabando el principio de observancia del debido proceso, la motivación y la doble instancia, así como el apartamiento de los precedentes administrativos vinculantes dictados por la Autoridad Administrativa de Trabajo. En ese sentido, se comprueba que el recurso de revisión es procedente, correspondiendo a esta Dirección General emitir pronunciamiento sobre el recurso mencionado.

1.3.6. Legislación comparada

Los países en su mayoría han regulado la suspensión del contrato de trabajo, pero a diferencia de la legislación nacional, legislaciones extranjeras regularon a este supuesto dentro del género “suspensión por causas no imputables al empleador”, en efecto, es idóneo realizar un análisis para corroborar si pudiese ser necesaria en nuestra legislación.

Colombia: Código Sustantivo de Trabajo

ARTICULO 51. SUSPENSION. El contrato de trabajo se suspende:

Por suspensión temporal de la empresa, establecimiento o negocio, ya sea de manera parcial o total de las mismas hasta ciento veinte días por cuestiones propiamente técnicas o económicas, no estando en relación de la voluntad del patrono, con la obligación de notificar al trabajador la fecha exacta que se pone en rigor la suspensión, dicha anticipación debe realizarse no menos a un mes, o remunerando los salarios pertinentes.

Ley N° 50 Artículo 67 inciso 3.- es de carácter obligatorio que la solicitud pertinente esté acompañada de los medios de prueba de carácter financiero, contable, técnico, comercial, administrativo, de acuerdo a lo que se acredite.

El Salvador: Código de Trabajo de la República del Salvador

Artículo 37.- También podrá suspenderse el contrato de trabajo:

- 2) Debido a la precariedad de fondos y la inviabilidad de hacerse efectivos para la prosecución usual de los empleos, requeridas por el Juez de Trabajo;
- 3) Debido a la inviabilidad de explotar la empresa con un mínimo razonable de utilidad;
- 4) Debido a la coyuntura que amerita reducir las actividades en la empresa en atención a actividades económicas y circunstancias del mercado.

Honduras: Código de Trabajo de Honduras

Artículo 100°.- Son causas de suspensión de los contratos de trabajo sin responsabilidad para las partes los siguientes:

- 3°- El exceso de producción, en una empresa fija de acuerdo a sus posibilidades económicas y a las circunstancias del mercado.
- 4°- La inviabilidad de explotar la empresa con un básico razonable de utilidad;
- 5°- La precariedad de los fondos y la inviabilidad de conseguirlos para la prosecución normal de los empleos, si se corrobora debidamente por el patrono;

La suspensión se pondrá en ejercicio al concluir el día en el que se suscitó el hecho con la corroboración del mismo por la secretaria de Trabajo y Previsión Social dentro de tres días después o treinta días antes de la suspensión si el hecho se ha podido prever.

México: Ley Federal de Trabajo de México

Art. 427.- Son causales de suspensión temporal del trabajo, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón los siguientes:

IV. La imposibilidad temporal, perceptible y manifiesta de la explotación;

V. La precariedad de fondos y de poder hacerlos efectivos para la prosecución habitual del trabajo si se corrobora por el patrón.

II. Cuando aludimos a fracciones III a V, el patrón, previo a optar por la suspensión, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo a las disposiciones para conflictos colectivos de carácter económico.

Artículo 428.- La suspensión ostenta la posibilidad de afectar parcial o totalmente a la empresa. De ser necesario el despido se realizará de acuerdo al escalafón de los trabajadores con el fin de que prevalezcan los trabajadores que tienen mayor tiempo prestando sus servicios.

Panamá: Código de Trabajo de Panamá

Artículo 199.- Son causales de suspensión temporal de los efectos de los contratos de trabajo, que exime al trabajador y al empleador los siguientes:

- 9). La insolvencia económica para la prosecución de actividades de la empresa, eximiendo de responsabilidad al empleador como plazo mínimo de una semana. La suspensión tendrá efectos a partir de la fecha en que sea autorizada por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, tras garantizarse que esta incidiría en el bienestar de la empresa, en este sentido la aludida reanudaría operaciones con usualidad.

Artículo 203. Corroborarse justificada la obligación aludida, la Dirección General de Trabajo manifestara, de acuerdo al caso específico, la conclusión de la suspensión de los contratos de trabajo, con una semana como mínimo y un mes como máximo.

Paraguay: Código de Trabajo de Paraguay

Art. 71. En la legislación de Paraguay son causas de suspensión de los contratos de trabajo lo siguiente:

- c) la insuficiencia de dinero para hacer efectiva la remuneración y la incapacidad de obtenerlos para la prevalencia de los trabajadores, los cuales deben estar debidamente demostrados por el empleador.

Art. 72. La suspensión total o parcial de los contratos de trabajo será viable desde el día que ocurrió el hecho que lo provoco. Tiene por obligación el empleador o representante notificar a los trabajadores de la suspensión y exponer los motivos, en simultaneo a la

autoridad administrativa del trabajo, con la mayor celeridad, la que deberá dar participación al trabajador previamente sea dictada la resolución que disponga la suspensión.

España: Estatuto de los Trabajadores

Artículo 45. Causas y efectos de la suspensión.

1. puede suspenderse un contrato de trabajo bajo las siguientes causales:

j) causas económicas, técnicas, de organización y producción.

Es innegable y evidente que los países hispanoamericanos en su mayoría norman a la su pensión perfecta de labores por cuestiones de índole económico, no obstante, en la legislación española no se ha normado por ese motivo sino como medida previa al procedimiento de cese colectivo.

A su vez, se ha justificado que cuando se realiza la SPL por asuntos económicos debe ser previamente puesta a solicitud hacia la autoridad administrativa de trabajo para que coloque en manifiesto su aprobación, de acuerdo a lo establecido en cada legislación que hace viable la multa administrativa de aplicarse sin autorización idónea o de acuerdo a ley. De la misma manera, en una variedad de casos se ha considerado a esta causal como inimputable al empleador, es decir lo ha eximido de responsabilidad, y con esto acercando a figuras como caso fortuito o fuerza mayor; pero, es controversial ya que el empleador tiene facultades de organización y dirección y por ello es de su responsabilidad el éxito o fracaso de la empresa.

Existen diversos factores externos en el descenso económico imprevisto de la empresa, como los asaltos, incendios, o análogos

y que, que escapan de la responsabilidad del empleador, pero no de la diligencia.

Generalmente en los códigos de trabajo se logra corroborar la presencia de la causal de suspensión del contrato de trabajo por el “exceso de producción”, y con ello se pone a la vista la pluralidad de causales de suspensión que priman la existencia del trabajo y que esta pueda continuar brindando puestos de trabajo por causas que se pueden considerar imputables al empleador.

1.3.7. Jurisprudencia

Internacional

1.3.7.1.1. Sentencia SL3478-2017 (Sala de Casación Colombia)

En el presente caso, el actor manifiesta que fue despedido por la empresa Mansarovar Energy pese a la existencia de un contrato laboral fijo, siendo que la suspensión de su contrato fue irregular e injusta ya que la parte demandada había presentado una solicitud de suspensión de sus contratos laborales por el plazo de 120 días, por motivos de fuerza mayor a causa de la interrupción de contratos de obra, pero no recibió autorización alguna, debido a que esta no demostró la existencia de fuerza mayor que sea causa de las suspensiones de contratos, pese a ello la empleadora suspendió su contrato laboral, dándole validez con un acta de concertación, razón por la cual pretende que se condene a la demandada con el pago de cesantías e intereses primas de servicios.

Por el contrario, la parte demandada se opuso a las pretensiones mencionadas por la parte demandante, aduciendo que el demandante fue correctamente despedido ya que se elaboró

un acta de concertación donde se recogen los argumentos tratados con el Inspector del Trabajo

La sala falló a favor del demandante indicando que a pesar que la parte demandada no pudo prever las circunstancias de fuerza, no es suficiente para tener como eficaz la suspensión del contrato.

Nacional

1.3.7.1.2. Resolución Directoral General N. °081 – 2020-MTPE/2/14

La empresa CINEPLEX S.A. presentó con carácter de declaración jurada una solicitud en la plataforma virtual del Registro de SPL el día 30 de abril de 2020.

La Resolución Directoral General N. °081 – 2020-MTPE/2/14 estipula que la empresa no cumplió con lo establecido en la ley, ya que anteriormente no adoptó medidas alternativas como las vacaciones anticipadas o licencias sin Goce de Haber, de la misma manera no informó a la organización sindical o a los representantes de los trabajadores sobre los motivos para la adopción de las medidas. No brindando un medio físico o virtual que haya constatado que se convocó a negociación a los trabajadores para tratar otras alternativas que eviten la SPL.

Motivo por el cual se resolvió desaprobando la solicitud de SPL presentada por la empresa Cineplex S.A. de los dos mil ciento sesenta y dos trabajadores.

1.3.7.2. Sentencia del Tribunal Constitucional recaído en el Expediente. N. ° 00332-2010-PA/TC

El presente caso trata de un recurso de agravio constitucional interpuesto por el señor Teodoro Santiago Valencia Ochoa en contra de la sentencia emitida por la Primera Sala Mixta descentralizada de Junín, 24 de agosto de 2009.

El demandante interpone demanda de amparo contra la Municipalidad distrital de San Ramón, con la finalidad que se deje sin efecto el despido arbitrario del que fue víctima, y de la misma forma se ordene su reposición en su puesto de trabajo, mencionando que trabajó como obrero con contrato a plazo fijo, desde la fecha del 08 de febrero de 2006 hasta el día 09 de julio de 2007, trabajando en un primer periodo en el Camal Municipal del 08 de febrero al 31 de diciembre de 2006, fecha en el que el local fue clausurado por SENASA, razón por el cual la demandada solicitó por el periodo de 90 días al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la suspensión temporal perfecta de labores, entre las fechas del 02 de enero hasta el 02 de abril del 2007, comunicada a través de Carta N. ° 002-A-MDSR-2007, de fecha 03 de enero de 2007, pero antes que el plazo se cumpliera, el Camal Municipal fue reabierto con otro personal, a pesar que el recurrente solicitó repetidamente su reincorporación, razón por la cual solicitó la constatación policial el 04 de abril del 2007, siendo designado a laborar el día 03 de mayo de 2007 en construcción civil hasta el término de su contrato, por lo cual el Tribunal declaró fundada la demanda de amparo ya que se acreditó la vulneración del derecho al trabajo, al debido proceso y a la adecuada protección contra el despido arbitrario, por esta razón la sala ordenó a la parte demandada reponer al actor en el mismo cargo que se venía desempeñando en otro de similar jerarquía.

Respecto a la decisión prevista por el Tribunal, estamos de acuerdo con el veredicto, debido a que se constata que se vulneró los derechos constitucionales del demandante al trabajo, al debido proceso y a finalmente a la adecuada protección contra el despido arbitrario.

Esto debido a que al realizarse el contrato a plazo fijo del recurrente no se ha previsto la causa de contratación tal como lo prevé el art. 72 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, por lo cual, este contrato ha sido desnaturalizado, debiendo ser considerado entonces como un contrato a plazo indeterminado

Mediante Carta N.º 002-A-MDSR-2007, de fecha 03 de enero de 2007 la parte demandada comunicó al demandante que por fuerza mayor se procedía a la suspensión perfecta de labores por un plazo de 90 días, tal como lo prevé el art.15 del Decreto Supremo 003-97-TR, pero al solicitar el actor reiteradamente su reposición al término del plazo de la suspensión temporal de labores, este fue reubicado en otro puesto.

1.4. Formulación del Problema

La falta de precisión en el articulado de la suspensión perfecta de labores (SPL), origina despidos anticipados encubiertos.

1.5. Justificación e Importancia Del Estudio

La importancia del estudio de esta investigación es que los trabajadores necesitan comprender cómo lidiar con la suspensión total del trabajo por parte de los empleadores y sus consecuencias económicas.

1.6. Hipótesis

Si se aplica de manera idónea la suspensión perfecta de labores (SPL), entonces los trabajadores no verán culminada su relación laboral por un despido encubierto.

1.7. Objetivos (Objetivo General y Objetivos Específicos)

1.7.1. Objetivo General

Determinar los artículos establecidos en el Decreto de Urgencia N 038-2020 que permitieron que la aplicación de la SPL no tenga el carácter de excepcional, no garantice el derecho a la continuidad laboral y de por vulnerados derechos laborales a los trabajadores.

1.7.2. Objetivo Específico

1. Precisar implicancias de la aplicación de la SPL en la estabilidad laboral del trabajador.
2. Precisar la idoneidad de la aplicación del silencio administrativo en el Decreto de Urgencia 038 – 2020.
3. Proponer un proyecto de ley que modifique el Decreto de Urgencia 038-2020, y establezca actividades de fiscalización idóneas por parte de la Autoridad Inspectorada del Trabajo, para el otorgamiento de la SPL.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Tipo y Diseño de Investigación

2.1.1. Investigación mixta a nivel propositiva

El tipo de la presente investigación es **mixta**, y esta consta con dos aspectos, cualitativos y cuantitativos, en el cual, en aplicación al aspecto cualitativo, se ha estudiado la información de la doctrina, que es la base de esta investigación, respecto a las definiciones, características, principios, de temas de la SPL.

Relacionado a este aspecto cuantitativo se aplicará una encuesta, la cual servirá para la recopilación de datos

Hernández (2018) afirma que el método mixto es una mezcla de investigación cuantitativa y cualitativa, donde el método mixto es un conjunto de procesos sistemáticos, donde la investigación empírica y crítica involucra investigación cualitativa y la recopilación de datos a nivel de investigación cuantitativa **(p, 10)**

2.1.2. Diseño no experimental:

La presente Investigación utiliza el diseño no experimental, debido a que solo se analizaron las diversas normas laborales con respecto a la suspensión perfecta de labores (SPL), en la cual se describen las diversas situaciones en relación a la problemática.

Según **Hernández (2018)** el diseño es no experimental, cuando un estudio no pueda observar su influencia sobre otras variables, es decir no se generarán argumentos, pero se observará la situación existente en lugar de la situación mencionada de manera premeditada en la investigación. **(P. 174)**

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población.

Hernández (2018) manifiesta que la población es el conjunto de personas u objetos que se desarrollan en un tema principal de una determinada investigación científica **(p. 35)**.

La determinación de la población en la presente investigación estuvo conformada por abogados litigantes que pertenecen al campo laboral, así como también operadores del derecho del sector Público, jueces y secretarios jurídicos.

2.2.2. Muestra:

Hernández (2018) nos menciona que las muestras son segmentos o subconjuntos finitos, es decir tiene un número limitado de elementos la cual se seleccionará de acuerdo con las características y antecedentes de la investigación, y se utilizan básicamente para investigación cualitativa y cuantitativa. **(p.35)**.

En la presente investigación se realizó un muestreo no probabilístico, y estuvo compuesto por abogados litigantes y abogados del sistema público de la provincia de Chiclayo, y trabajadores de diversas empresas privadas relacionados al DS. 038- 2020, asignados a continuación, haciendo un total de 50 participantes a quienes se le aplicará un cuestionario de 20 preguntas con escala de Likert.

Datos de los participantes

Participantes	Número
Secretarios Jurídicos	05
Jueces en materia Laboral	05
Abogados Laboralistas	40

2.3. VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN

2.3.1. VARIABLES

Variable independiente: Decreto de Urgencia N° 038-2020

La variable independiente es aquella que el investigador puede manipular o seleccionar para poder relacionarlo con el fenómeno de estudio plasmados en la investigación.

En el presente estudio la variable independiente es el Decreto de Urgencia N°. 038-2020, la cual ostenta como objetivo formular medidas no convencionales de carácter económico y financiero con el fin de reducir el impacto económico en los empleadores y trabajadores del sector privado debido a las medidas restrictivas y el aislamiento social adoptadas por el Estado peruano.

Variable dependiente: Suspensión perfecta de Labores

La variable dependiente es aquella que el investigador puede observar o medir para poder establecer los efectos de la variable independiente.

En el presente estudio, la variable dependiente es la suspensión perfecta de labores (SPL), cuyo significado es la suspensión temporal de la obligación por parte del trabajador de prestar sus servicios y la obligación del empleador de pagar sus respectivas remuneraciones sin el término de la relación laboral.

2.3.2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
Variable Independiente: Decreto de Urgencia N° 038-2020	Establecimiento de medidas extraordinarias de carácter económico y financiero Efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores del sector privado	Dado el estado de emergencia, los empleadores solicitan la suspensión perfecta de labores	Escala de Likert	TÉCNICA: Encuesta INSTRUMENTO: Cuestionario
Variable Dependiente: Suspensión perfecta de Labores	Cese temporal de la obligación del trabajador a laborar y la del empleador a otorgar la remuneración	Dado el estado de emergencia se puede evidenciar la suspensión del contrato de trabajo, prestaciones y contraprestaciones laborales		

Fuente: Elaborado por el investigador

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica.

a. Encuestas.

