



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Carrera de **DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

**“EL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL ANTE EL  
INCUMPLIMIENTO DE LA LICENCIA CON GOCE DE HABER Y  
SU AFECTACIÓN EN LA LIQUIDACIÓN DE BENEFICIOS  
SOCIALES”**

Tesis para optar el título profesional de:

**Abogado**

**Autor:**

Jose Eulogio Guerrero Contreras

**Asesor:**

Mg. Marcos Alberto Suclupe Mendoza  
<https://orcid.org/0000-0003-3436-2627>

Lima - Perú

2023

**JURADO EVALUADOR**

|               |                            |                        |
|---------------|----------------------------|------------------------|
| Jurado 1      | Dra. Patricia Cepeda Gamio | CAL 52781              |
| Presidente(a) | Nombre y Apellidos         | Nro. Colegiatura o DNI |

|          |                                 |                        |
|----------|---------------------------------|------------------------|
| Jurado 2 | Dra. Magali Bobadilla Yzaguirre | CAL 71026              |
|          | Nombre y Apellidos              | Nro. Colegiatura o DNI |

|          |                             |                        |
|----------|-----------------------------|------------------------|
| Jurado 3 | Dr. Guisseppi Morales Cauti | CAL 44412              |
|          | Nombre y Apellidos          | Nro. Colegiatura o DNI |

## INFORME DE SIMILITUD

Guerrero VF

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

|   |   |      |
|---|---|------|
| 1 | <a href="http://www.investinperu.pe">www.investinperu.pe</a><br>Fuente de Internet  | <1 % |
| 2 | <a href="http://treaties.un.org">treaties.un.org</a><br>Fuente de Internet  | <1 % |
| 3 | <a href="http://www.archyworldys.com">www.archyworldys.com</a><br>Fuente de Internet  | <1 % |
| 4 | <a href="http://pesquisa.bvsalud.org">pesquisa.bvsalud.org</a><br>Fuente de Internet  | <1 % |
| 5 | Jhon Holguin-Alvarez, Juana Cruz-Montero.<br>"Gamified dances, digital and socio-emotional skills in collaborative virtual environments of university students surviving the Covid-19 virus", <i>Frontiers in Education</i> , 2023<br>Publicación | <1 % |
| 6 | <a href="http://verdragenbank.overheid.nl">verdragenbank.overheid.nl</a><br>Fuente de Internet  | <1 % |
| 7 | <a href="http://bio-protocol.org">bio-protocol.org</a><br>Fuente de Internet  | <1 % |
| 8 | <a href="http://andina.pe">andina.pe</a><br>Fuente de Internet  | <1 % |

## **DEDICATORIA**

A mi esposa Diana, mis hijos Luciana y Gustavo, quienes me dieron su paciencia, su tiempo, el suficiente soporte emocional y sobretodo la tranquilidad para avanzar.

A mis padres, por su gran amor desplegado en mi persona, por sus enseñanzas y consejos que moldearon mi vida.

A mis hermanos Flor y Elmer, por estar siempre a mi lado y mi sobrino Juan Aarón.

A todos mis amigos cuya amistad forje en las aulas de la Universidad Privada del Norte

## **AGRADECIMIENTO**

A mis profesores, cuyos conocimientos brindados contribuyeron en mi formación académica.

A mi alma mater, la Universidad Privada del Norte.

Al Magister Marcos Suclupe, por la asesoría en la presente Tesis.

A mi amigo Carlos Antonio Espinoza Neyra, por los consejos dados en el desarrollo de la presente tesis y por contribuir en mi visión del Derecho Laboral y a mis amigos de la SUNAFIL.

## TABLA DE CONTENIDO

|  |    |
|--|----|
| <b>JURADO EVALUADOR</b>  | 2  |
| <b>INFORME DE SIMILITUD</b>  | 3  |
| <b>DEDICATORIA</b>   | 4  |
| <b>AGRADECIMIENTO</b>  | 5  |
| <b>TABLA DE CONTENIDO</b>  | 6  |
| <b>ÍNDICE DE TABLAS</b>  | 7  |
| <b>RESUMEN</b>   | 8  |
| <b>CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN</b>  | 9  |
| 1.1. Realidad problemática   | 9  |
| 1.2. Antecedentes  | 13 |
| 1.3. Marco teórico   | 18 |
| 1.4. Formulación del problema  | 43 |
| 1.5. Objetivos   | 44 |
| 1.6. Supuesto Jurídico   | 44 |
| <b>CAPÍTULO II: METODOLOGÍA</b>  | 45 |
| <b>CAPÍTULO III: RESULTADOS</b>  | 54 |
| <b>CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES</b>   | 61 |
| <b>REFERENCIAS</b>   | 78 |
| <b>ANEXO N° 1. RESOLUCIONES DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL, ANALIZADOS EN LA PRESENTE INVESTIGACIÓN, CON SU RESPECTIVO HIPERVÍNCULO A LA BASE DE DATOS DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL.</b> | 87 |

## ÍNDICE DE TABLAS

|                |    |
|----------------|----|
| TABLA 1: ..... | 48 |
| TABLA 2: ..... | 55 |
| TABLA 3: ..... | 56 |
| TABLA 4: ..... | 56 |
| TABLA 5: ..... | 56 |
| TABLA 6: ..... | 58 |
| TABLA 7: ..... | 59 |
| TABLA 8: ..... | 60 |

## RESUMEN

El presente trabajo tuvo como objetivo determinar cómo afecta las resoluciones del Tribunal de Fiscalización Laboral respecto del incumplimiento de la licencia con goce de haber en la liquidación de beneficios sociales. Se desarrolló una investigación de tipo básica, exploratorio, cualitativa, con una muestra de ocho Resoluciones del Tribunal de Fiscalización Laboral, elegidos de modo no probabilístico. La recolección de datos fue a través del análisis documental. De los resultados se concluyó que la pandemia del COVID-19 trajo consigo un nuevo escenario en las relaciones laborales, el Perú, decretó inicialmente una cuarenta del 16 al 30 de marzo de 2020, suspendiéndose las actividades laborales que no fueron esenciales, ordenándose a los empleadores el pago de la licencia con goce de haber compensable, no regulando el caso cuando el trabajador cesará antes de compensar la licencia; la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, en sus dos instancias, resolvió que el empleador no podía afectar la liquidación de beneficios sociales del trabajador por incumplimiento de la licencia, mientras que el Tribunal, resolvió en sentido contrario, hecho que colisiona con la Ley 31632, que prohibió el descuento en la liquidación de montos que sean productos de la licencia con mención.

**PALABRAS CLAVES:** Covid-19, Tribunal de Fiscalización Laboral, Licencia con goce de haber, beneficios sociales.



## CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

Estamos frente a un nuevo escenario que dejó la pandemia del Covid-19, tanto a nivel nacional como global, situación que ni los científicos más experimentados lo podrían haber vaticinado, las relaciones humanas se vieron fuertemente afectadas y dentro de ellas las relaciones laborales. La comunidad internacional ante la expansión incontenible de contagios por la Covid-19, optaron por las rígidas cuarentenas, que trajeron consigo la paralización de las actividades diarias del quehacer humano, entre ellas la de trabajar. Nuestro país, no fue ajeno a la coyuntura que se vivía en el mundo desde diciembre 2019 hasta el 15 de marzo de 2020, el Estado expidió el Decreto Supremo N.º 044-2020-PCM, con el cual se declaró el “Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19”, paralizando así el país, reduciendo las actividades de toda índole, y en ellas las actividades laborales se circunscribieron solo a labores esenciales; la citada norma hacía referencia a un draconiano confinamiento social, por quince días calendarios, donde nadie podía salir de sus casas, salvo necesidad extrema, como era la de abastecimiento de alimentos, medicinas y desplazamiento para atención médica; ante ellos las actividades laborales se vieron también interrumpidas, salvo las actividades esenciales, dicha situación conllevó a una suspensión de labores con goce de haberes a cargo a devolución posterior, configurando una suerte de suspensión imperfecta del vínculo laboral, decisión que el Estado tomó de forma unilateral, imponiéndolo en todas las relaciones laborales que no eran actividades esenciales. Frente a ello, los empleadores se vieron obligados a pagar las remuneraciones del 16 al 31 de marzo del 2020, sin la prestación laboral por parte de sus trabajadores, remuneración que luego el trabajador tendría que compensar, sea con trabajo en sobretiempo o con sus vacaciones.

Posterior a la norma legal antes acotada, el Estado emitió una serie de dispositivos legales para hacer frente a la pandemia, entre ellas permitió la suspensión perfecta del vínculo laboral, con el agotamiento previo por parte del empleador de una serie de requisitos como era la implementación del trabajo remoto, la disminución de la remuneración en relación a la reducción de la jornada laboral, la negociación de las vacaciones pendientes y las futuras y, en determinadas situaciones la licencia con goce de haber; todo ello teniendo como fin la preservación del vínculo laboral y principalmente que no cese la percepción de la remuneración a fin garantizar la sobrevivencia del trabajador y sus dependientes.

Pues bien, en ese nuevo escenario, surgió la situación, que pasaría con los trabajadores con contratos modales, a quienes se les había otorgado la licencia con goce de haber con cargo a compensación, en el caso sus contratos laborales venciera o se retiraran antes de haber compensado la licencia con goce de haber, ¿cuál sería la postura de los empleadores en esta situación?; ¿cómo cobrarían esa remuneración licenciada?, ¿podrían descontar lo pagado en la liquidación de beneficios sociales?, ¿se obligarían a extender el contrato sujeto a modalidad?; por su parte, en la esfera de los trabajadores, ¿se les recortaría el derecho a cumplir su obligación de dar?, ¿sería aceptable que se vea perjudicado en su liquidación de beneficios sociales?; frente a estas incertidumbres y preguntas, se legisló al respecto, solo se fijó en la conservación del puesto laboral.

En un análisis profundo, se tiene que esta situación del no cumplimiento de la compensación de la licencia con goce de haber por cese del vínculo laboral, trae consigo la colisión de derechos tanto del empleador como del trabajador, por parte del empleador, su derecho a la libre contratación y por parte del trabajador su derecho a la remuneración, ambos derechos constitucionales. En este escenario de la pandemia, cuando el Estado dispuso que en todos los centros de trabajo se pasará a una suspensión imperfecta del vínculo laboral, trajo como consecuencia la alteración en la dinámica de la relación sinalagmática trabajador – empleador,

donde el empleador pasó a ser acreedor y el trabajador en deudor, de una remuneración que debía compensar, con horas de trabajo fuera de su jornada habitual.

Esta situación también conlleva a otro dilema como es el trabajo en sobretiempo, el cual según el norma normativo tiene una naturaleza voluntaria, salvo caso fortuito o fuerza mayor, caso contrario se entraría a una situación de precarización del vínculo laboral, como podría ser un trabajo forzoso; viendo este escenario desde otro óptica, en el supuesto que el centro de trabajo desarrolle tres turnos laborales, ocupando así las 24 horas del día; en qué momento podría el trabajador compensar esas horas; lo más complicado sería, si el contrato de trabajo está por vencer, y no hay posibilidad de renovación del mismo.

En ese contexto la peor parte recaería en el trabajador, ya que, la posibilidad de compensación serían nulas; cómo sucedieron en los casos que analizaremos en desarrollo de la presente investigación, donde los empleador optaron por el descuento de la remuneración adelantada en la liquidación de beneficios sociales del trabajador; ante lo cual los inspectores laborales que tuvieron dichas demandas, resolvieron que la afectación de los beneficios sociales no debieron haberse dado; dichos casos, aterrizaron en la sede del Tribunal de Fiscalización Laboral, que luego del análisis de los mismo, en votación por mayoría, decidieron dar la razón a los empleadores que si podían afectar la liquidación de beneficios sociales, dejando con ello en una situación de desventaja a los trabajadores afectados.

Ante ello, diferente sería la situación cuando el trabajador que tenía la obligación de compensar la remuneración pagada en el ámbito Decreto Supremo N.º 044-2020-PCM, renuncia al trabajo, a modo de escapar de la obligación contraída, en ese caso si podría proceder una afectación a la liquidación de los beneficios sociales del trabajador.

La experiencia que ha dejado la pandemia del COVID-19, debe generar un espacio al debate en cuanto a establecer un marco normativo laboral, que haga frente futuros escenarios ante una abrupta interrupción de las relaciones laborales, que los operadores del derecho laboral, tengan la figura clara en caso sea necesario una ponderación de derechos.

En cuanto a la liquidación de beneficios sociales, este engloba dos beneficios laborales como es la compensación por tiempo de servicios y la gratificación (por fiestas patrias y navidad) y un derecho, como es las vacaciones; su pago bajo la denominación de “liquidación de beneficios sociales”, se otorgará al finaliza la relación laboral, pagándose en ella, los tres conceptos antes mencionados, en forma proporcional, al tiempo laborado, en caso el empleador haya cumplido los otorgamientos dentro de los plazos legales; esta liquidación de beneficios sociales, tiene una naturaleza remunerativa, es por ello que solo puede ser afectada por autorización expresa del trabajador o por mandato judicial.

El Tribunal de Fiscalización Laboral de SUNAFIL, es un órgano colegiado, que se encarga de revisar en última instancia administrativa, los procedimientos sancionadores que llegan a su jurisdicción bajo de Recurso de Revisión; es el Tribunal de Fiscalización Laboral, quien ha tomado conocimiento bajo Recurso de Revisión, las resoluciones que en la fase instructiva y sancionadora, infraccionaron a las empresas que habían afectado la liquidación de beneficios sociales de sus trabajadores cuando estos no compensaron las remuneraciones adelantadas que fueron exigidas bajo la normativa del Decreto Supremo N.º 044-2020-PCM; el Tribunal, en ejercicio de su potestad revisora, determinaron bajo votación de mayoría que si se podía afectar la liquidación de beneficios sociales de los trabajadores que no compensaron la remuneración adelantada, por termino de contrato; situación que será materia de análisis en la presente investigación; ya que como se señaló en el primer párrafo de este apartado, la pandemia del COVID 19, dejo un nuevo

escenario laboral, las licencias con goce de haber por causa mayor y el cumplimiento de las obligaciones laborales, ponderación de derechos que se dan dentro de ese escenario.

## **1.2. Antecedentes**

### **Antecedentes Internacionales**

**Lainez y Marca (2021)**, en su tesis de licenciatura “La vulneración de los derechos de los trabajadores en el Ecuador, por las nuevas formas y las políticas emanadas desde el ejecutivo y la legislatura con ocasión de la pandemia del COVID 19, a partir del mes de marzo del 2020”, concluyeron que las nuevas normas y políticas que se expidieron por la pandemia del COVID-19, fueron aprovechadas por un sector capitalista y empleadores para incrementar sus patrimonios a costa del trabajo y necesidad de los trabajadores, vulnerando los derechos laborales fundamentales.

**Arreaga (2021)**, en sus tesis de titulación “Evaluación de la situación financiera de la empresa Kineletec S.A. en tiempos de pandemia COVID-19 Babahoyo período 2019-2020”, concluyó que los costos operacionales en una empresa en los tiempo de la pandemia del COVID 19, tuvo una variación positiva, incrementándose la cuenta sueldos y salarios, beneficios sociales y participación de los trabajadores, razón por la cual no se tuvo que recurrir al despido de los trabajadores, ello debido al reacomodo financiero de la empresa, que tuvo que vender sus activos fijos para hacer frente a la caída de ventas, caída de cobro de deudas, caída de inversión por parte de sus socios y cubrir entre otros sus obligaciones laborales.

**Camacho (2022)**, en su tesis de maestría “Efecto de las políticas públicas en los derechos fundamentales y la economía colombiana en comparación a los estados latinoamericanos post-COVID 19”, señala que en inicio el COVID 19, causó una recesión económica que involucró la afectación de derechos fundamentales, ante lo cual lo gobiernos desarrollaron estrategias a fin de

proteger dichos derechos, específicamente el estado colombiano, implementó estrategias para garantizar la libertad al trabajo y el uso de las tecnologías de la información.

**Tuiran (2022)**, en su tesis de maestría “Impacto del COVID 19 en el derecho laboral colombiano”, precisa que la llegada del COVID 19 a Colombia, ocasionó un desempleo que superó el 21%, el cual se redujo a cifras menores del 11%, por las acciones del gobierno, quien previendo las consecuencias en la salud de los trabajadores que podría ocasionar la pandemia, ordenó una serie de cambios en la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, dictando el distanciamiento social, trabajo desde casa a través del teletrabajo, otorgamiento de vacaciones anticipadas, licencias remuneradas, acceso a fondos de cesantía, bonos de conectividad, a fin de reducir los costos que el trabajador que realiza teletrabajo debería asumir por la conexión a internet, desarrollo un plan de inspecciones laborales, a fin de garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores que realizaban labores presenciales, para lo cual exigía que los empleadores desarrollen protocolos de bioseguridad y la entrega de los elementos de protección personal, así como apoyen los procesos de vacunación de sus trabajadores, por su parte el Estado, a fin de mitigar el impacto del COVID 19, implementó una política de apoyo social; asimismo, concluyó que a pesar que el gobierno colombiano había desplegado una serie de acciones para reducir el impacto del desempleo por el COVID 19, a los porcentajes que se tenía antes de la pandemia, al término de su investigación no se había logrado esa reducción.

En cuanto a los **antecedentes internacionales** de artículos de investigación tenemos a **CEPAL (2020)**, en su artículo “América Latina y el Caribe ante la pandemia COVID-19, efectos económicos y sociales”, que concluyó que, producto de la pandemia del COVID 19, aumentará el empleo informal, el cierre temporal de las actividades económicas y la cuarentena influirá en la reducción de los ingresos económicos en los trabajadores, las MYPES se verán seriamente

afectadas, por lo que estas no podrán pagar las remuneraciones con riesgo de quiebre y pérdida de puestos de empleo.

**Freire-Luisa y Mancheno Saá (2020)**, en su artículo científico “Covid 19 entre muerte y recesión económica”, sostiene que el coronavirus ocasiona una grave afectación de la economía en muchos países, una gran cantidad de empresas y negocios cerraron y con ello se perdió puestos de trabajo.

