

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES COMO HERRAMIENTA LEGAL
PARA ATENUAR EL IMPACTO ECONÓMICO CAUSADO POR LA
COVID-19 Y SU INCIDENCIA EN LAS DECISIONES DE LA
AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DE TRABAJO DE ICA,
AÑO 2020**

TESIS

PRESENTADA POR BACHILLERES

**LEON BORDA FABRIZIO JOSE
MEDINA RIOS JORGE AGUSTO**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

ABOGADO

ICA – PERU

2022

ASESOR:

Mag. Cesar Eduardo Torres Anchante

AGRADECIMIENTO

A todas las personas que nos apoyaron e hicieron posible que el trabajo se realice con éxito y a toda nuestra familia por acompañarnos en este proceso.

Los Autores.

DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo primero a Dios por permitirnos llegar hasta aquí, en segundo lugar, a nuestros padres por todo el esfuerzo y comprensión hacia nosotros, así como a nuestros abuelos por su amor infinito.

Los autores

Una dedicatoria especial para ti Sebastián Medina con todo mi amor hijito.

Jorge

RESUMEN

La llegada de la pandemia generada por la covid-19 constituyó uno de los eventos más trágicos en la historia de la humanidad, pues junto a las cifras por decesos, la economía mundial se vio gravemente afectada, incidiendo en el trabajo, derecho fundamental de las personas. La economía influye de forma directa en la generación de empleo formal, por lo que cuando esta se ve en un cuadro decreciente se tenga además una situación de empleabilidad a la baja, a través de despidos o finalización de contratos de trabajo, así como formas de precarización del empleo, sin contar el aumento de la informalidad laboral. Es así que con la declaratoria de emergencia del quince de marzo de dos mil veinte ingresamos a una nueva normalidad que brindaría el marco de referencia para la toma de decisiones legislativas respecto a una serie de aspectos propios de la situación sanitaria por la que se comenzaba a atravesar. Con el paso del tiempo, más establecimientos y empresas se vieron afectadas, haciendo imposible la posibilidad de continuar cumpliendo con las remuneraciones de los trabajadores, por lo que el gobierno emitió el Decreto de Urgencia N° 038-2020, del 14 de abril, por el cual se permite la realización de una suspensión perfecta de labores excepcional en el marco de la pandemia, lo que implica el cese temporal de las prestaciones por parte del trabajador y el cese del pago por parte del empleador, sin que ello signifique la resolución del contrato de trabajo, para ello se diseña un procedimiento en el cual la autoridad administrativa de trabajo es la responsable de otorgar la autorización a las solicitudes que fueran presentadas, realizando una labor de control posterior, contando con el apoyo de la autoridad inspectiva para la verificación y fiscalización de las empresas que buscaran acogerse a este régimen. Es por ello que nuestra intención es el estudio de la figura de la suspensión perfecta de labores como medio para atenuar el impacto económico de la pandemia y como esta influyó en las decisiones de la autoridad laboral de la ciudad de Ica en el año 2020.

Palabras clave: Suspensión perfecta de labores, covid-19, derecho al trabajo, contrato de trabajo, autoridad administrativa de trabajo, autoridad inspectiva de trabajo.

ABSTRACT

The arrival of the pandemic generated by covid-19 constituted one of the most tragic events in the history of humanity, because together with the figures for deaths, the world economy was seriously affected, affecting work, a fundamental right of women. persons. The economy directly influences the generation of formal employment, so when this is seen in a decreasing picture, there is also a downward employability situation, through dismissals or termination of employment contracts, as well as forms of job insecurity, not counting the increase in labor informality. Thus, with the emergency declaration of March 15, 2020, we entered a new normality that would provide the reference framework for legislative decision-making regarding a series of aspects of the health situation for which it was beginning to cross. Over time, more establishments and companies were affected, making it impossible to continue complying with workers' remuneration, for which the government issued Emergency Decree No. 038-2020, of April 14, by which allows the realization of a perfect suspension of exceptional work in the framework of the pandemic, which implies the temporary cessation of benefits by the worker and the cessation of payment by the employer, without this meaning the resolution of the employment contract, for which a procedure is designed in which the administrative labor authority is responsible for granting authorization to the applications that were submitted, carrying out subsequent control work, with the support of the inspection authority for verification. and supervision of companies that seek to benefit from this regime. That is why our intention is to study the figure of the perfect suspension of work as a means to mitigate the economic impact of the pandemic and how it influenced the decisions of the labor authority of the city of Ica in the year 2020.

Keywords: Perfect suspension of work, covid-19, right to work, employment contract, administrative labor authority, labor inspection authority.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tuvo como finalidad analizar al mecanismo de la suspensión perfecta de labores como herramienta de carácter legal para atenuar el impacto económico causado por la covid-19, así como su incidencia en las decisiones de la autoridad administrativa de trabajo de Ica durante el año 2020.

El contenido del capítulo I versará sobre las bases teóricas de nuestro estudio, por lo que recurriremos a los antecedentes internacionales y nacionales que guarden relación con nuestro trabajo y sus fines, además consignaremos el marco conceptual del mismo.

El contenido del capítulo II versará sobre el problema de investigación, se plantearán tanto el problema general como los específicos, así como la justificación del presente estudio.

El contenido del capítulo III versará sobre la formulación de la hipótesis de estudio, tanto la general como las específicas; asimismo indicaremos el objetivo general, así como los dos objetivos específicos, para posteriormente identificar nuestra variable independiente y dependiente, así como su definición.

El contenido del capítulo IV versará sobre el tipo y diseño de nuestra investigación, además se especificará a la población de estudio y la muestra de la misma, para luego precisar las técnicas de las que nos valdremos para obtener la información que sirva de insumo para el logro de nuestros propósitos.

El contenido del capítulo V, versará sobre los resultados obtenidos producto del uso de las técnicas de recolección de datos las mismas que serán debidamente analizadas e interpretadas.

El contenido del capítulo VI, abarcará nuestras conclusiones y sugerencias.

Para finalizar, mostramos las referencias bibliográficas y lista de anexos.

INDICE

Caratula	I
Asesor	II
Agradecimiento	III
Dedicatoria	IV
Resumen	V
Abstract	VI
Introducción	VII
Índice	VIII
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	
1.1. Antecedentes	01
1.1.1. Antecedentes Internacionales	01
1.1.2. Antecedentes Nacionales	04
1.2. Bases Teóricas	07
1.2.1. Realidad económica y laboral en tiempos de pandemia	07
1.2.2. La suspensión del contrato de trabajo	13
1.2.3. La suspensión perfecta de labores en el Perú antes de la pandemia	18
1.2.4. El Perú y la suspensión perfecta de labores en pandemia	22
1.2.5. Análisis de casos	31
1.3. Marco Conceptual	36
CAPÍTULO II: EL PROBLEMA	
2.1. Planteamiento del Problema	38
2.1.1. Problema General	44
2.1.2. Problemas Específicos	44
2.2. Justificación del Problema	45
CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES	
3.1. Hipótesis General	46

3.2.	Hipótesis Específicas	46
3.3.	Objetivos	46
3.3.1.	Objetivo General	46
3.3.2.	Objetivos Específicos	46
3.4.	Variables	47
3.4.1.	Variable Independiente	47
3.4.2.	Variable Dependiente	47

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1.	Tipo y Diseño de Investigación	48
4.2.	Población y Muestra	50
4.3.	Técnicas de Recolección de Datos	51

CAPÍTULO V: RESULTADOS

5.1.	Resultados	52
5.2.	Análisis e Interpretación de Resultados	60

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES

6.1.	Conclusiones	64
6.2.	Recomendaciones	66

Referencias Bibliográficas	69
-----------------------------------	-----------

Referencias Linkográficas	70
----------------------------------	-----------

Anexos	78
---------------	-----------

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

Como parte del desarrollo de nuestra investigación, consideramos de vital importancia recordar algunos trabajos, tanto internacionales como nacionales, que se han ocupado de la problemática laboral a raíz de la pandemia generada por la COVID-19

1.1.1. Antecedentes Internacionales

Herrera Romero, Ana María (2020), en su monografía sobre: ***“La suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito. Análisis de la institución en tiempos de Covid-19”***, para obtener el título profesional de Abogada por la Universidad Privada EAFIT de Colombia, concluyó lo siguiente:

Es totalmente posible, en concordancia con decisiones judiciales al respecto, esgrimir la causal de fuerza mayor o caso fortuito, en atención a las disposiciones gubernamentales referidas a la lucha contra la covid-19 (inamovilidad y aislamiento), siempre que no exista otra forma para llevar adelante las prestaciones del contrato de trabajo, por lo que es necesario analizar los casos de forma individual.

Desde la perspectiva legal, las disposiciones referidas a la suspensión hasta por 120 días debido a cuestiones técnicas o de carácter económico, será interpretada para circunstancias de caso fortuito, lo que deja a la referida a fuerza mayor con un plazo que puede resultar ilimitado, siempre que el contrato pueda ser puesto en práctica en ciertas circunstancias que haga que no se convierta en inejecutable.

En lo que respecta al trabajo de campo, se pudo determinar que la herramienta de la suspensión temporal no fue utilizada de forma inmediata por los empleadores. Por el contrario, buscaron que acordar o llevar adelante alternativas como la licencia sin goce de haber, vacaciones, trabajo remoto, entre otros, siendo la suspensión la última ratio. Sin embargo, también se observa cierta desconfianza, pues quienes no pudieron mantener sus actividades recurrieron a la resolución de los contratos.

Lainez Ponce, Jefferson y Marca Marca, José (2020), en su trabajo de titulación sobre: ***“La vulneración de los derechos de los trabajadores en el Ecuador, por las nuevas normas y políticas emanadas desde el Ejecutivo y la legislatura con ocasión de la pandemia del Covid-19, a partir del mes de marzo del 2020”***, para obtener el título profesional de Abogado por la Universidad de Guayaquil en Ecuador, concluyó lo siguiente:

La pandemia generó una serie de medidas referidas básicamente a la paralización de actividades producto del aislamiento, ello afectó a la fuerza laboral que tuvo que dejar sus trabajos producto de despidos en masa lo que evidenció su desprotección por parte de las autoridades. Es particularmente preocupante el caso de aquellas personas que legalmente estaban por cesar en sus labores lo que deja a estas personas en situación de indefensión sin ningún reconocimiento de carácter pecuniario.

Otro aspecto a resaltar es el referido al mal uso de la herramienta del trabajo remoto pues las personas vienen desarrollando labores incluso por encima de las ocho horas, sin ningún tipo de reconocimiento tanto

monetario como respecto de los consumos, servicios y maquinaria propia utilizada por los trabajadores.

La normativa interna dispone el reconocimiento de una remuneración adicional a los doce sueldos, sin embargo, la reducción de horarios de trabajo, así como de los propios sueldos hizo que estos reconocimientos también se vean reducidos.

No se brindaron medidas mínimas de seguridad para aquellas actividades que no podían parar o hacer trabajo remoto, como es el caso de la salud, esto trajo consigo una gran cantidad de contagios, generando una clara violación al derecho a un ambiente laboral sano y no contaminado.

Mazón Pinos, José (2020), en su trabajo de investigación sobre: ***“La afectación al derecho al trabajo por la terminación de la relación, aplicando la causal del caso fortuito o fuerza mayor, como consecuencia de la pandemia en la ciudad de Guaranda en el año 2020”***, para obtener el título profesional de Abogado por la Universidad de Bolívar en Ecuador, concluyó lo siguiente:

La Covid-19 se ha convertido en una excusa para que los malos empleadores resuelvan contratos aplicando el caso fortuito o la fuerza mayor, sin tomar en cuenta las disposiciones legales vigentes como la ley de apoyo humanitario.

Al existir un abuso del derecho por parte de los empleadores, los trabajadores tienen expedito el camino para acudir a instancias judiciales y reclamar el pago de las indemnizaciones que correspondan, pues se habría transgredido el Código de Trabajo, pues en estos casos aplica el

cese de operaciones de la empresa, conforme interpreto la ley de apoyo humanitario.

No existió una guía correcta de parte de la autoridad laboral, tanto con respecto a los trabajadores como empleadores, pues existía un vacío en la norma laboral, por lo que fue necesaria la emisión de una norma interpretativa (de apoyo humanitario) para definir los alcances de código de trabajo.

1.1.2. Antecedentes Nacionales

Gallardo Villavicencio, Medalí y Montenegro Alvitez, Víctor (2021), en su tesis sobre: ***“Suspensión perfecta de labores en el estado de emergencia covid-19 y los derechos de los trabajadores”***, para obtener el título profesional de Abogado por la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, concluyó lo siguiente:

Se reconoce al artículo 11 del DL 728 como la norma que establece la posibilidad de acceder a la suspensión perfecta de labores. Sin embargo, es a través del DU 038-2020 que se hace un desarrollo especial que busca ampliar el contenido de la norma original con la finalidad de ayudar a aplacar los efectos económicos por la pandemia.

Se tiene que esta normativa no cumplió su finalidad pues los empleadores han preferido optar por la disolución de los vínculos laborales, así como iniciar procedimientos de cese colectivo, por lo que se valida la hipótesis planteada por los tesisas por transgresión de los derechos laborales constitucionalmente protegidos, perjudicando la propia subsistencia de los trabajadores.

La data referida a la Región Cajamarca nos expone que, ante 484 procedimientos de suspensión iniciados, a través de la autoridad inspectora al segundo mes de 2021, se tiene que solo una fue aprobada por la autoridad administrativa de trabajo, siendo las demás rechazadas.

Gonzáles Loayza, Edgar (2020), en su tesis sobre: ***“La regulación de la relación laboral y su impacto en el Derecho al trabajo en el contexto de la pandemia. Un análisis desde la legislación comparada”***, para obtener el título profesional de Abogado por la Universidad Privada del Norte, concluyó lo siguiente:

Luego de realizada la investigación, se concluye en que las decisiones tomadas desde el Ejecutivo durante la pandemia con la finalidad de brindar seguridad jurídica en el ámbito laboral, han resultado poco eficaces pues a la luz de la data revisada se tiene que existen una serie de vulneraciones importantes a los derechos laborales.

Siendo deficientes las normas emitidas por el Gobierno, esto quiere decir que el derecho constitucional al trabajo no se ha asegurado como era la intención inicial al momento de legislar. Por ello, se incumple los artículos 1, 23, 22 y 24 de la Carta Magna, referidos al trabajo, su impulso, su protección y los derechos de quienes lo realizan.

Las experiencias de otras latitudes, como es el caso de Barbados y Uruguay, nos presentan resultados más satisfactorios que los de nuestro país. Sin embargo, la experiencia mexicana nos refiere que, en cuanto a nivel de desempleo, este es mucho más alto que la del Estado Peruano.

Ybañez Noriega, Maricielo (2020), en su tesis sobre: ***“La suspensión perfecta de labores en tiempo de Covid-19 y la implicancia en los derechos laborales del trabajador en el distrito de los Olivos”***, para obtener el título profesional de Abogada por la Universidad César Vallejo, concluyó lo siguiente:

El tesista tiene como primera conclusión que existe una deficiencia en la utilización de la suspensión perfecta en época de pandemia por parte de los empleadores al ejecutarla sin ningún tipo de comunicación o conversación previa con los trabajadores, lo que sumado a la aplicación del silencio administrativo positivo se vendría desprotegiendo a los trabajadores. En esa línea considera que tanto la normativa del DL 728 así como el DS 011-2020-TR establecen formalidades, causas y plazos para que la autoridad competente fiscalice y califique la solicitud. Por tanto, existe una relación de inequidad laboral, pues se atenta contra el derecho de estabilidad laboral, por lo que la normativa debe ser revisada y modificada para que responda a los intereses de los trabajadores.

Como segunda conclusión se tiene que si bien es cierto la intención de la normativa que habilita la suspensión perfecta de labores busca resolver las posibles afectaciones tanto del empleador como de la masa trabajadora por razones de la pandemia, ello no quita la posibilidad de que se haga abuso de esta herramienta y con ello se violenten las prerrogativas legales que defienden al trabajador, por lo que es la autoridad de trabajo la responsable de realizar un trabajo pormenorizado al momento de analizar cada caso permitiendo la suspensión solo en aquellos casos sustentados en hecho verificados. Otro aspecto que debe resaltarse es a

falta de recursos humanos en la autoridad inspectora encargada de realizar las constataciones y verificaciones a efectos de prevenir abusos o decisiones inconsultas por parte de los empresarios. Por tal motivo se concluye que existe una desprotección normativa a los derechos del trabajador, además de ser mal aplicada por los empleadores y tener además y deficiente trabajo de supervisión.

Como tercera y última conclusión el tesista considera que el criterio económico no debe ser el más importante para considerar la aprobación de la suspensión perfecta de labores, pues se debería considerar, por ejemplo, el nivel de utilidades de periodos anteriores, su relación contractual con Estado, es decir si son proveedores y en que volumen, así como si han accedido a los créditos con garantía del Estado (Reactiva Perú), caso contrario no se estaría velando por los trabajadores y más habría una tendencia protectora hacia el empleador. Agrega, el tesista, que la falta de personal influye en que los plazos se venzan y se aplique el silencio administrativo positivo en contra de los trabajadores.