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad son aquellos medios por los cuales a través de su uso se obtienen los datos, informaciones, opiniones que ayudan al desarrollo de la problemática objeto de estudio.

Se realizaron encuestas, con el fin de recolectar información de conocimientos en relación a nuestro problema planteado, dichas encuestas serán analizadas, y posteriormente servirán como un medidor a la viabilidad de las soluciones reales y objetivas que se establece en esta investigación, las cuales consisten en aplicarla a 50 participantes

b. Técnica de gabinete.

La técnica de gabinete tiene como objetivo el análisis de la información, utilizándose para la revisión bibliográfica, lográndose de esta manera recabar información de trabajos previos del tema estudiado.

c. La observación:

Hernández (2014) manifiesta que la observación es la técnica que permite el registro sistemático, válido y confiable de diversas situaciones por medio de un conjunto de categorías.

Esta técnica permitió profundizar el conocimiento del comportamiento de exploración, las cuales posteriormente fueron usadas como instrumentos.

d. Análisis documental:

La técnica del análisis documental permite establecer las razones de la investigación, analizando de forma precisa los datos obtenidos, comparándola con fuentes obtenidas de otros autores.

e. Fichaje:

Este instrumento sirve para organizar la información documental deslucida de la presenta investigación en los trabajos de investigación de cualquier tipo. Tiene como objetivo coleccionar, resumir o anotar los diversos contenidos de las fuentes o datos utilizados en la investigación.

Dentro del fichaje encontramos a:

✓ **Las fichas textuales:**

Las fichas textuales son aquellas que recogen párrafos con ideas relevantes para el trabajo de investigación en desarrollo, la lectura de fuentes se elabora en función al plan de investigación, esto significa que no son leídas como libros o análogos, sino que serán leídos los capítulos o fragmentos que contribuirán a la elaboración de la investigación. En dicha lectura selectiva se van enfatizando y tomando las ideas que se consideren idóneas.

✓ **Las fichas bibliográficas:**

Las fichas bibliográficas son aquellas que recogen específicamente referencias bibliográficas de las fuentes consultadas con el fin de la elaboración de un trabajo de

investigación, en las cuales se consigan datos de localización y una idónea y correcta referencia ulterior en la investigación, en este sentido su objeto descansa en que permitirán elaborar la bibliografía que se muestra al finiquitar la investigación y que ayuda a realizar correctamente una cita en textos.

✓ **Las fichas de resumen:**

Las fichas de resumen son aquellas que contienen los aspectos más relevantes de un determinado tema, colocando un pequeño extracto esencial del texto, sin alterar las ideas principales del autor, cuyo objeto es facilitar el desarrollo de la investigación.

✓ **Las fichas hemerográficas:**

Las fichas hemerográficas son aquellas que se usan con el fin de guardar información o datos de un determinado estudio, ya sean de revistas, diarios, periódicos, artículos, o cualquier medio impreso.

2.4.2. Instrumentos.

a. Registro

Las cuales permiten anotar los diversos datos generales de la información consultada para el desarrollo de la investigación

b. Resumen.

La cual permite extraer contenidos teóricos de fuentes primarias y secundarias, resumiendo la diversa información y facilitando el desarrollo del marco teórico que se utilizó investigación

c. Cuestionario.

El cuestionario es un grupo de preguntas en relación a una o más variables, las preguntas establecidas contienen aspectos variados.

2.5. Procedimiento de análisis de datos

Hernández (2018) manifiesta el procedimiento de análisis de datos son obtenidos a través de las técnicas y las herramientas de recolección de datos, los cuales son analizados y posteriormente incluidos en la investigación como una información relevante contrastando la hipótesis con la realidad. (p.45)

En la presente investigación se llevó a cabo la sistematización de los datos obtenidos, estableciendo como punto de partida la aplicación de cuestionarios mediante tablas y gráficos estadísticos, empleando las barras, circulares, histogramas, el programa Spss y Excel, que permitirán analizar e interpretar la información. Se establecieron las categorías, se ordenaron y se resumieron los datos, logrando racionalizar dichos datos recolectado con el objetivo de explicar e interpretar las probables relaciones que revelen las variables estudiadas,

2.6. Criterios éticos

Los criterios éticos protegen el bienestar de las personas que participan en determinados estudios de investigación, tratándoles como seres humanos y no como medio para conseguir algo, respeta la libre voluntad de participar del informante de participar en los estudios.

a. Respeto por las personas.

El principio de Respeto por las personas tiene como finalidad que los objetos de investigación sean estudiados como seres autónomos para que puedan resolverse por sí mismos. Por lo cual se brinda protección adicional a las personas que no pueden decidir por sí mismas.

b. Justicia.

Este principio tiene referencia a la justicia en la distribución de los sujetos de investigación, de tal forma que el diseño del estudio de investigación permita que las cargas y beneficios sean distribuidos de manera equitativa entre los conjuntos de sujetos de investigación. Es decir, los sujetos de investigación no deben ser designados en razón que están fácilmente utilizables o porque su contexto los vuelve más fácilmente conseguibles, como sería el caso por ejemplo de sujetos institucionalizados o individuos de jerarquía menor.

c. Beneficencia.

La Beneficencia está en relación con la ética de investigación, definiéndose como una obligación a no hacer daño (no maleficencia), disminuyendo el daño y aumentando los beneficios. Este principio demanda que exista un análisis de los riesgos y beneficios de los sujetos a investigación, asegurándose que exista una tasa riesgo/beneficio favorable hacia el sujeto de investigación.

2.7. Criterios de rigor científico

Debido a la importancia de la información y la relevancia de la investigación, se tiene como objetivo la búsqueda de datos con un grado alto de confiabilidad.

a. Adecuación:

Este criterio se refiere en la estabilidad que entre el problema y el tema elegido en la investigación y además, empleando teorías adecuadas para poder entender el fenómeno de la investigación.

b. Fiabilidad

El criterio de Fiabilidad se manifiesta en la conexión existente entre los datos obtenidos, con la forma, procedimiento en la que estos se lograron, teniendo como fuente su fiabilidad y veracidad.

c. Confirmabilidad:

El criterio de Confirmabilidad consiste en que los resultados obtenidos de la encuesta aplicada tuvieron la autenticidad de la descripción realizada por los participantes.

d. Relevancia:

Este criterio incluye poder valorar el logro de los objetivos planteados en la investigación y determinar si es posible adquirir más conocimientos sobre el fenómeno en estudio.

e. Muestreo.

El muestreo es un procedimiento mediante el cual se toma como muestra a ciertos individuos pertenecientes a una población sujeta a análisis

Se investigó la aplicación de la problemática en una determinada proporción de la población, logrando resultados que logran otorgar credibilidad a la presente investigación.

f. Generalización

La generalización es una parte importante de la dialéctica y el razonamiento humano. asimismo, forma parte de la base principal de todo razonamiento deductivo eficaz. Tiene una basta aplicabilidad en diferentes disciplinas y generalmente tiene un significado especial según el contexto que se aclare en la investigación.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados en tablas y figuras

Tabla 1

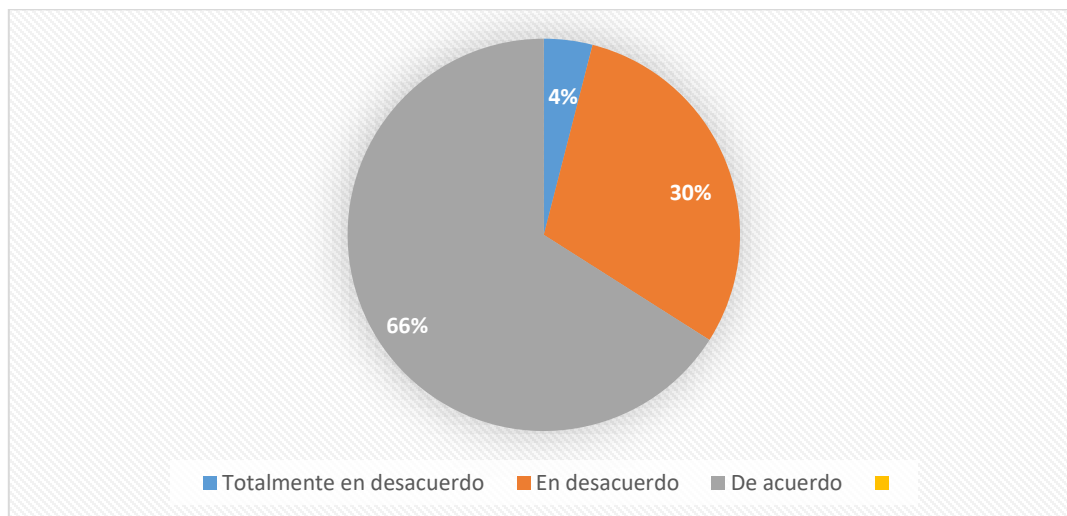
Tutela y fiscalización de los derechos laborales en la legislación peruana

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	02	04.0
En desacuerdo	15	30.0
De acuerdo	33	66.0
Totalmente de acuerdo	00	00.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a Jueces, secretarios Jurídicos y Abogados Litigantes Especializados en Materia Laboral, de la ciudad de Chiclayo, 2021.

3.1.1.1. Figura 1

Tutela y fiscalización de los derechos laborales en la legislación peruana



Nota: El 66% de encuestados, se mostraron de acuerdo con la garantía y fiscalización que prevé la legislación peruana con respecto a los derechos laborales, asimismo el 30% se mostraron en desacuerdo, mientras que el 04% se mostraron totalmente en desacuerdo.

Tabla 2

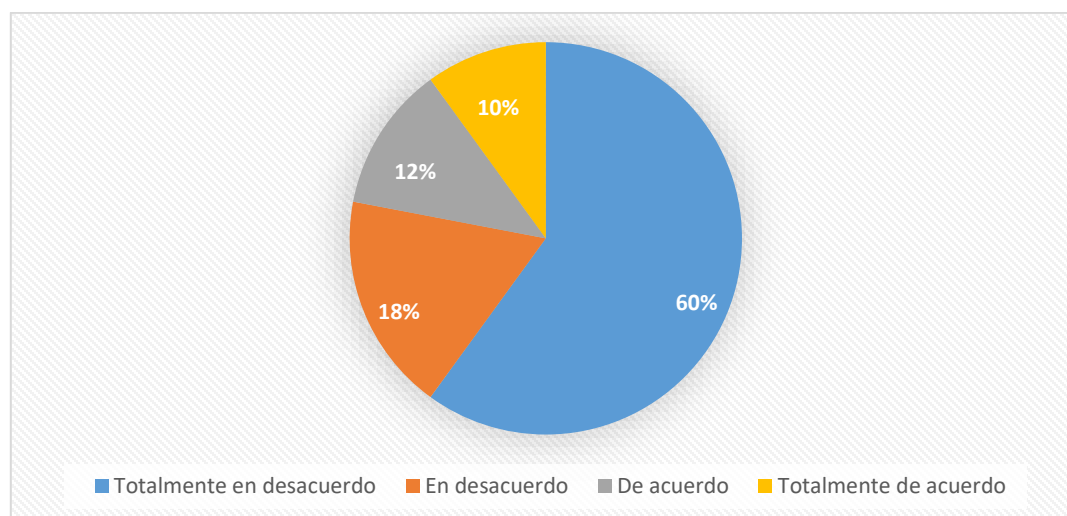
Cumplimiento de los derechos laborales por parte de los empleadores hacia sus trabajadores.

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	30	60.0
En desacuerdo	09	18.0
De acuerdo	06	12.0
Totalmente de acuerdo	05	10.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a Jueces, secretarios Jurídicos y Abogados Litigantes Especializados en Materia Laboral, de la ciudad de Chiclayo, 2021.

Figura 2

Cumplimiento de los derechos laborales por parte de los empleadores hacia sus trabajadores.



Nota: El 60% de los encuestados, se mostraron totalmente en desacuerdo con el cumplimiento de los derechos laborales por parte de los empleadores hacia sus trabajadores, asimismo el 18% se mostraron en desacuerdo, mientras que el 12% se mostraron de acuerdo.

Tabla 3

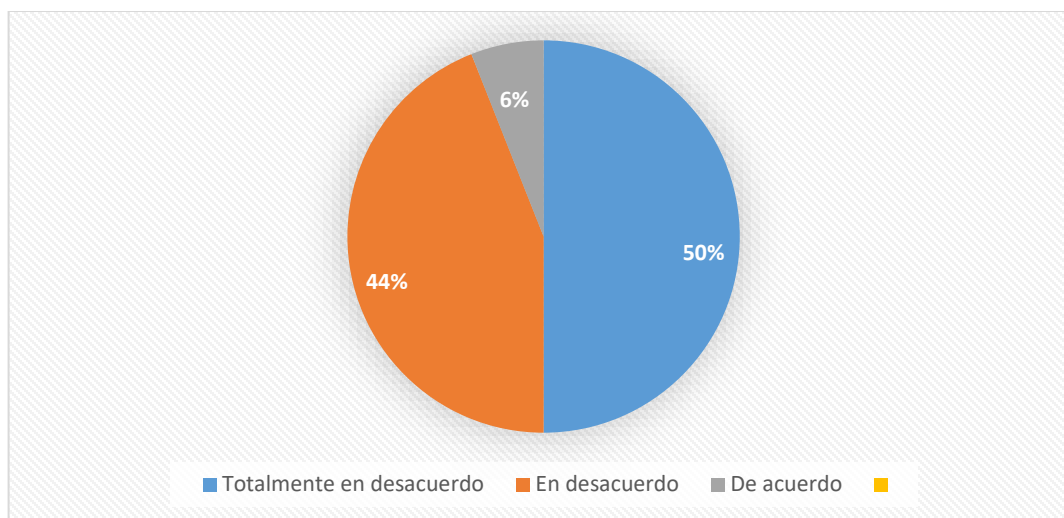
Garantía del estado del cumplimiento de las normas laborales en esta coyuntura

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	25	50.0
En desacuerdo	22	44.0
De acuerdo	03	06.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a Jueces, secretarios Jurídicos y Abogados Litigantes Especializados en Materia Laboral, de la ciudad de Chiclayo,2021.

Figura 3

Garantía del estado del cumplimiento de las normas laborales en esta coyuntura



Nota: El 50% de los encuestados, se mostraron totalmente en desacuerdo con la garantía que brinda el estado como observador del cumplimiento de las normas laborales, mientras que el 44% se mostraron en desacuerdo, por otro lado el 06% se mostraron de acuerdo.

Tabla 4

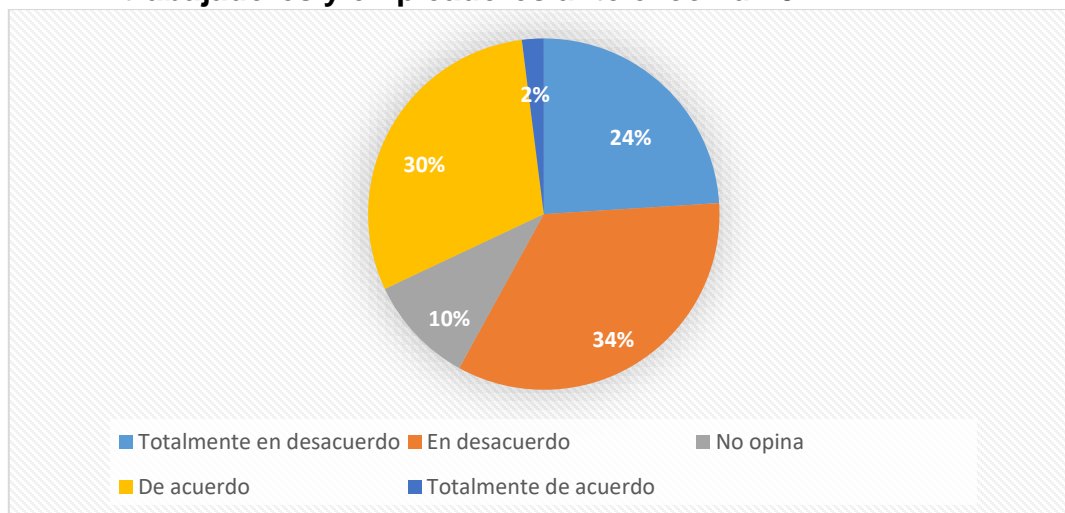
IV. Acierto del estado en la promulgación del D.U. N ° 038-2020, como medida para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el covid-19

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	12	24.0
En desacuerdo	17	34.0
No opina	05	10.0
De acuerdo	15	30.0
Totalmente de acuerdo	01	02.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a Jueces, secretarios Jurídicos y Abogados Litigantes Especializados en Materia Laboral, de la ciudad de Chiclayo,2021.

Figura 4

V. Acierto del estado en la promulgación del D.U. N ° 038-2020, como medida para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el covid-19



Nota: El 34% de encuestados, se mostraron en desacuerdo con la promulgación del D.U. N ° 038-2020, como medida para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el covid-19 , además, el 24% se mostraron totalmente de acuerdo, mientras que el 30% mostraron de acuerdo..

