

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA DE PROFESIONAL DE DERECHO



**“SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES Y EL DERECHO AL
TRABAJO EN LA EMPRESA LIMA CAUCHO DURANTE EL
ESTADO DE EMERGENCIA COVID 19 - 2020”**

TESIS

**PRESENTADA POR BACHILLER
MONTES AYALA JULIO RUBEN**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
ABOGADO**

LIMA – PERÚ

2022

ASESOR: DRA.VELASCO VALDERAS PATRICIA JANNETT

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Privada San Juan Bautista y a la Dra. Patricia Velasco por su dedicación y excelente asesoría en el curso de tesis.

DEDICATORIA

El presente trabajo investigativo lo dedico a mis padres, Ana Celestina Ayala Quispe y Julio Montes Huamani por sus consejos y apoyo durante todos estos años.

RESUMEN

La presente investigación titulada “SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES Y EL DERECHO AL TRABAJO EN LA EMPRESA LIMA CAUCHO DURANTE EL ESTADO DE EMERGENCIA COVID 19 – 2020” tuvo como objetivo determinar si la suspensión perfecta de labores afectó el derecho al trabajo en la empresa Lima Caucho durante el estado de emergencia Covid 19 - 2020, siendo que el problema de investigación tiene por fundamento que no se afecte el derecho al trabajo / o dicho derecho laboral y otros conexos con el uso de la suspensión perfecta de labores.

En el marco metodológico, se empleó procedimientos propios de las investigaciones con enfoque cualitativo, de tipo aplicada - descriptiva, de nivel teórico práctico, el diseño de estudio fue no experimental de corte transversal, cuya muestra representativa de la población fue 40 conformado por trabajadores de la empresa Lima Caucho, trabajadores del Juzgado de Trabajo zona 03 de Santa Anita y abogados especialistas en derecho laboral, y en el análisis de los datos se empleó el método hipotético deductivo.

Una vez presentado los resultados se ha llegado concluir que la suspensión perfecta de labores si afectó el derecho al trabajo en la empresa Lima Caucho durante el estado de emergencia Covid 19 – 2020.

Palabras claves: suspensión perfecta de labores, derecho al trabajo y derechos conexos.

ABSTRACT

The present investigation entitled "PERFECT SUSPENSION OF WORK AND THE RIGHT TO WORK IN THE LIMA RUBBER COMPANY DURING THE STATE OF EMERGENCY COVID 19 - 2020" aimed to determine if the perfect suspension of work affected the right to work in the Lima Rubber company during the state of emergency Covid 19 - 2020, since the research problem is based on not affecting the right to work / or said labor law and others related to the use of the perfect suspension of work.

In the methodological framework, procedures typical of research were used with a qualitative approach, of an applied-descriptive type, of a theoretical-practical level, the study design was non-experimental, cross-sectional, whose representative sample of the population was 40 made up of workers from the Lima Caucho company, workers of the Labor Court zone 03 of Santa Anita and lawyers specialized in labor law, and in the analysis of the data was used the hypothetical deductive method.

Once the results were presented, it has been concluded that the perfect suspension of work did affect the right to work in the Lima Caucho company during the Covid 19-2020 state of emergency.

Keywords: perfect suspension of work, right to work and related rights.

INTRODUCCIÓN

La investigación tiene como título: “Suspensión perfecta de labores y el derecho al trabajo en la empresa Lima Caucho durante el estado de emergencia covid 19 - 2020” para optar el título profesional de Derecho, presentado por Julio Rubén Montes Ayala.

Se analizará si la suspensión perfecta de labores afectó el derecho al trabajo en la empresa Lima Caucho durante el estado de emergencia Covid 19 - 2020. Fue durante el estado de emergencia que varias empresas decidieron cesar sus actividades laborales y aplicar la figura de la suspensión perfecta, ya que muchas de ellas necesitaban que los trabajadores realicen sus labores presencialmente, sin embargo, al situarnos ante una emergencia sanitaria mundial, esta medida no resultó ser la más idónea; por tal razón, el día 14 de abril el Estado modificó tal figura, sin embargo, esta ya había sido aplicada en algunas empresas, entre ellas la de Lima Caucho, que pese a tener conocimiento que la cuarentena iba a ser temporal y que al aplicar la suspensión perfecta varios de sus trabajadores no tendrían como solventarse, decidieron optar por ello, dejando sin remuneración a sus trabajadores, vulnerando el derecho laboral aplicando el silencio administrativo positivo sin esperar una resolución dictada por el órgano administrativo, cuando de por medio hay derechos fundamentales que tiene toda persona y se verán vulnerados por la aplicación de dicha figura.

Es por ello que para efectos de la investigación se efectuó como problema general: ¿La suspensión perfecta de labores afectó el derecho al trabajo en la empresa Lima Caucho durante el estado de emergencia Covid 19 - 2020?. Asimismo, se planteó como objetivo general: Determinar si la suspensión perfecta de labores afectó el derecho al trabajo en la empresa Lima Caucho durante el estado de emergencia Covid 19 - 2020.

La estructura prevista para el presente trabajo es de 6 Capítulos; el Capítulo I se denomina marco teórico, el cual se encuentra comprendido por antecedentes nacionales e internacionales

los cuales guardan relación con el presente tema de investigación, las bases teóricas y conceptuales.

El Capítulo II versa sobre el problema, aquí se describe la realidad problemática y la justificación del problema.

En el Capítulo III, se expone la hipótesis general e hipótesis específicas, el objetivo general y objetivos específicos, como también la definición de las variables.

El Capítulo IV, denominado Metodología, en él se desarrolla el diseño metodológico, que para la presente investigación es no experimental de corte transversal, también se encontrará el tipo y nivel de investigación, de igual forma se definirá a la población y se seleccionará a un pequeño grupo de personas para la muestra, además, se precisarán las técnicas e instrumentos con los cuales se recolectará datos y las técnicas para el procesamiento de información.

El Capítulo V versa sobre el análisis de los Resultados de las encuestas realizadas a Abogados especialistas en derecho laboral que litigan en el Distrito de Lima, trabajadores de la empresa Lima caucho y trabajadores del Juzgado de trabajo zona 03 de Santa Anita.

En el capítulo VI se muestra las conclusiones del presente trabajo de investigación.

Para finalizar encontraremos las referencias bibliográficas acorde a las Normas Apa 7ma edición y los anexos que contiene la matriz y los instrumentos.

ÍNDICE

CARATULA.....	i
ASESOR.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT.....	vi
INTRODUCCIÓN.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xiii
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	1
1.1. Antecedentes.....	1
1.1.1. Antecedentes Nacionales.....	1
1.1.2. Antecedentes Internacionales.....	4
1.2. Base Legal.....	8
1.3.1. Suspensión Perfecta de labores.....	8
1.3.1.1. Modificaciones de la Suspensión Perfecta de Labores.....	16
1.3.1.1.1. Decreto de Urgencia N°038 – 2020.....	16
1.3.1.1.2. Decreto de Urgencia N°087-2021.....	20
1.3.2. Derecho al trabajo.....	22
1.3.2.1.1. Derecho a los alimentos.....	25

1.3.2.1.2. Derecho a la salud.....	26
1.3.2.2. Medidas laborales ante inactividad de los trabajadores	28
1.3.2.2.1. Licencia con goce de haber compensable	29
1.3.2.2.2. Trabajo remoto	31
1.3.2.2.3. Adelanto de vacaciones.....	33
1.3.2.2.4. Reducción de remuneración	37
1.3.2.2.5. Reducción de jornada laboral	41
1.3.2.3. Legislación comparada.....	44
1.4. Marco Conceptual	49
CAPITULO II: EL PROBLEMA	51
2.1. Planteamiento del Problema.....	51
2.2. Justificación del Problema	52
CAPÍTULO III: HIPOTESIS Y VARIABLES	54
3.1. Objetivo General.....	55
3.2. Objetivos Específicos	55
3.3. Variables.....	56
CAPITULO IV: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN	57
4.1. Tipo y Diseño de la Investigación	57
4.1.1. Tipo de investigación	57
4.1.2. Nivel de Investigación.....	58
4.1.3. Diseño	58
4.1.4. Método	59

4.2. Población y Muestra	59
4.3. Medios de recolección de información	60
4.3.1 Técnicas	60
4.3.2. Instrumentos.....	60
4.4. Técnicas para el procesamiento de la información	60
4.5. Aspectos éticos	61
CAPÍTULO V RESULTADOS	62
5.1. Resultados	62
5.2. Análisis e interpretación de resultados.....	62
CAPÍTULO VI	103
6.1. Conclusiones.....	103
6.2. Recomendaciones.....	106
Bibliografía	108
Anexos	112
Matriz de Consistencia	112

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N°1 Silencio administrativo.....	69
Tabla N°2 Silencio positivo administrativo.....	71
Tabla N°3 Inactividad administrativa	73
Tabla N°4 Resolución administrativa.....	75
Tabla N°5 DU N°038-2020 respalda el derecho al trabajo.....	77
Tabla N°6 DU N°038-2020 dado a tiempo	79
Tabla N°7 DU N°038-2020 menos lesiva.....	81
Tabla N°8 DU N°038-2020 grupo de riesgo	83
Tabla N°9 DU N°087-2021 respalda el derecho al trabajo	85
Tabla N°10 DU N°087-2021 afecta el derecho al trabajo.....	87
Tabla N°11 Derecho a los alimentos	89
Tabla N°12 Derecho a la salud.....	91
Tabla N°13 Derecho a la vivienda	93
Tabla N°14 Medidas laborales	95
Tabla N°15 Licencia con goce de haber compensable	97
Tabla N°16 Trabajo remoto	99
Tabla N°17 Adelanto de vacaciones	101
Tabla N°18 Reducción de remuneración	103
Tabla N°19 Reducción de remuneración ante la falta de prestación de servicios	105

Tabla N°20 Reducción de jornada laboral.....107

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N°1 Silencio administrativo.....	69
Gráfico N°2 Silencio positivo administrativo.....	71
Gráfico N°3 Inactividad administrativa	73
Gráfico N°4 Resolución administrativa.....	75
Gráfico N°5 DU N°038-2020 respalda el derecho al trabajo.....	77
Gráfico N°6 DU N°038-2020 dado a tiempo	79
Gráfico N°7 DU N°038-2020 menos lesiva.....	81
Gráfico N°8 DU N°038-2020 grupo de riesgo	83
Gráfico N°9 DU N°087-2021 respalda el derecho al trabajo	85
Gráfico N°10 DU N°087-2021 afecta el derecho al trabajo.....	87
Gráfico N°11 Derecho a los alimentos	89
Gráfico N°12 Derecho a la salud.....	91
Gráfico N°13 Derecho a la vivienda	93
Gráfico N°14 Medidas laborales	95
Gráfico N°15 Licencia con goce de haber compensable	97
Gráfico N°16 Trabajo remoto	99
Gráfico N°17 Adelanto de vacaciones	101
Gráfico N°18 Reducción de remuneración	103
Gráfico N°19 Reducción de remuneración ante la falta de prestación de servicios	105

Gráfico N°20 Reducción de jornada laboral.....107

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

1.1.1. Antecedentes Nacionales

Gallardo y Montenegro (2021) en la tesis titulada *“Suspensión perfecta de labores en el estado de emergencia covid-19 y los derechos de los trabajadores”*, de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca, Perú. Para optar el título de abogado. Nos refiere en su resumen que, en la actualidad, estamos enfrentando una pandemia, lo cual está generando crisis sanitaria y económica. Por lo que, al analizar la suspensión perfecta de labores, y al identificar cuáles son los derechos vulnerados con dicha medida, se llega a probar, que existe vulneración del derecho constitucional del trabajo, se trasgrede el derecho de continuidad laboral, atenta contra el derecho del trabajador a percibir una remuneración. (p.9). Asimismo, refiere como objetivo general determinar los derechos Constitucionales vulnerados en la aplicación de la suspensión perfecta de labores durante el estado de emergencia por COVID-19. (p.9)

Los autores concluyen aludiendo que sin embargo se evidencia que las empresas han aplicado la figura de suspensión perfecta de labores sin la autorización de la Autoridad Administrativa del Trabajo, quedando corroborado que hubo vulneración de los derechos Constitucionales al trabajo, al dejar a sus empleados sin relación laboral; también se ha trasgredido el derecho de continuidad laboral, al romper el vínculo laboral de un momento a otro, dejando a sus empleados sin trabajo; finalmente se tiene, que se ha afectado la subsistencia de sus trabajadores, al dejar sin sus respectivas remuneraciones que le permitan afrontar la grave crisis sanitaria; quedando así comprobadas las hipótesis planteadas en la presente investigación, siendo verdaderas. (p.64)

Aguirre (2020) en la tesis titulada “*Suspensión perfecta y vulneración de derechos laborales del trabajador en las MYPES -Los Olivos 2020*”, de la Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Para optar el título de abogado. Refiere en su resumen que la problemática existente en nuestra sociedad actual, específicamente relacionado a la vulneración de los derechos laborales fundamentales de los trabajadores en el sector empresarial MYPES que son protegidos por la constitución peruana de 1993 vigente. (p.8). Asimismo, el autor refiere como objetivo general ¿De qué manera la suspensión perfecta vulnera los derechos laborales del trabajador en las MYPES Los Olivos 2020? (p.8).

El autor concluye expresando que se concluyó que, la suspensión perfecta incurre en inconstitucionalidad de forma indirecta, ya que a pesar de estar estipulado en la constitución el derecho al trabajo, derecho a la estabilidad laboral y el derecho a la remuneración, la suspensión perfecta busca romper el vínculo laboral indirectamente suspendiendo estos derechos constitucionales protegidos. (p. 31)

Palomino (2020) en la tesis titulada “*Análisis de la suspensión perfecta de labores en el marco del estado de emergencia nacional y sanitaria, Perú -2020*”, de la Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. Para optar el título de abogado. El autor refiere sobre la legislación laboral que teniendo en cuenta la parálisis económica provocada por el brote de COVID-19 y las medidas tomadas por los empresarios para mantener la continuidad de sus actividades, se debe tener en cuenta la legislación laboral busca proteger la continuidad de la relación laboral manteniendo la continuidad de las actividades de esta relación. Por tanto, el empleo indefinido es la regla general, mientras que el empleo temporal es la excepción, sin embargo, a la hora de formular un contrato laboral, existen ciertos supuestos que pueden suspender su efectividad de forma perfecta o imperfecta. (p.18). Asimismo, tiene como objetivo general analizar en el ámbito nacional la suspensión perfecta de labores en

el marco del Estado de Emergencia Sanitaria en el año 2020. (p. 6)

El autor concluye expresando que, por otro lado, el art. 3 inc. 2 del D.U. 038-2020, precisa que los empleadores que se han visto afectados económicamente pueden optar por la suspensión perfecta. Asimismo, el art. 5 del D.S. N° 011-2020-TR específica para aplicar a SPL se debe agotar las posibilidades de implementación de medidas alternativas. Se concluye que la figura jurídica adopta a través del DU 038-2020 plantea de forma excepcional autorizar a los empleadores a solicitar la SPL, dicha norma regulada por el impacto económico generado por el Estado de Emergencia Nacional y Sanitario. Asimismo, se vienen regulando nuevas normas frente a vacíos legales o especificando los procedimientos para la ejecución de la SPL. (p. 41)

Paredes (2019) en la tesis titulada *“Suspensión perfecta en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas y la vulneración a los derechos del trabajador”*, de la Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. Para optar el título de abogado. En el cual el autor refiere en su resumen que el contenido esencial del derecho del trabajo comprende no sólo la obligación del Estado de facilitar un puesto de trabajo, mediante apropiadas y oportunas políticas económicas y sociales, sino, igualmente, el derecho del trabajador a conservar su puesto de trabajo, salvo que medie una causa o motivo objetivo que justifique su separación (p.4). Asimismo, el autor tiene como objetivo general determinar la forma en que la suspensión perfecta de labores que se otorga de forma automática ante la solicitud del empleador en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas vulnera los derechos del trabajador. (p.4)

La autora concluye expresando que el cese colectivo por causas económicas opera cuando por tres trimestres consecutivos la empresa obtiene resultados negativos en la utilidad operativa. Inicialmente, la empresa deberá proporcionar al sindicato, o a falta de éste a los trabajadores, la información pertinente, debiendo indicarse de manera precisa los motivos

que invocan y la nómina de los trabajadores afectados; asimismo, deberá dar cuenta a la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT) con lo que se abrirá el expediente respectivo. Luego, la empresa con el sindicato, o con los trabajadores afectados, deberá iniciar negociaciones para acordar las condiciones de la terminación de los contratos de trabajo o las medidas que puedan adoptarse para evitar o limitar el cese de personal. De forma simultánea o sucesiva el empleador presenta ante la AAT una declaración jurada, señalando que se encuentra incurso en la causa objetiva invocada, debiendo acompañar una pericia de parte elaborada por una empresa auditora autorizada por la Contraloría General de la República que acredite la procedencia. En este punto la LPCL prevé que el empleador pueda solicitar la suspensión perfecta de labores (es decir, que las labores se suspendan sin obligación de efectuar pago alguno a los trabajadores) durante el período que dure el procedimiento, considerándose aprobado el pedido con la sola presentación. La AAT deberá poner en conocimiento del sindicato o de los trabajadores, la pericia de parte, y los trabajadores podrán presentar pericias adicionales. La AAT convocará a reuniones de conciliación a los representantes de los trabajadores y del empleador. Finalmente, la AAT emitirá su pronunciamiento respecto de la procedencia o no del cese colectivo. (p. 44)

1.1.2. Antecedentes Internacionales

Cuartas y Urrego (2017) en la tesis titulada *“El derecho al trabajo como un derecho fundamental exigible en Colombia”*, de la Universidad Autónoma Latinoamericana, Medellín, Colombia. Para optar el título de abogado. Los autores nos refieren en su introducción que, en este orden de ideas, la presente investigación pretende encontrar bases teóricas y jurídicas que permiten dilucidar la realidad del derecho al trabajo en Colombia, en cuanto a su fundamentabilidad y exigibilidad vía acción de tutela como

derecho fundamental, exigible a la luz de del Modelo de Estado social de derecho adoptado en Colombia. (p.7). Asimismo, tiene como objetivo principal Analizar los Derechos Laborales Fundamentales en el ordenamiento jurídico colombiano a la luz del Estado social de derecho adoptado en la Constitución de 1991. (p.4)

Los autores concluyen expresando que entender que los derechos que necesita el sujeto de hoy no son únicamente derechos de libertad, sino también derechos de igualdad, que le ofrezcan oportunidades de mejorar su calidad de vida, de vivir dignamente; entender que el individuo de hoy no necesita la abstención del estado, necesita su actuación, requiere la funcionalidad del aparato estatal al servicio de su condición humana; entender que los derechos DESC no son un peligro discurso de izquierda contra el poder de tuno, ni mucho menos simples enunciados programáticos, sino una exigencia urgente, real y actual de todo sujeto, nos acerca a pasos lentos, a la realización de los cometidos sociales constitucionales. (p.56)

Echeverri y Espitia (2020) en su artículo titulado *“Afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del Covid-19 sobre la calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero en Colombia”*, Colombia. En el cual refiere en su resumen que se abordó el concepto de la calidad de vida laboral desde la satisfacción, la salud y bienestar del trabajador, sin descuidar lo relacionado con su entorno laboral, en primer acercamiento a la reconciliación de aspectos del trabajo, que resultan de la dialéctica generada entre las experiencias individuales y los objetivos organizacionales (p.1). Asimismo, tienen como objetivo Describir las afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del COVID-19 sobre la calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero en Colombia. (p. 1)

Los autores han concluido que se proponen desde las dimensiones abordadas para ser ajustadas por la empresa, teniendo principalmente en cuenta aspectos que obtuvieron puntuación por debajo del esperado, como la compensación percibida en el escenario actual, retos implícitos en la modalidad de teletrabajo y la comunicación al interior de los equipos de trabajo. (p.2)

Almada (2016) en la tesis titulada *“La protección del derecho al trabajo (digno) entre el garantismo y la flexibilidad”* de la Universitat de Barcelona, Barcelona, España. Para optar el grado de Doctor. La autora refiere en su resumen que el derecho al trabajo y en condiciones dignas se ve afectado. Ocurre con nuevas formas de contratación y el uso de la fuerza de trabajo. Además, hay una huida en la responsabilidad por los derechos laborales, sea por la contratación de terceras empresas, sea por el retorno a formas de contratación en el marco civil, socavando las fronteras de la relación de empleo. (p. 8). Asimismo, la autora tiene como objetivo analizar los cambios en el mundo del trabajo que impactaron no solo en las legislaciones en los países centrales y periféricos, sino también en sus Constitucionales materias. (p.8)