1.2. Bases Teóricas

1.2.1. Realidad económica y laboral en tiempos de pandemia

Nos encontramos a más de un año de la declaración de pandemia por parte de la Organización Mundial de la Salud, sobre la COVID-19, enfermedad que según lo reportado por la Universidad Johns Hopkins (2021) ha llegado a poco más de 171 millones de casos y una mortalidad de casi 2 millones de seres humanos. No cabe duda que nos encontramos ante uno de los eventos más trágicos en la historia de la

humanidad, pues acompañado a estas terribles cifras sobre decesos, los indicadores económicos mundiales se vieron tremendamente afectados, influyendo como era de esperarse en uno de los derechos más importantes de las personas: el trabajo.

La mayor parte de naciones de América Latina tomo modelos de países de otras regiones, donde la pandemia atacó primero, para poder enfrentar la crisis sanitaria, es así que decretaron acciones de confinamiento con la finalidad de evitar el contacto entre las personas y consecuentemente no ocurran contagios. Estas acciones se inician en el mes de marzo de 2020, lo que motiva la paralización de actividades productivas, dejando solo activas las denominadas “esenciales”, lo que según el Instituto Peruano de Economía (IPE) (2020) fue terrible pues: “La economía peruana se contrajo en 39.2% en el mes de abril, muy por encima de las caídas registradas en Argentina (-25.4%), Colombia (-20.5%), México (-20%), Brasil (-14.7%) y Chile (-14.3%)”.

Estos indicadores produjeron un efecto nocivo en cuanto a la oferta laboral, trayendo consigo una alta tasa de desempleo, la misma que se vincula directamente con la desaceleración económica producto de las decisiones gubernamentales de confinamiento. Por si eso fuera poco, la precarización del empleo se ve beneficiada pues la informalidad laboral se acrecienta, los salarios bajan limitando la posibilidad de ahorrar, y el promedio de tiempo para conseguir un nuevo empleo aumenta en la medida de que nadie emplea por motivos de la paralización de actividades.

Solo en nuestra región, según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), (2020):

Se prevé que las consecuencias más importantes de la pandemia se registraron en la segunda mitad del año con la disminución de 47 millones

de puestos de trabajo en total con relación al 2019. El mayor número de afectados no pudieron acceder a un nuevo empleo por la poca oferta existente y en otros casos optaron por no buscarlo en vista de las fuertes limitaciones sobre el derecho al libre tránsito. (p. 5)

Como podemos apreciar, el punto medular del análisis corresponde al primer semestre del año, pues allí donde se evidencia de forma más concreta el efecto del riesgo sanitario en las actividades productivas y en la estadística laboral. La contracción laboral vino acompañada de despidos o ceses, sin embargo, no conforma todo el espectro de la realidad laboral y productiva por la que atraviesan los Estados.

Si tuviéramos que hacer una comparación entre la realidad peruana con la de otros países, en relación a la pérdida de puestos de labores, podemos remitirnos a lo indicado por el IPE (2020) cuando afirma que:

El empleo en el Perú fue duramente afectado. El número de personas ocupadas disminuyó en un 39.5% en el periodo abril – junio de 2020, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), lo que significa la reducción de 6.7 millones de empleos. Esta afectación es incluso más alta que la reportada en Chile y Brasil, donde la pérdida fue del 18.2% y 12.1% en cada caso.

Decíamos que no solo los despidos o ceses forman parte del problema laboral, asociado a la productividad, pues un elemento adicional lo constituyó lo que se conoce como los ocupados ausentes de su centro de labores. Este término se acuñó para mencionar a quienes no realizan labores, pero mantienen contrato laboral vigente y por lo tanto tienen la posibilidad de regresar a laborar. Esta figura fue muy común durante la

pandemia pues pese a contar con contrato de trabajo, los empleados no podían realizar labores debido a las medidas de confinamiento decretadas por la mayor parte de gobiernos, lo que motivo la búsqueda de salidas alternativas que no perjudicaran a los involucrados.

Según CEPAL y la OIT (2020):

El uso del trabajo remoto ayudo a mantener algunas labores pues fue una opción tomada en diferentes proporciones de acuerdo al tamaño de la empresa. Así, tomando como referencia siempre al mes de junio, en el caso de Brasil solo el 37.7% de pequeñas empresas escogió esa alternativa, a diferencia del 86.2% de las grandes. En esa misma condición países como México o Chile manejan cifras bastante parecidas. Por el lado de Paraguay, los medios alternativos para laborar fueron utilizadas en un 42% en grandes empresas, mientras que en el segmento que va desde las micro y hasta las medianas fue del 24.4%. Por su parte, en el Perú las empresas se acogieron a horarios variables y reducidos, se redujeron los sueldos y suspensión perfecta de labores, siendo el caso además que un 28.2% de empresas manifestó estar en condiciones de llevar adelante su negocio vía trabajo remoto y otro 33% de forma mixta. (p. 24)

Según Maurizio (2021):

La tasa de ocupación promedio de América Latina y el Caribe (18 países) para el año 2020 fue de 51.7%, representando una reducción de alrededor de 6 puntos porcentuales respecto de 2019. Ello constituye un valor mínimo histórico y significó una disminución del orden del 10% de la

ocupación total. Esto trajo consigo que más de 26 millones de personas perdieran su empleo en 2020, caída que es más grave al analizar los datos de solo el primer semestre del mismo año.

En el caso de nuestro país, con el reinicio de las actividades económicas, a través de fases, anunciado mediante Decreto Supremo N° 080-2020-PCM, del mes de mayo, y los sucesivos dispositivos como el Decreto Supremo N° 101-2020-PCM, de inicios de junio, que anunciaba la fase 2 de la reactivación, así como el Decreto Supremo N° 117-2020-PCM, de finales del mismo mes que establecía la puesta en marcha de la fase 3; se logró desacelerar la caída productiva del país, así la OIT (2020) indicaba que: “a raíz del reinicio de actividades la economía local se pudo recuperar, pues en julio la producción seguía en negativo, pero en menor grado (-11.7%), cifra mucho menor a la registrada en el primer trimestre con el inicio de las medidas sanitarias” (p. 9).

Ante esta situación, las expectativas para 2021 son bastante moderadas, pues la incertidumbre económica y, en algunos países, política, no permiten tener la certeza de cómo se desenvolverán las economías y por consiguiente cual será el panorama laboral que deberemos enfrentar. Si a esto le agregamos variables referidas a la aparición de una segunda o tercera ola de contagios, procesos de vacunación a ritmos más bajos de los esperados, críticas a la efectividad o eficiencia de las vacunas con la consecuente desconfianza ciudadana, nuevos cierres de frontera, restricciones aún vigentes para algunas actividades económicas; nos encontramos ante escenarios donde los problemas más álgidos de la sociedad se reducirán a como trabajar para poder comer junto a sus familias, lo que sin duda nos llevaría a crear una brecha social que podría significar retroceder en varias décadas de desarrollo y crecimiento, muy por encima de las cifras que se pudieron dar con la crisis económica y financiera de 2008.

Lo antes expuesto se reafirma con lo señalado por el IPE (2020) cuando relaciona a la mejora de la economía con la problemática laboral pues:

Pese a la mejora en los indicadores económicos reportados en el mes de octubre, esto no se podría observar a nivel del empleo. Nuestro país, al mes de septiembre, evidencia niveles de empleo inferiores en 17% respecto al mismo mes en 2019, lo que reporta 3 millones de trabajadores. Por ello, hay una mejor conducta económica respecto a Chile con 18%, aunque por encima de Brasil con 12%. En el tercer trimestre del año, por ejemplo, en Lima la tasa de subempleo se mantiene en 50% tan igual que al inicio de la pandemia.

Siendo deber del Estado el garantizar el derecho constitucional del trabajo, ocurrencias como la llegada de la pandemia, acompañadas con el agravamiento del espectro económico, conllevan un reto mayúsculo pues la protección del trabajador y sus libertades constituyen en sí mismas todo un fin que no puede ser dejado de lado ni apartado pese a una situación sanitaria como la que atravesamos. En ese orden de ideas Villasanti (2009) cita pronunciamientos de la judicatura que consideramos importante compartir:

El derecho al trabajo se manifiesta también en la libertad de trabajo (artículo 27 de la Constitución); es decir, en el derecho que poseen todas las personas para elegir la profesión o el oficio que deseen (Exp. N° 3330-2004-AA, Data 40000. G.J.).

Este derecho a la libertad de trabajo consiste en la libre determinación de cada persona para dedicarse a una o más actividades que pudiera

desarrollar, para su realización personal, o, en suma, para trabajar en lo que libremente escoja (Exp. N° 0661-2004-AA. Data 40000. G.J.). (p. 137)

1.2.2. La Suspensión del Contrato de Trabajo

Como hemos podido analizar en el capítulo anterior, la economía influye de manera directa en la generación de empleo, sobre todo formal, lo cual nos permite inferir que en caso de que la economía este en tendencia decreciente, los empleos también sufrirán sus efectos, a través de despidos o finalización de contratos laborales, o incluso mediante la precarización del empleo o la generación de mayor informalidad.

El Estado tiene el deber de proteger el derecho constitucional al trabajo, tal y como señala el Tribunal Constitucional (2012) cuando afirma que:

La esencia del derecho constitucional al trabajo contiene dos aristas. El de lograr un empleo, por un lado y, por otro, el derecho a no perderlo sin que medie una causa justificada. En el escenario inicial, el derecho al trabajo se entiende como la tarea del Estado de establecer políticas que permitan el acceso a un empleo por parte de todas las personas. La siguiente consideración tiene que ver con la prohibición del despido arbitrario.

Siendo el trabajo un derecho constitucional, es deber del Estado protegerlo y promocionar su acceso, ya sea en la esfera pública o privada, por lo que el quiebre o distorsión de los alcances de la relación laboral (prestación de servicios a cambio de un pago), solo puede permitirse e incluso regularse dentro de causales extraordinarias y temporales, donde se pueda demostrar que resulto inevitable aplicarlas, máxime si el derecho al trabajo viene aparejado de un contenido alimentario que no solo involucra a quien desempeña las labores sino además a la familia que está detrás de él.

Según Carrasco (2020):

Si bien, por el principio de autonomía de la voluntad en la libertad contractual de celebrar los términos del contrato de forma lícita, el trabajador se vincula con el empleador a ejecutar obligaciones de prestación de servicios con la fuerza de trabajo y la del empleador de pagar una retribución monetaria mensual, otorgando preferencia, más allá de lo celebrado, al principio de primacía de la realidad de las labores (preferencia del acto real del trabajo antes que el papel o documento que contiene el contrato de trabajo); no es menos cierto que, por causales taxativas y legislativas sobrevinientes a la ejecución, el contrato de trabajo es pasible de suspensión.

Para que el contrato de trabajo exista debe establecerse primero la presencia de una necesidad por parte del potencial empleador (oferta laboral) y por otro lado contar con el capital humano competente para realizar el trabajo y que además este presto a realizarla (demanda laboral), esto generara una relación en el tiempo mediante la contraprestación. Es por ello que cuando hablamos de suspensión, debemos entenderla como un mecanismo alternativo que protege el vínculo laboral, pues evita su resolución ante la presencia de eventos o situaciones que restrinjan, temporalmente, la posibilidad de cumplir con las prestaciones a las que se comprometieron ambas partes. Podemos afirmar que esta suspensión del contrato, o de alguno de sus efectos, fue diseñado con el fin de mantener el trabajo del empleado (protección) y habilitar al empleador a no pagar sueldo alguno sin peligro de incurrir en alguna falta grave laboral, ante una situación extrema o extraordinaria.

Como advierten Feliciano y Díaz (2011):

Con el paso del tiempo se dan ocasiones que de alguna manera limitan el cotidiano transcurrir de la relación laboral. Estas infieren la presencia de una razón obstruccionista que podría afectar la presencia del trabajador en su calidad de responsable de la prestación de servicios, o la del empleador, en cuanto a su deber de pagar un sueldo ante el trabajo realizado por sus colaboradores. La normativa legal permite, en tales situaciones, optar por la posibilidad de la suspensión de la relación, en cuanto a sus efectos y prestaciones recíprocas, cuyo ordenamiento en determinadas situaciones llega a ser pormenorizada en cuanto a sus requisitos y efectos jurídicos. (p. 9)

Como señala Valderrama, et al. (2016):

La suspensión del contrato de trabajo implica la interrupción de la prestación efectiva de labores sin que ello signifique el término de la relación laboral. Al tener una naturaleza temporal, se mantiene vigente el contrato, interrumpiéndose únicamente las obligaciones principales de las partes. (p. 375)

No se precisa concretamente en la Carta Magna el punto referido al llamado Principio de Continuidad, sin embargo, su reconocimiento que punto neurálgico de nuestro ordenamiento laboral lo tenemos establecido en sus artículos 22 y 27. El primero refiere que el trabajo es derecho y una obligación, mientras que el segundo contempla la protección contra el despido injustificado. Por tanto, la suspensión de labores tiene también un reconocimiento constitucional, no expreso, que ha sido correctamente interpretado por Toyama (2015, citado por Lora, 2016) cuando afirma que con los

artículos antes citados se persigue: “la conservación del contrato de trabajo, como manifestación del principio de continuidad laboral” (p. 272).

La causalidad es una de las principales características de la suspensión de labores, pues es imperativo que esta obedezca a una causa satisfactoria, pues de no ser así se podría degenerar el contrato laboral. En ese sentido, esta posibilidad le da flexibilidad legal al contrato laboral pues, siempre que este ajustada a Ley, por lo que deberá tener un marco legal que lo regule. En algunos casos incluso podrá no ser necesaria la existencia de una norma, por ejemplo, cuando hay una suspensión que venga aparejada del pago normal de los haberes del trabajador.

Otra característica importante es la temporalidad, lo que va relacionado con la proporcionalidad respecto del motivo por el cual se suspende. Esto guarda bastante lógica en el entendido de que, si se tratara de una suspensión indefinida, esta devendría en la resolución del contrato de trabajo. Sobre este particular, coincidimos en citar el voto singular del magistrado Espinosa Saldaña (2017) cuando refiere: “Una medida de suspensión, por su naturaleza, es temporal y, por ende, independiente de cualquier otra consideración” (p. 5).

En cuanto a los efectos que trae consigo la suspensión, consideramos importante citar a Pasco (1997) cuando refiere que los efectos son:

El cese de la obligación de trabajar: Trae consigo la liberación respecto a la asistencia y cumplimiento de deberes en el trabajo, por lo que esta se convierte en una consecuencia de la suspensión.

El cese de la obligación remuneratoria: Aquí aplicamos la lógica de causa – efectos, pues al no haber trabajo se deja de pagar. Sin embargo, es

apropiado decir que existe la posibilidad de entrar a una suspensión imperfecta en la que no hay trabajo, pero si se reconoce pago o remuneración, lo que podría advertirse no como un sueldo sino como una prestación más social que laboral.

Subsistencia del contenido ético: Esto tiene que ver con la buena fe y el deber de lealtad entre ambas partes, pues sería reñido a la ética que el trabajador en suspensión aprovechara esta condición para realizar actos de competencia desleal (por ejemplo, filtrar información a la competencia) o trabajar en otra empresa.

Acumulación de antigüedad: El periodo que transcurra en la suspensión se tiene computado como periodo laborado, salvo que la normativa interna diga lo contrario. Esto es importante para el computo del tiempo de servicio y los beneficios que el de este deriven.

Continuidad de afiliación a la seguridad social: En el lapso de la suspensión perdura el derecho a la seguridad social, por lo que corresponde el reconocimiento de todos sus derechos y de todos los servicios a los que pueda acceder en caso de imprevistos. En el tema de la suspensión imperfecta, los abonos mantienen su obligatoriedad legal de acuerdo a la norma que la regule. (pp. 485-488)

1.2.3. La Suspensión Perfecta de Labores en el Perú antes de la pandemia

En el régimen laboral de la actividad privada, es el TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, la norma que contempla las situaciones en las cuales se puede aplicar la

suspensión del contrato de trabajo, sea este de forma perfecta o imperfecta. Así, su artículo 12 nos indica en que causas se funda la suspensión, las mismas que van desde la invalidez, la maternidad, las vacaciones hasta el caso fortuito o fuerza mayor. En ese sentido, Valderrama, et al. (2016) afirma que “Se configura el caso fortuito o la fuerza mayor cuando el hecho invocado tiene carácter inevitable, imprevisible e irresistibles y que haga imposible la prosecución de las labores por un tiempo determinado” (p. 36).

Siguiendo a Pinatte (2020), en concordancia con nuestra investigación referida a la suspensión perfecta de labores, este nos refiere que antes de la pandemia teníamos dos circunstancias para su aplicación:

La suspensión perfecta de labores en situaciones de caso fortuito y/o fuerza mayor, contemplada en el artículo 15 del TUO de la ley de competitividad y productividad laboral, por medio del cual el empleador puede aplicar la medida de forma unilateral en los casos indicados, tras haber agotado la posibilidad de aplicar otras medidas menos gravosas mediante acuerdo con los trabajadores.

La suspensión perfecta de labores por acuerdo con el trabajador, contemplada en el artículo 11 de la ley de competitividad y productividad laboral, por la cual existe la posibilidad de que el empleador y el trabajador, de forma individual o colectiva, de mutuo acuerdo, convengan en aplicar esta figura por un plazo determinado, en los supuestos contemplados en el artículo 12 de la misma norma.