**Cabezas (2020)**, en su artículo científico “El COVID-19 y el derecho del trabajo: sintomatología de un modelo de emergencia”, evidenció que la economía ecuatoriana fue afectada con la llegada de la pandemia del COVID 19, al tener un marco normativo legal rígido, lo cual perjudicó la conservación y creación de nuevos puestos de trabajo, ante lo cual sostiene, que el gobierno ecuatoriano tuvo que recurrir a mecanismos paliativos, como fue la autorización de la reducción de la remuneración en relación a la reducción de la jornada laboral, el cual lo considera como algo positivo, frente al pago remuneración con la suspensión de la jornada laboral, ello conlleva a que el gobierno ecuatoriano emita la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, que permite bajo convenio previo, la modificación de los aspectos económicos en la relación laboral.

**Esteves (2020)**, en su artículo científico “El impacto del COVID -19 en el mercado de trabajo de Ecuador”, señala que la pandemia del COVID 19, ocasionó un incremento del desempleo en todo el Ecuador, principalmente en el grupo poblacional juvenil, la medida de la reducción de la jornada laboral implicó la reducción de ingresos económicos.

**Weller (2020)**, en su artículo científico “La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales”, concluyó que la crisis sanitaria ocasionado por el COVID 19, afectó los mercados laborales, en corto plazo fue la afectación de los puestos de trabajo, la aparición de nuevas formas de trabajar como es el teletrabajo, que implicó el surgimiento de

nuevas tecnologías, el cual a su vez ocasiona una afectación a largo plazo, ya que no permitirá que muchos empleos se recuperen.

### **Antecedentes nacionales**

**Humancayo y Saavedra (2020)**, en su tesis de titulación “El impacto del COVID-19 en el presupuesto contractual de una obra de edificación”, señalaron que el impacto del COVID-19 ocasionó una reducción en la productividad de la mano de obra, por efectos del distanciamiento social, que se tradujo en un incremento de los costos indirectos y el de requerir mayores horas hombre.

**Godoy (2021)**, en su tesis de titulación “La escasa efectividad de la suspensión perfecta de labores como medio de protección de la formalidad laboral frente a la crisis post COVID-19”, sostiene que dicha figura jurídica existente en el marco jurídico peruano, fue usada bajo el contexto de caso fortuito para proteger el vínculo laboral durante la emergencia sanitaria, a la postre no cumplió su fin, al verse un incremento en la tasa del desempleo.

**León (2021)**, en su tesis de titulación “Suspensión perfecta de labores y su repercusión en los beneficios sociales de los trabajadores durante el estado de emergencia sanitaria 2020”, sostiene que la suspensión perfecta de labores ha tenido una repercusión negativa en los trabajadores, al haber perdido la percepción de sueldo durante el tiempo que duró la suspensión, asimismo, la emergencia sanitaria afectó a las empresas, trasladando esa afectación al pago de los beneficios sociales de los trabajadores.

En cuanto a los **antecedentes nacionales de artículos** de investigación tenemos a **Jaramillo y Ñopo (2020)**, en su artículo “COVID-19 y shock externo: impacto económico y opciones de política en el Perú”, sostienen que el mantenimiento de los puestos de trabajo implica la conservación de las empresas, a fin de garantizar la sostenibilidad de las familias, respecto a los



ingresos económicos, ello frente a la recesión de la oferta laboral producto de la pandemia, que afectó directamente la economía familiar, ante lo cual el estado actuó con políticas asistenciales y políticas extremas en materia laboral como fue la suspensión perfecta de labores.

**Torres (2020), en su artículo** “La suspensión perfecta en tiempos de COVID-19: ¿Una alternativa o abuso del empleador”, precisa que entre las medidas extremas tomados por el gobierno, la suspensión perfecta de labores fue otorgada ante la imposibilidad del empleador de continuar con el pago de la remuneración por una prestación que por la naturaleza del giro de la empresa no se podía realizar, esto a fin de salvaguardar el puesto laboral, siendo esta suspensión de efecto temporal, considerando que la suspensión perfecta de labores constituyó un ejercicio de abuso de los derechos fundamentales del trabajador, máxime si el empleador fue beneficiario del programa “Reactiva Perú”, programa con el cual el Estado buscaba que los empleadores beneficiarios no rompan la cadena de pago de las remuneraciones.

**Toyama y Yomond (2020), en su artículo** “Los nuevos conflictos jurídicos laborales a propósito de la COVID-19”, sostuvieron que la pandemia del COVID-19 ha ocasionado incertidumbre y confusión en las relaciones laborales y en su marco regulatorio, la cual fue interpretada en un nuevo contexto desconocido, ocasionando conflictos jurídicos y procedimentales en el ámbito laboral, las pretensiones laborales de parte de los trabajadores fueron también virando a la preocupación de cómo obtener indemnizaciones por daños y perjuicios, hacer frente a los ceses y la medida de suspensión perfecta de labores, garantizar el pago de las remuneraciones y los beneficios sociales.

**Olarte (2020), quien en su artículo** “La teoría de la imprevisión y las relaciones laborales: a propósito de la pandemia mundial originada por el COVID-19”, señala que la pandemia del COVID-19, ocasionó una paralización de la actividades económicas, que afectó el equilibrio en una relación laboral, el cual bajo disposición legal por el gobierno, se permitió al empleador

recurrir a la suspensión, revisión, renegociación de las condiciones contractuales, con el fin de reducir el sobre costo del vínculo laboral.

**Huamán (2021)**, quien en su artículo “Impacto económico y social de la COVID-19 en el Perú”, sostuvo que la llegada de la pandemia del COVID-19, detuvo el crecimiento económico en la que se encontraba el Perú, trajo como consecuencia el incremento de los niveles de pobreza y de desigualdad, elevando la tasa de desempleo, ante la constricción del mercado laboral.

### **1.3. Marco teórico**

#### **COVID-19**

La pandemia que azoto a la humanidad desde fines del año 2019, hasta la fecha, es una enfermedad extremadamente infecciosa, que tiene como agente causante al virus SARS-CoV-2, el cual en términos médicos es denominada enfermedad por coronavirus, conocido como COVID-19; “se identificó por primera vez el 1 de diciembre de 2019 en la ciudad de Wuhan, capital de la provincia de Hubei, en la China Central” (Pérez, Gómez y Diéguez, 2020, p. 3), ante su desbordada propagación a nivel mundial, la OMS en fecha 30 de enero de 2020, declara la emergencia sanitaria de preocupación internacional, ante la afectación de la salud pública internacional, con consecuencias fatales.

Mojica y Morales (2020, p. 75), sostiene que la enfermedad del COVID-19, tiene básicamente dos formas de contagios, la primera es el contagio por contacto cercano o directo de gotículas respiratorias, de una persona infectada y otra sanas, que son esparcidas al hablar, toser o estornudar; mientras que la segunda forma, es por el contacto cruzado de restos biológicos de una persona infectada a una sana, cuando este toca superficies contaminadas y con la parte de su cuerpo contaminado toca las mucosas lagrimales, nariz y boca; en ese orden de ideas se tiene que la enfermedad del COVID-19, es una enfermedad de naturaleza respiratoria. Maguiña, Gastelo y Tequen (2020, p. 127 – 129), precisan que el período de incubación de la enfermedad es de 4 a 7

días, siendo su sintomatología la tos seca, dolor de garganta, cansancio y fiebre; en una situación extrema se puede complicar con problemas respiratorios agudos y hasta neumonía (Castro, 20220, p. 143).

Considerando la gran capacidad contagiosa de la enfermedad del COVID-19, los estados a nivel mundial adoptaron medidas para hacer frente la propagación incontenible de la enfermedad, entre ellas fue la del aislamiento, el distanciamiento, uso de elementos de protección personal como las batas impermeables, guantes, gafas, mascarillas, barbijos o mascarillas con especificaciones técnicas como los tipos FFP2 (Trilla, 2020, p.176). Es importante considerar a la enfermedad del COVID-19, tiene una gran afectación sobre la salud laboral, tal como lo considera Peraza (2020, p. 510), por la sobre preocupación que se ocasiona en los trabajadores ante el temor de la pérdida del empleo y el hecho del contagiarse, afectando así la propia capacidad productiva.

## **Derechos y beneficios laborales**

### **Remuneración**

A nivel supranacional, el Convenio 100 del Organismo Internacional del Trabajo (OIT), en su artículo 1, precisa que el “termino remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último”, asimismo, el Protocolo adicional a la convención americana de derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales “Protocolo de San Salvador”, en su literal a) del artículo 7, refiere que toda persona debe gozar de “Una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción”. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en el numeral i) del literal a) del artículo 7, establece “Los estados Partes reconocen y garantizan “Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones

de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual”.

En el ámbito nacional, la remuneración desde el punto de vista jurídico, es mencionado en el artículo 4 del Decreto Supremo 003-97-TR (Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728), como uno de los elementos esenciales en una relación laboral, siguiendo el mismo dispositivo legal, en su artículo 6, define a la remuneración como todo lo que percibe el trabajador por la prestación de sus servicios a su empleador, con la salvedad que esta puede ser en dinero o en especie, con la particularidad que debe ser de libre disposición; a su vez, la norma acotada refiere que ciertos pagos o ingresos que recibe el trabajador, no constituye remuneración, los cuales son listados en el artículo 19 y 20 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 650; ello nos lleva a entender que nuestro ordenamiento jurídico hace referencia que los pagos que percibe un trabajador de parte de su empleador, dependerá de la característica de la libre disponibilidad, para saber si se está ante un concepto remunerativo o no remunerativo.

De otro lado, la Constitución Política del Perú, en su artículo 24, otorga el sello de derecho fundamental a la remuneración, al prescribir que la remuneración debe ser equitativa y suficiente, que garantice la subsistencia del trabajador y su familia; dándole un carácter alimentario (Exp. N° 0020-2012-PI/TC), donde esta debe superponerse a otras obligaciones del empleador (Cas. Lab. N° 3711-2016-LIMA); en esa misma línea, la Corte Suprema, en la Cas. N° 18615-2015-LIMA, definió que la remuneración no solo comprende la remuneración ordinaria, sino todo pago que se le otorgue indistintamente de la denominación que se le dé, salvó las que por norma expresa no tienen tal consideración.

La Corte Suprema en la Cas. Lab. N° 16514-2016-LIMA, advierte que los elementos que identifican el carácter remunerativo son: “i) ser percibida por el trabajador como consecuencia de la puesta a disposición de su fuerza de trabajo; ii) el de contribuir una ventaja patrimonial al

incrementar directa o indirectamente el patrimonio del trabajador; y iii) de ser de libre disponibilidad del trabajador”; en esa misma sentido, se tiene que la remuneración constituye una ventaja en el trabajador, se da como consecuencia de una contraprestación, teniendo como característica principal la conmutatividad (Pizarro, 2018).

Al respecto Blancas (2015), sostiene que la remuneración permite al trabajador disponer de recursos indispensables para atender sus necesidades básicas como su alimentación, cubrir la educación de sus hijos, acceder a una vivienda y garantizar la salud de su familia, entre otros; siguiendo a Blancas, los derechos laborales relacionado a la remuneración mínima y a la negociación colectiva, les garantizan a los trabajadores obtener una remuneración suficiente para hacer frente a sus necesidades.

De otro lado, Neves (2018), señala que la remuneración no solo debe ser abordada en el carácter contraprestativo, en este punto, se tiene que considerar que no siempre la remuneración responde a la contraprestación, como puede ser el caso de la remuneración que se paga en una suspensión imperfecta del vínculo laboral (descanso vacacional, descanso semanal obligatorio, los descansos médicos por los 20 primeros días y otros descansos remunerados), al igual que el pago que se realiza al trabajador dentro de la relación laboral, pero que no está en relación a la contraprestación de manera directa, como es la gratificación, la CTS, donde sí se exige para su percepción labor efectiva.

El Tribunal Constitucional, en la sentencia del Exp. N° 0020-2012-PI/TC, estableció que la remuneración está compuesta de dos contenidos: un contenido esencial, que comprende los siguientes elementos: Acceso (no se puede obligar a una prestación sin una retribución, No privación arbitraria (el empleador no debe dejar de retribuir sin causa justificada), Prioritario (su pago es preferente sobre otras obligaciones), Equidad (no debe ser afecta a discriminación) y Suficiencia (garantiza la subsistencia del trabajador y la familia); y un contenido accidental:

Consistencia (el trabajo realizado debe estar relacionado a la responsabilidad, complejidad, horas de trabajo) e Intangibilidad (la remuneración no puede ser afectada a reducción inmotivada y arbitraria, salvo en situaciones excepcionales, que debe ser dentro de la razonabilidad y consensuado con el trabajador, caso contrario, son las afectaciones legales como es el descuento por impuesto de quinta categoría, la aportación previsional y los mandatos judiciales).

El Estado peruano, en su modelo económico de “economía social de mercado”, y en respeto al derecho de libre contratación, permite que las partes involucradas en una relación laboral, puedan fijar libremente la remuneración por el trabajo a prestar, reservándose el derecho en su rol social, de fijar una remuneración mínima vital, como tope mínimo a pagar por una jornada laboral ordinaria, de 8 horas diarias o 48 horas semanales.

En relación a lo desarrollado, la remuneración es un concepto universal, constituye un derecho fundamental de toda persona, al que accede cuando dispone su fuerza laboral a favor de un tercero, que viene a ser su empleador, quien puede ser una persona natural o jurídica, estatal o privada, dentro de una relación sinalagmática, percibiendo por el trabajo prestado una retribución que garantice su supervivencia y de su familia, siendo intangible, salvo por disposición legal y judicial.

### **Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)**

El Decreto Supremo 001-97-TR (Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios), en su artículo 1, define a la CTS como un “beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia”; en ese mismo sentido Ferradas (2019), refiere que la CTS constituye una retribución a modo de resarcimiento por las energías que el trabajador despliega en la prestación del servicio, su otorgamiento guarda relación con el tiempo que dura la relación laboral, siendo su naturaleza previsional.

El Tribunal Constitucional, en la sentencia del expediente 3052-2009-PA/TC, en el numeral 22, resalta que el carácter previsional de la CTS, se materializa al momento del cese del trabajador; razón por la que la CTS “se configura como una especie de ahorro forzoso” (Cas. Lab. 123-2014-LIMA, p. 8), porque será libre disponibilidad del trabajador cuando se da la pérdida del trabajo.

El dispositivo legal antes mencionado, establece que los trabajadores comprendidos en el beneficio de la CTS, son aquellos que se encuentran bajo el régimen laboral común de la actividad privada, del Decreto Legislativo 728, que laboren como mínimo 30 días y cumplan una jornada laboral mínima de cuatro horas diarias en función a su jornada laboral, en el caso de los trabajadores con regímenes especiales de CTS (construcción civil, agrario, trabajadores del hogar, y casos análogos), se rigen con sus propias normas. Exceptuando de este beneficio a los trabajadores del régimen de la micro empresa.

Siguiendo el razonamiento del Decreto Supremo 001-97-TR en su fin previsional, el acceso a la CTS, se da al cese del trabajador, esto a través de la emisión de la Constancia de Cese, que es otorgada por el empleador o la autoridad administrativa del trabajo, dependiendo el caso; dicha característica se ha ido modificando, a través de la dación de dispositivos legales, que han tenido como fin que el trabajador disponga de su CTS sin que el vínculo laboral haya concluido, hecho que también fue permitido durante la pandemia por el COVID-19, donde el Estado a través del Decreto de Urgencia 033-2020, permitió retirar hasta el monto de S/ 2,400.00, mientras dure la Declaratoria de la Emergencia Sanitaria, ordenada por el Decreto Supremo 008-2020-SA, el cual fue de noventa días, emergencia sanitaria que ha venido siendo prorrogada, estando vigente a la fecha por disposición del Decreto Supremo 015-2022-SA; en ese contexto y con el fin que el trabajador pueda cubrir las necesidades económicas causadas por la pandemia del COVID-19, el Estado emite la Ley 31480 y su reglamento el Decreto Supremo 011-2022-TR, permite hasta el 31 de diciembre del 2023, la disponibilidad del cien por ciento de la CTS.

La CTS, consiste en dos depósitos semestrales que el empleador debe realizar en la cuenta CTS del trabajador, los cuales vencen el 15 de mayo y 15 de noviembre, comprendiendo para su cálculo los conceptos remunerativos contemplados en el Decreto Supremo 001-97-TR, asimismo, su artículo 37, establece su carácter intangible e inembargable, siendo afectado solo por mandato judicial por alimentos hasta el 50% y retenido ante el comisión de falta grave que ocasione perjuicio económico al empleador, siempre que este haya iniciado su demanda judicial en sede laboral dentro de los treinta días siguientes al despido y comunicado a la entidad depositaria de la CTS del trabajador (artículo 51 del Decreto Supremo 001-97-TR).

### **Gratificaciones Legales**

Desde la perspectiva del análisis del marco legal peruano, la gratificación es considerada como un beneficio social, su otorgamiento bajo regulación legal, recién se dio en el año 1989, con la emisión de la Ley 25139, el cual fue derogada con la Ley 27735, el cual es el marco legal vigente a la fecha (Vilela, 2019). Las gratificaciones es un beneficio que es otorgado a los trabajadores bajo el régimen laboral privado del Decreto Legislativo 728, siendo exceptuados los trabajadores comprendidos en el régimen laboral especial de la micro empresa.

Las gratificaciones legales, es un monto de dinero que el empleador paga a su trabajador en los meses de julio y diciembre, coincidente con las fiestas patrias y fiestas navideñas, el cual es equivalente a la remuneración del mes anterior a la fecha de otorgamiento (mes de junio para la gratificación de fiestas patrias y noviembre para la gratificación de fiestas navideñas), tiene como fin paliar los gastos que el trabajador tendría en la celebración de las festividades en mención), al ser considerado como un beneficio social, no tiene carácter remunerativo, sin embargo para el cálculo del pago de la CTS es considerado en su sexta parte, siempre y cuando, en el período a pagar el trabajador lo haya percibido, para su percepción el trabajador tiene que tener vínculo laboral vigente y haber laborado como mínimo un mes calendario en el semestre a pagar.