Tabla 5

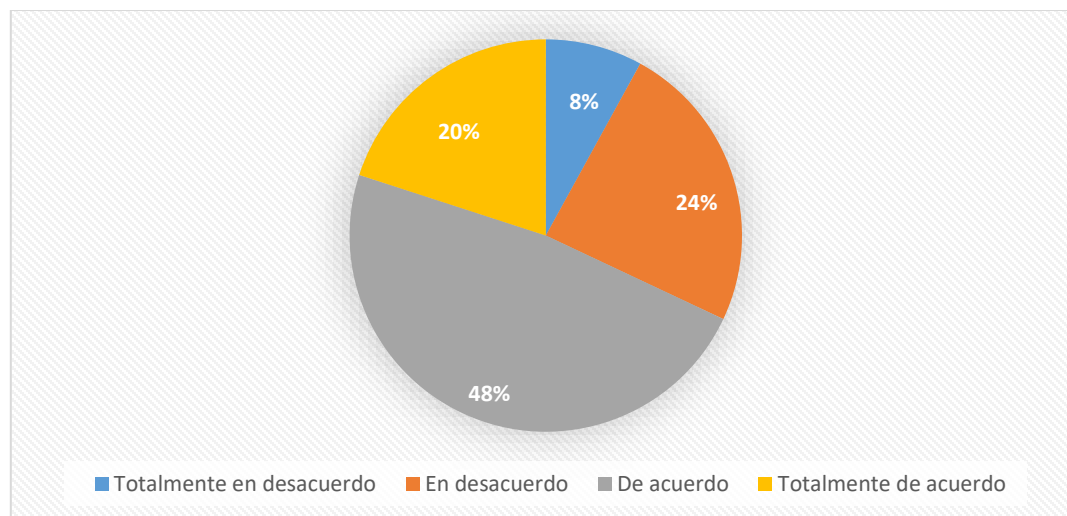
Falencias en el D.U. N° 038-2020

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	04	08.0
En desacuerdo	12	24.0
De acuerdo	24	48.0
Totalmente de acuerdo	10	20.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a Jueces, secretarios Jurídicos y Abogados Litigantes Especializados en Materia Laboral, de la ciudad de Chiclayo, 2021.

Figura 5

Falencias en el D.U. N° 038-2020



Nota: El 48% de los encuestados, se mostraron de acuerdo que existen falencias en el D.U. N° 038-2020, además el 20% se mostraron totalmente de acuerdo, mientras que el 24% se mostraron en desacuerdo.

Tabla 6

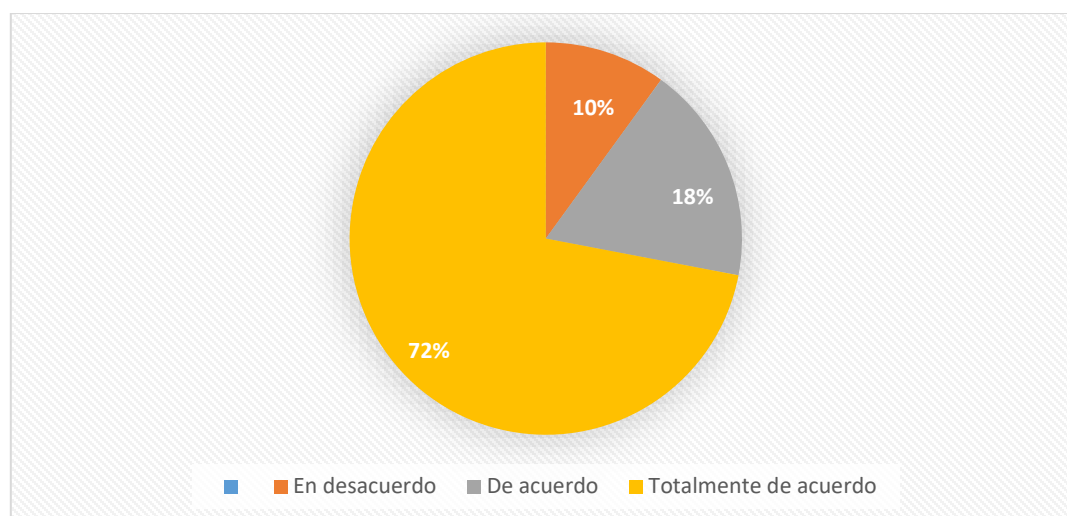
Modificación del D.U. N° 038-2020

ITEMS	N°	%
En desacuerdo	05	10.0
De acuerdo	09	18.0
Totalmente de acuerdo	36	72.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a Jueces, secretarios Jurídicos y Abogados Litigantes Especializados en Materia Laboral, de la ciudad de Chiclayo,2021.

Figura 6

Modificación del D.U. N° 038-2020



Nota: El 72% de encuestados se mostraron totalmente de acuerdo en modificar el D.U. N°038 -2020, además, el 18% se mostraron de acuerdo, mientras que el 10% se mostraron en desacuerdo

Tabla 7

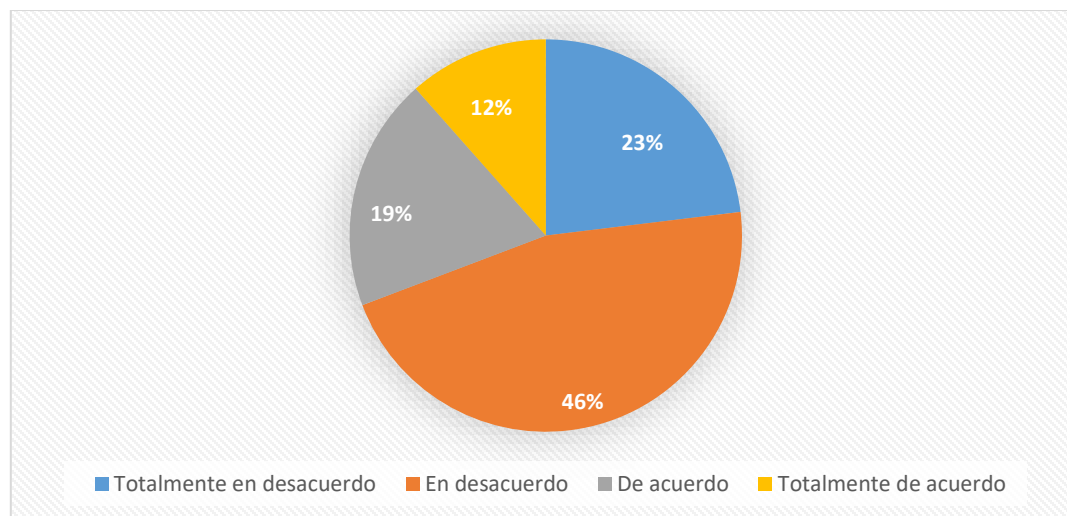
Ampliación del plazo de aplicación del D.U. N° 038-2020

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	12	24.0
En desacuerdo	24	48.0
De acuerdo	08	20.0
Totalmente de acuerdo	06	12.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a Jueces, secretarios Jurídicos y Abogados Litigantes Especializados en Materia Laboral, de la ciudad de Chiclayo,2021.

Figura 7

Ampliación del plazo de aplicación del D.U. N° 038-2020



Nota: El 46% de los encuestados, se mostraron en desacuerdo con la ampliación del plazo del D.U. N°038-2020, además, el 23% se mostraron totalmente en desacuerdo, mientras que el 19% se mostraron de acuerdo.

Tabla 8

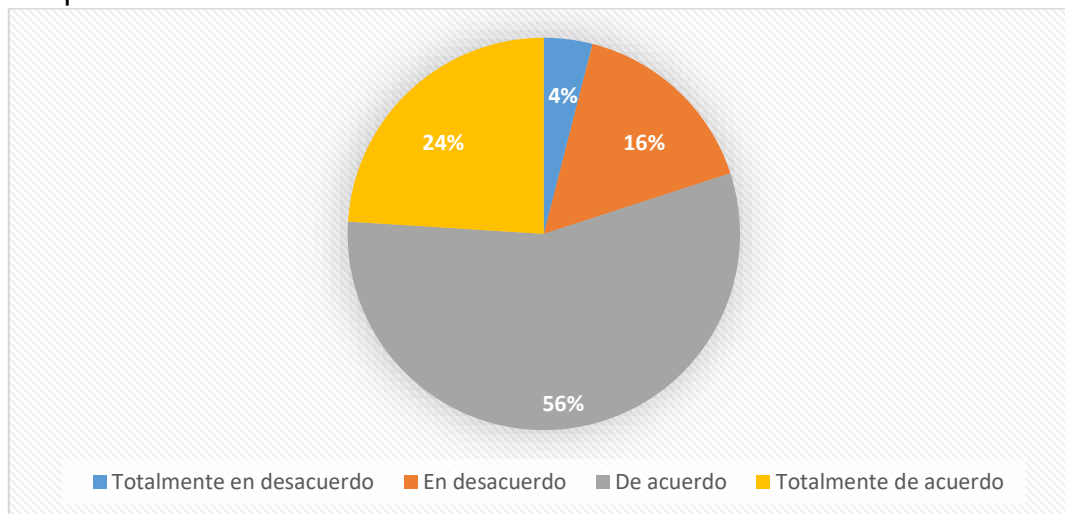
Suspensión Perfecta de Labores afecta los derechos laborales de los trabajadores

ITEMS	N°	%
En desacuerdo	02	04.0
No opina	08	16.0
De acuerdo	28	56.0
Totalmente de acuerdo	12	24.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a Jueces, secretarios Jurídicos y Abogados Litigantes Especializados en Materia Laboral, de la ciudad de Chiclayo, 2021.

Figura 8

Suspensión Perfecta de Labores afecta los derechos laborales de los trabajadores



Nota: El 56% de los encuestados, se mostraron de acuerdo que la Suspensión Perfecta de Labores afecta los derechos laborales de los trabajadores así mismo, el 24% se mostraron totalmente de acuerdo, mientras que el 16% se mostraron en desacuerdo.

Tabla 9

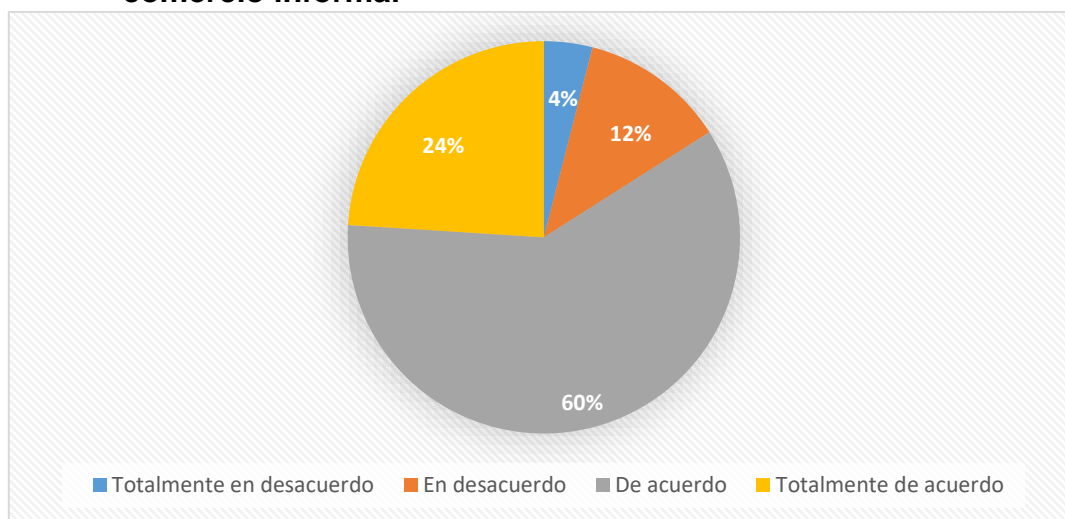
5.1. Otorgamiento de la Suspensión Perfecta de Labores como fuente del comercio informal

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	02	4.0
En desacuerdo	06	12.0
De acuerdo	30	60.0
Totalmente de acuerdo	12	24.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a Jueces, secretarios Jurídicos y Abogados Litigantes Especializados en Materia Laboral, de la ciudad de Chiclayo, 2021.

Figura 9

5.2. Otorgamiento de la Suspensión Perfecta de Labores como fuente del comercio informal



Nota: El 60% de encuestados, se mostraron de acuerdo que el otorgamiento de la SPL como es una de las fuentes del comercio informal, así mismo, el 24% se mostraron totalmente de acuerdo, mientras que el 12% se mostraron en desacuerdo.

Tabla 10

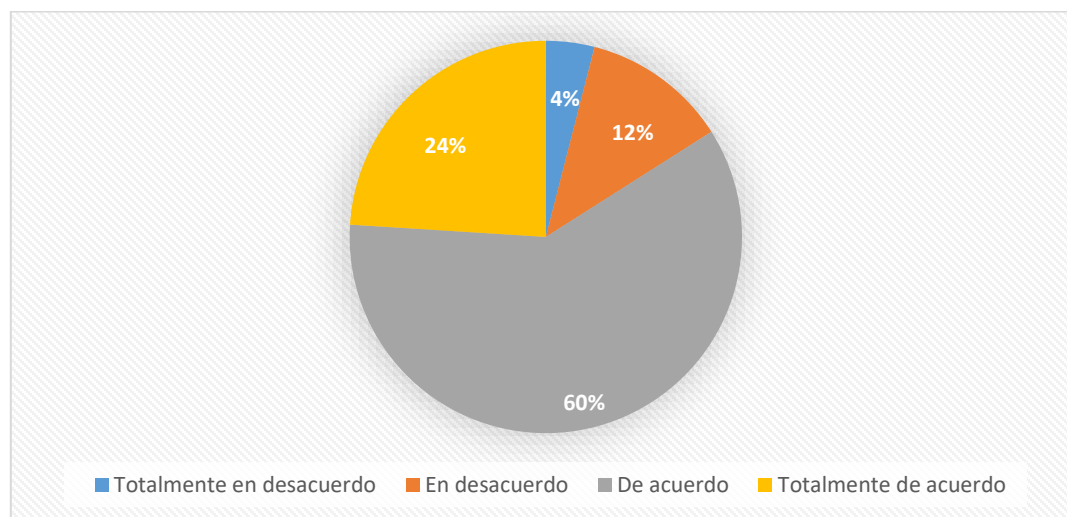
Aumento de rigurosidad en los requisitos para el otorgamiento de la Suspensión Perfecta de Labores

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	02	4.0
En desacuerdo	06	12.0
De acuerdo	30	60.0
Totalmente de acuerdo	12	24.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a Jueces, secretarios Jurídicos y Abogados Litigantes Especializados en Materia Laboral, de la ciudad de Chiclayo,2021.

Figura 10

Aumento de rigurosidad en los requisitos para el otorgamiento de la Suspensión Perfecta de Labores



Nota: El 60% de los encuestados, se mostraron de acuerdo con el aumento de la rigurosidad en los requisitos para el otorgamiento de la SPL, así mismo, el 12% se mostraron totalmente de acuerdo, mientras que el 12% se mostraron en desacuerdo.

Tabla 11

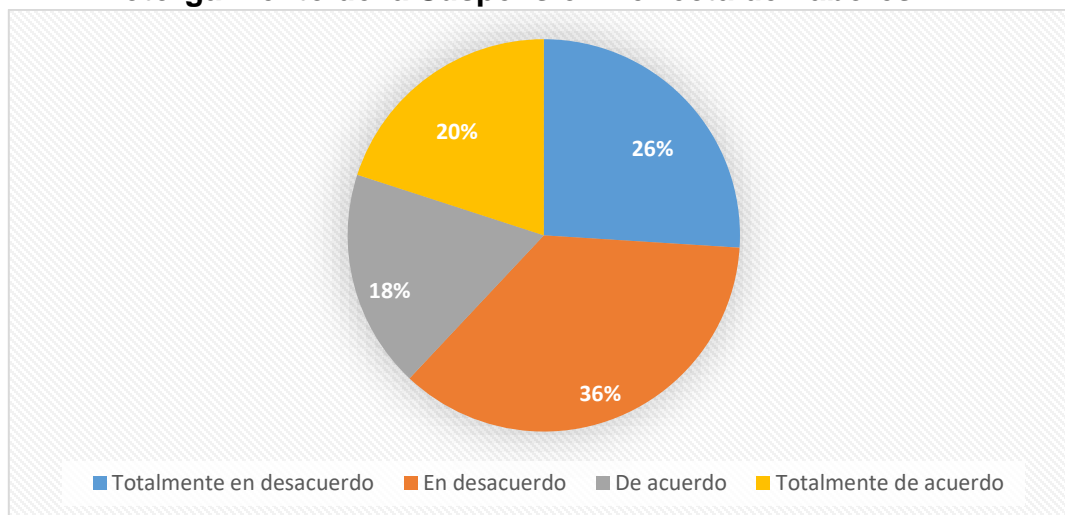
5.3. Existencia de adecuado cumplimiento de la fiscalización para el otorgamiento de la Suspensión Perfecta de Labores

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	13	26.0
En desacuerdo	18	36.0
De acuerdo	09	18.0
Totalmente de acuerdo	10	20.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a Jueces, secretarios Jurídicos y Abogados Litigantes Especializados en Materia Laboral, de la ciudad de Chiclayo, 2021.