Resulta de particular interés analizar el tema del caso fortuito o fuerza mayor, pues en algún momento era la herramienta a utilizar por los empleadores a raíz de la pandemia,

y hasta antes de que se emitieran las normas especiales que detallaremos en el siguiente capítulo. Al respecto, el Decreto Supremo N° 001-96-TR, Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, en su artículo 21 señala que el caso fortuito o fuerza mayor es aquel evento de carácter inevitable, imprevisible e irresistible que hace imposible que continúen las labores por espacio de tiempo. Esto además debe ir acompañado del cumplimiento de precedentes administrativos, como la Resolución directoral general N° 010-2012.MTPE/2/14, de octubre de 2012 (citada por Carrasco, 2020), referida a que una suspensión perfecta de labores trae consigo la conformación de tres grupos de trabajadores:

En primer término, aquellos que se mantendrán en actividad (para cumplir los servicios indispensables, secundarios o complementarios para la empresa durante la duración de la medida), luego los que tomarán las vacaciones que se les tengan pendientes o aquellas que sean factibles de adelantar, y finalmente, los que pasen a suspensión perfecta de labores.

La misma Resolución es citada en otro de sus extremos por el Ministerio de Trabajo (2019) al indicar que:

(...) el artículo 15 de la LPCL debe comprenderse como una norma que establece un régimen de excepción para la suspensión perfecta de labores. Así, frente a otros supuestos de suspensión de labores tales como el otorgamiento de vacaciones, que suponen que el trabajador continúa percibiendo su remuneración dentro del tiempo de descanso correspondiente, la suspensión perfecta tiene un efecto desestabilizador de la situación de empleo y durante su vigencia se pone al trabajador en la misma situación que si estuviera desempleado. (p. 6)

Otra de las normas vigentes, pre pandemia, que se ocupaban de la suspensión perfecta de labores es la Resolución Ministerial N° 087-94-TR, que aprueba la Directiva N° 006-94-DNTR que establece los lineamientos de acción por parte del empleador para poder concretar el uso de esta herramienta legal. Cabe señalar que los mismos son similares a la normativa emitida dentro de la emergencia sanitaria, pues considera un plazo máximo de 90 días para la suspensión, además de que esta sea comunicada a la autoridad administrativa de trabajo, así como la necesidad de utilizar medios menos gravosos como otorgar vacaciones o adelantarlas.

Esta directiva, adicionalmente, cumple con definir con claridad en qué momento hablamos de un caso fortuito o de fuerza mayor, como indica Lora (2016):

Caso Fortuito: Es toda circunstancia no previsible que dada la magnitud de la afectación no es posible de evitar, pues surge al margen de la voluntad de las personas, pues normalmente aparece por efecto de la naturaleza como, por ejemplo, el caso de un sismo, una peste o pandemia, entre otros.

Fuerza Mayor: Es todo evento no previsible que pudiendo ser detectado, es imposible de detener, siendo el caso que devienen de la acción de una persona o tercero como, por ejemplo, una ley que limita una actividad económica. (p. 273)

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2013) indica en una de sus resoluciones directorales que el Texto Único de Procedimientos Administrativos de su institución, requiere al empleador la entrega de una comunicación que contenga: “la duración de la suspensión, la fecha de inicio, la nómina y domicilio de los trabajadores

comprendidos en la medida, sustentar la causa invocada y la constancia de pago de la tasa correspondiente” (p. 3).

Lo antes citado tiene su correlato en la necesidad de que la autoridad inspectiva de trabajo actúe de manera eficaz a través del ejercicio del control posterior, dentro de sus facultades legales, tal como señalan Toyama y Eguiguren (2009):

El elemento clave y esencial en todo proceso inspectivo son las facultades inspectivas dentro de la etapa de investigación. Las facultades brindan, de un lado, el marco adecuado para la configuración de la presunción de certeza de las actas inspectivas y, de otro lado, ejercitadas de manera razonable, debieran constituirse en una garantía para la tutela de los valores constitucionales (debido proceso, derecho de defensa y presunción de inocencia, intimidad, etc.). (p. 13)

Como podemos apreciar, nuestra normativa laboral ya tenía un marco que consideraba a la suspensión perfecta de labores, que además se respaldaban en directivas y resoluciones de obligatorio cumplimiento, pues caso contrario la suspensión sería desestimada, como señala el Tribunal Constitucional (2018) cuando precisa que:

11. (...) debe indicarse que, en nuestra legislación, mencionada en los fundamentos precedentes, se encuentra establecido un procedimiento administrativo para el supuesto de la suspensión temporal perfecta de las labores, que debió cumplir o prever el empleador al inicio de dicha situación. Dicho procedimiento es la comunicación inmediata a la Autoridad Administrativa de Trabajo, contenido en el artículo 15 del

Decreto Supremo 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

12. Sin embargo, de lo actuado no se verifica que la empresa demandada haya cumplido dicho requisito informar a la Autoridad Administrativa de Trabajo sobre las causas fortuitas o de fuerza mayor que originaron la suspensión temporal perfecta de labores. (p. 6)

1.2.4. El Perú y la Suspensión Perfecta de Labores en Pandemia

En el caso del Perú, con la llegada de pandemia generada por la COVID-19, llevaron adelante una serie de iniciativas legales que propugnaban capear las dificultades por las que atravesarían diversos sectores de nuestra economía. Así, se buscó aplicar el trabajo remoto (primo hermano del teletrabajo), se asumió parte de los sueldos de los trabajadores del sector privado, asimismo se crearon fondos como Reactiva Perú y FAE MYPE con la finalidad de inyectar liquidez a las empresas (con una confusa interpretación referida acerca de que aquellas empresas que recibían estos créditos no podían enviar a suspensión perfecta a sus trabajadores, lo que no es establecida de forma expresa en su normativa), entre otras.

Como señala el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020):

El Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, determinó la paralización de más de 190 mil empresas del sector formal privado (61.5%), debido a que no estarían consideradas como actividades esenciales o complementarias para el abastecimiento de alimentos, medicinas y servicios de salud. En el caso de los trabajadores, la medida paralizó a más de 1 millón 724 mil (45.5%) de forma directa el 16 de marzo de 2020. (p. 53)

A la declaratoria de emergencia nacional, del 15 de marzo de 2020, señalada en el párrafo anterior, se tiene que hacer mención al Decreto Supremo N° 008-2020-SA, del 11 de marzo de 2020, que declara la emergencia sanitaria en nuestro país como consecuencia de la COVID-19 y que fuera prorrogada por sucesivos Decretos Supremos (020-2020-SA, 027-2020-SA y 031-2020-SA), siendo el más reciente el N° 009-2021-SA, del 19 de febrero de 2021, que la prórroga por 180 días, contados a partir del pasado 7 de marzo de 2021. Esta normativa es particularmente importante pues en ella se encuentra el marco de referencia para la aplicación temporal de los alcances de la suspensión perfecta de labores. Tal como señala Puntriano (2021), al comentar los alcances de este dispositivo legal:

A través de esta norma se amplía la emergencia sanitaria hasta el segundo día del mes de setiembre del presente año con la finalidad de proseguir con la gestión preventiva, detección y socorro a la salud para el cuidado de quienes habitan en el Perú, con motivo de la multiplicación de los casos de COVID-19. Esto trae consigo efectos en el área laboral, de forma particular en la suspensión perfecta de labores, pues la ampliación permite que los empleadores puedan acogerse a esta hasta el 2 de octubre, ósea hasta los 30 días posteriores a la finalización de la emergencia sanitaria.

Es importante recalcar que, con las primeras disposiciones establecidas por el gobierno, se intentó proteger la estabilidad laboral y el derecho al trabajo de los ciudadanos, lo cual en principio supone una loable iniciativa, que podría irse cambiando en la medida que el aislamiento y la inmovilidad se ampliarán por el aumento de contagios. Por ello inicialmente se emitió el Decreto de Urgencia N° 026-2020, del 15 de marzo, norma que realizó el desarrollo legal de la alternativa consistente en el trabajo

remoto permitiendo de esa manera que los trabajadores pudieran realizar sus labores desde su casa o lugar de aislamiento obligatorio, valiéndose para ello de las herramientas que coadyuven a la concreción de sus labores, siempre que estas sean compatibles con la actividad a distancia. En atención a ello, el dispositivo legal indica que no es aplicación el trabajo remoto para quienes se encuentren diagnosticados con COVID-19 o que estén con descanso médico en cuyo caso aplica la suspensión imperfecta de labores, en concordancia con el segundo párrafo del artículo 11 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de productividad y competitividad laboral. Como podemos observar, la posibilidad de ingresar a una suspensión perfecta de labores no formaba parte de la agenda legislativa en el marco de la COVID-19, pues se anteponía la necesidad de conservar el vínculo laboral y las prestaciones en favor del trabajador que derivan de su vigencia, pues la norma es clara cuando señala que la relación laboral no se verá afectada en ningún caso, además de la prestación dineraria o sueldo, por lo que la única modificación tiene que ver con la inasistencia al centro de labores o aquellas que favorezcan al trabajador.

La situación antes descrita fue ratificada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo (2020) quien, a través de un comunicado, del 16 de marzo, precisó:

El establecimiento del estado de emergencia en todo el territorio de la patria establecida por el gobierno no avala en ningún extremo el despido de ninguna persona de su centro de labores. Es responsabilidad de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) realizar las acciones para evitar cualquier tipo de acción que transgreda los derechos de los trabajadores, así como amonestar tales conductas. En

ese sentido el ser diagnosticado con COVID-19 no constituye una razón para el rompimiento de la relación laboral.

La situación sanitaria del país afecto con el paso del tiempo a más establecimientos y empresas, haciendo imposible la posibilidad de continuar cumpliendo con las remuneraciones de los trabajadores, por lo que el gobierno emitió el Decreto de Urgencia N° 038-2020, del 14 de abril, por el cual se permite la realización de una suspensión perfecta de labores excepcional en el marco de la pandemia, lo que implica el cese temporal de las prestaciones por parte del trabajador y el cese del pago por parte del empleador, sin que ello signifique la resolución del contrato de trabajo.

Para acceder al beneficio citado en el párrafo anterior se deben cumplir determinados requisitos, los que en consideración de Vinatea y Toyama (2020) son:

Sea imposible optar por el trabajo remoto debido a la naturaleza de las labores, lo que se da en aquellos casos en que es necesaria la asistencia del trabajador al centro de labores o es necesario el uso de utensilios o materiales que solo pueden ser manipulados en el propio trabajo (por ejemplo, una fábrica).

No es factible brindar una suspensión imperfecta de labores, pues bajo el criterio de razonabilidad no se podría compensar este cese pues los plazos de paralización de actividades son demasiado extensos (por ejemplo, el caso de restaurantes, casinos o las actividades turísticas).

Acreditar afectación económica, la misma que deberá demostrarse utilizando los criterios económicos que se fijan en las normas complementarias al Decreto de Urgencia.

El empleador tiene la obligación de comunicar a sus trabajadores acerca de la decisión de enviarlos a suspensión perfecta de labores luego de lo cual, en el plazo de un día como máximo, deberá comunicar del hecho a la autoridad administrativa de trabajo, por medios remotos, para que proceda a realizar el control posterior de la decisión y aprobar o desaprobar la suspensión. La responsable de la verificación es la autoridad inspectiva de trabajo quien tendrá un plazo de 30 días hábiles contados desde la presentación de la solicitud, para luego informar a la autoridad administrativa de trabajo quien tendrá 7 días hábiles, computados desde la fecha en que se le hace llegar el informe de verificación, para realizar la emisión de su resolución, la misma que es impugnabile. Cabe destacar que en este caso aplica el silencio administrativo positivo.

Otro aspecto relevante es el referido a las consecuencias en caso se desaprupee la solicitud, pues de darse este escenario se dejará sin efecto la solicitud de suspensión perfecta siendo responsabilidad del empleador pagar las remuneraciones dejadas de abonar durante el tiempo de la suspensión y, de aplicar, reiniciar de forma inmediata las labores. En este caso no aplica compensación alguna pues se tiene como trabajado el tiempo que duro la suspensión.

La implementación de esta herramienta legal excepcional trajo consigo una fuerte cantidad de suspensiones, como lo señala la OIT (2020):

Durante las primeras semanas del confinamiento obligatorio (hasta fines de abril 2020) se acumuló una disminución de 131 mil puestos de trabajo y una suspensión perfecta de labores para 139 mil trabajadores de empresas formales privadas, Tras el reinicio de las actividades laborales, hasta fines de mayo de 2020 se registró un saldo positivo del número de puestos de trabajo formales en el sector privado (4 mil) que estuvo

acompañado de una disminución en la cantidad de trabajadores en suspensión perfecta de labores con respecto al mes de abril 2020 (99 mil frente a 139 mil). Al 7 de junio de 2020, se acumuló un total de 245 mil trabajadores que dejaron de percibir remuneración por estar en condición de suspensión perfecta, cifra que representó el 6.5% de la planilla electrónica. Entre los principales sectores económico que se acogieron a la suspensión perfecta de labores destacan: restaurantes y hoteles, servicios inmobiliarios, comercio, industria manufacturera y transporte. (p. 14)

Según Pinatte (2020):

El Decreto de Urgencia 038-2020 fijo una serie de ventajas para ambas partes de la relación laboral: autorización para retiro de fondos de la cuenta CTS, en el caso de trabajadores con saldo cero en su cuenta CTS se dispone la posibilidad de que soliciten un adelanto de tal beneficio, se aplaza el abono de CTS correspondiente al mes de mayo, se implementa un subsidio económico temporal en favor de quienes estén en suspensión perfecta y trabajan en una microempresa, se aprueba el retiro extraordinario de los fondos en cuentas que administren las AFP y se exoneran los aportes a la ONP.

Mediante Decreto Supremo N° 011-2020-TR, del 21 de abril, se dictan medidas adicionales que permitan la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020, precisando entre otros que la imposibilidad de realizar trabajo remoto tiene como razones a la naturaleza del trabajo que se realiza, además que la licencia con goce de remuneraciones no sea razonable por que la jornada laboral tiene turnos distintos en las 24 horas del día,

las actividades son riesgosas o cuando los horarios se sujetan a normas legales o administrativas, lo que como se puede apreciar escapan de cualquier tipo de acuerdo entre las partes.

Se precisa además los criterios para definir el nivel de afectación económica de las empresas, tomándose en cuenta para ello el total de las remuneraciones de los trabajadores declarados en planilla electrónica y el nivel de ventas anterior al mes en que se adopta la medida comparada con el mismo mes del año anterior. La norma aplica diversos escenarios de acuerdo a si se trata de empresas cuyas actividades se encuentran permitidas, no permitidas o permitidas parcialmente; además se toma en consideración el tamaño de la empresa.

La medida de suspensión perfecta es de 90 días y no puede extenderse de los 30 días calendario una vez terminada la emergencia sanitaria, además no debe colisionar con los derechos fundamentales de las personas, referidas a la libertad sindical, protección a las gestantes y trato discriminatorio. Se hace énfasis también al cuidado de las personas con discapacidad, a los contagiados por COVID-19, grupos de riesgo por edad o comorbilidades. La norma indica que, si bien existe un plazo máximo de suspensión, es perfectamente legal adoptar plazos menores e incluso dejar sin efecto la decisión debiendo comunicarse a la autoridad administrativa de trabajo por los mismos medios por los que se inició la solicitud.

Con la emisión del Decreto de Urgencia N° 072-2020 y el Decreto Supremo N° 015-2020-TR, el 24 de junio, se modificaron los alcances de las normas citadas en los párrafos precedentes, en cuanto al subsidio para trabajadores y las reglas por las que se rige la suspensión perfecta de labores. La Cámara de Comercio de Lima (2020), resumió dicho tales dispositivos de la siguiente manera:

Respecto al subsidio estatal, este continuara siendo de S/ 760 soles por un máximo de tres meses, con la novedad de que podrán acceder empleadores con hasta 100 trabajadores y solo aquellos que perciban una remuneración bruta de S/ 2,400 soles. Se establece una exclusión consistente en que no accederán al subsidio aquellas personas cuyo hogar se haya beneficiado con alguno de los programas sociales del Estado como Juntos, pensión 65, entre otros. Estas nuevas disposiciones alcanzan a los trabajadores que se encuentren con suspensión perfecta aprobada bajo la vigencia de las normas anteriores.

Sobre las reglas de la suspensión perfecta se consigna que esta procederá cuando las ventas en el mes previo a la adopción de la medida sen igual a cero, no siendo necesario la adopción de medidas alternativas como vacaciones, reducción de jornada de trabajo o disminución de sueldos. (pp. 1-2)

Como precisa Almendariz (2020) al comentar el Decreto Supremo N° 015-2020-TR y su crítica a los rechazos de las solicitudes:

A través de esta norma, ahora se establece que, para las empresas con hasta 100 trabajadores y las que tuvieron cero ventas el mes anterior, es “facultativo” acreditar la negociación de medidas alternativas antes de optar por la suspensión perfecta. En los considerandos de la norma se señala además que la data arroja que el 97% de las solicitudes para acogerse a la medida de suspensión perfecta fueron presentadas por empresas con hasta 100 trabajadores. Asimismo, se señala que las actividades económicas más afectadas han sido las de alojamiento y

restaurantes (-94.55%) y construcción (-89.72%), entre otras. Esta situación ha generado el 51.9% del total de trabajadores que perdieron su empleo pertenezcan a empresas entre 1 y 100 trabajadores.

Por Decreto Supremo N° 007-2021-TR, del 1 de abril, se incorporaron dos nuevos supuestos para acreditar la afectación económica, para aquellas empresas que tomen la decisión a partir del 2 de abril de 2021, por el cual se mantienen los criterios referidos al tamaño de la empresa (microempresa, mediana o gran empresa), así como el nivel de ventas y tamaño de planilla del mes anterior a la medida comparado con el mismo mes del año 2019 para actividades permitidas, no permitidas total o parcialmente. La novedad radica en la inclusión de las ratios pues varían con un incremento entre 12 y 8 puntos porcentuales en las MYPE y de 26 y 22 puntos porcentuales en las medianas y grandes empresas.