En el año 2009, con la Ley 29351, se modificó la Ley 27735, incorporando el artículo 8-A, disponiendo que las gratificaciones legales, no son afectos a aportaciones, contribuciones y descuentos de cualquier índole, otorgándole la característica de intangible e inembargable, salvo los descuentos establecidos por ley y/o autorizados por el trabajador. Con la modificación antes mencionada, el nueve por ciento (9%) con la que era grabada para las aportaciones a ESSALUD a cargo del empleador, pasaron a ser de disposición del trabajador, bajo la figura de bonificación extraordinaria; si bien fueron en inicio transitorio, con la dación de la Ley 30334, el pago de la bonificación extraordinaria, quedaba de forma indefinida.

Durante la pandemia del COVID-19, se emitió el Decreto de Urgencia 038-2020, en la cual en su numeral 7.2 del artículo 7, entre otro, dispuso que los trabajadores que se encuentren dentro de la suspensión perfecta de labores y que no cuenten con saldo en su cuenta CTS, podía solicitar el pago adelantado de la gratificación de julio 2020; ante la incertidumbre que generaba esta disposición en relación al artículo 6 de la Ley 27735 y el numeral 3.4 del artículo 3 del Decreto Supremo 005-2002-TR (Reglamento de la Ley 27735), que señala como requisito para la percepción de la gratificación, tener vínculo laboral vigente a la fecha de oportunidad del pago, en caso el trabajador no hubiese laborado el semestre completo le correspondería en parte proporcional al tiempo laborado; por lo que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, emitió el Informe N° 0065-2020-MTPE/2/14.1, de fecha 17 de agosto de 2020, emitido por el Director de Normativa de Trabajo, ante la solicitud presentada por la congresista Martha Gladys Chávez Cossio, mediante Oficio N° 073-2020-2021-MCHC-CR; el Informe de respuesta, precisó dos situaciones: la primera, si el empleador había presentado su solicitud de acogimiento a la suspensión perfecta de labores (SPL), y esta había sido aprobada, podría solicitar el pago adelantado de la gratificación sino tuviera saldo en su cuenta CTS, considerando para su pago el tiempo efectivamente laborado, deduciendo en treintavos, el tiempo que corresponde a la SPL; el

segundo supuesto, si el empleador, habiendo presentado su solicitud de acogimiento a la SPL, esta fuese denegada, estaría en la obligación de pagar la gratificación correspondiente, considerando como tiempo efectivo de labores, el tiempo que el empleador haya realizado la suspensión de labores de forma unilateral.

## **Vacaciones**

Para Gorelli (2014, p.61), “las vacaciones consiste en la interrupción anual de la prestación de trabajo con carácter retribuido durante un tiempo prolongado, cuya duración se concreta en función del período de trabajo efectivo desarrollado dentro del lapso anual”; por ello, las vacaciones es un derecho que emana del contrato de trabajo, teniendo este un carácter de derecho fundamental, considerando para ello, que la Constitución Política del Perú, en su numeral 22 del artículo 2, que establece que toda persona tiene derecho al “... descanso.”, el cual en el ámbito laboral, en el artículo 25, dispone que “todos los trabajadores tienen derecho a un descanso semanal y anual remunerado”. Al respecto el Convenio 52 de la OIT, Convenio que ha sido ratificado por el Perú, dispone que todos los Estados participantes deben garantizar que los trabajadores que laboren un año continuo tendrá derecho a vacaciones anuales pagadas de seis días como mínimo, luego con el Convenio 132 de la OIT, no ratificado por el Perú, establece que las vacaciones no deberán ser menor a tres semanas por un año de servicio continuo.

Es así que la legislación laboral nacional, mediante el Decreto Legislativo 713, regula los descansos remunerados de los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada, estableciendo en su artículo 10, que todos los trabajadores tienen derecho a gozar de “treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios...”, el cual deberá ser remunerado, denominándosele remuneración vacacional (artículo 16), la norma legal citada, busca el consenso entre el trabajador y el empleador para la determinación de la fecha del disfrute del

descanso vacacional, en caso de discordia, faculta al empleador a disponer la fecha del disfrute vacacional (artículo 14)

En un inicio la legislación nacional, establecida que el descanso vacacional no se podía disponer por períodos menores a siete días (artículo 17), el cual fue modificado por la Única Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Legislativo 1405, por el cual permite a los trabajadores, entre otros, a disfrutar por períodos menores a siete días calendarios y como mínimo un día calendario, el cual en relación a la exposición de motivos, de la norma legal antes citada, refiere que en adecuación al Convenio 156 de la OIT, Convenio ratificado por el Perú, las vacaciones remuneradas se deben disponer de acuerdo a las necesidades personales de los trabajadores, a fin de dar las posibilidades del disfrute vacacional sin discriminación y conciliando las responsabilidades familiares y laborales.

Si bien el derecho a las vacaciones, para los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada, el Decreto Legislativo 713. Establece que para acceder a dicho beneficio se debe cumplir una jornada ordinaria mínima de cuatro horas, ello colisiona con lo dispuesto por el Convenio 52 de la OIT, que ordena a los Estados ratificantes del Convenio, que todo trabajador debe gozar de al menos seis días de descanso por un año de trabajo; en ese sentido diversos juristas nacionales y el mismo Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, han señalado que en sentido del Convenio 52 de la OIT, los trabajadores que laboran una jornada menor a cuatro horas diarias (part time), si deben de gozar del descanso vacacional con su respectiva remuneración, es así que el Tribunal de Fiscalización Laboral en la Resolución N° 322-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, en su considerando 6.8 señala que a los trabajadores part time, se le debe reconocer el descanso y remuneración vacacional, según lo establece el Convenio 52 de la OIT. Resulta conveniente precisar que los trabajadores del régimen de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE), por

disposición de su propia legislación, establece que a los trabajadores de dicho régimen laboral solo le asiste quince de vacaciones.

La casación Laboral N° 8568-2018-Lima Sur, en su fundamento Quinto, señala que las vacaciones generan una suspensión imperfecta del contrato de trabajo, esto debido a que la misma Decreto Legislativo 713 y el Convenio 52 de la OIT, obligan al empleador a pagar la remuneración habitual al trabajador por un espacio de tiempo donde no se da la prestación del servicio.

El descanso vacacional puede ser vendido al empleador como máximo 15 días para los trabajadores del régimen laboral general y siete días, para los trabajadores del REMYPE, debiendo de forma imperativa de disfrutar el descanso físico de las vacaciones por el resto de tiempo, según sea el régimen laboral del trabajador, a fin de lograr el espíritu de la norma que es el dar un espacio de tiempo al trabajador para sustraerse del trajín de su jornada laboral.

Con la llegada de la pandemia del COVID-19, se dispuso el Decreto de Supremo N° 011-2020-TR, en el cual al trabajador que por la naturaleza de su trabajo (trabajo no esencial), no lo podía realizar de forma remota, en adecuación al Decreto de Urgencia N° 026-2022 y Decreto de Urgencia N° 038-2020, dispuso que los empleadores agoten todas las medidas alternativas posibles a fin de preservar el vínculo laboral y la cadena remunerativa de los trabajadores, así los trabajadores que no podían realizar teletrabajo y antes de ser considerados en el grupo de suspensión perfecta de labores, el empleador debía previo acuerdo con los trabajadores, otorgar las vacaciones y la remuneración vacacional, adquirida y pendiente de goce, otorgar adelanto de vacaciones del período a generar en el futuro, siendo la remuneración vacacional.

### **Principio de Irrenunciabilidad de Derechos**

“El principio de Irrenunciabilidad de derechos se fundamenta en el carácter protector del Derecho Laboral en la medida que presume la nulidad de todo acto del trabajador que disponga de un derecho reconocido en una norma imperativa” (Toyama, 2001, p. 166), siguiendo a Toyama,

sostiene que el principio de Irrenunciabilidad se basa en la noción que entre las partes de la relación laboral se da una posición de desigualdad del trabajador respecto del empleador, por lo que este principio busca proteger al trabajador, resaltando así el carácter protector del Derecho del Trabajo. Plá, 1998, (como se citó en Pasco, 2005, p. 217) define al principio de Irrenunciabilidad “como la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el Derecho Laboral en beneficio propio”, siguiendo a Pasco, se debe tener en cuenta que entre el principio de Irrenunciabilidad y el principio protector del Derecho Laboral, no existe una subordinación del primero hacia el segundo, sino una complementariedad y perfeccionamiento.

Nuestra Carta Magna, en el artículo 26 numeral 2, recoge y reconoce este principio, como los que regulan toda relación laboral “Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley”.

La Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación Laboral N° 10173-2017-LAMBAYEQUE, en su considerando Cuarto, señala que bajo el principio de Irrenunciabilidad de derechos, se “presume la nulidad de todo acto del trabajador que disponga un derecho reconocido en una norma imperativa...”; asimismo, sostiene que el principio en mención solo protege al trabajador, por ser la parte débil en la relación laboral, más no al empleador; de otro lado, precisa que la aplicación del principio de Irrenunciabilidad de derechos, se da antes, durante y después de haber concluido la relación laboral.

### **Ponderación de derechos**

Bernal (2003), sostiene que cuando se da una contraposición de dos principios, siendo ambos relevantes, se debe recurrir a la ponderación de derechos, el cual se sustenta en el principio de proporcionalidad, a fin de resolver esta contraposición teniendo esta como límite la racionalidad. De otra parte Fajardo (2013), recogiendo lo planteado por Robert Alexy, sostiene que los derechos fundamentales se encuentran en una situación de equivalencia, cuando surge una controversia

entre ellos, la doctrina moderna, ha desarrollado como método de solución la ponderación o jerarquía concreta de derechos constitucionales, se recurre a este mecanismo cuando dos derechos constitucionales colisionan y ambas no pueden subsistir en un momento determinado, la ponderación de derechos va dirimir a partir de una jerarquización de derechos para un caso puntual, es decir se da la prevalencia de un derecho sobre la afectación del derecho con la que esta colisionando, no con el fin de sustraerlo de la esfera de los derechos constitucionales, sino previo a un análisis se busca que el derecho a sobreponerse, es de mayor eficacia en la circunstancia de su aplicación.

El Tribunal Constitucional peruano, en la sentencia recaída en el expediente 0045-2004-PI/TC, establece que el principio de proporcionalidad se encuentra estructurado con tres subprincipios: idoneidad (establecer la relación de causalidad: medio-fin, es decir medio adoptado y fin propuesto), necesidad (comparar los medios que se optaron y los que se pudieron haber optado, a fin de determinar el medio menos perjudicial) y proporcionalidad en sentido estricto (se basa en la ley de la ponderación, donde se debe analizar si cuanto mayor es el grado de la no satisfacción o de la afectación de un principio, tanto mayor tiene que ser el nivel de importancia de la satisfacción del otro); los subprincipios mencionándose deben aplicar en el orden mencionado y de forma copulativa.

### **Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL)**

Mediante Ley N° 29981, publicado el 14 de enero de 2013, el Estado crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), como el ente especializado adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), para encargarse de la promoción, supervisión y fiscalización del cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, también encargándose de brindar asesoría técnica, investigar y proponer la emisión de normas relacionadas al trabajo. En la Ley de creación de la SUNAFIL, en

el artículo 15, contempla al Tribunal de Fiscalización Laboral, reconociéndole como un órgano resolutorio con independencia técnica, constituyendo la última instancia administrativa en los casos que sean sometidos a conocimiento del TFL, el cual se realiza a través de la interposición del recurso de revisión, entre las resoluciones que emiten pueden establecer resoluciones con carácter de ser precedentes de observancia obligatoria, a fin de otorgar predictibilidad al sistema inspectivo.

Mediante Decreto Supremo N° 004-2017-TR, se aprobó el Reglamento del TFL, que detalla que este órgano contará con tres Salas, a la fecha solo se ha constituido la Primera Sala, las Salas, está conformado por tres vocales titulares y tres vocales alternos, cada Sala elige a su Presidente. Como se ha señalado, el TFL toma conocimiento de recursos de revisión que interpone la parte interesada contra las resoluciones de segunda instancia que son emitidas por las autoridades del Sistema que no tienen competencia nacional; avocándose únicamente a las materias impugnadas que han sido sancionadas como infracciones muy graves; facultándosele para rectificar, integrar, excluir e interpretar la resolución sometida a recurso de revisión.

### **Normativa jurídica relacionada al COVID-19**

- Decreto Supremo N° 008-2020-SA; Decreto Supremo que declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19, dada el 11 de marzo de 2020.

- Decreto Supremo N° 044-2020-PCM; Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19. Por un plazo de quince días calendarios, disponiendo el aislamiento social obligatorio (cuarentena). Dada el 15 de marzo de 2020.

- ❖ Plazo que fue prorrogado por trece días calendarios, contados desde el 31 de marzo de 2021, mediante Decreto Supremo N° 051-2020-PCM, publicado el 27 de marzo de 2020.

- ❖ Plazo prorrogado por catorce días calendarios, contados desde el 13 de abril de 2020 al 26 de abril de 2020; mediante Decreto Supremo N° 064-2020-PCM, publicado el 10 de abril de 2020, ampliado temporalmente mediante el Decreto Supremo N° 051-2020-PCM.
- ❖ Plazo prorrogado por catorce días calendarios, contados desde el 27 de abril de 2020 al 10 de mayo de 2020; mediante Decreto Supremos N° 075-2020-PCM, publicado el 25 de abril de 2020, ampliado mediante Decretos Supremos N° 051-2020-PCM y N° 064-2020-PCM.
- ❖ Plazo prorrogado por catorce días calendarios, contados desde el 11 de mayo de 2020 al 24 de mayo de 2020; mediante Decreto Supremos N° 083-2020-PCM, publicado el 10 de mayo de 2020, ampliado temporalmente mediante los Decretos Supremos N° 051-2020-PCM, N° 064-2020-PCM y N° 075-2020-PCM.
- ❖ Plazo prorrogado desde el 25 de mayo de 2020 al 30 de junio de 2020; mediante Decreto Supremos N° 094-2020-PCM, publicado el 23 de mayo de 2020, ampliado temporalmente mediante los Decretos Supremos N° 051-2020-PCM, N° 064-2020-PCM, N° 075-2020-PCM y N° 083-2020-PCM.
- ❖ Plazo prorrogado desde el 01 de julio de 2020 al 31 de julio de 2020; mediante Decreto Supremos N° 116-2020-PCM, publicado el 26 de junio de 2020, ampliado temporalmente mediante los Decretos Supremos N° 051-2020-PCM, N° 064-2020-PCM, N° 075-2020-PCM, N° 083-2020-PCM y N° 094-2020-PCM.
- ❖ Plazo prorrogado desde el 01 de agosto de 2020 al 31 de agosto de 2020; mediante Decreto Supremos N° 135-2020-PCM, publicado el 31 de julio de 2020, ampliado temporalmente mediante los Decretos Supremos N° 051-2020-PCM, N° 064-2020-PCM, N° 075-2020-PCM, N° 083-2020-PCM, N° 094-2020-PCM y N° 116-2020-PCM.



- ❖ Plazo prorrogado desde el 01 de setiembre de 2020 al 30 de setiembre de 2020; mediante Decreto Supremos N° 146-2020-PCM, publicado el 28 de agosto de 2020, ampliado temporalmente mediante los Decretos Supremos N° 051-2020-PCM, N° 064-2020-PCM, N° 075-2020-PCM, N° 083-2020-PCM, N° 094-2020-PCM, N° 116-2020-PCM y N° 135-2020-PCM.
- ❖ Plazo prorrogado desde el 01 de octubre de 2020 al 31 de octubre de 2020; mediante Decreto Supremos N° 156-2020-PCM, publicado el 26 de setiembre de 2020, ampliado temporalmente mediante los Decretos Supremos N° 051-2020-PCM, N° 064-2020-PCM, N° 075-2020-PCM, N° 083-2020-PCM, N° 094-2020-PCM, N° 116-2020-PCM, N° 135-2020-PCM y N° 146-2020-PCM.
- ❖ Plazo prorrogado desde el 01 de noviembre de 2020 al 30 de noviembre de 2020; mediante Decreto Supremos N° 174-2020-PCM, publicado el 29 de octubre de 2020, ampliado temporalmente mediante los Decretos Supremos N° 051-2020-PCM, N° 064-2020-PCM, N° 075-2020-PCM, N° 083-2020-PCM, N° 094-2020-PCM, N° 116-2020-PCM, N° 135-2020-PCM, N° 146-2020-PCM y N° 156-2020-PCM.
- Decreto de Urgencia N° 026-2020; Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional; en su Título II, desarrolla la modalidad del trabajo remoto. Dado el 15 de marzo de 2020.
- Decreto Supremo N° 010-2020-TR, Decreto Supremo que desarrolla disposiciones para el Sector Privado, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID – 19. Dado el 23 de marzo de 2020.
- Resolución Ministerial N° 072-2020-TR, Aprueban documento denominado “Guía para la aplicación del trabajo remoto”; dado el 25 de marzo de 2020.

▪ Decreto de Urgencia N° 033-2020; Decreto de Urgencia 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; que, en su Título II, artículo 9 dispone que los trabajadores con beneficio de la CTS, pueden disponer de dicho fondo. Dado el 27 de marzo de 2020.

▪ Decreto de Urgencia N° 035-2020; Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para reducir el impacto en la economía nacional, del aislamiento e inmovilización social obligatorio dispuesto en la declaratoria de Estado de Emergencia Nacional, así como para reforzar sistemas de prevención y respuesta sanitaria, como consecuencia del COVID-19; que, en su Título II, artículo 14 dispone el subsidio para el pago de planillas de empleadores del sector privado, pueden disponer de dicho fondo. Dado el 03 de abril de 2020.

▪ Decreto de Urgencia N° 038-2020; Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas; en su Título II, artículo 3, dispone que luego de haberse agotado todos los mecanismos alternativos de preservación del puesto de trabajo, se podría recurrir a la suspensión perfecta de labores; además, en caso el trabajador no cuente con saldo en su CTS podría solicitar el pago adelantado de la gratificación de julio 2020. Dado el 13 de abril de 2020.

▪ Decreto Supremo N° 011-2020-TR; Decreto Supremo que establece normas complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas. Que, en su Título II, dispone las medidas para la preservación del empleo de los trabajadores, trabajo remoto, licencia con goce de haber, suspensión perfecta de labores y su trámite. Dado el 20 de abril de 2020.