La autora concluye expresando que el contenido del derecho al trabajo tiene una doble dimensión. En la dimensión subjetiva como: i) derecho a acceder a un puesto de trabajo (que no significa la pretensión, frente al Estado, de lograr un empleo, sin embargo, tiene eficacia jurídica a ejemplo de la prohibición de discriminación en el acceso), ii) mantenerse en él con las garantías (lo que incluye el reconocimiento de una relación de empleo, con los derechos), y iii) a no ser despedido sin causa. Ese derecho refleja en otros, como el derecho a la ocupación efectiva. En la dimensión objetiva, el derecho al trabajo es direccionado al Estado en su labor de realizar una política de empleo y servicios de empleo para facilitar la ocupación. Su contenido estampilla la fuerza normativa del derecho, su exigibilidad y justiciabilidad en las relaciones particulares y en relación al Estado y evidencia la necesidad

de su concreción. Así también se reconoce el derecho al trabajo en su dimensión individual y colectiva, la última ancorada en el derecho a la negociación colectiva y sus derechos conexos, como el de fundar sindicatos y escogerlos libremente, así como el derecho a la huelga. El derecho al trabajo digno es señalado como el trabajo protegido en un “estándar civilizatorio mínimo”, bajo el cual debe ser rechazado, por desrespetar la dignidad del trabajador y su derecho a una vida decente. El derecho al trabajo y en el trabajo es instrumento civilizatorio, promueve la distribución de renta inserción y reduce la desigualdad. (p.399)

Castillo (2020) en su tesis titulada *“La desvinculación laboral sin liquidación, vulnera derechos constitucionales pro trabajador”*, de la Universidad Nacional de Loja, Loja, Ecuador. Para optar el título de abogado. En él el autor refiere en su resumen que la Constitución de la República del Ecuador garantiza los derechos constitucionales que se encuentran establecidos en los artículos 33, 34, 66, 325, 326, 327, 328, en concordancia con el Código de Trabajo en los artículos 2, 3, 4, 7, 79, 188, 191, 595, entre otros, claramente indican que el trabajo es un derecho y un deber social, para lo cual el Estado garantizará su efectivo goce y cumplimiento de los deberes y obligaciones que el empleador ejerce para con el trabajador; asimismo, todos los ecuatorianos tenemos derecho a una vida decorosa, digna con trabajo y empleo, en efecto a recibir una retribución económica, justa y equitativa correspondiente al trabajo realizado. El empleador al incumplir esta normativa está vulnerando derechos propios e irrenunciables del trabajador, infringiendo disposiciones constitucionales al no garantizar los principios de estabilidad y seguridad jurídica; si el trabajador se queda sin un ingreso económico mensual, no podrá solventar los gastos del hogar, ni los de su familia quedándose en la desocupación; por un lado, el trabajador desvinculado injustamente tiene derecho a recibir una liquidación por los años de servicio laborados, a percibir una indemnización justa que repare el perjuicio económico

causado; por otro lado, el empleador deberá cumplir la sanción e indemnización prevista en el Código de Trabajo. (p. 2). Asimismo, el autor tiene como objetivo general realizar un estudio conceptual, doctrinario y jurídico sobre la desvinculación laboral sin liquidación que, vulnera derechos constitucionales pro trabajador. (p. 179)

El autor concluye expresando que los despidos injustificados constituyen un problema que preocupa a la sociedad en la actualidad y para erradicarlo es imprescindible que se garanticen los derechos laborales inherentes al trabajador en razón que, afecta considerablemente a la sociedad y a las personas trabajadoras. (p. 188)

1.2. Base Legal

- Constitución Política del Perú
- Ley N° 27444
- Decreto de Urgencia N°038-2020
- Decreto de Urgencia N°087-2021
- Decreto Supremo 003-97-TR

1.3. Bases Teóricas

1.3.1. Suspensión Perfecta de labores

Para comenzar a abordar el presente acápite es necesario definir qué se entiende por suspensión perfecta de labores.

Para la Dra. Verano (2016) quien cita a Toyama, M. (2009), define la suspensión perfecta como:

La suspensión del contrato de trabajo es una figura jurídica que tiene como causa ciertos hechos o presupuestos fácticos que pudiendo haber ocasionado el término de la relación laboral, se limitan a paralizar temporalmente algunos efectos, no todos, derivados de esta.

Naturalmente, el objeto de tal interrupción laboral no es otro que la búsqueda del mantenimiento del contrato de trabajo, que éste tenga la mayor duración posible. (p. 3)

Se puede tener un entendimiento genérico sobre esta figura, comprendiéndola como aquella que permite el cese para ambas partes en el contrato laboral, en el que, para el trabajador, implica el cese de la prestación de servicios, y para el empleador el pago de remuneración. Aparentemente, puede darse entender que el vínculo laboral ya no existe, porque ninguna de las partes está cumpliendo con sus obligaciones. Sin embargo, a diferencia del despido, en la suspensión perfecta de labores, todavía existe ese nexo laboral entre las partes.

De igual forma, para el doctor Toyama (2015), la suspensión perfecta de labores se entiende como:

Una medida que puede producirse al interior de la organización, teniendo en cuenta que de manera preliminar se haya llega a un acuerdo entre las partes involucradas y que se establezca por un tiempo pactado entre ellas.

En otras palabras, esta es una herramienta que va permitir de forma alternativa, que no se llegue a una forma de cese de laborales ilimitadamente.

Asimismo, el doctor Lora (2016), entiende a la suspensión perfecta de labores como El Cese de forma temporal de la obligación del trabajador de prestar el servicio contratado y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral. De este modo, podemos señalar como causales de suspensión perfecta las licencias sin goce de haber, las sanciones disciplinarias o el caso fortuito y fuerza mayor. (p.272)

El autor, en otras palabras, entiende a la suspensión perfecta de laborales, como la interrupción de las obligaciones de ambas partes, pero que no deja desfasado la relación laboral que existe entre ellos. Asimismo, rescata causales que puedan determinar esta suspensión; que bajo interpretación se entienden como extremas o extraordinarias. Se entiende de ello, que la

suspensión perfecta de labores, no es un mecanismo que debe ser utilizado de forma arbitraria, sino en ocasiones que lo ameriten, como es el caso de la pandemia.

En base a ello podemos definir a la suspensión perfecta como una figura que se encarga de cesar la obligación del trabajador temporalmente, como también se encarga de cesar la remuneración respectiva por parte del empleador, es decir, el trabajador no tendrá la obligación de prestar su servicio y el empleador no tendrá que realizar un pago por ello; esto suele ser entendido como un cese de un contrato, empero, la gran diferencia es que con la suspensión perfecta el vínculo laboral no se extingue.

Esta figura encuentra su fundamento constitucional en el principio de continuidad laboral, en base a ello es que el vínculo laboral entre el empleador y trabajador es por un periodo indeterminado. Se quiere conservar la relación laboral sin un servicio de por medio y sin una remuneración, es por ello que la suspensión perfecta de labores se basa en el principio constitucional de continuidad laboral.

Si bien no existe una mención específica al principio de continuidad dentro de la Constitución Política de 1993, su inclusión como pieza gravitante dentro del ordenamiento laboral peruano se desprende de lo dispuesto en sus artículos 22 y 27. El art. 22 señala que el trabajo es un deber y un derecho, siendo base del bienestar social y un medio para la realización de la persona, mientras que el art. 27 establece que la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

Ahora, la figura de la suspensión se encuentra regulada en el artículo 11 de Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por DS 3-97-TR, en él se sostiene que cesara temporalmente cuando el trabajador deje de prestar servicios y el empleador no contribuya con una remuneración, sin embargo, el vínculo laboral permanece.

Asimismo, en el art. 12 de la misma Ley se expone las causas de suspensión del contrato de trabajo como la invalidez temporal, la sanción disciplinaria, entre otros.

Como se hizo referencia en apartados anteriores, hay 2 tipos de suspensiones, la suspensión perfecta y la suspensión imperfecta, a continuación, se hará una breve diferencia de ambas figuras.

a) Suspensión perfecta de labores

Tiene como característica principal el cese temporal de las actividades que realiza el trabajador y el pago realizado por el empleador, por el mismo hecho que es temporal, la relación contractual no desaparece, el vínculo laboral permanece.

b) Suspensión imperfecta de labores

La suspensión será imperfecta cuando el empleador abone la remuneración sin que exista una prestación efectiva de labores por parte del empleado. Dentro de este tipo de suspensiones podemos mencionar a los descansos vacacionales, así como el descanso pre y post natal.

En nuestra legislación a diferencia de otras legislaciones, se contempla la suspensión temporal perfecta de labores por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, sólo como parte de un procedimiento de solicitud de cese colectivo ante la autoridad administrativa de trabajo y supeditado a que dicha solicitud sea aprobada, de lo contrario se tendrá que reconocer la remuneración devengada al trabajador durante la suspensión; es decir, este tipo de suspensión temporal perfecta no es considerada en nuestra legislación como una paralización temporal con el objeto de mantener el contrato de trabajo, sino sólo como paso previo al cese colectivo, pese a ser dos situaciones distintas, puesto que la suspensión perfecta de labores pretende mantener el vínculo laboral y el cese colectivo pretende extinguirlo.

De esta manera, el empleador podrá solicitar la suspensión perfecta de labores durante el periodo que dure el procedimiento, solicitud que se considerará aprobada con la sola recepción de dicha comunicación, sin perjuicio de que la Administración realice la verificación posterior. Al respecto, mediante Directiva Nacional N° 01-2009-MTPE/2/11.1, Directiva sobre verificación de cumplimiento del sustento de la suspensión en el caso de las solicitudes de cese colectivo, se estableció que es deber de la Administración verificar en el día el cumplimiento de los hechos que sustentan la solicitud de suspensión, es decir, el inicio del procedimiento de cese colectivo. En este sentido, los inspectores deben evaluar la razonabilidad y proporcionalidad de los criterios utilizados en la solicitud de suspensión perfecta de labores, verificando, por ejemplo, si los puestos que venían ocupando los trabajadores afectados han sido cubiertos por personal distinto. De verificarse que la suspensión carece de fundamento, se ordenará la revocatoria de la autorización automática y se dispondrá la reanudación de las labores, lo cual no evita que la solicitud de cese colectivo siga su curso o que esta sea posteriormente aprobada.

Existen condiciones para que el empleador pueda solicitar la suspensión perfecta de labores, ya que previamente debe cumplir algunos requisitos; el primero alude a que el empleador debe encontrarse en una situación de imposibilidad para aplicar el trabajo remoto o licencia con goce de haber, ya sea por cuestiones de el mismo desarrollo de las labores o por la afectación económica. Asimismo, cuando la empresa o el empleador cuente con más de cien trabajadores, deberá demostrar que previo a la solicitud de la suspensión perfecta de labores a agotado todo tipo de medidas laborales alternas, toda vez que éstas garantice la existencia de un vínculo laboral y sobre todo una remuneración por los servicios prestados. Todo ello consta en el DU N° 038-2020, dicho decreto será abordado en acápite posteriores, como también vale resaltar que ello fue dado el 15 de abril, por ende, estos requisitos surtirán efecto a partir de dicha fecha en adelante.

Ahora, respecto a la imposibilidad de aplicar el trabajo remoto o licencia con goce de haber por la naturaleza de la actividad, se da por diversos supuestos, uno de ellos es por requerir la presencia del trabajador de manera imprescindible, de esta forma no se podrá reemplazar la actividad laboral del colaborador, por el empleo de maquinarias que solo se encuentren en el centro de trabajo, imposibilitando así a los trabajadores de realizar su labor.

De igual forma, aquel empleador que tenga más de 100 trabajadores deben procurar optar por las siguientes medidas:

- Descanso vacacional adquirido y pendiente de goce
- Reducción de la actividad laboral diaria o semanal, con una remuneración proporcional
- Reducción de la remuneración
- Adoptar otras medidas reguladas en el Decreto de Urgencia N°038-2020.

Acorde a lo señalado en la página Primero mi salud (2020), el empleador debe tener en cuenta lo siguiente:

Informar a la organización sindical o, en su defecto, a los representantes de los trabajadores elegidos o a los trabajadores afectados, los motivos para la adopción de dichas medidas a fin de entablar negociaciones que busquen satisfacer los intereses de ambas partes. Se debe dejar constancia de la remisión de información y de la convocatoria a negociación.

En ningún caso pueden afectar derechos fundamentales de los trabajadores, como es el caso de la libertad sindical y el trato no discriminatorio.

Tratándose de empleadores que cuentan hasta con cien (100) trabajadores, resulta facultativo acreditar la adopción de las medidas alternativas. (p. 2)

Existen otros requisitos que la empresa debe cumplir para comunicar la suspensión perfecta de labores.

En primer lugar, comunicar presencial o a través de medios informáticos a los trabajadores, y de ser el caso, a sus representantes, si lo tuviesen.

Posterior a ello es el empleador quien presenta la suspensión perfecta de labores, adjunto a ello, dependerá del empleador adjuntar cualquier documento que sustente su pedido y a su vez le dé mayor confiabilidad y validez, esto acorde al DU N° 038-2020.

No bastando con que el empleador recurra a comunicar al trabajador como al MTPE, al momento de iniciar la comunicación señalan su dirección de correo electrónico, como también indica la dirección electrónica de sus trabajadores, o de ser el caso, la de sus representantes, a efectos que la AAT notifique cada resolución o cualquier incidente que se genere durante el procedimiento, de esta forma se asegura que los trabajadores serán conocedores del procedimiento de la suspensión perfecta de labores.

Los plazos para que se pueda dar la suspensión perfecta de labores primeramente debemos dividir en aquellas solicitadas a nivel suprarregional o nacional y en aquellas de carácter local o regional.

La primera alude a que es el empleador quien se comunicará remotamente con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y esto deberá darse hasta el día siguiente de haberse el empleador acogido a la suspensión perfecta de labores; es imprescindible que la empresa se comunique remotamente por la plataforma para que conste los datos de cada trabajador para que, posteriormente, sea la Dirección General de Trabajo quien realice los trámites necesarios.

En cuanto al segundo supuesto, la comunicación que el empleador deberá realizar será de igual forma, vía remota, a través de la plataforma del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, es necesario para validar los datos de cada trabajador junto a la planilla electrónica, para que luego el trámite pase a la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos o variará depende de la Dirección o Gerencia Regional de Trabajo y PE.

Ante estas situaciones no se aplica los requisitos, plazos y derecho de tramitación previstos en el TUPA de la AAT que compete.

Después del Estado de Emergencia una de las preguntas más frecuentes era si se podía ampliar el plazo de la suspensión perfecta de labores y sí, si se puede ampliar el plazo, esto amparado al numeral 3.2 del art. 3 del DU N°038-2020, en él se señala que se puede ampliar una sola vez, acorde a la prórroga dada en el Decreto Supremo N°020-2020, la cual es por la emergencia sanitaria.

Ahora, en cuanto a aquellos trabajadores que se encuentran dentro del grupo de riesgo, la aplicación de la suspensión perfecta no es posible; de no poder aplicar el trabajo remoto o la licencia con goce de haber a un trabajador que pertenece a dicho grupo, es necesario que el empleador adopte cualquier otra medida, el fin de ello es que no se rompa el vínculo laboral y no se deje de dar una remuneración a los trabajadores que son del grupo de riesgo.

Esta medida resulta ser lesiva ya que afecta el derecho fundamental que es el trabajo, es por ello, que debe ser la última opción que el empleador quiera optar; existen casos en los cuales se puede dejar sin efecto el pedido de la referente medida, esto se suscita cuando posterior al inicio de la suspensión perfecta de labores pueda aplicarse el trabajo remoto, la licencia con goce de haber o cualquier medida alterna a la suspensión perfecta de labores, la responsabilidad recae en el empleador, quien decidirá dejar total o parcialmente sin efecto a la suspensión perfecta de labores.

1.3.1.1. Modificaciones de la Suspensión Perfecta de Labores

1.3.1.1.1. Decreto de Urgencia N°038 – 2020

En el marco de la emergencia nacional a causa del COVID-19, el Gobierno estuvo implementando una serie de medidas en diversos sectores: salud, educación, consumo, trabajo, etc. En el ámbito laboral, durante los últimos días, el Ministerio de Trabajo estuvo evaluando la posibilidad de emplear la suspensión perfecta de labores de manera excepcional, a fin de que el vínculo entre empleador y trabajador subsista, pese a las dificultades que existen en medio del contexto que estamos viviendo. De esta forma, se publicó en diario El Peruano el DU N° 038-2020, el cual permite a las empresas y a los trabajadores acceder a una modalidad excepcional de “suspensión perfecta de labores”.

La suspensión perfecta de labores se refiere a la ruptura temporal del sinalagma contractual, es decir, no se da la prestación de servicios acordada en el contrato de trabajo; el cual trae como consecuencia la falta de remuneración a cargo del empleador. Asimismo, se debe diferenciar la suspensión perfecta de labores general de la suspensión perfecta de labores de emergencia, la cual tiene vigencia a partir de la emisión del Decreto de Urgencia 38-2020.

La diferencia más relevante entre una y otra es la falta de acción del procedimiento que con carácter vinculante se regula en las negociaciones con el sindicato, representantes de trabajadores o trabajadores directamente involucrados; esto porque la suspensión perfecta de labores de emergencia o crisis no vincula a seguir este procedimiento, en otros términos, lo flexibiliza de modo que sea relevante para el tema en cuestión, aunque sí regula de modo expreso una prelación de mecanismos paliativos previos a ella, estos como la licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior, entre otros.

Por otra parte, la suspensión perfecta de labores, no puede entenderse como una posibilidad discrecional y de directa recurrencia sin antes haber discurrido por tales mecanismos paliativos.

Es así que cuando lo anterior sea inviable, se posibilita la opción de recurrir a la suspensión perfecta de labores de emergencia, esto según la terminología que se utiliza para diferenciarla de aquella que opera en un escenario habitual, entendiendo por este a aquel que se presenta en ausencia de la pandemia y las medidas que en consecuencia se han decretado por el Gobierno.

Por tal razón, el empleador debe presentar una solicitud por vía remota a la autoridad administrativa de trabajo detallando con claridad suficiente los motivos que sustentan el fin. Así como sucede en el escenario habitual, la referida solicitud está sujeta a verificación posterior; por otra parte, en el escenario de emergencia el plazo para ello ya no es de siete días hábiles, sino de treinta días hábiles como máximo, esto contando desde el día en que se presenta la solicitud.

Gracias a dicha verificación, la autoridad administrativa de trabajo emitirá acto administrativo en un plazo de siete días después de la verificación efectuada. En el año 2012 la Dirección General de Trabajo era de la consideración que la naturaleza del plazo establecido para dicha evaluación debía entenderse como uno de celeridad y no de generadora o prescripción de silencio administrativo positivo. En este punto existe una nueva diferencia importante en la regulación de emergencia, dado que expresamente regula que “de no expedirse dicha resolución, se aplica el silencio administrativo positivo”, esto quiere decir que se entiende por aprobada la suspensión perfecta de labores. Este es un asunto del que se debe tener mucho cuidado, ya que podría generar supuestos de abuso de derecho, es decir, que, pese a no cumplir con los caracteres propios de un caso fortuito o fuerza mayor, crean tales efectos por la alusión al silencio administrativo positivo.

Se debe dejar bien en claro como es el procedimiento para ejercerlo, este empieza desde que el empleador presenta la declaración jurada señalando expresamente los siguientes puntos: en qué supuesto se encuentra el empleador, especificar si es que dicha paralización será parcial o solo temporal, para ello se debe tener en cuenta que funciona solo con diversos puestos de trabajo y no en todos, si es que la medida comprende trabajadores sindicalizados, si es que la suspensión perfecta se puso a conocimiento de la organización sindical, también se debe señalar qué medidas se han adoptado antes de implementar la suspensión perfecta, el plazo de duración de dicho parálisis, relación de trabajadores, entre otros. Dentro de los treinta días hábiles, la Autoridad Inspector de Trabajo analiza la declaración del empleador. En los próximos 7 días hábiles la Autoridad Administrativa de Trabajo expide resolución resolviendo la solicitud del empleador. De no mandar una resolución, se aplica el silencio administrativo positivo.