Finalmente, por Resolución Ministerial N° 058-2021-TR, del 4 de abril, se aprobaron medidas complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020, las mismas que consistieron en la ampliación de la suspensión perfecta de labores hasta el 2 de octubre de 2021, lo que aplica además a aquellas solicitudes que se encuentran en trámite. Los empleadores pueden acceder a esta medida siempre que hayan aplicado una medida de suspensión perfecta cuyo plazo de duración coincide con el 5 de abril de 2021, para ello deberán realizar el trámite a través de la plataforma virtual del Ministerio de Trabajo, pudiendo hacerlos desde el 5 de abril y hasta el 9 de abril de 2021. Se mantiene la* obligatoriedad de la comunicación a los trabajadores de forma física o mediante medios virtuales.

1.2.5. Análisis de Casos

Durante el desarrollo de la investigación, hemos sido testigos de cómo los criterios legales acerca de cómo plasmar una suspensión perfecta de labores fueron siendo modificados en el tiempo. Entendemos que esto busca mejorar los alcances normativos y flexibilizar su aplicación, sin embargo, puede dejar en estado de indefensión a aquellas empresas y/o personas que optaron por llevar a suspensión a sus trabajadores y que, por temas básicamente formales, más que de fondo, se vieron imposibilitados de acceder a este mecanismo con las consecuencias económicas que esto trae consigo. Así, por ejemplo, tenemos el caso de don Juan Benjamín Calderón Fuentes con Registro Único de Contribuyente (RUC) N° 10215741023, quien registro su solicitud de suspensión el 14 de abril de 2020, registrada con el número 002833-2020, al amparo del Decreto de Urgencia N° 038-2020, sin embargo, con fecha 21 de abril de 2020 se publicó el Decreto Supremo N° 011-2020-TR que dicta normas complementarias al dispositivo legal antes citado. En su única disposición complementaria transitoria la norma indica que los empleadores que hayan iniciado el trámite de suspensión perfecta dentro de los alcances del Decreto de Urgencia N° 038-2020 tendrán un plazo de cinco días para adecuar o confirmar su comunicación de suspensión, el plazo corrió desde el 22 de abril y venció el 28 del mismo mes. En este caso el presentante no cumplió con este nuevo requerimiento formal por lo que su solicitud paso al estado de “no presentada”.

No es extraño entonces que el control posterior a la decisión del empleador por optar por la suspensión también haya tenido una serie de modificaciones, es el caso del “Protocolo sobre la realización de acciones preliminares y actuaciones inspectivas, respecto a la verificación de la suspensión perfecta de labores en el marco del Decreto de Urgencia N° 038-2020, que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19” documento que tiene una versión inicial, Resolución de Superintendencia N° 76-2020-

SUNAFIL, luego la versión 2 por Resolución de Superintendencia N° 0085-2020-SUNAFIL y finalmente la versión 3 por Resolución N° 0096-2020-SUNAFIL.

En palabras de Egúsquiza e Illa (2020):

Los empleadores deben presentar información precisa a través del portal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, indicando principalmente la causal o causales que alega, los datos de los trabajadores que incluyó en la medida y el periodo de la suspensión perfecta de labores. En esta etapa, la remisión de documentos adicionales que acrediten la causal es potestativa.

Luego, la SUNAFIL notificará al empleador un requerimiento para que esté presente la información que sustente la causal de suspensión perfecta de labores, brindándole un plazo de 3 a 5 días. Dicho requerimiento supone alrededor de 30 documentos que el empleador debe presentar mediante la casilla electrónica de manera obligatoria.

Es de particular importancia el que los empleadores cumplan con la entrega de información veraz y clara, ello con la finalidad de que el proceso inspectivo pueda ser lo más transparente y sumario posible, más aún si esta debe ser trasladada en medios virtuales. Uno de los puntos más importantes es el referido a la demostración de la adopción de medidas menos gravosas a la suspensión. Al respecto Vásquez (2020) indica:

Los rechazos se dan, principalmente, porque las empresas no adjuntan o no tienen cómo acreditar que han comunicado a sus trabajadores de manera oportuna y anticipada sobre esta medida y también porque

consideran que el empleador no agotó todas las opciones antes de optar por la suspensión perfecta, como el adelanto de vacaciones, negociar con el colaborador una menor remuneración o menores horas de trabajo, entre otras soluciones probables.

Esta problemática se evidencia en la solicitud de suspensión perfecta de labores presentada por CINEPLEX S.A., quien ingreso su solicitud de suspensión el 30 de abril de 2020, con registro número 028672-2020, realizándose la labor inspectiva que derivara en el informe relacionado con la orden de inspección N° 09332-2020-SUNAFIL/ILM, para que finalmente se emita la Resolución Directoral General N° 0181-2020-MTPE/2/14, la misma que señala:

La empresa no acredita haber comunicado a los trabajadores afectados con la suspensión, los motivos por los que adoptará medidas alternativas (vacaciones pendientes o adelantadas, reducción de jornadas laboral, entre otras). Al respecto la información a los trabajadores debe ser clara y sustentada debidamente, no debiendo utilizarse generalidades.

No se evidencia la convocatoria a negociación a los trabajadores para buscar acceder a cualquier alternativa menos gravosa a la suspensión.

Esto se ratifica por parte del informe de SUNAFIL. (p. 30)

Lo antes señalado, llevó a la autoridad administrativa de trabajo a desaprobado la solicitud de suspensión, lo que motivo un recurso de reconsideración por parte de la empresa, el mismo que fuera desestimado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo al confirmar la Resolución antes citada, quedando agotada la vía administrativa, conforme se informó en abril del presente año por medios de comunicación (Perú21).

El sustento de la suspensión perfecta es básico para lograr la aprobación de la suspensión, por lo que, por ejemplo, en el caso de la naturaleza de las actividades se debe ser escrupuloso en la información que se brinda para demostrar la necesidad de la presencia del trabajador en el centro de labores. Para ello, elementos importantes lo constituyen el contrato de trabajo con las especificaciones de las labores a realizar o el manual de organización y funciones (MOF) de la empresa, los horarios de labores, la licencia municipal donde se establece el rubro y el horario máximo de atención.

Lo antes señalado se condice con la Resolución Directoral N° 096-2020-GORE-ICA-DRTPE/DPSC, que resuelve la solicitud registrada con número 024489-2020, sobre suspensión perfecta de labores, solicitada por la empresa “El viejo catador” identificada con RUC N° 20601061016, cuya actividad económica es el rubro restaurantes, por lo que sustento la suspensión basada en la afectación económica que sufrió por la inmovilización obligatoria y paralización de actividades. En este caso no solo aplicaría la afectación económica sino además la imposibilidad de realizar actividades por su naturaleza (restaurante), sin embargo, aspectos formales impidieron que la suspensión se aprobara pues la autoridad administrativa señaló:

Los inspectores señalan que a la fecha del informe no se ha recepcionado respuesta al requerimiento de información enviado vía correo electrónico a la dirección de correo electrónica brindada por el sujeto inspeccionado en la solicitud registrada con el N° 024489-2020 en la plataforma virtual “Registro de Suspensión Perfecta de Labores”, mediante la cual se comunica a suspensión perfecta de labores; asimismo no se ha podido realizar la notificación presencial de la misma, conforme al inciso 20.1.1. del artículo 20° de la Ley del Procedimiento Administrativo General, toda

vez, que el centro de trabajo se encuentra cerrado debido a no ser una actividad esencial, así como las restricciones de inmovilización dispuestas en el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM.

Por esas consideraciones, la autoridad administrativa de trabajo desestimo la solicitud, ordenando la reanudación de las labores y el pago de las remuneraciones de los trabajadores afectados por la medida.

Finalmente, tenemos la Resolución Directoral N° 153-2020-GORE-ICA-DRTPE/DPSC, que resuelve la solicitud registrada con número 024402-2020, sobre suspensión perfecta de labores, solicitada por la empresa “Inversiones El Catador” identificada con RUC N° 20600713893, cuya actividad económica es la elaboración de vinos, por lo que sustento la suspensión basada en el supuesto que dada la naturaleza de la actividad, no es posible aplicar el trabajo remoto ni licencia con goce de haber pues la paralización de la empresa es total. Sobre el particular la autoridad administrativa señalo:

El solicitante no presenta la documentación que acredite los puestos de trabajo de la empresa precisando las funciones desarrolladas, identificando aquellos relacionados con la actividad principal y de los que solicito la suspensión. Además, no presenta información que revista de importancia respecto a la actividad que desarrolla el empleador y acredite la necesidad de la presencia del trabajador por la utilización de herramientas o maquinarias que sólo se pueden operar en el centro de trabajo o resulten inherentes a las características del puesto, de lo que se determina no acredita la imposibilidad de aplicar trabajo remoto. (p. 10)

Por esas consideraciones, la autoridad administrativa de trabajo desestimo la solicitud, ordenando la reanudación de las labores y el pago de las remuneraciones de los trabajadores afectados por la medida.

1.3. Marco Conceptual

Contrato de trabajo. - Es un acuerdo de voluntades de tipo bilateral o multilateral por el cual las partes se relacionan legalmente para que una de ellas llamada trabajador se obligue a prestar determinados servicios bajo dirección de la otra parte llamada empleador a cambio de un pago previamente acordado, para lo cual a través de este documento se fijan los términos y condiciones en que se llevara adelante la relación laboral.

Covid-19.- Es una enfermedad causada por un tipo de coronavirus conocido como SARS-CoV-2, es transmitida por gotículas (nariz o boca), de bastante contagiosa y trae consigo sintomatología asociada a fiebre, tos seca y cansancio; además de otras como pérdida de gusto y olfato, dolor de garganta, congestión nasal, náuseas, vómitos, escalofríos, etc.

Derecho al trabajo. - Es la base para la realización de las personas, así como para garantizarles una vida digna, es un derecho de realización progresiva, es por ello que es un deber del Estado garantizarlo, a través de un marco legal adecuado y una orientación para su acceso de forma técnica o profesional. Esta actividad debe desarrollarse sin discriminación alguna, así como protegiéndolo de actividades de tipo forzoso.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. – Es la autoridad administrativa responsable de la promoción del empleo decente y productivo, así como el cumplimiento de los derechos laborales y fundamentales, para lo cual procura el dialogo social, la empleabilidad y protección de grupos vulnerables.

SUNAFIL. - Es la superintendencia nacional de fiscalización laboral, esta autoridad inspectiva tiene carácter técnico, forma parte del Ministerio de Trabajo y su principal labor es la fiscalización de las relaciones laborales en el territorio peruano. Para ello vela por el cumplimiento de las normas socio laborales, así como aquellas referidas a la seguridad y salud en el trabajo.

Suspensión perfecta de labores. - Es aquel acto que implica el cese temporal de la obligación del trabajador de continuar prestando un servicio, así como la del empleador de pagar el sueldo correspondiente, sin que ello implique la extinción del vínculo laboral; pudiendo aplicarse a uno o más trabajadores.

CAPÍTULO II: EL PROBLEMA

2.1. Planteamiento del Problema

El modelo de economía social de mercado, aplicado en nuestro país, ha permitido la apertura de empresas en gran número, lo cual se evidencia en las cifras emitidas por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2019) cuando señala que:

A septiembre de 2019, existían dentro del Directorio Central de Empresas y Establecimientos un total de 2 millones 699 mil 130 empresas con la condición de activas, lo cual ha generado un aumento del 11% en relación con el mismo periodo el año pasado; lo cual se encuentra detallado en el informe técnico Demografía Empresarial en el Perú, elaborado por el INEI.

Es evidente que el incremento de empresas formales trae consigo la necesidad de contratar personal para que desarrolle labores, por lo que la oferta laboral también se incrementa, por ejemplo, como señala el INEI (2019):

En el trimestre julio a septiembre de 2019, comparado con su similar trimestre del año 2018, la población ocupada del país se incrementó 1.8%, lo que equivale a 302 mil 500 personas más con empleo. Al analizar por área de residencia, se observa que se incrementó en el área urbana en 2.2% que equivale a 289 mil 500 personas y el área rural en 0.3% (13 mil personas). (p. 3)

Sin embargo, este crecimiento se puede ver disminuido o, peor aún, paralizado debido a factores externos (crisis económica, reducción del mercado interno o internacional, pandemias y crisis sanitaria, entre otros) que podría afectar a las finanzas de las empresas en su condición de empleadores, así como a los trabajadores en la contraprestación que reciben por sus labores diarias. Es en esos casos en que el Estado tiene el deber de velar por ambos integrantes de la relación laboral, en un caso para brindarle las herramientas que permitan enfrentar en mejores condiciones las situaciones adversas, y en el otro para proteger la estabilidad laboral y el derecho al trabajo.

Nuestro ordenamiento jurídico, prevé una serie de escenarios que pueden originarse dentro de una relación contractual de carácter laboral: así tenemos aquellos casos en los que se quiebra la buena fe laboral y se origina la disolución de la relación por causa justificada, en contraposición a este tenemos aquella que tiene que ver con una decisión arbitraria del empleador (sin causa justa) que trae consigo el reconocimiento de una indemnización que deberá ser calculada de acuerdo al tipo de contrato de trabajo que se tenga (plazo determinado o indeterminado), e incluso la posibilidad de resolver los

contratos de forma colectiva, siempre que obedezca a causas reales y debidamente demostradas.

Con la emergencia sanitaria decretada por el gobierno, a raíz de la pandemia declarada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) por el virus que ocasiona la COVID-19, Decreto Supremo N° 008-2020-SA, nuestro país afrontó una de sus crisis económicas más agudas, tal y como lo señala Fowks (2021) para el diario “El País” al indicar que:

La economía de Perú cayó 11.1% durante 2020, la tasa más baja en las últimas tres décadas, ha informado el Instituto Nacional de Estadística e Informática. Los confinamientos obligados para contener la propagación del coronavirus, vigentes desde marzo hasta junio del año pasado, tumbaron el producto interno bruto (PIB), de acuerdo con la institución peruana.

Lo antes señalado obedeció a que solo pocos días después de dispuesta la declaratoria de emergencia sanitaria, se declaró también el estado de emergencia nacional, Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, restringiéndose derechos constitucionales para concretar el aislamiento e inmovilización de las personas en sus domicilios. En este escenario, en el que las actividades económicas se detienen, es bastante lógico considerar que las empresas buscarán reducir su carga laboral con la finalidad de evitar situaciones extremas que pudieran llevarlas a la quiebra financiera. Por ello, algunas alternativas a evaluar tienen que ver con la no renovación de los contratos a plazo determinado por vencer (los que muchas veces aplican al Principio de Primacía de la Realidad), negociar renunciaciones o iniciar procedimientos de cese colectivo; cada opción encaminada a la pérdida del puesto laboral por los motivos antes detallados.

Una opción menos gravosa, a la que tiene que ver con el fin de la relación laboral, lo constituye la suspensión perfecta de labores, contenida entre los artículos 11 al 15 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado (TUO) del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la misma que según Toyama (2009, citado por Verano 2016):

Es una herramienta legal que tiene su origen en determinadas situaciones que, habiendo sido causantes del fin del vínculo laboral, se restringen a detener por un espacio de tiempo determinado algunas de sus prestaciones. Evidentemente, el fin de esta paralización laboral tiene que ver con la intención de no resolver la relación contractual, es decir, que este perdure en el tiempo. (p. 3)

Por su parte Granados (s.f.), nos brinda una definición mucho más legalista al señalar que:

El contrato de trabajo se suspende de forma perfecta cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral. En otras palabras, no hay trabajo ni pago de salario, pero se mantiene vigente el contrato de trabajo.

Es en este tipo de casos en los que la actividad subsidiaria del Estado debe aparecer con la finalidad de brindar incentivos a los empleadores para el uso de este tipo de herramientas legales, decisiones que no afecten la estabilidad laboral del trabajador, así como generar marcos legales que respondan a eventos como la pandemia, inesperados y graves consecuencias. Por ello, durante la emergencia desatada por el

COVID-19, el gobierno emitió el Decreto de Urgencia N° 038-2020 por el cual se regulo un procedimiento singular para la suspensión perfecta de labores que complementara lo dispuesto en la ley ordinaria.

Esta norma obedecía a una necesidad de respuesta por parte del Estado ante el agravamiento de la situación sanitaria y la ampliación de la declaratoria de emergencia, lo que evidenciaba la necesidad de dejar de lado la idea rígida de mantener a los trabajadores en sus puestos de trabajo, con su respectiva contraprestación, aun cuando no realizarán labor alguna. Asimismo, la regulación vino acompañada de subsidios económicos en favor de los trabajadores, tal como señala Lora (2020):

La exigencia a las empresas de que sus pagos continuaran fue acertada para la primera etapa de la cuarentena, pero muchas no cuentan con caja suficiente para sobrepasar los 15 días (de la emergencia). Ahora que se han tomado varias medidas para que los empleados cuenten con un colchón, podría contemplarse la suspensión perfecta de labores en algunos casos.