▪ Decreto Supremo N° 012-2020-TR; Decreto Supremo que establece disposiciones complementarias al Decreto de Urgencia N° 038-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas

complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas, y adicionales al Decreto Supremo N° 011-2020-TR, Decreto Supremo que establece normas complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020. Para determinar la masa salarial en la solicitud de acceso a la suspensión perfecta de labores, el empleador debe descontar los subsidios de origen público otorgado en el marco de la emergencia sanitaria. Dado el 30 de abril de 2020.

- Decreto Supremo N° 020-2020-SA; Decreto Supremo que prorroga la Emergencia Sanitaria declarada por Decreto Supremo N° 008-2020-SA; por el plazo de noventa días calendario, a partir del 10 de junio de 2020.

- Decreto Supremo N° 027-2020-SA; Decreto Supremo que Prorroga la Emergencia Sanitaria declarada por Decreto Supremo N° 008-2020-SA, prorrogada por Decreto Supremo N° 020-2020-SA; por el plazo de noventa días calendario, a partir del 8 de setiembre de 2020.

- Decreto Supremo N° 031-2020-SA; Decreto Supremo que prorroga la Emergencia Sanitaria declarada por Decreto Supremo N° 008-2020-SA, prorrogada por Decretos Supremos N° 020-2020-SA y N° 027-2020-SA; por el plazo de noventa días calendario, a partir del 7 de diciembre de 2020.

- Decreto Supremo N° 184-2020-PCM; Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de las personas a consecuencia de la COVID-19 y establece las medidas que debe seguir la ciudadanía en la nueva convivencia social; declara el Estado de Emergencia Nacional por el plazo de treinta y un días calendarios, a partir del 01 de diciembre de 2020, además deroga entre otras al Decreto Supremo N° 044-2020-PCM. Dado el 29 de noviembre de 2020.

- Decreto Supremo N° 201-2020-PCM; Decreto Supremo que prorroga el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia

de la COVID-19 y modifica el Decreto Supremo N° 184-2020-PCM; por el plazo de treinta y un días calendarios, a partir del 01 de enero de 2021. Dado el 21 de diciembre de 2020.

▪ Decreto Supremo N° 008-2021-PCM; Decreto Supremo que prorroga el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia de la COVID-19 y modifica el Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, el Decreto Supremo N° 201-2020-PCM, el Decreto Supremo N° 002-2021-PCM y el Decreto Supremo N° 004-2021-PCM; por el plazo de veinte y ocho días calendarios, a partir del 01 de febrero de 2021. Dado el 26 de enero de 2021.

▪ Decreto Supremo N° 009-2021-SA; Decreto Supremo que prorroga la Emergencia Sanitaria declarada por Decreto Supremo N° 008-2020-SA, prorrogada por Decretos Supremos N° 020-2020-SA, N° 027-2020-SA y N° 031-2020-SA; por el plazo de ciento ochenta días calendario, a partir del 7 de marzo de 2021.

▪ Decreto Supremo N° 036-2021-PCM; Decreto Supremo que prorroga el Estado de Emergencia Nacional declarado por Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, prorrogado por los Decretos Supremos N° 201-2020-PCM y N° 008-2021-PCM y modifica el Decreto Supremo N° 184-2020-PCM; por el plazo de treinta y un días calendarios, a partir del 01 de marzo de 2021. Dado el 26 de febrero de 2021.

▪ Decreto Supremo N° 058-2021-PCM; Decreto Supremo que prorroga el Estado de Emergencia Nacional declarado por Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, prorrogado por los Decretos Supremos N° 201-2020-PCM, N° 008-2021-PCM y N° 036-2021-PCM, y modifica el Decreto Supremo N° 184-2020-PCM; por el plazo de treinta días calendarios, a partir del 01 de abril de 2021. Dado el 26 de marzo de 2021.

▪ Decreto Supremo N° 007-2021-TR; Decreto Supremo que incorpora disposiciones en el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, Decreto Supremo que establece normas complementarias para

la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020; implementa nuevos criterios para la aplicación de la suspensión perfecta de labores. Dado el 01 de abril de 2021.

▪ Decreto Supremo N° 076-2021-PCM; Decreto Supremo que prorroga el Estado de Emergencia Nacional declarado por Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, prorrogado por los Decretos Supremos N° 201-2020-PCM, N° 008-2021-PCM, N° 036-2021-PCM Y N° 058-2021-PCM, y modifica el Decreto Supremo N° 184-2020-PCM; por el plazo de treinta y un días calendarios, a partir del 01 de mayo de 2021. Dado el 16 de abril de 2021.

▪ Ley N° 31171, Ley que autoriza la disposición de la Compensación por Tiempo de Servicios a fin de cubrir las necesidades económicas causadas por la pandemia del COVID-19; Ley que permite a los trabajadores disponer de su CTS hasta el cien por ciento hasta el 31 de diciembre de 2021. Dado el 22 de abril de 2021.

▪ Decreto Supremo N° 010-2021-TR; Decreto Supremo que aprueba disposiciones reglamentarias para la aplicación de la Ley N° 31171, Ley que autoriza la disposición de la Compensación por Tiempo de Servicios a fin de cubrir las necesidades económicas causadas por la pandemia del COVID-19; dado el 3 de mayo de 2021.

▪ Decreto Supremo N° 105-2021-PCM; Decreto Supremo que prorroga el Estado de Emergencia Nacional declarado por el Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, prorrogado por los Decretos Supremos N° 201-2020-PCM, N° 008-2021-PCM, N° 036-2021-PCM, N° 058-2021-PCM Y N° 076-2021-PCM, modifica el Decreto Supremo N° 184-2020-PCM y dicta otras disposiciones; por el plazo de treinta días calendarios, a partir del 01 de junio de 2021. Dado el 26 de mayo de 2021.

▪ Decreto Supremo N° 123-2021-PCM; Decreto Supremo que prorroga el Estado de Emergencia Nacional declarado por el Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, prorrogado por los Decretos Supremos N° 201-2020-PCM, N° 008-2021-PCM, N° 036-2021-PCM, N° 058-2021-PCM, N° 076-2021-PCM Y N° 105-2021-PCM, y modifica el Decreto Supremo N° 184-2020-

PCM; por el plazo de treinta y un días calendarios, a partir del 01 de julio de 2021. Dado el 18 de junio de 2021.

▪ Decreto Supremo N° 131-2021-PCM; Decreto Supremo que prorroga el Estado de Emergencia Nacional declarado por el Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, prorrogado por los Decretos Supremos N° 201-2020-PCM, N° 008-2021-PCM, N° 036-2021-PCM, N° 058-2021-PCM, N° 076-2021-PCM, N° 105-2021-PCM Y N° 123-2021-PCM, y modifica el Decreto Supremo N° 184-2020-PCM; por el plazo de treinta y un días calendarios, a partir del 01 de agosto de 2021. Dado el 09 de julio de 2021.

▪ Decreto Supremo N° 025-2021-SA; Decreto Supremo que prorroga la emergencia sanitaria declarada por Decreto Supremo N° 008-2020-SA, prorrogada por Decretos Supremos N° 020-2020-SA, N° 027-2020-SA, N° 031-2020-SA y N° 009-2021-SA; por el plazo de ciento ochenta días calendario, a partir del 3 de setiembre de 2021. Dado el 13 de agosto de 2021.

▪ Decreto Supremo N° 149-2021-PCM; Decreto Supremo que prorroga el Estado de Emergencia Nacional declarado por el Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, prorrogado por los Decretos Supremos N° 201-2020-PCM, N° 008-2021-PCM, N° 036-2021-PCM, N° 058-2021-PCM, N° 076-2021-PCM, N° 105-2021-PCM, N° 123-2021-PCM y N° 131-2021-PCM y modifica el Decreto Supremo N° 184-2020-PCM; por el plazo de treinta días calendarios, a partir del 01 de setiembre de 2021. Dado el 22 de agosto de 2021.

▪ Decreto Supremo N° 152-2021-PCM; Decreto Supremo que prorroga el Estado de Emergencia Nacional declarado por el Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, prorrogado por los Decretos Supremos N° 201-2020-PCM, N° 008-2021-PCM, N° 036-2021-PCM, N° 058-2021-PCM, N° 076-2021-PCM, N° 105-2021-PCM, N° 123-2021-PCM, N° 131-2021-PCM, N° 149-2021-PCM y N° 151-2021-PCM, y modifica el Decreto Supremo N° 184-2020-PCM; por el plazo de treinta y un días calendarios, a partir del 01 de octubre de 2021. Dado el 16 de setiembre de 2021.

▪ Decreto Supremo N° 167-2021-PCM; Decreto Supremo que prorroga el Estado de Emergencia Nacional declarado por el Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, prorrogado por los Decretos Supremos N° 201-2020-PCM, N° 008-2021-PCM, N° 036-2021-PCM, N° 058-2021-PCM, N° 076-2021-PCM, N° 105-2021-PCM, N° 123-2021-PCM, N° 131-2021-PCM, N° 149-2021-PCM y N° 152-2021-PCM, y modifica el Decreto Supremo N° 184-2020-PCM; por el plazo de treinta días calendarios, a partir del 01 de noviembre de 2021. Dado el 29 de octubre de 2021.

▪ Decreto Supremo N° 174-2021-PCM; Decreto Supremo que prorroga el Estado de Emergencia Nacional declarado por el Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, prorrogado por los Decretos Supremos N° 201-2020-PCM, N° 008-2021-PCM, N° 036-2021-PCM, N° 058-2021-PCM, N° 076-2021-PCM, N° 105-2021-PCM, N° 123-2021-PCM, N° 131-2021-PCM, N° 149-2021-PCM, N° 152-2021-PCM y N° 167-2021-PCM, y modifica el Decreto Supremo N° 184-2020-PCM; por el plazo de treinta y un días calendarios, a partir del 01 de diciembre de 2021. Dado el 27 de noviembre de 2021.

▪ Decreto Supremo N° 186-2021-PCM; Decreto Supremo que prorroga el Estado de Emergencia Nacional declarado por el Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, prorrogado por los Decretos Supremos N° 201-2020-PCM, N° 008-2021-PCM, N° 036-2021-PCM, N° 058-2021-PCM, N° 076-2021-PCM, N° 105-2021-PCM, N° 123-2021-PCM, N° 131-2021-PCM, N° 149-2021-PCM, N° 152-2021-PCM, N° 167-2021-PCM y N° 174-2021-PCM, y modifica el Decreto Supremo N° 184-2020-PCM; por el plazo de treinta y un días calendarios, a partir del 01 de enero de 2022. Dado el 23 de diciembre de 2021.

▪ Decreto Supremo N° 003-2022-SA; Decreto Supremo que prorroga la Emergencia Sanitaria declarada por Decreto Supremo N° 008-2020-SA, prorrogada por Decretos Supremos N° 020-2020-SA, N° 027-2020-SA, N° 031-2020-SA, N° 009-2021-SA y N° 025-2021-SA; por el plazo de ciento ochenta días calendario, a partir del 2 de marzo de 2022. Dado el 21 de enero de 2022.

▪ Decreto Supremo N° 010-2022-PCM; Decreto Supremo que prorroga el Estado de Emergencia Nacional declarado por el Decreto Supremo 184-2020-PCM, prorrogado por los Decretos Supremos 201-2020-PCM, 008-2021-PCM, 036-2021-PCM, 058-2021-PCM, 076-2021-PCM, 105-2021-PCM, 123-2021-PCM, 131-2021-PCM, 149-2021-PCM, 152-2021-PCM, 167-2021-PCM, 174-2021-PCM y 186-2021-PCM, y modifica el Decreto Supremo 184-2020-PCM; por el plazo de veintiocho días calendarios, a partir del 01 de febrero de 2022. Dado el 28 de enero de 2022.

▪ Decreto Supremo N° 016-2022-PCM; Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las circunstancias que afectan la vida y salud de las personas como consecuencia de la COVID-19 y establece nuevas medidas para el restablecimiento de la convivencia social; declarándose el Estado de Emergencia Nacional por el plazo de treinta y dos días calendarios; además derogó los Decretos Supremos 184 y 201-2020-PCM, 008, 036, 058, 076, 105, 123, 131, 149, 152, 167, 174, 179, 186, 188-2021-PCM y el 005, 010, 011 y 015-2022-PCM. Dado el 25 de febrero de 2022.

▪ Decreto Supremo N° 030-2022-PCM; Decreto Supremo que prorroga el Estado de Emergencia Nacional declarado por el Decreto Supremo N° 016-2022-PCM, Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las circunstancias que afectan la vida y salud de las personas como consecuencia de la COVID-19 y establece nuevas medidas para el restablecimiento de la convivencia social, y modifica el Decreto Supremo N° 016-2022-PCM; por el plazo de treinta días calendarios, a partir del 01 de abril de 2022. Dado el 25 de marzo de 2022.

▪ Decreto Supremo N° 041-2022-PCM; Decreto Supremo que prorroga el Estado de Emergencia Nacional declarado por el Decreto Supremo N° 016-2022-PCM, Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las circunstancias que afectan la vida y salud de las personas como consecuencia de la COVID-19 y establece nuevas medidas para el restablecimiento de la convivencia social, prorrogado por el Decreto Supremo N° 030-2022-PCM,



y modifica el Decreto Supremo N° 016-2022-PCM; por el plazo de treinta y un días calendarios, a partir del 01 de mayo de 2022. Dado el 23 de abril de 2022.

▪ Decreto Supremo N° 058-2022-PCM; Decreto Supremo que proroga el Estado de Emergencia Nacional declarado por el Decreto Supremo N° 016-2022-PCM, Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las circunstancias que afectan la vida y salud de las personas como consecuencia de la COVID-19 y establece nuevas medidas para el restablecimiento de la convivencia social, prorrogado por el Decreto Supremo N° 030-2022-PCM y el Decreto Supremo N° 041-2022-PCM; por el plazo de treinta días calendarios, a partir del 01 de junio de 2022. Dado el 24 de mayo de 2022.

▪ Decreto Supremo N° 076-2022-PCM; Decreto Supremo que proroga el Estado de Emergencia Nacional declarado por el Decreto Supremo N° 016-2022-PCM, Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las circunstancias que afectan la vida y salud de las personas como consecuencia de la COVID-19 y establece nuevas medidas para el restablecimiento de la convivencia social, prorrogado por Decreto Supremo N° 030-2022-PCM, Decreto Supremo N° 041-2022-PCM y Decreto Supremo N° 058-2022-PCM; por el plazo de treinta y un días calendarios, a partir del 01 de julio de 2022. Dado el 29 de junio de 2022.

▪ Decreto Supremo N° 092-2022-PCM; Decreto Supremo que proroga el Estado de Emergencia Nacional declarado por el Decreto Supremo N° 016-2022-PCM, Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las circunstancias que afectan la vida y salud de las personas como consecuencia de la COVID-19 y establece nuevas medidas para el restablecimiento de la convivencia social, prorrogado por Decreto Supremo N° 030-2022-PCM, Decreto Supremo N° 041-2022-PCM, Decreto Supremo N° 058-2022-PCM y Decreto Supremo N° 076- 2022-PCM; por el plazo de veintiocho días calendarios, a partir del 01 de agosto de 2022. Dado el 27 de julio de 2022.

▪ Decreto Supremo N° 015-2022-SA; Decreto Supremo que prorroga la Emergencia Sanitaria declarada por Decreto Supremo N° 008-2020-SA, prorrogada por Decretos Supremos N° 020-2020-SA, N° 027-2020-SA, N° 031-2020-SA, N° 009-2021-SA, N° 025-2021-SA y N° 003-2022-SA; por el plazo de ciento ochenta días calendario, a partir del 29 de agosto de 2022. Dado el 15 de agosto de 2022.

▪ Decreto Supremo N° 108-2022-PCM; Decreto Supremo que prorroga el Estado de Emergencia Nacional declarado por el Decreto Supremo N° 016-2022-PCM, Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las circunstancias que afectan la vida y salud de las personas como consecuencia de la COVID-19 y establece nuevas medidas para el restablecimiento de la convivencia social, prorrogado por Decreto Supremo N° 030-2022-PCM, Decreto Supremo N° 041-2022-PCM, Decreto Supremo N° 058-2022-PCM, Decreto Supremo N° 076-2022-PCM y Decreto Supremo N° 092-2022-PCM; y modifica el Decreto Supremo N° 016-2022-PCM; por el plazo de treinta y tres días calendarios, a partir del 29 de agosto de 2022. Dado el 27 de julio de 2022.

▪ Decreto Supremo N° 118-2022-PCM; Decreto Supremo que prorroga el Estado de Emergencia Nacional declarado por el Decreto Supremo N° 016-2022-PCM, Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las circunstancias que afectan la vida y salud de las personas como consecuencia de la COVID-19 y establece nuevas medidas para el restablecimiento de la convivencia social, prorrogado por Decreto Supremo N° 030-2022-PCM, Decreto Supremo N° 041-2022-PCM, Decreto Supremo N° 058-2022-PCM, Decreto Supremo N° 076-2022-PCM, Decreto Supremo N° 092-2022-PCM y Decreto Supremo N° 108-2022-PCM; y modifica el Decreto Supremo N° 016-2022-PCM; por el plazo de treinta y un días calendarios, a partir del 01 de octubre de 2022. Dado el 29 de setiembre de 2022.

▪ Decreto Supremo N° 130-2022-PCM; Decreto Supremo que deroga el Decreto Supremo N° 016-2022-PCM, Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las

circunstancias que afectan la vida y salud de las personas como consecuencia de la COVID-19 y establece nuevas medidas para el restablecimiento de la convivencia social, sus prórrogas y modificaciones; asimismo, deroga los Decretos Supremos 030, 041, 058, 063, 069, 076, 092, 108 y 118-2022-PCM. Dado el 26 de octubre de 2022.

▪ Ley N° 32632, Ley que dispone medidas para garantizar los derechos de los trabajadores afectados por las disposiciones legales implementadas durante la emergencia sanitaria provocada por la Covid-19; entre otros dispone la prohibición del descuento en la liquidación de beneficios sociales sobre montos que se hayan originado producto de la licencia con goce de haber.