Figura 11

5.4. Existencia de adecuado cumplimiento de la fiscalización para el otorgamiento de la Suspensión Perfecta de Labores



Nota: El 36% de los encuestados, se mostraron en desacuerdo con la existencia del adecuado cumplimiento de la fiscalización para el otorgamiento de la SPL, así mismo, el 20% se mostraron totalmente de acuerdo, mientras que el 18% se mostraron de acuerdo.

Tabla 12

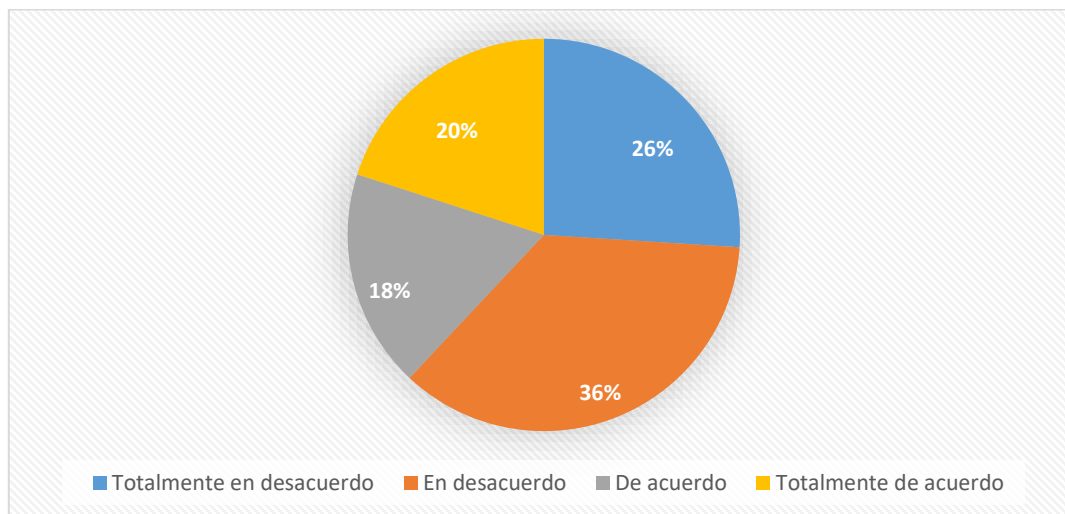
Aplicación correcta en la aprobación de solicitudes de Suspensión Perfecta de labores

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	13	26.0
En desacuerdo	18	36.0
De acuerdo	09	18.0
Totalmente de acuerdo	10	20.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a Jueces, secretarios Jurídicos y Abogados Litigantes Especializados en Materia Laboral, de la ciudad de Chiclayo,2021.

Figura 12

Aplicación correcta en la aprobación de solicitudes de Suspensión Perfecta de labores



Nota: El 36% de encuestados, se mostraron en desacuerdo que existe una correcta aplicación en la aprobación de solicitudes de SPL, así mismo, el 26% se mostraron totalmente en desacuerdo, mientras que el 20 % se mostraron totalmente de acuerdo.

Tabla 13

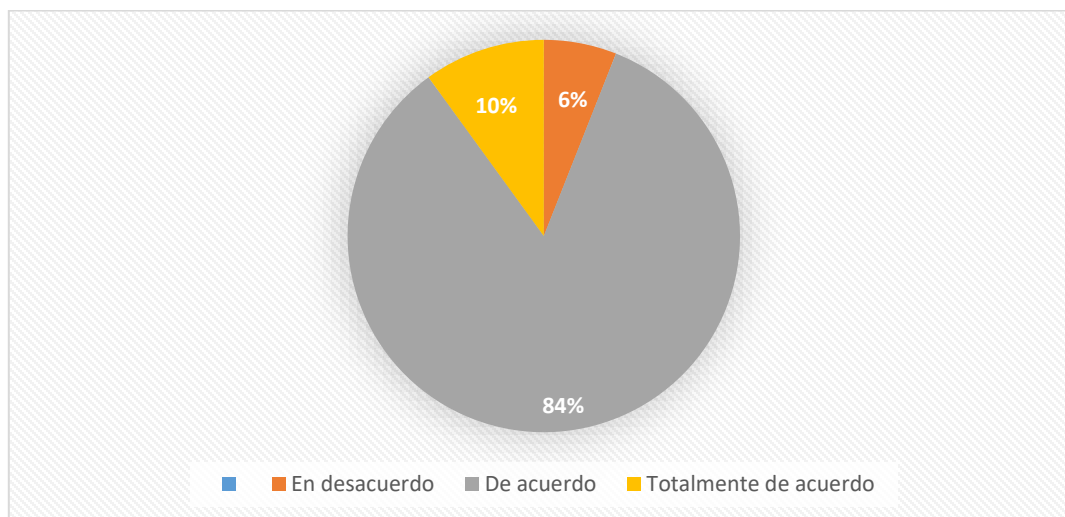
Creación de nuevos mecanismos para impedir que se vulneren los derechos laborales de los trabajadores al reingreso a sus labores

ITEMS	N°	%
En desacuerdo	03	06.0
De acuerdo	42	84.0
Totalmente en desacuerdo	05	10.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a Jueces, secretarios Jurídicos y Abogados Litigantes Especializados en Materia Laboral, de la ciudad de Chiclayo, 2021.

Figura 13

Creación de nuevos mecanismos para impedir que se vulneren los derechos laborales de los trabajadores al reingreso a sus labores



Nota: El 84% de encuestados, se mostraron de acuerdo con la creación de nuevos mecanismos para impedir que se vulneren los derechos laborales de los trabajadores al reingreso a sus labores, así mismo, el 10% se mostraron totalmente en desacuerdo, mientras que el 06% se mostraron en desacuerdo.

Tabla 14

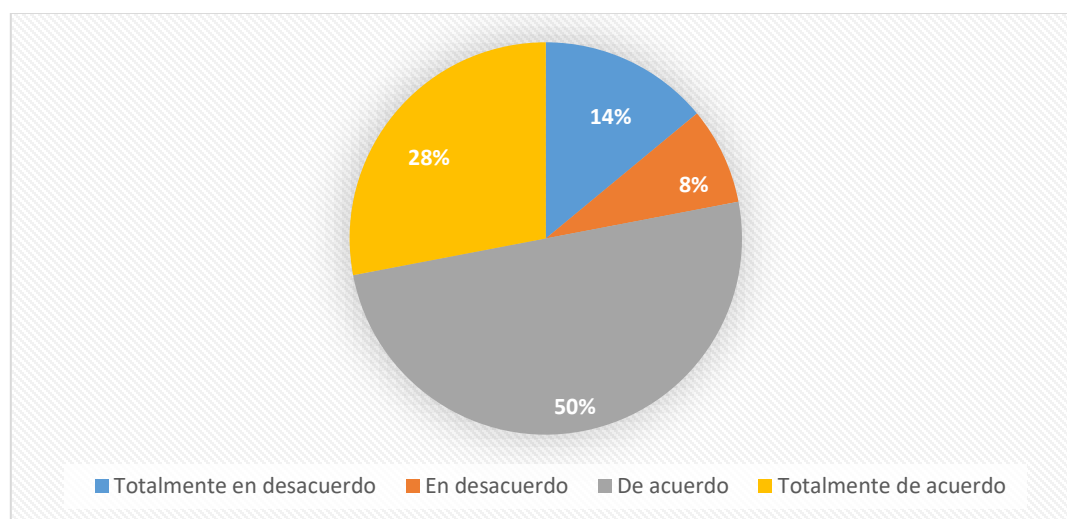
Fiscalización de los derechos de los trabajadores por el estado al terminar el periodo de la Suspensión Perfecta de labores

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	07	14.0
En desacuerdo	04	08.0
De acuerdo	25	50.0
Totalmente de acuerdo	14	28.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a Jueces, secretarios Jurídicos y Abogados Litigantes Especializados en Materia Laboral, de la ciudad de Chiclayo,2021.

Figura 14

Fiscalización de los derechos de los trabajadores por el estado al terminar el periodo de la Suspensión Perfecta de labores



Nota: El 50% de los encuestados se mostraron de acuerdo con la fiscalización de los derechos de los trabajadores por el estado al terminar el periodo de la SPL, así mismo, el 28% se mostraron totalmente de acuerdo, mientras que el 14% se mostraron totalmente en desacuerdo.

Tabla 15

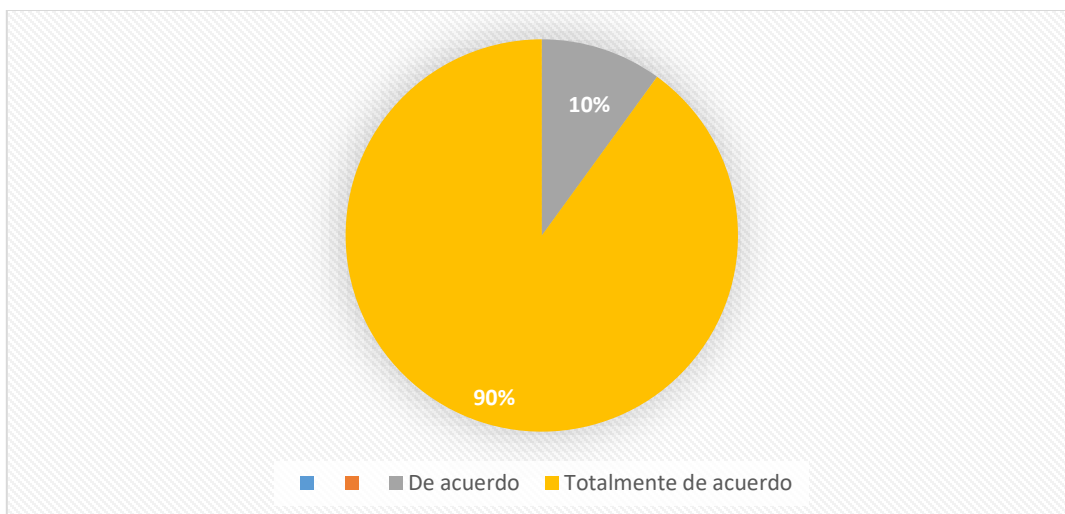
Exclusión de empresas de acogerse a la Suspensión Perfecta de Labores ante beneficio de Reactiva Perú

ITEMS	N°	%
De acuerdo	05	10.0
Totalmente de acuerdo	45	90.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a Jueces, secretarios Jurídicos y Abogados Litigantes Especializados en Materia Laboral, de la ciudad de Chiclayo,2021.

Figura 15

Exclusión de empresas de acogerse a la Suspensión Perfecta de Labores ante beneficio de Reactiva Perú



Nota: El 90% de los encuestados, se mostraron totalmente de acuerdo con la exclusión de empresas de acogerse a la SPL ante el beneficio de Reactiva Perú, mientras que el 10% se mostraron de acuerdo.

3.2. DISCUSIÓN

De acuerdo a la aplicación del instrumento, se establece en la Tabla 2 que El 60% de los encuestados, se mostraron totalmente en desacuerdo con el cumplimiento de los derechos laborales por parte de los empleadores hacia sus trabajadores, asimismo el 18% se mostraron en desacuerdo, mientras que el 12% se mostraron de acuerdo. Esto evidencia que los empleadores no cumplen con otorgar los derechos a sus trabajadores, asimismo se evidencia en los datos comparados con lo mencionado por Monsalve (2019) en su estudio denominado “La regulación adecuada de las licencias laborales remuneradas y no remuneradas en el Perú” , nos menciona que los trabajadores en muchos casos desconocen que existe una serie de regulaciones y beneficios a los que por derecho tienen acceso, este desconocimiento se debe principalmente a que no existe un canal que permita el acceso a esta información de forma fácil y entendible, mucho más, ante la negativa de empleadores de dar a conocer los mismos. En tanto, una parte de los trabajadores que tiene acceso a mayores beneficios porque están sujetos a regulaciones particulares, dándoles un trato diferenciado. En tal sentido, se hace hincapié que las licencias y permisos se han dado de modo ineficiente, ya que, a pesar de la cantidad de los mismos los trabajadores están descontentos o inconformes, a causa que, no han podido usar estos derechos o los plazos son limitados, además, dada la realidad peruana se es necesario comprimir las licencias y permisos que permiten un mejor acceso a las mismas acorde al régimen laboral que se encuentre.

Por otro lado, se establece en la Tabla 3 que el 50% de los encuestados, se mostraron totalmente en desacuerdo con la garantía que brinda el estado como observador del cumplimiento de las normas laborales, mientras que el 44% se mostraron en desacuerdo, por otro lado, el 06% se mostraron de acuerdo. Esto evidencia que el estado en esta coyuntura no está cumpliendo con garantizar el cumplimiento de las normas laborales, y que los datos, al

ser comparados con lo mencionado por Paredes (2019) en su estudio denominado “Suspensión perfecta en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas y la vulneración a los derechos del trabajador” indica, que el estado está en la obligación de brindar puestos de trabajo y por ende hacer cumplir las normas laborales por medio de políticas socioeconómicas apropiadas y oportunas, ya que, en esto consiste el derecho del trabajo.

Por otro lado, en la tabla 8 se establece que el 56% de los encuestados, se mostraron de acuerdo que la SPL afecta los derechos laborales de los trabajadores así mismo, el 24% se mostraron totalmente de acuerdo, mientras que el 16% se mostraron en desacuerdo. Esto evidencia que la aplicación de la SPL es una figura extraordinaria afecta los derechos laborales, al ser comparados con lo mencionado por Lora (2016) en su estudio denominado “La suspensión de labores por caso fortuito y fuerza mayor: análisis legal y casuístico” nos menciona que ante casos fortuitos y de fuerza mayor es factible la suspensión de labores, siendo que, esto posibilita salvaguardar la continuidad laboral, pero dicha suspensión es una disposición extraordinaria por el efecto negativo en el ámbito económico que causa a los trabajadores.

Aporte

Fundamentación de Aporte Práctico

La presente modificatoria de ley tiene como objetivo principal modificar el artículo 2°, 3.1°, 3.3° y la Tercera Disposición Complementaria del Decreto de Urgencia 038-2020, con el fin de reducir el número de otorgamientos de Suspensión Perfecta de Labores (SPL), suceso que genera pérdidas económicas en los trabajadores, vulneran sus derechos y repercuten en el avance del comercio informal efectuado por el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral a través de una exhaustiva inspección virtual y física de la Autoridad Inspectiva de Trabajo y plazos idóneos.

Proyecto de ley N° 1409

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL
DECRETO DE URGENCIA N° 038-2020,
REFERIDO A LOS ARTÍCULOS 2°, 3.1°,
3.3 Y LAS MEDIDAS
COMPLEMENTARIAS PARA MITIGAR
LOS EFECTOS ECONOMICOS
CAUSADOS A LOS TRABAJADORES Y
EMPLEADORES ANTE EL COVID-19 Y
OTRAS MEDIDAS.

Los estudiantes de la facultad de Derecho de la Universidad Señor de Sipán; Rimapa Castillo José Cristhian y Serquen Quispe Vanessa Natali, en uso de sus facultades y ejerciendo el Derecho de iniciativa Legislativa que confiere el Art. N°107 de la Constitución Política del Perú, art. 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presentan la siguiente propuesta legislativa.

**“LEY QUE MODIFICA EL DECRETO DE URGENCIA 038 – 2020, ARTÍCULOS
2°, 3.1°, 3.3 Y TERCERA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA PARA
ESTABLECER ACTIVIDADES DE FISCALIZACIÓN IDÓNEAS CON NUEVOS
FILTROS Y PLAZOS”**

Artículo 1.-Objeto de la Ley:

La presente ley tiene como objeto modificar el Decreto de Urgencia N°038-2020, que establece las disposiciones generales, medidas para preservar el empleo de los trabajadores y medidas complementarias para mitigar el impacto económico causado a los trabajadores y empleadores ante el COVID 19 y otras medidas, a fin de precisar sus alcances y viabilizar su obligación y cumplimiento.

Artículo 2.- Modificación:

Modifícase el segundo artículo de las disposiciones generales del Decreto de Urgencia N°038-2020, que establece el ámbito de aplicación de la Suspensión Perfecta de labores, los que quedan redactados con el siguiente texto:

El presente Decreto de Urgencia es aplicable a los empleadores y trabajadores pertenecientes a las Mypes.