Habilitado el camino para que las empresas peruanas pudieran acogerse a la suspensión perfecta de labores, por razones referidas a los efectos de la pandemia derivada por la COVID-19, se ha podido observar que existe una problemática referida a la tramitación de las solicitudes para acogerse al beneficio. Esto se evidenciaría que las cifras que hasta ahora se tienen al respecto. Por ejemplo, según Puntriano (2020):

Al 5 de junio, un total de 28 mil empresas presentaron sus comunicaciones al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que involucran a más de 250 mil trabajadores. De las solicitudes por suspensión perfecta que son

desestimadas, el 80% corresponden a casos en los que se comprueba que no hubo antes alguna negociación o el intento de buscar otras alternativas.

Respecto a la antes señalado, encontramos que existe un número de solicitudes que no son estimadas por la autoridad administrativa encargada de resolver la factibilidad o no de la suspensión, lo cual en principio es positivo pues denota que el Estado está cautelando los derechos de los trabajadores, sancionando con ello a aquellos empleadores que, aprovechándose de la normativa por emergencia, hacen uso abusivo de la misma sin tomar en cuenta los requisitos establecidos en el marco jurídico especial diseñado por la coyuntura. Sin embargo, esto podría tener otra explicación si analizamos las palabras de Requejo (2020), entonces Vice Ministro de Trabajo, acerca de cómo estaba el panorama en el mes agosto sobre el trámite de las solicitudes, pues indica que:

Solo un 50% de las 30 mil solicitudes de suspensión perfecta de labores han sido resueltas hasta la fecha. Del total, unas 5,000 fueron aprobadas, otras 7,000 resultaron improcedentes y alrededor de 1000 fueron retiradas por empresas que retomaron sus labores. De las 7,000 solicitudes rechazadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), unas 1,500 empresas decidieron presentar impugnaciones.

En esta última cifra encontramos un alto número de solicitudes denegadas, lo que nos llama la atención respecto a las causas que originaron estas decisiones, pues no podemos asegurar que absolutamente todas obedezcan a un abuso de derecho por parte de los empleadores, sino que se podrían incorporar otros factores como: plazos de calificación cortos, consideraciones de forma más que de fondo que podrían ir en contra de la razón de ser de la normativa especial o la diversidad de criterios respecto al mismo tema dado de que las entidades encargadas de calificación son el Ministerio de Trabajo

y el Gobierno Regional de cada Departamento, a través de su Dirección de Trabajo, que son competentes de acuerdo a la condición de la empresa solicitante.

Ahora bien, según la información brindada por Palacios (2020) en su condición de Ministro de Trabajo, al mes de octubre: “Se presentaron 31.732 de solicitudes de suspensión perfecta de labores, de las cuales ya se resolvieron el 78%”, lo cual se guarda relación con la información obtenida del propio Ministerio de Trabajo (2021) cuando señalo que:

Se tramitaron procedimientos excepcionales de suspensión perfecta de labores, en el marco de lo establecido en el Decreto de Urgencia N° 038-2020, con la siguiente información: 22,297 comunicaciones de suspensión perfecta de labores resultas, 798 recursos de reconsideración resueltos y 783 escritos incidentales resueltos (ampliación de periodo de suspensión perfecta de labores). (p. 36)

En ese orden de ideas, es intención de los investigadores conocer si efectivamente el uso, por parte de los empleadores, de la suspensión perfecta de labores permitió atenuar el impacto de la COVID-19, relacionándolo con las decisiones de la autoridad administrativa de trabajo de Ica, por ser esta la entidad competente para resolver tales solicitudes. Por ello decidimos plantear las siguientes interrogantes para efectos de nuestro estudio:

2.1.1. Problema General

¿De qué manera la suspensión perfecta de labores como herramienta legal para atenuar el impacto de la COVID-19 incidió en las decisiones de la autoridad administrativa de trabajo de Ica, año 2020?

2.1.2. Problemas Específicos

¿De qué forma la suspensión perfecta de labores influyó en la atenuación del impacto de la COVID-19 en Ica, año 2020?

¿De qué forma las decisiones de la autoridad administrativa de trabajo de Ica impactaron en la aplicación de la suspensión perfecta de labores, año 2020?

2.2. Justificación del Problema

Consideramos que la presente investigación justifica su importancia en su actualidad, al ser un tema originado por la pandemia de la COVID-19, lo que motivo la necesidad de tomar medidas en diversos campos, uno de ellos el laboral, para intentar reducir el impacto de sus consecuencias. Es por ello que conocer la participación de la autoridad administrativa de trabajo de Ica en este proceso nos permitirá brindar sugerencias y evidenciar oportunidades de mejora que serán compartidas con dicha entidad en su oportunidad.

Estimamos, además, que existe una justificación de carácter teórico pues mediante los resultados obtenidos podremos aportar en acrecentar el bagaje jurídico respecto al tema materia de investigación, lo que permitirá describir con mayor precisión los alcances y efectos de la realidad problemática expuesta.

Al justificar nuestra investigación desde la perspectiva práctica, debemos decir que la misma busca encontrar respuestas acerca de los efectos del trámite de la suspensión perfecta de labores ante la autoridad laboral y su incidencia en el desarrollo de las actividades laborales en un contexto de pandemia.

Finalmente, nuestra justificación metodológica tiene que ver con el uso de medios y herramientas que otorgaran credibilidad y veracidad a nuestra investigación, permitiendo que la misma cuente con conclusiones y sugerencias de calidad, constituyéndose en una fuente de lectura confiable para otros investigadores.

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis General

Existió una relación relevante entre la suspensión perfecta de labores como herramienta legal para atenuar el impacto económico causado por la COVID-19 y las decisiones de la autoridad administrativa de trabajo de Ica, año 2020.

3.2. Hipótesis Específicas

Existió una influencia significativa entre la suspensión perfecta de labores y la atenuación del impacto económico causado por la COVID-19 en Ica, año 2020.

Existió una repercusión significativa entre las decisiones de la autoridad administrativa de trabajo de Ica y la aplicación de la suspensión perfecta de labores, año 2020.

3.3. Objetivos

3.3.1. Objetivo General

Analizar de qué manera la suspensión perfecta de labores como herramienta legal para atenuar el impacto económico causado por la COVID-19 incidió en las decisiones de la autoridad administrativa de trabajo de Ica, año 2020.

3.3.2. Objetivos Específicos

Determinar de qué forma la suspensión perfecta de labores influyó en la atenuación del impacto económico causado por la COVID-19 en Ica, año 2020.

Identificar de qué forma las decisiones de la autoridad administrativa de trabajo de Ica repercutieron en la aplicación de la suspensión perfecta de labores, año 2020.

3.4. Variables

3.4.1. Variable Independiente

Suspensión Perfecta de Labores

Definición Operacional: Es un procedimiento por el cual el empleador cesa temporalmente en su obligación de pagar la contraprestación por el trabajo realizado por sus colaboradores, así como el deber del trabajador de prestar los servicios. Para que ello, luego de realizado el aviso de suspensión, será obligación del empleador dar aviso del uso de la figura legal a la autoridad administrativa de trabajo para que realice el control de legalidad correspondiente.

3.4.2. Variable Dependiente

Decisiones de la Autoridad Administrativa de Trabajo

Definición Operacional: Son actos administrativos generados mediante resolución firme, las mismas que determinan obligaciones, infracciones, sanciones o restricciones para con los supervisados, debiendo ser emitidas con criterio de razonabilidad y proporcionalidad

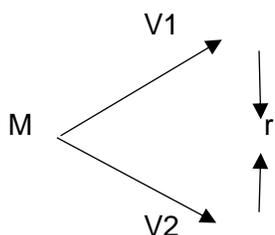
CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA

4.1. Tipo y Diseño de Investigación

Según Fernández et al. (2015), la investigación científica básica “se focaliza primordialmente en la obtención de inéditos niveles de entendimiento, interpretado como la inquietud por conocer mejor y más sobre una determinada cosa” (p. 12). Es por eso que consideramos que nuestra investigación es de tipo básica, pues pretendemos conocer más acerca de la problemática surgida con la aparición de la pandemia generada por la COVID-19, el impacto que esta género en la economía de nuestro país, el nivel de respuesta del gobierno para atenuar dicho impacto en relación con el vínculo laboral entre empleadores y trabajadores en un contexto de paralización de actividades productivas; y de forma particular si la herramienta de la suspensión perfecta de labores fue amparada en las decisiones de la autoridad administrativa de trabajo.

El diseño por el que optamos es el correlacional, por lo que en ese orden de ideas nuestro estudio es no experimental, pues nos valdremos de la aplicación de cuestionarios tipo encuesta, practicado a individuos involucrados directamente en el objeto de estudio.

A continuación, graficamos nuestro diseño:



Donde:

M= Muestra

V1= Suspensión Perfecta de Labores

V2= Decisiones de la Autoridad Administrativa de Trabajo

r = Relación

Como indica Hernández et al. (2014) se tiene de mucha utilidad al enfoque de tipo cuantitativo pues: “recurre a la provisión de información para demostrar las hipótesis planteadas utilizando la cuantificación y el estudio estadístico, con el objetivo de fijar formas de proceder y argumentar teorías con certeza” (p. 4). En tal sentido, estimamos el uso del enfoque cuantitativo para nuestra investigación, pues en nuestro empeño por validar las hipótesis propuestas en nuestro estudio, nos valdremos de medios como los cuestionarios, cuyos resultados serán procesados mediante la estadística, brindándonos un conocimiento completo de la realidad problemática.

Nuestra investigación cuenta con dos variables: una de carácter inicial (independiente) y otra originada por las causas o consecuencias del fenómeno materia de estudio (dependiente), siendo el caso que se pretende encontrar la relación entre ambas. Por tanto, nuestro alcance o nivel es descriptivo correlacional, pues buscaremos establecer el grado de relación entre la suspensión perfecta de labores, como herramienta legal, y las decisiones tomadas por la autoridad administrativa de trabajo sobre las solicitudes presentadas para acceder a los alcances del citado remedio laboral, dentro de un contexto de pandemia.

4.2. Población y Muestra

Nuestra población está constituida por ciento cincuenta personas, entre abogados (laboralistas y catedráticos), personal de la autoridad administrativa e inspectiva de

trabajo, que hayan participado del procedimiento para acceder a la suspensión perfecta de labores.

La muestra materia de nuestro estudio está conformada por sesenta y nueve personas, siendo la misma no probabilística, utilizada bajo criterio de conveniencia y por medios no aleatorios. Para ello recurrimos a una fórmula estadística para muestra finita, con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 3%.

La fórmula es:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{d^2(N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Donde asignamos los siguientes términos:

n= Tamaño de la muestra

N= Población

Z= Nivel de confianza 95% - 1.96

d= Margen de error (0.03)

p= Probabilidad de éxito (0.98)

q= Probabilidad de fracaso (0.02)

4.3. Técnicas de recolección de Datos

Habiendo fijado nuestro diseño de investigación, así como la muestra sobre la cual vamos a desarrollar nuestro trabajo de campo, en concordancia con nuestra realidad

problemática e hipótesis estructuradas, corresponde determinar que medio de recolección de datos utilizaremos para luego poder medir las variables establecidas. Por ello utilizaremos a la encuesta como técnica que nos brindará data confiable para procesar, la que será plasmada en gráficos y tablas. En ese mismo sentido, nuestros instrumentos serán los cuestionarios, interrogantes debidamente ordenados y estructurados que permitirá su cuantificación, lo que no ayudará en la emisión de conclusiones y sugerencias lógicas.

Según Grinnel et al. (2009, citado por Hernández et al., 2014): “Una herramienta de medida correcta es aquella examina datos evidentes que simbolizan con certeza las definiciones o variables que los estudiosos toman en consideración” (p. 199).

Por ello, consideramos adecuado a los fines de nuestro estudio, el procesamiento de la data obtenida a través del sistema Microsoft Office Excel 2019, mediante la estadística descriptiva, plasmada en tablas y gráficos adecuadamente distribuidos.

Una vez realizadas las acciones antes citadas nos valdremos del razonamiento lógico para llegar al convencimiento o no de los planteado, de tal suerte que al valernos de las citadas herramientas se conseguirá generar una relación consecuente entre la problemática planteada y las variables elaboradas en nuestro proyecto de investigación.

CAPÍTULO V: RESULTADOS

5.1. Resultados

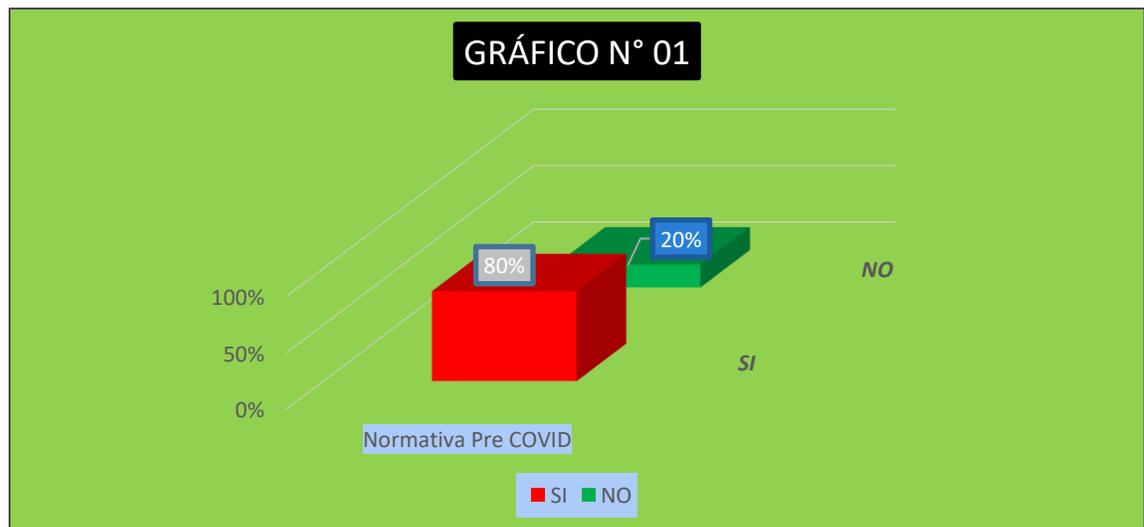
PREGUNTA N° 01:

¿Considera usted que la normativa sobre suspensión perfecta de labores vigente antes de la llegada de la COVID-19 protegía los derechos de trabajadores y empleadores?

TABLA N° 01

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	55	80%
NO	14	20%
TOTAL	69	100%

Fuente: Cuestionario
Elaboración: Propia



Fuente: Tabla N° 01

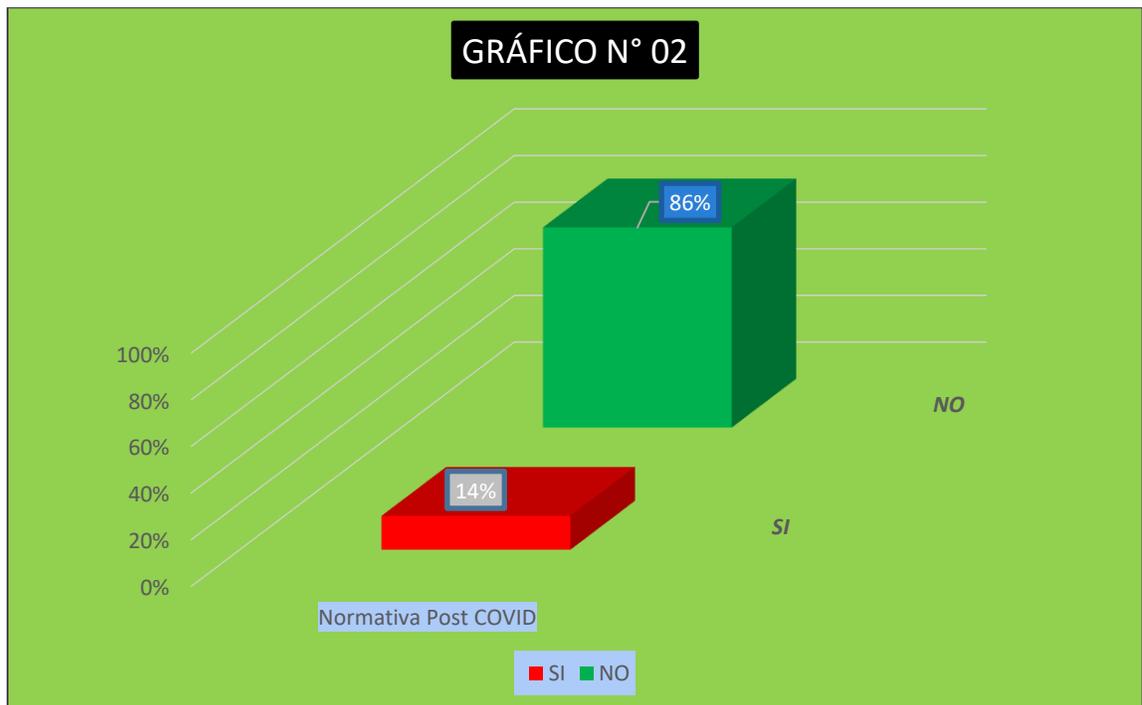
PREGUNTA N° 02:

¿Considera usted que la normativa sobre suspensión perfecta de labores emitida durante el año 2020 permite atenuar el impacto económico generado por la COVID-19?