Sin embargo, aún existe un sector entre los trabajadores que son el grupo de riesgo por edad o factores clínicos, esto el Decreto legislativo hace énfasis en su art. 4 donde se refiere al Decreto de Urgencia N° 026 – 2020 señala que dichos trabajadores que pertenecen a un grupo de riesgo por edad o factores clínicos puede usar medidas que sean necesarias para mantener en vigencia el vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, esto siempre poniendo por delante el acuerdo entre los trabajadores. Asimismo, se debe señalar el decreto el Decreto de Urgencia N° 026 – 2020 antes ya mencionado, tiene como objetivo a su vez las medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus

Se especifica mucho sobre las medidas compensatorias a favor de los trabajadores que se encuentren en la suspensión perfecta de labores, esta le da el permiso a los trabajadores comprometidos en el tema en cuestión como lo señala la norma y están obligados a regir y obedecer lo que señala el Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de servicios que fue aprobado por el Decreto Supremo N° 001 – 97 – TR, al destinar los fondos del monto intangible por depósitos de remuneración por el tiempo de servicio, que también fue

previsto en la Ley N° 30334 hasta la duración de 1 mes de remuneración mensual por cada mes calendario que se venció en la suspensión perfecta de labores. Las entidades financieras tienen la responsabilidad de desembolsar el monto debido que el trabajador solicitó y con la confirmación de que el mismo agente se encuentre dentro de la suspensión perfecta de labores. La entidad reconocida del Ministerio del Trabajo y Promoción de Empleo facilitó una plataforma de consulta para cada entidad financiera que quiera brindar información necesaria sobre las suspensiones perfectas de labores que serán útiles para confirmar que dichas entidades financieras tienen trabajadores que están dentro de dicha medida de suspensión. La solicitud ya emitida puede ser presentada a su vez por vía remota y ejecutada mediante una transferencia a cuenta pasiva o activa del trabajador, claro que este debe indicar cierto aspecto.

El trabajador que se encuentre en dicha suspensión que no tenga saldo en su cuenta CTS, puede exigirle a su empleador que le dé un adelanto para la misma cuenta en cuestión, en ese tiempo, ese adelanto estaría destinado para mayo de 2020 y la gratificación del mes de julio de 2020, se espera que en ese lapso de tiempo se dé el desembolso. Dicha solicitud puede ser presentada por una “vía indirecta”, es decir, que no es necesario estar presente y aun así se ejecutaran mediante una o unas series de transferencias de cuentas activas o pasivas del trabajador que este pueda indicar. El empleador puede ejercer el adelanto dentro de los 5 primeros días hábiles para hacer lo que el trabajador le exigió.

Sin embargo, si dicho trabajador que se encuentra en suspensión, está en un régimen laboral de la micro empresa como lo señala el Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo productivo y al crecimiento empresarial aprobado por el DS N° 013 – 2013, que además produzca y cuya remuneración brutal sea hasta los dos mil cuatrocientos soles, debe disponerse a la creación de la “Prestación Económica de Protección Social de Emergencia ante la Pandemia del Coronavirus COVID – 19” dicha prestación es emitida por el Seguro Social del

Salud hasta por un monto de setecientos sesenta soles por cada mes que se cumple y mientras dure también dicha medida de suspensión perfecta de labores.

1.3.1.1.2. Decreto de Urgencia N°087-2021

El presidente de la república considera que el artículo 22 de la Constitución Política del Perú señala que el trabajo es un deber y a la vez un derecho, es la base del bienestar social y un medio por lo cual la persona debe sentirse realizada, en el art. o 23 del mismo cuerpo normativo contempla que, a pesar de las distintas modalidades del trabajo, este es un objeto de atención prioritario del Estado, el cual vela esencialmente a la madre y al menor de edad.

Se establece medidas complementarias para disminuir o bajar de gran medida los efectos económicos de los empleadores y trabajadores ante la pandemia que azota el Perú sobre la COVID – 19, y demás medidas que se desarrollan, optar por decisiones de carácter económico y financiero, para así disminuir los efectos económicos del trabajador y empleador del sector privado a consecuencia de las medidas de restricción y el mismo aislamiento social inscritas en el marco textual de la emergencia Sanitaria impuesta por el DS N° 008 – 2020 – SA y del Estado de Emergencia Nacional, de esta forma declarando por el DS N° 044 – 2020 – PCM y sus prórrogas ante la propagación de la COVID -19, asimismo para preservar la salud de los empleadores y trabajadores.

Se señala que el numeral 3.1 del DU ya antes mencionado, señala que los empleadores que no puedan implementar el modo de trabajo remoto o asignar licencia con goce de haber, tomando en cuenta las funciones que realizan y el nivel de exposición que se tiene, sin dejar de lado claro la capacidad económica que tengan al momento de tener efecto, se señala que se puede usar medidas necesarias para mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, tomando en cuenta el acuerdo que existe entre los trabajadores, de esta forma,

también se hace referencia al artículo 3 inciso 2 donde se menciona que excepcionalmente los empleadores referidos en el presente numeral puedan optar por la suspensión perfecta de labores.

Además, se señala en el mismo Decreto que las medidas permitidas al amparo del mismo artículo son válidas no más de 30 días hábiles luego de que se terminara la vigencia de la Emergencia Sanitaria; y por medio del decreto supremo emitido por el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo y el Ministro de Economía y Finanzas, se puede aumentar el plazo.

Se señala que por medio del DS N° 080 – 2020 el PCM se pronuncia sobre la aprobación de la reanudación de actividades económicas en forma gradual y progresiva dentro del marco de la declaratoria de emergencia Sanitaria Nacional por las enormes circunstancias que vulneran la vida debido a la COVID – 19, se da inicio a la “Reanudación de Actividades” de la misma forma como lo desarrolla el Grupo de trabajo Multisectorial integrado por medio de la Resolución Ministerial N° 144 – 2020- EF – 15 y su modificatoria, el cual define 4 fases para su implementación, las cuales se van a evaluar permanentemente de conformidad a las sugerencias de la Autoría Nacional de Salud; señalando que la Fase 1 de la Reanudación de Actividades inicia en mayo del 2020 y que las demás actividades se encuentran especificadas en el mismo decreto.

Se señala que el numeral 8. 1 del artículo 8 del Decreto Supremo N° 184 - 2020- PCM y sus modificaciones, se refiere al nivel de alerta que pueden tener las provincias.

Se señala que la remuneración gradual y progresiva de actividades económicas y las nuevas medidas enfocadas y adoptadas en el marco del Estado de Emergencia Nacional con base en la evolución de la actividad epidemiológica, de esta forma hizo posible el retorno de actividades priorizando la salud y de la disciplina, lo cual tiene como resultado una constructiva recuperación de la producción que se tenía pre pandemia, de igual forma del empleo asariado en el sector formal privado. Del mismo modo, se pone en evidencia una variación de las medidas

extraordinarias, de índole financiero y económico, que necesitaron la aplicación de medidas comprendidas en el artículo 3 del Decreto de Urgencia N- 038 – 2020, de igual forma la aplicación excepcional de la suspensión perfecta de labores.

Además, se decreta la modificación del numeral 3.5 del artículo 3 y la Cuarta Disposición Complementaria Final Del Decreto de Urgencia N° 038 – 2020, esto guiado por una serie de términos como las medidas aplicables a las relaciones laborales en el marco del Estado de Emergencia Nacional y Emergencia Sanitaria el cual las mismas adoptadas al amparo del ya señalado artículo empiecen a regir el 2 de octubre de 2021. Además, que para todo aquello que no ha sido tomado en consideración en el Título II del Mencionado Decreto de Urgencia, las partes de la relación laboral tienen la oportunidad de usar medidas establecidas siempre y cuando estén en el marco laboral vigente.

1.3.2. Derecho al trabajo

Para comenzar a definir en qué consiste este derecho fundamental, es necesario precisar que se entiende por trabajo; se comprende como aquella actividad realizada por el ser humano a través de sus fuerzas naturales y la consecución de bienes y servicios, la persona al realizar un trabajo le confiere un valor a su accionar.

Como consecuencia del trabajo se recibe una remuneración, que en la actualidad es de carácter pecuniario, sin embargo, hace siglos se remuneraba al trabajador a través de especies.

Con la remuneración el trabajador podrá asegurar su subsistencia en su día a día y no solo la de este sino la de su familia y su entorno, lo cual es visto como una vida digna.

Para hablar del Derecho al Trabajo, podemos optar por lo que señala Azuela (2017) como “el sistema de normas destinado a la tutela y promoción jurídica de las relaciones colectivas e individuales del trabajo” (p. 3). Esto al referirnos entre sistemas y normas, el autor señala que estas se regulan de forma jurídica al mismo sistema laboral, por lo cual tiene una estructura debidamente ordenada para defender, proteger o guiar las relaciones colectivas o individuales de trabajo. La extensa diferencia que tiene las relaciones individuales y colectivas se puede relacionar al sistema de trabajo y normas que puede tener el empleador junto a las políticas del área laboral.

También se puede señalar que el derecho del trabajo es un conjunto de normas jurídicas cuyo objetivo es la justicia y equilibrio social en las relaciones laborales. En cierta parte es complicado definir exactamente los dos conceptos, sin embargo, la intención del derecho al trabajo es que nadie se encuentre en desventaja con el otro.

Se debe señalar que el derecho al trabajo tiene el objetivo de regular las relaciones que de alguna forma directa o indirectamente puedan desviarse del trabajo; es decir, que no solo conecta el vínculo empleado y empleador, sino también la que puede existir entre un empleador y la remuneración por su trabajo al trabajador o de alguna circunstancia que le pueda pasar al mismo en función de su horario y área laboral. La subordinación debe estar presente en la tutela del mismo órgano legislativo; eso quiere decir, que debe haber esa relación de aquel que da las ordenes y el otro que está obligado a cumplirlas, estas claro con la remuneración final por sus acciones. Dichas normas tienen contemplan una diferencia exacta que se pueda dar como se mencionó anterior mente.

Ahora dentro del trabajo, desde hace siglos, se da la libertad de trabajo, la cual alude a que la decisión recae en la persona de escoger en donde trabaja, no está sujeta a un trabajo, ya que, si esta no quiere, no está en obligación de trabajar en determinado lugar. Así, forma parte de dicha libertad el derecho a decidir si trabajar o no trabajar, así como a trabajar por cuenta

propia (trabajo independiente) o para otros (trabajo subordinado o dependiente). También la libertad de trabajo comprende el derecho a cambiar libremente de empleo o a decidir ya no trabajar (derecho de cese).

En sí la libertad de trabajo es el derecho que tiene toda persona a decidir si trabaja o no, en qué actividad y para quién. La libertad de trabajo conlleva a que no haya interferencias de ninguna persona natural o jurídica, para asumir una decisión un trabajador.

Ahora, el derecho al trabajo comprende a promocionar el empleo de quienes no lo tienen, acceder a un puesto de trabajo y asegurar el mantenimiento del empleo de los que ya lo poseen.

El derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22º de la Constitución. Este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. Aunque no resulta relevante para resolver la causa, cabe precisar que, en el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa. Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa.

1.3.2.1. Vida digna

Como se mencionó en el acápite anterior, el trabajo conlleva a que la persona pueda garantizar una vida digna, para el mismo como para su familia, es por ello que en el siguiente apartado se detallara que se comprende por vida digna.

Al referirse a la calidad de vida se debe estar enfocado a las cosas que puedan generar felicidad, sin embargo, tratar dicho aspecto sería muy amplio y subjetivo, dado que dicho tema requiere de un enfoque más filosófico, social y psicológico. Sin embargo, se debe tener presente que cada persona tiene el derecho de terminar lo que le hace feliz en su vida diaria, estos claro destacando los límites que pueda tener cada persona.

Rodríguez (2018) señala que

En cuanto a la protección de la vida por parte del Estado, abarcan también el respeto y garantía de los derechos sexuales y reproductivos reconocidos por diferentes tratados y convenciones internacionales. Dicho engloban en otros derechos fundamentales básicos, el derecho a la vida y la supervivencia que está relacionada con la prevención y reducción de las causas de mortalidad materna, debido a la falta de acceso a la atención durante el embarazo, el parto y la lactancia. Dicho derecho incluye también toda forma de violencia de género. (p.123)

El enfoque a la protección a la vida a partir del momento de la concepción es un tema que generó mucha polémica y controversia en un aspecto subjetivo o moral, por el mismo hecho de cómo estos se deben interpretar las normas del derecho positivo; se debe recalcar que dichos derechos se toman en cuenta a partir de la percepción de cada persona y priorizando siempre el bienestar para el mismo.

Asimismo, al mantener una vida digna, a su vez, se estaría manteniendo una serie de derechos, a continuación, se detallarán cuáles son los más relevantes para todo ser humano.

1.3.2.1.1. Derecho a los alimentos

Se puede señalar a los alimentos son definidos como la prestación a la que una persona está obligada para solventar una necesidad y satisfacer la misma para su mera existencia. Dicho aspecto quiere decir que los alimentos están destinados para una necesidad, ya sea en casos

particulares como hacia un menor de edad o una persona que se le considera incapaz de ejercer sus derechos por sí sola, ya sea por el defecto o dificultad que pueda tener.

El Dr. Ramos (2020), define al este derecho como:

La ley otorga a una persona para demandar de otra, que cuenta con los medios para proporcionárselos, lo que necesite para subsistir de un modo correspondiente a su posición social, que debe cubrir a lo menos el sustento, habitación, vestidos, salud movilización, enseñanza básica y media, aprendizaje de alguna profesión u oficio. (p. 499)

Se puede rescatar que los alimentos están destinados a una necesidad dependiendo del estatus social, de esta forma se toma en consideración que los alimentos son la habitación, alimentos, educación, recreación y necesidad que sea necesaria acudir. Además, se debe señalar que el derecho se puede referir a determinadas personas que están en un estado de necesidad para pedir alimentos, de lo cual los obligados deben cumplir por mandato a ley o por mero acuerdo mutuo guiado por un mediado o tercero.

Los alimentos pueden referirse a la subsistencia que reciben ciertas personas para poder mantenerse, es decir la comida, habitación y en ciertos casos la educación, dado que este criterio de decisión nace del juez, éste es el encargado de regular el dinero, periódicamente o en especies. Sin embargo, es evidente que en una situación de necesidad nacen aún más necesidades al pasar de los años, y de esta forma es que los alimentos pueden ir en aumento periódicamente.

1.3.2.1.2. Derecho a la salud

El derecho a la salud es reconocido desde hace más de cien años como un derecho internacional y que gran parte del mundo debe reconocer, eso dentro de los aspectos de los

derechos sociales, culturales y económicos. De esta forma, su origen parte desde que la vida es protegida tanto para una persona y para el mismo estado; en cuanto las primeras cartas constitucionales de diferentes partes del mundo eran recogidas y ampliadas el ser humano decretó a la salud como un derecho constitucional por un acuerdo internacional.

Lo que señala el autor es que no solo basta con la existencia del derecho a la salud como una idea o como una mera expectativa o un eminente plan de gobierno que está pendiente a confirmar; sino que es necesario garantizar por medio de una norma subjetiva que haga ejercible dicho derecho en caso de incumplimiento por parte de un obligado, que en sentido de la salud, el obligado sería el Estado, por lo mismo que cuenta con un control judicial que permite que este derecho se pueda exigir, es decir, justiciable.

Se sabe que el derecho a la salud se encargó de ser preciso con los elementos esenciales para la manipulación de lo que se puede definir como elementos de tal tipo en el derecho, se puede definir como las obligaciones correlativas, los beneficiados, el alcance, las formas que tiene este de acceder a la salud y como protegerla, de igual forma la calidad del servicio que este tiene en función a la salud.

Entonces, como sabemos, con respecto al derecho a la salud, estamos ante un elemento supranacional, que está de más decir, también es protegido dentro de nuestra constitución, por lo que, es el Estado, como ya se mencionó, es el encargado del respeto del mismo, y la protección de los individuos sin distinción por razones económicas, sociales o culturales.

En tal sentido, es entendible que, el derecho a la salud también sea respetada en el trabajo, por ello, ya hace muchos años atrás con el movimiento obrero, pudo establecer normas que involucren la reparación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Se tomó en cuenta con más vigor lo que implica la seguridad y salud laboral, por ejemplo, ya se consideraba

pertinente establecer indemnización por daños y perjuicios en caso de los accidentes de trabajo, que hayan sido ocasionado por la negligencia y descuido del empleador.

De acuerdo a lo que nos menciona la Organización Internacional del Trabajo en el convenio 161, es obligación por parte del empleador, que los trabajadores tengan acceso a los servicios de salud, así mismo, esta debe estar siempre bajo la vigilancia de los empleadores y que son ellos que deben tomar las precauciones debida sobre esta materia. De igual forma, es el empleador quien tiene el cargo de la capacitación de sus trabajadores, para que estos no sean puestos en riesgo.

Los estados miembros están supeditados a establecer normas que hagan cumplir estas determinaciones. Nuestro país como parte de la OIT, no es ajeno a esta medida, por ello, tenemos la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, que tiene como finalidad, que se pueda prevenir situaciones que acarreen en el riesgo de los trabajadores. Para que haga cumplir, se va de la mano con diferentes actores, el Estado siendo el principal, seguido de los empleadores, y la fiscalización efectiva.

Este marco normativo, permite la protección y el resguardo del derecho a la salud de los trabajadores, permitiendo que no queden en vulneración, si se comete un agravio a su salud en su centro de labores.

1.3.2.2. Medidas laborales ante inactividad de los trabajadores

Debido al impacto que genero el COVID – 19, el gobierno peruano tomo una serie de medidas para que la desaceleración económica no genere más inconvenientes para el mismo Estado y su población, esto también enfocado a conservar los puestos de trabajo y, de la mano, preservar la salud de todos los ciudadanos. La Organización Mundial de la Salud emitió una alerta

en diversos países como España, Italia o Francia, dado que estos presentaron los primeros casos de contagio, sin embargo, dicho virus se expandió por más de 48 países incluyendo el Perú. Es por ello que el gobierno decidió elevar la alerta teniendo en cuenta la elevación y la infectividad que hubo en los últimos días.

Fue mediante el DU N° 025 – 2020 que emitió la alarma internacional por parte de la Organización Mundial de la Salud, consecuente a este hecho, el Ministerio de Salud declaró la Emergencia Sanitaria a nivel nacional por un lapso de tiempo de 90 días desde la promulgación y publicación en el Diario el Peruano, con ello también dictando nuevas medidas de prevención y control del COVID – 19 dado que han sido muchos casos que confirmaron que la enfermedad suele contagiar de dos a tres personas por un solo infecta, es decir, que exponerse a zonas rurales hace muy vulnerables a los ciudadanos.

Es por ello que mediante el DU N° 034 – 2020, con el fin de disminuir el impacto económico en la sociedad peruana por las medidas de aislamiento social obligadas por el estado de Emergencia Nacional, se tomaron distintas medidas económico – financieras, de la misma forma las empresas tuvieron que optar por medidas estratégicas para no cerrar sus empresas. De esta forma es que se tomaron medidas extraordinarias para subsistir en el mercado y también para el beneficio de sus trabajadores.

1.3.2.2.1. Licencia con goce de haber compensable

El impacto en las maneras de prestación de trabajo por el contagio por el COVID – 19 a través de la cuarentena, se debe tener en cuenta que el trabajo remoto usando diversas medidas o mecanismos que le permitan ejercer esta subordinación ante el empleador por una remuneración por sus acciones o en algún lugar de aislamiento.

Las empresas no excluidas de la cuarentena tienen la obligación de entregar licencia con goce de haber a sus trabajadores que no puedan ejercer este trabajo remoto, lo cual debería estar compensado, o en otros casos, usar las vacaciones para este fin.

El 15 de marzo de 2020 el gobierno determinó la cuarentena bajo el nombre de Aislamiento Social Obligatorio por un lapso de tiempo de 15 días y estar de forma obligatoria en las casas, de esta forma paralizando las actividades económicas de todo el país, dejando muy aparte a las labores realmente esenciales para el sustento como la producción, adquisición y abastecimientos de necesidades básicas.

Sin embargo, la norma no respondía una pregunta que surgió desde el mensaje presidencial, sobre lo que sucede con los trabajadores que no pueden realizar el trabajo remoto, a esto nos referimos a el mozo de un restaurante o el obrero de una ladrillera. Aunque la norma citada si nos daba una idea sobre del criterio que el legislador iba adoptar, cuando al regular el “Trabajo remoto para grupo de riesgo” determinó que en caso no se pueda aplicar el trabajo remoto debía concederse una licencia con goce de haber compensable.

De hecho, la pregunta fue respondida por el Decreto de Urgencia N° 029-2020, que su numeral 26 inciso 2 señaló que con relación a las actividades no excluidas de la cuarentena y, siempre que no se estime el trabajo remoto, los empleadores deben emitir una licencia con goce de haber a los trabajadores. Asimismo, en el caso de las empresas privadas, dejó a la autonomía privada de las partes, en qué términos se llevará esta medida y su recuperación; dejando en claro que, si no se llega a un acuerdo, corresponde la compensación de horas posterior a la vigencia del Estado de Emergencia Nacional.

Existe otra opción y es que posteriormente el trabajador acuerde que este periodo sea considerado como una suerte de “permiso a cuenta de vacaciones”, puesto que, el trabajador puede disponer de sus vacaciones hasta 15 días, de la misma forma en fracciones; lo que puede señalar

incluso que las partes acuerden que solo se compensen siete u ocho días a cuenta de vacaciones, y no todo el periodo de cuarentena. La norma señala un marco de negociación muy grande, que debe permitir a las partes solucionar de forma razonable en qué sentido recuperaran los días de cuarentena, lo que de ningún modo dañe el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales.