#### **1.4. Formulación del problema**

##### **Problema General**

¿De qué manera los criterios del Tribunal de Fiscalización Laboral respecto al incumplimiento de la licencia con goce de haber afectan en la liquidación de beneficios sociales?

##### **Problema específico 1**

¿Cuáles son los fundamentos del Tribunal de Fiscalización Laboral respecto al incumplimiento de la licencia con goce en sus resoluciones?

##### **Problema específico 2**

¿Cuáles son los criterios del Tribunal de Fiscalización Laboral para el otorgamiento de la licencia con goce de haber?

##### **Problema específico 3**

¿De qué manera inciden los criterios del Tribunal de Fiscalización Laboral sobre el incumplimiento de la licencia con goce de haber en la liquidación de beneficios sociales?

## **1.5. Objetivos**

### **Objetivo General**

Determinar de qué manera los criterios del Tribunal de Fiscalización Laboral respecto al incumplimiento de la licencia con goce de haber afectan en la liquidación de beneficios sociales.

### **Objetivo específico 1**

Identificar los fundamentos del Tribunal de Fiscalización Laboral respecto al incumplimiento de la licencia con goce en sus resoluciones.

### **Objetivo específico 2**

Analizar los criterios del Tribunal de Fiscalización Laboral para el otorgamiento de la licencia con goce de haber.

### **Objetivo específico 3**

Determinar de qué manera inciden los criterios del Tribunal de Fiscalización Laboral sobre el incumplimiento de la licencia con goce de haber en la liquidación de beneficios sociales.

## **1.6. Supuesto Jurídico**

Las resoluciones del Tribunal de Fiscalización Laboral respecto del incumplimiento de la licencia con goce de haber afectaron la liquidación de beneficios sociales.

### **Supuesto jurídico específico 1**

Los fundamentos del Tribunal de Fiscalización Laboral respecto al incumplimiento de la licencia con goce en sus resoluciones se basan en criterios de aplicación tuitiva de la norma laboral y exige condiciones especiales para el otorgamiento de la licencia.

### **Supuesto jurídico específico 2**

Los criterios del Tribunal de Fiscalización Laboral para el otorgamiento de la licencia con goce de haber buscan no afectar el interés de la empresa ni el del trabajador procurando un uso regular de este derecho.

### **Supuesto jurídico específico 3**

Los criterios del Tribunal de Fiscalización Laboral sobre el incumplimiento de las licencias con goce de haber inciden en la liquidación de beneficios sociales en la medida que establece parámetros objetivos de reconocimiento de este derecho evitando su uso indebido.

## **CAPÍTULO II: METODOLOGÍA**

### **2.1. Tipo de investigación**

#### **Según el objeto de estudio**

La investigación Básica o Pura, como lo define Muntané (2010), esta se inicia y desarrolla dentro de un marco teórico, sin salir de él, tiene como propósito el desarrollo del conocimiento científico, con la salvedad que no es contrastada en un aspecto práctico; en ese mismo sentido, Espinoza (2014), sostiene que la investigación Básica, al buscar el incremento del conocimiento científico, lo realiza “a partir de la observación del funcionamiento de los fenómenos de la realidad” (p. 90).

En ese orden de ideas, la presente investigación es de tipo Básica, porque tiene como finalidad la producir un conocimiento nuevo a partir del análisis de las resoluciones del Tribunal de Fiscalización Laboral, sobre la afectación de la liquidación de beneficios sociales por

incumplimiento de la licencia con goce de haber, otorgado en el marco del Estado de Emergencia Sanitaria por la pandemia del COVID-19.

### **Según el nivel de la investigación**

Como señala Espinoza (2010, p. 31), “la investigación exploratoria, se efectúa cuando el objetivo es estudiar un tema o problema poco estudiado”; en ese mismo sentido Daniels, Jongitud, Luna, Monroy, Mora y Viveros (2011), sostienen que la investigación exploratoria, aun así un tema haya sido estudiada el investigador puede proponer un nuevo conocimiento, en la línea de Daniels et al, la ventaja de la investigación exploratoria, es que permite al investigador un acercamiento con fenómenos y eventos desconocidos para él. Asimismo, Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 77), precisan que la investigación exploratoria “indaga desde una perspectiva innovadora, ayuda a identificar conceptos promisorios y prepara el terreno para nuevos estudios”.

La presente investigación por su nivel, es Explorativo, por que busca entender como ante una circunstancia nueva originada por la pandemia del COVID-19, los empleadores a mérito de una obligación legal, tuvieron que recurrir a la figura jurídica laboral de la licencia con goce haber, bajo cargo de compensación, entender como el incumplimiento por parte del trabajador de compensar esa licencia, trajo consigo un escenario donde los empleadores afectaron la liquidación de beneficios sociales del trabajador a su cese; ante este contexto totalmente nuevo, comprender como el Tribunal de Fiscalización Laboral tuvo que resolver.

### **Según el enfoque de la investigación**

Tal como lo plantea Guerrero (2016), la investigación cualitativa se emplea principalmente en las ciencias sociales y jurídicas, emplea como herramientas de estudio las palabras, los textos, entre otros, a fin de obtener datos cualitativos, sin una medición numérica; los cuales, al ser interpretados de forma sistemática, permitirá entender un fenómeno determinado. Una

característica del planteamiento cualitativo es que son abiertos, pudiéndose en el desarrollo de la investigación expandirse, el cual luego se van centrando en un aspecto relevante para el investigador, para lo cual es importante su experiencia. El método cualitativo es flexible y se adapta en función a los resultados que se van obteniendo.

En ese sentido la presente investigación se centra en el enfoque cualitativo, porque si bien se busca entender el razonamiento del Tribunal de Fiscalización Laboral, sobre su posición respecto a la afectación de la liquidación de beneficios sociales, por el no cumplimiento por parte del trabajador de la licencia con goce de haber, la revisión de las resoluciones que este ente ha emitido, no se basa en pruebas estadísticas.

### **Según el diseño de la investigación**

En línea con Hernández et al, 2010; se tiene que el “termino diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea.” (p. 120); asimismo, plantea que en las investigaciones no experimentales cualitativas no se realiza la manipulación de variables, centrándose esta en la observación de los acontecimientos tal como se dan en su ambiente natural, con el fin de analizarlos.

La presente investigación tiene un diseño no experimental porque no se realizará manipulación de las variables, resoluciones del Tribunal de Fiscalización Laboral y la liquidación de beneficios sociales, se realizará al término del procesamiento de la información, una descripción de cómo se relacionan estas variables en relación al incumplimiento por parte del trabajador de la licencia con goce de haber.

Teniendo un diseño del tipo no experimental, esta será de característica transversal descriptivo, porque la recolección de la información se dará en un solo momento, a partir de cual se realizará la descripción de la relación de las resoluciones del Tribunal de Fiscalización Laboral

y la liquidación de beneficios sociales, en cuanto al incumplimiento de la licencia con goce de haber, por parte del trabajador.

## 2.2. Población y muestra:

Siguiendo a con Hernández et al, 2010, se debe tener en cuenta que en toda investigación, primero se debe determinar la población, el cual se estimará luego de haber definido la unidad de análisis, que para la presente investigación, constituirá las resoluciones emitidas por el Tribunal de Fiscalización Laboral, sobre afectación a la liquidación de beneficios sociales por incumplimiento por parte del trabajador de la licencia con goce de haber, el cual para nuestro caso es de quince resoluciones. Una vez establecida la población, tal como lo plantea Hernández et al, 2010, se determinará la muestra, que constituye un subgrupo de la población, sobre el cual se recolectaran los datos e información a procesar o analizar, la selección de la muestra debe de realizarse con precisión, a fin de garantizar la generalización de los resultados sobre la población. En la presente investigación, al ser esta de nivel exploratoria, de enfoque cualitativo y diseño no experimental, la muestra a seleccionar constituirá no probabilístico, porque la selección de la muestra está en relación a la característica de la investigación, no se basa en el uso de fórmulas de probabilidad. Para la presente investigación la muestra comprende ocho resoluciones emitidas por el Tribunal de Fiscalización Laboral.

### Tabla 1:

#### *Resoluciones emitidas por el Tribunal de Fiscalización Laboral, considerados como muestra en la investigación*

| N.º de Resolución                 | Resultado        | Voto en discordia         |
|-----------------------------------|------------------|---------------------------|
| 040-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala | Fundado          | Luis Erwin Mendoza Legoas |
| 046-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala | Fundado          | Luis Erwin Mendoza Legoas |
| 052-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala | Fundado en parte | Luis Erwin Mendoza Legoas |



|                                   |                  |                           |
|-----------------------------------|------------------|---------------------------|
| 069-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala | Fundado en parte | Luis Erwin Mendoza Legoas |
| 089-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala | Fundado en parte | Luis Erwin Mendoza Legoas |
| 293-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala | Fundado en parte | Luis Erwin Mendoza Legoas |
| 595-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala | Fundado en parte | Luis Erwin Mendoza Legoas |
| 035-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala | Fundado          | Luis Erwin Mendoza Legoas |

---

Fuente: Elaboración propia

### 2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

#### Técnica

Antes de referirse a las técnicas, se debe tener en cuenta que las técnicas están ligadas al método, tal es así que mientras el método es lo general, la técnica constituye lo específico. Es así que la presente investigación se basa en el método deductivo, es decir, ir de lo general a lo específico en el procedimiento de recolección de datos.

En toda investigación es fundamental la recolección de datos, a fin de tener éxito en la obtención los resultados, es por ello que la técnica de recolección de datos, hace referencia a procedimientos concretos que permiten la recolección de información estructurada y necesaria, su conservación y análisis, que facilitará dar respuesta a la pregunta de investigación. (Hernández y Duana, 2020).

El uso de una técnica permitirá al investigador recurrir a diversos instrumentos y medios para la obtención de datos e información, de forma sistematizada y en estricta relación con los procedimientos científicos.

Espinoza, 2014 (p. 107), señala que “Las técnicas de recolección de datos, desarrolla las siguientes actividades:

- Ordenar las etapas de la investigación.
- Elaborar los instrumentos de medición.
- Efectuar el control de datos.
- Guiar la obtención de conocimientos.”

En la presente investigación se empleó la técnica del análisis de documentos, el cual consiste en la búsqueda, recuperación, revisión, análisis, clasificación e interpretación de los documentos; que, para nuestro caso, son de formato electrónico. (Daniels, et al, 2011, p. 102), siguiendo a Daniels, la técnica de análisis de documentos, a su vez, desarrolla la subtécnica de localización, como es la de ubicar el lugar donde obtener la documentación a revisar.

En la técnica de análisis documental se debe valorar la información obtenida, resaltando de ella su relevancia y fiabilidad; para la presente investigación, se filtró las resoluciones emitidas por el Tribunal de Fiscalización Laboral, desde el 01/05/20220 hasta el 31/10/2022, que implicaban la afectación de la liquidación de beneficios sociales, en cuanto al incumplimiento de la licencia con goce de haber, por parte del trabajador, en el marco de la pandemia del COVID-19, teniendo en consideración que dichas resoluciones al ser emitido por el ente colegiado del Tribunal de Fiscalización Laboral, que a su vez constituye, la última instancia en sede administrativa, son documentos que revisten de valor legal y han sido desarrolladas en el marco del debido procedimiento administrativo.

### **Instrumento**

“El instrumento de recolección de datos está orientado a crear las condiciones para la medición” (Hernández y Duana, 2020, p. 51), “todo instrumento utilizado en la recolección de datos en una investigación científica debe ser confiable, objetivo y que tenga validez, si alguno de estos elementos no se cumple el instrumento no será útil y los resultados obtenidos no serán legítimos”. (Yuni y Urbano, 2014, citado por Hernández y Duana, 2020, p. 52).

En la presente investigación se ha utilizado como instrumento la guía de análisis documental, el cual en términos de Clauso (1993), refiere que este instrumento está constituido por un conjunto de operaciones que tiene como fin representar el contenido y la forma de un documento, facilitando así su consulta y algunos casos su recuperación, y en determinadas situaciones favorece la creación de un producto nuevo que sirva como sustituto. Asimismo, este instrumento, facilita la selección de las ideas centrales de los documentos, minimizando las ambigüedades en su análisis.

Se desarrolló una guía de análisis documental que permitió el análisis de las ocho resoluciones emitidas por el Tribunal de Fiscalización Laboral, respecto a la afectación de la liquidación de beneficios sociales por incumplimiento de la licencia con goce de haber, en el marco de la pandemia del COVID-19.

#### **2.4. Procedimiento de recolección de datos**

En la presente investigación, el procedimiento de recolección de información o datos, se realizó con la revisión de la página web de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral: [www.sunafil.gob.pe](http://www.sunafil.gob.pe); dentro de la página en mención, se buscó el enlace: [https://www.sunafil.gob.pe/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&layout=edit&id=810](https://www.sunafil.gob.pe/portal/index.php?option=com_content&view=article&layout=edit&id=810); a fin de acceder a las resoluciones emitidas por el Tribunal de Fiscalización Laboral, respecto a la afectación de la liquidación de beneficios sociales por incumplimiento de la licencia con goce de haber, en el marco de la pandemia del COVID-19, habiéndose considerado para la búsqueda el período del 01/05/2022 hasta el 31/10/2022, obteniéndose quince resoluciones, de las cuales solo se consideró ocho, verificando que estas guardaban estrecha relación con el criterio de búsqueda, antes mencionado. Una vez obtenida el insumo esencial para la investigación se procedió a elaborar la guía de análisis documental, procurando que ella contenga los criterios relacionados a la responder la pregunta de la presente investigación: ¿De qué manera los criterios

del Tribunal de Fiscalización Laboral respecto al incumplimiento de la licencia con goce de haber afectan en la liquidación de beneficios sociales? y permita la comprobación del supuesto jurídico planteado en la investigación; “Las resoluciones del Tribunal de Fiscalización Laboral respecto del incumplimiento de la licencia con goce de haber afectaron la liquidación de beneficios sociales”.

### **Análisis de datos**

Gibbs, 2012, sostiene que el análisis cualitativo, conlleva dos actividades: siendo la primera consistente en desarrollar un conocimiento a partir de los datos que es posible examinar, siempre y cuando estas permitan su descripción y explicación; mientras que la segunda actividad, refiere a los recursos que se debe tener para el manejo y examen de los datos recolectados. Es así que en la presente investigación, el análisis de datos, se basó en la revisión sistemática de lo resuelto por el Tribunal de Fiscalización Laboral, en sus ocho resoluciones respecto a la afectación de la liquidación de beneficios sociales por incumplimiento de la licencia con goce de haber, en el marco de la pandemia del COVID-19; en las cuales se analizó los datos relevantes relacionados a responder la pregunta de la presente investigación; así como comprobar los supuestos jurídicos planteados en torno a la pregunta de la investigación.

### **2.5. Aspectos éticos**

Pasco (2016, p. 12) señala que todas las investigaciones que realizan las distintas disciplinas del quehacer académico, en su producción de conocimientos, desarrollan a la par un riesgo de afectación en los sujetos de estudio, por lo que se deben estimar parámetros éticos, a fin de mitigar la posible afectación, esto porque todo estudio recolecta información, el cual corresponde a organizaciones y personas en los cuales sus intereses y derechos deben ser salvaguardados; por lo que la investigación a realizar será confidencial.

La presente investigación se desarrolló bajo los criterios establecidos en el “Código de Ética del Investigador Científico UPN”, aprobado por Resolución Rectoral N° 104-2016-UPN-SAC, que establece los deberes, las responsabilidades del investigador, los Principios al que se debe sujetar el investigador, las políticas antiplagio y el resguardo de los derechos de los involucrados; como se ven de ellas una de las más importantes es el celo que debe tener el investigador en cuando a evitar el plagio y la vulneración de los derechos de propiedad intelectual de las fuentes a la que recurre el investigador; es por ello que en la presente investigación se respetó irrestrictamente la titularidad de la propiedad intelectual, empleando los recursos que da el modelo APA, versión séptima, en la referencia y citación de las fuentes de la información recolectada, a través de la técnica del parafraseo y copia textual de un concepto que el investigador estime pertinente en la investigación.

De otro lado, se respetó las reglas ortográficas y gramaticales establecidas por la Real Academia de la Lengua Española; así como, el formato preestablecido por la Universidad Privada del Norte, asegurando que la presente investigación se encuentra enmarcada dentro de la línea de investigación de esta casa de estudios superiores.

### **CAPÍTULO III: RESULTADOS**

En la presente investigación cualitativa, se obtuvieron los resultados a partir de la aplicación de las técnicas, instrumentos y análisis de datos, antes detallados en el capítulo de Metodología; específicamente se aplicó la guía de análisis documental, cuyos resultados se describirán en función a los objetivos generales y específicos, con el fin de dar respuesta a la pregunta principal y específicas y comprobar el supuesto jurídico planteado en la presente investigación.

#### **Resultados vinculados a la pregunta general, objetivo general y supuesto jurídico general**

Se planteó como objetivo general: “Determinar de qué manera los criterios del Tribunal de Fiscalización Laboral respecto al incumplimiento de la licencia con goce de haber afectan en la liquidación de beneficios sociales”; a fin de responder la presunta general: ¿De qué manera los criterios del Tribunal de Fiscalización Laboral respecto al incumplimiento de la licencia con goce de haber afectan en la liquidación de beneficios sociales? y verificar el supuesto jurídico general: “Las resoluciones del Tribunal de Fiscalización Laboral respecto del incumplimiento de la licencia con goce de haber afectaron la liquidación de beneficios sociales”.

Del análisis de la documentación recolectada y revisada, se obtuvo los siguientes resultados:

En cuanto al objetivo general: Determinar de qué manera los criterios del Tribunal de Fiscalización Laboral respecto al incumplimiento de la licencia con goce de haber afectan en la liquidación de beneficios sociales.

De la revisión y análisis de las ocho resoluciones que forman parte de la muestra en la presente investigación, se tiene que en todas el Tribunal de Fiscalización Laboral, consintió que el empleador puede afectar la liquidación de beneficios sociales, ante el incumplimiento por parte

del trabajador de la compensación de la licencia con goce de haber, correspondiente al período del 16 al 30 de marzo de 2020; tal como se aprecia en la Tabla 2.