Modifícase el tercer artículo, inciso 1 de las disposiciones generales del Decreto de Urgencia N°038-2020, las relaciones laborales en el marco del Estado de Emergencia Nacional y Emergencia Sanitaria, los que quedan redactados con el siguiente texto:

Los empleadores que no puedan implementar la modalidad de trabajo remoto, aplicar la licencia con goce de haber y, el otorgamiento de vacaciones trunca o adelantadas, por la naturaleza de sus actividades y por el nivel de afectación económica que tienen a la fecha de entrada en vigencia del presente Decreto de Urgencia, pueden adoptar las medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, siendo así que será necesario acreditar haber agotado las vías previas y que

la solicitud de aplicación de la Suspensión perfecta de labores se está usando como último recurso.

Modifícase el tercer artículo, inciso tres de las medidas para preservar el empleo de los trabajadores, los que quedan redactados con el siguiente texto:

La Autoridad Administrativa de Trabajo expide resolución dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de efectuada la verificación posterior a que se refiere el numeral precedente. De no expedirse dicha resolución, se aplica el silencio administrativo positivo.

Modifícase la Tercera Disposición Complementaria, del Decreto de Urgencia N°038-2020, que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el Covid 19 y otras medidas, los que quedan redactados con el siguiente texto:

La autoridad inspectiva de trabajo, dispone y realiza acciones preliminares o actividades de fiscalización en dos etapas; la primera a través del uso de tecnologías de la información y comunicación, y la segunda, mediante inspección física a través del inspector de trabajo, en el plazo de ley, cuyo objeto está orientado a que sea eficaz, haya cumplido con agotar las vías previas y no haya sido beneficiado de programas de Garantías del Gobierno Nacional con respecto de las suspensiones perfectas de labores.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

PRIMERO: La presente ley se va adecuar a la normativa nacional, en un plazo que no exceda de 60 días calendarios.

SEGUNDO: La presente ley entrara en vigencia al día siguiente de su publicación. comuníquese al señor presidente de la República para su promulgación.

CONCLUSIONES DE LA PROPUESTA

La técnica legislativa a través de la presente modificación permitirá que la aplicación de aquella fiscalización que incide en hacer viable una SPL sea lo suficientemente eficaz para que la aludida se aplique de manera idónea y así evite, inconsistencias irregulares y vulneración de los derechos de los trabajadores.

VI. CONCLUSIONES

- Se determinó en el Decreto de Urgencia 038-2020, que el artículo N° 02 no fue específico en el extremo de señalar que clases de empresas podían acogerse a la SPL, asimismo, en el artículo N° 03, numeral 1, se precisó que era suficiente acreditar la afectación económica de la empresa para solicitar la SPL la cual no fue usada de manera excepcional con el objeto de dar por concluido el vínculo laboral, además, no se realizó una verificación idónea por la autoridad inspectora del trabajo al contar con un solo filtro para poder otorgar la SPL y finalmente no estableció que las empresas solo podían acogerse a una medida proporcionada por el estado para hacerle frente al estado de emergencia como consecuencia de la pandemia producida por el Covid 19.
- Se concluye que la aplicación de la figura de la SPL de acuerdo al Decreto de Urgencia 038 – 2020 generó la resolución de contratos laborales e incidió en fomentar la informalidad laboral, inestabilidad económica, y el aumento de la pobreza.
- Se concluyó que la aplicación del silencio administrativo positivo en el Decreto de Urgencia 038 – 2020 no fue idóneo, debido a que el plazo que la Autoridad Administrativa de Trabajo poseía para la emisión de la resolución una vez efectuada la verificación posterior era reducido.
- Proyecto de ley que modifica el Decreto de Urgencia N° 038-2020, referido a los artículos 2°, 3.1°, 3.3 y las medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el covid-19 y otras medidas, la cual permite determinar que empresas son óptimas e idóneas para acogerse a la SPL, valorando de forma previa para su aplicación el otorgamiento de vacaciones vencidas o anticipadas,

licencias, y en general, las medidas que razonablemente eviten la vulneración del derecho al trabajo de sus trabajadores.

VII. RECOMENDACIONES

- Se sugiere la modificación a los artículos 2°, 3.1°, 3.3 y la tercera medida complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el covid-19 y otras medidas del Decreto de Urgencia N° 038-2020, la cual permita un mecanismo de fiscalización a través de una exhaustiva inspección virtual y física de la Autoridad Inspectiva de Trabajo y plazos idóneos.
- Se recomienda la promulgación de leyes especiales de carácter laboral, las cuales deben ser aplicadas únicamente en caso fortuito y fuerza mayor, evitando de esta forma una nueva crisis económica y sobre todo la tutelando de forma equitativa los derechos laborales de los trabajadores y empleadores.
- Se sugiere realizar diversas campañas de difusión que permitan que los trabajadores del sector privado no solo conozcan sus derechos laborales principales, sino también aquellos mecanismos laborales especiales (como vacaciones vencidas o anticipadas, licencias, entre otras) que permitan garantizar el principio de continuidad laboral, y sus otros derechos laborales.

VIII. REFERENCIAS:

Arias M. Giraldo (2011) *El rigor científico en la investigación cualitativa. Invest Educ Enferm*, 2- 514.

Baltazar, D. (2021). *La Aplicación de las normas sobre la Suspensión Perfecta*. Escuela de Post grado de la Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75175/Baltazar_ADC-Baltazar_AML-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Buenaño R. (2020) Caso fortuito y fuerza mayor dentro de la relación laboral frente al covid 19. *Derecho Ecuador.com*.

<https://www.derechoecuador.com/caso-fortuito-y-fuerza-mayor-dentro-de-la-relacion-laboral-frente-al-covid-19>

Castro J. (2015). Caso fortuito o fuerza mayor como causal de término de la relación laboral. requisitos del caso fortuito ¿se confunden con la inimputabilidad del empleador? *Revista Chilena De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social*. Cs (2). 13-35.

[file:///C:/Users/jocri/Downloads/37688-1-129788-3-10-20160719%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/jocri/Downloads/37688-1-129788-3-10-20160719%20(3).pdf)

CEPAL. (2021). *Medidas y acciones impulsadas por los Gobiernos de América Latina y el Caribe frente al COVID-19 en áreas clave para la autonomía de las mujeres y la igualdad de género*. ONU.

https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/220222_documento_mapeo_medidas_covid-19_rev_dag_002.pdf

Costa C. (2016) *La protección del derecho al trabajo (digno): Entre el garantismo y la flexibilidad* [Tesis de Doctorado, Universidad de Barcelona]. Archivo digital

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

Cornejo, D. (2020). *El despido arbitrario a raíz del Covid - 19*. Universidad San Martín Porres.

<https://orcid.org/0000-0001-9023-9709>

Decreto de Urgencia N° 038-2020 (2020, abril 14), Presidente de la República. El Peruano

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-establece-medidas-complementarias-pa-decreto-de-urgencia-n-038-2020-1865516-3/>

Decreto Supremo N ° 003-97-TR (1997, marzo 27). Presidente de la República. El Peruano.

[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)

Decreto Supremo N ° 011-2020-TR (2020, abril 20). Presidente de la República. El Peruano

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-establece-normas-complementarias-para-la-decreto-supremo-n-011-2020-tr-1865658-3/>

El Peruano. (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/>

Esteves, A. (2020). El impacto del COVID-19 en el mercado. *Revista Latinoamericana de Políticas y Acción Pública*, 7(2). doi:10.17141/mundosplurales.2.2020.4875

Figueroa, E. (2009). *Irrenunciabilidad de derechos en materia laboral: su vinculación al tema de la predictibilidad.* [Tesis de Doctorado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos] Archivo Digital.

https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/1491/Figueroa_ge.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gallardo, M., & Montenegro, V. (2021). *Suspensión perfecta de labores en el estado de emergencia Covid-19 y los derechos de los trabajadores.* Universidad Antonio Guillermo Urrelo.

<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1600/TESIS%20GALLARDO-MONTENEGRO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Herrera, C. (2021). *Defensa de los derechos laborales de los trabajadores de una empresa pesquera en el distrito de Santa Rosa, Lambayeque*. Universidad Señor de Sipán.

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6589/Herrera%20Melendrez%20Charly%20Bryan%20Smith.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Idas y vueltas sobre la suspensión perfecta de labores (2020, junio 25). Diario Gestión

<https://gestion.pe/blog/agenda-legal/2020/06/idas-y-vueltas-sobre-la-suspension-perfecta-de-labores.html/?ref=gesr>

Instituto Nacional de Economía. (2020). *Mercado Laboral Peruano: Impacto por covid y recomendaciones políticas*.

<https://www.ipe.org.pe/portal/wp-content/uploads/2021/02/Informe-Mercado-laboral-peruano-Impacto-de-COVID-19-y-recomendaciones-de-politica.pdf>

Instituto Peruano de Economía. (2021). *Empleo disminuyó 25% en Lima Metropolitana*. ENEI.

<https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/empleo-disminuyo-25-en-lima-metropolitana-en-el-trimestre-febrero-marzo-abril-del-2020-12188/>

Lambayeque: Incertidumbre por suspensión perfecta de labores (2020), junio 26) Diario El Correo.

<https://diariocorreo.pe/edicion/lambayeque/lambayeque-incertidumbre-por-suspension-perfecta-de-labores-943752/>

Llorente, R. (2020). *Impacto del COVID-19 en el mercado de trabajo: un análisis de los colectivos vulnerables*. Universidad de Alcalá.

<https://repositorio.uam.es/handle/10486/691084>

Lora G. (2016) *La suspensión de labores por caso fortuito y fuerza mayor: análisis legal y casuístico*. *Ius Et Veritas*. 271-281.

<file:///C:/Users/jocri/Downloads/16385-Texto%20del%20art%C3%ADculo-65122-1-10-20170207.pdf>

Más de 2,7 millones de empresas formales cerrarán en América Latina por la pandemia (2020, junio 2), Agencia EFE.

<https://www.efe.com/efe/america/economia/mas-de-2-7-millones-empresas-formales-cerraran-en-america-latina-por-la-pandemia/20000011-4287331>

Ministerio de Economía y finanzas. (2020). *Ministra Alva: medidas de política contribuyen a la reactivación de la economía y la creación de empleo*. Ministerio del trabajo.

https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_content&language=es-ES&Itemid=100148&view=article&catid=667&id=6730&lang=es-ES

Ministerio del trabajo. (2020). *Acceder a la Suspensión Perfecta de Labores*. MTPE.

<https://www.gob.pe/8933-acceder-a-la-suspension-perfecta-de-labores>

Monsalve C. (2019) *La regulación adecuada de las licencias laborales remuneradas y no remuneradas en el Perú*. [Tesis de Bachiller, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo] Archivo Digital.

<http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/5849/BC-4235%20MONSALVE%20NIETO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Monzon W (2020) *¿En qué consiste la suspensión perfecta de labores por caso fortuito y causa de fuerza mayor?. La Ley.*

<https://laley.pe/art/9504/en-que-consiste-la-suspension-perfecta-de-labores-por-caso-fortuito-y-causa-de-fuerza-mayor>

Morán C. (2020). *Caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo. Bestlaw,*

<http://bestlaw.ec/2020/05/caso-fortuito-fuerza-mayor-imposibiliten-trabajo/>

Neves, J. (2016). *Introducción al Derecho del Trabajo.* Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.

OIT. (2020). *Panorama laboral 2020.* Oficina Regional de la OIT.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_764630.pdf

OIT. (2021). *OIT: Tras dos años de pandemia la recuperación del empleo ha sido insuficiente en América Latina y el Caribe.* Organización Internacional del trabajo.

https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_836198/lang-es/index.htm

OMS. (2020). *COVID-19: cronología de la actuación de la OMS*.

<https://www.who.int/es/news/item/27-04-2020-who-timeline---covid-19>

ONU. (2020). *La pérdida de empleos por el COVID-19, peor de lo que se esperaba*.

<https://news.un.org/es/story/2020/06/1476782>

Organización Internacional del trabajo. (2020). *Perú › Impacto de la COVID-19 en el empleo y los ingresos laborales*. OIT.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_756474.pdf

Pajuelo, F., & Carrasco, G. (2022). *La vulneración del derecho del trabajador y la suspensión imperfecta del contrato de trabajo en tiempo de emergencia sanitaria en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha*. Ucayali: Universidad Privada de Pucallpa.

http://repositorio.upp.edu.pe/bitstream/UPP/309/1/tesis_grover_fiorella.pdf

Palomino, A. (2020). *Análisis de la suspensión perfecta de labores en el marco del estado*. Universidad San Ignacio de Oyola.

<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2eed3d90-e826-40e3-bc5f-f1e59d68d20a/content>

Paredes (2019) *Suspensión perfecta en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas y la vulneración a los derechos del trabajador*. [Tesis de Bachiller, Universidad Privada Antenor Orrego] Archivo Digital.

http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/4551/1/RE_DERE_PATRICIA.PAREDES_SUSPENSION.PERFECTA.PROCEDIMIENTO_DATOS.pdf

Párraga A. (2017) *El rol de las autoridades administrativas laborales como custodios del derecho a la estabilidad del trabajo frente a los problemas laborales generados por desastres naturales de gran magnitud. Secuelas del 16ª*. Instituto de Altos Estudios Nacionales. 25-30.

<https://repositorio.iaen.edu.ec/bitstream/24000/4819/1/ARTICULO%20CIENTIFICO.P%3%A1rraga%20Lino%20Andrea%20Beatriz.pdf>

Perú es el caso más dramático en pérdida de empleos en Latinoamérica durante pandemia, según OIT (2020, septiembre 23), RPP Noticias.

<https://rpp.pe/mundo/latinoamerica/la-pandemia-destruyo-un-tercio-del-empleo-en-latinoamerica-advierte-la-oit-noticia-1294172?ref=rpp>

Pérez B (2016). *Derecho del Trabajo*. Editorial Astrea.Lima.

Región Lambayeque registra un alto índice de desempleo (2020, agosto 23), La Industria

<https://www.laindustriadechiclayo.pe/noticia/1566862578-region-lambayeque-registra-un-alto-indice-de-desempleo>

Resolución Directoral General N° 0181 – 2020-MTPE/2/14 (2020, 17 de junio)
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/06/Resolucion-Directoral-General-181-2020-MTPE-Caso-Cinemark-LP.pdf>

Rodríguez, Y., & Soto, Y. (2021). *El impacto del procedimiento de la suspensión perfecta de labores y el desempeño de la Sunafil en un escenario de pandemia*. Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84881/Rodriguez_RYJ-Soto_MYJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sampieri R, Mendoza C (2018) *Metodología de la Investigación: Las rutas cualitativa, cuantitativa y mixta*. Mc Graw Hi. Education.

Sentencia de la Sala de Casación Laboral– Colombia N°SL3478-2017 (2017, agosto 01) Corte Suprema de Justicia

Sentencia recaída en el EXP. N.º 00332-2010-PA/TC (2010, 21 de setiembre) Tribunal Constitucional del Perú.

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/00332-2010-AA.pdf>

SUNAFIL. (2022). *La SUNAFIL generó 839 órdenes de inspección por discriminación laboral entre 2021 y 2022*. Ministerio de Trabajo.

<https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/589461-la-sunafil-genero-839-ordenes-de-inspeccion-por-discriminacion-laboral-entre-2021-y-2022>

Távora, M., & Chira, G. (2020). *Hacia una adecuada regulación del derecho a la desconexión digital en el Perú y la actuación de la inspección del trabajo*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

<https://orcid.org/0000-0003-0948-5633>

Torres, R. (2020). La suspensión perfecta en tiempos de COVID-19. ¿Una alternativa o abuso del empleador? *Revista del derecho procesal del trabajo*, 2.

<https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/306>

Toyama, J. (2015). *Guía Laboral 2015*: Gaceta Jurídica. Lima.

Verano L. (2016) *Aspectos favorables de la Suspensión Perfecta de Labores por motivos económicos*. Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú

http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/8379/VERANO_SILVERA_LEYSI_ASPECTOS_FAVORABLES.pdf?sequence=1&isAllowed=y

IX. Anexos:

1. Cuestionario



CUESTIONARIO APLICADO A JUECES, SECRETARIOS JUDICIALES Y ABOGADOS EN MATERIA LABORAL DE LA CIUDAD DE CHICLAYO.

LA APLICACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES Y EL CUMPLIMIENTO DEL DECRETO DE URGENCIA N° 038-2020, CHICLAYO

Estimado (a): Se le solicita su valiosa colaboración para que marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, puesto que, mediante esta técnica de recolección de datos, se podrá obtener la información que posteriormente será analizada e incorporada a la investigación con el título descrito líneas arriba.

NOTA: Para cada pregunta se considera la escala de 1 a 5 donde:

1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NO OPINA	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

ITEM	TD	D	NO	A	TA
1.- ¿Cree usted que los derechos de los trabajadores en la legislación peruana son otorgados equitativamente al trabajador del sistema público y privado?					
2.- ¿Considera usted que el Estado protege y garantiza de manera efectiva los derechos de los trabajadores en la Legislación Peruana?					
3.- ¿Considera usted que el D.U. N° 038-2020 presenta múltiples falencias?					
4.- ¿Cree usted que la suspensión perfecta de labores se aplica de manera adecuada?					
5.- ¿Cree usted que el Estado garantiza el cumplimiento de los derechos laborales?					
6.- ¿Considera usted que se debería plantear algunos requisitos adicionales para el otorgamiento del bono dependiente?					