Asimismo , no exista un acuerdo, o en no puedan aplicar medida alternativas de recuperación, como en el caso del Régimen de Construcción Civil o negocios con atención al público de horarios fijos, necesariamente se debe de aplicar la compensación de horas, pero en este caso, puede ser en general, o también si las partes lo prefieren solo saldar una fracción de los días de cuarenta, dado que ya se señaló; existe un marco amplio para que la autonomía privada pueda vigilar la relación laboral en esta coyuntura.

1.3.2.2.2. Trabajo remoto

Mediante el Decreto de Urgencia N° 026 – 2020 que, en el ámbito laboral, implanta el concepto jurídico de Trabajo Remoto, definiendo este como la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita, el cual no se debe confundir con el teletrabajo que solo se espera una prestación de labores por medios informáticos, análogos y telecomunicaciones.

El Trabajo remoto tiene un concepto muy extenso que no tiene que ver exactamente con el uso de medios informáticos para cumplir con la prestación de un servicio, sino que también está relacionado con el uso de los trabajadores de cualquier medio a la disposición para su fin, esto claro cumpliendo la relación de subordinación a pesar de no tener un trato directo. Asimismo,

se puede afirmar que este aspecto es un concepto que puede estar relacionado no solo con el teletrabajo o trabajo en el domicilio, sino que esta relación con todo trabajo que pueda ofrecer algún servicio.

A este aspecto se le debe añadir que, por la misma cuarentena, la normativa señala que la prestación de este servicio debe ser en el domicilio del trabajador o en algún lugar donde permita su aislamiento, está sumamente prohibido que sea en algún lugar público o donde pueda estar al contacto de otras personas que no sean más allá de su círculo privado o familiar.

El dar poder a la mayoría de los colaboradores para que realicen sus trabajos desde casas necesitan que cuenten con un liderazgo definido y claro, con la finalidad de que se remunere como una de las opciones sostenibles y viables para la empresa, en el sector que se desempeña. Este tipo de liderazgo remoto necesita de líderes que sientan comodidad y seguridad al liderar sus respectivos equipos a distancia. Si bien se considera fácil encontrar recursos acerca del trabajo remoto y las acciones independientes del establecimiento, este tipo de liderazgo eficiente frecuentemente suele dejarse aleatoriamente

Asimismo, se obtiene que el trabajo remoto se fundamenta en tener que presentarse a la entidad ciertas veces en el lapso de la semana, cada vez que estas sean coordinadas en un primer instante junto con esta, y frente a los requerimientos de aspecto físico de acuerdo a los requerimientos de la empresa

Por otra parte, con relación al trabajo en las entidades públicas y privadas se ha optado por trabajo remoto. Se crea, mediante Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que señala diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación de la pandemia en cuestión en el territorio nacional, y mediante el Decreto Legislativo N° 1505, permite que de manera temporal en la instituciones públicas, se debe implementar el trabajo remoto hasta el 31 de diciembre del año 2021, donde las personas pueden prestar sus servicios desde el lugar

donde viven cumpliendo el aislamiento social, con la finalidad de preservar su vida y la de sus familiares.

El trabajo remoto en el Perú prevalece la relevancia de las TIC's, sin embargo, el abuso de las mismas conduciría a lo que refiere consecuencias negativas en cada trabajar, por ello mismo, al positivarse lo que respecta el derecho de desconectarse virtualmente fuera de los ámbitos laborales, se diseña una normativa de prevenciones de peligros psicosociales, como lo viene siendo el cansancio cibernético, depresión, tecnoestrés, ansiedad, y diversas repercusiones más, que terminará beneficiando a cada uno de los colaboradores.

El desarrollo laboral es un sistema que permite evaluar el desempeño sofisticado usado por entidad. De la misma forma, propone las evaluaciones de los colaboradores de una forma integral excluyendo a las evaluaciones comunes, describiendo ahora que se lleva a cabo en el sitio en donde ejerce sus respectivas obligaciones y los encargados a desarrollar la evaluación son los pares, dueños, proveedores, clientes, compañeros o, así como a su personal que de igual manera participan en dicha evaluación.

Al llevarse a cabo tal enfoque analítico se tendrá en cuenta el área en la que operan los trabajadores, el empleo de la evaluación e instrumentos necesita adaptarse a los asuntos del trabajo, tiene presente que no es lo mismo que se evalué a la administración, el personal operativo o también a la gerencia. Muy aparte de eso, dicho instrumento logra mejorar a la entidad, ya que, tal evaluación se comparte por diversos agentes, por lo tanto, brindar solides a los procesos empresariales, puesto que la colaboración de los jefes, administradores y demás compañeros se obtendrá información importante para lo que refiere la toma de decisiones con relación al ejercicio laboral.

1.3.2.2.3. Adelanto de vacaciones

En esta investigación la Empresa Lima Caucho es perteneciente del rubro empresarial privado y se rige por el Decreto Legislativo N°713 y su reglamento Decreto Supremo 12-92-TR. Sin embargo, mediante el Decreto Legislativo Nro. 1405, se hicieron modificaciones en los artículos 10, 17 y 19, el cual, dichas modificaciones tendrían efectos en la emisión del reglamento normativo. Es de esa forma que el 4 de febrero del 2019, se aprobó el Decreto Supremo Nro. 002 – 2019 – TR, el cual se aborda sobre el adelanto de las vacaciones, de la misma forma el fraccionamiento y la compensación de las vacaciones en el supuesto de un adelanto.

Asimismo, el ya mencionado decreto supremo, señala que se permitirá dar un adelanto en las vacaciones de forma escrita y estipulada a cuenta del periodo vacaciones que se pueda generar a futuro, así permitiendo con aun más días la proporción del récord vacacional iniciado a las fechas del acuerdo entre el empleado y el trabajador. De esta forma, la compensación solo se verá afectada por las vacaciones trucas, no se podría aportar otro beneficio social de la misma forma de remuneración al trabajador. Con relación al otorgamiento del adelanto de vacaciones, el empleador debe estar muy atento; dado que, si las vacaciones adelantadas tuvieran un plazo de 20 días y el récord trunco del trabajador tiene 15 días o menor a los 20, estos serán tomados como una perdida al no poder ser debidamente compensado.

El diario el peruano señala que el mismo decreto legislativo está enfocado en dos aspectos; que sea posible el adelanto en parte o todo del tiempo de descanso contando las vacaciones que se darán a futuro, que en un inicio no se tomó en cuenta, y lo segundo que es permitir el fraccionamiento del descanso vacacional en un tiempo menor a los 7 días.

Se señala que el adelanto de las vacaciones, que en ese caso aún no se determina generado por el íntegro descanso vacacional de 30 días, se necesita un acuerdo escrito entre ambas partes. Esta actividad administrativa no genera muchas dificultades, a no ser que se trate

del vínculo laboral que se haya extinguido son que el trabajador haya alcanzado el derecho a las vacaciones.

El mismo diario el peruano señala que en el momento de concluido el contrato, los días de descanso otorgado por adelantado al trabajador serán compensador con los días de vacaciones trucas dado en la misma fecha del cese. El texto en si no es muy preciso, en el ordenamiento jurídico las vacaciones trucas generan la obligación de abonar días de remuneración por el mismo concepto, no debería generar días de descanso.

Los antes mencionado puede funcionar en el siguiente supuesto; se puede decir que un trabajador tiene un trato con una empresa de tener un adelanto de 15 días de vacaciones y el contrato de servicio termina en 6 meses. Esos mismos meses generan quince días de remuneración por concepto de vacaciones trucas que se van a compensar, eso quiere decir, que no serán pagados dado que hay una exacta equivalencia con las vacaciones adelantadas. Este supuesto también puede calificar cuando el empleador debe timar las previsiones para que generar lapsos no compensables.

Según el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2019) de Costa Rica señala que:

Las vacaciones son un derecho y una necesidad biológica de toda persona trabajadora, que se adquiere después de un mes de trabajo continuo. Consisten en un descanso anual remunerado, que tiene como propósito permitir a la persona trabajadora reponer el desgaste de energías realizado” durante el año de labores. (p. 12)

Muy a pensar que se trate de otra legislación, es desde este punto que se puede tratar al trabajador no solo como un objeto constructivo para una empresa, sino también como persona. Se debe entender que se esa forma el ser humano es un ser con un constante desgaste físico y mental cuando está inmerso en mucha tensión generada por el trabajo continuo.

Considerando los primeros días de pandemia, las empresas optaron como medios alternativos, para no quebrar el nexo laboral, medidas tales como: Licencias, teletrabajo, vacaciones adelantadas, y como última alternativa y más agresiva, la suspensión perfecta de labores.

Las vacaciones adelantadas, como ya se explicó en líneas anteriores, se manifiesta mediante un acuerdo entre el empleador y el trabajador. Es decir, no se puede obligar al prestador de servicios a optar por esta medida, al menos que, la suspensión perfecta este como la opción final, en este caso la normativa establece que se pueda llegar a herramientas legítimas en beneficio de los trabajadores, sin tampoco desmerecer la situación de las empresas que pueden estar en riesgo de quiebra.

Debido a la pandemia, las vacaciones adelantadas, parece una opción razonable, a pesar de que muchos empleados, mencionan que es una disposición ilegal y que vulneran los derechos de los mismos. Sin embargo, cuando se estableció la cuarentena, muchas áreas de trabajo, no podían cumplir sus actividades bajo el manto del teletrabajo, la presencialidad era su única opción. Esto generó que muchas de las empresas no tengan mayores alternativas para que puedan mantener la relación laboral con sus trabajadores, y que estos no sean afectados en sus remuneraciones, ni otros beneficios.

Es cierto, que, mediante el lapso de la Emergencia, no eran variadas las opciones que se podían considerar viables y que no perjudiquen a los trabajadores, pero gracias a que existe una norma existente sobre las vacaciones adelantadas, se buscó el reforzamiento de la misma. Primero, con una manera de gradación o prelación, y en caso, esto no existiera, se tendría la posibilidad de llegar a un acuerdo para el adelanto de la misma.

Con el nuevo decreto N° 1405, se ha cambiado la forma de ejecutar las vacaciones adelantadas, si bien, anteriormente se necesitaba del consentimiento de los trabajadores, ahora la

empresa tendrá el libre albedrío de decisión sobre esta misma, pese a que existiera alguna oposición.

Como se dijo en líneas anteriores, esta no es la medida más popular, que incluso en muchas se considere restrictiva, pero lo que se quiere es posicionar la balanza de ventajas y desventajas. Sin lugar a dudas, esta es una de las herramientas menos invasiva para el trabajador.

Si bien, no se puede olvidar que las vacaciones están hechas para un fin recreativo, y que se llegue a un descanso del trabajador; ante una situación tan inusual como la que se ha estado viviendo, la medida en mención se torna en un giro más aceptable que de otra medida.

1.3.2.2.4. Reducción de remuneración

La reducción de remuneración es tomada como una medida extraordinaria, y que solo se puede establecer en ciertos casos. De acuerdo a lo que nos menciona la Casación Laboral 3711-2016 de la Libertad, se han determinado criterios para el alcance del mismo.

El primero de ellos, se encuentra bajo lo que se denomina, por acuerdo individual entre las partes. En este supuesto, se entiende que, va existir un acuerdo expreso entre el trabajador y el empleador rigiéndose bajo lo que se determina la Ley N°9463. Señalando además que esta reducción debe generarse de manera razonable y proporcionada, y que sobre todo que, no sea menor de la remuneración mínima vital, puesto que esta disposición se encuentra en una norma imperativa.

Siguiendo la misma línea de razonamiento, el doctor Seminario (2020) nos señala que:

La disminución salarial nunca deberá ser por debajo de la remuneración mínima vital, ya que ello implicaría desconocer los límites que ha fijado el Estado como salario suficiente para la subsistencia de un trabajador y de su familia, esto, en forma alguna debe ser entendido como que la rebaja aludida siempre será hacia la remuneración mínima vital, antes bien, es indispensable que tal decisión sea respetando estrictamente un criterio de proporcionalidad, es decir, que exista una conexión razonable entre el monto que se percibía anteriormente respecto al que se ganará en adelante.

Es importante, de mencionar esta limitación de la reducción de remuneración, puesto que, se puede dar a entender que el empleador tiene la libre disposición de reducir la remuneración como este considere consecuente. Bajo normativa, no se puede aceptar que un trabajador preste servicios, en una jornada laboral normal, y que reciba menos del mínimo. Esto sin lugar a dudas se tornaría en ilegal. Porque, la subsistencia del trabajador no sería respetada, donde ni siquiera factible adquirir una canasta básica familiar.

De igual forma, no encontramos con la reducción de remuneración por acuerdo colectivo, este es el pacto que se establece mediante el empleador y la organización sindical mayoritaria, así como se determine las causales en el Decreto Legislativo, artículo 46, que no señala situación de reducción de remuneración por caso fortuito, fuerza mayor, motivos económicos tecnológicos, estructurales o análogos, la disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra o la reestructuración patrimonial.

Es decir, por acontecimientos que sean complejos y extraordinarios, como es el caso de la pandemia. Sin embargo, si no se llegará a fundamentar la reducción de remuneraciones por alguna de las causales ya mencionadas, ya sea en la categoría por acuerdo individual o colectivo, se estaría incurriendo en hostilidad, una acción y decisión unilateral del empleador, sin motivo aparente.

En la sentencia del expediente N° 0020- 2012- PI/TC, se ha determinado la clasificación de remuneraciones que se dividen dos clases, la primera de ella, es la consensuada, es decir, como su mismo nombre lo determina, es voluntaria. El trabajador y el empleador de manera libre y expresa deciden la reducción de remuneración.

Como siguiente clasificación, se encuentra, la no consensada, en ella, solo es una de las partes que toma la decisión de la reducción, en este caso estamos hablando del empleador, esto no solo recae sobre empleadores privados, sino también involucra al mismo Estado. En otras palabras, no ha existido consenso por parte del trabajador. A pesar de ser un acto unilateral, se ha determinado como fundamentado que es posible esta clase de reducción, pero tiene que existir causa justificable para tal realización, en caso contrario si se tornaría en ilegal.

Asimismo, el tribunal constitucional, en la sentencia mencionada en líneas anteriores en su fundamento 44, señala que, existen dos supuestos para que de forma excepcional se pueda incurrir a la reducción de remuneración, estaríamos en el caso de que exista la necesidad de cumplir con los objetivos económicos y financieros. Este supuesto se vincula de forma directa con el contexto donde exista un impacto en la economía y que se soslayar mayores menoscabos dentro de esta.

No obstante, en el año 2017 con la modificación por la Ley N°30709, del TUO DEL Decreto Legislativo 728, que suprimió el término “inmotivada”, en el que, se ha comprendido que toda reducción de remuneración, se entiende como un acto de hostilidad, llegando a una restricción muy alta. No tomando en cuenta las circunstancias variables por las que las empresas puedan pasar, en otras palabras, solo se ha considerado que las empresas se encuentren en un apogeo indefinido y que no se suscitan casos extremos donde peligre su estabilidad.

Al empleador lo tienen arrinconado ante una llamada reducción unilateral, que conlleva a la hostilidad, o ante el quiebre de su compañía. En el mayor de los casos, se produce un cese masivo de colaboradores, que no beneficia a ninguna de las partes.

Si bien, la parte más vulnerable de una relación laboral es el trabajador, y que por lo tanto es propensa a la protección del Estado, no se debe dejar en un total desamparo a las empresas, que son el eje importante de la economía.

La reducción salarial resulta viable en determinadas situaciones, si bien este derecho no es ilimitado, el recibirlo requiere de una prestación de servicios, es por ello que ante el actual Estado de Emergencia muchas empresas tuvieron que disolverse, como también hubo reducción de personal y otras optaron por la reducción de sueldo, ante este último caso, es imprescindible saber que esta medida es excepcional y para que se aplique ello se deben cumplir determinados requisitos basados en la razonabilidad, en situaciones especiales y acorde a los estándares de proporcionalidad, ya que la reducción salarial no debe ser excesiva y arbitraria.

Por ello, para un entender más amplio, y con el contexto de la pandemia, que se dé una reducción de remuneración de forma unilateral, debe ser totalmente factible, pero bajo el manto de la proporcionalidad y razonabilidad. Además, que debe ser generada como un mecanismo excepcional y razonable.

De igual forma, Seminario (2020) nos señala que:

Algunas de causas objetivas (como el caso fortuito y la fuerza mayor) para la terminación colectiva de los contratos de trabajo consagradas en el artículo 46 del TUO del Decreto Legislativo N° 728 aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR son perfectamente aplicables cuando el empleador decide disminuir unilateralmente la remuneración de sus trabajadores, sobre todo si, lo que se pretende es evitar que se llegue a una consecuencia más nociva como es la extinción del contrato de trabajo.

La pandemia, de todas maneras, se puede categorizar como una causa justificable y razonable, que no ha sido prevista por absolutamente y nadie, y que ha traído estragos graves a la economía. Por lo que, a pesar de las opiniones contrarias a la reducción de remuneración, es una medida que permite aún al trabajador recibir un pago por la prestación de sus servicios. Caso contrario sucede con la suspensión perfecta de labores, donde existe un cese, y los beneficios de los trabajadores son omitidos.

Esta medida, tampoco es exclusiva y utilizada únicamente en Perú, países como Colombia, especialmente por la pandemia, ha considerado pertinente por esta clase de medida, con la finalidad de poder sostener un flujo que les pueda dar la oportunidad de sostenerse.

Lo que probablemente se difiere en el Perú es el porcentaje de disminución en el salario, en Colombia se recomienda que no se baje a más del 25 %, y que la mayor parte del tiempo, que sea consensuado por los trabajadores.

Por lo que, se vuelve con la misma idea de ejecución de esta medida, que no se está utilizando como algo cotidiano, y que solo ha recaído de forma excepcional, además que viene siendo forma alternativa para mitigar los problemas económicos.

1.3.2.2.5. Reducción de jornada laboral

La citada jornada laboral ha sido establecida con una duración máxima de 8 horas o con un tiempo de 48 horas por semana. Por lo que, como expresa la normativa en el artículo 1 de la Ley de Jornada de Trabajo:

La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo. Se puede establecer por Ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias.

La jornada de trabajo de los menores de edad se regula por la ley de la materia. El incumplimiento de la jornada máxima de trabajo será considerado una infracción de tercer grado, de conformidad con el Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección de Trabajo y Defensa del Trabajador, y sus normas reglamentarias.

Asimismo, se manifiesta que, en el caso de los menores, cuya capacidad de ejercicio está restringida por no alcanzar la mayoría de edad, la cual es de 18 años. La normativa peruana ha establecido que cuando se trate de menores cuyas edades virtuen entre los 12 y 14 años, su jornada de trabajo no debe sobrepasar las 4 horas diarias, así como tampoco las 24 horas por semana. Por otro lado, cuando se tome en cuenta a la jornada laboral de menores, y sus edades oscilan entre 15 y 17 años, esta no deberá extralimitarse de 6 horas cada día, ni de 36 horas semanales (artículo 56 de la Ley 27337- Código de los Niños y Adolescentes).

Con relación a la Jornada menores a ocho horas. Es decir, en relación a la ampliación o en caso contrario la reducción de la jornada laboral, esta se manifiesta como lo advierte el artículo 3 del TUO del Decreto Legislativo N° 854, denominada Ley de Jornada de Trabajo, horario y trabajo en sobretiempo y se destaca que:

En aquellas instituciones o centros donde se labore con jornadas inferiores a lo establecido en la norma. Las horas de trabajo, podrán extenderse sólo hasta el límite permitido por ley, el cual es de 8 horas diarias o el equivalente a 48 horas semanales. De igual manera, se hace énfasis a ese tiempo suplementario del trabajador, el cual influye en un incremento en la remuneración ordinaria de este.

De igual manera, sobre los regímenes atípicos de trabajo y descanso se hace mención a la posibilidad de variar las horas que se trabajan, es decir no está regido exclusivamente a 8 horas diarias, va depender de los regímenes que emplee la empresa, pueden ser más o menos de las regulares establecidas, sin embargo, no puede pasarse de las 48 horas a la semana.

Asimismo, nos encontramos con aquellos trabajadores que no están comprendidos en la jornada máxima, en esta situación los trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata, además se da cuando laboran fuera del centro de trabajo solo acudiendo al mismo para rendir cuenta de la jornada realizada. En ese sentido, los empleadores que se encuentren en esta situación no están sujetos dentro de la jornada máxima de trabajo y no tiene derecho al cobro de horas extras.

Ante la situación de la pandemia, se estableció como medidas complementarias al Decreto de Urgencia que señala medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas, el Decreto Supremo n° 011-2020-TR.