TABLA N° 02

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	10	14%
NO	59	86%
TOTAL	69	100%

Fuente: Cuestionario
Elaboración: Propia



Fuente: Tabla N° 02

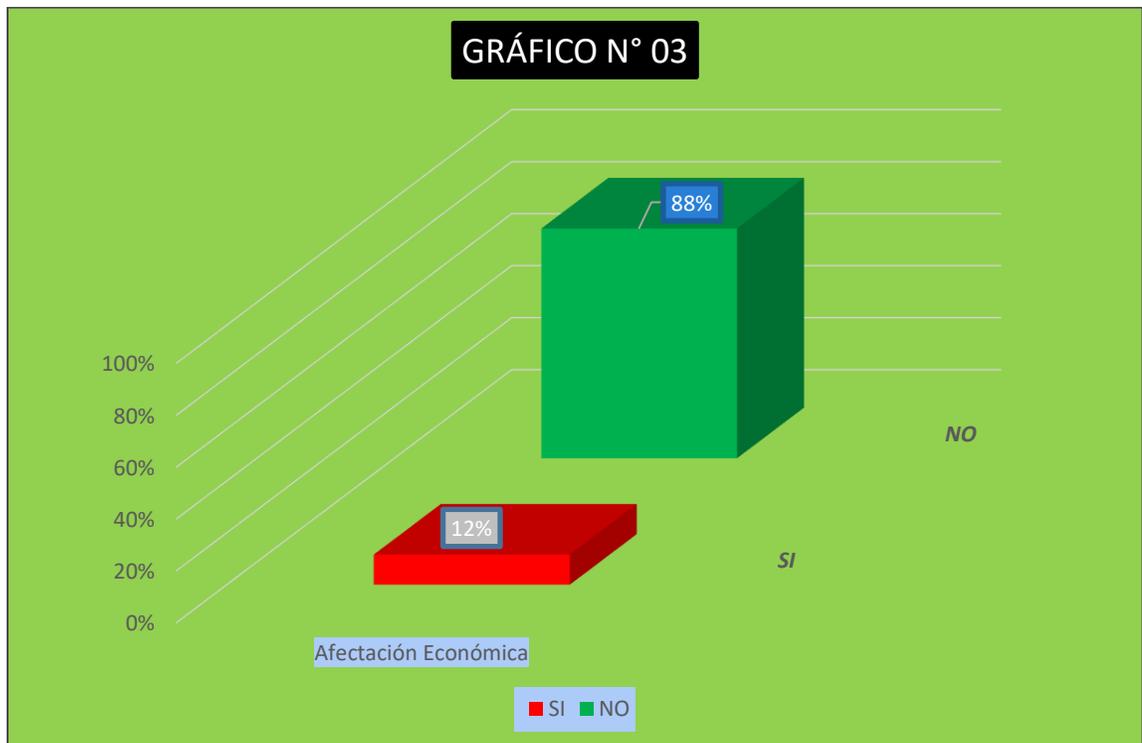
PREGUNTA N° 03:

¿Considera usted que la normativa sobre suspensión perfecta de labores emitida dentro del contexto de la COVID-19 permitía atenuar la afectación económica producida a los trabajadores y empleadores?

TABLA N° 03

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	08	12%
NO	61	88%
TOTAL	69	100%

Fuente: Cuestionario
Elaboración: Propia



Fuente: Tabla N° 03

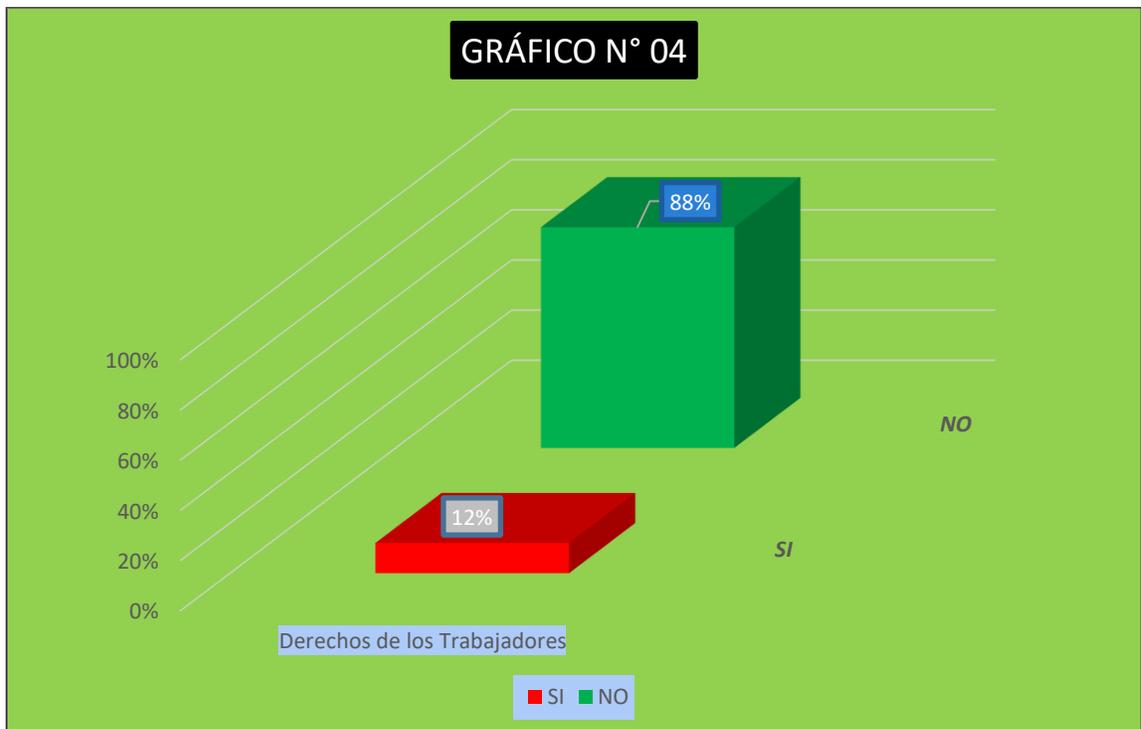
PREGUNTA N° 04:

¿Considera usted que los requisitos establecidos para acceder a la suspensión perfecta de labores dentro del contexto de la COVID-19 permitía salvaguardar los derechos de los trabajadores?

TABLA N° 04

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	08	12%
NO	61	88%
TOTAL	69	100%

Fuente: Cuestionario
Elaboración: Propia



Fuente: Tabla N° 04

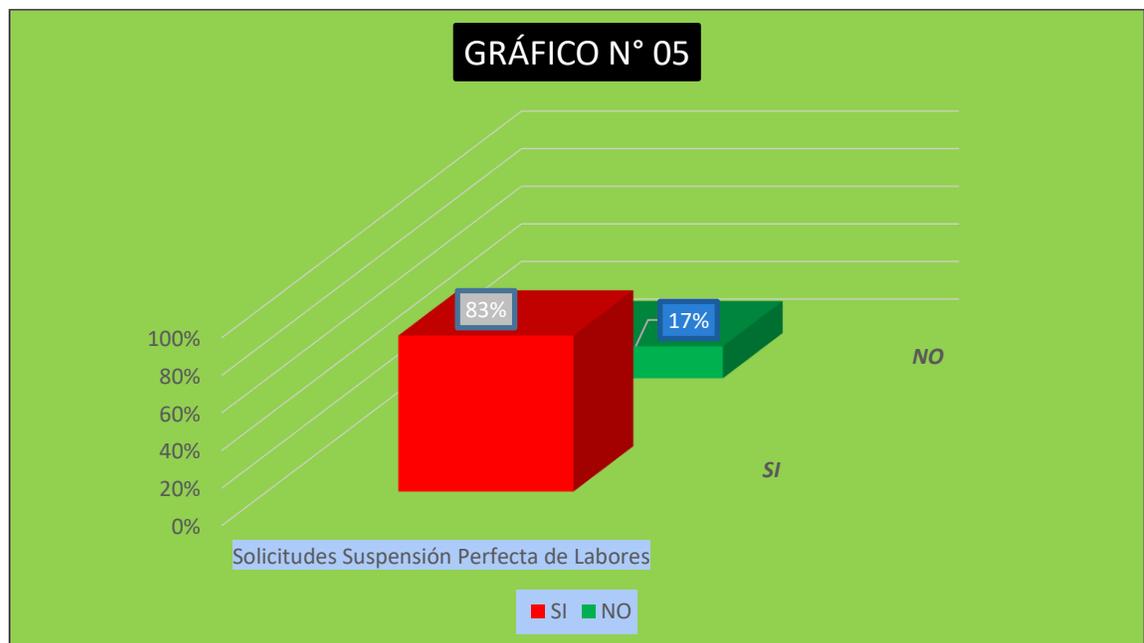
PREGUNTA N° 05:

¿Considera usted que los criterios utilizados por la autoridad administrativa de trabajo para resolver las solicitudes de suspensión perfecta de labores coadyuvaron en la disminución del impacto económico generado por la COVID-19?

TABLA N° 05

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	57	83%
NO	12	17%
TOTAL	69	100%

Fuente: Cuestionario
Elaboración: Propia



Fuente: Tabla N° 05

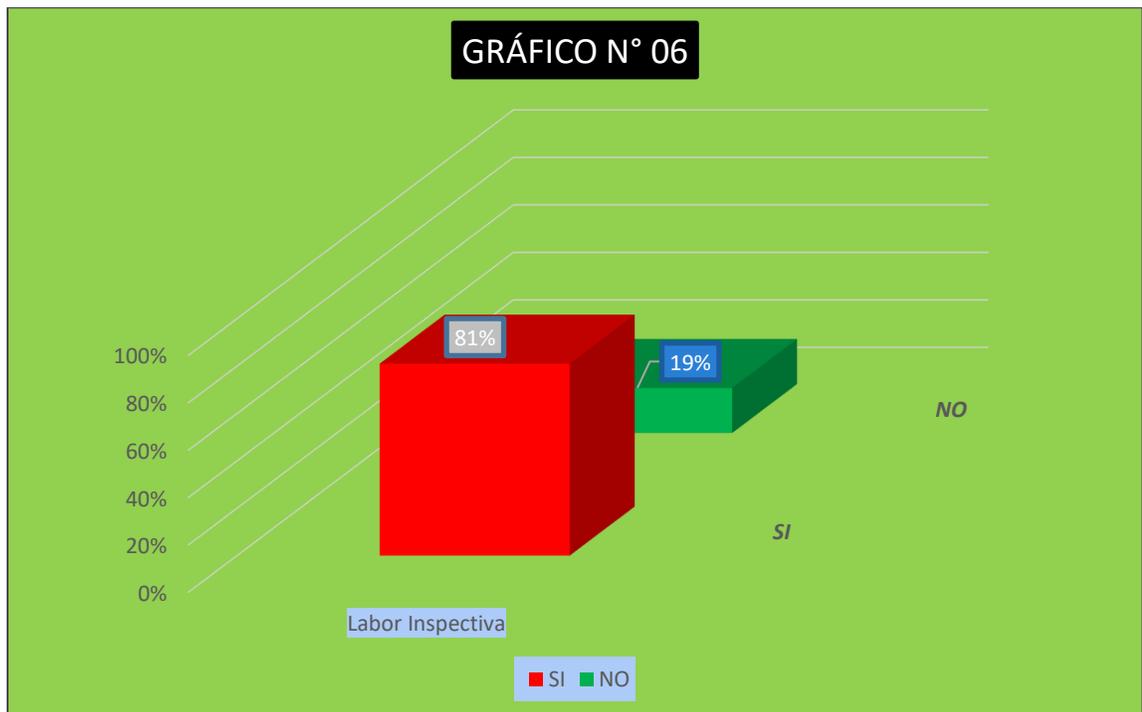
PREGUNTA N° 06:

¿Considera usted que la labor inspectiva realizada por SUNAFIL dentro del contexto de la COVID-19 fue eficiente?

TABLA N° 06

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	56	81%
NO	13	19%
TOTAL	69	100%

Fuente: Cuestionario
Elaboración: Propia



Fuente: Tabla N° 06

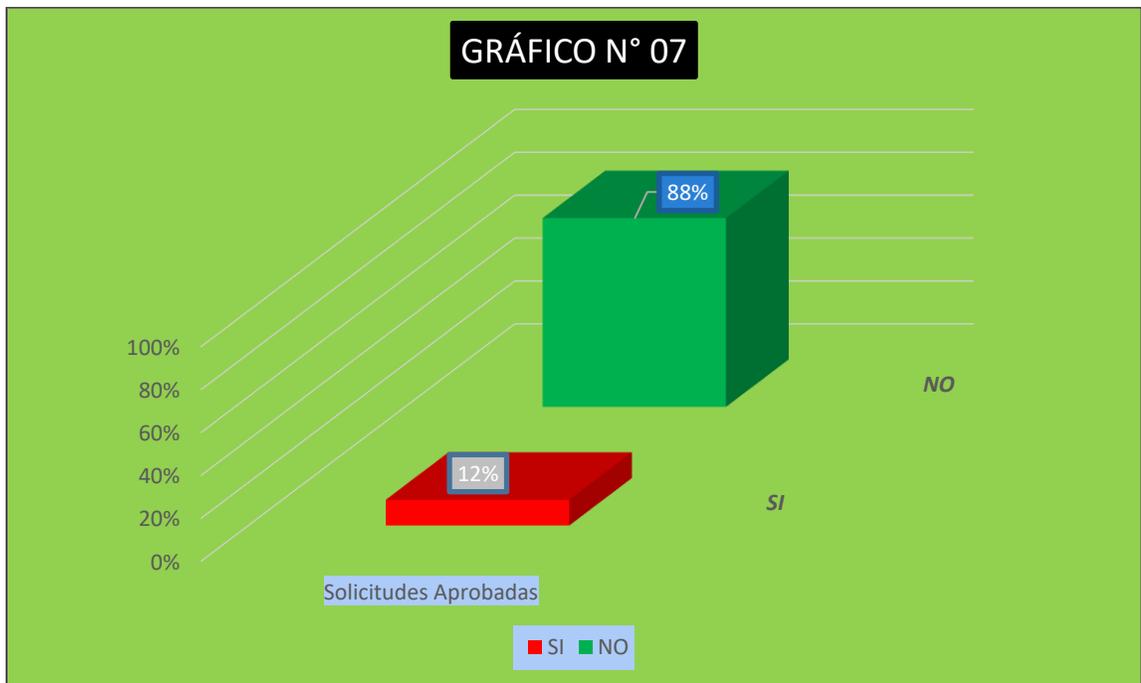
PREGUNTA N° 07:

¿Considera usted que la mayor parte de solicitudes por suspensión perfecta de labores fueron aprobadas por la autoridad administrativa de trabajo en el contexto de la COVID-19?

TABLA N° 07

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	08	12%
NO	61	88%
TOTAL	69	100%

Fuente: Cuestionario
Elaboración: Propia



Fuente: Tabla N° 07

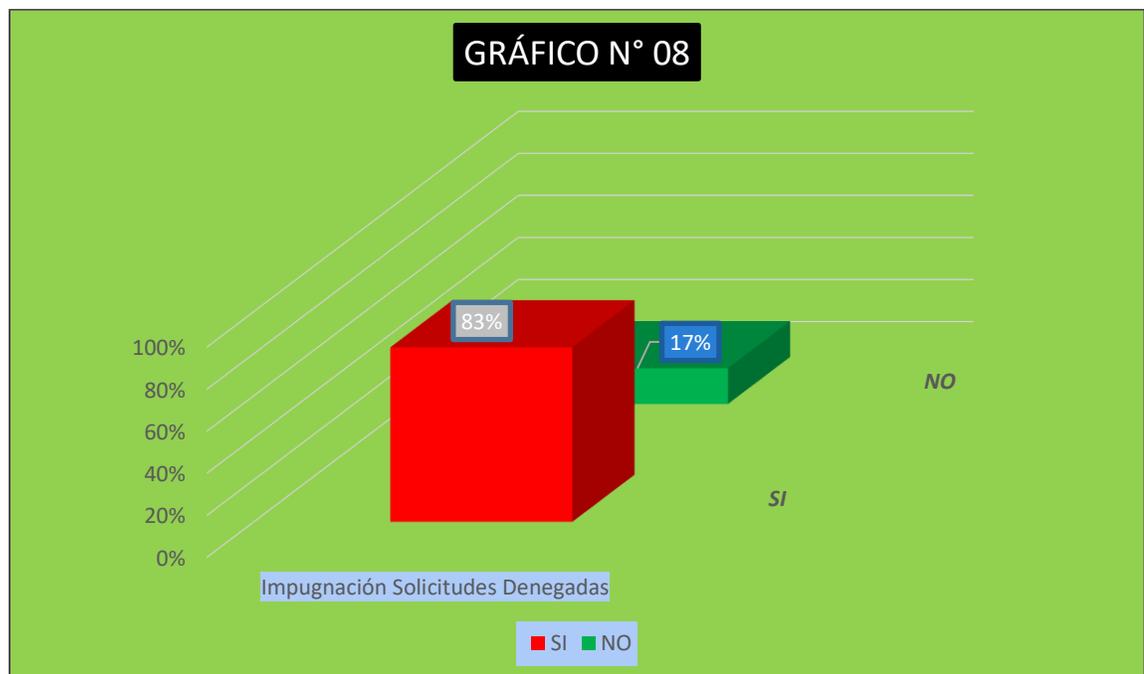
PREGUNTA N° 08:

¿Considera usted que los procedimientos de impugnación a las solicitudes de suspensión perfecta de labores denegadas por la autoridad administrativa de trabajo en el contexto de la COVID-19 permitieron que estas fueran revertidas?