7.- ¿Cree usted que se deberían implementar más mecanismos de cobro del bono dependiente, especialmente en esta coyuntura?					
8.- ¿Cree usted que la existencia de filtros es indubitadamente necesaria para determinar cuáles son las empresas a quienes se les debe otorgar la procedencia de la suspensión perfecta?					
9.- ¿Cree usted que las instituciones encargadas de la fiscalización para el cumplimiento de los derechos del trabajador cumplen adecuadamente sus funciones?					
10.- ¿Cree usted que es necesario que todas las empresas beneficiadas con la suspensión perfecta tengan a todos sus trabajadores en planilla?					
11.- ¿Cree usted que el Estado ahora, especialmente en esta coyuntura debe ser observador del cumplimiento de las normas laborales y de las medidas de seguridad y salud laboral?					
12.- ¿Considera usted que se debería generar órdenes de inspección a fin de verificar si las empresas están pagando las remuneraciones que le corresponde a los trabajadores por el período en el que en un primer momento solicitaron la suspensión?					
13.- ¿Considera usted pertinente la creación de nuevos mecanismos a fin de evitar que quienes se acogieron a la suspensión perfecta contraten nuevos trabajadores, pues estos podrían ser remplazados?					
14.- ¿Cree usted que el gobierno debió ser excluyente: quien optaba por Reactiva Perú no podía acogerse a la suspensión perfecta, o, de ser así, ¿hacerlo bajo ciertos parámetros?					
15.- ¿Considera usted que debería existir un marco legal para dar seguimiento a aquellas empresas que han sido rechazadas para acogerse a la suspensión perfecta?					

2. Validación de juicio por experto



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL ABOGADO		MARCO LUIS ESPINOZA QUIROZ
	PROFESIÓN	ABOGADO
	ESPECIALIDAD	CIVIL - LABORAL
2. GRADO ACADÉMICO		
EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)		25 años
CARGO		
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: LA APLICACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES Y EL CUMPLIMIENTO DEL DECRETO DE URGENCIA N° 038-2020, CHICLAYO		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	RIMAPA CASTILLO JOSÉ CRISTHIAN SERQUÉN QUISPE VANESSA
3.2	ESCUELA PROFESIONAL	DERECHO
4. INSTRUMENTO EVALUADO		1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		GENERAL: Determinar que las reglas establecidas en el decreto de urgencia N 038-2020 contravienen derechos laborales del trabajador.

	<p>ESPECÍFICOS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Implementar mecanismos que impidan que el empleador que se acoja a la suspensión perfecta de labores contrate nuevos trabajadores para desempeñar las mismas labores. 2. Precisar implicancias de la aplicación de la suspensión perfecta en la estabilidad laboral del trabajador 3. Proponer una mejor inspección por parte de la Autoridad Inspectiva del Trabajo sobre el otorgamiento de la suspensión perfecta de labores.
--	--

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que usted los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está en ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

N°	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	ALTERNATIVAS
01	<p>¿Cree usted que los derechos de los trabajadores en la legislación peruana son otorgados equitativamente al trabajador del sistema público y privado?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo 	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
02	<p>¿Considera usted que el Estado protege y garantiza de manera efectiva los derechos de los trabajadores en la Legislación Peruana?</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
03	¿Considera usted que el D.U. Nº 038-2020 presenta múltiples falencias? 1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
04	¿Cree usted que la suspensión perfecta de labores se aplica de manera adecuada? 1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:

05	<p>¿Cree usted que el Estado garantiza el cumplimiento de los derechos laborales?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo 	<p>A(/) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
06	<p>¿Considera usted que se debería plantear algunos requisitos adicionales para el otorgamiento del bono dependiente?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo 	<p>A(/) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
07	<p>¿ Considera usted que se debería plantear algunos requisitos adicionales para el otorgamiento del bono dependiente?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo 	<p>A(/) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

08	<p>¿Cree usted que la existencia de filtros es indubitablemente necesaria para determinar cuáles son las empresas a quienes se les debe otorgar la procedencia de la suspensión perfecta?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (/) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
09	<p>¿Cree usted que las instituciones encargadas de la fiscalización para el cumplimiento de los derechos del trabajador cumplen adecuadamente sus funciones?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (/) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
10	<p>¿Cree usted que es necesario que todas las empresas beneficiadas con la suspensión perfecta tengan a todos sus trabajadores en planilla?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (/) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

11	<p>¿Cree usted que el Estado, especialmente en esta coyuntura debe ser observador del cumplimiento de las normas laborales y de las medidas de seguridad y salud laboral?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A(/) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
12	<p>¿Considera usted que se debería generar órdenes de inspección a fin de verificar si las empresas están pagando las remuneraciones que le corresponde a los trabajadores por el período en el que en un primer momento solicitaron la suspensión?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A(/) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
13	<p>¿Considera usted pertinente la creación de nuevos mecanismos a fin de evitar que quienes se acogieron a la suspensión perfecta contraten nuevos trabajadores, pues estos podrían ser remplazados?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A(/) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

14	<p>¿ Cree usted que el gobierno debió ser excluyente: quien optaba por Reactiva Perú no podía acogerse a la suspensión perfecta, o, de ser así, hacerlo bajo ciertos parámetros?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (/) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
15	<p>¿Considera usted que debería existir un marco legal para dar seguimiento a aquellas empresas que han sido rechazadas para acogerse a la suspensión perfecta?</p> <p>1. Totalmente en desacuerdo</p> <p>2. En desacuerdo</p> <p>3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4. De acuerdo</p> <p>5. Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (/) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

<p>PROMEDIO OBTENIDO:</p>	<p>A () D ()</p>
<p>7.COMENTARIOS GENERALES</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	
<p> </p>	

8. OBSERVACIONES:

ESTUDIO JURIDICO

[Handwritten Signature]

Marco Luis Espinoza Quiróz
ABOGADO
REC. ICAL. 1539

3. Autorización para recojo de información – Módulo Corporativo Laboral

AUTORIZACIÓN PARA EL RECOJO DE INFORMACIÓN

Chiclayo, 24 de junio del año 2021

Quien suscribe:

Dra. Patricia Failoc Su

Coordinadora del Módulo Corporativo Laboral – Corte Superior de Justicia Lambayeque

AUTORIZA: Permiso para recojo de información pertinente en función del proyecto de investigación **“LA APLICACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES Y EL CUMPLIMIENTO DEL DECRETO DE URGENCIA Nº 038-2020, CHICLAYO”**

Por medio de la presente, la que suscribe, coordinadora del Módulo Corporativo Laboral, AUTORIZO a los alumnos: Rimapa Castillo José Cristhian, identificado con D.N.I. N° 70103731 y Serquen Quispe Vanessa Natali, identificada con D.N.I. N° 48796624, ambos estudiantes de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Señor de Sipán, y autores del trabajo de Investigación denominado **“LA APLICACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES Y EL CUMPLIMIENTO DEL DECRETO DE URGENCIA Nº 038-2020, CHICLAYO”** a recolectar información relevante dentro de nuestra institución para efectos exclusivamente académicos.

Atentamente:



PR. PATRICIA FAILOC SU
Coordinadora Laboral
CSJLA - PODER JUDICIAL

Patricia Failoc Su
(Coordinadora del Módulo Corporativo Laboral)

4. Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA (TESIS)

TÍTULO: La aplicación de la suspensión perfecta de labores y el cumplimiento del decreto de urgencia N° 038-2020, Chiclayo

VARIABLES	PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS
<p>INDEPENDIENTE: Decreto de Urgencia N° 038 - 2020</p>	<p>La falta de precisión en el articulado de la suspensión perfecta de labores, origina despidos encubiertos</p>	<p>Si A entonces B</p> <p>Si se aplica de manera idónea la suspensión perfecta de labores, entonces los trabajadores no verán culminada su relación laboral por un despido encubierto</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar los artículos establecidos en el Decreto de Urgencia N 038-2020 que permitieron que la aplicación de la SPL no tenga el carácter de excepcional, no garantice el derecho a la continuidad laboral y de por vulnerados derechos laborales a los trabajadores.</p> <p>Objetivo Específico</p> <p>Precisar implicancias de la aplicación de la SPL en la estabilidad laboral del trabajador.</p> <p>Precisar la idoneidad de la aplicación del silencio administrativo en el Decreto de Urgencia 038 – 2020.</p> <p>Proponer un proyecto de ley que modifique el Decreto de Urgencia 038-2020, y establezca actividades de fiscalización idóneas por parte de la Autoridad Inspectorada del Trabajo, para el otorgamiento de la SPL.</p>
<p>DEPENDIENTE: Suspensión Perfecta de labores</p>			

5. Decreto de Urgencia 038 - 2020

condenadas por el delito de omisión de asistencia familiar regulada en el artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1300, Decreto Legislativo que regula el procedimiento especial de conversión de penas privativas de libertad por penas alternativas, en ejecución de condena;

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros;
Con cargo a dar cuenta al Congreso de la República
Ha dado el Decreto Legislativo siguiente:

DECRETO LEGISLATIVO QUE OPTIMIZA LA APLICACIÓN DE LA CONVERSIÓN AUTOMÁTICA DE LA PENA PARA PERSONAS CONDENADAS POR EL DELITO DE OMISIÓN DE ASISTENCIA FAMILIAR, A FIN DE REDUCIR EL HACINAMIENTO PENITENCIARIO Y EVITAR CONTAGIOS DE COVID-19

Artículo 1.- Objeto de la Ley

El objeto de la presente norma es modificar los artículos 3 y 4 del Decreto Legislativo N° 1300, Decreto Legislativo que regula el procedimiento especial de conversión de penas privativas de libertad por penas alternativas, en ejecución de condena, para efectivizar la aplicación de la conversión automática de la pena para las personas condenadas por el delito de omisión de asistencia familiar, en el marco de la Declaratoria de Emergencia Sanitaria a nivel nacional

Artículo 2.- Modificación del artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1300, Decreto Legislativo que regula el procedimiento especial de conversión de penas privativas de libertad por penas alternativas, en ejecución de condena

Modifícase el artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1300, Decreto Legislativo que regula el procedimiento especial de conversión de penas privativas de libertad por penas alternativas, en ejecución de condena, en los términos siguientes:

“Artículo 3. Procedencia

[...]
La pena privativa de libertad de una persona condenada por el delito de omisión de asistencia familiar puede convertirse automáticamente en una pena alternativa con la sola certificación del pago íntegro de la reparación civil y de la deuda alimenticia acumulada hasta el momento en que solicita la conversión. La certificación del pago se realiza ante el juez sin mediar el desarrollo de la audiencia, a la que se hace referencia en el artículo 6. Para estos supuestos no es aplicable el literal b) del párrafo anterior.”

Artículo 3.- Incorporación de párrafo final en el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1300, Decreto Legislativo que regula el procedimiento especial de conversión de penas privativas de libertad por penas alternativas, en ejecución de condena

Incorpórese un párrafo final en el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1300, Decreto Legislativo que regula el procedimiento especial de conversión de penas privativas de libertad por penas alternativas, en ejecución de condena, en los siguientes términos:

“Artículo 4.- Requisitos

Para el procedimiento especial de conversión de penas, el Juez debe verificar los siguientes documentos:

[...]

e) Declaración jurada del interno señalando la dirección del domicilio o residencia habitual, al momento de egresar del establecimiento penitenciario.

En los casos de conversión automática de la pena privativa de libertad de una persona condenada por el delito de omisión de asistencia familiar únicamente es exigible el requisito señalado en el literal e), debiendo además de ello solo requerirse la certificación del pago íntegro de la reparación civil y de la deuda alimenticia actualizada al momento que se solicita la conversión.

Artículo 4.- Refrendo

El presente Decreto Legislativo es refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros y el Ministro de Justicia y Derechos Humanos.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera. Aplicación inmediata

Las disposiciones del presente decreto legislativo son aplicables a todas las solicitudes de conversión automática de personas condenadas por el delito de omisión de asistencia familiar que, a la fecha, se hayan presentado ante las autoridades judiciales, independientemente de la etapa en que se encuentren y siempre que favorezcan al solicitante.

Segunda. Normas complementarias

Autorízase al Instituto Nacional Penitenciario a emitir, dentro del plazo de vigencia de la emergencia sanitaria a nivel nacional, y conforme al ámbito de sus competencias, normas complementarias para la mejor aplicación del presente decreto legislativo.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA

Única. Requisitos durante el período de emergencia

Durante el período que dure la Emergencia Sanitaria a nivel nacional declarada por el Decreto Supremo N° 008-2020-SA, no se exigirá para los casos de conversión automática de pena privativa de libertad de una persona condenada por el delito de omisión de asistencia familiar el requisito señalado en el literal e) del artículo 4 del Decreto legislativo N° 1300, Decreto Legislativo que regula el procedimiento especial de conversión de penas privativas de libertad por penas alternativas, en ejecución de condena.

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla, dando cuenta al Congreso de la República.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, los trece días del mes de abril del año dos mil veinte.

MARTÍN ALBERTO VIZCARRA CORNEJO
Presidente de la República

VICENTE ANTONIO ZEBALLOS SALINAS
Presidente del Consejo de Ministros

FERNANDO R. CASTAÑEDA PORTOCARRERO
Ministro de Justicia y Derechos Humanos

1865516-2

DECRETOS DE URGENCIA

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

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, mediante el Decreto Supremo N° 008-2020-SA, se declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el

plazo de noventa (90) días calendario y se dictan medidas de prevención y control del COVID-19;

Que, la Organización Mundial de la Salud (OMS) eleva la alerta por el COVID-19 a "nivel muy alto" en todo el mundo tras los casos de brote que se han detectado en más de ciento ochenta (180) países; asimismo, mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, precisado por el Decreto Supremo N° 046-2020-PCM, se declara el Estado de Emergencia Nacional por el plazo de quince (15) días calendario, y se dispone el aislamiento social obligatorio (cuarentena), por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19; habiéndose prorrogado dicho plazo por el término de catorce (14) días calendario, a partir del 13 de abril de 2020 hasta el 26 abril del 2020, mediante el Decreto Supremo N° 064-2020-PCM;

Que, la propagación del coronavirus viene afectando las perspectivas de crecimiento de la economía global, y en particular, la economía peruana, ante el riesgo de la alta propagación del virus (COVID-19) en el territorio nacional; en especial, las medidas de aislamiento social derivadas de la declaración de Estado de Emergencia Nacional vienen afectando la dinámica de algunos sectores como: i) alojamiento, restaurantes y agencias de viaje, por la suspensión de actividades turísticas; ii) transporte, almacenamiento y mensajería, por la paralización del transporte aéreo, transporte fluvial, interprovincial, y correo y mensajería, y el menor flujo de transporte público; iii) arte, entretenimiento y esparcimiento, por el aislamiento social; iv) servicios prestados a empresas, por el cierre de instituciones públicas y privadas, y una menor demanda de servicios profesionales en los rubros de derecho, empresas industriales, entre otros; v) servicios inmobiliarios, ante la nula actividad inmobiliaria; vi) servicios financieros, seguros y pensiones, por menores operaciones y transacciones debido al poco comercio, y menor horario de atención en las agencias bancarias; y vii) servicios de educación. Asimismo, el sector comercio, excluyendo a los locales de venta de productos alimenticios y farmacéuticos, y el sector construcción han sido afectados por las medidas dictadas para contener el avance de la epidemia;

Que, en consecuencia, es necesario adoptar medidas económico financieras complementarias que, a través de mecanismos de índole compensatoria, minimicen la afectación que viene produciendo la necesaria medida de aislamiento decretada con la declaración de Estado de Emergencia Nacional, en los ingresos de los trabajadores y sus empleadores del sector privado, a fin de asegurar liquidez en la economía y de esta manera dinamizar el mercado;

En uso de las facultades conferidas por el inciso 19 del artículo 118 de la Constitución Política del Perú;

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros; y, con cargo de dar cuenta al Congreso de la República:

DECRETA:

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto

El presente Decreto de Urgencia tiene por objeto establecer medidas extraordinarias, de carácter económico y financiero, que permitan mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores del sector privado a consecuencia de las medidas restrictivas y de aislamiento social adoptadas en el marco de la Emergencia Sanitaria declarada mediante el Decreto Supremo N° 008-2020-SA y del Estado de Emergencia Nacional declarado mediante el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, y sus prórrogas, ante la propagación del COVID-19, así como preservar los empleos de dichos trabajadores.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

El presente Decreto de Urgencia es aplicable a todos los empleadores y trabajadores del sector privado.