Tabla 2:

*Resoluciones del Tribunal de Fiscalización Laboral sobre la afectación a la liquidación de beneficios sociales*

| Decisión del Tribunal de Fiscalización Laboral, sobre afectación a la liquidación de beneficios sociales, por incumplimiento de la licencia con goce de haber compensable. | Expedientes revisados | Porcentaje |
|--|-----------------------|------------|
| Si se puede afectar  | 8                     | 100%       |
| No se puede afectar  | 0                     | 0%         |

Elaboración fuente propia

De otro lado, se ha obtenido como resultado que de los ocho expedientes revisados y analizados, en la Resolución N° 293-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala; la trabajadora, presentó su renuncia ante del vencimiento de su contrato de trabajo, hecho que sucedió durante la emergencia sanitaria por la pandemia del COVID-19 y no realizó la compensación de la remuneración otorgada en el marco de la licencia con goce de haber compensable del período del 16 al 30 de marzo de 2020; mientras que en las otras siete Resoluciones analizadas, los trabajadores afectados presentaron como término de su relación laboral, el vencimiento de su contrato de trabajo, el cual no fue renovado, esto durante la emergencia sanitaria por la pandemia del COVID-19; tal como se aprecia en la Tabla 3.

Tabla 3:

*Causales de la terminación de la relación laboral antes del cumplimiento de la licencia con goce de haber compensable*

| Termino de la relación laboral, impidieron la compensación de la licencia con goce de haber | Expedientes revisados | Porcentaje |
|---|-----------------------|------------|
| Termino de contrato   | 7                     | 87.5%      |
| Renuncia  | 1                     | 12.5%      |

Elaboración fuente propia

Se verificó que las Resoluciones, no fueron votadas en unanimidad, sino en mayoría, con voto en singular del vocal Luis Erwin Mendoza Legoas; como figura en la Tabla 4 y 5.

Tabla 4:

*Decisión del Tribunal de Fiscalización Laboral, en mayoría*

| Votación de la Resolución por parte de los vocales colegiados | Expedientes revisados | Porcentaje |
|---|-----------------------|------------|
| En mayoría  | 8                     | 100%       |
| Unanimidad  | 0                     | 0%         |

Elaboración fuente propia

Tabla 5:

*Decisión de la Primera Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral, voto en singular*

| Votación de la Resolución por parte de los vocales colegiados | Expedientes revisados | Porcentaje |
|---|-----------------------|------------|
| En singular   | 1                     | 100%       |
| Unanimidad  | 0                     | 0%         |

Elaboración fuente propia



### **Resultado vinculado a la primera pregunta específica y primer objetivo específico**

Se planteó como primer objetivo específico: “Identificar los fundamentos del Tribunal de Fiscalización Laboral respecto al incumplimiento de la licencia con goce en sus resoluciones”; a fin de responder la primera pregunta específica: ¿Cuáles son los fundamentos del Tribunal de Fiscalización Laboral respecto al incumplimiento de la licencia con goce en sus resoluciones?

De la revisión y análisis de las ocho Resoluciones materia de la presente investigación, se ha verificado que el Tribunal de Fiscalización Laboral, ha tenido como criterio para resolver las resoluciones materia de revisión que los trabajadores hayan sido implicados en la licencia con goce de haber, bajo lo ordenado por el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, que dispuso el Estado de Emergencia Nacional en el marco de la pandemia del COVID-19, por quince días, del 16 al 30 de marzo de 2020; y en concordancia con el Decreto de Urgencia N° 029-2020, que estableció que las empresas del sector privado que realizaron actividades no esenciales y que no pudieron aplicar el trabajo remoto, durante la vigencia del Estado de Emergencia Nacional, se vieron obligados a otorgar una licencia con goce de haber a sus trabajadores, siendo esta licencia de carácter “compensable”; de las ocho resoluciones revisadas, los trabajadores fueron comprendidos en la licencia con goce de haber, antes detallada, con lo cual se le obligaba a compensar la remuneración percibida, la no compensación y ante el cese del vínculo laboral, fueron afectados en su liquidación de beneficios sociales; tal como se desarrolla en la Tabla 6.

Tabla 6:

*Criterio asumido por el Tribunal de Fiscalización Laboral para la afectación de la liquidación de beneficios sociales*

| Criterio de aprobación para la afectación de la liquidación de beneficios sociales.               | Expedientes revisados | Porcentaje |
|---|-----------------------|------------|
| Haber percibido la licencia con goce de haber sin haber compensado la remuneración adelantada.    | 8                     | 100%       |
| No haber percibido la licencia con goce de haber sin haber compensado la remuneración adelantada. | 0                     | 0%         |

Elaboración fuente propia

### **Resultado vinculado a la segunda pregunta específica y segundo objetivo específico**

Se planteó como segundo objetivo específico: “Analizar los criterios del Tribunal de Fiscalización Laboral para el otorgamiento de la licencia con goce de haber”; a fin de responder la segunda pregunta específica ¿Cuáles son los criterios del Tribunal de Fiscalización Laboral para el otorgamiento de la licencia con goce de haber?

De la revisión y análisis de las ocho Resoluciones materia de la presente investigación, se ha verificado y tenido como resultado, que el Tribunal de Fiscalización Laboral, ha tenido como criterio que para el otorgamiento de la licencia con goce de haber compensable, que el trabajador haya tenido vínculo laboral efectivo al inicio del Estado de Emergencia Nacional, en el marco de la pandemia del COVID-19, especialmente durante el período del 16 al 30 de marzo de 2020, que las labores que el trabajador desempeñe no hayan sido esenciales y no se hayan podido realizar de forma remota, tal como estaba dispuesto en el Decreto de Urgencia N° 029-2020; como se encuentra plasmado en la Tabla 7.

Tabla 7:

*Criterio asumido por el Tribunal de Fiscalización Laboral para el otorgamiento de la licencia con goce de haber de carácter compensable*

| Criterio del otorgamiento de la licencia con goce de haber de carácter compensable.      | Expedientes revisados | Porcentaje |
|--|-----------------------|------------|
| Tener vínculo laboral vigente durante el período del 16 al 30 de marzo de 2020.          | 8                     | 100%       |
| No haber tener vínculo laboral vigente durante el período del 16 al 30 de marzo de 2020. | 0                     | 0%         |

Elaboración fuente propia

### **Resultado vinculado a la tercera pregunta específica y tercer objetivo específico**

Se planteó como tercer objetivo específico: “Determinar de qué manera inciden los criterios del Tribunal de Fiscalización Laboral sobre el incumplimiento de la licencia con goce de haber en la liquidación de beneficios sociales”; a fin de responder la tercera pregunta específica ¿De qué manera inciden los criterios del Tribunal de Fiscalización Laboral sobre el incumplimiento de la licencia con goce de haber en la liquidación de beneficios sociales?

De la revisión y análisis de las ocho Resoluciones materia de la presente investigación, se ha tenido como resultado, que el Tribunal de Fiscalización Laboral ha determinado que la afectación de la liquidación de beneficios sociales en el marco de la pandemia del COVID-19, solo procederá cuando el trabajador, se le haya otorgado la licencia de goce de haber de naturaleza compensable, siempre que sus labores o la de su centro de trabajo hayan sido no esenciales y no posibles de realizar bajo la nueva modalidad laboral del trabajo remoto, en el período del 16 al 30 de marzo de 2020, y que no haya compensado la licencia con goce haber al término de su relación laboral; como se encuentra desarrollado en la Tabla 8.

Tabla 8:

*Criterio asumido por el Tribunal de Fiscalización Laboral para afectación de la liquidación de beneficios sociales*

| Criterio para la afectación de la liquidación de beneficios sociales.        | Expedientes revisados | Porcentaje |
|--|-----------------------|------------|
| No haber compensado la licencia con goce de haber de naturaleza compensable. | 8                     | 100%       |
| Haber compensado la licencia con goce de haber de naturaleza compensable.    | 0                     | 0%         |

Elaboración fuente propia

## CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### 4.1. Limitaciones

En el desarrollo de la presente investigación, la limitación que se tuvo que afrontar es lo novedoso del tema, sobre el cual el Tribunal de Fiscalización Laboral de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, aún está resolviendo los casos sobre la afectación a la liquidación de beneficios sociales por incumplimiento por parte del trabajador de la licencia con goce de haber, que fue ordenada imperativamente por el Estado para hacer frente a la pandemia del COVID-19; tema sobre el cual a la fecha de corte en la recolección de información, octubre de 2022, se pudo acceder a quince resoluciones que constituyó la población o universo de la cual se tomó como muestra ocho resoluciones, las cuales fueron revisadas y analizadas. Como bien es sabido, con el Estado de Emergencia Nacional en el marco de la pandemia del COVID-19, por disposición del gobierno, se restringió la atención de los servicios públicos presenciales a la modalidad virtual, razón por la cual para la recolección de las resoluciones vinculadas al tema de la investigación, se tuvo que recurrir a la página web de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, de la cual se observó que las resoluciones no se encuentran clasificadas por tema, por lo que se tuvo que disponer de tiempo para ir revisando todas resoluciones emitidas por el Tribunal de Fiscalización Laboral, durante el período del 01/05/2020 hasta el 31/10/2022. De otro lado, se precisa; que, por ser un tema nuevo, no se ha encontrado investigaciones en abundancia relacionado al tema central de la presente investigación, ¿De qué manera los criterios del Tribunal de Fiscalización Laboral respecto al incumplimiento de la licencia con goce de haber afectan en la liquidación de beneficios sociales? Cabe precisar que las limitaciones mencionadas respondieron a factores totalmente ajenos al control del autor de la investigación; que, si bien incidieron, pero fueron superados, recorriendo para ello al uso de las tecnologías como es la

información que se encuentra en las páginas académicas especializadas, los metabuscadores, los repositorios virtuales institucionales.

## 4.2. Implicancias

**Prácticas:** La presente investigación puede coadyuvar a futuras investigaciones donde se estudie la naturaleza de la afectación de la liquidación de beneficios sociales, en contextos nuevos, como el producido por la pandemia del COVID-19; a fin de generar perjuicios ni en el trabajador ni en el empleador.

**Teóricas:** La presente investigación, puede contribuir en el trabajo de los operadores del derecho laboral y a nivel de pregrado en las asignaturas relacionadas a los derechos y beneficios laborales.

**Metodológicas:** Para el desarrollo de la presente investigación el autor elaboró una matriz de análisis de datos, donde se trasvasaba las resoluciones emitidas por el Tribunal de Fiscalización Laboral, relacionada a la afectación de la liquidación de beneficios por incumplimiento de la compensación de la licencia con goce de haber, en el marco de la pandemia del COVID-19.

## 4.3. Discusión

Se planteó como Objetivo General: “Determinar de qué manera los criterios del Tribunal de Fiscalización Laboral respecto al incumplimiento de la licencia con goce de haber afectan en la liquidación de beneficios sociales” Al respecto tenemos, se obtuvo los siguientes resultados: de las ocho resoluciones que forman parte de la muestra en la presente investigación, se tiene que en todas el Tribunal de Fiscalización Laboral, consintió que el empleador puede afectar la liquidación de beneficios sociales, ante el incumplimiento por parte del trabajador de la compensación por la remuneración pagada bajo la figura de licencia con goce de haber, por el período del 16 al 30 de marzo de 2020; en las resoluciones revisadas se tiene que a excepción de la Resolución N° 293-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, donde la trabajadora, presentó su renuncia ante del

vencimiento de su contrato de trabajo, hecho que sucedió durante la emergencia sanitaria por la pandemia del COVID-19, sin haber realizado la compensación de la remuneración otorgada en el marco de la licencia con goce de haber compensable del período del 16 al 30 de marzo de 2020, las otras siete resoluciones corresponden a trabajadores cuya relación laboral concluyó por término de contrato, también sin que el trabajador haya realizado la compensación de la licencia con goce de haber otorgado en el marco de la pandemia por el COVID-19; de otro lado, se verificó que las ocho resoluciones fueron aprobadas por mayoría, por lo vocales colegiados de la Primera Sala; teniendo todas el voto en singular por parte del vocal Luis Erwin Mendoza Legoas.

Al respecto, se debe considerar que Lainez y Marca (2021), concluyeron que las nuevas normas y políticas que se expidieron por la pandemia del COVID-19, fueron aprovechadas por un sector capitalista y empleadores para incrementar sus patrimonios a costa del trabajo y necesidad de los trabajadores, vulnerando los derechos laborales fundamentales. En ese mismo sentido, Arreaga (2021), concluyó que los costos operacionales en una empresa en los tiempo de la pandemia del COVID 19, tuvo una variación positiva, incrementándose la cuenta sueldos y salarios, beneficios sociales y participación de los trabajadores, razón por la cual no se tuvo que recurrir al despido de los trabajadores, ello debido al reacomodo financiero de la empresa, que tuvo que vender sus activos fijos para hacer frente a la caída de ventas, caída de cobro de deudas, caída de inversión por parte de sus socios y cubrir entre otros sus obligaciones laborales. De otro lado, en sentido contrario; Camacho (2022), señala que en inicio el COVID 19, causo una recesión económica que involucró la afectación de derechos fundamentales, ante lo cual los gobiernos desarrollaron estrategias a fin de proteger dichos derechos; mientras que Tuiran (2022), precisa que la llegada del COVID 19 a Colombia, ocasionó un desempleo que superó el 21%, el cual se redujo a cifras menores del 11%, por las acciones del gobierno, concluyó que a pesar que el gobierno colombiano había desplegado una serie de acciones para reducir el impacto del

desempleo por el COVID 19, a los porcentajes que se tenía antes de la pandemia, al término de su investigación no se había logrado esa reducción.

También tenemos a CEPAL (2020), que concluyó que, producto de la pandemia del COVID 19, aumentó el empleo informal, el cierre temporal de las actividades económicas y la cuarentena influyó en la reducción de los ingresos económicos de los trabajadores, las MYPES se verán seriamente afectadas, por lo que estas no podrán pagar las remuneraciones con riesgo de quiebre y pérdida de puestos de empleo; en ese mismo sentido Freire-Luisa y Mancheno Saá (2020), sostiene que el coronavirus ocasionó una grave afectación de la economía en muchos países, una gran cantidad de empresas y negocios cerraron y con ello se perdió puestos de trabajo; de otra parte, Cabezas (2020), evidenció que la economía ecuatoriana fue afectada con la llegada de la pandemia del COVID 19, al tener un marco normativo legal rígido, lo cual perjudicó la conservación y creación de nuevos puestos de trabajo, ante lo cual sostiene, que el gobierno ecuatoriano tuvo que recurrir a mecanismos paliativos, como fue la autorización de la reducción de la remuneración en relación a la reducción de la jornada laboral, el cual lo considera como algo positivo, frente al pago de la remuneración con la suspensión de la jornada laboral; asimismo, Esteves (2020), señala que la pandemia del COVID 19, ocasionó un incremento del desempleo en todo el Ecuador, principalmente en el grupo poblacional juvenil, la medida de la reducción de la jornada laboral implicó la reducción de ingresos económicos; y, Weller (2020), concluyó que la crisis sanitaria ocasionado por el COVID 19, afectó los mercados laborales, en corto plazo fue la afectación de los puestos de trabajo.

Humancayo y Saavedra (2020), señalaron que el impacto del COVID-19 ocasionó una reducción en la productividad de la mano de obra, por efectos del distanciamiento social, que se tradujo en un incrementó de los costos indirectos y el de requerir mayores horas hombre; mientras que, Godoy (2021), sostiene que la figura jurídica de suspensión perfecta de labores, existente en



el marco jurídico peruano, fue usada bajo el contexto de caso fortuito para proteger el vínculo laboral durante la emergencia sanitaria, a la postre no cumplió su fin, al verse un incremento en la tasa del desempleo; por su lado, León (2021), sostiene que la suspensión perfecta de labores ha tenido una repercusión negativa en los trabajadores, al haber perdido la percepción de sueldo durante el tiempo que duró la suspensión, asimismo, la emergencia sanitaria afectó a las empresas, trasladando esa afectación al pago de los beneficios sociales de los trabajadores.

Jaramillo y Ñopo (2020), sostienen que para el mantenimiento de los puestos de trabajo, se debía conservar a las empresas, a fin de garantizar la sostenibilidad de las familias, respecto a los ingresos económicos, ante lo cual el estado actuó con políticas extremas en materia laboral como fue la suspensión perfecta de labores; mientras que, Torres (2020), precisa que entre las medidas extremas tomadas por el gobierno, la suspensión perfecta de labores fue otorgada ante la imposibilidad del empleador de continuar con el pago de la remuneración por una prestación que por la naturaleza del giro de la empresa no se podía realizar, esto a fin de salvaguardar el puesto laboral, la suspensión perfecta de labores constituyó un ejercicio de abuso de los derechos fundamentales del trabajador, máxime si el empleador fue beneficiario del programa “Reactiva Perú”, programa con el cual el Estado buscaba que los empleadores beneficiarios no rompan la cadena de pago de las remuneraciones; finalmente, Huamán (2021), sostuvo que la llegada de la pandemia del COVID-19, detuvo el crecimiento económico en la que se encontraba el Perú, trajo como consecuencia la constricción del mercado laboral.

Como se puede apreciar, del análisis sistemático de los resultados obtenidos y las investigaciones antes señalada, se tiene que la pandemia del COVID-19, trajo consigo un nuevo escenario a nivel global, donde las relaciones humanas se vieron alteradas, ante ello, de los estudios revisados, se pudo concluir que los Estados adoptaron una serie de estrategias para hacer frente a la pandemia, el Estado peruano, no fue la excepción, ya con la llegada del COVID-19 a suelo

peruano, en el ámbito laboral, también adoptó una serie de normas para enfrentar la pandemia, desde la declaratoria del Estado de Emergencia Nacional, mediante el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, con lo cual se ordenó la suspensión de todas las actividades económicas, salvo las esenciales, primero por quince días, siendo del 16 al 30 de marzo de 2020; con la dación del Decreto de Urgencia 029-2020, se dispuso que dicho período, para efectos laborales, sea considerado como una licencia de haber de naturaleza compensable, previo acuerdo entre trabajador y empleador, para que la compensación fuese con autorización expresa por parte del trabajador de descuento de sus remuneraciones o trabajo en horas, que se entendía debería ser fuera de la jornada laboral; el marco legal dado por el Estado, dispuso que en caso que no hubiera acuerdo de partes, debería de operar la compensación con horas de trabajo, que se podía dar durante o al término del Estado de Emergencia Nacional. Los estudios considerados como antecedentes en la presente investigación, hacen referencia que las relaciones laborales fueron alteradas por la pandemia, las empresas tuvieron que adaptarse al nuevo escenario, las políticas laborales, se orientaron a la conservación del puesto de trabajo y sobretodo que no sea interrumpida la cadena remunerativa y el otorgamiento de los beneficios laborales de los trabajadores, a fin de garantizar la subsistencia del trabajador y su familia, estas políticas y normas dadas por el Estado en el marco de la pandemia del COVID-19, fueron extremas como el acceso a la suspensión perfecta de labores, reducción de las remuneraciones y de la jornada laboral, el otorgamiento de bonos e incentivos a los empleadores con el fin de garantizar la continuidad del pago de remuneraciones, como es el caso del Programa Reactiva Perú.