TABLA N° 08

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	57	83%
NO	12	17%
TOTAL	69	100%

Fuente: Cuestionario
Elaboración: Propia



Fuente: Tabla N° 08

5.2. Análisis e Interpretación de Resultados

ACERCA DEL ITEM N° 01

El 80% de encuestados consideró que la normativa que regulaba la suspensión perfecta de labores antes de la llegada de la pandemia por covid-19 protegía de forma suficiente los derechos tanto de trabajadores como empleadores, contrario a un 20% que considera que el marco legal vigente en el momento de la llegada de la pandemia por covid-19 no protegía los derechos de ambas partes. Por tanto: los encuestados, en su mayoría, coincidieron en que se contaba con un marco normativo suficiente para garantizar la protección de los derechos tanto de los trabajadores como de sus empleadores.

ACERCA DEL ITEM N° 02

El 86% de encuestados consideró que la normativa sobre la suspensión perfecta de labores emitida dentro del contexto de la pandemia por covid-19 permitió atenuar el impacto económico generado por su presencia en nuestro país, mientras que un 14% difiere al señalar que esta normativa no coadyuvo en mitigar el impacto económico generado por la pandemia. Por tanto: los encuestados, en su amplia mayoría, coincidieron en que existió utilidad con el marco legal especial establecido para la suspensión perfecta de labores en el contexto de la pandemia por covid-19.

ACERCA DEL ITEM N° 03

El 88% de encuestados consideró que el marco legal generado con ocasión de la llegada de la pandemia por covid-19, específicamente la creada para regular el procedimiento para acceder a la figura legal de la suspensión perfecta de labores permitió atenuar la afectación económica producida tanto a trabajadores como empleadores, contrario a solo un 12% que consideró que esta regulación no atenuó ningún impacto en la economía de empleadores y trabajadores. Por tanto: los encuestados, en su amplia mayoría, coincidieron en que el marco normativo diseñado para regular las solicitudes de

suspensión perfecta de labores por efectos de la pandemia por covid-19 fue eficiente pues permitió atenuar la afectación económica producida.

ACERCA DEL ITEM N° 04

El 88% de encuestados consideró que los requisitos fijados para lograr acceder a la suspensión perfecta de labores por parte de los empleadores y dentro del contexto de la covid-19 no permitieron salvaguardar los derechos de los trabajadores, mientras que solo un 12% consideró que el señalamiento de condiciones para acceder a la suspensión perfecta de labores fue positivo pues permitió salvaguardar los derechos de los trabajadores. Por tanto: los encuestados, en una gran mayoría, coincidieron en que los requisitos fijados para acceder a la suspensión perfecta de labores por parte de las empresas, dentro del ámbito de la covid-19, no han permitido proteger los derechos de los trabajadores.

ACERCA DEL ITEM N° 05

El 83% de encuestados consideró que los criterios utilizados por la autoridad administrativa de trabajo para evaluar y resolver las solicitudes de suspensión perfecta de labores de las empresas ayudaron a la disminución del impacto económico generado por la pandemia por covid-19, contrario a un 17% que manifestó no estar de acuerdo con que la autoridad administrativa de trabajo haya actuado de forma tal que haya aplicado criterios que hayan permitido reducir el impacto económico ocasionado por la covid-19. Por tanto: los encuestados, en una gran mayoría, coincidieron en que la autoridad administrativa de trabajo, y los criterios que utilizó para la calificación de las solicitudes de suspensión perfecta de labores, han contribuido a la disminución del impacto económico producto de la covid-19.

ACERCA DEL ITEM N° 06

El 81% de encuestados consideró que el desempeño referido a la inspección laboral realizado por SUNAFIL, dentro del contexto de la pandemia por covid-19, fue positivo, mientras que un 19% cree que este desempeño fue ineficiente. Por tanto: los encuestados, en una gran mayoría, coincidieron en que la autoridad inspectiva de trabajo, realizó un trabajo eficiente en relación con sus responsabilidades dentro del contexto de la pandemia por covid-19.

ACERCA DEL ITEM N° 07

El 88% de encuestados consideró que la mayor parte de las solicitudes presentadas para acceder a la suspensión perfecta de labores, por parte de las empresas, no fueron aprobadas por la autoridad administrativa de trabajo, en el marco de la pandemia por covid-19; mientras que solo un 12% consideró que la mayor parte fue aprobada; por lo que fue factible llevar adelante la suspensión perfecta de trabajo. Por tanto: los encuestados, en una gran mayoría, coincidieron en que la autoridad administrativa de trabajo, desaprobó la mayor parte de las solicitudes de autorización para la suspensión perfecta de trabajo dentro del contexto de la pandemia por covid-19.

ACERCA DEL ITEM N° 08

El 83% de encuestados consideró que el uso de las impugnaciones ante la negativa de la autoridad administrativa de trabajo para autorizar la suspensión perfecta de labores, solicitadas por las empresas, permitió revertir tales decisiones, dentro del contexto de la covid-19, mientras que un 17% considero, de forma contraria, que el uso de las herramientas impugnativas no varió las decisiones emitidas inicialmente y que denegaban las solicitudes de suspensión perfecta de labores. Por tanto: los encuestados, en una

amplia mayoría, coincidieron en que los procedimientos de impugnación a las solicitudes de suspensión perfecta de labores denegadas por la autoridad administrativa de trabajo, dentro del contexto de la covid-19, finalmente fueron revertidas autorizando la suspensión solicitada.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES

6.1. Conclusiones

Primer Conclusión:

Realizado el análisis de la suspensión perfecta de labores, como herramienta legal para atenuar el impacto económico causado por la covid-19, se puede concluir en que existió una relación relevante entre esta y las decisiones que sobre el particular emitió la autoridad administrativa de trabajo de Ica, el mismo que se explica en la emisión de una normativa especial que responde al contexto de pandemia, así como en la aplicación de criterios por parte de quienes tienen la responsabilidad de autorizar las solicitudes de suspensión, orientados a disminuir el impacto económico que esta pudo generar, por lo que este marco legal incidió decisivamente en la posición adoptada por la autoridad laboral. En esa línea, consideramos que no es correcto señalar que el criterio económico no sea el más importante dentro del análisis de autorización, pues a diferencia de un contexto y marco legal regular, el contar con una legislación excepcional para una circunstancia poco común, trae consigo elementos complementarios que no solo benefician a los empleadores, como es el caso de las asignaciones provisionales para aquellos trabajadores afectados por la suspensión perfecta de labores.

Segunda Conclusión:

Se pudo determinar que no existió una influencia significativa entre la suspensión perfecta de labores y la atenuación del impacto económico causado por la covid-19, el mismo que se explica en que, si bien es cierto, nuestro país ya contaba con un desarrollo legislativo referido a casos en que se debía suspenderse la relación laboral debido a casos de fuerza

mayor o caso fortuito, lo que coadyuvo a diseñar una legislación especial que respondiera a las necesidades de mantener una política fijada en el distanciamiento social y paralización de actividades, procurando atender las necesidades del empleador y trabajador, no es menos cierto que el impacto económico para estos últimos ha sido el más grave debido a la precarización del trabajo remunerado o la informalidad en la contratación en tiempos de covid-19, tal y como hemos señalado a lo largo del presente trabajo, lo que se condice con lo indicado por nuestros encuestados cuando afirman que el marco jurídico no asegura la atenuación del impacto económico causado por la pandemia, lo que sumado a una serie de requisitos burocráticos y complejos para calificar a la autorización de suspensión, terminaron por no atender oportunamente los requerimientos alcanzados. Esto guarda correlación con el hecho de que el empleador puede realizar la suspensión de forma inconsulta al trabajador, iniciando un control posterior con la solicitud de autorización, siendo el caso que la denegatoria crea incentivos negativos, con resultados como los antes señalados, creando un estado de indefensión económica para con el trabajador en particular.

Tercera Conclusión:

Podemos identificar que existió una repercusión significativa entre las decisiones de la autoridad administrativa de trabajo de Ica y la aplicación de la suspensión perfecta de labores, el mismo que se evidencia en que, si bien es cierto, la labor de inspección realizada por la autoridad de trabajo es considerada eficiente, siendo su informe base para la futura decisión sobre la viabilidad o no de la suspensión, es también importante indicar que los procedimientos han sido dilatados debido a que en primera instancia una importante cantidad de solicitudes fueron desestimadas, conforme a las cifras presentadas en el presente estudio, así como en la evidencia encontrada en las

encuestas realizadas, lo que generó un aumento en la disposición de recursos (tiempo y dinero) por parte de las empresas, optando por abandonar el procedimiento o, como se puede apreciar de la información obtenida, presentando las impugnaciones correspondientes que, aunque formuladas en menor número, resultaron siendo exitosas para sus recurrentes.

6.2. Recomendaciones

Primera Recomendación:

Bajo el criterio del principio de igualdad desarrollado por el Tribunal Constitucional por el cual se debe “tratar igual a los que son iguales” y “distinto a los que son distintos” consideramos que se debe procurar un modelo legislativo que desarrolle en extenso a la figura de la suspensión perfecta de labores por el que se permita aplicar dos criterios distintos según el tipo de empresa: por un lado para medianas y grandes empresas, mantener el criterio ex post referido al control posterior de la decisión por parte del empleador para llevar adelante la suspensión perfecta de labores; mientras que en el caso de las micro y pequeñas empresas convendría analizar la posibilidad de aplicar un criterio ex ante, es decir realizar el análisis de la solicitud así como la labor de inspección antes de que se aplique la decisión del empleador, para ello convendría establecer plazos más acotados, así como mantener el silencio administrativo positivo. En ese mismo orden de ideas, la posibilidad de que el Estado cumpla un rol subsidiario en el que proteja al trabajador asumiendo un porcentaje de su remuneración en el plazo establecido en la suspensión, el mismo que deberá ser reembolsado una vez que retorne a su centro de labores a través de la afectación de un porcentaje mínimo de sus haberes y a un plazo razonable, nos parece una alternativa que debería ser evaluada, para lo cual consideramos apropiado tomar en cuenta el monto de la remuneración del trabajador.

Segunda Recomendación:

Es necesario salvaguardar la estabilidad laboral de los trabajadores, por lo que consideramos importante que se establezcan criterios que permitan evitar, ante una denegatoria de la solicitud presentada para suspensión perfecta de labores, que el empleador utilice medios que vayan en contra de los intereses de sus colaboradores. Precarizar el trabajo, informalizarlo, simular renunciaciones, entre otros, son opciones que abraza el empleador en la búsqueda de evitar cumplir con lo dictaminado por la autoridad administrativa, es por ello que el principal complemento en esta labor, será la realizada por la autoridad inspectiva, sin embargo, para ello necesitará de un marco legal acorde a las necesidades del trabajador. Una opción puede estar constituida por la aplicación de un periodo de carencia en el cual el empleador con denegación de suspensión perfecta de labores se encuentre impedido de contratar nuevo personal por un periodo igual al que fue materia de solicitud.

Tercera Recomendación:

El inicio de cualquier procedimiento administrativo supone el uso de recursos por parte de quien activa el mismo, en el caso de la suspensión perfecta de labores esta tiene un componente social bastante sensible por lo que corresponde un análisis sumario y eficiente de cada caso, por lo que las resoluciones que aparejan denegatoria deben ser lo suficientemente solidas para que, en caso de impugnación, sean en número menor aquellas que deban ser revocadas y dar paso a la autorización. Para ello corresponde unificar criterios entre las diversas autoridades administrativas de trabajo y el gobierno central, representado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ello coadyuvara en la obtención de decisiones firmes, así como permitirá a las empresas evitar la interposición de recursos impugnatorios ante una mala interpretación de la norma

por parte de la primera instancia, o incluso el abandono del procedimiento debido a lo dilatado que este podría suponer, lo que podría traer consigo el uso de alternativas menos favorables al trabajador.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Contadores & Empresas (2011). *Pioner Laboral*. Gaceta Jurídica (3a ed.).

Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica (2020). *Resolución Directoral N° 096-2020-GORE-ICA-DRTPE/DPSC*. Gobierno Regional de Ica.

Feliciano, Magaly y Díaz, Raquel (2011). *Supuestos de suspensión del vínculo laboral*. Soluciones Laborales (1a ed.), Gaceta Jurídica.

Toyama, Jorge y Eguiguren, Augusto (2009). *Jurisprudencia sobre inspecciones laborales*. Diálogo con la jurisprudencia (1a ed.), Gaceta Jurídica.

Valderrama, Luis; Hilario, Ana; Tarazona, Manolo; Sánchez, Ronni y Barzola, Marlene (2016). *Régimen laboral explicado 2017*. Soluciones Laborales (1a ed.), Gaceta Jurídica.

Valderrama, Luis; Navarrete, Alejandro; Díaz, Keny; Cáceres, Joel y Tovalino, Fiorella (2016). *Diccionario del régimen laboral peruano. Enfoque normativo, doctrinario y jurisprudencial*. Soluciones Laborales (1a ed.), Gaceta Jurídica.

Villasanti, Jorge (2009). *Los recursos procesales laborales*. Diálogo con la jurisprudencia (1a ed.), Gaceta Jurídica.

REFERENCIAS LINKOGRÁFICAS

Almendariz, Luis (2020). *Idas y vueltas sobre la suspensión perfecta de labores.*

<http://blogs.gestion.pe/agenda-legal/2020/06/idas-y-vueltas-sobre-la-suspension-perfecta-de-labores.html>

Cámara de Comercio de Lima (2020). *Gobierno flexibiliza reglas para la suspensión perfecta de labores.* Flash Laboral. <https://www.camaralima.org.pe/wp-content/uploads/2020/07/Gobierno-flexibiliza-reglas-para-la-suspensi%C3%B3n-perfecta-de-labores.pdf>

Carrasco, Javier (2020). *La suspensión del contrato de trabajo y la tutela del trabajador frente al coronavirus: cuando la suspensión no implica la inactividad laboral.*

http://www.solucioneslaborales.com.pe/index.php?/soluciones_laborales/detalle/la-suspension-del-contrato-de-trabajo-y-la-tutela-del-trabajador-frente-al-coronavirus-cuando-la-suspension-no-implica-la-inactividad-laboral--0014906

Comisión Económica para América Latina y el Caribe y Organización Internacional del Trabajo (2020). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe.* (23), noviembre.

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46308/4/S2000601_es.pdf

Diario Oficial “El Peruano” (2021). *Establecen disposiciones complementarias para la aplicación del D.S. N° 011-200-TR, que establece normas complementarias para la aplicación del D.U. N° 038-2020, para la modificación del plazo de aquellas medidas de suspensión perfecta de labores cuya duración se amplíe en virtud de la prórroga de la emergencia sanitaria – Resolución Ministerial N° 058-2021-TR.*

<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/establecen-normas-complementarias-para-la-aplicacion-del-ds-resolucion-ministerial-n-058-2021-tr-1940405-1>

Diario Oficial “El Peruano” (2021). *Decreto Supremo que incorpora disposiciones en el Decreto Supremo N° 011-2020, Decreto Supremo que establece normas complementarias para la*

aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020 – D.S. 007-2021-TR.

<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-incorpora->

[disposiciones-en-el-decreto-su-decreto-supremo-n-007-2021-tr-1940379-2](https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-incorpora-disposiciones-en-el-decreto-su-decreto-supremo-n-007-2021-tr-1940379-2)

Diario Oficial “El Peruano” (2021). *Decreto Supremo que prorroga la emergencia sanitaria - D.S.*

009-2021-SA. <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que->

[prorroga-la-emergencia-sanitaria-declara-decreto-supremo-n-009-2021-minsa-1929103-](https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-prorroga-la-emergencia-sanitaria-declara-decreto-supremo-n-009-2021-minsa-1929103-4)

[4](https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-prorroga-la-emergencia-sanitaria-declara-decreto-supremo-n-009-2021-minsa-1929103-4)

Diario Oficial “El Peruano” (2020). *Decreto Supremo que modifica los artículos 3, 5 y 7 del 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 – D.S. N° 015-2020-TR.

<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-modifica-los->

[articulos-3-5-y-7-del-decr-decreto-supremo-n-015-2020-tr-1868756-3](https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-modifica-los-articulos-3-5-y-7-del-decr-decreto-supremo-n-015-2020-tr-1868756-3)

Diario Oficial “El Peruano” (2020). *Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias*

para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el

COVID-19 y otras medidas – D.U. N° 038-2020.

<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-de-urgencia-que-establece->

[medidas-complementarias-pa-decreto-de-urgencia-n-038-2020-1865516-3](https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-de-urgencia-que-establece-medidas-complementarias-pa-decreto-de-urgencia-n-038-2020-1865516-3)

Diario Oficial “El Peruano” (2020). *Decreto de Urgencia que establece diversas medidas*

excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en

el territorio nacional - D.U. N° 026-2020. Edición Extraordinaria.