TÍTULO II

MEDIDAS PARA PRESERVAR EL EMPLEO DE LOS TRABAJADORES

Artículo 3. Medidas aplicables a las relaciones laborales en el marco del Estado de Emergencia Nacional y Emergencia Sanitaria

3.1 Los empleadores que no puedan implementar la modalidad de trabajo remoto o aplicar la licencia con goce de haber, por la naturaleza de sus actividades o por el nivel de afectación económica que tienen a la fecha de entrada en vigencia del presente Decreto de Urgencia, pueden adoptar las medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores.

3.2 Excepcionalmente, los empleadores referidos en el numeral precedente pueden optar por la suspensión perfecta de labores exponiendo los motivos que la sustentan, para lo cual presenta por vía remota una comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo con carácter de declaración jurada según formato que como Anexo forma parte del presente Decreto de Urgencia, el cual se publica en el portal institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.gob.pe/mtpe), en la misma fecha de la publicación de la presente norma en el Diario Oficial El Peruano. Dicha comunicación está sujeta a verificación posterior a cargo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, en un plazo no mayor a treinta (30) días hábiles de presentada la comunicación, de los aspectos mencionados en el numeral 3.4.

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

3.4 De comprobarse la falta de correspondencia entre la declaración jurada presentada por el empleador y la verificación realizada por la Autoridad Inspectiva de Trabajo, o la afectación a la libertad sindical, la autoridad competente deja sin efecto la suspensión de labores, debiendo el empleador abonar las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido y, cuando corresponda, la reanudación inmediata de las labores. El período dejado de laborar es considerado como de trabajo efectivo para todo efecto legal.

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

Artículo 4. Trabajadores del grupo de riesgo por edad o factores clínicos

Los empleadores que se vean imposibilitados de cumplir con lo previsto en el numeral 20.2 del artículo 20 del Decreto de Urgencia N° 026-2020, porque los trabajadores pertenecen a un grupo de riesgo por edad o por factores clínicos, pueden adoptar las medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores.

TÍTULO III

MEDIDAS EXCEPCIONALES PARA PRESERVAR LOS INGRESOS Y PROTECCIÓN SOCIAL

Artículo 5. Continuidad de las prestaciones de salud del Seguro Social de Salud - EsSalud

5.1 Dispóngase la continuidad de las prestaciones de prevención, promoción y atención de la salud a cargo del Seguro Social de Salud - EsSalud, para todos los trabajadores comprendidos en una suspensión perfecta de labores, por el tiempo de duración de dicha suspensión, aun cuando no cuenten con los aportes mínimos establecidos en el artículo 11 de la Ley N° 26790,

Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud y sus normas reglamentarias, y a quienes por aplicación de dicho artículo hubieran accedido sólo a la prestación por el periodo de dos (2) meses. Dicha cobertura especial incluye a sus derechohabientes.

5.2 Lo previsto en el numeral precedente es financiado con cargo a los recursos que para dicho fin transfiera el Ministerio de Economía y Finanzas, conforme al artículo siguiente.

Artículo 6. Transferencia de recursos para la continuidad de las prestaciones de prevención, promoción y de la salud del Seguro Social de Salud - EsSalud

6.1 Autorízase, al Ministerio de Economía y Finanzas para realizar modificaciones presupuestarias en el nivel institucional, con cargo a los recursos a los que hace referencia el artículo 53 del Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, a favor del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, hasta por la suma de S/ 92 962 601,00 (NOVENTA Y DOS MILLONES NOVECIENTOS SESENTA Y DOS MIL SEISCIENTOS UNO Y 00/100 SOLES), para luego ser transferidos a favor del Seguro Social de Salud - EsSalud mediante transferencias financieras y conforme a lo señalado en el numeral siguiente, para financiar el pago de las prestaciones previstas en el artículo precedente. Dichos recursos se transfieren utilizando sólo el mecanismo establecido en el artículo 54 del Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, debiendo contar además con el refrendo de la Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo, a solicitud de esta última.

6.2 Autorízase, de manera excepcional, durante el Año Fiscal 2020, al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a realizar transferencias financieras a favor del Seguro Social de Salud - EsSalud con cargo a los recursos a los que se refiere el numeral precedente sólo para los fines señalados en el presente artículo. Dichas transferencias financieras se aprueban mediante resolución de la Titular del Pliego Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, previo informe favorable de la Oficina de Presupuesto o la que haga sus veces en dicho pliego y se publica en el Diario Oficial El Peruano.

6.3 La Titular del Seguro Social de Salud - EsSalud es responsable de su adecuada implementación, así como del uso y destino de los recursos comprendidos en la aplicación del presente artículo, conforme a la normatividad vigente.

6.4 Los recursos que se transfieran en el marco del presente artículo no pueden ser destinados, bajo responsabilidad, a fines distintos para los cuales son transferidos.

Artículo 7. Medidas compensatorias a favor de los trabajadores que se encuentren en suspensión perfecta de labores

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

trabajadores se encuentran comprendidos en una medida de suspensión perfecta de labores. La solicitud del trabajador puede ser presentada por vía remota y ejecutada mediante transferencia a cuentas activas o pasivas del trabajador que éste indique. La libre disposición a que se refiere este numeral es adicional a la libre disposición regulada en el artículo 9 del Decreto de Urgencia N° 033-2020, que establece medidas para reducir el impacto en la economía peruana, de las disposiciones de prevención establecidas en la declaratoria de estado de emergencia nacional ante los riesgos de propagación del COVID - 19.

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

7.3 Para los casos de los trabajadores que se encuentren en una suspensión perfecta de labores regulada en el numeral 3.2 del artículo 3, que pertenezcan al régimen laboral de la microempresa conforme al Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial, aprobado por el Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE, y cuya remuneración bruta sea de hasta S/ 2 400, 00 (DOS MIL CUATROCIENTOS Y 00/100 SOLES), dispóngase la creación de la "Prestación Económica de Protección Social de Emergencia ante la Pandemia del Coronavirus COVID-19". Esta prestación económica es otorgada por el Seguro Social de Salud hasta por un monto máximo de S/ 760, 00 (SETECIENTOS SESENTA Y 00/100 SOLES) por cada mes calendario vencido que dure la correspondiente medida de suspensión perfecta de labores, hasta por un periodo máximo de tres (3) meses.

7.4 La Prestación Económica de Protección Social de Emergencia ante la Pandemia del Coronavirus COVID-19 establecida en el numeral precedente, se otorga a solicitud de los trabajadores quienes la ingresan de manera virtual en la plataforma web que el Seguro Social de Salud EsSalud implementa para tal fin. Asimismo, para la aplicación de dicha medida el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo remite, a través de los medios informáticos correspondientes, la información que corresponda sobre las suspensiones perfectas de labores aprobadas de conformidad con lo establecido en el numeral 3.3 del artículo 3.

7.5 En la solicitud que presenten los trabajadores, se debe ingresar un Código de Cuenta Interbancario (CCI) que corresponda a una cuenta válida y activa en moneda nacional, no pudiendo corresponder a una cuenta de Compensación por Tiempo de Servicios. La cuenta informada por el trabajador debe pertenecer a una entidad del sistema financiero nacional que participe en el sistema de transferencias interbancarias vía la Cámara de Compensación Electrónica (CCE).

7.6 La Prestación Económica de Protección Social de Emergencia ante la Pandemia del Coronavirus COVID-19, es financiada con cargo a los recursos que para dicho fin transfiera el Ministerio de Economía y Finanzas, conforme al artículo siguiente.

Artículo 8. Transferencia de recursos para la "Prestación Económica de Protección Social de Emergencia ante la Pandemia del Coronavirus COVID-19"

8.1 Autorízase al Ministerio de Economía y Finanzas para realizar modificaciones presupuestarias en el nivel institucional, con cargo a los recursos a los que hace referencia el artículo 53 del Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, a favor del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, hasta por la suma de S/ 652 510 920,00 (SEISCIENTOS CINCUENTA Y DOS MILLONES QUINIENTOS DIEZ MIL NOVECIENTOS VEINTE Y 00/100 SOLES), para luego ser transferidos a favor del

Servicios (CTS) del mes de mayo de 2020, hasta el mes de noviembre del año en curso, con excepción de los siguientes casos:

a) Cuando la remuneración bruta del trabajador sea de hasta a S/ 2 400,00 (DOS MIL CUATROCIENTOS Y 00/100 SOLES).

b) Cuando los trabajadores se encuentren bajo una suspensión perfecta de labores.

11.2 El referido depósito de la CTS debe considerar los intereses devengados a la fecha del depósito, aplicando la tasa de interés prevista en el artículo 56 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR.

11.3 En los casos de excepción referidos en el numeral 11.1, el depósito correspondiente a la CTS del mes de mayo de 2020 debe ser efectuado en la oportunidad prevista en el artículo 22 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR.

Artículo 12. Vigencia

El presente Decreto de Urgencia tiene vigencia en tanto dure la Emergencia Sanitaria a nivel nacional declarada mediante Decreto Supremo N° 008-2020-SA, así como el Estado de Emergencia Nacional establecido mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, y sus prórrogas; salvo lo establecido en el numeral 3.5 del artículo 3, el cual se encuentra sujeto al plazo previsto en dicho numeral.

Artículo 13. Refrendo

El presente Decreto de Urgencia es refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, por la Ministra de Economía y Finanzas y por la Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera. Emisión de normas complementarias

Mediante Decreto Supremo refrendado por la Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo, se pueden aprobar, de resultar necesario, las disposiciones complementarias en el ámbito de competencia del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, para la mejor aplicación de lo establecido en el presente Decreto de Urgencia.

Segunda. Notificación electrónica obligatoria durante el Estado de Emergencia Nacional y la Emergencia Sanitaria

1. Durante la Emergencia Sanitaria a nivel nacional declarada mediante Decreto Supremo N° 008-2020-SA, así como el Estado de Emergencia Nacional establecido mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, y sus prórrogas, a efectos de salvaguardar la salud e integridad del personal, las notificaciones de los actos administrativos y demás actuaciones emitidas por la Autoridad Administrativa de Trabajo en el marco de los procedimientos administrativos relativos a relaciones laborales, se realizan vía correo electrónico u otro medio digital.

2. Para efectos de lo dispuesto en el numeral precedente, los administrados deben consignar en su primera comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo una dirección electrónica para ser notificados a través de ese medio.

3. La notificación dirigida a la dirección de correo electrónico señalada por el administrado se entiende válidamente efectuada cuando la entidad remita al buzón o bandeja electrónica del administrado, surtiendo efectos el día que conste haber sido recibida, conforme a lo previsto en el numeral 2 del artículo 25 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS. Es de cargo del administrado asegurar la disponibilidad y correcto funcionamiento de la dirección electrónica.

Tercera. Sobre las suspensiones perfectas de labores

1. La Autoridad Inspectiva de Trabajo, dispone y realiza acciones preliminares o actividades de fiscalización, respecto de las suspensiones perfectas de labores, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación o de manera presencial, a través del inspector del trabajo, sin distinción alguna de su nivel.

2. No opera la suspensión de plazos y procedimientos prevista en el artículo 28 del Decreto de Urgencia N° 029-2020, Dictan medidas complementarias destinadas al financiamiento de la micro y pequeña empresa y otras medidas para la reducción del impacto del COVID-19 en la economía peruana, respecto de la suspensión perfecta de labores y de las actuaciones administrativas de la Inspección del Trabajo previstas en el artículo 3 del presente Decreto de Urgencia.

Cuarta. Otras medidas laborales

Para todo aquello que no ha sido previsto en el Título II del presente Decreto de Urgencia, el empleador puede adoptar las medidas establecidas en el marco laboral vigente.

Quinta. Aplicación de disposiciones al sector público

Lo dispuesto en el presente Decreto de Urgencia puede ser aplicado por el Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE) y las empresas del Estado bajo su ámbito, así como sus trabajadores, en cuanto corresponda.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los trece días del mes de abril del año dos mil veinte.

MARTÍN ALBERTO VIZCARRA CORNEJO
Presidente de la República

VICENTE ANTONIO ZEBALLOS SALINAS
Presidente del Consejo de Ministros

MARÍA ANTONIETA ALVA LUPERDI
Ministra de Economía y Finanzas

SYLVIA E. CÁCERES PIZARRO
Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

1865516-3

PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS

Decreto Supremo que dispone medidas complementarias en el marco de la declaratoria de estado de emergencia nacional por las graves circunstancias que afectan la vida y la salud de la nación a consecuencia del brote del COVID-19

DECRETO SUPREMO
N° 067-2020-PCM

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, con fecha 11 de marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud calificó el brote de COVID-19 como una pandemia, debido a la expansión en más de cien países del mundo de manera simultánea;

Que, mediante el Decreto Supremo N° 008-2020-SA, se declaró el Estado de Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario, y se dictaron medidas para la prevención y control para evitar la propagación del COVID-19;

6. Sentencia SL3478-2017 (Sala de Casación Colombia)

SL3478-2017

Radicación n.º 48612

Acta 07

Bogotá, D. C., primero (1) de marzo de dos mil diecisiete (2017).

Decide la Corte el recurso de casación que interpuso la parte demandada, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Manizales, el 25 de agosto de 2010, en el proceso ordinario que **JORGE ELIÉCER MOSQUERA GARCÍA** adelanta contra **SINOPEC INTERNATIONAL PETROLEUM SERVICE COLOMBIA LTDA.**

1. ANTECEDENTES

Con la demanda inicial, solicitó el actor que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término fijo «cuya vigencia está dada por el documento firmado el día 1º de septiembre de 2008», el cual fue objeto de prórrogas automáticas «que invalida la estipulación posterior de enero 1º» y debió perdurar hasta el 30 de abril de 2009; que la suspensión de dicho contrato fue irregular y, que su terminación fue injusta. En consecuencia, pretendió que se condene a la demandada al pago de cesantías e intereses, primas de servicios, horas extras, recargo nocturno, dominicales, festivos y compensatorios, salarios causados entre el 1 de febrero y el 30 de marzo de 2003, bonificación de alimentación y vivienda, indemnización por despido sin justa causa, indemnización moratoria, bono navideño o de desempeño y cumplimiento; así como la indexación de las sumas adeudadas, las costas del proceso y lo que resulte probado *ultra o extra petita*.

Como fundamento de esos pedimentos, expuso que ingresó a laborar para la sociedad accionada el 1 de septiembre de 2008, mediante un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año -al 31 de diciembre de 2008-, en el cargo de supervisor de perforación y *workover*, con una remuneración mensual de \$8.000.000, correspondientes a \$6.400.000 por salario y \$1.600.000 por auxilio de alimentación y vivienda, sin efectos prestacionales; que su jornada de trabajo era de lunes a domingo, una semana de 6:00 a.m. a 6:00 p.m., la siguiente de 6:00 p.m. a 6:00 a.m. y la subsiguiente de descanso y, así sucesivamente; que sin mediar solución de continuidad en la prestación del servicio, la empleadora elaboró un segundo contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con vigencia entre el 1 de enero y el 30 de marzo de 2009, para el mismo cargo, con idéntica remuneración y jornada, y que nunca pactó la modalidad de salario integral, por lo que se le adeudan las prestaciones sociales causadas durante la vigencia del contrato.

7. Resolución Directoral General N° 0181-2020-MTPE/2/14



PERÚ
Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Decreto de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
Año de la Universalización de la Salud

RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 0181 -2020-MTPE/2/14

Lima, 17 JUN 2020

VISTOS:

La solicitud con carácter de Declaración Jurada presentada por la empresa CINEPLEX S.A. (en adelante, Empresa) en la Plataforma Virtual "Registro de Suspensión Perfecta de Labores" (en adelante, Plataforma Virtual) con fecha 30 de abril de 2020 e ingresada con registro número 028672-2020, mediante la cual comunica la suspensión perfecta de labores de dos mil ciento setenta (2170) trabajadores por los periodos comprendidos entre el 04 de mayo de 2020 al 09 de julio de 2020.

El escrito presentado por la Empresa a través de la mesa de partes virtual del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con registro número 045895-2020, recepcionada con fecha 11 de mayo de 2020, con sumilla "Ponemos a conocimiento que dejamos sin efecto parcialmente suspensión perfecta de labores".

El escrito presentado por la Empresa a través de la mesa de partes virtual del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con registro número 050042-2020, recepcionada con fecha 08 de junio de 2020, con sumilla "Téngase presente al momento de tramitar el expediente sobre la fecha de inicio de la suspensión perfecta de labores".

Las comunicaciones efectuadas por la Empresa en la Plataforma Virtual con fechas 12 y 16 de junio de 2020, por las cuales deja sin efecto total y parcial la solicitud ingresada con registro número 028672-2020, respecto de seis (06) trabajadores.

El Informe relacionado a la Orden de Inspección N° 0000009332-2020-SUNAFIL/ILM, en el cual constan los resultados de la verificación sobre la suspensión perfecta de labores adoptada por la Empresa.