Se buscó mediante este decreto, conservar el vínculo laboral, entre trabajador y empleador, sin que las partes no sean perjudicadas en mayor medida, por ello, se consideró factible la reducción de jornada laboral ya sea diaria o semanal, y esto mediante un soporte físico o virtual, claro está, que, al reducir el tiempo de laborales, también se minimiza la remuneración. Este último, con las limitaciones ya explicadas en líneas anteriores. Por ejemplo, que no sea menor al mínimo vital, en este caso S/. 930.

Es importante destacar, para que no se genere ninguna problemática, que los empleadores deben informar a la organización sindical, o a los representantes de los trabajadores que van a ser impactados por esta medida, para que se produzcan mejores negociaciones.

La reducción de jornada laboral en tiempos de pandemia, ha producido que no se pueda desvincular al trabajador y al empleador del nexo laboral, pero esto se ha determinado como una medida extraordinaria. Sin embargo, la variación en la jornada laboral no es un tema ajeno a nuestra legislación, porque se ha establecido ya en normativa con años de anterioridad. A pesar de ello, ante esta situación es probable que la reducción de jornada se haya maximizado a lo de

años anteriores. Pero es una herramienta que ha facilitado la estabilidad de los trabajadores, y que ha permitido que se llegue a la suspensión perfecta de labores.

En países como Ecuador, también nos hemos encontrado con dictámenes que determinen la reducción de la jornada laboral, en donde en casos excepcionales con un acuerdo precedente, se puede consensuar que, se reduzca la jornada de trabajo, por un plazo no mayor a los 6 meses, renovables hasta por seis meses más por una sola ocasión.

1.3.2.3. Legislación comparada

Como se regula la suspensión perfecta de labores en otros países.

1.3.2.3.1. Colombia:

La suspensión perfecta de labores, se encuentra en su Ley Laboral Sustantiva del año 1951, dentro de su artículo 51.

En esta normativa se nos dice que se puede suspender el contrato laboral cuando se genere el cierre temporal de la empresa o se produzca una suspensión parcial o total de las actividades, por una cantidad de días máxima de 120, o también cuando se originen situaciones económicas o técnicas, pero se tiene que tornar importante el punto, donde el empleador no tiene una condición de preponderancia para disponer de la suspensión sin las justificaciones mencionadas. Además, que se debe dar un previo aviso a los empleados con fecha exacta del cierre temporal y suspensión de servicios, y que este sea mínimo con un mes previo, o que se le abone un importe.

Asimismo, de acuerdo a lo que señala su Ley N° 50, en el artículo 67, todas las razones para la suspensión deben estar debidamente adjuntadas con documentos que evidencien la situación justificante y que sea de índole financiero, comercial, contable, técnico y administrativo.

1.3.2.3.2. El Salvador

En este país, la suspensión perfecta de labores puede ser encontrada en la Ley Laboral de la República de El Salvador, del año 1972, y en su artículo 37, se determina que el contrato de trabajo es factible de suspensión cuando, no haya recursos y no se dé la viabilidad de la obtención de recursos en el trabajo normal.

De igual forma, cuando no haya viabilidad para que la empresa se desarrolle o establezca y obtenga un beneficio mínimo razonable. De igual forma, que se necesite de la reducción del mínimo trabajo en la organización o empresa, reconsidere sus posibilidades económicas y la especificidad del mercado.

1.3.2.3.3. Panamá

Dentro de su código de Trabajo del año 1971, se puede llegar a suspender de forma temporal la vigencia del contrato laboral y que este implique responsabilidad para ninguna de las partes, es decir empleador y trabajador. Cuando, la capacidad económica de la empresa no puede seguir con sus operaciones que no pertenece al empleador y que se tenga una duración mínima de una semana.

De igual forma, en su artículo 203 se establece que, si se produce un motivo razonable, la Administración General del Trabajo, esta podrá explicar a definición del contrato de suspensión de trabajo según las circunstancias, siendo la más corta una semana y la más larga un mes.

1.3.2.3.4. Paraguay

En el Código de Trabajo de Paraguay de 1993, en su artículo 71, se generan lo que vendría a ser la disolución de un contrato laboral y las consecuencias de las mismas, en este caso, el empleador entiende que no tiene los medios suficientes de pago y que por lo tanto tampoco le es viable conseguir los medios para poder volver al trabajo de manera normal.

Es por ello, que en este Código y en el articulado en mención, también se presenta causales, tales como la falta de suficiencia de materias primas o de igual manera, de fuerza motriz para que se lleve a cabo las funciones del trabajo, claro está, que no sea imputable al trabajador.

Asimismo, como siguiente causal nos encontramos con, la imposibilidad temporal de continuar con las actividades laborales, esto originado por la muerte o la incapacidad del empleado. Igualmente, tenemos a la insuficiencia de medios de pago, y la falta de posibilidad para poder conseguirlos, pero esto debe estar justificada con una causal clara.

Como siguiente causal, se encuentra el exceso de producción en una industria determinada, y que tenga vinculación con que se pueda continuar de manera normal con las funciones económicas de la empresa, así como la del mercado.

Asimismo, la siguiente causal tiene que ver con la falta de posibilidad para poder continuar con trabajos de una empresa porque esta no es lucrativa para su explotación.

Encontramos, probablemente una de las causales, que se identifica con la situación de pandemia, y es el caso fortuito o la fuerza mayor, pero que esta se debe dar cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la interrupción de las faenas.

De igual forma, se encuentra las enfermedades que no permitan al trabajador realizar sus actividades laborales. Asimismo, nos encontramos con la detención, arresto o prisión preventiva del trabajador, decretados por autoridad competente.

Igualmente, en caso se establezca que el trabajador tenga que cumplir de forma obligatoria el servicio militar u otras obligaciones legales, tales como la incorporación a las fuerzas armadas, así como otras causales más que se encuentra en la normativa.

De igual forma, en el artículo 72 se establece que la suspensión ya sea de forma total o parcial del contrato de trabajo, ocasionar repercusiones desde el momento que esta se genere. En tal sentido, el representante tendrá el deber de notificar al personal o agencia administrativa lo más celeramente sea posible sobre la suspensión y lo que esta traerá como consecuencia, además que se agregará una parte del personal previamente se emita la resolución de la resolución suspensión.

1.3.2.3.5. Honduras

Dentro del código de trabajo de Honduras del año de 1959, en su artículo 100, se puede dar la suspensión del contrato laboral y al igual que el código de Panamá sin responsabilidad de las partes del nexo laboral, en las siguientes situaciones:

Cuando se dé la sobreproducción de la sobreproducción, así como concebir la probabilidad económica y de la demanda del mismo mercado. Asimismo, cuando la empresa no tiene el margen de beneficio mínimo razonable. De igual forma, cuando el empleador determine de forma plena que, los fondos sean inexistentes y que ya no se pueda producir la admisión normal de trabajadores.

En tal sentido si se da estas situaciones, se iniciará a imponer a partir de la fecha del evento, dentro de los tres días siguientes a la fecha de confirmación por parte del Ministro de Trabajo y Bienestar Social, o 30 días antes del evento.

En este país, la suspensión perfecta de labores, se rige en la Ley federal del Trabajo, dentro de su articulado 42, que señala cuales serían las causales para determinar la suspensión temporal y que no genere responsabilidad a las partes del contrato laboral de sus obligaciones.

Una de estas causales, se vincula con enfermedad, para ser más específico, con una enfermedad que sea contagiosa. De igual forma, nos encontramos con la incapacidad temporal como causal de suspensión, y esta incapacidad que esté relacionada con accidente o con una enfermedad, pero que no involucre un riesgo de trabajo.

Igualmente, como siguiente causal, nos encontramos con la prisión preventiva del trabajador, subsiguiente de una sentencia absolutoria, sin embargo, la responsabilidad de obligación se termina cuando el trabajador actuó en defensa de la de persona o de los intereses del empleado; en tal caso, corresponderá que al trabajador que se le haga los pagos del salario que no ha recibido.

De igual forma, nos encontramos como una causal de suspensión perfecta en esta normativa, al arresto del trabajador, aquí a diferencia de la anterior causal, no existe excepción, si se llega al arresto, el trabajador dejará de percibir sus beneficios laborales y el empleador no tendrá obligación de responsabilizarse por estos.

1.3.2.3.6. España

La figura de la suspensión perfecta, en este país se encuentra en el estatuto de los Trabajadores del año 1994 que dentro de su artículo 47, se habla sobre la causa y efecto de la suspensión y menciona que el contrato de trabajo puede llegar a la suspensión por factores económicos, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

De igual forma, se hace mención en el inciso 1 de ese mismo artículo que:

“La autorización de esta medida procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que tal medida temporal es necesaria para la superación de una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa”

Como en las otras legislaciones, se ha podido notar que se debe determinar un respaldo para la suspensión, en este caso también se ha buscado que la medida en cuestión sea entendida como razonable para que la misma empresa sea aceptada esta suspensión y no se recurra a la infracción.

De tal manera, que, en todos los países mencionados, para optar por la suspensión perfecta de laborales, se debe llegar primero a una justificación razonable, y que la medida que está siendo tomada sea proporcional con los acontecimientos, en cuestión.

La mayor parte del tiempo, es por cuestiones económicas, o por situaciones de fuerza mayor que impidan continuar a la empresa bajo el contrato cotidiano de sus trabajadores. La suspensión perfecta al igual que las otras medidas mencionadas en las páginas anteriores, es la más agresiva y la que mayores cuestionamientos produce.

Por qué el trabajador no recibe mayor beneficio, por lo que tiene un carácter de desempleado, lo único que cambia es que aún no se ha desvinculado de la relación laboral, por lo que, si existe la mejora en la empresa, o las condiciones para su reingreso. El trabajador, tiene más posibilidades en el futuro de reintegrarse de forma correcta. Pero como se mencionó, no es una medida arbitraria, que debe optarse cuando no haya más opciones viables que permitan continuar con los beneficios de los trabajadores.

1.4. Marco Conceptual

- **Suspensión Perfecta de labores:** Esta figura hace que se suspendan las obligaciones del trabajador como del empleador, esta medida laboral se da en determinadas

situaciones y su uso no frecuente es porque vulnera el derecho fundamental al trabajo de la persona.

- **Silencio positivo administrativo:** Figura que actúa en favor de administrado y solo se da cuando la administración no ha respondido en el plazo establecido.
- **Derecho al trabajo:** Derecho fundamental subjetivo que lo posee toda persona y es libre de escoger donde ejecutarlo.
- **Derecho a la remuneración:** Toda actividad laboral desarrollada por una persona tiene que ser compensada y ello debe ser justo y acorde al trabajo que está realizando.
- **Derecho a la estabilidad laboral:** Este derecho ha sido dado para evitar abusos por parte del empleador, solo podrá ser despedido el trabajador por causa justa, señalada en la ley y debidamente comprobada, de lo contrario se estaría falta el derecho a la estabilidad laboral, remuneración y trabajo.

CAPITULO II: EL PROBLEMA

2.1. Planteamiento del Problema

El derecho al trabajo es fundamental e inherente a toda persona y se encuentra protegida por el Estado; en estos 2 últimos años se ha visto gravemente afectado debido a la emergencia sanitaria mundial que se afronta por la covid -19, ante ello, las personas no solo se veían afectadas por su salud, sino por su trabajo y alimentación, especialmente, a comienzos de la pandemia en el año 2020, el Estado al dictaminar cuarentena en todo el país, diversos trabajos quedaron paralizados, algunas empresas quebraron y otras supieron adaptarse con la modalidad de un trabajo remoto.

Es ante ello, que la presente problemática se desarrolló en la empresa Lima Caucho, ya que esta realizó un despido arbitrario, a comienzos de la pandemia en el año 2020, dando un cese masivo, dejando sin remuneración a los trabajadores, afectando su derecho laboral y por

consecuente, afectando el derecho a la salud, alimentación, vivienda de la propia persona y de su familia; la situación se agrava sabiendo que nos situábamos en un Estado de Emergencia por la pandemia Covid-19.

Dicha empresa solicitó la suspensión perfecta al órgano administrativo el día 13 de abril, a 2 días de que el Esta promulgue el Decreto de Urgencia N°038-2020, en el cual se faculta a los empleadores a optar por cualquier medida laboral con el fin de que no se rompa el vínculo laboral ni se deje de remunerar a los trabajadores; sin embargo, en vista de que no se le había respondido a través de una resolución administrativa, decidió aplicar la figura del silencio positivo administrativo, la cual actúa en favor de los administrados, empero, esta figura sobrepasa el derecho constitucional que posee toda persona que es el Derecho al trabajo y más aún en estado de emergencia; posteriormente, el órgano administrativo se pronunció señalando de que sí se habían pronunciado negando la aplicación de la suspensión perfecta laboral en la empresa Lima Caucho, sin embargo la empresa alega que no se le notificó y por ende, acudió al silencio positivo administrativo, a lo que el órgano administrativo responde que si notificó.

Por la problemática mencionada anteriormente es que se realiza el presente trabajo de investigación para determinar de qué manera la suspensión perfecta afecta el derecho al trabajo durante el estado de emergencia en la empresa Lima Caucho- 2020.

2.2. Justificación del Problema

2.2.1. Justificación teórica

La presente investigación se realiza con la finalidad de estudiar los factores por los que se da la suspensión perfecta de labores, como en que consiste el derecho al trabajo y si este se ve vulnerado, que otros derechos serían transgredidos.

2.2.2. Justificación práctica

Esta investigación se realiza con la finalidad de solucionar un problema en particular. De esta forma se pretende proteger el derecho al trabajo, a efectos de que los trabajadores de la empresa Lima Caucho, como otros trabajadores de otras empresas, no se vean afectados ante un despido arbitrario.

2.2.3. Justificación metodológica

Es el desarrollo de nuevos métodos y estrategias, que al ser aplicados van a generar nuevos conocimientos. De esta forma, en la presente investigación, los conocimientos adquiridos, servirán como guía a futuras investigaciones.

2.2.4. Justificación social

El presente trabajo se sustenta en que todo estudio debe estar dirigido a proporcionar un beneficio para la sociedad o un grupo social, según su magnitud. El presente estudio favorecerá a la sociedad, especialmente a aquellos trabajadores que se vieron afectados por un despido arbitrario.

CAPÍTULO III: HIPOTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis General

HG. La suspensión perfecta de labores si afectó el derecho al trabajo en la empresa Lima Caucho durante el estado de emergencia Covid 19 – 2020.

3.2. Hipótesis Específicas

HE1. El silencio administrativo si causó una afectación al derecho al trabajo en la empresa Lima Caucho durante el estado de emergencia Covid 19 – 2020.

HE2. La suspensión perfecta de labores no es la primera medida laboral a optar ante la inactividad de los trabajadores de la empresa Lima Caucho durante el estado de emergencia Covid 19 – 2020.

HE3. La suspensión perfecta de labores incide negativamente en la vida digna de los trabajadores y su familia de la empresa Lima Caucho durante el estado de emergencia Covid 19 – 2020.

HE4. Si es necesaria una resolución administrativa para proceder con la suspensión perfecta de labores y no se afecte el derecho al trabajo en la empresa Lima Caucho durante el estado de emergencia Covid 19 - 2020.

HE5. Las modificaciones realizadas a la figura de la suspensión perfecta de labores no resguardaron el derecho al trabajo en la empresa Lima Caucho durante el estado de emergencia Covid 19 – 2020.

3.3. Objetivo General:

OG. Determinar si la suspensión perfecta de labores afectó el derecho al trabajo en la empresa Lima Caucho durante el estado de emergencia Covid 19 - 2020.

3.4. Objetivos Específicos

OE1. Determinar si el silencio administrativo causó una afectación al derecho al trabajo en la empresa Lima Caucho durante el estado de emergencia Covid 19 – 2020.

OE2. Determinar si es la suspensión perfecta de labores la primera medida laboral a optar ante la inactividad de los trabajadores de la empresa Lima Caucho durante el estado de emergencia Covid 19 – 2020.

OE3. Determinar de qué manera la suspensión perfecta de labores incide en la vida digna de los trabajadores y su familia de la empresa Lima Caucho durante el estado de emergencia Covid 19 – 2020.

OE4. Determinar si es necesaria una resolución administrativa para proceder con la suspensión perfecta de labores y no se afecte el derecho al trabajo en la empresa Lima Caucho durante el estado de emergencia Covid 19 – 2020.

OE5. Determinar si las modificaciones realizadas a la figura de la suspensión perfecta de labores no resguardaron el derecho al trabajo en la empresa Lima Caucho durante el estado de emergencia Covid 19 – 2020.

3.5. Variables

V1. Independiente: Suspensión perfecta de labores

V2. Dependiente: Derecho al trabajo

CAPITULO IV: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Tipo y Diseño de la Investigación

4.1.1. Tipo de investigación

El tipo acorde al propósito de esta investigación es aplicada - descriptiva, orientada al análisis de los resultados expresados en las encuestas aplicado a Trabajadores de la empresa Lima Caucho, trabajadores del Juzgado de Trabajo zona 03 de Santa Anita y abogados especialistas en derecho laboral; estas encuestas contienen las variables, dimensiones e indicadores de la problemática materia de investigación.

Al respecto, Hernández y Mendoza (2018), expresan que: “En un estudio descriptivo el investigador selecciona una serie de cuestiones (que, recordemos, denominamos variables) y

después recaba información sobre cada una de ellas, para así representar lo que se investiga (describirlo o caracterizarlo).” (p.108).

4.1.2. Nivel de Investigación

Se refiere al grado de profundidad con la que se estudia ciertos fenómenos o hechos en la realidad social, el nivel de investigación es teórico – práctico, es decir una investigación aplicada – descriptiva. En lo que se refiere al nivel de investigación teórico, cabe precisar que lo que señala la normativa, la doctrina y la jurisprudencia respecto a la suspensión perfecta de labores, y su aplicación se realizará a partir del análisis de las encuestas para comprobar el objetivo general de la investigación.

4.1.3. Diseño

Nuestra tesis tiene un diseño no experimental de corte transversal, puesto que no se manipulará en forma intencional las variables. En efecto, respecto del diseño no experimental Hernández y Mendoza (2018), señalan lo siguiente:

(...), en un estudio no experimental no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza. En la indagación no experimental las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene control directo sobre dichas variables ni se puede influir en ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos. (p.174).

El diseño de investigación es descriptivo- correlacional.

4.1.4. Método

El método de la investigación será el inductivo, porque se partirá del análisis de hechos particulares para posteriormente llegar a conclusiones generales. Al respecto Hernández y Mendoza (2018), mencionan que: “Primero explorar y describir individualidades, para posteriormente generar teoría.” (p.9). Para luego, los mismos autores Hernández y Mendoza (2018), afirmar que: “procede caso por caso, dato por dato, hasta llegar a una perspectiva más general.” (p.9).

4.2. Población y Muestra

4.2.1. Población

En este apartado se señalan los datos obtenidos y la naturaleza precisa de la población de donde fueron extraídos; está conformado por un total de individuos, luego de haber determinado la población con la que se realizará el estudio, se decide si se recogerán los datos totales de la población o se tomará una muestra representativa de ello. Para esta investigación el total es de 40.

4.2.2. Muestra

La muestra será tipo encuesta, descriptiva, la información será realizada a determinadas personas; los elementos de la muestra representan características de la población.

15 abogados especialistas en derecho laboral que litigan en el Distrito de Lima, 20 trabajadores de la empresa Lima caucho y 5 trabajadores del Juzgado de trabajo zona 03 de Santa Anita, cabe precisar que el estudio es realizado en el año 2021.

4.3. Medios de recolección de información

4.3.1 Técnicas

En el presente trabajo se usará las técnicas (encuestas, entrevista, observación análisis documental) e instrumentos de recolección de datos (cuestionarios, guías de entrevista, guía de observación de campo o ficha de investigación); asimismo si lo requiere se describe la validez y confiabilidad de los instrumentos.

4.3.2. Instrumentos

El autor Ríos (2017), señala que: “Un instrumento de recolección de datos es una herramienta concreta en la cual el investigador registra datos provenientes de las unidades de análisis.” (p. 103).

Para el presente trabajo se utilizará como instrumento, “la encuesta”, factible para la presente investigación, considerando que este tipo de instrumento es de recolección de datos.

4.4. Técnicas para el procesamiento de la información

En el presente trabajo se utilizará la técnica de análisis de las encuestas y de la observación que consistirá en obtener información que se encuentre en cada uno de los cuestionarios aplicados a los abogados especialistas en derecho laboral que litigan en el Distrito

de Lima, trabajadores de la empresa Lima caucho y trabajadores del Juzgado de trabajo zona 03 de Santa Anita, a través de google drive

4.5. Aspectos éticos

Se ha cuidado los derechos de autor y se ha cumplido con las normas Apa de 7ma edición.

4.6. Análisis de resultados

El análisis de resultados fue realizado a través de Google drive.

4.7. Delimitación espacial

El presente trabajo de investigación se ha desarrollado en la empresa Lima Caucho 2020.