Estando en una situación nueva e inesperada, un grupo de empleadores asumieron una posición de abuso frente a los trabajadores, como fueron ceses injustificados de puestos de trabajo, trayendo consigo la constricción de la demanda de mano de obra, tal como se puede apreciar de las conclusiones de los antecedentes analizados.

Ante el cese de las relaciones laborales, los trabajadores que habían sido sometidos al mandato imperativo de la licencia con goce de haber, del 16 al 20 de marzo de 2020, al recibir el pago de su liquidación de beneficios sociales, observaron que dicha la remuneración que percibieron por el período antes mencionado, que no pudieron compensar fueron descontados en su liquidación, motivando llevar su afectación ante la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, para que sus casos sean visto a través de Ordenes de Inspección, de la revisión de las resoluciones materia de estudio en la presente investigación, se tiene que producto de las actuaciones inspectivas se le requirió a los empleadores acreditar el pago de la liquidación de beneficios sociales de forma íntegra a favor de los trabajadores, hecho que no fue cumplido por los empleadores, dando lugar a las respectivas Actas de Infracción; los empleadores adujeron básicamente que el trabajador estaba obligado a compensar la remuneración pagada en la licencia con goce de haber, como no lo compensaron, y siendo una remuneración adelantada, no vieron otra forma de cobrarlo que afectando la liquidación de beneficios sociales. Se debe precisar que para el Tribunal de Fiscalización, la liquidación de beneficios sociales, es considerada como una remuneración diferida que se origina producto de la misma relación sinalagmática laboral.

En el procedimiento administrativo sancionador que siguió las Actas de Infracción, la primera instancia (Subintendencia de Resolución) y la segunda instancia (Intendencia Regional), consideran que el empleador no puede afectar la liquidación de beneficios sociales del trabajador; ante ello los empleador llevaron sus casos mediante Recurso de Revisión ante el Tribunal de Fiscalización Laboral, quienes luego de la revisión resolvieron que el empleador si podía afectar la liquidación de beneficios sociales del trabajador, en caso él no haya compensado la remuneración adelantada bajo la figura de la licencia con goce de haber, del 16 al 20 de marzo de 2020.

Los resultados de la presente investigación, evidencia que el pleno de colegiados de la Primera Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral, votaron en los expedientes revisados de forma mayoritaria, siendo en todos los casos que el vocal, realizó un voto en singular, al plantear que la única parte de la liquidación de beneficios sociales que se pudiese afectar sería la parte proporcional regulada en el artículo 40 del Decreto Legislativo 650, correspondiente a la compensación por tiempo de servicios, en caso el monto a afectar fuese mayor al monto regulado por ley, dicha controversia debería ser resuelta bajo dos mecanismos: el acuerdo de partes siempre bajo lo regulado en la norma antes acotada, o de forma heterónoma, es decir, que sea resuelta en sede judicial, por la naturaleza misma de pago adelantado de las remuneraciones, que creo una suerte de figura crediticia, donde el trabajador pasó a ser el deudor y el empleador el acreedor.

En ese sentido, se genera la discusión, de si el Tribunal de Fiscalización Laboral puede o no, bajo la figura de una licencia con goce haber no compensado, autorizar la afectación de la liquidación de beneficios sociales del trabajador, de los antecedentes, se tiene que la pandemia del COVID-19, originó un nuevo escenario en las relaciones laborales, la precarización de estas, surgimiento de nuevas formas de trabajo, afectación a las remuneraciones bajo acuerdo de partes; sin embargo, fue la licencia con goce haber, por el período del 16 al 30 de marzo de 2020, la generó la incertidumbre en el derecho laboral, una licencia que no era por el acuerdo de las partes, sino de mandato imperativo, generando la obligación en el empleador de pagar por un trabajo bajo la condición futura a realizar por parte del trabajador, quien pasó tener la condición de deudor; donde para cumplir con su obligación de hacer trabajo para compensar la remuneración adelantada, debían haber realizado un acuerdo de partes, donde podía el trabajador de manera voluntaria aceptar un descuento en sus remuneraciones, o aceptar realizar trabajo fuera de la jornada laboral, hasta completar la remuneración adelantada; de las ocho resoluciones que nos asiste, se verificó que siete resoluciones, tenían si el incumplimiento de la compensación de la licencia con goce de

haber, pero que estas no pudieron ser compensadas porque el vínculo laboral que unió al trabajador con su empleador había vencido, no habiendo tenido por tanto el trabajador la oportunidad de compensar, la remuneración adelantada, mientras que en la Resolución 293-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, la trabajadora fue quien dio por terminada la relación laboral con su empleador, bajo la figura de la renuncia, no habiendo tampoco compensado la remuneración adelantada por el otorgamiento de la licencia con goce de haber.

En este extremo, la posición del investigador, es que la afectación a la liquidación de beneficios sociales del trabajador, debería ser visto desde dos aristas: 1) cuando el trabajador se encuentra vinculado con su empleador bajo un contrato laboral modal, y el contrato vence antes que el trabajador pudiera compensar la remuneración pagada como licencia con goce de haber, donde no ha existido el acuerdo de partes para la forma de compensación, el cual el Decreto de Urgencia N° 029-2020, señaló que ante la ausencia de acuerdo, el trabajador se somete a la compensación con horas de trabajo; en este supuesto, se configuraría el imposible material de compensar la remuneración adelantada como licencia con goce de haber. Y, 2) cuando el trabajador de manera voluntaria decide dar por terminada la relación laboral, sin haber compensado la remuneración pagada como licencia con goce de haber.

En el primer supuesto, se tiene que el trabajador siempre tendrá la parte más gravosa, donde así tenga la voluntad de compensar la licencia con goce de haber, está estará supeditada a la voluntad del empleador de renovar o extender el contrato de trabajo, hasta permitirle al trabajador cumplir con su obligación de hacer. En este extremo, se debe tener en cuenta que nadie puede ser obligado a contratar o trabajar contra su voluntad, ello afectaría dos derechos fundamentales como es el de “Contratar con fines lícitos, siempre que no contravengan leyes de orden público” (artículo 14 de la Constitución Política del Perú), y el de “Trabajar libremente, con sujeción a ley” (artículo 15 de la Constitución Política del Perú). Esto trasladado, al análisis de la presente investigación,

se debe entender, que en el caso que un contrato de trabajo haya vencido, su renovación o extensión, por ser un derecho fundamental en el empleador, no puede ser materia de obligación, salvo en vía jurisdiccional se compruebe los vicios en ella y se ordene una relación laboral a plazo indeterminado; en el marco de la pandemia del COVID-19, debería de operar la razonabilidad en el caso que el trabajador tuviera la voluntad de querer compensar la licencia con goce de haber, considerando para dicha situación la extensión del contrato de trabajo, hasta que el trabajador cumpla con su obligación, esto considerando que la licencia con goce de haber se originó en una situación suigéneris, donde la relación de deudor que adquirió el trabajador no nació de su voluntad, sino fue impuesto por mandato legal. Asimismo, no se puede coercer, el derecho del trabajador de cumplir su obligación y con ello afectar su remuneración o su liquidación de beneficios sociales, que también constituye un derecho fundamental. En una posición extrema, si el haber pagado de manera adelantada una remuneración por un trabajo no realizado, porque el Estado decreto se de la licencia con goce de haber, en el período del 16 al 30 de marzo de 2020, que es de naturaleza compensable, en el caso el trabajador no lo haya compensado, alineándose con el razonamiento del vocal se podría si aplicar lo resuelto por el vocal Luis Erwin Mendoza Legoas, que se podría afectar la liquidación de beneficios sociales, solamente sobre el beneficio social de la compensación por tiempo de servicios, en el monto establecido en el artículo 40 del Decreto Legislativo N° 650, mientras que no se puede afectar los beneficios de la gratificación y vacaciones, ya estos conforman los derechos que nacen de la relación laboral, al cual tampoco se puede renunciar por disposición constitucional y que no se puede afectar, al ser de naturaleza remunerativa, por lo que su protección es constitucional, que le da el carácter intangible e inembargable. Siguiendo la línea de razonamiento del vocal citado, sería la vía jurisdiccional laboral los llamados a resolver la controversia de si se puede afectar en la liquidación de beneficios sociales los montos correspondientes a gratificaciones y vacaciones, por más que el mismo Decreto de Urgencia N° 029-2020, señalará que las disposiciones en materia laboral, que no se encontraba

regulado en dicha norma, nomás lo relacionado a la compensación por tiempo de servicios, se remitía a la normas laborales específicas.

Como se puede ver, se estaría ante un conflicto de derechos de carácter constitucional, por lo que se debería tener en cuenta la ponderación de derechos, el cual debería, como lo plantea el vocal Luis Erwin Mendoza Legoas, ser resuelto en sede jurisdiccional, más que en sede administrativa; compartiendo dicho criterio, y bajo el análisis de la jerarquía de normas, un Decreto de Urgencia no puede contravenir lo regulado por la Constitución Política del Perú, en cuanto a la afectación de la remuneración y los beneficios sociales, como es la gratificación, las vacaciones y la compensación por tiempo de servicios (en la parte que corresponda), teniendo todas ellas carácter alimentario.

En el segundo supuesto, donde el trabajador renuncia sin compensar la licencia con goce de haber otorgado, de la revisión las ocho resoluciones del Tribunal de Fiscalización Laboral, materia de análisis, se tiene que en la Resolución 293-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, la trabajadora, donde la trabajadora afectada presentó su renuncia y su empleador le aplicó el descuento por la no compensación; el Tribunal en la resolución en mención, validó el descuento efectuado por el empleador, por la no compensación de la licencia; en ese sentido, la posición del investigador, es en el sentido de lo resuelto por el Tribunal; toda vez que, la trabajadora, era consciente de su posición de deudora.

### **Respecto al Primer Objetivo Específico:**

Se planteó como Primer objetivo específico, “Identificar los fundamentos del Tribunal de Fiscalización Laboral respecto al incumplimiento de la licencia con goce en sus resoluciones”.

De la revisión y análisis de las ocho Resoluciones materia de la presente investigación, se ha verificado que el Tribunal de Fiscalización Laboral, bajo lo ordenado por el Decreto Supremo

N° 044-2020-PCM, que dispuso el Estado de Emergencia Nacional en el marco de la pandemia del COVID-19, por quince días, del 16 al 30 de marzo de 2020; y en concordancia con el Decreto de Urgencia N° 029-2020, que estableció que las empresas del sector privado que realizaron actividades no esenciales y que no pudieron aplicar el trabajo remoto, durante la vigencia del Estado de Emergencia Nacional, se vieron obligados a otorgar una licencia con goce de haber a sus trabajadores, siendo esta licencia de carácter “compensable”, estableciendo que la compensación debía realizarse de acuerdo a lo que pacten las partes; siendo esta con horas de trabajo, posterior a la jornada ordinaria laboral o aceptación de descuento de la remuneración y, en caso de no llegar a un acuerdo, correspondería la compensación con horas de trabajo, durante el Estado de Emergencia por la pandemia del COVID-19, o al término de ella. Precisa que la licencia con goce de haber compensable, no ha nacido de una decisión ni del empleador ni del trabajador, sino como un imperativo legal ordenado por el Estado, que obligó al empleador el pago adelantado de la remuneración a favor del trabajador; por lo que el Tribunal resalta que la licencia en mención, dio lugar a un crédito del trabajador a favor del empleador; en el caso que la relación laboral expire durante el Estado de Emergencia Nacional y sin que el trabajador haya compensado la remuneración adelantada, el empleador se encontraba habilitado para realizar el descuento de la remuneración adelantada y no compensada en el pago de la liquidación de beneficios sociales del trabajador; para ello el Tribunal entiende por “beneficios sociales, los montos de dinero que surgen, en relación directa con el trabajo efectivo realizado por el trabajador y a su remuneración, que no haya sido abonados aún al trabajador y a los que tiene derecho al momento del cese. Por tanto, la liquidación de beneficios sociales comprende, tanto la remuneración a la que tuviera derecho por los servicios prestados desde la última vez que le fueron cancelados. Todos estos beneficios constituyen una suerte de remuneración diferida, ya que se calculan y pagan, en relación a los servicios prestados y a la remuneración percibida.”.



De lo antes descrito se colige que el criterio que ha asumido el Tribunal de Fiscalización Laboral, ha sido de aprobar la afectación de la liquidación de beneficios sociales del trabajador, siempre y cuando haya sido objeto de la licencia de goce de haber compensable, por el período del 16 al 30 de marzo de 2020, y que el trabajador habiendo cesado su vínculo laboral no haya compensado la remuneración adelantada, indistintamente si la causa del término de la relación laboral haya sido por renuncia o termino contractual.

### **Respecto al Segundo Objetivo Específico:**

Se planteó como Segundo objetivo específico, “Analizar los criterios del Tribunal de Fiscalización Laboral para el otorgamiento de la licencia con goce de haber”.

De la revisión y análisis de las ocho Resoluciones materia de la presente investigación, se ha verificado, que el Tribunal de Fiscalización Laboral, ha tenido como criterio que para el otorgamiento de la licencia con goce de haber compensable, que el trabajador haya tenido vínculo laboral efectivo al inicio del Estado de Emergencia Nacional, en el marco de la pandemia del COVID-19, particularmente durante el período del 16 al 30 de marzo de 2020, que las labores que el trabajador desempeñe no hayan sido esenciales y no se hayan podido realizar de forma remota, tal como estaba dispuesto en el Decreto de Urgencia N° 029-2020; condición que era obligatoria por mandato imperativo, detallando que dicha situación generó una situación novedosa, donde las partes no habían pactado una suspensión de labores; además, la figura de licencia con goce de haber, en realidad constituía una suspensión imperfecta de labores, término que no fue empleado. Se resalta que la intención de las políticas de Estado para hacer frente a la pandemia del COVID-19, era la preservación del puesto de trabajo; tal como lo estimo Toyama y Yomond (2020), quienes sostuvieron que la pandemia del COVID-19 ha ocasionado incertidumbre y confusión en las relaciones laborales y en su marco regulatorio, la cual fue interpretada en un nuevo contexto desconocido, ocasionando conflictos jurídicos y procedimentales en el ámbito laboral, las

pretensiones laborales de parte de los trabajadores fueron también virando a la preocupación de cómo obtener indemnizaciones por daños y perjuicios, hacer frente a los ceses y la medida de suspensión perfecta de labores, garantizar el pago de las remuneraciones y los beneficios sociales; asimismo, Olarte (2020), señala que la pandemia del COVID-19, ocasionó una paralización de la actividades económicas, que afectó el equilibrio en una relación laboral, el cual bajo disposición legal por el gobierno, se permitió al empleador recurrir a la suspensión, revisión, renegociación de las condiciones contractuales, con el fin de reducir el sobre costo del vínculo laboral.

### **Respecto al Tercer Objetivo Específico:**

Se planteó como Tercer objetivo específico, “Determinar de qué manera inciden los criterios del Tribunal de Fiscalización Laboral sobre el incumplimiento de la licencia con goce de haber en la liquidación de beneficios sociales”.

De la revisión y análisis de las ocho Resoluciones materia de la presente investigación, se ha verificado, que el Tribunal de Fiscalización Laboral ha determinado que la afectación de la liquidación de beneficios sociales en el marco de la pandemia del COVID-19, solo procederá cuando el trabajador haya sido alcanzado por el Decreto de Urgencia 029-2020, otorgándole la licencia de goce de haber de naturaleza compensable, cuando las labores que realice él o su empleador no hayan sido considerados como labores esenciales y que no hayan podido ser realizado bajo la modalidad de trabajo remoto, en el período del 16 al 30 de marzo de 2020, tal como está establecido en el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM; que además. Producto de la licencia en mención haya recibido remuneración adelantada y no lo haya compensado durante o al término del Estado de Emergencia Nacional por la pandemia del COVID-19, sea por término de la relación laboral o renuncia.

Finalmente, se puede decir; que, en la presente investigación, se ha probado el supuesto jurídico planteado, que las resoluciones del Tribunal de Fiscalización Laboral ante el

incumplimiento de la licencia con goce de haber permitieron la afectación a la liquidación de beneficios sociales, en los trabajadores que no compensaron la licencia con goce de haber otorgado en el marco de la pandemia del COVID-19.

En el análisis de la comprobación del supuesto jurídico planteado, colisiona con lo dispuesto en la Ley N° 31632, *“Ley que dispone medidas para garantizar los derechos de los trabajadores afectados por las disposiciones legales implementadas durante la emergencia sanitaria provocada por la COVID-19”*, de fecha 14 de noviembre de 2022, donde en su artículo 6, señala *“Está prohibido realizar descuentos en la liquidación de beneficios sociales realizada al término del vínculo laboral, para compensar las horas de licencia con goce de haber generadas por las disposiciones legales implementadas en el marco de la emergencia sanitaria por COVID-19.”*; al respecto se precisa que la norma en mención es posterior a las fechas de emisión de las resoluciones materia de revisión y análisis, las cuales en el momento que el Tribunal tenía que resolver, no contaban con mayor marco regulatorio, para la afectación de la liquidación de beneficios sociales, salvo la compensación por tiempo de servicios, pero que su propia ley, refiere que se afecta este beneficios siempre y cuando el trabajador haya ocasionado un daño o perjuicio en su empleador, siendo la afectación un medio de resarcimiento al daño o perjuicio ocasionado; pero en el caso de los trabajadores que han sido comprendidos en la licencia con goce de haber, el haber percibido una remuneración adelantada con el compromiso de su compensación en horas de trabajo, les convirtió forzosamente en deudores ante su empleador, hecho que en sentido estricto, no les da la condición haber ocasionado un daño o perjuicio a su empleador, máxime si su contrato laboral concluyó antes de tener la oportunidad de compensar la licencia otorgada.