<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-de-urgencia-que-establece->

[diversas-medidas-excepcion-decreto-de-urgencia-n-026-2020-1864948-1](https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-de-urgencia-que-establece-diversas-medidas-excepcion-decreto-de-urgencia-n-026-2020-1864948-1)

Egúsquiza, Beatty e Illa, Miriam (2020). *La suspensión perfecta de labores y su reciente*

aplicación práctica. Propuestas y comentarios en torno a su rechazo en sede

administrativa. Laboral Ip Pasión por el derecho. <https://lpderecho.pe/suspension-perfecta-labores-aplicacion-practica-propuestas-comentarios-rechazo-sede-administrativa/>

Fernández, María; Urteaga, Patricia y Verona, Aarón (2015). *Guía de investigación de Derecho*. https://cdn02.pucp.education/investigacion/2016/06/10202120/GUIIA-DE-INVESTIGACION-EN-DERECHO_D.pdf

Fowks, Jacqueline (2021). *La economía peruana en Perú cayó un 11% en 2020, el mayor retroceso en 30 años*. Diario “El País”. <https://elpais.com/economia/2021-02-16/la-economia-en-peru-cayo-un-11-en-2020-el-mayor-retroceso-en-30-anos.html>

Gallardo, Medalí y Montenegro, Víctor (2021). *Suspensión perfecta de labores en el estado de emergencia covid-19 y los derechos de los trabajadores*. Tesis para optar el título profesional de Abogados por la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1600>

Gamero, Julio y Pérez, Julio (2020). *Perú: Impacto de la COVID-19 en el empleo y los ingresos laborales*. Nota Técnica País, Panorama Laboral en tiempos de COVID-19, OIT, setiembre. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_756474.pdf

González, Edgar (2020). *La regulación de la relación laboral y su impacto en el derecho al trabajo en el contexto de la pandemia. Un análisis desde la legislación comparada*. Tesis para optar el título profesional de Abogado por la Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/25570>

Hernández, Roberto; Fernández, Carlos y Baptista, María (2014). *Metodología de la Investigación*. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Herrera, Ana (2020). *La suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito. Análisis de la institución en los tiempos del Covid-19*. Tesis para optar el título profesional

- de Abogada por la Universidad Privada EAFIT de Colombia.
<https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/24430>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2019). *Comportamiento de los indicadores de mercado laboral a nivel nacional*. N° 4, noviembre 2019.
<https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/empleo-nacionaljulagose-2019.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2019). *En el Perú existen 2 millones 699 mil 130 empresas al tercer trimestre del año 2019*. Nota de Prensa N° 218, 28/11/2019.
<https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/noticias/notadeprensa218.pdf>
- Instituto Peruano de Economía (2020). *Recuperación aún no llega a la fuerza laboral*. Informe IPE para Diario “El Comercio”, diciembre. <https://www.ipe.org.pe/portal/recuperacion-aun-no-llega-a-la-fuerza-laboral/>
- Instituto Peruano de Economía (2020). *COVID-19: ¿Cuál es la situación del mercado laboral peruano en tiempos de pandemia?* Informe, octubre. <https://www.ipe.org.pe/portal/covid-19-cual-es-la-situacion-del-mercado-laboral-peruano-en-tiempos-de-pandemia/>
- Lainez, Jefferson y Marca, José (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*. Trabajo de titulación para optar el título profesional de Abogado por la Universidad de Guayaquil en Ecuador.
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/511119/1/La%C3%ACnez%20Jefferson-%20Marca%20Jos%C3%A8%20BDER-TPrG%20261-2020.pdf>
- Lora, Germán (2020). *Suspensión perfecta de labores: ¿es aplicable durante la cuarentena?* Sala de prensa, noticias y novedades de ESAN. <https://www.esan.edu.pe/sala-de-prensa/2020/04/suspension-perfecta-de-labores-es-aplicable-durante-la-cuarentena/>

- Lora, Germán (2016). *La suspensión de labores por caso fortuito y fuerza mayor: análisis legal y casuístico*. Revista Ius et Veritas, 24(52), 270-281.
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16385>
- Maurizio, Roxana (2021). *Impactos de la pandemia por COVID-19 en América Latina y el Caribe; hechos estilizados de una crisis laboral sin precedentes*. Blog Foco Económico.
<http://focoeconomico.org/2021/04/14/impactos-de-la-pandemia-por-covid-19-en-america-latina-y-el-caribe-hechos-estilizados-de-una-crisis-laboral-sin-precedentes/>
- Maurizio, Roxana (2021). *Transitando la crisis laboral por la pandemia: hacia una recuperación del empleo centrada en las personas*. Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe, OIT, abril. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_779114.pdf
- Mazón, José (2020). *La afectación al derecho al trabajo por la terminación de la relación, aplicando la causal del caso fortuito o fuerza mayor, como consecuencia de la pandemia en la ciudad de Guaranda en el año 2020*. Trabajo de investigación para optar el título profesional de Abogado por la Universidad de Bolívar en Ecuador.
<http://dspace.ueb.edu.ec/bitstream/123456789/3692/1/TESIS%20FINAL%20JOSE%20LUI%20MAZON.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2021). *Memoria Anual 2020*.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1871677/MA.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020). *Comunicado: Medidas laborales excepcionales durante el estado de emergencia nacional y emergencia sanitaria declarada por el Covid-19*. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/108985-comunicado-del-ministerio-de-trabajo-y-promocion-del-empleo>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020). *Trabajadores en el sector formal privado durante el periodo de emergencia nacional por la COVID-19 en el Perú*. Boletín de economía laboral N° 47.

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1041481/30_06_2020_BEL_Mercado_Laboral_en_el_COVID_19_-_Final_GR_vf.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020). *Resolución Directoral General N° 0181-2020-MTPE/2/14*. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/06/Resolucion-Directoral-General-181-2020-MTPE-Caso-Cinemark-LP.pdf>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2019). *Resolución Directoral General N° 01-2019-MTPE/2/14*. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/308324/RDG_021-2019_MTPE.2.14.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2013). *Resolución Directoral General N° 016-2013-MTPE/2/14*. https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2013-03-20_16-2013-MTPE-2-14_3357.pdf

-Palacios, Javier (2020). *Suspensión perfecta de labores: ¿Cuántos trabajadores fueron suspendidos este año?* Sección economía, Radio Programas del Perú (RPP). <https://rpp.pe/economia/economia/suspension-perfecta-de-labores-cuantos-trabajadores-fueron-suspendidos-este-ano-empleo-mtpe-ministerio-de-trabajo-empresas-noticia-1297019?ref=rpp>

Paco, Mario (1997). *La suspensión del contrato de trabajo*. Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Autónoma de México, pp. 481-499. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/1.pdf>

Pinatte, Mario (2020). *Una emergencia, tres suspensiones perfectas*. Artículo Laboral, CPB Abogados. <https://www.cpb-abogados.com.pe/wp-content/uploads/2020/05/ARTICULO-MP-SUSPENSIONES.pdf>

Puntriano, César (2021). *Suspensión perfecta de labores hasta octubre*. Agenda Laboral, Diario Oficial “El Peruano”. <https://www.esan.edu.pe/sala-de-prensa/2021/02/23/20210223-7.pdf>

- Puntriano, César (2020). *Suspensión perfecta de labores: ¿cómo avanzan las solicitudes?* Sala de prensa, noticias y novedades de ESAN. <https://www.esan.edu.pe/sala-de-prensa/2020/06/suspension-perfecta-de-labores-como-avanzan-las-solicitudes/>
- Radio Programas del Perú (2021). *MTPE rechaza nuevamente solicitud de suspensión perfecta de Cineplanet tras declarar fundada apelación.* Sección economía. <https://rpp.pe/economia/economia/mtpe-declara-infundada-solicitud-de-suspension-perfecta-de-cineplanet-empresas-noticia-1333030?ref=rpp>
- Requejo, Juan (2020). *Suspensión perfecta de labores: ¿Cuántas solicitudes fueron aprobadas por el Ministerio de Trabajo?* Sección economía, Radio Programas del Perú (RPP). <https://rpp.pe/economia/economia/suspension-perfecta-de-labores-cuantas-solicitudes-fueron-aprobadas-por-el-ministerio-de-trabajo-mtpe-martin-ruggiero-empleo-trabajadores-noticia-1284322?ref=rpp>
- Tribunal Constitucional (2018). *Recurso de agravio constitucional – Expediente N° 02846-2015-PA/TC.* <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2018/02846-2015-AA.pdf>
- Tribunal Constitucional (2017). *Recurso de agravio constitucional – Expediente N° 01698-2017-PA/TC.* <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2018/01698-2017-AA%20Interlocutoria.pdf>
- Tribunal Constitucional (2012). *Recurso de agravio constitucional – Expediente N° 00263-2012-AA/TC.* <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2013/00263-2012-AA.html>
- Universidad Johns Hopkins (2021). *Coronavirus resource center.* <https://coronavirus.jhu.edu/map.html>
- Vásquez, María (2020). *Empresas: ¿se puede apelar si es que la solicitud de suspensión perfecta es rechazada?* Artículo informativo. Diario Perú21. <https://peru21.pe/economia/suspension-perfecta-que-deben-hacer-las-empresas-si-su-solicitud-es-rechazada-ministerio-de-trabajo-y-promocion-del-empleo-peru-crisis-economica-ncze-noticia/?ref=p21r>

- Verano, Leysi (2016). *Aspectos favorables de la suspensión temporal perfecta de labores por motivos económicos*. Pontificia Universidad Católica del Perú. http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/8379/VERANO_SILV ERA_LEYSI_ASPECTOS_FAVORABLES.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vinatea, Luis y Toyama, Jorge (2020). *Claves para comprender la suspensión perfecta de labores*. <https://www.vinateatoyama.com/blog/actualidad/claves-para-comprender-la-suspension-perfecta-de-labores-jorge-toyama-peru/>
- Ybañez, Maricielo (2020). *La suspensión perfecta de labores en tiempo de Covid-19 y la implicancia en los derechos laborales del trabajador en el distrito de los Olivos*. Tesis para optar el título de Abogada por la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54752>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
<p>Problema General ¿De qué manera la suspensión perfecta de labores como herramienta legal para atenuar el impacto económico causado por la COVID-19 incidió en las decisiones de la autoridad administrativa de trabajo de Ica, año 2020?</p>	<p>Objetivo General Analizar de qué manera la suspensión perfecta de labores como herramienta legal para atenuar el impacto económico causado por la COVID-19 incidió en las decisiones de la autoridad administrativa de trabajo de Ica, año 2020.</p>	<p>Hipótesis General Existió una relación relevante entre la suspensión perfecta de labores como herramienta legal para atenuar el impacto económico causado por la COVID-19 y las decisiones de la autoridad administrativa de trabajo de Ica, año 2020.</p>	<p>Variable Independiente Suspensión Perfecta de Labores.</p>	<p>De la Variable Independiente Normas Legales</p>	<p>De la Variable Independiente Normativa antes de la pandemia Normativa post pandemia</p>	<p>Tipo de Investigación: Básica</p>
<p>Problemas Específicos ¿De qué forma la suspensión perfecta de labores influyó en la atenuación del impacto económico causado por la COVID-19 en Ica, año 2020?</p>	<p>Objetivos Específicos Determinar de qué forma la suspensión perfecta de labores influyó en la atenuación del impacto económico causado por la COVID-19 en Ica, año 2020.</p>	<p>Hipótesis Específicas Existió una influencia significativa entre la suspensión perfecta de labores y la atenuación del impacto económico causado por la COVID-19 en Ica, año 2020.</p>	<p>Variables Dependiente Decisiones de la Autoridad Administrativa de Trabajo.</p>	<p>De la Variable Dependiente Resoluciones Emitidas</p>	<p>De la Variable Dependiente Aprueban la solicitud de suspensión perfecta. Desaprueban la solicitud de suspensión perfecta.</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p>
<p>¿De qué forma las decisiones de la autoridad administrativa de trabajo de Ica repercutieron en la aplicación de la suspensión perfecta de labores, año 2020?</p>	<p>Identificar de qué forma las decisiones de la autoridad administrativa de trabajo de Ica repercutieron en la aplicación de la suspensión perfecta de labores, año 2020.</p>	<p>Existió una repercusión significativa entre las decisiones de la autoridad administrativa de trabajo de Ica y la aplicación de la suspensión perfecta de labores, año 2020.</p>		<p>De la Variable Dependiente Impugnaciones</p>	<p>No impugnadas Impugnadas confirmadas Impugnadas revocadas</p>	<p>Alcance o Nivel: Descriptivo correlacional</p>
						<p>Diseño: No experimental</p>
						<p>Población y Muestra: La población la constituyen 150 personas y la muestra 69 personas:</p> $n = \frac{N * Z^2 * p * q}{d^2(N - 1) + Z^2 * p * q}$
						<p>Recolección de Datos Encuesta.</p>
						<p>Análisis de Datos Excel y estadística descriptiva.</p>

CUESTIONARIO



UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

ENCUESTA PARA LA RECOPIACIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO SOBRE SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES Y DECISIONES DE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DE TRABAJO

I. INSTRUCCIONES

Estimado participante, mediante la presente encuesta se pretende conocer sus pareceres y grado de conocimiento acerca de la suspensión perfecta de labores, ello con la finalidad de considerarlas en el desarrollo de la Tesis “La suspensión perfecta de labores como herramienta legal para atenuar el impacto económico causado por la COVID-19 y su incidencia en las decisiones de la autoridad administrativa de trabajo de Ica, año 2020”, cuyos resultados permitirán presentar propuestas de mejora acerca de la problemática materia de estudio.

- 1. ¿Considera usted que la normativa sobre suspensión perfecta de labores vigente antes de la llegada de la COVID-19 protegía los derechos de trabajadores y empleadores?**
 - a) SI
 - b) NO

 - 2. ¿Considera usted que la normativa sobre suspensión perfecta de labores emitida durante el año 2020 permite atenuar el impacto económico generado por al COVID-19?**
 - a) SI
 - b) NO

 - 3. ¿Considera usted que la normativa sobre suspensión perfecta de labores emitida dentro del contexto de la COVID-19 permitía atenuar la afectación económica producida a los trabajadores y empleadores?**
 - a) SI
 - b) NO
-

4. **¿Considera usted que los requisitos establecidos para acceder a la suspensión perfecta de labores dentro del contexto de la COVID-19 permitía salvaguardar los derechos de los trabajadores?**
 - a) SI
 - b) NO

5. **¿Considera usted que los criterios utilizados por la autoridad administrativa de trabajo para resolver las solicitudes de suspensión perfecta de labores coadyuvaron en la disminución del impacto económico generado por la COVID-19?**
 - a) SI
 - b) NO

6. **¿Considera usted que la labor inspectiva realizada por SUNAFIL dentro del contexto de la COVID-19 fue eficiente?**
 - a) SI
 - b) NO

7. **¿Considera usted que la mayor parte de solicitudes por suspensión perfecta de labores fueron aprobadas por la autoridad administrativa de trabajo en el contexto de la COVID-19?**
 - a) SI
 - b) NO

8. **¿Considera usted que los procedimientos de impugnación a la suspensión perfecta de labores denegadas por la autoridad administrativa de trabajo en el contexto de la COVID-19 permitieron que estas fueran revertidas?**
 - a) SI
 - b) NO

Ica, 2021

SOLICITUD ENCUESTA SUNAFIL

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Ica, 22 de diciembre de 2021

Señor:

LUIS ALBERTO MORÁN CANALES

INTENDENTE REGIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL DE ICA

Presente. –

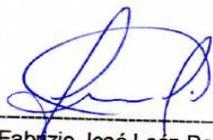
ASUNTO: Solicito autorización para realizar encuesta

De nuestra especial consideración:

Es grato dirigirnos a usted, a fin de expresarle nuestro saludo cordial y al mismo tiempo solicitarle tenga a bien facilitar a los suscritos, egresados de la escuela profesional de Derecho de la Universidad Privada San Juan Bautista, a tener acceso para la realización de una encuesta a los integrantes de vuestra institución y de esa manera poder recabar datos necesarios, esto con la finalidad de cumplir con los objetivos del desarrollo de nuestra tesis titulada: **"La suspensión perfecta de labores como herramienta legal para atenuar el impacto económico causado por la COVID-19 y su incidencia en las decisiones de la autoridad administrativa de trabajo de Ica, año 2020"**. En ese sentido para cualquier coordinación referida a nuestra solicitud venimos en consignar el número de celular **950915209** y la cuenta de correo electrónico antfabrizio14@gmail.com.

Sin otro particular, nos suscribimos de usted no sin antes expresarle nuestras muestras de especial consideración y estima personal.

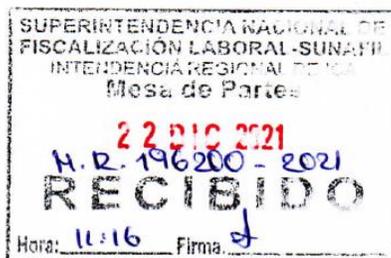
Atentamente;



Fabrizio José León Borda
DNI N° 70682025



Jorge Augusto Medina Ríos
DNI N° 70765657



SOLICITUD ENCUESTA DIRECCIÓN DE TRABAJO

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Ica, 15 de diciembre de 2021

Señora Abogada:

KENNIHA DONGO GALINDO

DIRECTORA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE ICA

Presente. –

ASUNTO: Solicito autorización para realizar encuesta



De nuestra especial consideración:

Es grato dirigirnos a usted, a fin de expresarle nuestro saludo cordial y al mismo tiempo solicitarle tenga a bien facilitar a los suscritos, egresados de la escuela profesional de Derecho de la Universidad Privada San Juan Bautista, a tener acceso para la realización de una encuesta a los integrantes de vuestra institución y de esa manera poder recabar datos necesarios, esto con la finalidad de cumplir con los objetivos del desarrollo de nuestra tesis titulada: **"La suspensión perfecta de labores como herramienta legal para atenuar el impacto económico causado por la COVID-19 y su incidencia en las decisiones de la autoridad administrativa de trabajo de Ica, año 2020"**.

Sin otro particular, nos suscribimos de usted no sin antes expresarle nuestras muestras de especial consideración y estima personal.

Atentamente;



Fabrizio José León Borda
DNI N° 70682025



Jorge Augusto Medina Ríos
DNI N° 70765657