4.8. Limitaciones de la Investigación

Las limitaciones para realizar el presente son:

El material bibliográfico ha sido escaso.

CAPÍTULO V RESULTADOS

5.1. Resultados

5.2. Análisis e interpretación de resultados

1. ¿Considera ud. que la figura del silencio administrativo vulnera derechos constitucionales?

Tabla N° 1

Respuesta a la pregunta N°1:

Alternativas	Población	Porcentaje %
Siempre	12	30%
A menudo	23	57.5%
Algunas veces	2	5%
Pocas veces	3	7.5%

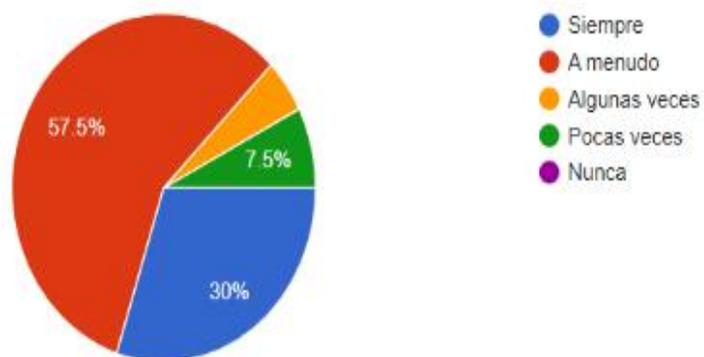
Nunca	0	0
Total	40	100%

Gráfico N°1

Respuesta a la pregunta N°1

1. ¿Considera ud. que la figura del silencio administrativo vulnera derechos constitucionales?

40 respuestas



INTERPRETACIÓN

Como parte del análisis las personas encuestadas respondieron con un 30% que siempre se encuentran de acuerdo, un 57.5% a menudo, un 5% algunas veces y un 7.5% pocas veces que la figura del silencio administrativo vulnera derechos constitucionales.

De lo observado se puede precisar que la mayoría de los encuestados comparten y se encuentran de acuerdo con que el silencio administrativo vulnera derechos constitucionales y más en estado de emergencia; la autoridad administrativa de trabajo está en todo su deber de pronunciarse y no puede estar sin ello cuando se trata de un

pedido de suspensión perfecta laboral, ya que dicha figura afecta derechos constitucionales y no puede ser aplicada sin previa evaluación, como también, el administrado no puede aplicar el silencio administrativo por deducción.

2. ¿Considera ud. que ante un pedido de suspensión perfecta de labores durante el estado de emergencia y sin respuesta en el plazo establecido se debe aplicar la figura del silencio positivo administrativo?

Tabla N° 2

Respuesta a la pregunta N°2

Alternativas	Población	Porcentaje %
Siempre	3	7.5%
A menudo	7	17.5%
Algunas veces	6	15%
Pocas veces	19	47.5%
Nunca	5	12.5%

Total

40

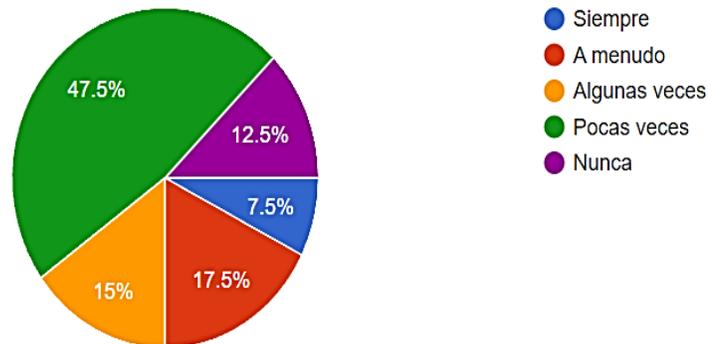
100%

Gráfico N°2

Respuesta a la pregunta N°2

2. ¿Considera ud. que ante un pedido de suspensión perfecta de labores durante el estado de emergencia y sin respuesta en el plazo establecido se debe aplicar la figura del silencio positivo administrativo?

40 respuestas



INTERPRETACIÓN

Como parte del análisis las personas encuestadas respondieron con un 7.5% que siempre se encuentran de acuerdo, un 17.5% a menudo, un 15% algunas veces, un 47.5% pocas veces y un 12.5% nunca, que ante un pedido de suspensión perfecta durante el Estado de emergencia y sin respuesta en el plazo establecido se debe aplicar la figura del silencio positivo administrativo.

De lo observado se puede determinar que más de la mitad de los encuestados expresan que pocas veces o nunca se debería aplicar el silencio positivo administrativo ante un pedido de suspensión perfecta de labores, puesto que la aplicación de esta última figura es determinante para que se pueda trasgredir el derecho laboral de los trabajadores, más aún si nos situamos en una pandemia mundial, por tal razón, se debe esperar una resolución dada por la autoridad administrativa de trabajo, el administrado no puede tomar la inactividad administrativa como una decisión a favor, ya que el retraso se pudo haber producido por una excesiva carga laboral o una denegación de lo solicitado.

3. ¿Considera ud. que se debe impugnar la inactividad administrativa cuando no haya respuesta en el plazo establecido ante un pedido de suspensión perfecta durante el Estado de emergencia?

Tabla N°3

Respuesta a la pregunta N°3

Alternativas	Población	Porcentaje %
Siempre	17	42.5%

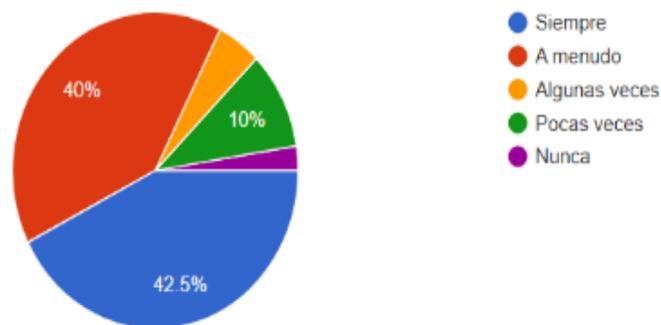
A menudo	16	40%
Algunas veces	2	5%
Pocas veces	4	10%
Nunca	1	2.5%
Total	40	100%

Gráfico N°3

Respuesta a la pregunta N°3

3. ¿Considera ud. que se debe impugnar la inactividad administrativa cuando no haya respuesta en el plazo establecido ante un pedido de suspensión perfecta durante el Estado de emergencia?

40 respuestas



INTERPRETACIÓN

Como parte del análisis las personas encuestadas respondieron con un 42.5% que siempre se encuentran de acuerdo, un 40% a menudo, un 5% algunas veces, un 10% pocas veces y un 2.5% nunca, que considera se debe impugnar la inactividad

administrativa cuando no haya respuesta en el plazo establecido ante un pedido de suspensión perfecta durante el Estado de emergencia.

De lo observado se puede determinar que más de la mitad de los encuestados está conforme y considera conveniente el impugnar ante una inactividad administrativa, ya que, de no recibir una respuesta, en el plazo establecido, el administrado está en su derecho de impugnar ello, puesto que las consecuencias en los trabajadores y su familia sería grave, para esta investigación, la Empresa Lima Caucho ante la no respuesta en el tiempo establecido y tratándose de una suspensión perfecta de labores, debió impugnar para encontrar una respuesta concreta y diligente a su pedido.

4. ¿Considera que la decisión final debe constar en una resolución administrativa ante un pedido de suspensión perfecta durante el Estado de emergencia?

Tabla N°4

Respuesta a la pregunta N°4

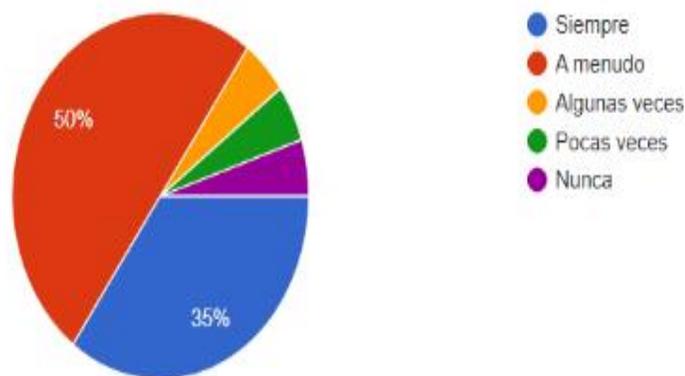
Alternativas	Población	Porcentaje %
Siempre	14	35%
A menudo	20	50%
Algunas veces	2	5%
Pocas veces	2	5%
Nunca	2	5%
Total	40	100%

Gráfico N°4

Respuesta a la pregunta N°4

4. ¿Considera que la decisión final debe constar en una resolución administrativa ante un pedido de suspensión perfecta durante el Estado de emergencia?

40 respuestas



INTERPRETACIÓN

Como parte del análisis las personas encuestadas respondieron con un 42.5% que siempre se encuentran de acuerdo, un 40% a menudo, un 5% algunas veces, un 10%

pocas veces y un 2.5% nunca, que considera necesario que se dicte una resolución administrativa ante un pedido de suspensión perfecta durante el Estado de emergencia.

De lo observado se puede determinar que más de la mitad de los encuestados está conforme con que se dicte una resolución administrativa, la autoridad administrativa de trabajo está en su deber y obligación de emitir su veredicto debidamente fundamentado, más aún si se trata de la aprobación de la suspensión perfecta de labores; es la administración de trabajo quien evaluará adecuadamente si esta medida laboral es la más viable que pueda tomar una empresa como la de Lima Caucho o se puede optar por otras opciones, resguardando así el derecho al trabajo y derechos fundamentales conexos.

5. ¿Considera ud. que el DU N° 038-2020 respalda el derecho al trabajo?

Tabla N°5

Respuesta a la pregunta N°5

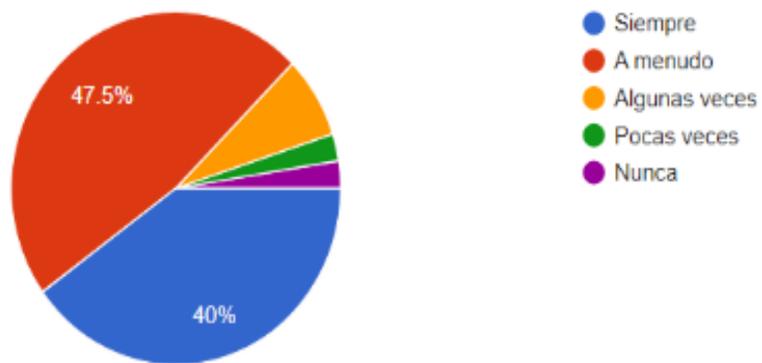
Alternativas	Población	Porcentaje %
Siempre	16	40%
A menudo	19	47.5%
Algunas veces	3	7.5%
Pocas veces	1	2.5%
Nunca	1	2.5%
Total	40	100%

Gráfico N°5

Respuesta a la pregunta N°5

5. ¿Considera ud. que el DU N° 038-2020 respalda el derecho al trabajo?

40 respuestas



INTERPRETACIÓN

Como parte del análisis las personas encuestadas respondieron con un 40% que siempre se encuentran de acuerdo, un 47.5% a menudo, un 7.5% algunas veces, un 2.5% pocas veces y un 2.5% nunca, que considera que el Decreto de Urgencia N°038-2020 respalda el derecho al trabajo.

De lo observado se puede determinar que más de la mitad de los encuestados está conforme y considera que esta modificación respalda el derecho al trabajo; si bien la figura de la suspensión perfecta de labores al ser aplicada antes del estado de emergencia afectaba el derecho al trabajo dejando sin remuneración a los trabajadores y al empleador sin servicios, que sea aplicado por las empresas en medio de una crisis mundial sanitaria afecta en gran medida el derecho al trabajo y otros como el derecho a los alimentos, salud, entre otros., sin embargo, las modificaciones establecidas en el Decreto de Urgencia hacen que se prevalezca el derecho al trabajo, exhortando a las empresas que apliquen medidas laborales alternas como solución a sus problemas, el fin de ello es que no se rompa el vínculo laboral ni se deje de remunerar al trabajador.

6. ¿Considera ud. que el DU N°038-2020 fue dado a tiempo?

Tabla N°6

Respuesta a la pregunta N°6

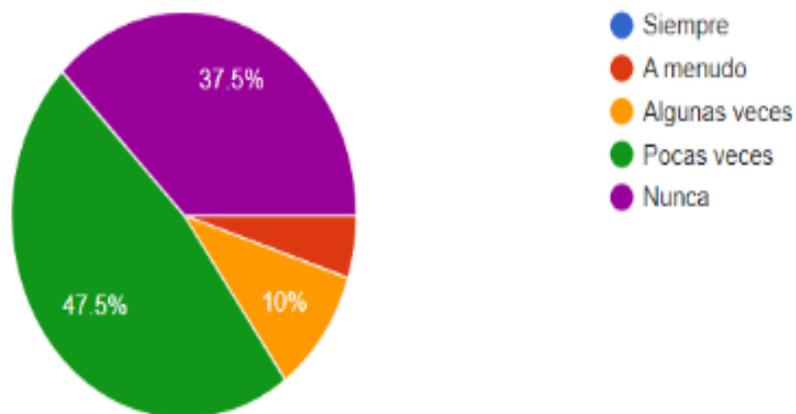
Alternativas	Población	Porcentaje %
Siempre	0	0%
A menudo	2	5%
Algunas veces	4	10%
Pocas veces	19	47.5%
Nunca	15	37.5%
Total	40	100%

Gráfico N°6

Respuesta a la pregunta N°6

6. ¿Considera ud. que el DU N°038-2020 fue dado a tiempo?

40 respuestas



INTERPRETACIÓN

Como parte del análisis las personas encuestadas respondieron con un 5% que a menudo se encuentran de acuerdo, un 10% algunas veces, un 47.5% pocas veces y un 37.5% nunca, que considera que el Decreto de Urgencia N°038-2020 fue dado a tiempo.

De lo observado se puede determinar que más de la mitad de los encuestados no considera que este Decreto fue dado a tiempo, si bien el Estado dictó esta medida para el mes de abril, la cuarentena se dio en marzo y al tratarse de una pandemia global el Estado debió preveer, sobre todo, dictar las modificaciones de la suspensión perfecta de labores a tiempo, ya que las personas no podrían subsistir si no cuentan con una remuneración, lo que hicieron algunas empresas, entre ellas, Lima Caucho, fue solicitar esta medida antes de darse el DU N°038-2020, ya que no tenían ingresos para pagar a sus trabajadores sin que estos realizaran sus actividades laborales presenciales, posterior a la solicitud, la autoridad administrativa de trabajo se pronunció pero alegan que la notificación nunca llegó y la empresa Lima Caucho recurrió al silencio administrativo positivo, vulnerando el derecho al trabajo de varias personas, se optó por esta figura a sabiendas de que la cuarentena era temporal t progresivamente las personas volverían a sus trabajos.

7. ¿Considera ud. que el DU N° 038-2020 hace menos lesiva a la figura de la suspensión perfecta?

Tabla N°7

Respuesta a la pregunta N°7

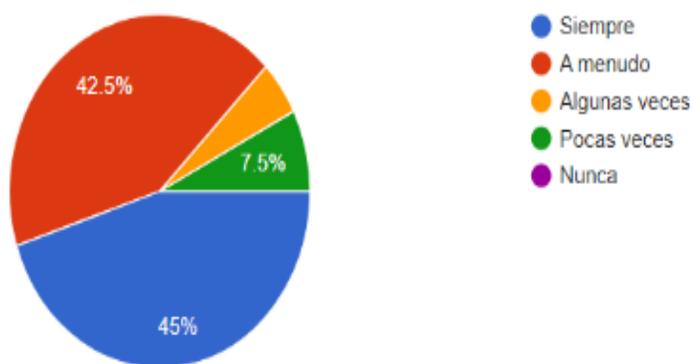
Alternativas	Población	Porcentaje %
Siempre	18	45%
A menudo	17	42.5%
Algunas veces	2	5%
Pocas veces	3	7.5%
Nunca	0	0%
Total	40	100%

Gráfico N°7

Respuesta a la pregunta N°7

7. ¿Considera ud. que el DU N° 038-2020 hace menos lesiva a la figura de la suspensión perfecta?

40 respuestas



INTERPRETACIÓN

Como parte del análisis las personas encuestadas respondieron con un 54% que siempre se encuentran de acuerdo, un 42.5% a menudo, un 5% algunas veces y un

7.5% nunca, que considera que el Decreto de Urgencia N°038-2020 hace menos lesiva a la figura de la suspensión perfecta de labores.

De lo observado se puede determinar que más de la mitad de los encuestados considera que el Decreto de Urgencia N°038-2020 si hace menos lesiva a la figura de la suspensión perfecta, pues bien, esta medida al ser dictada 1 mes después de haberse iniciado la cuarentena, se dio para enmendar los abusos originados por la aplicación de la suspensión perfecta de labores, de por sí, esta figura sí se podía dar durante el estado de emergencia, sin embargo, para que esto se realice, el empleador habría tenido que haber optado por otras medidas laborales para la inactividad de los trabajadores, si después de ello la empresa no ha podido seguir solventando a sus trabajadores, previa evaluación de la autoridad administrativa de trabajo, se podrá aplicar la suspensión perfecta de labores.

8. ¿Considera ud. que el DU N°038-2020 protege a los trabajadores del grupo de riesgo por edad o factores clínicos?

Tabla N°8

Respuesta a la pregunta N°8

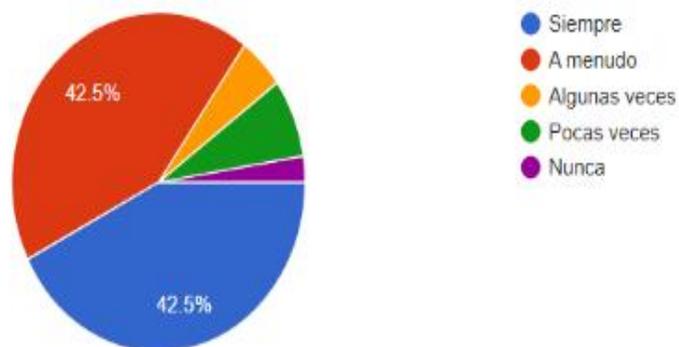
Alternativas	Población	Porcentaje %
Siempre	17	42.5%
A menudo	17	42.5%
Algunas veces	2	5%
Pocas veces	3	7.5%
Nunca	1	2.5%
Total	40	100%

Gráfico N°8

Respuesta a la pregunta N°8

8. ¿Considera ud. que el DU N°038-2020 protege a los trabajadores del grupo de riesgo por edad o factores clínicos?

40 respuestas



INTERPRETACIÓN

Como parte del análisis las personas encuestadas respondieron con un 42.5% que siempre se encuentran de acuerdo, un 42.5% a menudo, un 5% algunas veces, un 7.5%

pocas veces y un 2.5% nunca, considera que el Decreto de Urgencia N°038-2020 protege a los trabajadores del grupo de riesgo por edad o factores clínicos.

De lo observado se puede determinar que más de la mitad de los encuestados considera que el Decreto de Urgencia N°038-2020 protege a los trabajadores del grupo de riesgo por edad o factores clínicos, las modificaciones realizadas a la figura de la suspensión perfecta buscan proteger el derecho fundamental que tiene toda persona que es al trabajo, más aún si son personas que pertenecen a este grupo de riesgo, es así como exhortan a las empresas que no se les deje de remunerar y no se rompa el vínculo laboral para con los trabajadores del grupo de riesgo.

9. ¿Considera ud. que el DU N°087-2021 respalda el derecho al trabajo?

Tabla N°9

Respuesta a la pregunta N°9

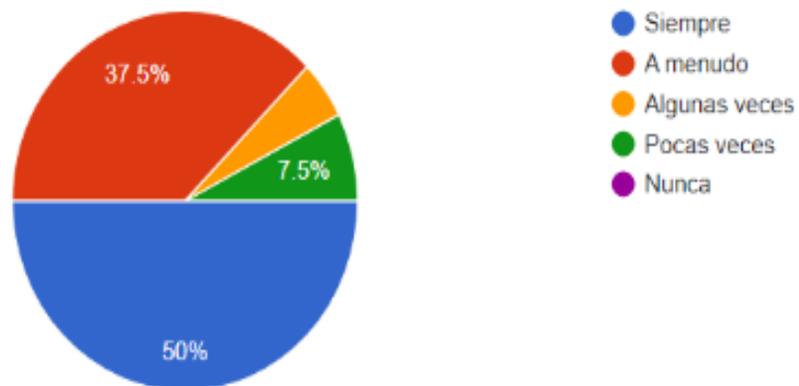
Alternativas	Población	Porcentaje %
Siempre	20	50%
A menudo	15	37.5%
Algunas veces	2	5%
Pocas veces	3	7.5%
Nunca	0	0%
Total	40	100%

Gráfico N°9

Respuesta a la pregunta N°9

9. ¿Considera ud. que el DU N°087-2021 respalda el derecho al trabajo?