Finalmente, señalar que la Ley N° 31632, solo hace mención la compensación de las horas bajo licencia con goce de haber y la no afectación de la liquidación de beneficios sociales de los trabajadores, no estableciendo los mecanismos a la que tendrían que recurrir los empleadores que

otorgaron la licencia con goce de haber a sus trabajadores y estos no compensaron dicha licencia por vencimiento de la relación laboral; reclamo que debería ser resuelto en sede jurisdiccional.

#### **4.4. Conclusiones**

**Primero.** La pandemia del COVID-19 trajo consigo un nuevo escenario en las relaciones laborales, donde los gobiernos a nivel global, tuvieron que desarrollar legislaciones para hacer frente a la pandemia, en el caso peruano, se decretó una cuarentena draconiana, siendo la primera respuesta la suspensión de todas las actividades, a fin de evitar la propagación del virus SARS-CoV-2, causante de la pandemia, ordenando que los empleadores debieron otorgar una licencia con goce de haber compensable por el período del 16 al 30 de marzo de 2020, entre otras medidas, a fin de preservar los puesto de trabajo y garantizar la continuidad de la cadena remunerativa.

**Segundo.** La licencia con goce de haber compensable, ordenada a través del Decreto de Urgencia N° 029-2020, generó incertidumbre en las relaciones laborales, toda vez que se obligaba a pagar una remuneración sin la correspondiente prestación de servicios, el cual se daría en una situación futura; la incertidumbre era que no había un marco regulatorio, que garantice al empleador, el cobro de esa licencia con goce de haber, el dispositivo legal señalado, desarrolla que las partes deben ponerse de acuerdo para compensación, que pudo haber sido con una aceptación voluntaria por parte del trabajador del descuento de sus futuras remuneraciones o la compensación con horas de trabajo, fuera de la jornada laboral; en el caso no hubiera acuerdo, prima la segunda opción; más no desarrolla qué pasaría si el trabajador no compensa la licencia con goce de haber al término de su relación laboral.

**Tercero.** El Tribunal de Fiscalización Laboral, cuando llegan a su conocimiento los Recursos de Revisión de las resoluciones emitidas en primera y segunda instancia a cargo de las Sub Intendencia de Resolución y la Intendencia Regional de la Superintendencia Nacional de

Fiscalización Laboral, respectivamente; sobre el tema concerniente a la presente investigación, consciente siempre en mayoría la afectación a la liquidación de beneficios sociales, en el caso que el trabajador haya concluido su vínculo laboral y no haya compensado la licencia con goce de haber otorgado en el marco de la pandemia del COVID-19; resalta que en las resoluciones materia de revisión en la presente investigación, no haya tenido una posición unitaria colegiada, se ha verificado que el vocal Luis Erwin Mendoza Legoas, ha tenido siempre un voto en singular; que consistía que el llamado a resolver esta situación era el órgano jurisdiccional, toda que al permitir que el empleador realice la afectación a la liquidación de beneficios sociales, estaba superando lo establecido en el artículo 24 de la Constitución Política del Perú.

**Cuarto.** Con la Ley N° 31632, los legisladores han dispuesto que la liquidación de beneficios sociales no puede ser afectada producto de la licencia con goce de haber, hecho que se contrapone a la posición en mayoría adoptada por el Tribunal de Fiscalización Laboral.

## REFERENCIAS

- Arreaga, D. (2021). *Evaluación de la situación financiera de la empresa Kineletec S.A. en tiempos de pandemia covid-19 Babahoyo periodo 2019-2020*. [Tesis de grado, Universidad Técnica de Babahoyo de Ecuador]. Repositorio Institucional. <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/10768/E-UTB-FAFI-ICA-000516.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Blancas, C. (2015). *Derechos fundamentales laborales y estabilidad en el trabajo*. Palestra. [https://app.vlex.com/#search/jurisdiction:PE+content\\_type:4/tesis+remuneraci%C3%B3n/p2/WW/vid/796454945](https://app.vlex.com/#search/jurisdiction:PE+content_type:4/tesis+remuneraci%C3%B3n/p2/WW/vid/796454945)
- Bernal, C. (2003). Estructura y límites de la ponderación. *Doxa. Cuadernos de Filosofía del Derecho*, (26), 225-238. [https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/10074/1/doxa26\\_12.pdf](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/10074/1/doxa26_12.pdf)
- Cabezas, V. (2020). El Covid-19 y el Derecho del Trabajo: Sintomatología de un modelo en emergencia. *Iuris Dictio*, 26(26), 177-193. <https://doi.org/10.18272/iu.v26i26.1868>
- Camacho, J. (2022). *Efecto de las políticas públicas en los derechos fundamentales y la economía colombiana en comparación a los estados latinoamericanos Post-Covid 19*. [Tesis de maestría, Universidad Santo Tomas de Colombia]. Repositorio Institucional. <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/43113/2022JoseCamacho.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- Castro, R. (2020). Coronavirus, una historia en desarrollo. *Revista médica de Chile*, 148(2), 143-144. [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0034-98872020000200143&script=sci\\_arttext&tlng=en](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0034-98872020000200143&script=sci_arttext&tlng=en)

Clausó, A. (1993). Análisis documental: el análisis formal. *Revista General de Información y Documentación*, 3(1), 11-19.

<https://revistas.ucm.es/index.php/RGID/article/download/RGID9393120011A/11739>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), (2020). *América Latina y el Caribe ante la pandemia del COVID-19: efectos económicos y sociales*.

[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45337/S2000264\\_es.pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45337/S2000264_es.pdf?sequence=6&isAllowed=y)

Congreso de la República del Perú (1993, 29 de diciembre). *Constitución Política del Perú*.

<https://www.congreso.gob.pe/Docs/constitucion/constitucion/index.html>

Corte Suprema de Justicia de la República (2016, 23 de setiembre). *CASACIÓN LABORAL N°*

*3711-2016 LIM*. [https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/11/Cas.Lab\\_.3711-2016-Lima-Legis.pe\\_.pdf](https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/11/Cas.Lab_.3711-2016-Lima-Legis.pe_.pdf)

Corte Suprema de Justicia de la República (2017, 12 de julio). *Casación Laboral N° 18615-2015-*

*LIMA*. <https://lpderecho.pe/conceptos-remunerativos-corte-suprema-cas-lab-18615-2015-lima/>

Corte Suprema de Justicia de la República (2017, 13 de enero). *Casación Laboral N° 16514-2016-*

*LIMA*. [https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/11/Casacion-Laboral-16514-2016-Lima-Legis.pe\\_.pdf](https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/11/Casacion-Laboral-16514-2016-Lima-Legis.pe_.pdf)

Corte Suprema de Justicia de la República (2015, 25 de junio). *Casación Laboral N° 123-2014-*

*LIMA*. <https://apps.pj.gob.pe/cejSupremo/>

Corte Suprema de Justicia de la República (2019, 18 de julio). *Casación Laboral N° 10173-2017-*

*LAMBAYEQUE*. <https://prcp.com.pe/wp-content/uploads/2019/07/Cas-Lab-10173->

2017-Lambayeque-Acuerdo-de-conciliacio%CC%81n-que-prevea-cambio-de-deuda-  
por-acciones-de-la-empresa-no-supera-test-de-disponibilidad-de-derechos-laborales.pdf

Corte Suprema de Justicia de la República (2020, 8 de enero). *casación Laboral N° 8568-2018-Lima Sur*. <https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2020/01/Cas.-Lab.-8568-2018-Lima-Sur-LP.pdf>

Daniels, M., Jongitud, J., Luna, M., Monroy, R., Mora, R. y Viveros, O. (2011). *Metodología de la Investigación Jurídica* (2ª ed.). Facultad de Derecho Universidad Veracruzana. <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/36358/danielsrodriguezmartha.pdf?sequence=2>

Espinoza, C. (Ed.). (2014). *Metodología de investigación tecnológica, pensando en sistemas*. <https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/1148/mit2.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Esteves, A. (2020). El impacto del COVID-19 en el mercado de trabajo de Ecuador. *Mundos plurales-revista latinoamericana de políticas y acción pública*, 7(2), 35-41. <http://hdl.handle.net/10469/17126>

Fajardo, M. (2013). El Conflicto entre los Derechos Fundamentales del trabajador y los Poderes Empresariales en la transmisión de empresa. *Derecho & Sociedad*, (40), 169-179. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/12798/13355>

Freire-Luisa, K. y Mancheno-Saá, M. (2020). Covid 19 entre muerte y recesión económica. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación científico-técnica multidisciplinaria)*, 5(5), 280-320. <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/326/579>



- Gibbs, G. (2012). *Análisis de datos cualitativos en Investigación Cualitativa*. Morata.
- Godoy, M. (2021). *La escasa efectividad de la suspensión perfecta de labores como medio de protección de la formalidad laboral frente a la crisis post covid-19*. [Tesis de grado, Universidad Científica del Sur]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/2100/TL-Godoy%20M.pdf?sequence=10&isAllowed=y>
- Gorelli, J. (2014). Elementos delimitadores del derecho a vacaciones. *Themis*, 65, 59-80. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10850/11356>
- Guerrero, M. (2016). La investigación cualitativa. *INNOVA Research Journal*, 1(2), 1–9. <https://doi.org/10.33890/innova.v1.n2.2016.7>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación* (5ª ed.). McGraw-Hill.
- Hernández, S. y Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico De Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 9(17), 51-53. <https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>
- Huamán, J. (2020). Impacto económico y social de la COVID-19 en el Perú. *Revista de Ciencia e Investigación en Defensa-CAEN*, 2(1), 31-42. <http://www.recide.caen.edu.pe/index.php/recide/article/download/51/38>
- Huamancayo, C. y Saavedra, F. (2020). *El impacto económico del covid-19 en el presupuesto contractual de una obra de edificación*. [Tesis de grado, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/3728>

Higa, A. (2017). *La Irrenunciabilidad de los derechos laborales, un enfoque sustantivo y procesal*. Gaceta Jurídica.

Jaramillo, M. y Ñopo, H. (2020). *COVID-19 y shock externo: impactos económicos y opciones de política en el Perú (Documentos de Investigación, 107)*. Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE). <http://repositorio.grade.org.pe/bitstream/handle/20.500.12820/579/GRADEdi107-1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Layne, J. y Marca, J. (2020). *La vulneración de los derechos de los trabajadores en el Ecuador, por las nuevas normas y las políticas emanadas desde el ejecutivo y la legislatura con ocasión de la pandemia del covid-19, a partir del mes de marzo del 2020* [Tesis de grado, Universidad de Guayaquil de Ecuador]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/51119/1/La%20acnez%20Jefferson-%20Marca%20Jos%20a8%20BDER-TPrG%20261-2020.pdf>

León, V. (2021). *Suspensión perfecta de labores y su repercusión en los beneficios sociales de los trabajadores durante el estado de emergencia sanitaria 2020*. [Tesis de grado, Universidad César vallejo]. Repositorio Institucional. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72557/Le%20b3n\\_CVY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72557/Le%20b3n_CVY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Maguina, C., Gastelo, R. y Tequen, A. (2020). El nuevo Coronavirus y la pandemia del Covid-19. *Revista Médica Herediana*, 31(2), 125-131. <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RMH/article/view/3776/4205>

Mojica, R. y Morales, M. (2020). Pandemia COVID-19, la nueva emergencia sanitaria de preocupación internacional: una revisión. *Medicina de Familia. SEMERGEN*, 46, 65-77. <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1138359320301714?>

token=4531BCA2EB104FACD13F17E3C023C7ED419875178FD03F550BE4  
2C58D7A185DC161D5650716FD383F55A1E0D2E33A224&originRegion=us -east-  
1&originCreation=20221223013116

Muntané, J. (2020). Introducción a la investigación básica. *Centro de investigación biometrica*, 33(3), 221-227. [https://www.researchgate.net/profile/Jordi-Muntane/publication/341343398\\_Introduccion\\_a\\_la\\_Investigacion\\_basica/links/5ebb9e7d92851c11a8650cf9/Introduccion-a-la-Investigacion-basica.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Jordi-Muntane/publication/341343398_Introduccion_a_la_Investigacion_basica/links/5ebb9e7d92851c11a8650cf9/Introduccion-a-la-Investigacion-basica.pdf)

Neves, J. (2018). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Olarte, N. (2020). La teoría de la imprevisión y las relaciones laborales: a propósito de la pandemia mundial originada por el COVID-19. *Revista de Derecho YachaQ*, (11), 81-90. <https://doi.org/10.51343/yq.vi11.362>

Organización de Estados Americanos (1988, 17 de noviembre). *Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, "Protocolo de San Salvador"*. [https://idehpucp.pucp.edu.pe/images/docs/protocolo\\_ddeesscc.pdf](https://idehpucp.pucp.edu.pe/images/docs/protocolo_ddeesscc.pdf)

Organización Internacional del Trabajo (1951). *Convenio 100, sobre igualdad de remuneración*. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312245:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312245:NO)

Organización de Naciones Unidas (1966, 16 de diciembre). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. [https://www.ohchr.org/sites/default/files/cescr\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/cescr_SP.pdf)

Organización Internacional del Trabajo (1936). *Convenio 52, sobre las vacaciones pagadas.*

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312197:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312197:NO)

Organización Internacional del Trabajo (1970). *Convenio 132, sobre las vacaciones pagadas (revisado).*

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312277:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312277:NO)

Organización Internacional del Trabajo (1981). *Convenio 156, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.*

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312301:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312301:NO)

Pasco, M. (2005). En torno al principio de Irrenunciabilidad. *Ius et veritas*, (31), 217-228.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/download/12419/12981>

Pasco, M. (2016). *Ética en la investigación en gestión: relevancia, principios y lineamientos para su aplicación. Cuadernos de Trabajo sobre Ética de la Investigación - Cuaderno 1.*

Pontificia Universidad Católica del Perú.

<http://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/54912/Cuaderno%20de%20Trabajo%20V4%20VF.pdf?sequence=8>

Pizarro, M. (2018). *La remuneración enfoque legislativo, jurisprudencial y doctrinario.* Gaceta Jurídica.

Rubio, M. (2018). *El Test de Proporcionalidad en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional Peruano* (2ª ed.). Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

- Torres, R. (2020). La suspensión perfecta en tiempos de COVID-19. ¿Una alternativa o abuso del empleador? *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 2(2), 135-150.  
<https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/306/379>
- Toyama, J y Yomond, S. (2020). Los nuevos conflictos jurídicos laborales a propósito de la COVID-19. *Ius Veritas*, (61), 178-193. <https://doi.org/10.18800/iusetveritas.202002.011>
- Toyama, J. (2001). El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales: normativa, jurisprudencia y realidad. *Ius et veritas*, (22), 164-179.  
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15997/16421>
- Tribunal Constitucional de la República (2014, 16 de abril). *Sentencia del Expediente 0020-2012-PI/TC*. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/00020-2012-AI.pdf>
- Tribunal Constitucional de la República (2010, 14 de julio). *Sentencia del Expediente 03052-2009-PA/TC*. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/03052-2009-AA.html>
- Tribunal de Fiscalización Laboral (2021, 20 de setiembre). *Resolución N° 322-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala*. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/10/Resolucion-322-2021-Sunafil-LPDerecho.pdf>
- Tribunal Constitucional de la República (2005, 29 de octubre). *Sentencia del Expediente 0045-2004-PI/TC*. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/00045-2004-AI.pdf>
- Trilla, A. (2020). Un mundo, una salud: la epidemia por el nuevo coronavirus COVID-19. *Medicina clínica*, 154(5), 175.-177. <https://doi.org/10.1016/j.medcli.2020.02.002>
- Tuiran, J. (2022). *Impacto del COVID 19 en el derecho laboral colombiano*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia]. Repositorio Institucional.

[https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/82301/1022357474.2022.pdf?  
sequence=2&isAllowed=y](https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/82301/1022357474.2022.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Vargas, T. (2021). *El trabajo a distancia y su regulación en el Perú*. Gaceta Jurídica.

Vilela, A. (2019). Distorsiones en el tratamiento de beneficios laborales: CTS, gratificaciones legales y asignación familiar. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].  
Repositorio Institucional.  
[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11534/Vilela\\_ea.pdf?  
sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11534/Vilela_ea.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Weller, J. (2020). *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales (Documentos de Proyectos)*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).  
[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/S2000387\\_es.pdf?sequence  
=1&isAllowed=y](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/S2000387_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

**ANEXO N° 1.** Resoluciones del Tribunal de Fiscalización Laboral, analizados en la presente investigación, con su respectivo hipervínculo a la base de datos del Tribunal de Fiscalización Laboral.

1. [Resolución N° 040-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala](#)



RESOLUCION 40-2021-TFL-ESTILOS S.R.L.pdf

2. [Resolución N° 046-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala](#)



RESOLUCION 46-TFL-ESTILOS S.R.L..pdf

3. [Resolución N° 052-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala](#)



RESOLUCION 52-2021-STRATTON PERÚ S.A.C..pdf

4. [Resolución N° 069-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala](#)



RESOLUCION 69-2021-TFL-ALLUS SPAIN S.L. SUCURSAL DEL PERU.pdf

5. [Resolución N° 089-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala](#)



RESOLUCION 89-2021-TFL-ALLUS SPAIN S.L. SUCURSAL DEL PERU.pdf

6. [Resolución N° 293-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala](#)



RESOLUCION 293-2021-STRATTON PERÚ S.A.C..pdf

7. [Resolución N° 595-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala](#)



RESOLUCION 595-2021-STRATTON PERÚ S.A.C-EXP SAN 08-2021- vp LM.pdf

8. [Resolución N° 035-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala](#)



RESOLUCION 35-2022-TFL-TRIATHLON.pdf