CONSIDERANDO:

1. De la competencia de la Dirección General de Trabajo

El numeral 6.1 del artículo 6° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, Decreto Supremo que establece normas complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 039-2020, 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, señala que tratándose de suspensiones perfectas de labores de carácter suprarregional o nacional, estas deben efectuarse conforme a lo señalado en el Decreto Supremo N° 017-2012-TR, Determinan dependencias que tramitarán y resolverán las solicitudes y reclamaciones que se inicien ante las Autoridades Administrativas de Trabajo, para el posterior trámite de la Dirección General de Trabajo.

¹ Cabe señalar que este período se consignó en el punto "I. PLAZO DE DURACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES" del ANEXO "SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES", en donde se especifica lo siguiente: "Fecha mínima de inicio respecto de todos sus trabajadores: 04/05/2020" y "Fecha máxima fin respecto de todos sus trabajadores: 09/07/2020".



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del EmpleoDecenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
Año de la Universalización de la Salud

Cabe señalar que el artículo 3° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR refiere que la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo resuelve en instancia única los procedimientos a su cargo, siempre que estos sean de alcance supra regional o nacional. Asimismo, dicho artículo señala que debe entenderse con carácter supra regional o nacional todo aquel supuesto que involucre a trabajadores de una empresa o sector productivo con centros de trabajo en más de una región. Finalmente, establece que también se adquiere carácter supra regional o nacional cuando la actividad económica desarrollada por la empresa o sector productivo tiene un efecto o impacto notorio en la economía de más de una región o a nivel nacional.

En el presente caso, conforme al análisis efectuado al calificar la solicitud de Suspensión Perfecta de Labores ingresada con registro número 028672-2020, se verifica que la medida adoptada por la Empresa comprende a trabajadores que laboran en centros de trabajo ubicados en Lima Metropolitana y en las regiones del Callao, Cusco, Piura, Lambayeque, Ucayali, La Libertad, Arequipa, Tacna, Huánuco, Puno y Cajamarca.

En tal sentido, se verifica que nos encontramos ante un supuesto de alcance suprarregional o nacional; y, por consiguiente, de competencia de la Dirección General de Trabajo, conforme a lo previsto en el numeral 6.1 del artículo 6° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.



2. Sobre la Autoridad Inspectiva de Trabajo

El numeral 3.2 del artículo 3° del Decreto de Urgencia N° 038-2020 señala que la solicitud de suspensión perfecta de labores presentada por los empleadores está sujeta a verificación posterior a cargo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, en un plazo no mayor a treinta (30) días hábiles de presentada la comunicación.

Asimismo, el numeral 7.3 del artículo 7° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR refiere que la Autoridad Inspectiva de Trabajo en el marco de sus competencias realiza la verificación de hechos sobre la suspensión perfecta de labores y remite la información indicada en el numeral 7.2 del artículo 7° del presente decreto supremo a la Autoridad Administrativa de Trabajo, observando el plazo no mayor a treinta (30) días hábiles de presentada la comunicación del empleador, mediante los canales de comunicación que se establezcan sobre el particular.

Cabe señalar que de acuerdo a lo establecido en el quinto párrafo del artículo 1° de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobada por Ley N° 28806, los hechos constatados por los servidores de la inspección del trabajo con la observancia de los requisitos establecidos, merecen fe. Asimismo, el último párrafo del artículo 16° de la citada Ley señala que el mismo valor y fuerza probatoria (que se presuman ciertos) tendrán los hechos comprobados por la Inspección del Trabajo que se reflejen en los informes así como en los documentos en que se formalicen las medidas inspectivas que se adopten.

3. De las medidas laborales generales aplicables durante la vigencia del Estado de Emergencia nacional en el sector privado



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

7.2.5 Cabe indicar que en el numeral 16 del Informe del resultado de la verificación sobre la suspensión perfecta de labores, la Autoridad Inspectiva de Trabajo ha señalado lo siguiente: "El sujeto inspeccionado no cuenta con sindicato o representante de los trabajadores o no se cuenta con el número mínimo para la conformación de una organización sindical". En ese sentido, son los propios trabajadores afectados con la medida de suspensión perfecta de labores quienes deben ser considerados como parte de la negociación con la Empresa, respecto de aquellas medidas alternativas previstas en el numeral 4.1 del artículo 4° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.

7.2.6. De lo expuesto, se tiene lo siguiente:

- No se advierte el medio, sea físico o virtual, por el cual la Empresa haya informado a cada uno de los trabajadores afectados con la medida de suspensión perfecta de labores, los motivos que la obligan a adoptar las medidas alternativas previstas en el numeral 4.1 del artículo 4° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR. No se advierte la existencia de la constancia de remisión de dicha información a cada uno de los trabajadores afectados.



Cabe señalar que la información que proporcione el empleador a la parte laboral (entiéndase por esta a una organización sindical, o en defecto de esta a los representantes de los trabajadores o, de ser el caso, a cada uno de los trabajadores afectados con la medida de suspensión perfecta de labores) debe ser suficiente y encontrarse debidamente sustentada, a fin de que dicha parte conozca, en términos razonables, la situación real y actual de la empresa. En tal sentido, la información proporcionada no puede consistir en meras afirmaciones o generalidades comunicadas a los afectados por dicha medida, sin el correspondiente sustento que la acompañe, y tampoco puede consistir en explicaciones genéricas sobre la situación por la que atraviesa determinada empresa.

- No se advierte el medio, sea físico o virtual, por el cual la Empresa haya convocado a negociación a los trabajadores comprendidos en la medida para tratar cualquiera de las alternativas previas al inicio de la suspensión perfecta de labores previstas y que se encuentran establecidas en el numeral 4.1 del artículo 4° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR. No se acredita las convocatorias a negociaciones, el acuse de recibo de cada uno de los afectados, las alternativas previas propuestas y el resultado de las negociaciones efectuadas, más aún cuando la Autoridad Inspectiva de Trabajo ha señalado que "no existen evidencias de que se haya dado una oportunidad de negociación individual" y que "no se evidenció que se entablaran negociaciones que satisfagan los intereses de ambas partes".
- No se advierte si el otorgamiento de descanso vacacional adquirido y pendiente de goce, con respecto a los seiscientos cincuenta y seis (656) trabajadores que se encuentran detallados en la lista que aparece en el numeral 11 del Informe del resultado de la verificación sobre la suspensión perfecta de labores fue tratada en reunión de negociación, sea física o virtual, con cada uno de ellos. No se acredita las convocatorias a negociaciones que se efectuaron para tratar dicha propuesta,



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

el acuse de recibo de cada uno de los afectados y el resultado final de la negociación.

7.2.7 Atendiendo a lo señalado precedentemente, se advierte que la Empresa no ha dado cumplimiento a lo establecido en el numeral 4.1 del artículo 4° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR que señala *"Previamente a la adopción de las medidas alternativas indicadas en el numeral anterior, el empleador debe informar a la organización sindical o, en su defecto, a los representantes de los trabajadores, los motivos para la adopción de dichas medidas a fin de entablar negociaciones que busquen satisfacer los intereses de ambas partes. Se debe dejar constancia de la remisión de información y de la convocatoria a negociación."*

7.2.8 Además, no se ha dado cumplimiento a lo establecido en el numeral 6.3 del artículo 6° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR que señala *"Los empleadores que deseen acogerse al procedimiento de suspensión perfecta de labores deben comunicarlo previamente a los trabajadores afectados y a sus representantes elegidos, de existir, de manera física o utilizando los medios informáticos correspondientes. Efectuado ello, el empleador presenta la comunicación de suspensión perfecta de labores, por vía remota, a la Autoridad Administrativa de Trabajo, según el formato anexo al Decreto de Urgencia N° 038-2020, pudiendo adjuntar, de ser el caso, cualquier documento que el empleador estime conveniente remitir a fin de respaldar su comunicación."*

7.2.9 Que, mediante escrito presentado por la Empresa a través de la mesa de partes virtual del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con registro número 045595-2020, con sumilla *"Ponemos a conocimiento que dejamos sin efecto parcialmente suspensión perfecta de labores"*, se deja sin efecto total la medida de suspensión perfecta de labores respecto de las dos (2) trabajadoras que se indican a continuación: Carla Elena Migone Andrade y Jessica Milagros Mirano Alvarado.

7.2.10 Que, atendiendo a las comunicaciones efectuadas por la Empresa en la Plataforma Virtual con fechas 12 y 16 de junio de 2020, se deja sin efecto total y parcial la medida de suspensión perfecta de labores, respecto de seis (06) trabajadores, según el siguiente detalle:

Dejar sin efecto total: Jonathan Alexander Merino Chumacero, Gaudy Silvana Fantán Moza, José Luis Salinas Santana.

Dejar sin efecto parcial: Gabriela Stefany Paolette Ruidias Robles (nuevo período: del 25 de mayo de 2020 al 01 de junio de 2020), Karina Janet Velarde Rodríguez (nuevo período: del 18 de junio de 2020 a 22 de junio de 2020), Mayra Paola Castillo Díaz (nuevo período: del 16 de mayo de 2020 al 22 de junio de 2020).

En atención a las consideraciones expuestas;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- DESAPROBAR la solicitud de suspensión perfecta de labores presentada por la empresa CINEPLEX S.A. con registro número





28672-2020, respecto de dos mil ciento sesenta y dos (2162) trabajadores por diversos periodos comprendidos entre el 17 de abril de 2020 al 09 de julio de 2020.

ARTÍCULO SEGUNDO.- DESAPROBAR la solicitud de suspensión perfecta de labores presentada por la empresa CINEPLEX S.A. con registro número 28672-2020, respecto de tres (3) trabajadores según el siguiente detalle:

TRABAJADOR	FECHA INICIO	FECHA FIN
Gabriela Stefany Paolette Ruidias Robles	25 de mayo de 2020	01 de junio de 2020
Karina Janel Velarde Rodríguez	18 de junio de 2020	22 de junio de 2020
Mayra Paola Castillo Díaz	16 de mayo de 2020	22 de junio de 2020

ARTÍCULO TERCERO.- CARECE DE OBJETO emitir pronunciamiento sobre la suspensión perfecta de labores ingresada con registro número 012694-2020 respecto de las trabajadoras CARLA ELENA MIGONE ANDRADE Y JESSICA MILAGROS MIRANO ALVARADO, en atención a lo expuesto en el acápite 7.2.9 del sub numeral 7.2 del numeral 7 de la parte considerativa de la presente resolución, así como respecto de los trabajadores JONATHAN ALEXANDER MERINO CHUMACERO, GAUDY SILVANA FARFÁN MEZA, JOSÉ LUIS SALINAS SANTANA, en atención a lo expuesto en el acápite 7.2.10 del sub numeral 7.2 del numeral 7 de la parte considerativa de la presente resolución

ARTÍCULO CUARTO.- DISPONER que la empresa CINEPLEX S.A. efectúe el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido respecto de los dos mil ciento setenta (2170) trabajadores comprendidos en la medida de suspensión perfecta de labores.

ARTÍCULO QUINTO.- HACER DE CONOCIMIENTO de la empresa CINEPLEX S.A., así como de cada uno de los trabajadores comprendidos en la medida de suspensión perfecta de labores, que tratándose de un acto emitido por instancia única, cabe la interposición del recurso de reconsideración contra el mismo, a ser presentado mediante la Plataforma Virtual Registro de Suspensión Perfecta de Labores, dentro del plazo de tres (03) días hábiles, contados a partir del día hábil siguiente de aquel en el que se efectúe la notificación.

Regístrese y notifíquese. -


JUAN CARLOS GUTIERREZ AZABACHE
Director General de Trabajo

8. Sentencia del Tribunal Constitucional



EXP. N.º 00352-2010-PA/TC
JUNÍN
TEODORO SANTIAGO VALENCIA OCHOA

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 21 días del mes de setiembre de 2010, la Sala Segunda del Tribunal Constitucional, integrada por los magistrados Mesía Ramírez, Calle Hayen y Eto Cruz, pronuncia la siguiente sentencia

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por don Teodoro Santiago Valencia Ochoa contra la sentencia expedida por la Primera Sala Mixta Descentralizada de la Corte Superior de Justicia de Junín, de fojas 148, su fecha 24 de agosto de 2009, que declaró infundada la demanda de amparo.

ANTECEDENTES

Con fecha 20 de agosto de 2007, el recurrente interpone demanda de amparo contra la Municipalidad Distrital de San Ramón, solicitando que se deje sin efecto el despido arbitrario del que fue objeto y que, consecuentemente, se ordene la reposición en su puesto de trabajo. Refiere que laboró como obrero mediante contratos a plazo fijo, desde el 8 de febrero de 2006 hasta el 9 de julio de 2007, y que, en un primer período, laboró en el *Camal Municipal*, del 8 de febrero al 31 de diciembre de 2006, fecha en que fue clausurado por el SENASA, por lo que la emplazada solicitó al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la suspensión temporal perfecta de labores por 90 días, del 2 de enero al 2 de abril de 2007, comunicada mediante Carta N.º 002-A-MDSR-2007, del 3 de enero de 2007; no obstante, antes que se cumpla con el plazo el Camal Municipal fue reabierto con otro personal de trabajo, pese a que el demandante solicitó su reincorporación reiteradamente. Alega que ante la negativa de su reposición solicitó la constatación policial respectiva el 4 de abril de 2007, hasta que con fecha 3 de mayo de 2007 fue designado a trabajar en *construcción civil* en la pavimentación de calles y avenidas, hasta la ruptura del vínculo laboral.

El representante de la Municipalidad Distrital de San Ramón alega que el vínculo laboral con el actor concluyó el 31 de diciembre de 2006 por vencimiento del último contrato modal.

El Juzgado Civil de La Merced-Chanchamayo, con fecha 2 de junio de 2009, declara fundada la demanda, por considerar que luego del vencimiento del plazo de la suspensión perfecta de labores el actor siguió trabajando, con lo que se acredita la desaturación de su relación laboral, pese a lo cual fue despedido.



EXP. N.º 00352-2010-PA/TC
JUNÍN
TEODORO SANTIAGO VALENCIA OCHOA



6. En tal circunstancia, según Carta N.º 002-A-MDSR-2007, de fecha 3 de enero de 2007, la emplazada puso de conocimiento del actor que por fuerza mayor se procede a la suspensión perfecta de labores por un plazo de 90 días, de conformidad con el artículo 15 del Decreto Supremo 003-97-TR, contados desde el 2 de enero al 2 de abril de 2007, suspensión que fue aprobada mediante la Resolución Directoral N.º 007-2007-DRTPEJ-DPSC, de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo (f. 18).
7. De conformidad con el artículo 11 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR: *“Se suspende el contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral.
Se suspende, también, de modo imperfecto, cuando el empleador debe abonar remuneración sin contraprestación efectiva de labores.”*
8. En tal sentido, luego del vencimiento del plazo de la suspensión temporal de labores, el actor solicitó reiteradamente la reincorporación en el centro de trabajo, ante la cual la Municipalidad demandada lo reubicó en otro puesto, como obrero de mantenimiento de plazas y avenidas, en los meses de mayo, junio y 9 días del mes de julio de 2007, según las boletas de pago de fojas 16 y 17, puesto que el Camal Municipal fue cedido a otro empleador. Consecuentemente, se ha acreditado que el vínculo laboral persistió hasta la fecha de producido el cese, por lo que el actor sólo podía ser cesado por causa relacionada a su conducta o capacidad, lo que no ha ocurrido en el presente caso.
9. Por consiguiente, se han vulnerado los derechos constitucionales del actor al trabajo, al debido proceso y a la adecuada protección contra el despido arbitrario, por lo que, en mérito de la finalidad restitutoria del proceso de amparo, procede la reposición del demandante en el cargo que venía desempeñando.
10. Habiéndose acreditado que la emplazada ha vulnerado el derecho constitucional al trabajo de la demandante, corresponde, de conformidad con el artículo 56 del Código Procesal Constitucional, que asuma los costos procesales, los cuales deberán ser liquidados en la etapa de ejecución de la presente sentencia.

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 00332-2010-PA/TC
JUNIN
TEODORO SANTIAGO VALENCIA OCHOA

HA RESUELTO

1. Declarar **FUNDADA** la demanda de amparo al haberse acreditado la vulneración del derecho al trabajo, al debido proceso y a la adecuada protección contra el despido arbitrario.
2. Reponiendo las cosas al estado anterior a la vulneración, **ORDENA** que la Municipalidad Distrital de San Ramón cumpla con reponer a don Teodoro Santiago Valencia Ochoa en el cargo que venía desempeñando, o en otro de similar nivel o jerarquía; y, se le abone los costos del proceso.

Publiquese y notifíquese.

SS.

MESÍA RAMÍREZ
CALLE HAYEN
ETO CRUZ.

Handwritten signature of Mesía Ramírez, consisting of a large, stylized initial 'M' followed by a cursive name.

Lo que certifico:

Handwritten signature of Victoria Cerezo in blue ink.

VICTORIA CEREZO
RECEPCIONISTA RELAYTOR