40 respuestas



INTERPRETACIÓN

Como parte del análisis las personas encuestadas respondieron con un 50% siempre, 37.5% que a menudo, un 7.5% algunas veces, un 42.5% pocas veces y un 37.5% que nunca considera que el Decreto de Urgencia N°087-2020 respalda el derecho al trabajo.

De lo observado se puede determinar que más de la mitad de los encuestados considera que el Decreto de Urgencia N°087 – 2021 respalda el derecho al trabajo, ya que las modificaciones realizadas a la suspensión perfecta de labores son para proteger este derecho y no para afectarlo.

10. ¿Considera ud. que el DU N°087-2021 afecta el derecho al trabajo?

Tabla N°10

Respuesta a la pregunta N°10

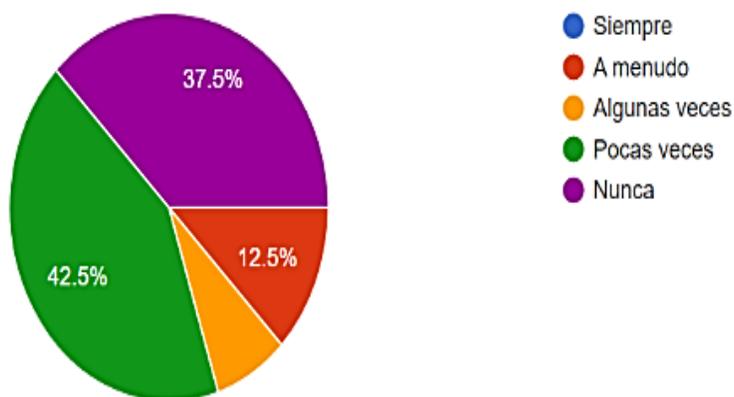
Alternativas	Población	Porcentaje %
Siempre	0	0%
A menudo	5	12.5%
Algunas veces	3	7.5%
Pocas veces	17	42.5%
Nunca	12	37.5%
Total	40	100%

Gráfico N°10

Respuesta a la pregunta N°10

10. ¿Considera ud. que el DU N°087-2021 afecta el derecho al trabajo?

40 respuestas



INTERPRETACIÓN

Como parte del análisis las personas encuestadas respondieron con un 12.5% a menudo, un 7.5% algunas veces, un 42.5% pocas veces y un 37.5% nunca, que el DU N°087-2021 afecta el derecho al trabajo.

De lo observado se puede determinar que más de la mitad de los encuestados considera que el DU N°087-2021 no afecta el derecho al trabajo, por lo contrario, respalda este derecho y faculta a que las empresas opten por las medidas laborales necesarias para que no se rompa el vínculo existente entre el empleador y trabajador, como también, que no se les deje de remunerar, ya que esto sirve de sustento para la persona y su familia.

11. ¿Considera ud. que la aplicación de la suspensión perfecta de labores durante el Estado de Emergencia vulnera el derecho a los alimentos?

Tabla N°11

Respuesta a la pregunta N°11

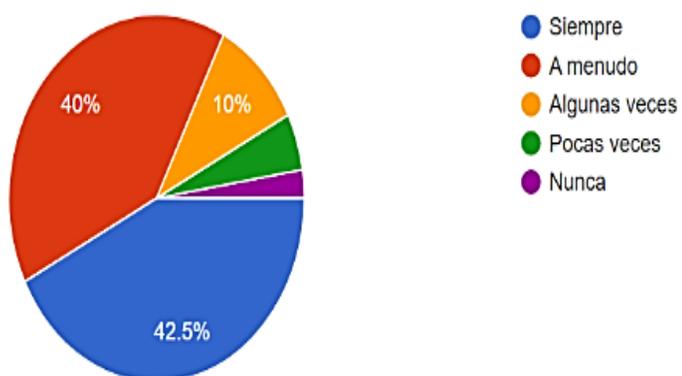
Alternativas	Población	Porcentaje %
Siempre	17	42.5%
A menudo	16	40%
Algunas veces	4	10%
Pocas veces	2	5%
Nunca	1	2.5%
Total	40	100%

Gráfico N°11

Respuesta a la pregunta N°11

11. ¿Considera ud. que la aplicación de la suspensión perfecta de labores durante el Estado de Emergencia vulnera el derecho a los alimentos?

40 respuestas



INTERPRETACIÓN

Como parte del análisis las personas encuestadas respondieron con un 42.5% que siempre se encuentran de acuerdo, un 40% a menudo, un 10% algunas veces, un 5% pocas veces y un 2.5% nunca, que la aplicación de la suspensión perfecta de labores durante el Estado de Emergencia vulnera el derecho a los alimentos.

De lo observado se puede determinar que más de la mitad de los encuestados considera que la aplicación de la suspensión perfecta repercute en la vulneración del derecho a los alimentos, como bien se sabe el laborador al no contar con una remuneración y una estabilidad laboral, no tendrá los recursos necesarios para poder solventar a su familia y la situación se agrava cuando esta figura es adoptada en pleno Estado de Emergencia.

12. ¿Considera ud. que la aplicación de la suspensión perfecta de labores durante el Estado de Emergencia vulnera el derecho a la salud?

Tabla N°12

Respuesta a la pregunta N°12

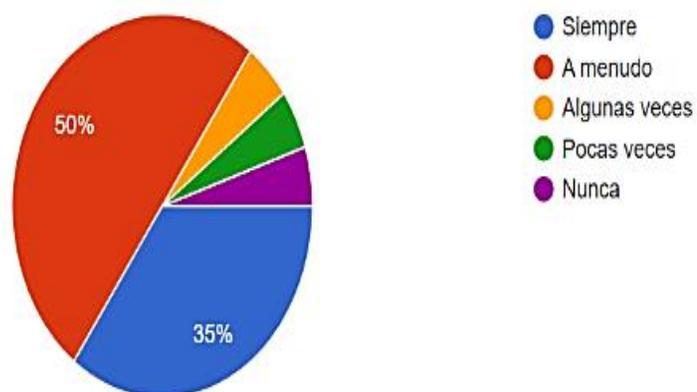
Alternativas	Población	Porcentaje %
Siempre	14	35%
A menudo	20	50%
Algunas veces	2	5%
Pocas veces	2	5%
Nunca	2	5%
Total	40	100%

Gráfico N°12

Respuesta a la pregunta N°12

12. ¿Considera ud. que la aplicación de la suspensión perfecta de labores durante el Estado de Emergencia vulnera el derecho a la salud?

40 respuestas



INTERPRETACIÓN

Como parte del análisis las personas encuestadas respondieron con un 35% que siempre se encuentran de acuerdo, un 50% a menudo, un 5% algunas veces, un 5% pocas veces y un 5% nunca, que la aplicación de la suspensión perfecta de labores durante el Estado de Emergencia vulnera el derecho a la salud.

De lo observado se puede determinar que más de la mitad de los encuestados está de acuerdo con que la aplicación de la suspensión perfecta repercute en la afectación del derecho a la salud y más aún en una pandemia como la del covid-19 que ha cobrado demasiadas vidas; ante esta situación una persona al no poder recibir una remuneración por la prestación de sus servicios, no podrá comprar medicamentos o atenderse debidamente en un establecimiento de salud debido a la falta de dinero, velar por la salud es imprescindible y cuando no se cuenta con un trabajo, por ende, con una remuneración, no se puede lograr ello.

13. ¿Considera ud. que la aplicación de la suspensión perfecta de labores durante el Estado de Emergencia vulnera el derecho a la vivienda?

Tabla N°13

Respuesta a la pregunta N°13

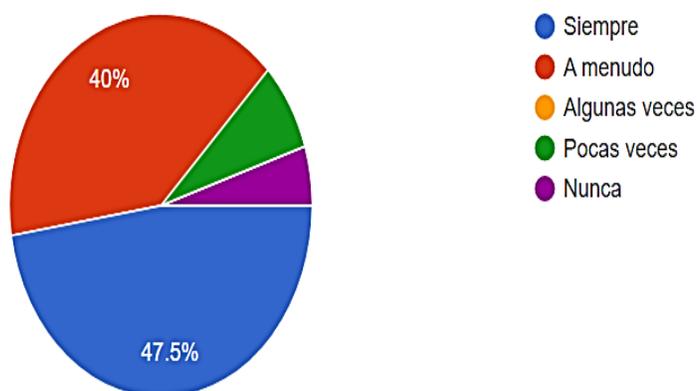
Alternativas	Población	Porcentaje %
Siempre	19	47.5%
A menudo	16	40%
Algunas veces	0	0%
Pocas veces	3	7.5%
Nunca	2	5%
Total	40	100%

Gráfico N°13

Respuesta a la pregunta N°13

13. ¿Considera ud. que la aplicación de la suspensión perfecta de labores durante el Estado de Emergencia vulnera el derecho a la vivienda?

40 respuestas



INTERPRETACIÓN

Como parte del análisis las personas encuestadas respondieron con un 47.5% que siempre se encuentran de acuerdo, un 40% a menudo, un 7.5% pocas veces y un 5% nunca, que la aplicación de la suspensión perfecta de labores durante el Estado de Emergencia vulnera el derecho a la vivienda.

De lo observado se puede determinar que más de la mitad de los encuestados está de acuerdo que esta figura si vulnera el derecho a la vivienda, más aún en estado de emergencia; muchas familias no cuentan con una vivienda propia y alquilan cuartos, ante ello el laborador al no percibir una remuneración no podrá solventar este gasto que es de suma importancia.

14. ¿Considera ud. que durante el estado de emergencia se debió optar por otras medidas laborales ante la inactividad de los trabajadores de la empresa Lima Caucho?

Tabla N°14

Respuesta a la pregunta N°14

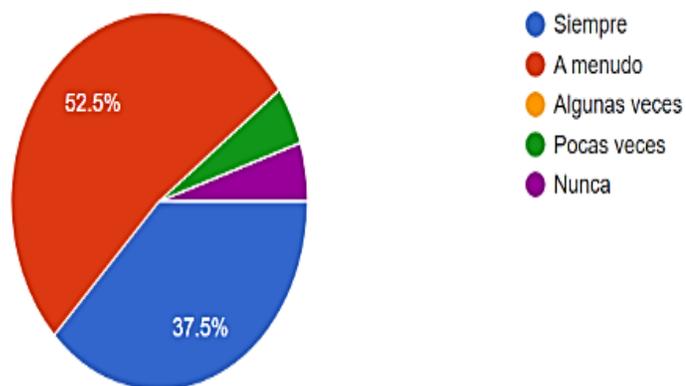
Alternativas	Población	Porcentaje %
Siempre	15	37.5%
A menudo	21	52.5%
Algunas veces	0	0%
Pocas veces	2	5%
Nunca	2	5%
Total	40	100%

Gráfico N°14

Respuesta a la pregunta N°14

14. ¿Considera ud. que durante el estado de emergencia se debió optar por otras medidas laborales ante la inactividad de los trabajadores de la empresa Lima Caucho?

40 respuestas



INTERPRETACIÓN

Como parte del análisis las personas encuestadas respondieron con un 37.5% que siempre se encuentran de acuerdo, un 52.5% a menudo, , un 5% pocas veces y un 5% nunca, que durante el estado de emergencia se debió optar por otras medidas laborales ante la inactividad de los trabajadores de la empresa Lima Caucho.

De lo observado se puede determinar que más de la mitad de los encuestados está de acuerdo con que se debió optar por otras medidas laborales, puesto que la figura de la suspensión perfecta de labores resulta ser lesiva para el derecho laboral y más aún en pandemia por la covid -19, todo dependerá de la actividad que realicen los trabajadores, hay determinados actividades que no se puede realizar de forma remota, ante aquellos casos se debe evaluar medidas laborales alternas, la Empresa Lima Cauchó debió agotar todo tipo de medidas laborales alternas, la finalidad de ello es que no se rompa el vínculo laboral y no se deje de remunerar al trabajador.

15. ¿Considera ud. que se debió optar por la licencia con goce de haber compensable durante el estado de emergencia?

Tabla N°15

Respuesta a la pregunta N°15

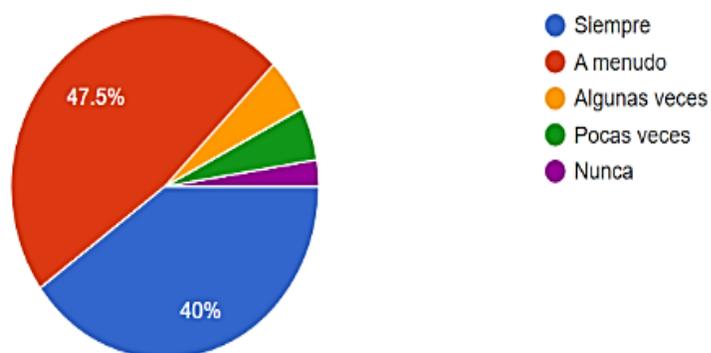
Alternativas	Población	Porcentaje %
Siempre	16	40%
A menudo	19	47.5%
Algunas veces	2	5%
Pocas veces	2	5%
Nunca	1	2.5%
Total	40	100%

Gráfico N°15

Respuesta a la pregunta N°15

15. ¿Considera ud. que se debió optar por la licencia con goce de haber compensable durante el estado de emergencia?

40 respuestas



INTERPRETACIÓN

Como parte del análisis las personas encuestadas respondieron con un 40% que siempre se encuentran de acuerdo, un 47.5% a menudo, un 5% algunas veces, un 5% pocas veces y un 2.5% nunca, que se debió optar por la licencia con goce de haber compensable durante el estado de emergencia.

De lo observado se puede determinar que más de la mitad de los encuestados está de acuerdo con que se debió optar por la licencia con goce de haber, la cual permitirá al laborador percibir remuneración pese a que no esté realizando sus actividades laborales, si bien la empresa no tendría fondos para remunerar el sueldo de todos sus trabajadores, podría fraccionar el pago; la cuestión sería que el trabajador no deje de percibir porque no tendría como solventar sus gastos y/o los de su familia en el estado de emergencia.

16. ¿Considera ud. que se debió optar por el trabajo remoto durante el estado de emergencia?

Tabla N°16

Respuesta a la pregunta N°16

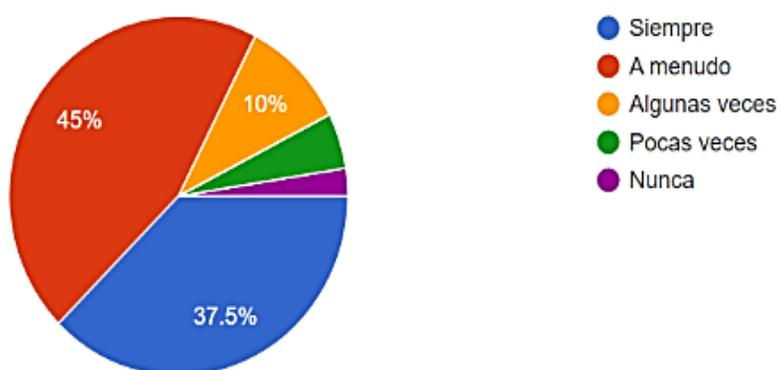
Alternativas	Población	Porcentaje %
Siempre	15	37.5%
A menudo	18	45%
Algunas veces	4	10%
Pocas veces	2	5%
Nunca	1	2.5%
Total	40	100%

Gráfico N°16

Respuesta a la pregunta N°16

16. ¿Considera ud. que se debió optar por el trabajo remoto durante el estado de emergencia?

40 respuestas



INTERPRETACIÓN

Como parte del análisis las personas encuestadas respondieron con un 37.5% que siempre se encuentran de acuerdo, un 45% a menudo, un 10% algunas veces, un 5% pocas veces y un 2.5% nunca, que considera que se debió optar por el trabajo remoto durante el estado de emergencia.

De lo observado se puede determinar que más de la mitad de los encuestados está de acuerdo con que se debió optar por el trabajo remoto, durante el estado de emergencia la mayoría de empresas optaron por seguir trabajando a través de esta nueva modalidad, pero dependerá del rol que desempeñen los trabajadores, empero, aquellos que no puedan ejercer sus actividades laborales remotamente, la empresa puede optar por otra medida laboral alterna, esto se determinó el día 13 de abril a través del DU N°038-2020 en él, el Estado faculta a que los empleadores tomen las medidas laborales necesarias, esto con el fin de que no se deje de remunerar ni se pierda el vínculo laboral con el trabajador.

17. ¿Considera ud. que se debió optar por el adelanto de vacaciones durante el estado de emergencia?

Tabla N°17

Respuesta a la pregunta N°17

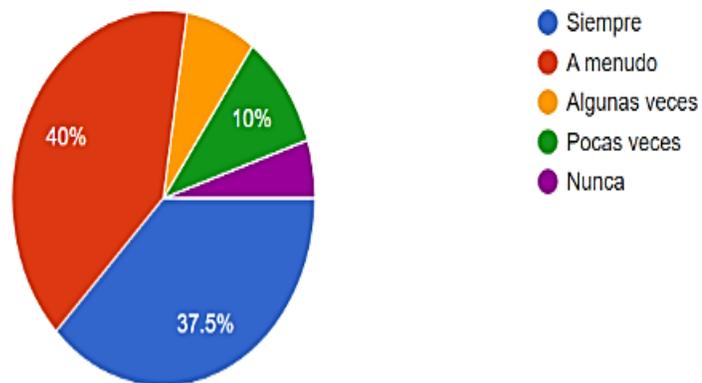
Alternativas	Población	Porcentaje %
Siempre	15	37.5%
A menudo	16	40%
Algunas veces	3	7.5%
Pocas veces	4	10%
Nunca	2	5%
Total	40	100%

Gráfico N°17

Respuesta a la pregunta N°17

17. ¿Considera ud. que se debió optar por el adelanto de vacaciones durante el estado de emergencia?

40 respuestas



INTERPRETACIÓN

Como parte del análisis las personas encuestadas respondieron con un 37.5% que siempre se encuentran de acuerdo, un 40% a menudo, un 7.5% algunas veces, un 10% pocas veces y un 5% nunca, que considera que se debió optar por el adelanto de vacaciones en lugar de la suspensión perfecta de labores para con los trabajadores de la empresa Lima Caucho.

De lo observado se puede determinar que más de la mitad de los encuestados está de acuerdo con que se debió optar por el adelanto de vacaciones, de esta manera se seguirá manteniendo el vínculo laboral y se estaría remunerando por el tiempo que el trabajador se encuentre de vacaciones, empero, por encontrarnos ante una emergencia sanitaria mundial, el pago por las vacaciones debió ser reducido para que no se afecte el presupuesto en cuanto a pagos, empero Lima Caucho no optó por esta medida laboral.

18. ¿Considera ud. que se debió optar por la reducción de remuneración durante el estado de emergencia para todos los trabajadores de la empresa Lima Caucho?

Tabla N°18

Respuesta a la pregunta N°18

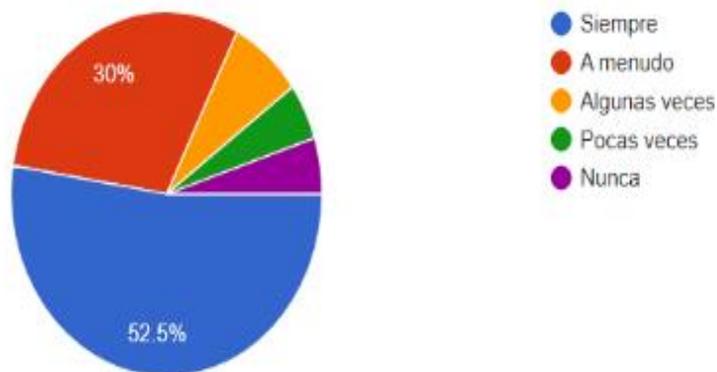
Alternativas	Población	Porcentaje %
Siempre	21	52.5%
A menudo	12	30%
Algunas veces	3	7.5%
Pocas veces	2	5%
Nunca	2	5%
Total	40	100%

Gráfico N°18

Respuesta a la pregunta N°18

18. ¿Considera ud. que se debió optar por la reducción de remuneración durante el estado de emergencia para los trabajadores de la empresa Lima Caucho?

40 respuestas



INTERPRETACIÓN

Como parte del análisis las personas encuestadas respondieron con un 52.5% que siempre se encuentran de acuerdo, un 30% a menudo, un 7.5% algunas veces, un 5% pocas veces y un 5% nunca, considera que se debió optar por la reducción de remuneración durante el estado de emergencia para los trabajadores de la empresa Lima Caucho.

De lo observado se puede determinar que más de la mitad de los encuestados está de acuerdo con que se debió optar por la reducción de remuneración, si bien las actividades laborales de la empresa Lima Caucho se han visto paralizadas en el estado de emergencia y estas no contarían con el ingreso económico suficiente para seguir remunerando a sus laboradores con el sueldo correspondiente, sin embargo, con una reducción de sueldo la empresa podría solventar económicamente a sus trabajadores durante el tiempo de cuarentena, todo ello para no afectar su derecho al trabajo, remuneración y derechos conexos, como el de la vivienda, salud y alimentos; empero no tendría que haber reducción de sueldo con aquellas personas que siguen laborando remotamente y cumplen sus obligaciones.

19. ¿Considera ud. que la reducción de la remuneración solo debería darse para aquellos trabajadores que se ven impedidos de prestar sus servicios a la empresa Lima Caucho por la coyuntura Covid-19?

Tabla N°19

Respuesta a la pregunta N°19

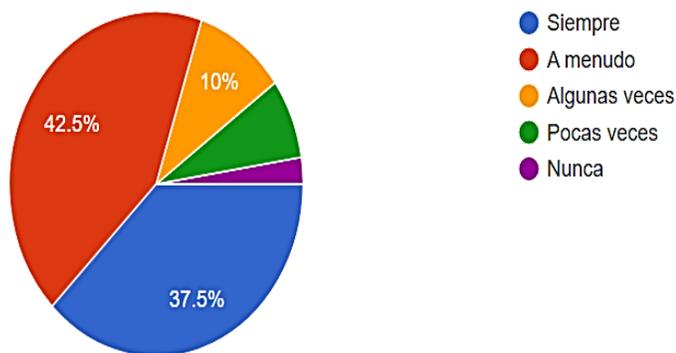
Alternativas	Población	Porcentaje %
Siempre	15	37.5%
A menudo	17	42.5%
Algunas veces	4	10%
Pocas veces	3	7.5%
Nunca	1	2.5%
Total	40	100%

Gráfico N°19

Respuesta a la pregunta N°19

19. ¿Considera ud. que la reducción de la remuneración solo debería darse para aquellos trabajadores que se ven impedidos de prestar sus servicios a la empresa Lima Caucho por la coyuntura Covid-19?

40 respuestas



INTERPRETACIÓN

Como parte del análisis las personas encuestadas respondieron con un 37.5% que siempre se encuentran de acuerdo, un 42.5% a menudo, un 10% algunas veces, un 7.5% pocas veces y un 2.5% nunca, considera que la reducción de la remuneración solo debería darse para aquellos trabajadores que se ven impedidos de prestar sus servicios a la empresa Lima Caucho por la coyuntura Covid-19.

De lo observado se puede determinar que más de la mitad de los encuestados está de acuerdo con que la reducción de la remuneración solo debería darse para aquellos trabajadores que se ven impedidos de prestar sus servicios, el objetivo es que el trabajador no deje de percibir una remuneración que va a necesitar para solventarse y más aún en plena pandemia de la covid 19, si bien la remuneración no será un sueldo completo, será lo necesario para que pueda cubrir sus necesidades básicas.

20. ¿Considera ud. que se debió optar por la reducción de jornada laboral en lugar de la suspensión perfecta de labores durante el estado de emergencia?

Tabla N°20

Respuesta a la pregunta N°20

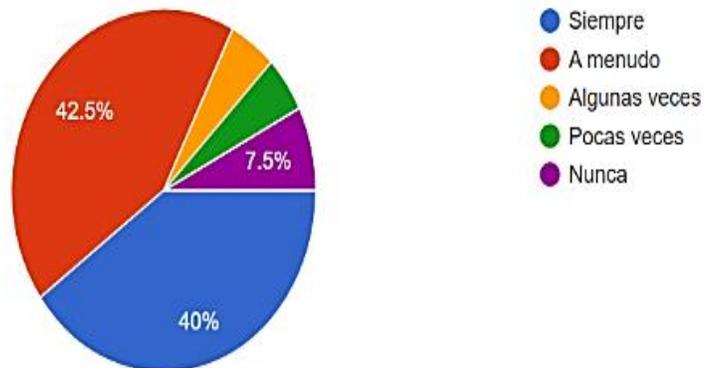
Alternativas	Población	Porcentaje %
Siempre	16	40%
A menudo	17	42.5%
Algunas veces	2	5%
Pocas veces	2	5%
Nunca	3	7.5%
Total	40	100%

Gráfico N°20

Respuesta a la pregunta N°20

20. ¿Considera ud. que se debió optar por la reducción de jornada laboral en lugar de la suspensión perfecta de labores durante el estado de emergencia?

40 respuestas



INTERPRETACIÓN

Como parte del análisis las personas encuestadas respondieron con un 40% que siempre se encuentran de acuerdo, un 42.5% a menudo, un 5% algunas veces, un 5% pocas veces y un 7.5% nunca, considera que se debió optar por la reducción de jornada laboral en lugar de la suspensión perfecta de labores durante el estado de emergencia.

De lo observado se puede determinar que más de la mitad de los encuestados está de acuerdo con que se debió optar por una reducción de jornada laboral, esto debido a que algunos trabajadores de la empresa Lima Caucho no podrán realizar sus actividades presencialmente y otros lo podrán hacer, pero no tendrán mucha actividad laboral, ya que no habría demanda, ante ello, es que el empleador puede optar por reducir su jornada laboral, con el fin de que el trabajador no deje de percibir una remuneración con la cual pueda solventar sus gastos.

CAPÍTULO VI

6.1. Conclusiones

CONCLUSIÓN GENERAL:

- Se ha concluido que la suspensión perfecta de labores si afectó el derecho al trabajo en la empresa Lima Caucho durante el estado de emergencia Covid 19 – 2020, a comienzos de la pandemia el estado descuido la figura de la suspensión perfecta de labores, debido a ello es que diversas empresas optaron por ello y como consecuencia se produjo una afectación al derecho laboral en la empresa Lima Caucho, más de 400 trabajadores no pudieron laborar y no obtenían una remuneración, afectando sus vidas y la de sus familias.

PRIMERO:

- Se ha determinado que el silencio administrativo si causa una afectación al derecho al trabajo en la empresa Lima Caucho durante el estado de emergencia Covid 19 – 2020; para que el ente administrativo pueda aprobar una solicitud de suspensión perfecta de labores y más en una pandemia global como la covid 19, debe evaluar la afectación que causará en los trabajadores, especialmente en la vulneración a derechos fundamentales de toda persona, es por ello que la empresa Lima Caucho no puede valerse del silencio administrativo para poder proceder con la suspensión perfecta de labores, por lo contrario debe optar por otras medidas alternas establecidas en el Decreto Supremo N° 011-2020-TR.

SEGUNDO:

- Se ha concluido que la suspensión perfecta de labores no es la primera medida laboral a optar ante la inactividad de los trabajadores de la empresa Lima Caucho durante el estado de emergencia Covid 19 – 2020; tratándose de una figura que afecta el derecho al trabajo y más aún en pandemia, no debería ser la primera opción que el empleador deba tomar, para la presente investigación la empresa Lima Caucho debió haber agotado otras medidas laborales alternas establecidas en el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, como la reducción de remuneración, reducción de jornada laboral, el trabajo remoto, entre otros; esto con el fin de resguardar el derecho al trabajo y otros derechos fundamentales conexos de la persona.

TERCERO:

- Se ha determinado que la suspensión perfecta de labores incide negativamente en la vida digna de los trabajadores y su familia de la empresa Lima Caucho durante el estado de emergencia Covid 19 – 2020; la remuneración obtenida del trabajo realizado por una persona es el sustento de la misma y de su familia, sin ello no se podrá garantizar una alimentación debida o una asistencia médica oportuna, más aún en tiempos de pandemia, por tal razón, al aplicarse la suspensión perfecta de labores en la empresa Lima Caucho los trabajadores quedaron sin percibir una remuneración, por ende, no pudieron cubrir gastos necesarios como los alimentos, salud y vivienda, ello se agrava cuando el trabajador es el sustento de su familia.

CUARTO:

- Se ha concluido que si es necesaria una resolución administrativa para proceder con la suspensión perfecta de labores y no se afecte el derecho al trabajo en la empresa Lima

Caucho durante el estado de emergencia Covid 19 – 2020; esta figura no puede ser aplicada sin una resolución administrativa, ya que la autoridad administrativa está en su deber de evaluar los requisitos para la aprobación de la suspensión perfecta de labores y no dejar a mera interpretación de la empresa Lima Caucho, puesto que si la administración no actúa diligentemente se tendrá como consecuencia la afectación de derechos fundamentales como el trabajo entre otros.

QUINTO:

- Se ha determinado que las modificaciones realizadas a la figura de la suspensión perfecta de labores no resguardaron el derecho al trabajo en la empresa Lima Caucho durante el estado de emergencia Covid 19 – 2020; tanto en los Decretos de Urgencia N°038-2020 y N°026-2020 tienen por objetivo resguardar el vínculo laboral entre el empleador y el trabajador, más aún con la pandemia global que atravesamos, facultando al empleador a tomar cualquier otra medida laboral que el Estado ha dispuesto con la finalidad de que no se deje de remunerar al trabajador, sobre todo el DU N°038-2020 respalda a los trabajadores del grupo de riesgo, exhortando a los empleadores que designen a los trabajadores de este grupo a un trabajo remoto o licencia con goce haber, de no poder ello exige a los empleadores que no rompan el vínculo laboral y no se deje de remunerar; sin embargo, el primer decreto de urgencia fue dado el día 13 de abril del año 2020, dejando así un tiempo para que las empresas opten por esta medida.

6.2. Recomendaciones

RECOMENDACIÓN GENERAL:

- Se recomienda que, ante un Estado de Emergencia Sanitaria, el Estado tenga como una de sus prioridades proteger el derecho laboral para los trabajadores, como también, el de percibir una remuneración, ya que, sin ello, no podrán solventarse; asimismo, las modificaciones que se realizaron a esta figura debieron ser desde que comenzó la cuarentena.

PRIMERO:

- Se recomienda que mientras la nación permanezca en Estado de Emergencia, los pedidos de suspensión perfecta de labores sin respuesta en el plazo establecido no sean admitidos por el silencio administrativo positivo, por lo contrario, se debe impugnar la inactividad administrativa con el objetivo de obtener una respuesta y a su vez exhortar a la autoridad administrativa de trabajo priorizar este tipo de solicitudes realizadas por los empleadores ya que la figura es lesiva y afectaría el derecho laboral de varios trabajadores.

SEGUNDO:

- Se recomienda optar por cualquier medida laboral alterna como la licencia con goce de haber, reducción del sueldo, trabajo remoto, entre otros.

TERCERO:

- Se recomienda optar por una medida laboral que garantice una vida digna del trabajador, a su vez, que se prime los derechos fundamentales como el trabajo, los alimentos, entre otros.

CUARTO:

- Se recomienda la necesaria y obligatoria evaluación ante un pedido de suspensión perfecta de labores por la autoridad administrativa de trabajo y ello constará en una resolución administrativa, de esta forma se busca evitar cualquier tipo de afectación al derecho al trabajo.

QUINTO:

- Se recomienda que estas modificaciones a la figura de la suspensión perfecta de labores sean permanentes, pese a no situarnos en un estado de emergencia, con el objetivo de resguardar el derecho al trabajo

Bibliografía

Aguirre Rubina, T. (2020). *Suspensión perfecta y vulneración de derechos laborales del trabajador en las MYPES -Los Olivos 2020*. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58793/Aguirre_RT-D-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Almada Lima, C. (2016). *La protección del derecho al trabajo : entre el garantismo y la flexibilidad*. Universitat de Barcelona, Barcelona, España.

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

Arango, R. (2005). *El concepto de derechos sociales fundamentales*. Universidad Nacional de Colombia- Legis. Bogotá.

Beltrán Guerrero, I. (2018). *Proyecto de investigación previa a la obtención del título de abogado de los tribunales de república*. Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Ecuador.

<https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/9188/1/PIUAAB081-2018.pdf>

Castillo Cuenca, J. (2020). *La desvinculación laboral sin liquidación, vulnera derechos constitucionales pro trabajador*. Universidad Nacional de Loja, Loja, Ecuador.

https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/23656/1/Jessica%20Elizabeth_Castillo%20Cuenca.-signed-signed-signed.pdf

Código de los Niños y Adolescentes. Ley 27337

Cuartas Morales, I. y Urrego Soto, M. (2017). *El derecho al trabajo como un derecho fundamental exigible en Colombia*. Universidad Autónoma Latinoamericana, Medellín, Colombia.
http://repository.unaula.edu.co:8080/bitstream/123456789/535/1/unaula_rep_pr_e_der_2017_derecho_trabajo.pdf

De Buen Lozano, N. (2019). *Derecho del trabajo*. Porrúa. México, p. 131.

Echeverri, P. y Espitia, E. (2020). *Afectaciones derivadas del trabajo organizado por la pandemia covid 19 sobre la calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero en Colombia*. EAFIT: Colombia
https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/17393/PaolaAndrea_EcheverriGomez_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Escribano, P. (1976). *El Derecho a la Salud*. Cuadernos del Instituto García Oviedo. Universidad de Sevilla, España, p. 44.

Estatuto de los Trabajadores. Recuperado de:
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1994-11610>

Gallardo Villavicencio, M. y Montenegro Alvitte V. (2021). *Suspensión perfecta de labores en el Estado de Emergencia covid19 y los derechos de los trabajadores*. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca, Perú.

Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo DECRETO LEGISLATIVO N° 854. Recuperado de:
http://www.cormeseinsac.com/media_dievia/uploads/normas/35-.pdf

Lora Álvarez, G. (2016). La suspensión de labores por caso fortuito y fuerza mayor: Análisis Legal y Casuístico. *IUS ET VERITAS* n°52, 270 - 281.

Ministerio de Cultura y Seguridad Social (2019). Vacaciones. *MTSS, volumen, (3)*, 8 paginas. Recuperado el día, de mes, de año, de la base de datos: https://www.mtss.go.cr/temas-laborales/03_vacaciones.pdf

Palomino Rivera, A. (2020). *Análisis de la suspensión perfecta de labores en el marco del estado de emergencia nacional y sanitaria, Perú - 2020*. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/10661/3/2020_Palomino%20Rivera.pdf

Paredes Valdiviezo, P. (2019). *Suspensión perfecta en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas y la vulneración a los derechos del trabajador*. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/4551/1/RE_DERE_PATRICIA.PAREDES_SUSPENSION.PERFECTA.PROCEDIMIENTO_DATOS.pdf

Primero mi salud (2020). *Todo lo que debes saber sobre la suspensión perfecta de labores*

Ramos, R. (2020). *Derecho de Familia*. Santiago de Chile, Editorial Jurídica de Chile (N°2), p. 499.

Rodríguez Jiménez, Andrés y Pérez Jacinto, Alipio Omar (2017). *Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento*. Revista Escuela de Administración de Negocios, (82), 1-26. ISSN: 0120-8160. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20652069006>

Rodríguez, L. (2018). *Derechos sexuales y reproductivos en el marco de los derechos humanos*. UNFA, Naciones Unidas. p.123.

Santos, H. (2017). *Derecho del trabajo*. McGraw-Hill. México, p. 3

Seminario Morante, B. J. (31 de Marzo de 2020). *La ley*. Obtenido de LA LEY:

<https://laley.pe/art/9481/a-proposito-del-covid-19-en-el-peru-es-posible-que-el-empileador-reduzca-unilateralmente-la-remuneracion-de-sus-tra>

Toyama, J. (2015). *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú*. Lima: Gaceta Jurídica.

Anexos

Anexo 1:

Matriz de Consistencia

TITULO: SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES Y EL DERECHO AL TRABAJO EN LA EMPRESA LIMA CAUCHO

DURANTE EL ESTADO DE EMERGENCIA COVID 19 - 2020

AUTORES: MONTES AYALA JULIO RUBEN

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
<p>Problema general</p> <p>¿La suspensión perfecta de labores afectó el derecho al trabajo en la empresa Lima Caucho durante el estado de emergencia Covid 19 - 2020?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar si la suspensión perfecta de labores afectó el derecho al trabajo en la empresa Lima Caucho durante el estado de emergencia Covid 19 - 2020.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La suspensión perfecta de labores si afectó el derecho al trabajo en la empresa Lima Caucho durante el estado de emergencia Covid 19 – 2020.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Suspensión Perfecta de labores</p>	<p>Silencio Administrativo</p> <p>Resolución Administrativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Silencio positivo administrativo - Silencio negativo administrativo - Decisión final repercute en derechos constitucionales 	<p>Unidad de análisis:</p> <p>Población:</p> <p>20 Trabajadores de la empresa Lima Caucho</p> <p>5 trabajadores del Juzgado de Trabajo zona 03 de Santa Anita</p> <p>15 abogados especialistas en derecho laboral</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>P.E.1:</p>	<p>Objetivos específicos</p>	<p>Hipótesis específicas</p>				

<p>¿El silencio administrativo causó una afectación al derecho al trabajo en la empresa Lima Caucho durante el estado de emergencia Covid 19 - 2020?</p>	<p>O.E.1: Determinar si el silencio administrativo causó una afectación al derecho al trabajo en la empresa Lima Caucho durante el estado de emergencia Covid 19 – 2020.</p>	<p>El silencio administrativo si causó una afectación al derecho al trabajo en la empresa Lima Caucho durante el estado de emergencia Covid 19 - 2020</p>			<ul style="list-style-type: none"> - D.U. N°087-2021 - D.U. N° 038 - 2020 	<p>Muestra: 20 Trabajadores de la empresa Lima Caucho 5 trabajadores del Juzgado de Trabajo zona 03 de Santa Anita 15 abogados especialistas en derecho laboral</p>
<p>P.E.2: ¿Es la suspensión perfecta de labores la primera medida laboral a optar ante la inactividad de los trabajadores de la empresa Lima Caucho durante el estado de emergencia Covid 19 - 2020?</p>	<p>O.E.2: Determinar si es la suspensión perfecta de labores la primera medida laboral a optar ante la inactividad de los trabajadores de la empresa Lima Caucho durante el estado de emergencia Covid 19 – 2020.</p>	<p>H.E.2: La suspensión perfecta de labores no es la primera medida laboral a optar ante la inactividad de los trabajadores de la empresa Lima Caucho durante el estado de emergencia Covid 19 – 2020.</p>	<p>Variable 2: Derecho al trabajo</p>	<p>Modificaciones Vida Digna</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Derecho a los alimentos - Derecho a la salud - Derecho a la vivienda - Licencia con goce de haber 	<p>Tipo de Investigación: Nivel de Investigación: Descriptiva Método de investigación Método hipotético deductivo Diseño: Correlacional</p>

<p>P.E.3:</p> <p>¿De qué manera la suspensión perfecta de labores incide en la vida digna de los trabajadores y su familia de la empresa Lima Caucho durante el estado de emergencia Covid 19 - 2020?</p>	<p>O.E.3:</p> <p>Determinar de qué manera la suspensión perfecta de labores incide en la vida digna de los trabajadores y su familia de la empresa Lima Caucho durante el estado de emergencia Covid 19 – 2020.</p>	<p>H.E.3:</p> <p>La suspensión perfecta de labores incide negativamente en la vida digna de los trabajadores y su familia de la empresa Lima Caucho durante el estado de emergencia Covid 19 – 2020.</p>		<p>Medidas laborales ante inactividad de trabajadores</p>	<p>compensable</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trabajo remoto - Adelanto de vacaciones - Reducción de remuneración - Reducción de jornada 	<p>Técnica:</p> <p>encuesta, entrevista, observación de campo o fichas de investigación</p> <p>Instrumentos</p> <p>Encuesta</p>
<p>P.E.4:</p> <p>¿Es necesaria una resolución administrativa para proceder con la suspensión perfecta de labores de labores y no se afecte el derecho al trabajo en la empresa Lima Caucho durante el estado de emergencia Covid 19 - 2020?</p>	<p>O.E.4:</p> <p>Determinar si es necesaria una resolución administrativa para proceder con la suspensión perfecta de labores y no se afecte el derecho al trabajo en la empresa Lima Caucho durante el estado de</p>	<p>H.E.4:</p> <p>Sí es necesaria una resolución administrativa para proceder con la suspensión perfecta de labores y no se afecte el derecho al trabajo en la empresa Lima Caucho durante el estado de emergencia Covid 19 - 2020.</p>				

	emergencia Covid 19 - 2020					
P.E.5: ¿Las modificaciones realizadas a la figura de la suspensión perfecta de labores resguardó el derecho al trabajo en la empresa Lima Caucho durante el estado de emergencia Covid 19 – 2020?	O.E.5: Determinar si las modificaciones realizadas a la figura de la suspensión perfecta de labores resguardó el derecho al trabajo en la empresa Lima Caucho durante el estado de emergencia Covid 19 – 2020.	H.E.5: Las modificaciones realizadas a la figura de la suspensión perfecta de labores no resguardaron el derecho al trabajo en la empresa Lima Caucho durante el estado de emergencia Covid 19 – 2020.				

